Arbeitspapiere 22

Juni 2008

Materialien zum

Programm-Monitoring

Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Impressum

Herausgeber
G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: +49 2041 767-0
Telefax: +49 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autor
Josef Muth, G.I.B.

Redaktion
Manfred Keuler

Gestaltung
Andrea Kodura, G.I.B.,
Prof. Uwe Loesch
Arbeitsgemeinschaft für visuelle
und verbale Kommunikation

ISSN-Nr. 1866-0401

Juni 2008

Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“

INHALT

1. Einleitung ... 3

2. Entwicklung der Programmumsetzung ... 5
2.1 Implementation der Beratungsstruktur ... 5
2.2 Ausgegebene Bildungsschecks und durchgeführte Beratungen ... 6
2.3 Einlösung von Bildungsschecks bei Weiterbildungsanbietern ... 12
2.4 Nutzen des Bildungsschecks ... 15
2.5 Kosten der Bildungsschecks – Einsatz der Landesförderung ... 15

3. Themen der Weiterbildung ... 17

4. Erreichte Unternehmen ... 19
4.1 Bekanntheitsgrad des Förderinstruments bei den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und Informationsquellen der beratenen Betriebe ... 19
4.2 Beratene Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten ... 20
4.3 Beratene Unternehmen nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... 22
4.4 Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den beratenen Unternehmen ... 22
4.5 Betriebliche Veränderungen und betriebliche Probleme in den beratenen Unternehmen ... 23

5. Erreichte Beschäftigte – Teilnehmerinnen und Teilnehmer ... 25
5.1 Informationsquellen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (individueller Zugang) zum Bildungsscheck ... 25
5.2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht ... 26
5.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Alter ... 27
5.4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Staatsangehörigkeit ... 27
5.5 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Berufsausbildung ... 28
5.6 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Beschäftigungsstatus und beruflicher Stellung ... 29
5.7 Gründe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ihre frühere Weiterbildungsabstinenz ... 30
5.8 Gründe für die aktuelle Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ... 32
5.9 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach ihrer Betroffenheit von betrieblichen Veränderungen ... 33

6. Beratung zum Bildungsscheck durch die Bildungsberatungsstellen ... 36
7. Mitnahme- und Anschubeffekte der Förderung ... 44
8. Nutzen der Weiterbildung und Empfehlung des Förderinstruments ... 47
9. Zusammenfassung der Ergebnisse ... 49

Literatur ... 51

1. Einleitung

Der Bildungsscheck wurde zu Beginn des Jahres 2006 vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW eingeführt, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden durch eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu erhöhen. Mit dem Bildungsscheck übernimmt das Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Hälfte die Kosten von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Förderbetrag von maximal 500,00 Euro.[1] Bildungsschecks werden sowohl an Betriebe auf dem Wege des betrieblichen Zugangs ausgegeben – die in diesem Fall die andere Hälfte der Kurskosten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen – als auch direkt an Beschäftigte (individueller Zugang), die sich persönlich beraten lassen und den Eigenanteil der Weiterbildungskosten privat finanzieren.

Da mit dem Bildungsscheck ausschließlich weiterbildungsungewohnte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen werden, können das Förderinstrument nur Beschäftigte nutzen, die im aktuellen sowie im vorangegangenen Jahr, in dem sie die Förderung in Anspruch nehmen möchten, an keiner betrieblich veranlassten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Der Ausgabe von Bildungsschecks ist eine obligatorische Beratung vorangestellt, in deren Rahmen die Weiterbildungsbedarfe ermittelt und passende Angebote ausfindig gemacht werden. Hierfür sind landesweit Beraterinnen und Berater in mehr als 230 Einrichtungen tätig.

Der vorliegende Bericht stellt einen zusammenfassenden Überblick zur Umsetzung des Förderinstruments dar. Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf verschiedenen Datenquellen: Neben den BISAM-Verwaltungsdaten (Prozessdaten), die kontinuierlich durch die Bewilligungsbehörden erhoben und erfasst werden, wurden auch Daten aus eigenen Befragungen der G.I.B. herangezogen. Die Erfassung der Prozessdaten geschieht seit September 2006 durch den Einsatz eines Online-Formulars. Die auf dem elektronischen Wege festgehaltenen Daten lassen sich als Kerninformationen beschreiben, die für die zeitnahe Programmsteuerung, insbesondere der Finanzplanung, unerlässlich sind. Sie beinhalten zum Beispiel neben den Informationen zur Beratungsstelle und zum Zuwendungsempfänger die Zahl der ausgegebenen Bildungsschecks, ihre Kosten, Name, Größe und Branche der Unternehmen, die Namen der Bildungsscheckempfänger sowie bei individuellem Zugang auch Geschlecht, Nationalität, Alter und Berufsabschluss.

Darüber hinaus sind für die Programmsteuerung eine Reihe von weiter gehenden Fragestellungen relevant. Hierzu zählen etwa die berufs- und bildungsbiografischen Hintergründe der Bildungsscheckempfänger, ihre Beschäftigungssituation in den Unternehmen, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen, die Hintergründe ihrer Weiterbildungsaktivitäten, Mitnahme- und Anschubeffekte der Förderung, die Qualität der Bildungsberatung und die Bedeutung des institutionellen Beratungskontextes sowie der Abbau von Disparitäten in Bezug auf die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung. Um diese Fragestellungen bearbeiten zu können, wurden im Herbst 2006 schriftliche Stichprobenbefragungen bei 1.000 beratenen Unternehmen sowie rund 4.000 Beschäftigten durchgeführt, an die Bildungsschecks ausgegeben wurden.

Neben dem Programm-Monitoring wird die Umsetzung des Bildungsschecks durch die G.I.B. mit einer breiten Palette verschiedener Aktivitäten und Instrumente begleitet, die insbesondere die Qualität der Programmumsetzung verbessern und negative Aspekte minimieren sollen:

- Betreuung der Bildungsberatungsstellen durch Teilnahme an Aktivitäten vor Ort, Unterstützung bei der Beantwortung neuartiger oder spezieller Fragestellungen in Abstimmung mit den Fachreferaten im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW,
- Erstellung von FAQ-Listen für die „Kunden" des Bildungsschecks sowie interne Listen von Fragen und Antworten für die Akteure der Programmumsetzung,
- Beantwortung von Fragen auf der Internetplattform www.komnet.nrw.de,
- Aufbau und Einsatz eines Monitoringsystems zur stichprobenartigen Untersuchung von statistischen „Ausreißern" bzw. Verdachtsfällen auf Missbrauch,
- Prüfung von Verdachtsfällen, in der Regel gemeinsam mit der Bezirksregierung, Dokumentation der Prüfung und Erarbeitung von Vorschlägen für die Programmsteuerung,
- Planung und Durchführung obligatorischer Schulungen und Workshops für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsberatungsstellen.

Diese Umsetzungselemente und deren Ergebnisse sind jedoch nicht Gegenstand des hier vorliegenden Berichts.

[1] Bis zum 31. Mai 2007 betrug der maximale Förderbetrag pro Bildungsscheck 750,00 Euro.

Der Bildungsscheck im Überblick

- Das Förderinstrument Bildungsscheck wurde in Nordrhein-Westfalen zu Beginn des Jahres 2006 eingeführt, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu erhöhen.

- Angesprochen sind Beschäftigte in Unternehmen mit maximal 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im laufenden Jahr, in dem sie einen Bildungsscheck erhalten, sowie in dem vorangegangenen Jahr an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben.

- Folgende Personengruppen können den Bildungsscheck nutzen: Lohn- und Gehaltsempfänger, für das Unternehmen tätige Personen, die in einem Unterordnungsverhältnis zu diesem stehen und nach nationalem Recht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichgestellt sind, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit, mithelfende Familienangehörige sowie mitarbeitende Inhaberinnen und Inhaber bzw. mitarbeitende Teilhaberinnen und Teilhaber von Unternehmen, die nicht länger als fünf Jahre bestehen. Seit dem 1. Februar 2008 können darüber hinaus auch Berufsrückkehrende, die nicht die Voraussetzungen nach § 20 SGB III erfüllen, Bildungsschecks in Anspruch nehmen.

- Von der Nutzung des Bildungsschecks ausgenommen sind Beschäftigte der oben aufgeführten Gruppen, die Leistungen nach dem SGB III erhalten (ALG I-Empfängerinnen und -Empfänger).

- Der Ausgabe von Bildungsschecks ist eine obligatorische Beratung in einer von mehr als 230 landesweit existierenden Beratungsstellen vorangestellt, die unterschiedlichen Institutionen angegliedert sind. Hierzu zählen Volkshochschulen, Einrichtungen der Industrie und des Handwerks, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Technologiezentren, Netzwerke und Verbünde sowie kirchliche Einrichtungen.

- Bildungsschecks werden sowohl an Unternehmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgegeben (betrieblicher Zugang) als auch direkt an einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (individueller Zugang).

- Die Bildungsberatungsstellen erhalten für ihre Tätigkeit im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens eine Aufwandsentschädigung von 40,00 Euro pro betrieblicher Beratung und 20,00 Euro pro individueller Beratung.

- Die Bildungsberatungsstellen erarbeiten gemeinsam mit den Beratungskunden (Unternehmensvertreter oder Beschäftigte) die erforderlichen Inhalte eines Weiterbildungskurses. Die Bildungsberatungsstellen wurden hierbei zur Neutralität verpflichtet. Sie sind angehalten, ihren Beratungskunden mindestens drei Weiterbildungsanbieter für den Weiterbildungskurs zu nennen und diese auf dem Bildungsscheck zu notieren. Die Entscheidung darüber, bei welchem dieser drei Anbieter letztlich gebucht wird, obliegt den Empfängerinnen und Empfängern der Bildungsschecks.

- Nicht förderfähig sind mit dem Bildungsscheck arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen, Kurse zur Wahrnehmung von Funktionen, zu denen das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist (z. B. Sicherheitsbeauftragte), der Erwerb von Fahrerlaubnissen, Weiterbildungen in Form von Einzelunterricht (z. B. Coaching), Weiterbildungsveranstaltungen mit einem Umfang von bis zu sechs Unterrichtsstunden sowie Workshops, Fachtagungen und Informationsveranstaltungen.

- Die Weiterbildungsanbieter, die Bildungsschecks einlösen möchten, müssen auf gesetzlicher Grundlage nach § 15 Weiterbildungsgesetz (WbG), durch die Zentralstelle für Fernunterricht oder auf sonstige Weise staatlich anerkannt sein oder anerkannte Systeme der Qualitätssicherung vorweisen können. Darüber hinaus kann eine Einzelbeurteilung auf der Grundlage von Referenzen, Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit, angemessener Teilnahmebedingungen sowie Qualifikation des Personals vorgenommen werden.

- Das Land NRW fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) pro Bildungsscheck die Hälfte der Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Förderbetrag von 500,00 Euro. Die übrigen Kosten (Eigenanteil) werden beim betrieblichen Zugang vom Unternehmen und beim individuellen Zugang von den Beschäftigten selbst getragen (Neuregelung seit dem 1. Juni 2007). Die Höhe der Gesamtkosten (ESF-Fördermittel plus Eigenanteil) für eine Weiterbildungsmaßnahme ist nicht begrenzt.

- Ein Betrieb kann pro Jahr maximal 20 Bildungsschecks für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten (betrieblicher Zugang). Beschäftigte können über den individuellen Zugang pro Jahr maximal zwei Bildungsschecks erhalten und darüber hinaus zwei Bildungsschecks nutzen, die ihr Arbeitgeber über den betrieblichen Zugang bekommen hat. (Neuregelung seit dem 1. Juni 2007)

- Die Frist zur Einreichung von Bildungsschecks bei Weiterbildungsanbietern beträgt höchstens drei Monate, beginnend mit dem Tag nach der Beratung. Die Weiterbildungsanbieter sind gehalten, Bildungsschecks spätestens sechs Monate nach Ausstellung durch die Bildungsberatungsstelle zur Erstattung einzureichen. (Neuregelung seit dem 1. Juni 2007)

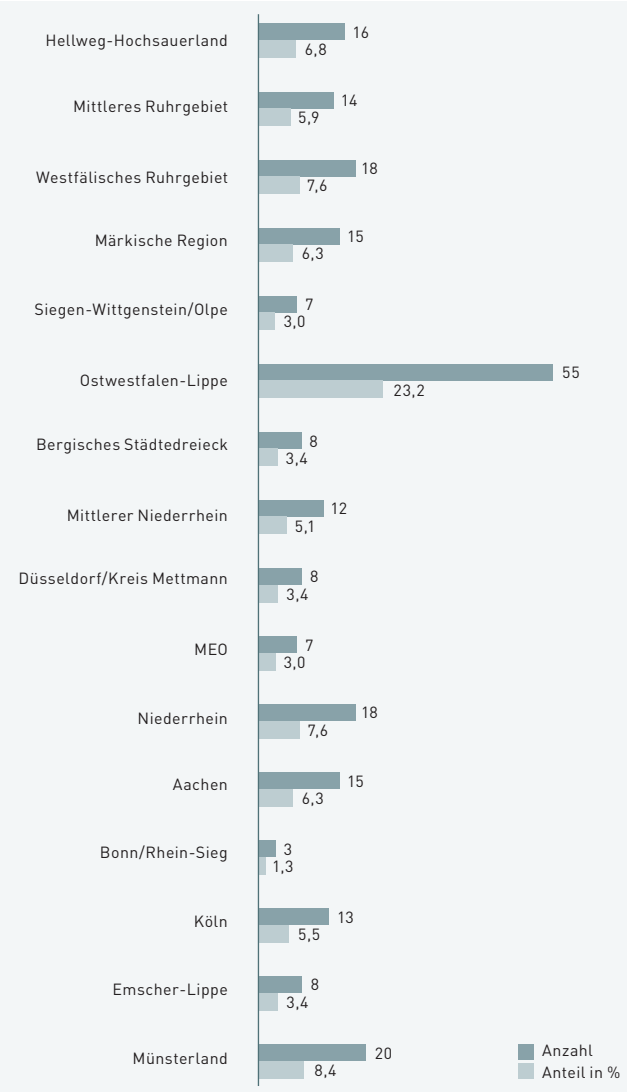
2. Entwicklung der Programmumsetzung

2.1 Implementation der Beratungsstruktur

Die Beratung zum Bildungsscheck sowie die Ausgabe von Bildungsschecks erfolgt in NRW in 238 Bildungsberatungsstellen (Stand Februar 2008), die auf regionaler Ebene im Konsens ausgewählt wurden.[2] Diese Beratungsstellen sind wiederum etwa 100 Zuwendungsempfängern (bzw. „Kopfstellen") zugeordnet, über die die Beratungspauschalen mit der Bewilligungsbehörde (Bezirksregierungen) abgerechnet werden. Die Anzahl der Bildungsberatungsstellen in den Regionen ist unterschiedlich groß (vgl. Abbildung 1); durchschnittlich sind es rund 15 Bildungsberatungsstellen. Die größte Anzahl an Bildungsberatungsstellen ist in Ostwestfalen-Lippe zu finden (N=55) und die geringste Anzahl in Bonn/Rhein-Sieg (N=3).

Für den Betrieb der Bildungsberatungsstellen wurden keine neue Institutionen geschaffen, auch gewährt das Land NRW im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens keinerlei institutionelle Förderung. Vielmehr wurden die Bildungs-

Abbildung 1: Anzahl der Bildungsberatungsstellen in den Regionen



Quelle: BISAM 2008/02; n = 237 © G.I.B.

Abbildung 2: Bildungsberatungsstellen nach institutionellem Hintergrund

Quelle: BISAM 2008/02; eigene Zuordnung; n = 237 © G.I.B.

[2] Die Anzahl der Bildungsberatungsstellen hat sich seit dem Start des Förderinstruments sukzessive erhöht; zu Beginn des Jahres 2006 waren es noch 175.

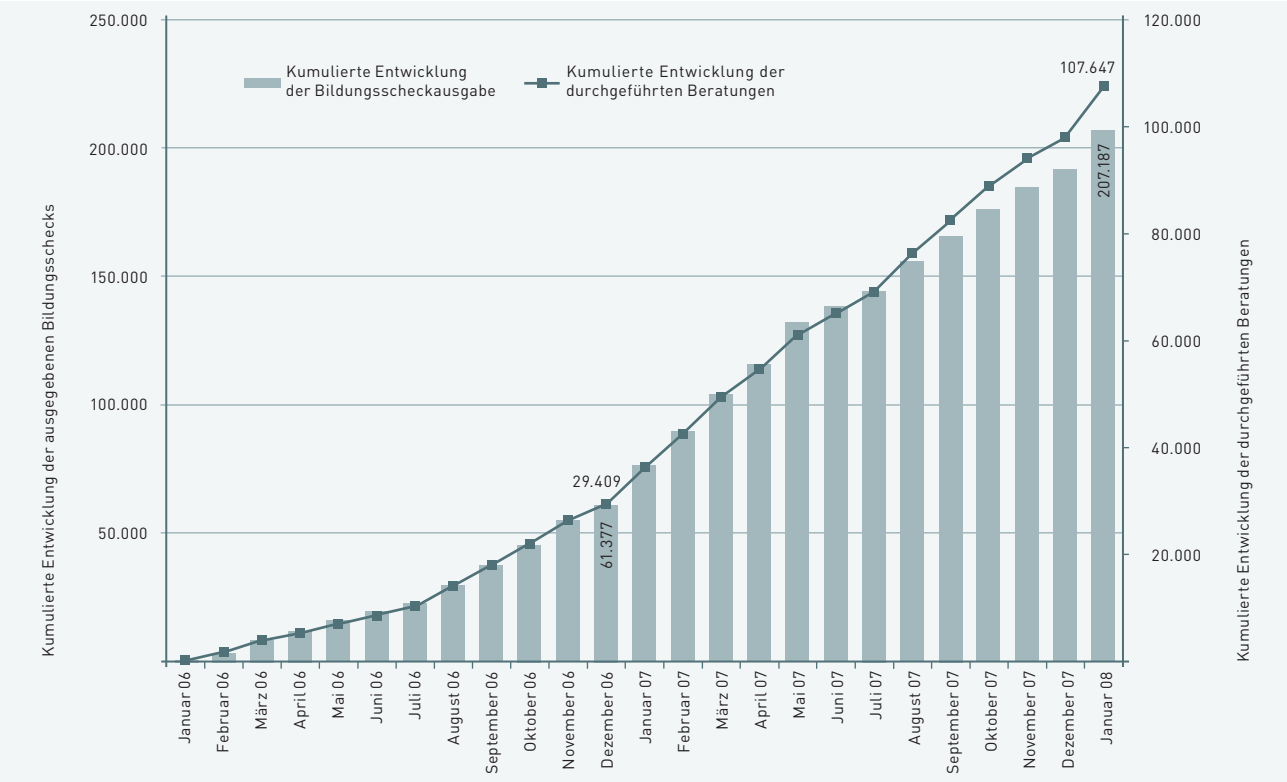
beratungsstellen in bereits existierenden Institutionen aufgebaut. Hierzu zählen Volkshochschulen, Einrichtungen der Industrie und des Handwerks, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Technologiezentren, Netzwerke und Verbünde sowie kirchliche Einrichtungen.

Für die oben stehende Auswertung wurden die Bildungsberatungsstellen ihrem institutionellen Hintergrund zugeordnet, wodurch ersichtlich wird, welche Einrichtungen bei der Umsetzung des Bildungsscheckverfahrens mit welchem Umfang vertreten sind (vgl. Abbildung 2). Hierbei wird deutlich, dass die Volkshochschulen mit 81 Bildungsberatungsstellen (34,2 %) den größten Anteil haben, gefolgt von Beratungsstellen bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften (N=44, 18,6 %) sowie den Wirtschaftsförderungsgesellschaften (N=29, 12,2 %). Werden die Anteile der wirtschaftsnahen Beratungseinrichtungen, d. h. Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften, Industrie- und Handelskammern sowie Wirtschaftsförderungsgesellschaften zusammengerechnet, dann sind diese zu einem ähnlich großen Anteil vertreten wie die Volkshochschulen als kommunale Einrichtung der Weiterbildung. Bisher in nur geringer Zahl vertreten sind z. B. Gewerkschaften, kirchliche Beratungsstellen, Kommunen und Technologiezentren (jeweils zwei Beratungsstellen) sowie Arbeitgeberverbände mit einer Beratungsstelle.

2.2 Ausgegebene Bildungsschecks und durchgeführte Beratungen

Nachfolgend werden die zentralen Eckpunkte der Programmumsetzung auf Basis der BISAM-Verwaltungsdaten (Beratungsprotokolle sowie Bildungsschecks) dargestellt. Von Januar 2006 bis Januar 2008 wurden in Nordrhein-Westfalen rund 108.000 Beratungen durchgeführt und rund 207.000 Bildungsschecks an Betriebe oder direkt an Beschäftigte ausgegeben (vgl. Abbildung 3).

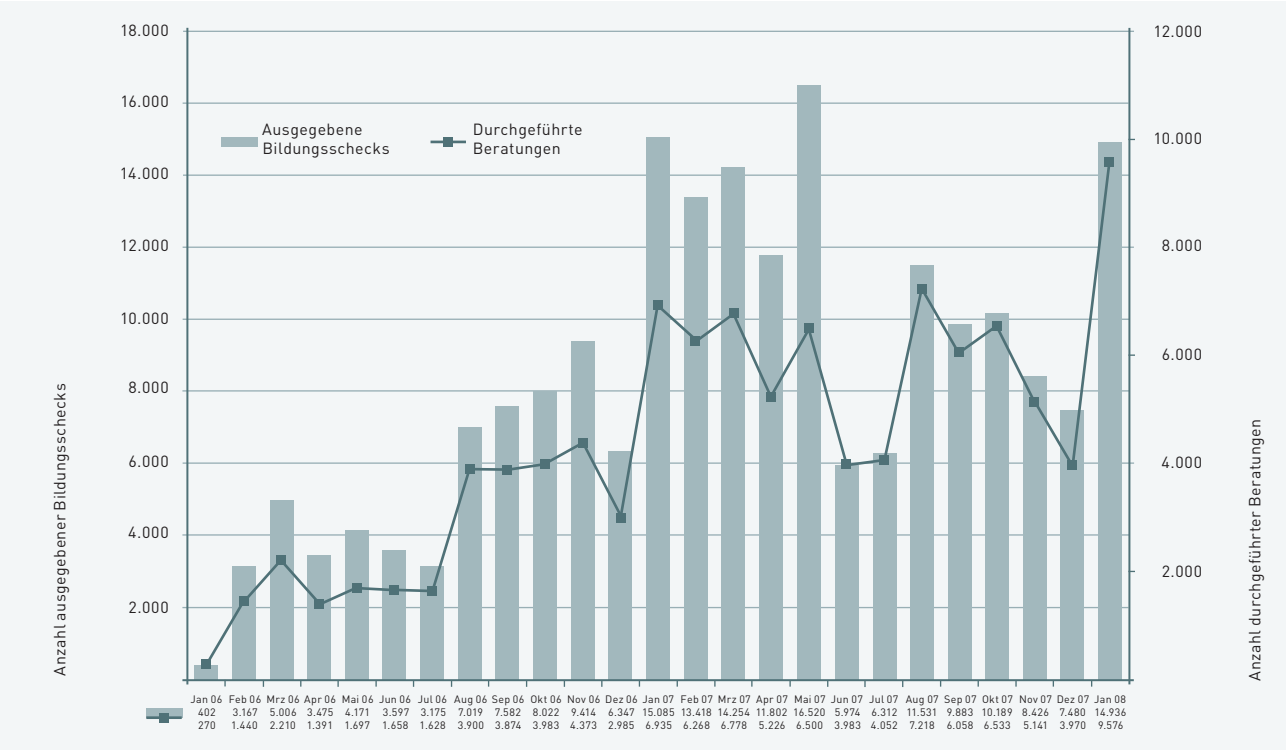
Abbildung 3: Entwicklung der Ausgabe von Bildungsschecks sowie der durchgeführten Beratungen (kumulierte Zahlen)



Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

Abbildung 4: Monatliche Ausgabe von Bildungsschecks und Durchführung von Beratungen



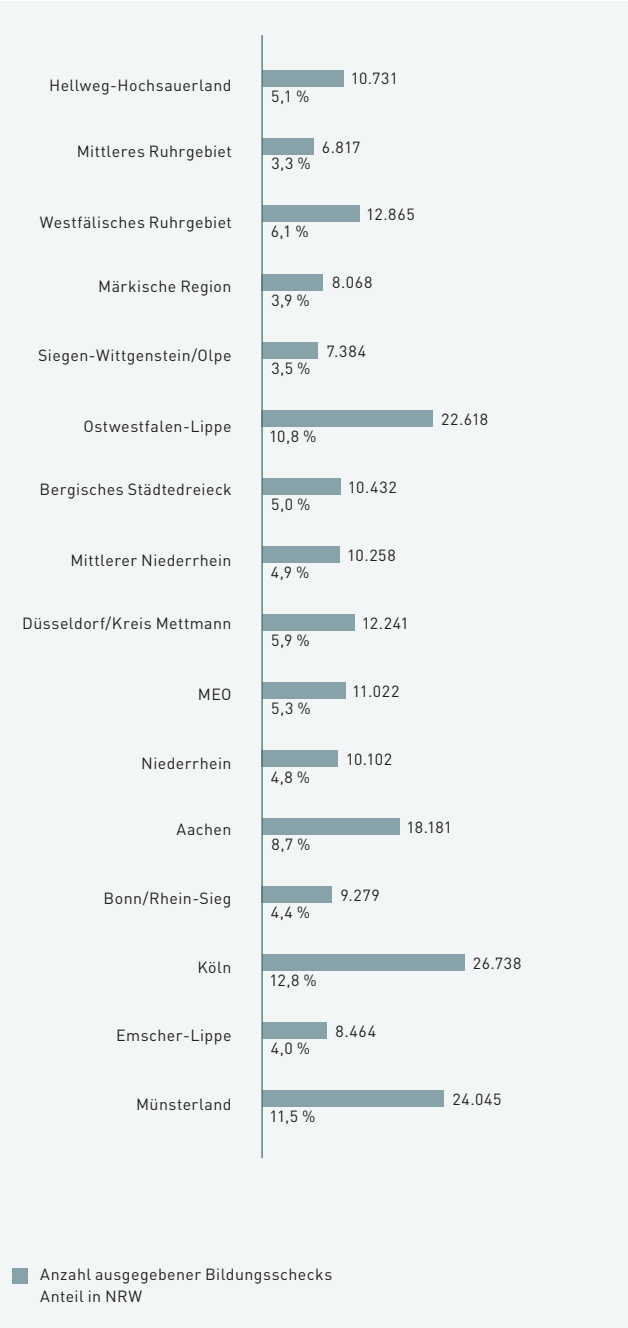
Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

Wurden in der Anfangsphase bis Mitte 2006 noch etwa 4.000 Bildungsschecks pro Monat ausgegeben, so stieg der monatliche Umsatz von Januar bis Mai des Jahres 2007 auf weit über 10.000 an (vgl. Abbildung 4). Der „Einbruch" im Juni 2007 dürfte zum einen aus den zum 1. Juni 2007 wirksam gewordenen Änderungen der Programmrichtlinien resultieren, die die Nutzung des Bildungsschecks auf der betrieblichen und individuellen Ebene limitiert haben, und zum anderen aus den am Ende des Monats einsetzenden Sommerferien. Gleichwohl hat die Nutzung des Programms seit August 2007 wieder stark zugenommen, ist anschließend sukzessive bis Dezember 2007 wieder schwächer geworden, um schließlich im Januar 2008 erneut anzuziehen. Ob dieser Variation eine gewisse „Gesetzmäßigkeit" zugrunde liegt, ist bislang nicht bekannt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass wiederkehrende Ereignisse die Nutzung des Förderinstruments beeinflussen. Hierzu zählen vermutlich der Semesterbeginn der Volkshochschulen sowie die allgemeinen Ferienzeiten.

In den arbeitspolitischen Regionen Nordrhein-Westfalens wird der Bildungsscheck in unterschiedlichem Umfang umgesetzt. Die Abbildung 5 zeigt den Umfang der Programmumsetzung zum Stichtag 8. Februar 2008. Gemessen an der Ausgabe von Bildungsschecks sind die Regionen Ostwestfalen-Lippe, Aachen, Köln und das Münsterland hervorzuheben; drei dieser Regionen haben bereits mehr als 20.000 Bildungsschecks ausgegeben, zusammen entfällt auf die vier Regionen ein Anteil von 43,8 % der bisher verteilten Bildungsschecks. Mit Ausnahme von Aachen handelt es sich hier zugleich um die bevölkerungsreichsten Regionen des Landes NRW. Hinsichtlich ihrer Beratungsinfrastruktur sind diese Regionen zum Teil sehr unterschiedlich aufgestellt. Während in Ostwestfalen-Lippe 55 Bildungsberatungsstellen für den Bildungsscheck eingerichtet wurden, sind es in Aachen 15, in Köln 13 sowie im Münsterland 20. Dies bedeutet zugleich, dass eine große Anzahl an ausgegebenen Bildungsschecks nicht zwingend mit einer großen Zahl an Bildungsberatungsstellen in einer Region korrespondiert. Aus der regional unterschiedlichen Dichte des

Abbildung 5: Anzahl ausgegebener Bildungsschecks in den Regionen sowie ihr jeweiliger Anteil zum Stichtag 8. Februar 2008



Quelle: BISAM 2008/02 © G.I.B.

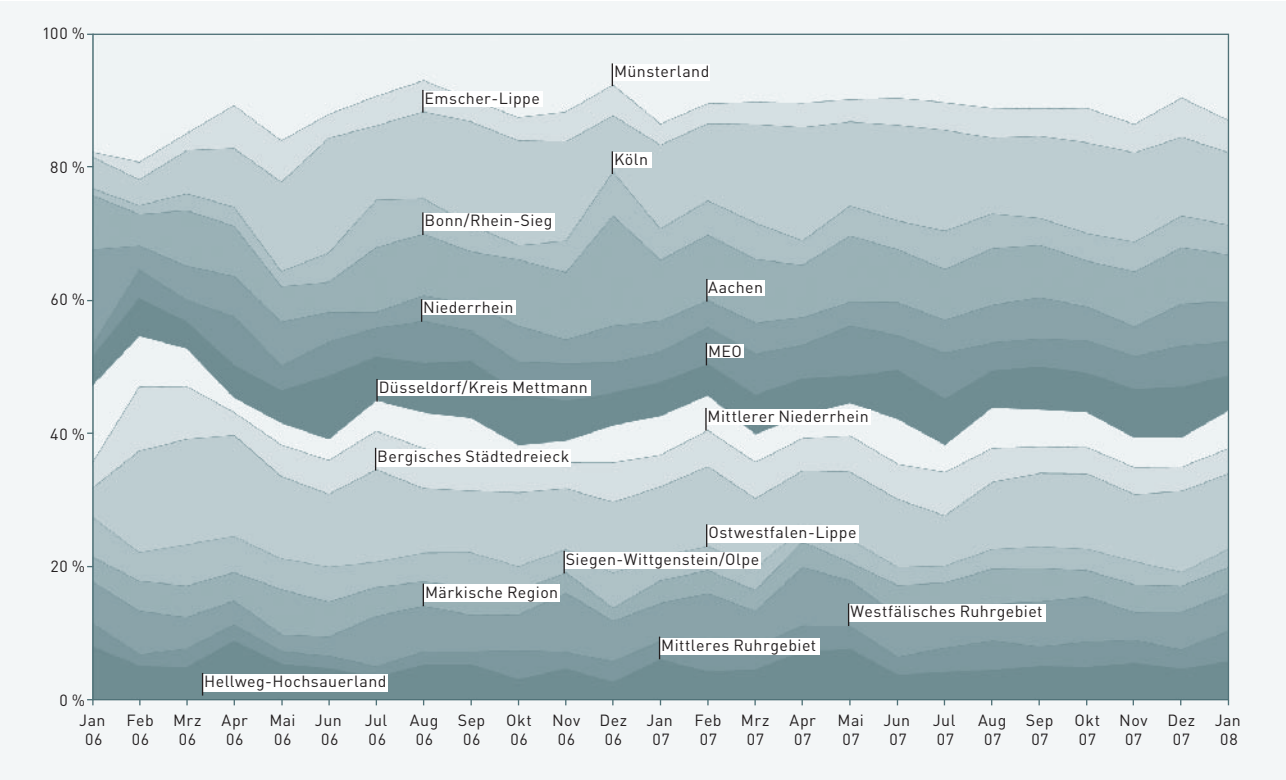
Beratungsnetzes ergeben sich jedoch spezifische Anforderungen an die Bildungsberatungsstellen. So hat etwa das Kundenstrommanagement in Regionen mit nur wenigen Bildungsberatungsstellen und einem großen Umsatz an Beratungen eine besonders hohe Bedeutung.

Die anteilsmäßige Bedeutung der Regionen an der Ausgabe von Bildungsschecks im Zeitverlauf lässt sich Abbildung 6 entnehmen. Hierbei wird deutlich, dass gewisse Schwankungen zu verzeichnen sind, dass die Entwicklung jedoch nach den ersten Monaten des Programmstarts bis Anfang des Jahres 2008 relativ stabil geblieben ist.

Grundsätzlich ist es für eine angemessene Bewertung von regionalen Ergebnissen der Programmumsetzung unerlässlich, die regionalen Besonderheiten der Regionen zu berücksichtigen. Abbildung 7 zeigt das Verhältnis von ausgegebenen Bildungsschecks zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Regionen Nordrhein-Westfalens. Im landesweiten Durchschnitt wurden Anfang Januar 2008 mit dem Bildungsscheck 5,5 % der Beschäftigten in KMU (Bezugszeitpunkt: 30. Juni 2007) erreicht. Auf der Ebene der Regionen zeigt sich hier ein sehr unterschiedliches Bild. Deutlich überproportional wurden Bildungsschecks in den Regionen Hellweg-Hochsauerland (8,2 %), Bergisches Städtedreieck (7,8 %) und Aachen (7,6 %) ausgegeben, d. h. mit Ausnahme von Aachen eher in den kleineren Regionen des Landes.

In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass das MAGS NRW den regionalen Erfolg der Programmumsetzung nicht allein durch die Anzahl der ausgegebenen Bildungsschecks definiert, sondern insbesondere dadurch, in welchem Umfang es gelingt, landesweit eine qualitativ hochwertige Bildungsberatung anzubieten und mit dem Förderinstrument die entsprechenden Zielgruppen zu erreichen. Hierzu zählen insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sowie ältere Personen, die überdurchschnittlich häufig keine Berufsausbildung besitzen und/oder sich seit Langem nicht beruflich weitergebildet haben. Dieses Programmverständnis wurde den regionalen Akteuren der Programmumsetzung in verschiedenen Zusammenhängen vermittelt.

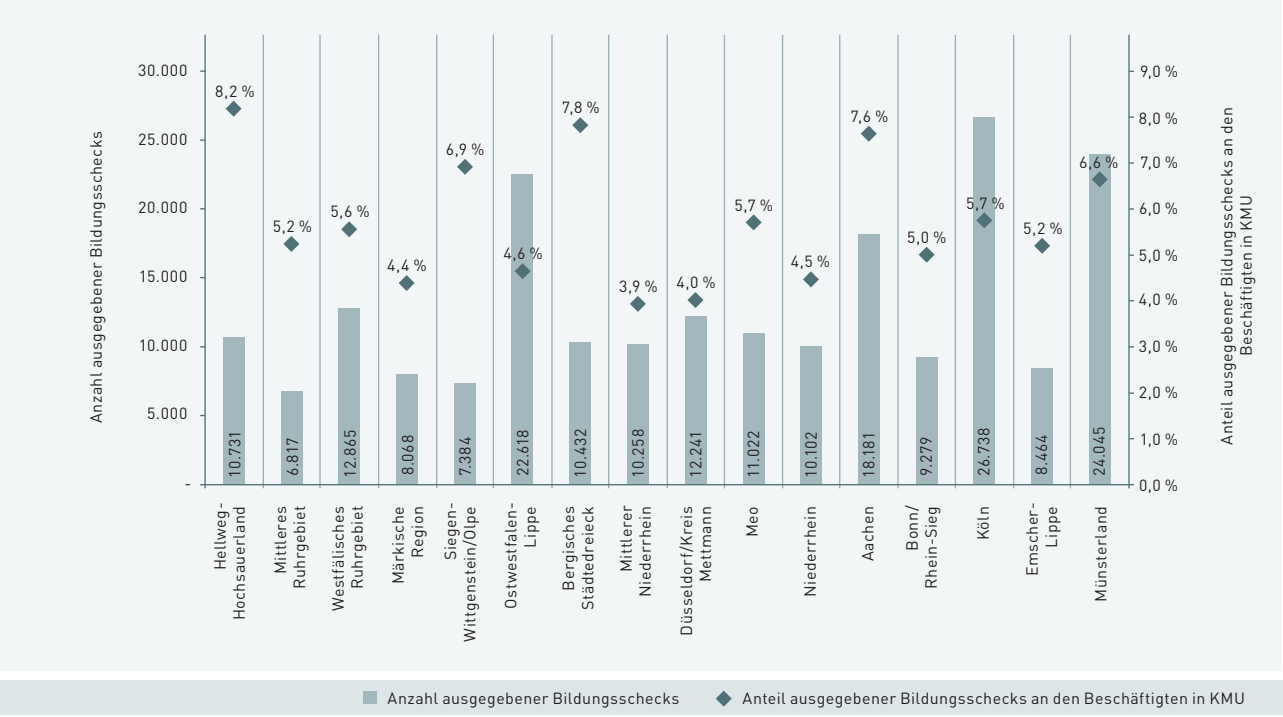
Abbildung 6: Ausgegebene Bildungsschecks nach regionalem Anteil im Zeitverlauf



Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

Abbildung 7: Ausgegebene Bildungsschecks in den Regionen Nordrhein-Westfalens im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in KMU



Quelle: BISAM 2008/02; Regionald. der BA NRW; eigene Berechnung

© G.I.B.

Abbildung 8: Anteil individueller Beratungen an den Beratungen insgesamt

Quelle: BISAM 2008/02

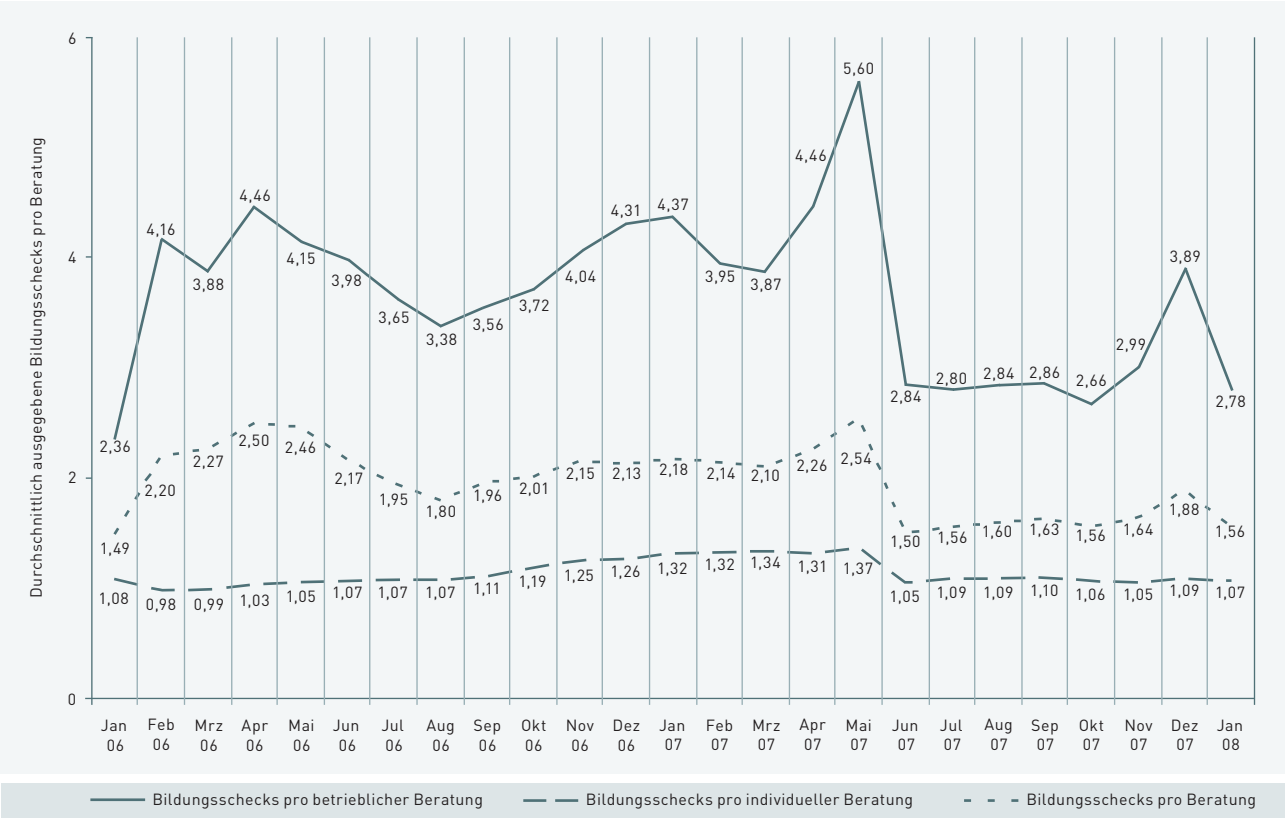
© G.I.B.

Wird die Entwicklung der Beratungen im Zeitverlauf betrachtet, so zeigt sich, dass der Anteil an Beratungen mit individuellem Zugang kontinuierlich von etwa der Hälfte zu Beginn des Jahres 2006 (die ersten zwei Monate werden hier als Implementationsphase nicht berücksichtigt) auf rund drei Viertel (74,9 %) Mitte des Jahres 2007 zugenommen hat (vgl. Abbildung 8). Auf den gesamten Bestand der durchgeführten Beratungen bezogen, hatte der individuelle Zugang im Februar 2008 einen Anteil von 69,2 %. Die Bedeutungszunahme des individuellen Zugangs beim Bildungsscheckverfahren dürfte maßgeblich durch die dynamische Entwicklung im Bereich der sozialen und pflegerischen Weiterbildungen zurückzuführen sein. Ihr Anteil an allen Bildungsschecks ist über die gesamte Programmlaufzeit kontinuierlich gestiegen (vgl. Kapitel 3), und Bildungsschecks mit diesem Fachgebiet werden in deutlich größerem Umfang über den individuellen als über den betrieblichen Zugang vergeben.

Naturgemäß werden im Rahmen individueller Beratungen durchschnittlich weniger Schecks ausgegeben als bei betrieblichen Beratungen (vgl. Abbildung 9). Wurde den Beratenen mit individuellem Zugang zu Beginn des Jahres 2006 noch durchschnittlich ein Bildungsscheck ausgehändigt, so stieg dieser Wert im Mai 2007 auf 1,37 Bildungsschecks, um nach Änderung der Programmregularien zum 1. Juni 2007 wieder auf einen Wert von rund 1,1 zurückzugehen.

Beim betrieblichen Zugang war ein solch eindeutiger Trend zu einer steigenden Anzahl von ausgegebenen Bildungsschecks pro Beratung dagegen bislang nicht feststellbar, da sich die Entwicklung hier eher wellenförmig vollzogen hat. Es schwankt die Anzahl der durchschnittlich ausgegebenen Bildungsschecks pro Beratung zwischen 3,4 und 4,5 Bildungsschecks. Im Mai 2007 wurde schließlich mit durchschnittlich 5,6 ausgegebenen Bildungsschecks pro betrieb-

Abbildung 9: Ausgegebene Schecks pro Beratung



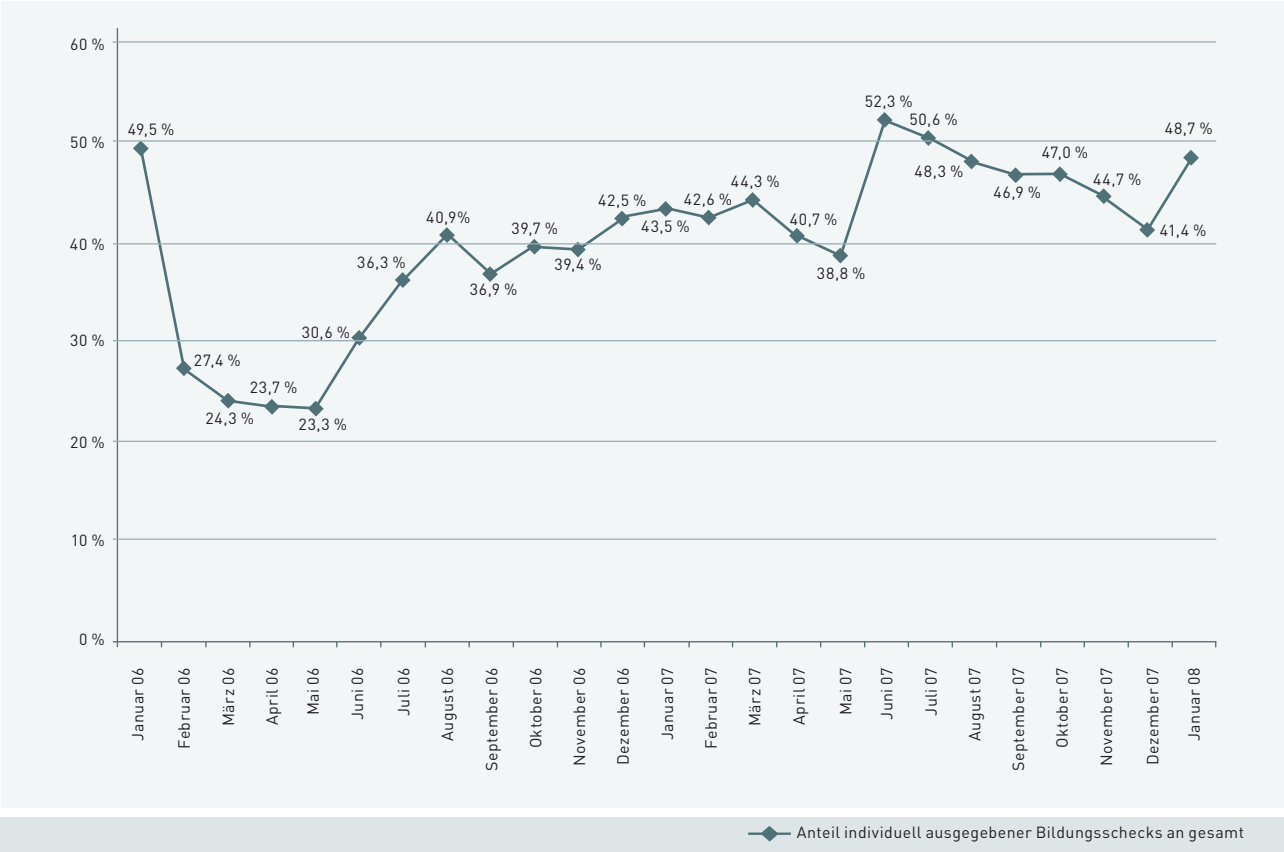
Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B

licher Beratung ein „Rekordwert" erreicht, der seine Ursachen mit großer Wahrscheinlichkeit in den geänderten Richtlinien haben dürfte, wonach seit dem 1. Juni 2007 nur noch 20 Bildungsschecks pro Unternehmen pro Jahr ausgegeben werden dürfen. Schließlich hat sich bis Oktober 2007 die Ausgabe von Bildungsschecks im Rahmen des betrieblichen Zugangs auf ein recht niedriges Niveau von durchschnittlich etwa 2,8 eingependelt. Lediglich im Dezember 2007 kann hier mit durchschnittlich rund 3,9 ausgegebenen Bildungsschecks pro betrieblicher Beratung eine abweichende Situation festgestellt werden.

Durch die starke Zunahme der Anzahl individueller Beratungen hat sich im Zeitverlauf das Verhältnis von betrieblichen und individuellen Schecks verändert. Zu Beginn des Jahres 2006 (den Januar hier einmal ausgeblendet) betrug der Anteil individuell ausgegebener Schecks an der Gesamtheit der ausgegebenen Schecks nur wenig mehr als ein Viertel (27,4 %) (vgl. Abbildung 10). Seit Juni 2006 hat sich die Bedeutung der individuell ausgegebenen Bildungsschecks kontinuierlich erhöht, und im „Sondermonat" Juni 2007 hatten sie schließlich einen Anteil von 52,3 % an den in diesem Monat ausgegebenen Bildungsschecks. Seit diesem Zeitpunkt ist der Anteil individuell ausgegebener Bildungsschecks wieder sukzessive bis auf 41,4 % im Dezember 2007 zurückgegangen, um schließlich im Folgemonat wieder einen deutlichen Sprung nach oben zu machen. Erfahrungsgemäß ist dieser Anstieg auf den anstehenden Semesterbeginn der Volkshochschulen und den damit zusammenhängenden Anmeldefristen zurückzuführen. Bezogen auf den gesamten Bestand der bis Anfang Februar 2008 ausgegebenen Bildungsschecks, betrug der Anteil individuell ausgegebener Schecks 41,9 %.

Abbildung 10: Anteil der mit individuellem Zugang ausgegebenen Bildungsschecks



Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

2.3 Einlösung von Bildungsschecks bei Weiterbildungsanbietern

Für den Erfolg des Förderinstruments ist neben der Anzahl an ausgegebenen Bildungsschecks von zentralem Interesse, wie groß der Anteil an Bildungsschecks ist, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch tatsächlich bei den Weiterbildungsanbietern eingelöst werden. Die Bestimmung dieser „Einlösequote" ist grundsätzlich mit gewissen Schwierigkeiten behaftet, da die mögliche Laufzeit von Bildungsschecks mehrere Monate umfasst und auch erst seit dem 1. Juni 2007 auf drei Monate begrenzt wurde. Darüber hinaus wird die Einlösung von Bildungsschecks auch erst dann verwaltungstechnisch erfasst, wenn die Weiterbildungsanbieter die von ihren Kunden erhaltenen Bildungsschecks bei der Bezirksregierung zur Abrechnung einreichen. Da die Weiterbildungsanbieter gehalten sind, die Abrechnungen zu bündeln, um den Verwaltungsaufwand gering zu halten und innerhalb von sechs Monaten einzureichen, kann es hierdurch zu einem weiteren zeitlichen Versatz kommen.

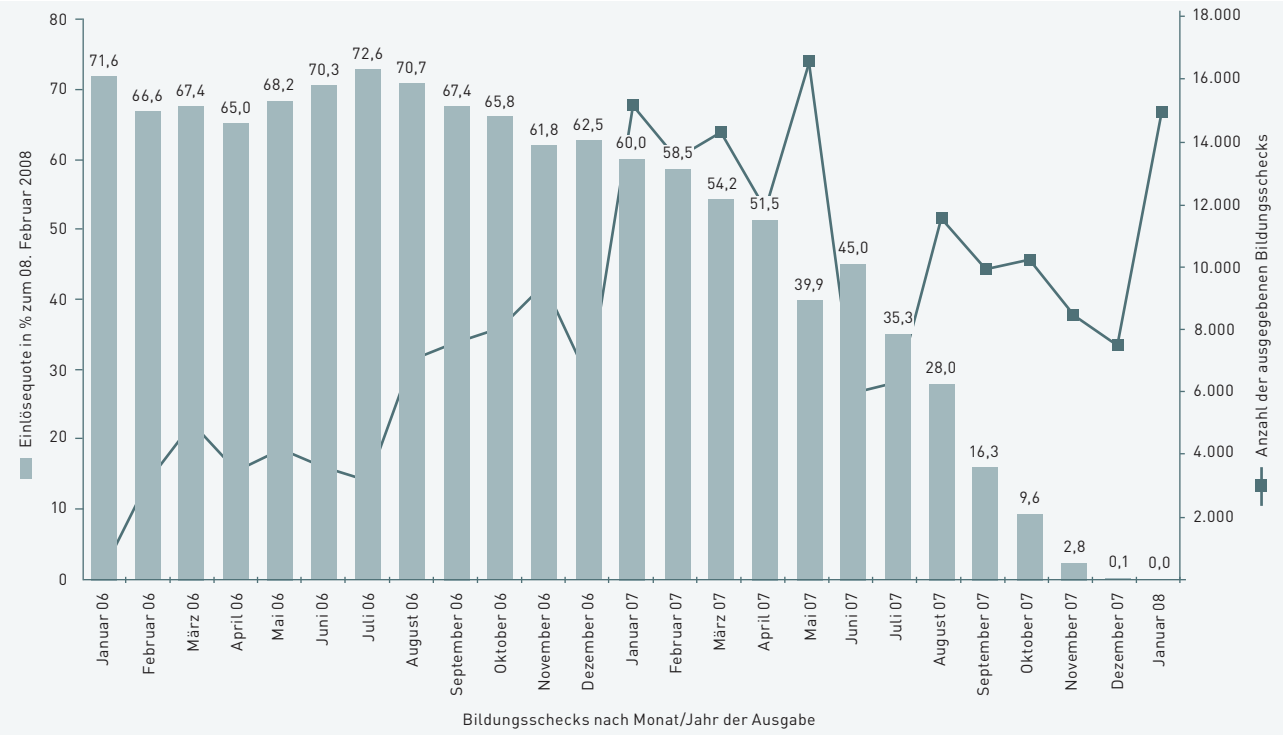
Bezogen auf den gesamten Bestand der ausgegebenen Bildungsschecks ergibt sich zum Zeitpunkt 8. Februar 2008 eine Einlösequote von 42,7 %, ein Wert, der das Einlöseverhalten der Nutzerinnen und Nutzer stark unterzeichnet, weil hierbei auch jene Schecks mit in die Berechnung eingehen, die erst vor sehr kurzer Zeit ausgegeben wurden. Des Weiteren ist festzustellen, dass sich das Einlöseverhalten differenziert nach betrieblichem und individuellem Zugang kaum unterscheidet (43,0 vs. 42,2 %).

Tabelle 1: Einlösequote von Bildungsschecks – gesamter Bestand zum Stichtag 8. Februar 2008

		Zugang				Gesamt	
		betrieblich		individuell			
		Anzahl	% von Zugang	Anzahl	% von Zugang	Anzahl	% von Zugang
Bewilligung	nicht bewilligt	69.198	57,0 %	50.755	57,8 %	119.953	57,3 %
	bewilligt	52.296	43,0 %	36.996	42,2 %	89.292	42,7 %
Gesamt		121.494	100,0 %	87.751	100,0 %	209.245	100,0 %

Quelle: BISAM 2008/02

Abbildung 11: Quote der Einlösung von Bildungsschecks nach Zeitpunkt der Ausgabe zum Stichtag 8. Februar 2008



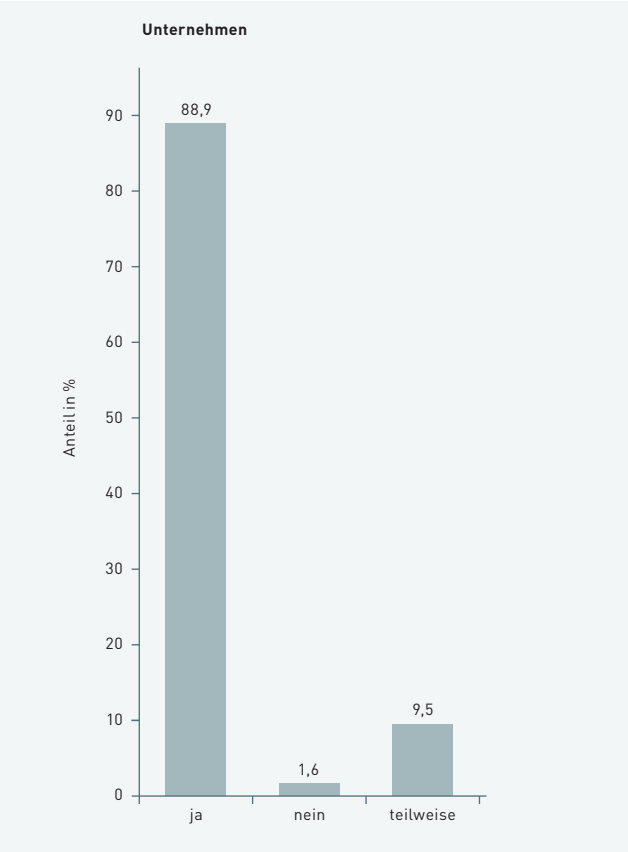
Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

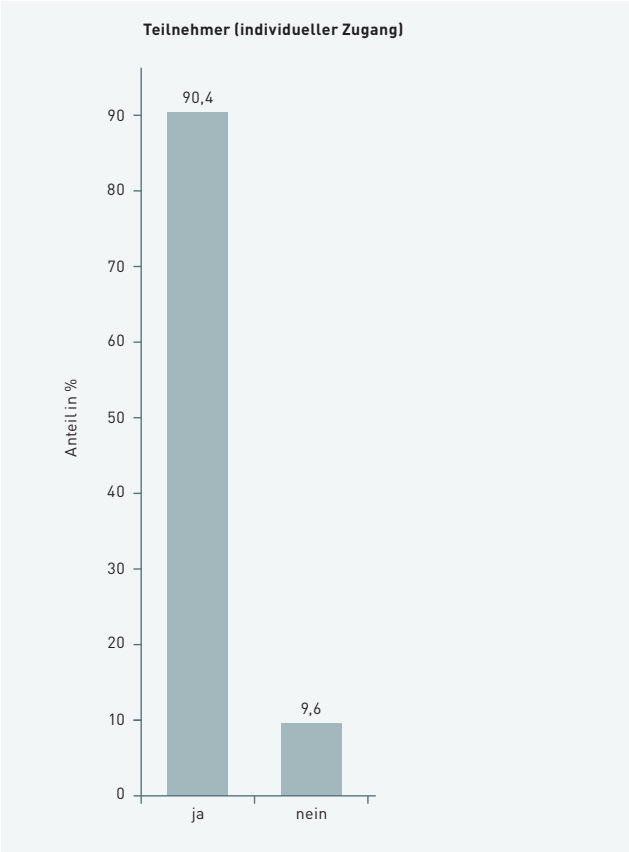
Einen realistischeres Ergebnis ist zu erzielen, wenn die Einlösequote von Bildungsschecks in Abhängigkeit vom Ausgabezeitpunkt untersucht wird. Abbildung 11 zeigt die Einlösequote zum Stichtag 8. Februar 2008, differenziert nach dem Monat, in dem die Bildungsschecks ausgegeben wurden. Hierbei wird deutlich, dass in den zurückliegenden Monaten zum Teil Einlösequoten von über 70 % erreicht wurden. Naturgemäß sinkt die Einlösequote, umso näher der Ausgabezeitpunkt an den Stichtag der Untersuchung rückt.

Zwei weitere Umstände dürften zudem die Entwicklung der Einlösequote in der zweiten Hälfte des Jahres 2007 nennenswert beeinflusst haben: Zum einen wurde zum 1. Juni 2007 die bereits angesprochene Limitierung zur Nutzung von Bildungsschecks eingeführt. Dies dürfte dazu geführt haben, dass im Vormonat Mai 2007 überdurchschnittlich viele Bildungsschecks nachgefragt wurden, von denen ein Teil offensichtlich nicht zur Einlösung gekommen ist. Zum anderen wurde die Versorgungsverwaltung des Landes

Abbildung 12: Antwort auf die Frage, ob die Bildungsschecks wie geplant für Weiterbildungsaktivitäten genutzt wurden oder werden



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006; n = 369 © G.I.B.



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

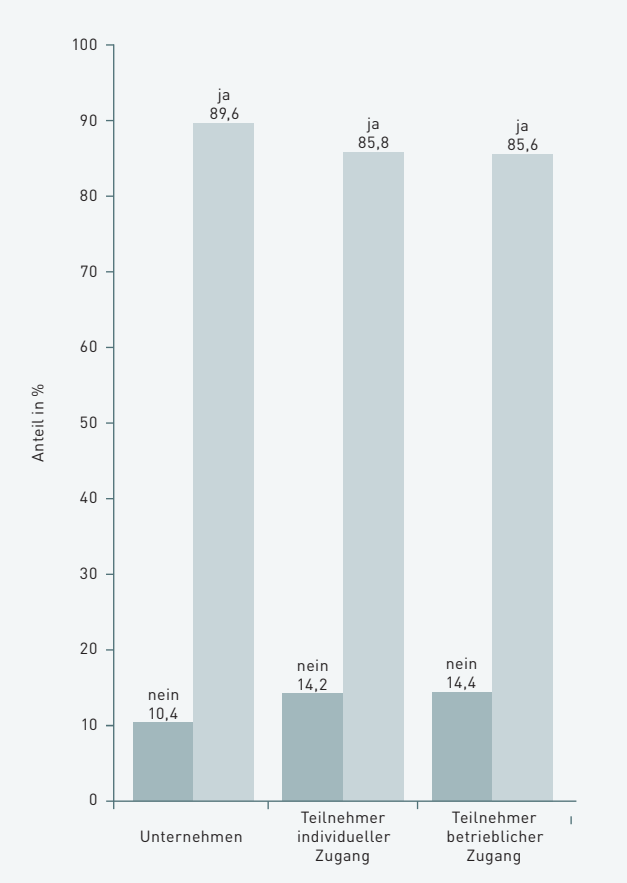
NRW zum Jahresende 2007 aufgelöst und deren Funktionen – wozu auch die Bearbeitung der Landesarbeitsmarktprogramme wie der Bildungsscheck zählte – in die Bezirksregierungen verlagert. Wegen dieser Umstrukturierungen dürfte es zu gewissen Verzögerungen bei der Abrechnung von Bildungsschecks gekommen sein.

Gleichwohl soll darauf hingewiesen werden, dass im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung ein noch deutlich größerer Anteil der Bildungsschecknutzer angab, den bzw. die Bildungsschecks einzulösen. 88,9 % der beratenen Unternehmen beantworteten die Frage „Wurden bzw. werden die Bildungsschecks wie geplant für die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten genutzt?" mit „ja" und weitere 9,5 % der Unternehmen beantworteten diese Frage mit „teilweise", was bedeutet, dass nur ein Teil der erhaltenen Bildungsschecks genutzt wurde; d. h. ein nur sehr kleiner Anteil der Unternehmen von 1,6 % äußerte, die erhaltenen Bildungsschecks überhaupt nicht zu nutzen (vgl. Abbildung 12). Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang gaben in großer Mehrheit (90,4 %) an, den bzw. die erhaltenen Bildungsschecks auch für entsprechende Weiterbildungskurse genutzt zu haben oder noch nutzen zu wollen. Bei den Gründen, die dafür genannt wurden, dass die Bildungsschecks nicht zum Einsatz kommen, dominiert sowohl bei den beratenen Unternehmen als auch bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang die „fehlende Zeit". Darüber hinaus konnte eine Reihe von Bildungsschecks nicht eingelöst werden, weil die bereits gebuchten Kurse seitens der Weiterbildungsanbieter – z. B. wegen zu geringer Teilnehmerzahl – nicht zustande kamen oder überbucht waren.

2.4 Nutzen des Bildungsschecks

Schließlich wurden die beratenen Unternehmen sowie die Teilnehmerinnen beider Zugänge auch danach gefragt, ob sie zum Untersuchungszeitpunkt bereits positiven Nutzen aus den mit Bildungsschecks geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ziehen konnten. Aus den Ergebnissen in Abbildung 13 wird ersichtlich, dass dies bei der großen Mehrheit der Befragten der Fall ist. 89,6 % der Unternehmen sowie jeweils rund 86 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bejahten diese Frage. Wird hierbei berücksichtigt, dass die Weiterbildungsteilnahme und der Befragungszeitpunkt noch sehr nahe beieinanderlagen, so dürften diese Angaben als ein sehr positives Ergebnis zu werten sein.

Abbildung 13: Frage: „Können Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits positiven Nutzen aus den mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ziehen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

2.5 Kosten der Bildungsschecks – Einsatz der Landesförderung

Mit dem Bildungsscheck wurden bis zum 31. Mai 2007 750,00 Euro und seit dem 1. Juni 2007 500,00 Euro der Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Der tatsächliche Einsatz von Fördermitteln lag im Februar 2008 durchschnittlich bei rund 331,10 Euro pro Bildungsscheck (vgl. Tabelle 2).

Die durchschnittlichen Kosten, differenziert nach Zugang, liegen recht nahe beieinander: Bildungsschecks, die auf dem Wege des betrieblichen Zugangs ausgegeben wurden, wurden durchschnittlich mit 332,58 Euro gefördert und Bildungsschecks, die auf dem individuellen Wege ausgegeben wurden, mit 329,02 Euro.

Tabelle 2: Durchschnittlicher Fördermitteleinsatz pro Bildungsscheck nach Zugang

Zugang	Durchschnittliche Förderhöhe in Euro
betrieblich	332,58
individuell	329,02
Gesamt	331,10

Quelle: BISAM 2008/02

Bis zum 8. Januar 2008 wurden für die bereits abgerechneten Bildungsschecks insgesamt rund 32,1 Mio. Euro ESF-Mittel ausgezahlt; hinzugerechnet werden müssen noch die Beratungspauschalen, die pro betrieblicher Beratung 40,00 und pro individueller Beratung 20,00 Euro betragen.

Den Zuwendungsempfängern wurden bis Ende des Jahres 2008 ESF-Fördermittelkontingente zur Beratung in Höhe von rund vier Mio. Euro bewilligt. Die bis Anfang 2008 tatsächlich angefallenen Kosten für Bildungsschecks dürften jedoch den oben genannten Betrag übersteigen. Der Hintergrund ist die bereits angesprochene Umstrukturierung der Bewilligungsbehörde, wodurch es vermutlich zu einem zeitweiligen Abrechnungsverzug gekommen ist.

Abbildung 14: Durchschnittlicher ESF-Mitteleinsatz pro Bildungsscheck im Zeitverlauf

Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

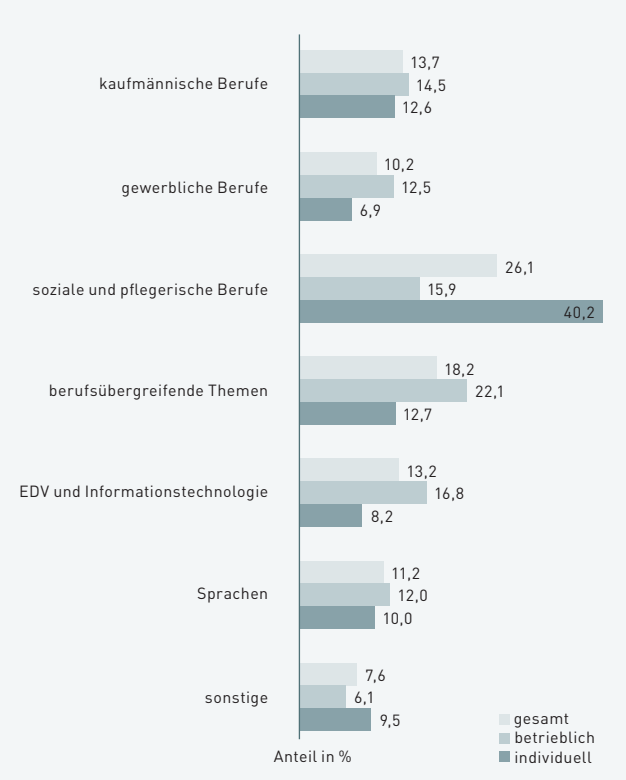
Der durchschnittliche Einsatz von ESF-Mitteln pro Bildungsscheck hat sich im Zeitverlauf verändert. Seit dem Start des Programms zu Beginn des Jahres 2006 beschreibt der durchschnittliche Fördermitteleinsatz eine ausgeprägte Zickzack-Kurve (vgl. Abb. 14). Der durchschnittliche Fördermitteleinsatz streut hierbei zwischen Werten von rund 250,00 Euro im November 2007 und rund 378,00 Euro im Juli 2006. Die Abwärtsentwicklung seit Juni 2007 ist hierbei auf die Reduzierung der maximalen Förderhöhe von 750,00 Euro auf 500,00 Euro zum 1. Juni 2007 zurückzuführen.

3. Themen der Weiterbildung

Das Erfassen der Weiterbildungsinhalte erfolgt im Rahmen des Bildungsscheck-Online-Verfahrens anhand der nachfolgenden sieben Kategorien:[3]

- Berufsübergreifende Themen
- EDV und Informationstechnologie
- Gewerbliche Berufe
- Kaufmännische Berufe
- Soziale und pflegerische Berufe
- Sprachen
- Sonstige

Abbildung 15: Ausgegebene Bildungsschecks nach Fachgebieten der Weiterbildung



Quelle: BISAM 2008/02 © G.I.B.

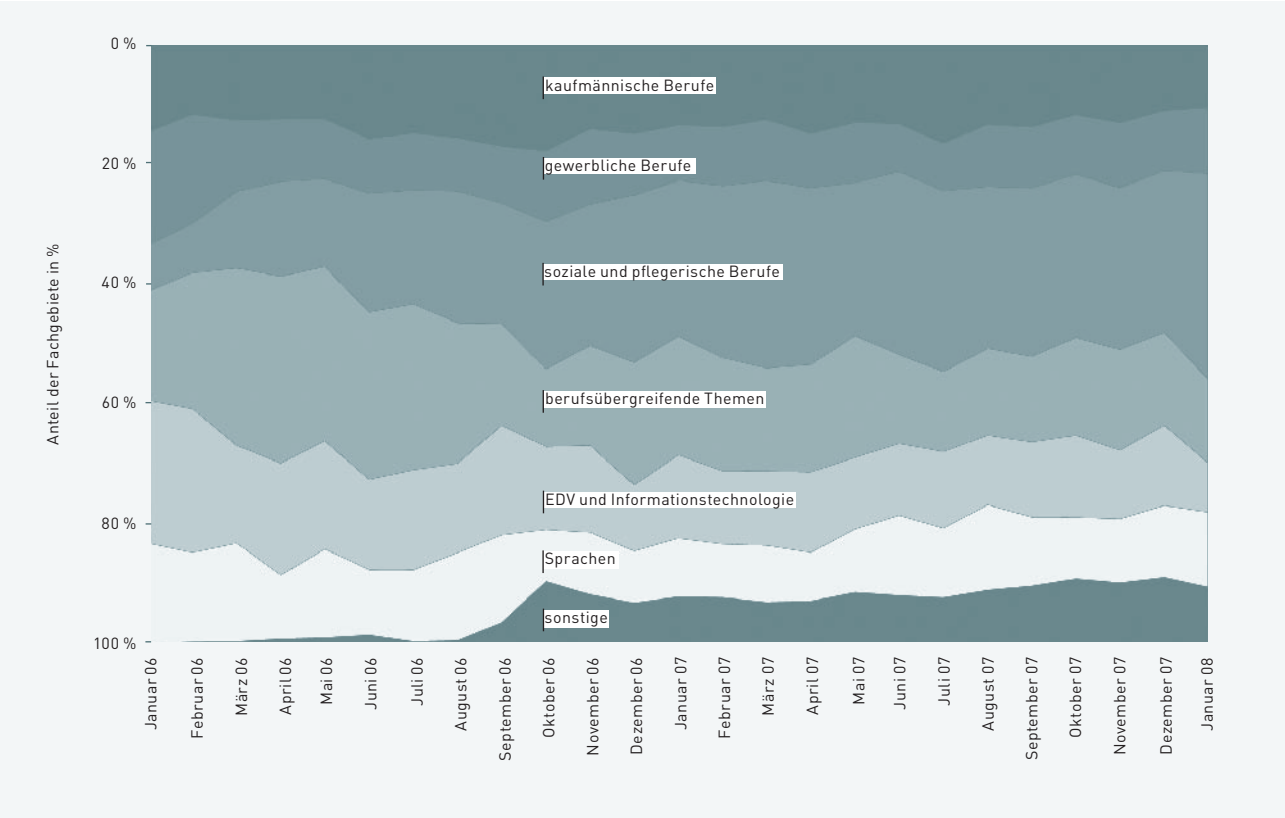
[3] Darüber hinaus werden die Inhalte der Weiterbildung als „offener Text" erfasst. Da diese Beschreibungen nicht kodiert sind und sehr ähnliche Weiterbildungskurse zum Teil sehr unterschiedliche Titel haben, lassen sich die inzwischen mehr als 207.000 ausgegebenen Bildungsschecks nicht in einfacher Weise differenzierter als nach den oben dargestellten sieben Kategorien auswerten.

Hinsichtlich der Fachgebiete, die bei der Ausstellung der Bildungsschecks benannt werden, zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede, wenn nach betrieblichem und individuellem Zugang differenziert wird. Beim betrieblichen Zugang haben die „berufsübergreifenden Themen" mit 22,1 % den größten Anteil. Unter dieser Rubrik sind eine Vielzahl von Weiterbildungen subsumiert, die die arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Unternehmen und die hieraus resultierenden Anforderungen an die Beschäftigten, insbesondere auf der Ebene der „Soft Skills" bzw. der extrafunktionalen Qualifikationen widerspiegeln. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um Weiterbildungen wie etwa Verkaufstraining, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Kommunikation und Präsentation, Rhetorik, Konfliktbewältigung, Personalführung oder auch Zeit- und Selbstmanagement. Weiter große Bedeutung haben beim betrieblichen Zugang Weiterbildungen im Bereich der Informationstechnologie mit 16,8 %. Ein Großteil der EDV-Weiterbildungen beziehen sich auf Standardanwendungen.

Beim individuellen Zugang spielen diese Weiterbildungen eine deutlich geringere Rolle. Hier stehen vor allem „soziale und pflegerische Berufe" mit mehr als zwei Fünftel (40,2 %) und „kaufmännische Berufe" mit noch 12,6 % im Vordergrund, was bedeutet, dass sich beim individuellen Zugang insgesamt eine sehr starke Konzentration auf den sozialen und pflegerischen Bereich eingestellt hat. In diesem Feld werden vor allem Weiterbildungen in den Bereichen Zahnmedizin, psychotherapeutische Verfahren (insbesondere systemische Ansätze), (Alten-)Pflege, NLP oder manuelle Therapie gebucht, während es sich bei den kaufmännischen Berufen insbesondere um Weiterbildungen wie etwa Steuerberatung, Steuerfachwirt, Steuerrecht, Lohn- und Gehalts- oder Finanzbuchhaltung handelt. Deutlich machen diese Unterschiede, dass die betrieblichen Hintergründe bei den beiden Beratungszugängen des Bildungsschecks sehr unterschiedlicher Natur sind.

Der Anteil der Fachgebiete an den insgesamt ausgegebenen Bildungsschecks hat sich in dem hier untersuchten Zweijahreszeitraum sukzessive verändert (vgl. Abbildung 16). Hatten Bildungsschecks im Bereich der sozialen und pflegerischen Berufe zu Beginn des Jahres 2006 noch einen Anteil von weniger als einem Zehntel, so hat sich die Bedeutung dieses Weiterbildungssegments nach und nach auf bis zu mehr als einem Drittel (34,2 %) im Januar 2008 ausgeweitet. Parallel zu dieser Entwicklung ist insbesondere der Anteil der berufsübergreifenden Themen kleiner geworden. Bildungsschecks mit diesem Fachgebiet hatten in einigen Monaten der ersten Hälfte des Jahres 2006 einen Anteil von etwa 30 %; zuletzt hatte das Fachgebiet jedoch nur noch einen Anteil von etwa 15 %. Die hier beschriebenen Anteilsverschiebungen sind insbesondere auf den Bedeutungszuwachs von Bildungsschecks zurückzuführen, die auf dem Wege des individuellen Zugangs ausgegeben wurden. Da deren Anteil im Zeitverlauf stark zugenommen hat – sie stellten Anfang des Jahres 2008 fast die Hälfte aller ausgegebenen Schecks – und hier der soziale und pflegerische Weiterbildungsbereich sehr dominant ist, wird das Programm insgesamt durch diese Bedeutungsverschiebungen geprägt. Der sprunghafte Anstieg der sonstigen Fachgebiete im Oktober 2006 hat technische Hintergründe. Im September 2006 wurde die Erfassung von Beratungen und Bildungsschecks mittels eines internetbasierten Online-Formulars eingeführt, wodurch offensichtlich häufiger von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, nicht eindeutige Weiterbildungstitel in die Kategorie „Sonstige" zu verorten.

Abbildung 16: Ausgegebene Bildungsschecks nach Fachgebieten der Weiterbildung



Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

4. Erreichte Unternehmen

Im Zentrum der folgenden Auswertungen steht die Frage, welche Unternehmen mit dem Bildungsscheck erreicht wurden. Hierzu werden sowohl die BISAM-Prozessdaten verwendet, die auf dem Verwaltungswege durch das Online-Formular generiert werden, als auch Informationen, die durch eigene Befragungen der G.I.B. bei Unternehmen und Beschäftigten gewonnen wurden (G.I.B.-Befragungsdaten).

4.1 Bekanntheitsgrad des Förderinstruments bei den Unternehmen in NRW und Informationsquellen der beratenen Betriebe

Zwischen Ende Mai und Ende Juni 2006 führte die G.I.B. in Nordrhein-Westfalen zum sechsten Mal eine landesweite telefonische Unternehmensbefragung zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung durch. Die Umfrage hatte das Ziel, repräsentative und aktuelle Informationen über die Nachfrage nach Arbeitskräften, über das Rekrutierungsverhalten der Betriebe sowie über die betrieblichen Aktivitäten in Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Es wurden 1.447 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden die Unternehmen auch danach gefragt, ob ihnen das Förderinstrument Bildungsscheck bekannt sei.

Die Abbildung 17 zeigt, dass der Bildungsscheck bei den Unternehmen insgesamt recht gut bekannt war. Insgesamt gaben bereits Mitte des Jahres 30 % der Unternehmen an, dieses Förderinstrument zu kennen, wobei zu berücksichtigen ist, dass zu diesem Zeitpunkt erst wenige Monate der Programmlaufzeit verstrichen waren. Gleichwohl war seinerzeit der Bildungsscheck in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen noch in recht unterschiedlichem Ausmaß bekannt. Während im Holz-, Papier- und Verlagsgewerbe sowie im Baugewerbe der Bekanntheitsgrad des Bildungsscheck mehr als 40 % erreichte, waren die Fördermöglichkeiten im Kredit- und Versicherungswesen, im Gastgewerbe, im Bereich Nachrichtenübermittlung und Verkehr sowie im primären Sektor und Versorgung mit 20 % deutlich weniger verbreitet.

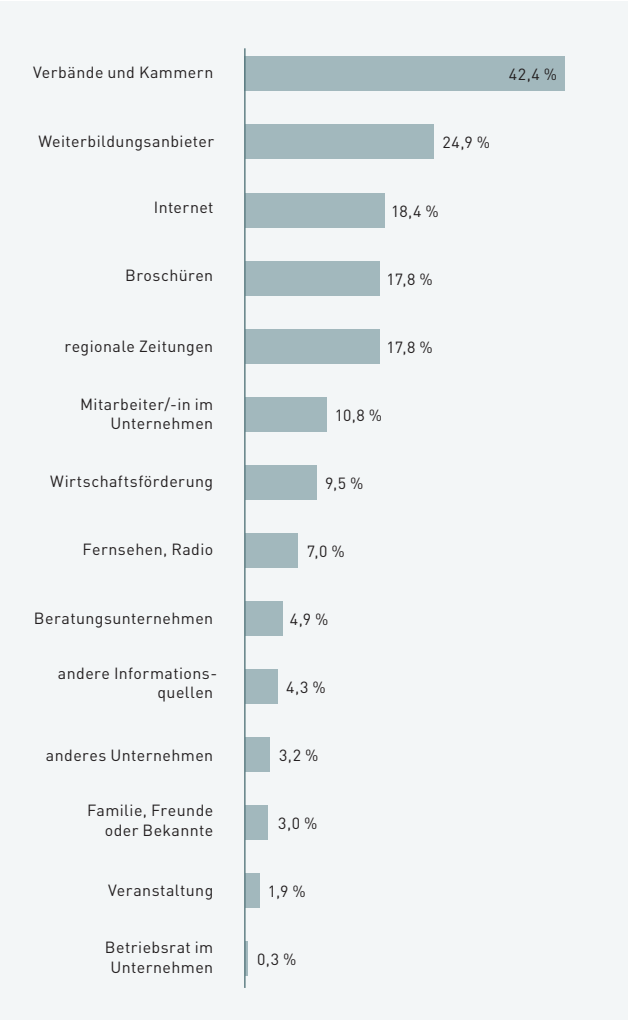
Im Rahmen der späteren G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 wurden Unternehmen, die den Bildungsscheck tatsächlich genutzt haben, dazu befragt, wie sie auf dieses

Abbildung 17: Bekanntheitsgrad des Bildungsschecks bei den Unternehmen in NRW

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2006

Förderinstrument aufmerksam geworden sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Kammern und Verbände bei den Unternehmen die wichtigsten Informationsvermittler waren; mehr als zwei Fünftel der Unternehmen (42,4 %) gaben diese Einrichtungen als Informationsquellen an (vgl. Abbildung 18). In deutlich geringerem Umfang (24,9 %) wurden die Unternehmen durch Weiterbildungsanbieter auf den Bildungsscheck hingewiesen. Diese haben als Multiplikatoren bei den Unternehmen damit eine geringere Bedeutung als bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang (vgl. Abschnitt 5.1).

Abbildung 18: Informationsquellen der beratenen Unternehmen



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006; Mehrfachantwort möglich

Gleichwohl ist die Bedeutung der Weiterbildungsanbieter beim Bildungsscheckverfahren groß. Im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 wurden beratene Unternehmen, die nach eigener Angabe bereits vor dem Aufsuchen der Bildungsscheckberatung wussten, welche Weiterbildungsmaßnahme sie buchen wollten, danach gefragt, ob der Weiterbildungsanbieter sie dazu ermuntert habe, Bildungsschecks für die Weiterbildungsaktivitäten zu nutzen? Fast drei Fünftel (58,3 %) bejahten diese Frage.

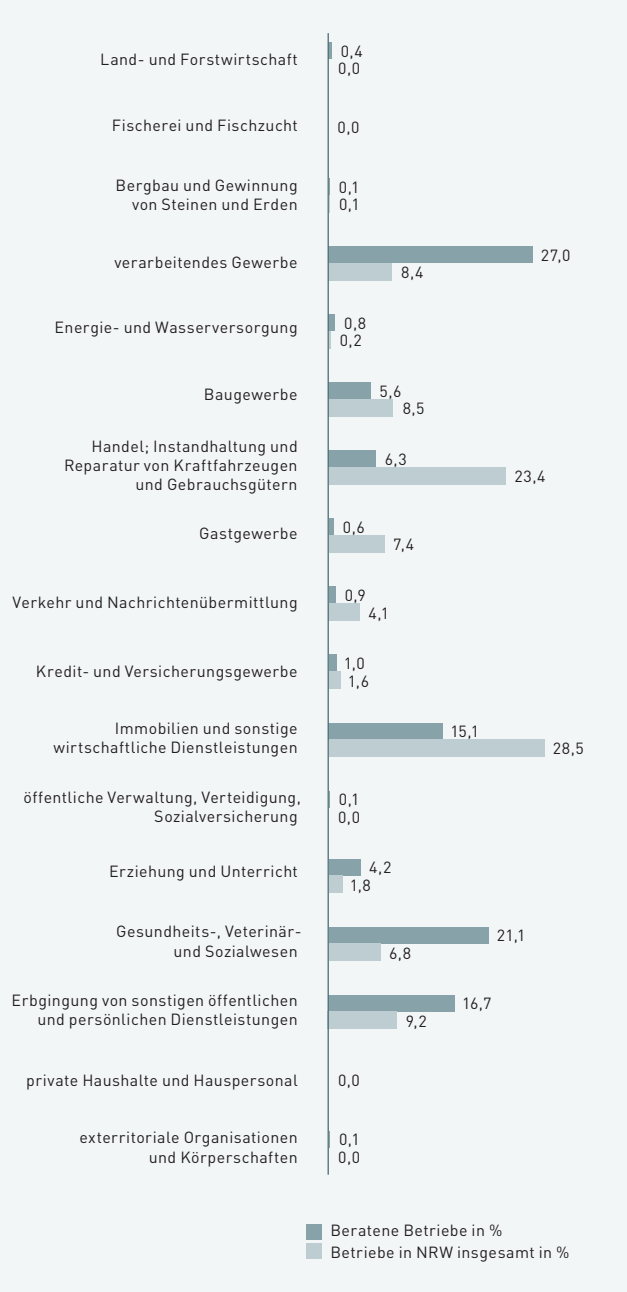
Eine mittelstarke Bedeutung hatten das Internet, Broschüren oder auch regionale Zeitungen, die jeweils von rund 18 % der Unternehmen als Informationsquelle genannt wurden. Beratungsunternehmen, die etwa im Rahmen einer Potenzialberatung auch auf den Bildungsscheck hinweisen könnten, wurden lediglich von 4,9 % der Unternehmen angegeben. Festgestellt werden kann ferner, dass die Betriebsräte in den Unternehmen mit nur 0,3 % der Nennungen offensichtlich eine äußerst geringe Bedeutung bei der Werbung für den Bildungsscheck hatten. Dieser Umstand erscheint auf den ersten Blick wenig nachvollziehbar, da die Personalentwicklung ein zentrales Thema der betrieblichen Interessenvertretung darstellen sollte und mit dem Bildungsscheck ein attraktives Förderinstrument zur Verfügung steht.

4.2 Beratene Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit die Unternehmen, die sich im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beraten lassen haben, mit der Betriebsstruktur in Nordrhein-Westfalen übereinstimmen.[4] Zu diesem Zweck wurden die Daten des Unternehmensregisters[5] herangezogen und mit den Angaben verglichen, die die Unternehmensvertreter im Rahmen der Beratung zum Bildungsscheck gemacht haben.

[4] Hierzu ist anzumerken, dass sich Unternehmen, die sich mehrfach beraten lassen haben, aufgrund der fehlenden Kodierung nur bedingt aus den BISAM-Prozessdaten herausrechnen lassen. Die Ergebnisse sind aus diesem Grund nur Näherungswerte. [5] Das statistische Unternehmensregister ist eine regelmäßig aktualisierte Datenbank mit wirtschaftlich aktiven sowie inaktiv gewordenen Unternehmen und Betrieben aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen mit steuerbarem Umsatz aus Lieferungen und Leistungen und/oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und übt seine Aufgabe im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz aus.

Abbildung 19: Anteil der beratenen Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten im Vergleich Struktur der Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten in NRW[6]



Quelle: BISAM 2008/02; LDS Unternehmensregister, Stand 31.12.2007; am 31.12.2007 aktive Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten © G.I.B.

Die Abbildung 19 zeigt, dass die Branchenstruktur der beratenen Betriebe zum Teil sehr deutlich von der in NRW insgesamt vorherrschenden Branchenstruktur abweicht. Betriebe des verarbeitenden Gewerbes haben einen Anteil von rund 27,0 % an den insgesamt beratenen Betrieben, während ihr Anteil in NRW insgesamt lediglich 8,4 % beträgt.

Deutlich überrepräsentiert sind beim Bildungsscheckverfahren ebenfalls der Wirtschaftsabschnitt Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen mit 21,1 % gegenüber 6,8 % sowie der Wirtschaftsabschnitt Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit 16,7 % gegenüber 9,2 %. Auf der anderen Seite sind zwei Wirtschaftsabschnitte beim Bildungsscheckverfahren gegenüber ihrem Anteil in NRW signifikant unterrepräsentiert; hierbei handelt es sich zum einen um den Handel mit 6,3 % gegenüber 23,4 % und zum anderen um den Wirtschaftsabschnitt Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen mit 15,1 % gegenüber 28,5 %.

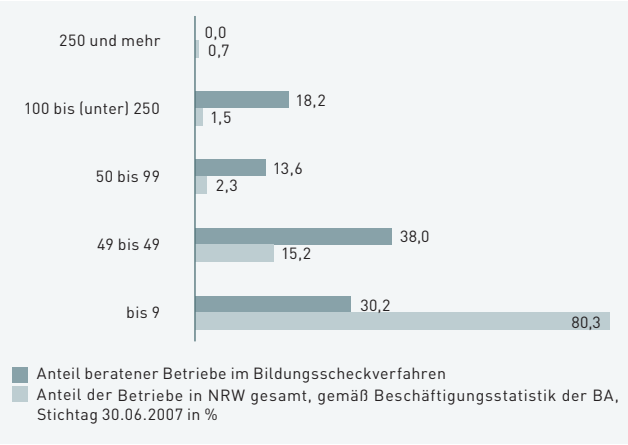
Der große Anteil an Betrieben des verarbeitenden Gewerbes, die sich im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beraten lassen haben, ist hierbei durchaus erstaunlich: Wie aus verschiedenen Untersuchungen bekannt ist, zählt das verarbeitende Gewerbe traditionell zu den Wirtschaftsbranchen, die sich durch eine eher geringe Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen. So betrug die Weiterbildungsbeteiligung der verarbeitenden Unternehmen in Westdeutschland im ersten Halbjahr 2005 lediglich 17 %, während zum Beispiel das Kredit- und Versicherungsgewerbe im Vergleich hierzu eine Weiterbildungsbeteiligung von 37 % erreichte (vgl. Bellmann u. a. 2006).

[6] In der Statistik des Unternehmensregisters sind einige Wirtschaftsabteilungen nicht ausgewiesen. Hierzu zählen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht, öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, private Haushalte mit Hauspersonal sowie exterritoriale Organisationen und Körperschaften. Die fehlenden Wirtschaftsabschnitte dürften die Ergebnisse für das Land NRW in einem geringen, aber u. E. vertretbaren Maße verzerren. An dieser Stelle hat der Vergleich lediglich die Funktion, größere Strukturunterschiede festzustellen.

4.3 Beratene Unternehmen nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Betriebslandschaft in Nordrhein-Westfalen wird geprägt durch eine starke Mehrheit (80,3 %) der Kleinbetriebe mit bis zu neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und nur einem sehr kleinen Anteil von Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (0,7 %) (vgl. Abbildung 20).[7] Wird diese Betriebsstruktur mit jener der Betriebe verglichen, die sich im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beraten lassen haben, so wird deutlich, dass sich diese Strukturen diametral gegenüberstehen. Kleinbetriebe wurden mit dem Bildungsscheck bislang nur zu 30,2 % erreicht; demgegenüber ist der Anteil an Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten beim Bildungsscheckverfahren mit 38,0 % mehr als doppelt so groß wie der entsprechende Anteil in NRW insgesamt (15,2 %). Sehr viel größer ist darüber hinaus der Unterschied in den Größenklassen 50 bis 99 Beschäftigte sowie 100 bis (unter) 250 Beschäftigte. Zusammengenommen haben diese beiden Kategorien bei den im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beratenen Betrieben 31,8 %, wohingegen der entsprechende Anteil an den Betrieben in NRW insgesamt lediglich 3,8 % beträgt.

Abbildung 20: Beratene Unternehmen nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu den aktiven Betrieben in NRW gesamt[8]

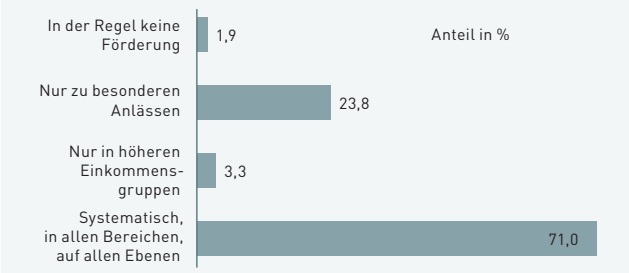


Quelle: BISAM 2008/02; Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung © G.I.B.

4.4 Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den beratenen Unternehmen

71,0 % der Unternehmen gaben bei der G.I.B.-Befragung an, dass sie die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch, in allen Bereichen und auf allen Ebenen betreiben (vgl. Abbildung 21), und nahezu ein Viertel der Unternehmen (23,8 %) setzt Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung lediglich situativ, d. h. zu besonderen Anlässen – wie etwa im Zuge der Anschaffung von neuen Maschinen – ein. Eine sehr kleine Minderheit der Unternehmen gab bei der Befragung an, dass sie die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel nur in höheren Einkommensgruppen oder überhaupt nicht fördert.

Abbildung 21: Frage: „Wie würden Sie die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen gegenwärtig beschreiben?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006; n = 369 © G.I.B.

[7] Betrieb im Sinne der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist eine regional und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheit, in der sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer tätig sind. Der Betrieb kann aus einer oder mehreren Niederlassungen eines Unternehmens bestehen. Als Betrieb wird immer die Einheit bezeichnet, für die die Agentur für Arbeit eine Betriebsnummer vergeben hat. Dabei erfolgt die regionale Abgrenzung auf der Grundlage des Gemeindeschlüssels.

[8] Zu diesem Vergleich ist anzumerken, dass für die Ermittlung der Betriebsgrößenstruktur der im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beteiligten Betriebe die Beratungsprotokolle ausgewertet wurden. Da sich ein gewisser Teil der Betriebe auch mehrfach hat beraten lassen, werden die Ergebnisse hierdurch etwas verzerrt.

Die finanzielle Förderung durch den Bildungsscheck eröffnet den Unternehmen jedoch Möglichkeiten, deutlich mehr für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu tun, als es ansonsten ohne diese Unterstützung der Fall wäre.

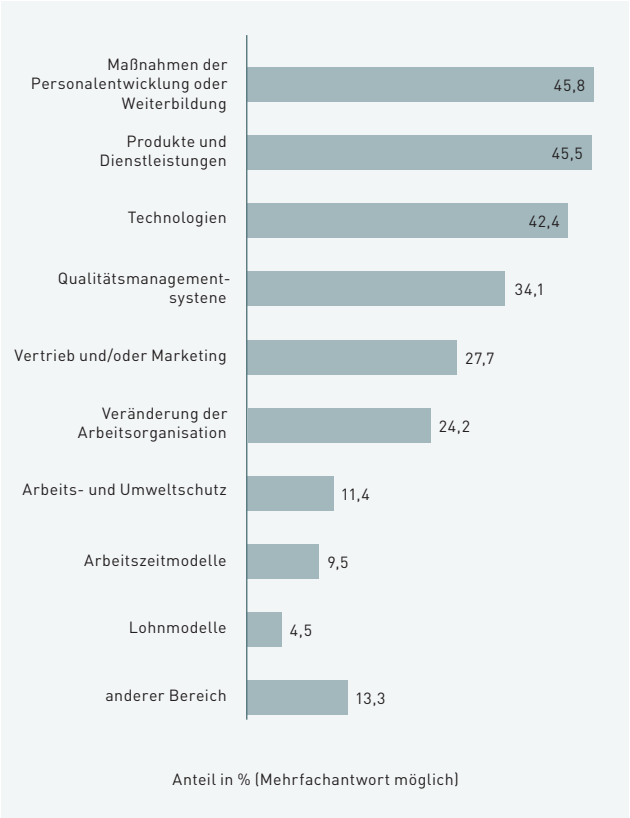
Bei einer Befragung, die im Rahmen der begleitenden Evaluierung zum Bildungsscheck durchgeführt wurde, äußerten 49 % der Unternehmen, dass aufgrund der Beratung zum Bildungsscheck mehr Beschäftigte in den Genuss von Weiterbildung kommen könnten, und 38 % der befragten Unternehmen gaben an, dass die Beratung zum Bildungsscheck angeregt hätte, Beschäftigtengruppen zu qualifizieren, die ansonsten nur selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. SALSS 2007, S. 25).

4.5 Betriebliche Veränderungen und betriebliche Probleme in den beratenen Unternehmen

Im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 wurden die Unternehmen nach ihren Motiven befragt, sich beraten zu lassen und Bildungsschecks zur Kofinanzierung von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten zu nutzen. Konkret zielte die Frage darauf ab, ob sich aktuell in den Unternehmen Veränderungen vollzogen hatten, die die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig machen. 71,2 % der Unternehmen bejahten diese Frage.

Des Weiteren sollte in Erfahrung gebracht werden, auf welche Bereiche sich diese Veränderungen in den Unternehmen ggf. beziehen (vgl. Abbildung 22). Sich verändernde Bereiche stellen in diesem Kontext insbesondere die Einführung von Maßnahmen der Personalentwicklung oder Weiterbildung (45,8 %), die Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen (45,5 %) sowie die Einführung von neuen Technologien dar (42,4 %). Die Veränderungen im Bereich der betrieblichen Arbeitsorganisation – werden diese isoliert betrachtet – waren mit 24,2 % demgegenüber deutlich weniger Auslöser für Weiterbildungsaktivitäten. Allerdings sollten derartige Veränderungen insbesondere auch im Kontext zur Einführung von Qualitätsmanagementsystemen sowie auch der Einführung von neuen Produkten und Dienstleistungen betrachtet werden.

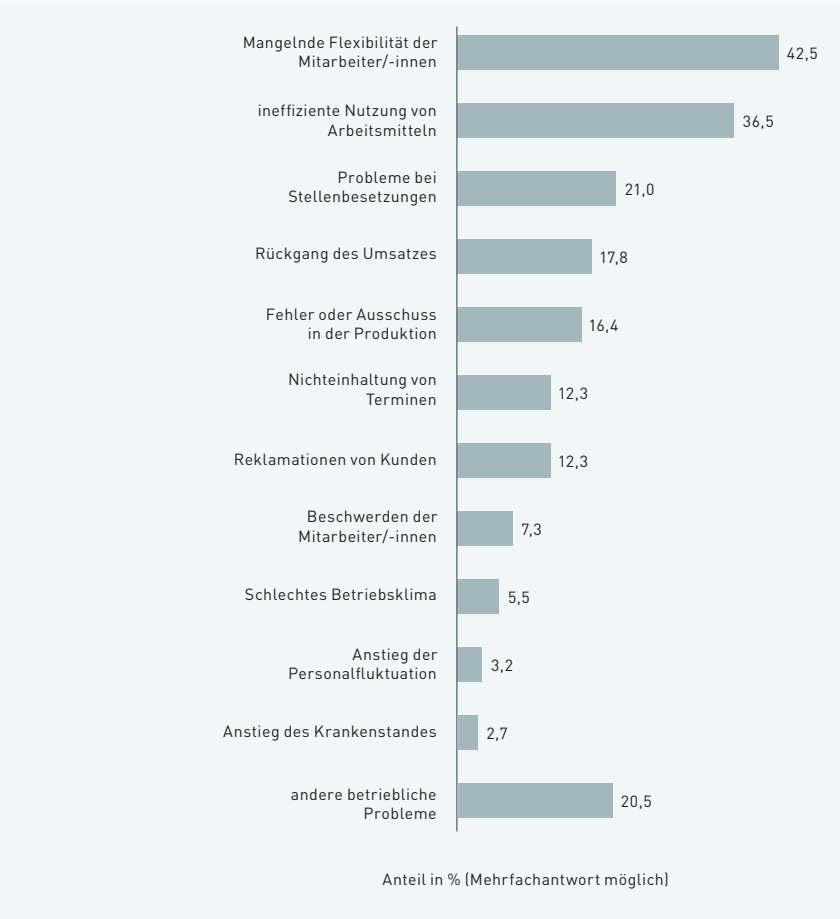
Abbildung 22: Frage: „Auf welche betrieblichen Bereiche beziehen sich diese Veränderungen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006; n = 682 © G.I.B.

Sonstige Veränderungen, d. h. Veränderungen, die nicht den im Fragebogen vorgegebenen Antwortkategorien entsprachen, hatten einen Anteil von 13,3 %. Die entsprechenden Angaben waren sehr heterogen und bezogen sich zum Teil auf eine zunehmende internationale Ausrichtung der Unternehmen (was prinzipiell auch der Kategorie „Vertrieb und/oder Marketing“ zugeordnet werden könnte) sowie auf veränderte rechtliche Bedingungen für die unternehmerische Tätigkeit.

Abbildung 23: Anzeichen in den Unternehmen, die für die Nutzung von Bildungsschecks ausschlaggebend waren



Quelle: G.I.B.- Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

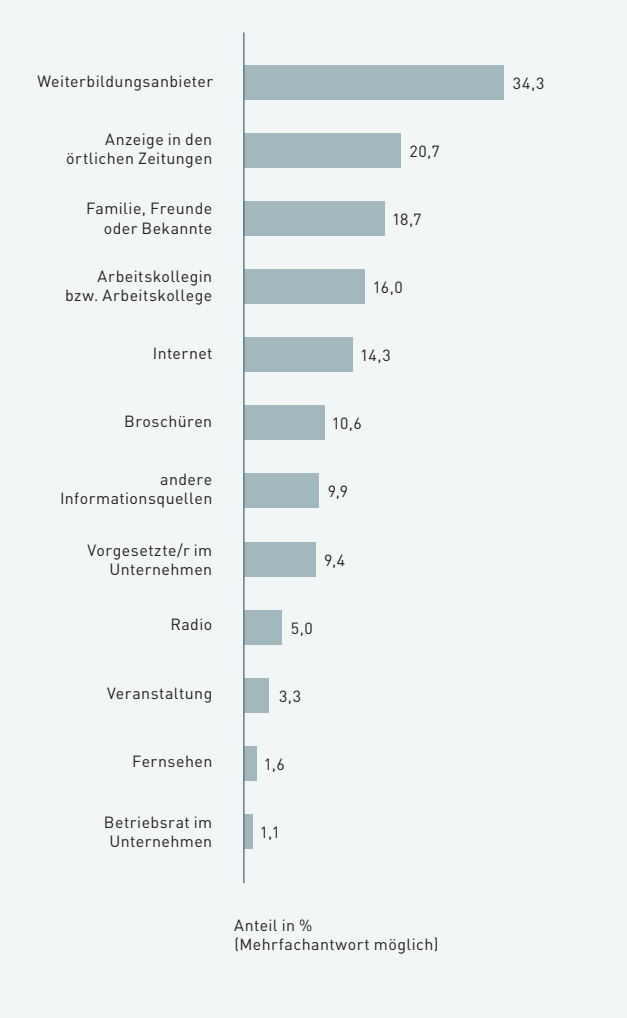
Neben betrieblichen Veränderungen können auch konkrete Probleme in den Betrieben Auslöser für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten sein. Deswegen wurden die Unternehmen auch dahingehend befragt, ob bestimmte „Anzeichen" für die Inanspruchnahme von Bildungsschecks ausschlaggebend waren. Mehr als ein Drittel der Unternehmen (36,6 %) bejahten diese Frage. Abbildung 23 zeigt die entsprechenden Ergebnisse bezogen auf die Art der Anzeichen, die in den Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten ausgelöst haben. Demnach sahen mehr als zwei Fünftel (42,5 %) der Unternehmen in der mangelnden Flexibilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den bedeutsamsten Grund für die Initialisierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Des Weiteren war die ineffiziente Nutzung von Arbeitsmitteln mit mehr als einem Drittel der Angaben (36,5 %) ebenfalls ein herausragender Grund für Weiterbildungsaktivitäten.

Weitere Problembereiche folgen dann erst mit deutlichem Abstand. Immerhin äußerten mehr als ein Fünftel der befragten Unternehmen (21,0 %), dass Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen der Anlass für die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren. Möglicherweise kommt hier bereits der zunehmende Fachkräftemangel zum Ausdruck.

5. Erreichte Beschäftigte – Teilnehmerinnen und Teilnehmer

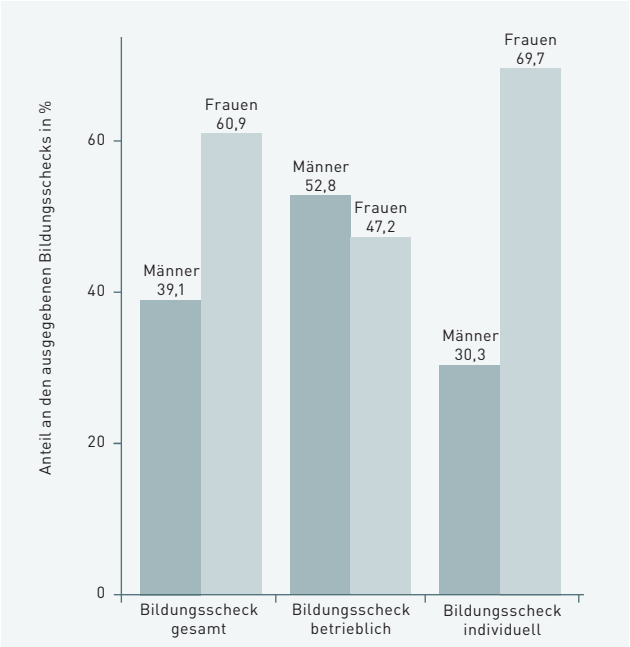
Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Fragen danach, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Folgenden „Teilnehmerinnen und Teilnehmer" – auf das Förderinstrument Bildungsscheck aufmerksam wurden, welche Personengruppen insgesamt erreicht wurden und welche Gründe für die frühere Abstinenz von beruflicher Weiterbildung sowie für die aktuelle Motivation zur beruflichen Weiterbildung vorlagen.

Abbildung 24: Informationsquellen der Beschäftigten (individueller Zugang) zum Bildungsscheck



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006; n = 682

Abbildung 25: Bildungsscheckempfänger nach Geschlecht und Zugang

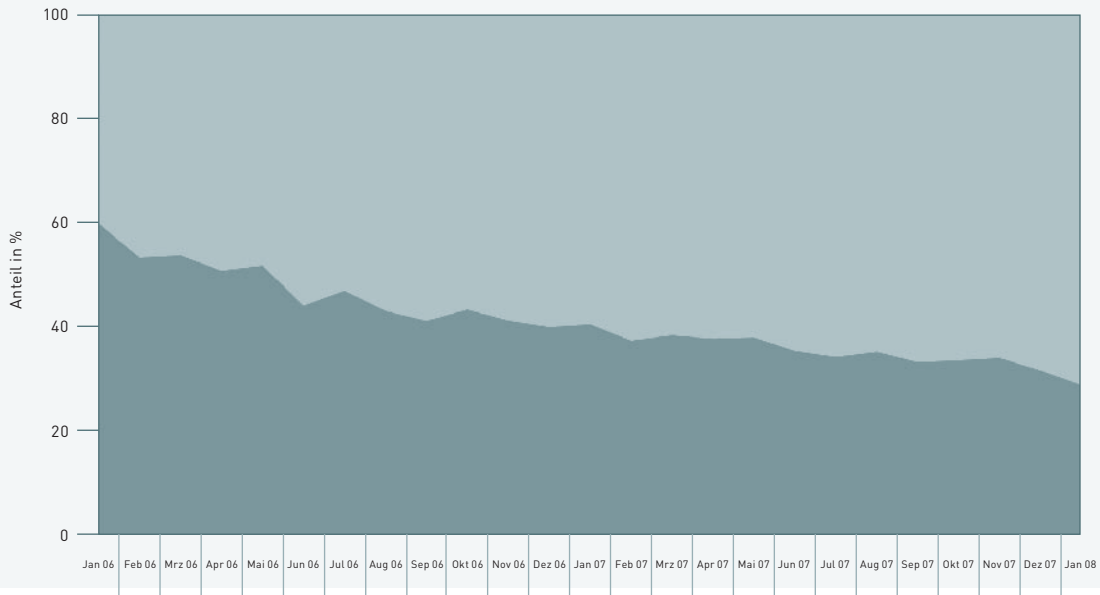


Quelle: BISAM 2008/02 © G.I.B.

5.1 Informationsquellen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (individueller Zugang) zum Bildungsscheck

Mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang (34,3 %) haben über Weiterbildungsanbieter von den Fördermöglichkeiten des Bildungsschecks erfahren, womit die Weiterbildungsanbieter die wichtigste Informationsquelle darstellten (vgl. Abbildung 24). Erst mit deutlichem Abstand folgen Anzeigen in den örtlichen Zeitungen (20,7 %), Familie, Freunde oder Bekannte (18,7 %) sowie Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (16,0 %). Andere Informationsquellen hatten eine deutlich geringere Bedeutung. Analog zu den Ergebnissen bei den im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens beratenen Unternehmen hatte der Betriebsrat als Informationsquelle für die Beschäftigten keine nennenswerte Bedeutung; nur 1,1 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass sie durch die betriebliche Interessenvertretung auf den Bildungsscheck aufmerksam gemacht wurden.

Abbildung 26: Anteil der Bildungsscheckempfänger nach Geschlecht im Zeitverlauf



	Jan 06	Feb 06	Mrz 06	Apr 06	Mai 06	Jun 06	Jul 06	Aug 06	Sep 06	Okt 06	Nov 06	Dez 06	Jan 07	Feb 07	Mrz 07	Apr 07	Mai 07	Jun 07	Jul 07	Aug 07	Sep 07	Okt 07	Nov 07	Dez 07	Jan 08
Frauen	40,2	46,7	46,3	49,2	48,2	55,9	53,0	56,9	58,8	56,7	58,8	60,0	59,5	62,6	61,6	62,3	62,0	64,6	65,8	64,8	66,8	66,4	66,0	68,4	71,2
Männer	59,8	53,3	53,7	50,8	51,8	44,1	47,0	43,1	41,2	43,3	41,2	40,0	40,5	37,4	38,4	37,7	38,0	35,4	34,2	35,2	33,2	33,6	34,0	31,6	28,8

Quelle: BISAM 2008/02

© G.I.B.

5.2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Geschlecht

Die Inanspruchnahme von Bildungsschecks ist zwischen Männern und Frauen sehr unterschiedlich ausgeprägt, wenn die Verteilung differenziert nach Zugang betrachtet wird. Berechnet auf der Basis der ausgegebenen Bildungsschecks wurden bis zum Stichtag 8. Februar 2008 mit dem Programm zu 60,9 % Frauen erreicht und nur zu rund zwei Fünfteln Männer (39,1 %).[9]

Diese Diskrepanz verstärkt sich, wenn der individuelle Zugang betrachtet wird. Hier stellen die Frauen sogar mit 69,7 % mehr als zwei Drittel der Nutzerinnen und Nutzer, wobei sich ihr Anteil in den zurückliegenden Monaten sukzessive erhöht hat (vgl. Abbildung 26). Waren Frauen in den ersten Monaten der Programmumsetzung unter den Bildungsscheckempfängern noch eine Minderheit, so betrug ihr Anteil an den im Januar 2008 ausgegebenen Bildungsschecks 71,2 %.

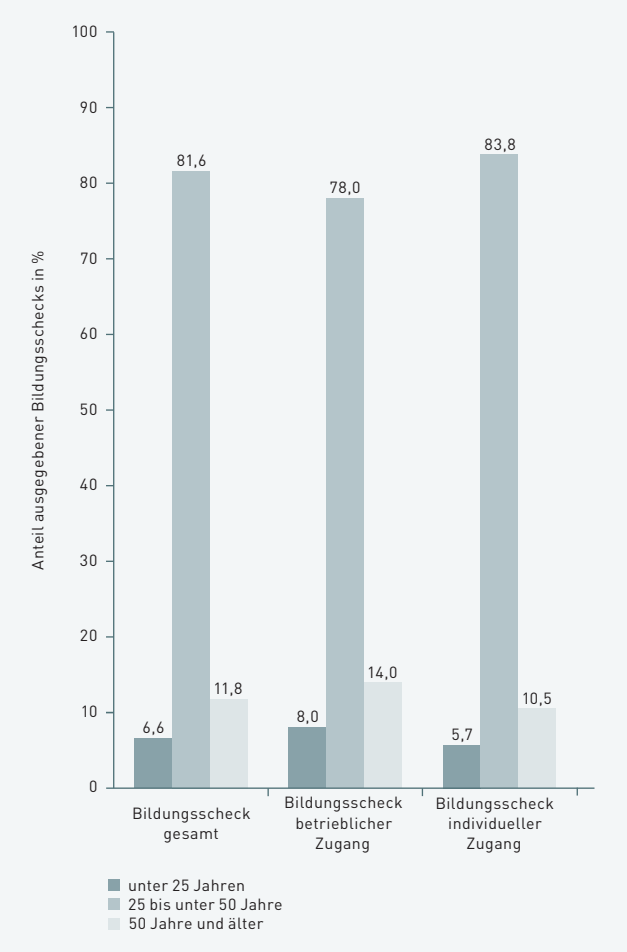
[9] Basis der Berechnung sind ausgegebene Bildungsschecks. Hierbei konnten Mehrfachnutzungen, Personen, die mehrere Bildungsschecks erhalten haben, nicht herausgerechnet werden. Darüber hinaus sind Bildungsschecks, die über den betrieblichen Zugang ausgegeben wurden, nicht vollständig vertreten, weil die personenbezogenen Daten hier erst zeitversetzt, nämlich im Zuge der Abrechnung der Weiterbildungsanbieter bei den Bezirksregierungen, erfasst werden.

5.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Alter

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, mehr als vier Fünftel (81,6 %), die den Bildungsscheck genutzt haben, befanden sich zum Stichtag 8. Februar 2008 in der mittleren Altersklasse von 25 bis unter 50 Jahren (vgl. Abbildung 27). Auffallende Unterschiede zeigen sich beim Bildungsscheck, wenn zwischen den beiden Beratungszugängen differenziert wird. Während beim betrieblichen Zugang der Anteil der Altersgruppe 50 Jahre und älter 14,0 % beträgt, liegt er beim individuellen Zugang lediglich bei 10,5 %.

Das bedeutet, dass es den Betrieben in einem größeren Maße gelingt, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in berufliche Weiterbildung zu bringen, als es diese aus eigenem Antrieb über den individuellen Zugang selbst anstreben, was ebenfalls für die Gruppe der jüngeren Beschäftigten zutrifft. Auch hier wird mit dem betrieblichen Zugang mit einem Anteil von 8,0 % ein deutlich größerer Anteil erreicht als über den individuellen Zugang mit nur 5,7 %. Es drängt sich in diesem Zusammenhang die Annahme auf, dass die Betriebe im Zuge des demografischen Wandels und der hieraus erwachsenden Notwendigkeit zur Sicherung des Humankapitals von älteren Beschäftigten inzwischen einen stärkeren Handlungsdruck hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung wahrnehmen als die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst.

Abbildung 27: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Altersklassen und Zugang



Quelle: BISAM 2008/02 © G.I.B.

5.4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Staatsangehörigkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund stellen eine Gruppe dar, die im System der beruflichen Weiterbildung allgemein benachteiligt ist.[10] Da der Bildungsscheck ein Förderinstrument darstellt, das sich an weiterbildungsungewohnte Beschäftigte richtet, war es hier auch von Interesse zu untersuchen, in welchem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit erreicht werden.[11] Insgesamt, d. h. über beide Beratungszugänge, beträgt der Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit ausländischer Staatsangehörigkeit 4,1 %, und differenziert betrachtet waren es beim betrieblichen Zugang 3,4 % und beim individuellen Zugang 4,4 % (vgl. Abbildung 28).

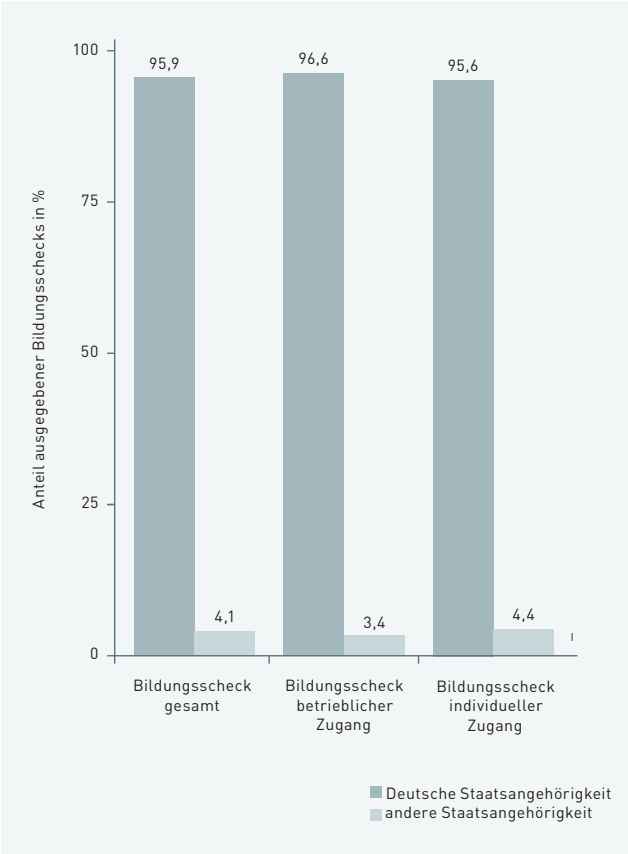
[10] Gleichwohl stehen bislang nur sehr wenige Daten zur Verfügung, die das Phänomen Migration in seiner Komplexität angemessen abbilden. Vgl. hierzu ausführlich Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), wo auch die Entwicklung des neuen Erhebungskonzeptes durch die amtliche Statistik (Mikrozensus 2005) erläutert wird.

[11] Natürlich wäre es interessant, statt eines solchen „Ausländerkonzeptes" ein Mitgrationskonzept zu verwenden, um auch Personenkreise wie Spätaussiedler oder eingebürgerte Menschen mit eigener oder über die Eltern vermittelter Migrationserfahrung angemessen abbilden zu können. Allerdings lassen die derzeit zur Verfügung stehenden Daten zum Bildungsscheck eine solche Betrachtung nicht zu.

5.5 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Berufsausbildung

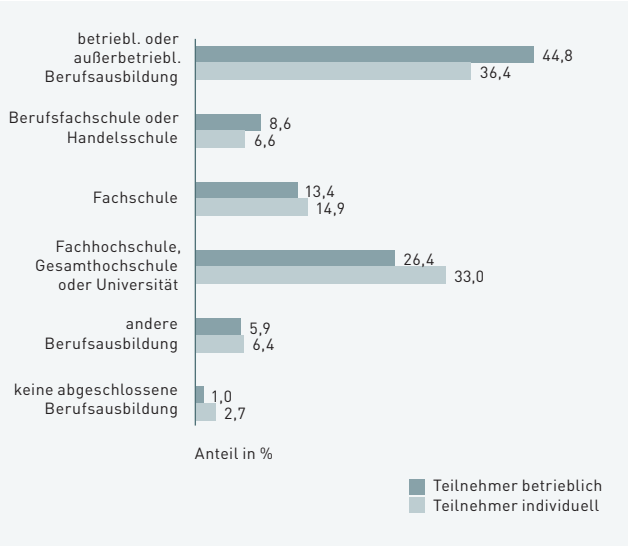
Wie bereits dargestellt richtet sich das Förderinstrument Bildungsscheck an weiterbildungsungewohnte Beschäftigte in KMU, d. h. an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mindestens etwa ein bis zwei Jahren an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben; eine Beschränkung des Zugangs zu dieser Förderung z. B. nach Berufsausbildung sieht das Programm nicht vor. Da traditionell in Deutschland starke Zusammenhänge zwischen Allgemein- und Berufsausbildung, zwischen Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung sowie auch

Abbildung 28: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Nationalität und Zugang



Quelle: BISAM 2008/02 © G.I.B.

Abbildung 29: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Berufsausbildung und Zugang



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

zwischen beruflicher Position im Unternehmen und beruflicher Weiterbildung bestehen (vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX 2005, S. 29; Ambos 2005) ist es jedoch von Interesse zu untersuchen, wie sich die Struktur der Bildungsschecknutzerinnen und -nutzer hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikation darstellt. Festgestellt werden kann in diesem Kontext, dass ein großer Anteil der Personen, die Bildungsschecks erhalten haben, beruflich qualifiziert ist. Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung stellen dagegen nur eine kleine Gruppe dar; ihr Anteil betrug beim betrieblichen Zugang 1,0 % und beim individuellen Zugang 2,7 % (vgl. Abbildung 29). Bildungsschecknutzer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind beim betrieblichen Zugang mit 44,8 % deutlich stärker vertreten als beim individuellen Zugang mit nur 36,4 %. Demgegenüber haben hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss beim individuellen Zugang mit rund einem Drittel (33,0 %) einen größeren Anteil als beim betrieblichen Zugang (26,4 %). Personen mit einem Berufsfachschul-, Handelsschul- oder Fachschulabschluss sind in den beiden Beratungszugängen etwa gleich stark vertreten.

Das bisher noch geringe Erreichen von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat die Verantwortlichen im MAGS NRW dazu veranlasst, über Programmmodifikationen nachzudenken, die die Beteiligung dieser Zielgruppe besonders unterstützen. Möglicherweise werden entsprechende Änderungen noch im Laufe des Jahres 2008 realisiert.

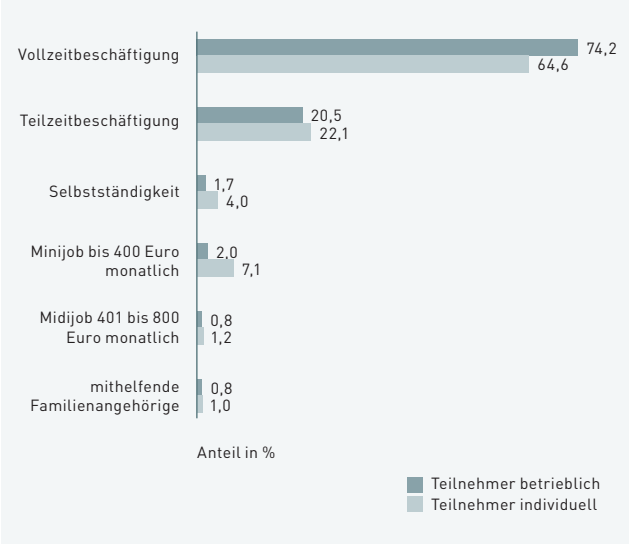
5.6 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Beschäftigungsstatus und beruflicher Stellung

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Bildungsschecks nutzen, handelt es sich überwiegend um Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt etwa einen Anteil von einem Fünftel aufweist (vgl. Abbildung 30). Auffallend ist, dass geringfügig Beschäftigte mit 7,1 % beim individuellen Zugang einen im Vergleich zum betrieblichen Zugang (2,0 %) recht großen Anteil haben. Der Anteil von Selbstständigen ist mit 4,0 % beim betrieblichen Zugang größer als beim individuellen Zugang mit nur 1,7 %.[12]

Eine Betrachtung nach betrieblichem Status zeigt, dass die Nutzerinnen und Nutzer von Bildungsschecks überwiegend in den gehobenen Positionen der Unternehmen zu verorten sind. Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang sind zu mehr als zwei Fünftel (42,4 %) Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und zu fast einem Drittel (31,2 %) Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit (vgl. Abbildung 31). Die Verteilung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang zeigt eine ähnliche Tendenz, wenngleich hier die Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit einen etwas größeren Anteil haben (45,5 %) und der Anteil der hoch qualifizierten Angestellten nur etwas mehr als ein Fünftel (21,5 %) beträgt. Auch Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben konnten vom Bildungsscheck profitieren; ihr Anteil beträgt beim betrieblichen Zugang 5,2 % und beim individuellen Zugang 4,2 %. Un- und angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach den Ergebnissen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 bislang noch in relativ geringem Maße von den Fördermöglichkeiten des Bildungsschecks Gebrauch gemacht. Ihr Anteil ist bei beiden Beratungszugängen kleiner als 3,0 %.

Um diese Ergebnisse angemessen bewerten zu können, soll hier darauf hingewiesen werden, dass sich das Förderinstrument Bildungsscheck prinzipiell an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen betrieblichen Hierarchien richtet. Voraussetzung für die Förderung ist jedoch, dass die Teilnehmenden im Jahr der Beratung sowie im Vorjahr an keiner betrieblich veranlassten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben und insofern als „weiterbildungsungewohnt" zu betrachten sind. Denn es ist bekannt, dass auch viele Beschäftigte mit guter Qualifikation und in höheren Positionen im Verlauf der Erwerbsbiografie

Abbildung 30: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach beruflichem Status und Zugang



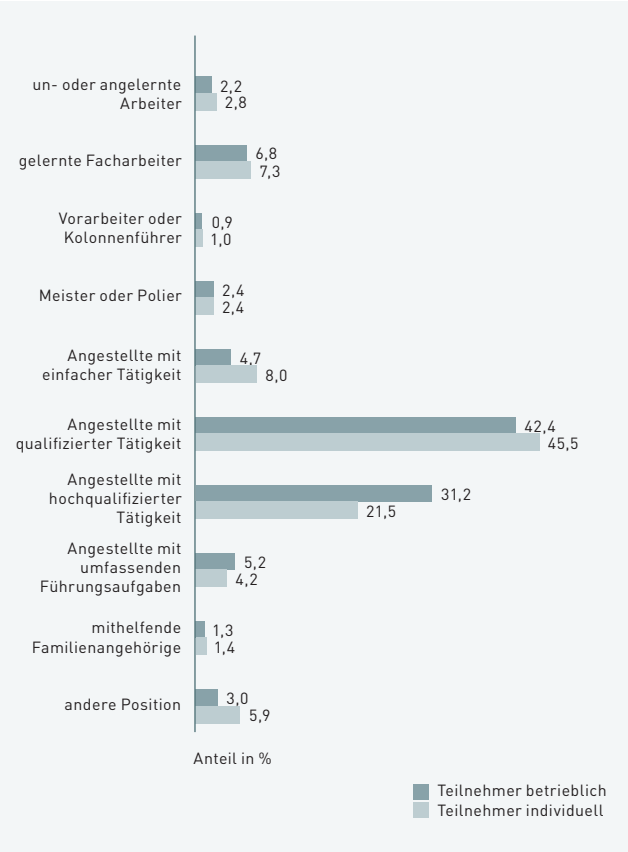
Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

[12] Förderfähig mit dem Bildungsscheck sind ausschließlich mitarbeitende Inhaberinnen und Inhaber sowie mitarbeitende Teilhaberinnen und Teilhaber von Unternehmen, die nicht länger als fünf Jahre bestehen. Seit der Einführung des internetbasierten Beratungsprotokolls im September 2006 werden Selbstständige ausschließlich über den individuellen Zugang erfasst.

die Entwicklung ihrer beruflichen Kenntnisse vernachlässigen bzw. bei betrieblichen Personalentwicklungsmaßnahmen nicht berücksichtigt werden. Gleichwohl ist es aus Sicht des MAGS NRW wünschenswert, den Anteil un- und angelernter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Bildungsscheckverfahren nach und nach zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen könnten bereits im Jahr 2008 umgesetzt werden.

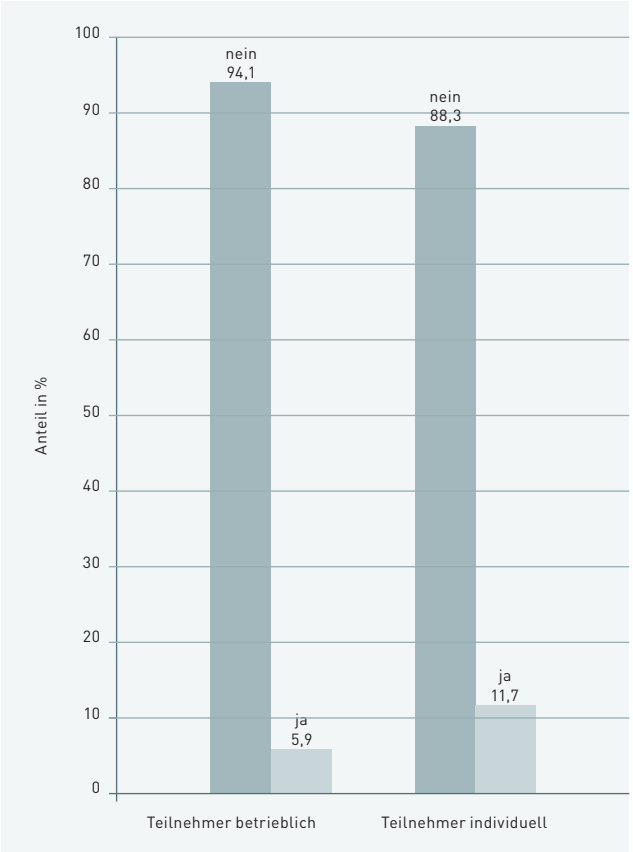
Schließlich konnte auch im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung ermittelt werden, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang häufiger befristet beschäftigt sind (11,7 gegenüber 5,9 % beim betrieblichen Zugang) (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 31: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach beruflicher Stellung und Zugang



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

Abbildung 32: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach zeitlicher Befristung ihres Arbeitsvertrages und Zugang



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

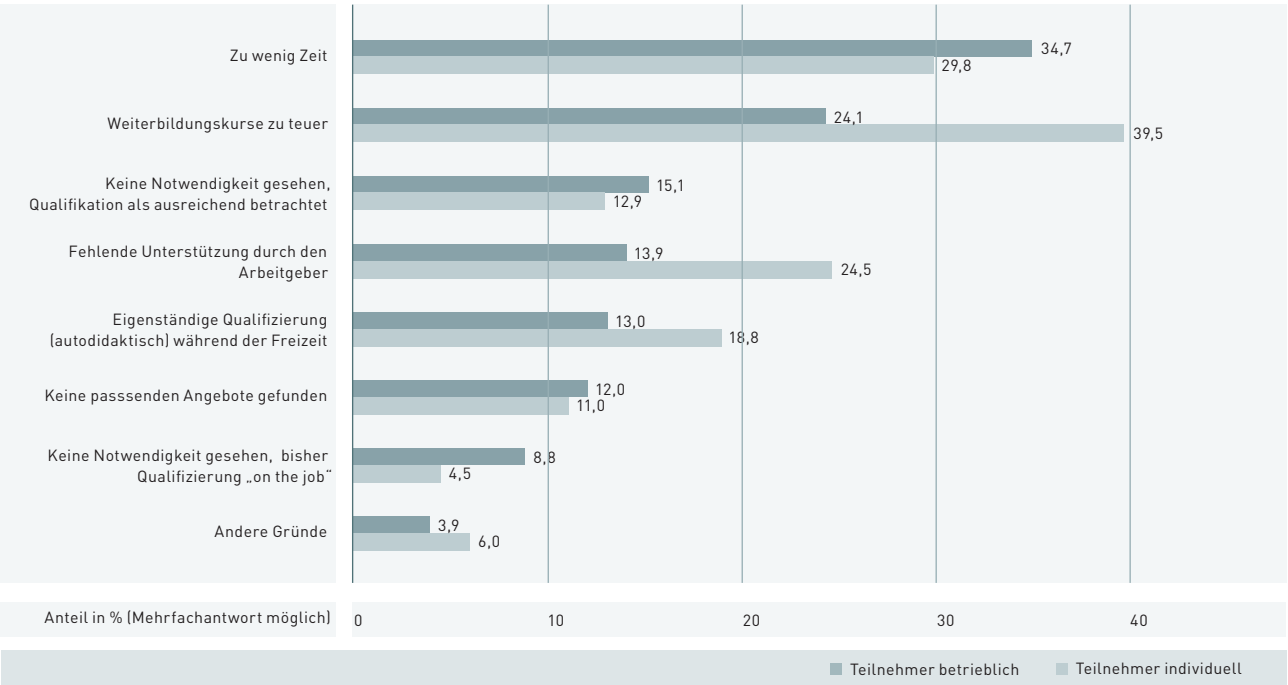
5.7 Gründe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ihre frühere Weiterbildungsabstinenz

Wie bereits mehrfach dargestellt, richtet sich der Bildungsscheck an Personen, die im laufenden und im vorangegangenen Jahr der Bildungsberatung an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben. Von besonderem Interesse ist es daher zu erfahren, welches die Gründe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für diese frühere „Weiterbildungsabstinenz" waren.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang war der wichtigste Grund für die frühere Weiterbildungsabstinenz, dass Weiterbildungskurse zu teuer sind; dies äußerten rund zwei Fünftel (39,5 %) der Befragten (vgl. Abbildung 33). Bei den Personen mit betrieblichem Zugang hatte dies mit einem Anteil von „nur" 24,1 % eine deutlich geringere, wenngleich auch noch immer große Bedeutung. Von dieser Gruppe wurde vor allem die fehlende Zeit als Grund für die frühere Nicht-Teilnahme angeführt (34,7 %).

Hervorzuheben ist ferner, dass rund ein Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang (24,5 %) angaben, dass die fehlende Unterstützung ihres Arbeitsgebers ein Grund war, in den Jahren 2005 und 2006 an keiner beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Des Weiteren äußerten 15,1 % der Bildungsschecknutzer mit betrieblichem Zugang und 12,9 % der Bildungsschecknutzer mit individuellem Zugang, dass sie keine Notwendigkeit zu beruflichen Weiterbildungsaktivitäten gesehen hätten, weil sie ihre Qualifikationen als ausreichend

Abbildung 33: Frage: „Welches waren für Sie in den Jahren 2005 und 2006 die Gründe dafür, an keinem beruflichen Weiterbildungskurs teilzunehmen?" [13]



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

[13] Es konnte festgestellt werden, dass mehr als ein Fünftel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang (26,4%) und mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang (33,5%) angaben, dass die Annahme der Weiterbildungsabstinenz „nicht zutreffend" sei, wofür es verschiedene Erklärungsansätze gibt:
Zum einen ist die Definition der „betrieblich veranlassten" beruflichen Weiterbildung sicherlich aus Sicht der Befragten nicht immer eindeutig zu beantworten, sodass hier möglicherweise auch Weiterbildungsmaßnahmen von den Befragten berücksichtigt wurden, die gemäß der Programmrichtlinien nicht förderschädlich sind.

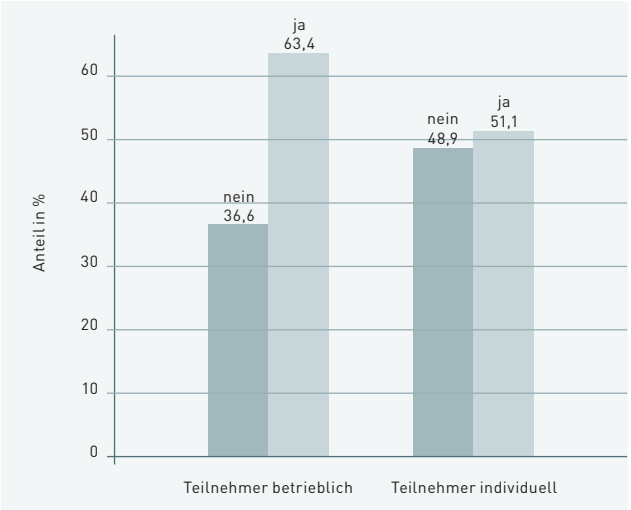
Zum anderen ist der in der Befragung zugrunde gelegte Zeitraum nicht in allen Fällen völlig identisch mit dem Zeitraum, der im Rahmen der Beratung für die Feststellung der Förderfähigkeit herangezogen wird.

betrachtet hätten. Schließlich gaben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Anteil von mehr als einem Zehntel an, dass sie sich in den Jahren 2005 und 2006 nicht beruflich weitergebildet hätten, weil sie keine passenden Angebote gefunden haben.

Nicht unerheblich ist der Anteil jener Personen, die sich in jüngster Vergangenheit (formal) nicht beruflich weitergebildet hatten, weil sie sich nach eigener Aussage autodidaktisch in ihrer Freizeit qualifiziert haben; dies äußerten 13,0 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang und sogar 18,8 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang.

Vertiefend wurde in der G.I.B.-Untersuchung danach gefragt, in welchem Ausmaß die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch schon längerfristig, d. h. in den zurückliegenden fünf Jahren weiterbildungsabstinent gewesen sind. Auch hier zeigen die Ergebnisse recht deutliche Unterschiede zwischen den beiden Zugängen. Während etwas mehr als ein Drittel (36,6 %) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang die Frage nach einer Weiterbildungsmaßnahme in den letzten fünf Jahren negierten, taten dies rund die Hälfte (48,9 %) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Frage: „Haben Sie in den letzten 5 Jahren an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

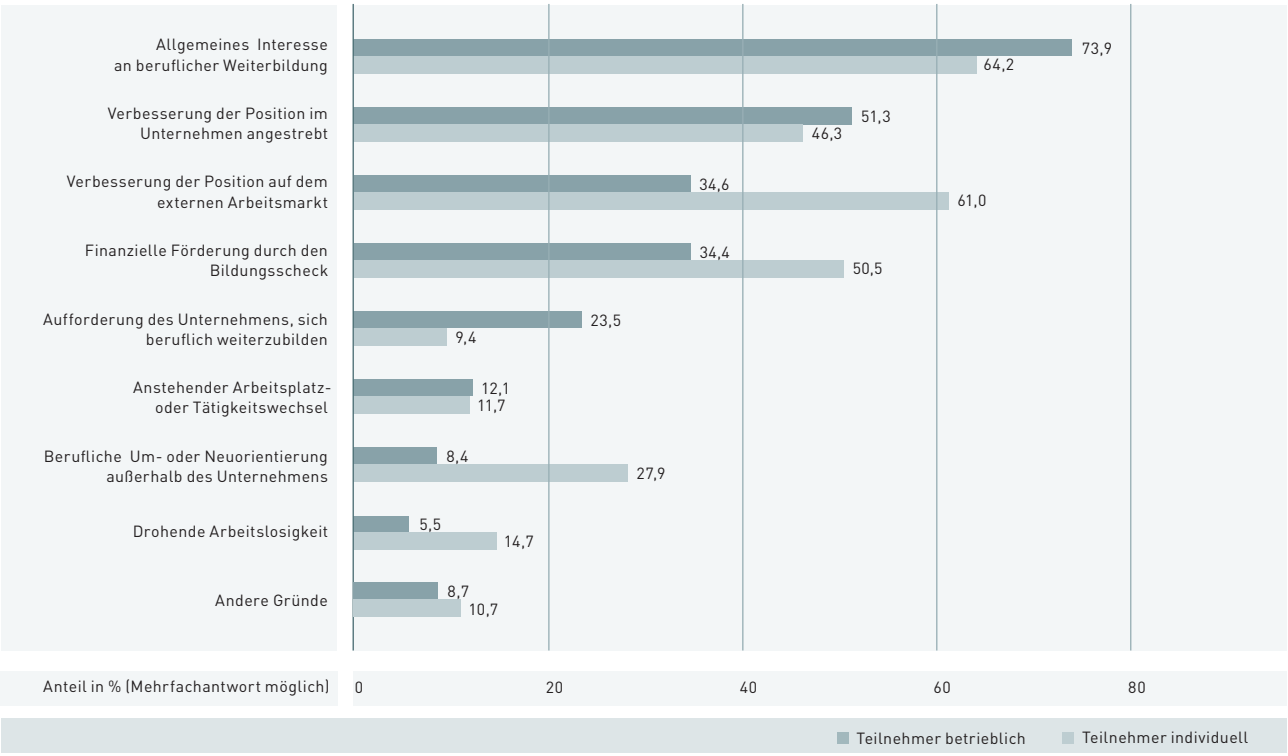
5.8 Gründe für die aktuelle Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Nachdem die Thematik der zurückliegenden „Weiterbildungsabstinenz“ der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Blick genommen wurde, soll im Folgenden untersucht werden, warum die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bildungsscheckverfahrens aktuell berufliche Qualifizierungsaktivitäten aufgenommen haben.

Nach ihren Gründen hierzu befragt, äußerten 73,9 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang und 64,2 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang, dass sie allgemein Interesse an beruflicher Weiterbildung hätten (vgl. Abbildung 35). Dieser Aussage nach hat Weiterbildung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer offensichtlich einen „Wert an sich“, der nicht zwingend mit unmittelbaren Verwertungsinteressen verbunden sein muss.

Gleichwohl wird bei weiterer Betrachtung deutlich, dass es verschiedenartige Verwertungsinteressen gibt, und dass diese sich zum Teil sehr deutlich zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der beiden Beratungszugänge unterscheiden. Herausragend ist in diesem Zusammenhang die Aussage, dass die aktuelle Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zur Verbesserung der Position auf dem „externen“ Arbeitsmarkt beitragen soll; dies äußerten 61,0 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang, ein Anteil, der fast doppelt so groß ist wie bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit betrieblichem Zugang (34,6 %). Ebenfalls sind bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang die Fördermöglichkeiten durch den Bildungsscheck offensichtlich ein ausschlaggebender Grund für deren Weiterbildungsaktivitäten; mehr als die Hälfte der Personen dieser Gruppe (50,5 %) äußerten sich in dieser Weise.
Sowohl für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang als auch für diejenigen mit individuellem Zugang wird das Weiterbildungsengagement durch eine Verbesserung der Position im Unternehmen, d. h. auf dem internen Arbeitsmarkt motiviert. In beiden Gruppen gaben dies in etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an.

Abbildung 35: Frage: „Welches sind für Sie nun gegenwärtig die wichtigsten Gründe, einen beruflichen Weiterbildungskurs zu besuchen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

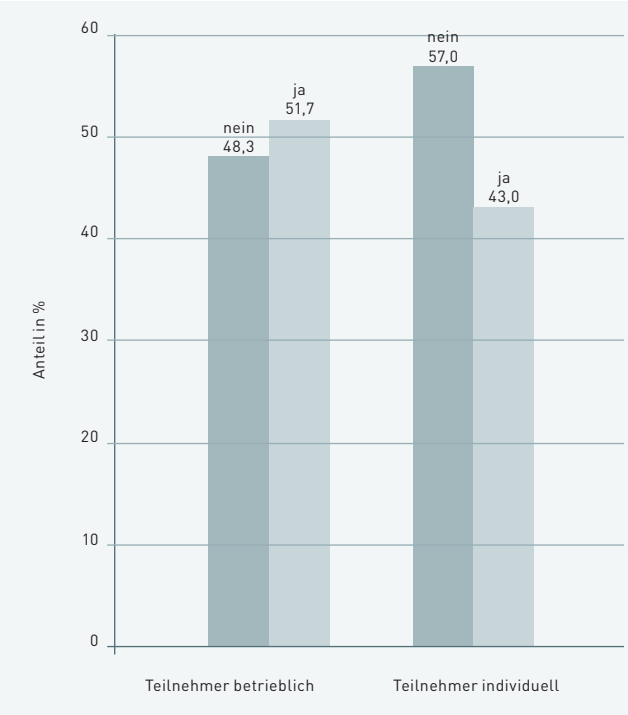
5.9 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach ihrer Betroffenheit von betrieblichen Veränderungen

Unabhängig davon, ob die beruflichen Orientierungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf den internen oder auf den externen Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, kann angenommen werden, dass dieser Personenkreis mit betrieblichen Veränderungen konfrontiert ist. Insofern wurde im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckuntersuchung auch danach gefragt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von betrieblichen Veränderungen betroffen waren, die ihre berufliche Weiterbildung notwendig gemacht haben.

Im Ergebnis wird sichtbar, dass für nahezu die Hälfte der Bildungsschecknutzer die Weiterbildungsmotivation aus betrieblichen Veränderungen resultierte; dies gaben 51,7 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang an und 43,0 % derjenigen mit individuellem Zugang (vgl. Abbildung 36).

Ebenfalls wurde nach den verschiedenen Arten von betrieblichen Veränderungen und ihrer Bedeutung gefragt (vgl. Abbildung 37). Hierbei ist insbesondere für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang zu erkennen, dass die von ihnen konstatierten betrieblichen Veränderungen aus der Einführung neuer Technologien (42,6 %), der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen (38,2 %) sowie aus der Einführung von Qualitätsmanagement (36,5 %) resultierten. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang hatte demgegenüber die Einführung von neuen Technologien mit einem Anteil von nur 20,7 % einen auffallend geringeren Stellenwert. Erst mit deutlichem Abstand folgen in beiden Gruppen Personalentwicklungsmaßnahmen und Veränderungen im

Abbildung 36: Frage: „Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz von betrieblichen Veränderungen betroffen, die Ihre berufliche Weiterbildung notwendig machen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

Bereich der Arbeitsorganisation. Wie bereits in Abschnitt 4.7 angemerkt, sollten allerdings Veränderungen im Bereich der betrieblichen Arbeitsorganisation nicht isoliert betrachtet werden, da sie in der Regel im Kontext zu anderen betrieblichen Veränderungen stehen. Hierzu zählen insbesondere Veränderungen im Bereich von Qualitätsmanagementsystemen sowie die Einführung von neuen Produkten und Dienstleistungen.

Eine Auswertung der offenen Frage „Anderer Bereich“ ergab hier wegen Überschneidungen zu den vorgegebenen Kategorien oder aufgrund der sehr heterogenen Angaben keine weiteren Erkenntnisse, wenngleich diese Kategorie insbesondere beim individuellen Zugang sehr stark besetzt war.

Tabelle 3: Frage: „Wie kam es dazu, dass Sie den Bildungsscheck erhalten haben?“ (Teilnehmer betrieblich)

	Anzahl	Anteil in %
Motivation durch den Arbeitgeber	439	65,1
Motivation des Arbeitgebers durch den Mitarbeiter	235	34,9
Gesamt	647	100

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

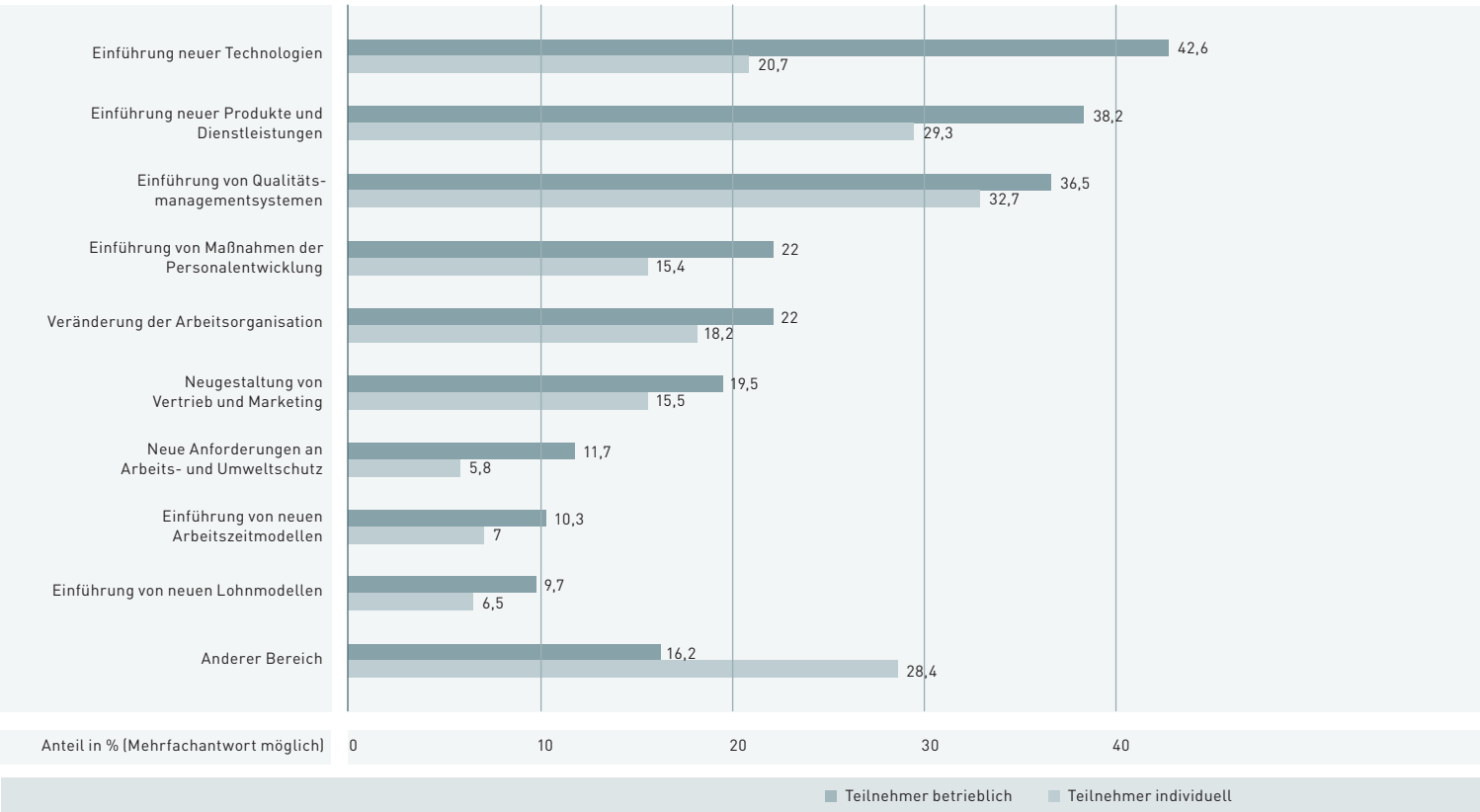
Anzumerken ist, dass nahezu zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit betrieblichem Zugang (65,1 %) angaben, durch ihren Arbeitgeber zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme motiviert worden zu sein (vgl. Tabelle 3). Die Weiterbildung findet bei diesem Personenkreis damit vermutlich nur zu einem kleineren Teil aus eigenem Antrieb statt. Anders verhält es sich hier bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang, denen ja zumindest prinzipiell eine intrinsische Weiterbildungsmotivation zugeschrieben werden kann.

Tabelle 4: Frage: „Haben Sie vor Besuch der Bildungsberatungsstelle versucht, Ihren Arbeitgeber zur Nutzung des Bildungsschecks zu motivieren? (Teilnehmer individuell)

	Anzahl	Anteil in %
Ja	116	25,5
Nein	340	74,5
Gesamt	456	100

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

Abbildung 37: Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Art der betrieblichen Veränderungen, die ihre berufliche Weiterbildung notwendig machen



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

Etwas mehr als ein Fünftel (25,5 %) von ihnen versuchte (offensichtlich vergeblich), den Arbeitgeber zur Nutzung des Bildungsschecks zu motivieren; die übrigen drei Viertel (74,5 %) haben dies nicht versucht, vermutlich, weil es ihnen als aussichtslos erschienen ist oder ihre Weiterbildungsziele nicht mit den betrieblichen Verwertungsbedingungen korrespondierten (vgl. Tabelle 4). Letzteres könnte dann der Fall sein, wenn die berufliche Weiterbildung durch eine berufliche Neuorientierung auf dem externen Arbeitsmarkt motiviert ist.

6. Beratung zum Bildungsscheck durch die Bildungsberatungsstellen

Ein zentrales Merkmal des Förderinstruments Bildungsscheck ist die obligatorische Beratung in den landesweit mehr als 230 Bildungsberatungsstellen, die der Ausgabe von Bildungsschecks vorangestellt ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstellen haben die Aufgabe, die am Bildungsscheckverfahren interessierten Kunden – d. h. Unternehmen wie auch einzelne Beschäftigte – bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs zu unterstützen. Es wird nach Auffassung des MAGS NRW davon ausgegangen, dass dieser Beratungsbedarf sowohl bei weiterbildungsgewohnten als auch -ungewohnten Personen in den letzten Jahren zugenommen hat (vgl. Wilkens 2008, S. 24). Durch die Bedeutungsabnahme des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses" sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr und mehr damit konfrontiert, sich beruflich umzuorientieren. Die Veränderung beruflicher Tätigkeiten und der Wechsel von Arbeitsstellen gehen oftmals mit notwendigen Weiterbildungsaktivitäten einher, wofür die Bildungsberatung ein sinnvolles und notwendiges Unterstützungsangebot darstellt. Darüber hinaus entstehen zunehmend auch in Unternehmen im Zusammenhang von betrieblichen Umstrukturierungsprozessen und Personalentwicklungsmaßnahmen entsprechende Beratungsbedarfe.[14]

Je nach Situation kann eine Weiterbildungsberatung mit sehr hohen Anforderungen verbunden sein, wie etwa Analyse und Feststellung vorhandener Kompetenzen, Information zu den bestehenden Verwertungsbedingungen am Arbeitsmarkt sowie schließlich auch Finanzierungsmöglichkeiten (vgl. hierzu auch Weiß 2008). Vor diesem Hintergrund wurden in NRW für die Beraterinnen und Berater des Bildungsscheckverfahrens spezifische Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufswegeberatung sowie für die Bildungsberatung in Betrieben angeboten, die auch auf eine große Nachfrage gestoßen sind. Des Weiteren fußt die Implementierung des obligatorischen Beratungsprinzips auf der Annahme, dass ein Teil der an beruflicher Weiterbildung interessierten Unternehmen und Beschäftigten u. a. deswegen in der Vergangenheit an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat, weil der Anbietermarkt überaus groß, komplex und wenig transparent ist.

Die Beratung zum Bildungsscheck findet überwiegend in den Bildungsberatungsstellen statt, in einem Zehntel der Fälle suchen die Beraterinnen und Berater beim betrieblichen Zugang Unternehmen auf und in etwas weniger als einem Zehntel der Fälle (7,8 %) wurde die Beratung sowohl in der Bildungsberatungsstelle als auch im Unternehmen durchgeführt; Letzteres kann natürlich nur dann der Fall sein, wenn ein Betrieb mehr als eine Beratung in Anspruch genommen hat (vgl. Tabelle 5). Die Bildungsberatungsstellen erhalten für ihre Beratung eine pauschalisierte Aufwandsentschädigung; sie beträgt pro betrieblicher Beratung 40,00 € und pro individueller Beratung 20,00 €.[15]

Die Dauer der Beratung ist formal nicht festgelegt, sondern richtet sich nach den konkreten Bedarfen in der jeweiligen Beratungssituation und dem spezifischen Beratungsansatz in den Bildungsberatungsstellen. Der überwiegende Teil der realisierten Beratungen dauerte nach den Ergebnissen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung zwischen 11 Minuten und einer Stunde; dies gaben 83,5 % der Unternehmen beim betrieblichen Zugang und 91,9 % der Beschäftigten beim individuellen Zugang an (vgl. Abbildung 38). Längere Bera-

Tabelle 5: Ort der Beratung von Unternehmen

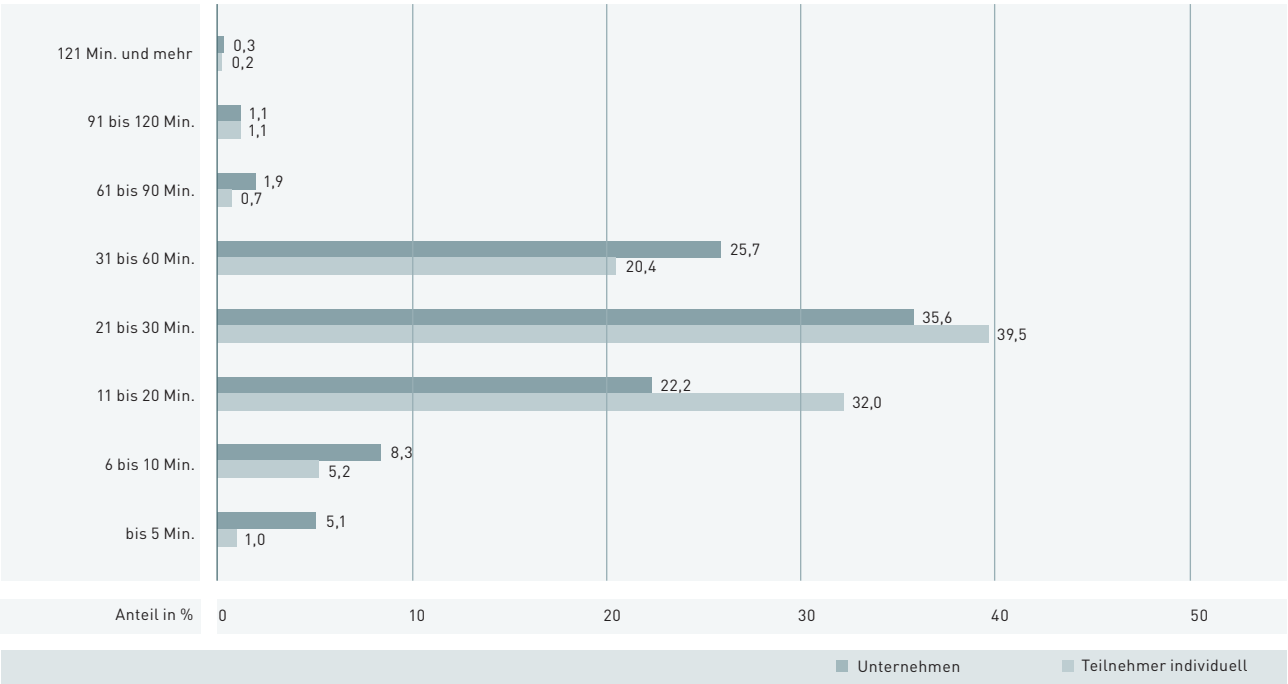
Ort der Beratung von Unternehmen	Anzahl	Anteil in %
Bildungsberatungsstelle	304	82,2
Unternehmen	37	10,0
Bildungsberatungsstelle und Unternehmen	29	7,8
Gesamt	370	100,0

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

[14] Vgl. hierzu auch Weiß (2008), der darauf hinweist, dass im Zusammenhang mit der notwendigen Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland eine trägerunabhängige Bildungsberatung wünschenswert sei.

[15] Eine institutionelle Förderung von Bildungsberatungsstellen oder eine Förderung von Personal in den Bildungsberatungsstellen findet im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens nicht statt.

Abbildung 38: Frage: „Wie lange dauerte in etwa die eigentliche Beratung zum Bildungsscheck durch die Bildungsberatungsstelle?“

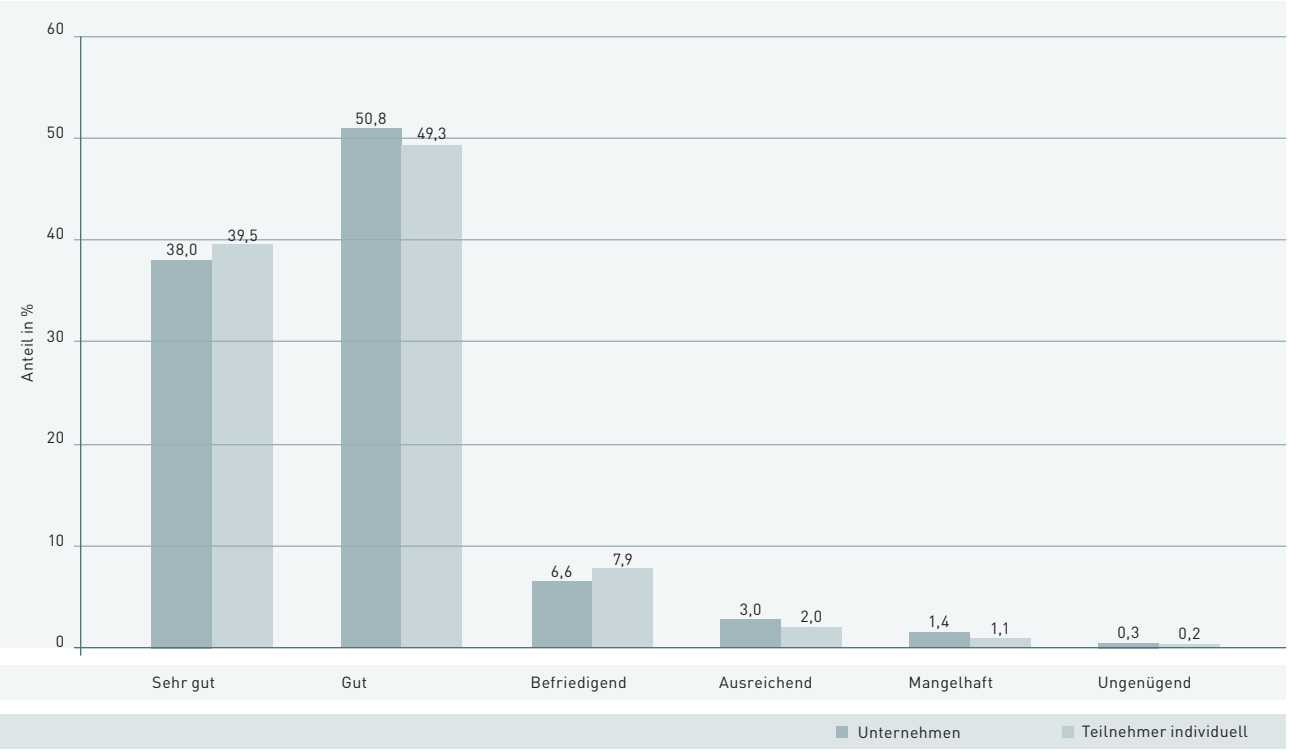


Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

tungen mit einer Dauer von mehr als einer Stunde finden sich beim betrieblichen Zugang nur zu 3,3 % und beim individuellen Zugang zu 2,0 %. Wie eingangs des Berichts bereits dargestellt, fungieren im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens in NRW ganz unterschiedliche Institutionen als Bildungsberatungsstelle; sie wurden im Vorfeld des Programmstarts auf regionaler Ebene im Konsens ausgewählt. Die Beratungsstruktur ist hierdurch nicht in allen Regionen identisch. Beteiligt sind in unterschiedlichem Umfang z. B. Volkshochschulen, Einrichtungen der Wirtschaft und des Handwerks, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, kirchliche Einrichtungen oder auch Weiterbildungsnetzwerke. Grundsätzlich sind die Bildungsberatungsstellen nicht auf bestimmte Kundinnen und Kunden sowie auf bestimmte Weiterbildungsbereiche spezialisiert, lediglich in einigen Fällen führen Beratungsstellen aufgrund ihres institutionellen Hintergrunds ausschließlich Beratungen mit betrieblichem Zugang durch. Wegen der fehlenden Spezialisierung dieser Einrichtungen sind die Anforderungen, die an die Bildungsberatungsstellen gestellt werden, prinzipiell als hoch einzustufen, denn sie müssen ihr Klientel branchenübergreifend und themenübergreifend beraten können. Hinzu kommt, dass die Beratungsstellen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit völlig unterschiedlichen persönlichen und bildungsbiografischen Hintergründen aufgesucht werden.

Abbildung 39: Frage: „Wie würden Sie die Beratung zum Bildungsscheck insgesamt beurteilen?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

Die beratenen Unternehmen sowie die Beschäftigten mit individuellem Zugang wurden in der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung danach gefragt, wie sie die Beratung zum Bildungsscheck durch die Bildungsberatungsstellen insgesamt beurteilen. Die Ergebnisse stellen den Bildungsberatungsstellen ein insgesamt gutes bis sehr gutes Ergebnis aus (vgl. Abbildung 39). 88,8 % der Unternehmen sowie ebenfalls 88,8 % der Beschäftigten mit individuellem Zugang beurteilten die Beratung als sehr gut oder gut. Eine mangelnde oder gar ungenügende Beratung wurde lediglich von 1,7 % der Unternehmen und 1,3 % der Beschäftigten angegeben.

Die von der G.I.B. im Rahmen der Befragung angesprochenen Unternehmen und Beschäftigten hatten auch Gelegenheit, sich zu einigen vorgegebenen Beratungsaspekten – man könnte auch von Beratungsdimensionen sprechen – zu äußern (vgl. Abbildung 40). Dabei wird ersichtlich, dass sowohl aus Sicht der beratenen Unternehmen wie auch aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Beratung in einer ruhigen und störungsfreien Atmosphäre stattgefunden hat und auch, dass die Beratung im Wesentlichen durch keinerlei Zeitdruck negativ beeinflusst wurde; die Durchschnittswerte betragen für beide Gruppen und für beide

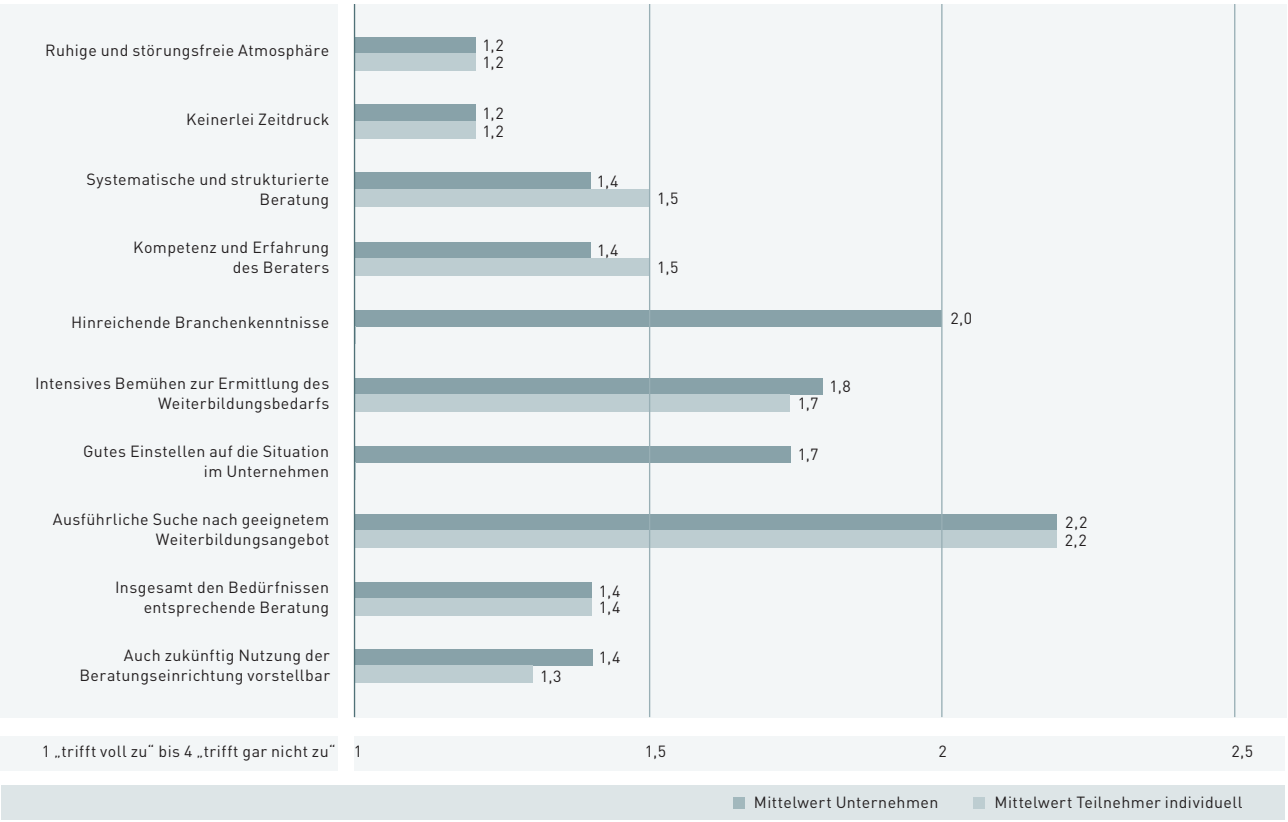
[16] Hierzu wurde ihnen eine Skala mit vier Antwort- bzw. Zustimmungskategorien vorgegeben (1=trifft voll zu, 2=trifft eher zu, 3=trifft eher nicht zu, 4=trifft gar nicht zu) (vgl. Abbildung 40). Zur Veranschaulichung der Ergebnisse wurden Mittelwerte gebildet, wenngleich diese statistische Operation nach strengen methodischen Kriterien (die Antwortmöglichkeiten sind lediglich „ordinal skaliert“ und dürfen eigentlich keinen Rechenoperationen unterzogen werden) nicht gestattet ist.

[17] Die Frage nach den hinreichenden Branchenkenntnissen sowie die Frage nach dem Einstellen auf die Situation im Unternehmen wurde ausschließlich an die beratenen Unternehmen gerichtet.

Fragen 1,2.[16] Der Frage danach, ob die Beratung systematisch und strukturiert war, sowie die Frage nach der Kompetenz und Erfahrung der Beraterin bzw. des Beraters (aus subjektiver Sicht der Beratenen) wurde ebenfalls in hohem Maße zugestimmt, jedoch nicht in gleich starker Weise wie bei den erstgenannten Fragen; hier wurden Durchschnittswerte von 1,4 und 1,5 erreicht.

Als recht positiv kann auch das Ausmaß der Zustimmung zu den Aussagen „Insgesamt wurde die Beratung meinen Bedürfnissen gerecht" sowie „Ich kann mir gut vorstellen, auch in Zukunft die Dienstleistungen der Beratungseinrichtung in Anspruch zu nehmen" betrachtet werden. Die Antworten liegen hier für beide Fragen und beide Gruppen bei einem Durchschnittswert von 1,4. Weiter wurden die Unternehmensvertreter danach gefragt, inwieweit sie den Aussagen zustimmen „Der Berater bzw. die Beraterin besaß ausreichende Branchenkenntnisse" sowie „Der Berater bzw. die Beraterin konnte sich gut auf die Situation in meinem Unternehmen einstellen". Die erste Aussage nach den Branchenkenntnissen erreichte hier den durchschnittlichen Skalenwert von 2,0, während die zweite Aussage nach dem Einstellen auf die Situation im Unternehmen einen durchschnittlichen Wert von 1,7 erreichte. Das Zustimmungsniveau liegt hier also niedriger als bei den vorangegangenen Items.

Abbildung 40: Bewertung der verschiedenen Beratungsaspekte durch Unternehmen sowie durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang [17]



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

Besondere Beachtung sollte u. E. die Zustimmung der Beratenen zu den Aussagen „Der Berater bzw. die Beraterin bemühte sich intensiv, den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln" sowie „Der Berater bzw. die Beraterin suchte ausführlich nach einem für mich geeigneten Weiterbildungsangebot" erhalten. Während die erste Aussage eine durchschnittliche Zustimmung von 1,8 bzw. 1,7 erhielt, erreichte die zweite Aussage sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Beschäftigten einen Durchschnittswert von 2,2. Um die Ergebnisse angemessen einordnen zu können, ist es notwendig, in diesem Kontext auch den jeweiligen Beratungsbedarf mit zu berücksichtigen. Denn nur dann, wenn die zu Beratenen noch keine Klarheit über ihre Weiterbildungsziele haben, entsteht in der Regel auch „kundenseitig" ein entsprechender Beratungsbedarf.

Tabelle 6: Frage: „Wussten Sie bereits vor dem Beratungsgespräch, welche Weiterbildungsmaßnahme Sie buchen wollten?"

Vorfeldentscheidung für eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme	Unternehmen Anteil in %	Teilnehmer individuell Anteil in %
Ja	94,1	95,7
Nein	5,9	4,3
Gesamt	100,0	100,0

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

Auch zu diesem Zusammenhang wurden im Rahmen der G.I.B.-Befragung entsprechende Fragen gestellt. So gaben 94,1 % der Unternehmen und 95,7 % der beratenen Beschäftigten an, dass sie bereits vor dem Aufsuchen der Bildungsberatungsstelle wussten, welche Weiterbildungsmaßnahme sie buchen wollten (vgl. Tabelle 6). Des Weiteren äußerten 84,1 % der Unternehmen und 86,5 % der beratenen Beschäftigten, dass sie auch schon vor dem Beratungsgespräch eine Entscheidung darüber getroffen hatten, bei welchem Weiterbildungsanbieter sie ihre Bildungsmaßnahme buchen wollten (vgl. Tabelle 7). Gleichwohl ist es eine zentrale Aufgabe im Rahmen der Bildungsscheckberatung, diese kundenseitige Vorfeldentscheidung gemeinsam mit den zu Beratenen zu reflektieren und ggf. Alternativen hierzu zu entwickeln. Der Vorstellung mancher Kundinnen bzw. Kunden, bei den Beratungsstellen handele es sich lediglich um reine „Bildungsscheck-Ausgabestellen" ist insofern häufig entgegenzuwirken.

Tabelle 7: Frage: „Wussten Sie bereits vor dem Beratungsgespräch, bei welchem Weiterbildungsanbieter Sie eine oder mehrere Maßnahmen buchen wollten?

Vorfeldentscheidung für einen bestimmten Weiterbildungsanbieter	Unternehmen Anteil in %	Teilnehmer individuell Anteil in %
Ja	84,1	86,5
Nein	15,9	13,5
Gesamt	100	100

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006 © G.I.B.

Bei der Implementierung des Förderinstruments Bildungsscheck war es ein herausragendes politisches Ziel, die Neutralität der Bildungsberatungsstellen zu gewährleisten. Die Betonung dieses Ziels resultiert insbesondere aus dem Umstand, dass eine Vielzahl von Bildungsberatungsstellen zugleich potenzielle Weiterbildungsanbieter sind, die naturgemäß auch ein Interesse daran haben, ihre eigenen Weiterbildungsangebote zu vermarkten. Um die Neutralität der Bildungsberatung sicherzustellen, wurden die Bildungsberatungsstellen verpflichtet, den zu beratenen Kundinnen und Kunden mindestens drei unterschiedliche Weiterbildungsanbieter zu nennen, wobei sie selbst – unter der Voraussetzung, dass sie ein entsprechendes Angebot vorhalten – auch einer dieser drei sein dürfen.

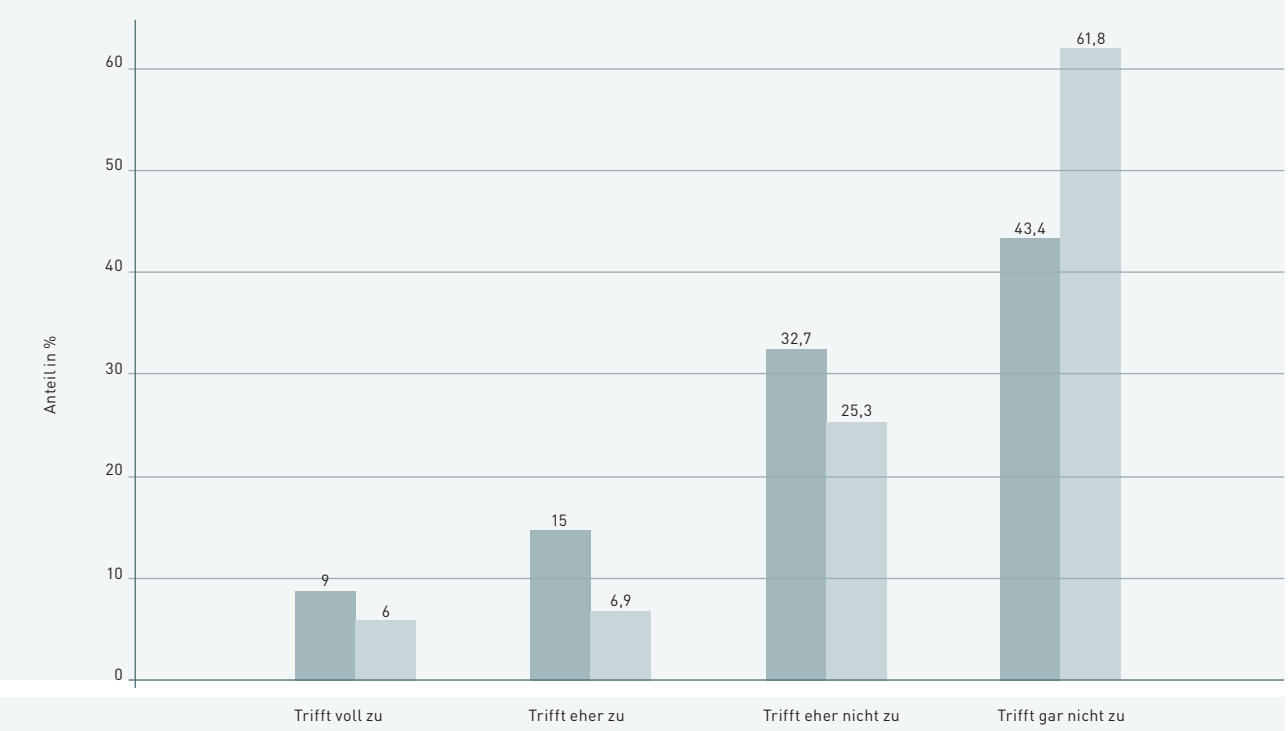
Im Rahmen der G.I.B.-Befragung wurden die beratenen Unternehmen und Beschäftigten mit individuellem Zugang nach ihrer Zustimmung zu Aussagen befragt, die auf die Neutralität der Beratung hinweisen könnten. In einem ersten Schritt wurde die Zustimmung zur Aussage „Der Berater bzw. die Beraterin gab mir eine eindeutige Empfehlung, das

Weiterbildungsangebot eines bestimmten Anbieters in Anspruch zu nehmen" erfragt. Im nächsten Schritt wurden Unternehmen und Beschäftigte dann nach ihrer Zustimmung zur Aussage „Der Berater bzw. die Beraterin empfahl mir nachdrücklich, das Weiterbildungsangebot seiner bzw. ihrer eigenen Weiterbildungseinrichtung in Anspruch zu nehmen" befragt.

Die Abbildung 41 zeigt das Ergebnis für die beratenen Unternehmen. Hiernach gaben mehr als drei Viertel der beratenen Unternehmen (76,1 %) an, dass die erste Aussage eher nicht oder gar nicht zutrifft. Des Weiteren gab die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (87,1 %) an, dass die Aussage nach der Selbstempfehlung der Bildungsberatungsstellen eher nicht oder gar nicht zutrifft. Die Ergebnisse belegen, dass die Bildungsberatungsstellen ihre Kundinnen und Kunden in der überwiegenden Mehrheit der Fälle neutral beraten haben.

Die Abbildung 42 weist die entsprechenden Ergebnisse für die beratenen Beschäftigten mit individuellem Zugang aus, die insgesamt eine vergleichbare Tendenz zeigen wie bei den beratenen Unternehmen. Hier sind es nahezu vier Fünftel (79,1 %), die der Aussage zur Empfehlung eines bestimmten Weiterbildungsangebotes eher nicht oder gar nicht zustimmten, und 89,4 %, die der Aussage nach der Selbstempfehlung der Bildungsberatungsstelle eher nicht oder gar nicht zustimmten. D. h. auch im Rahmen der Beratungen mit individuellem Zugang haben die Beraterinnen und Berater in der überwiegenden Mehrheit der Fälle neutral beraten.

Abbildung 41: Neutralität der Bildungsberatung? – Ergebnisse für beratene Unternehmen

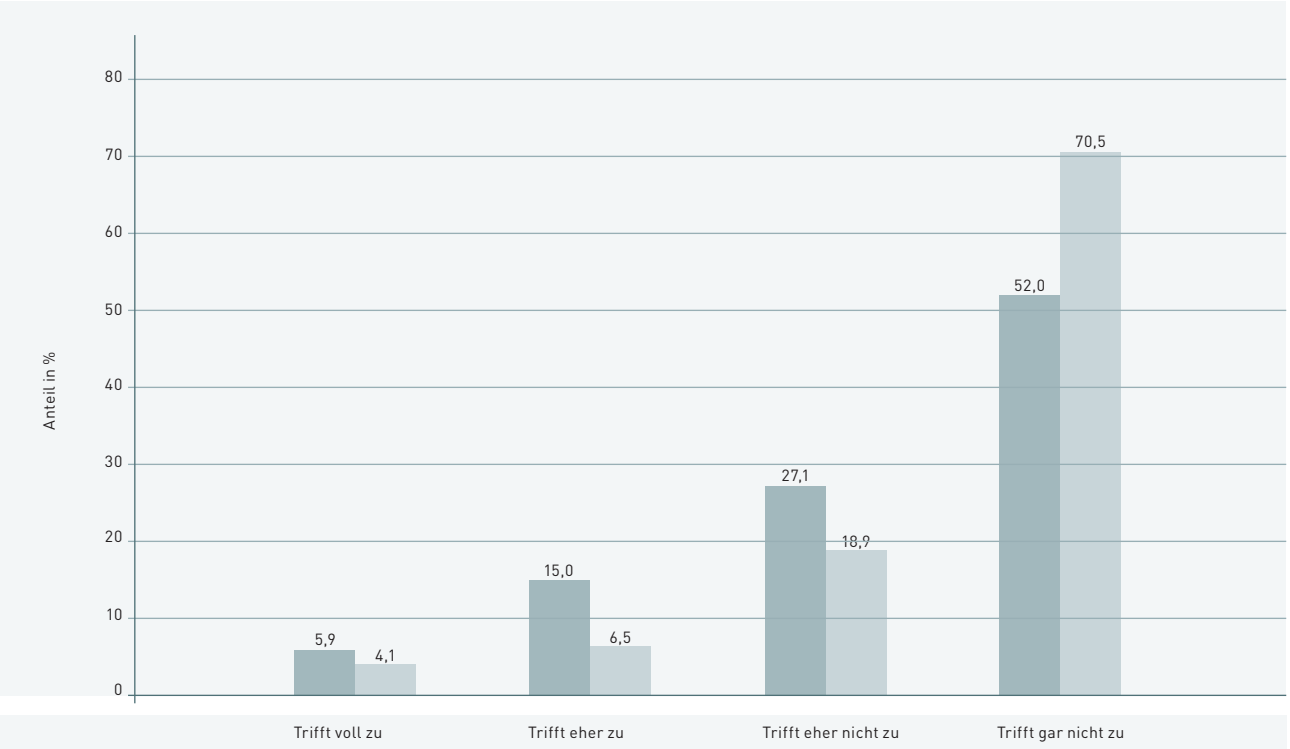


Aussage: „Der Berater bzw. die Beraterin gab mir eine eindeutige Empfehlung, das Weiterbildungsangebot eines bestimmten Anbieters zu nehmen."
Aussage: „Der Berater bzw. die Beraterin empfahl mir nachdrücklich, das Weiterbildungsangebot seiner bzw. ihrer eigenen Weiterbildungseinrichtung in Anspruch zu nehmen."

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006: N=346

© G.I.B.

Abbildung 42: Neutralität der Bildungsberatung? – Ergebnisse für Beschäftigte mit individuellem Zugang



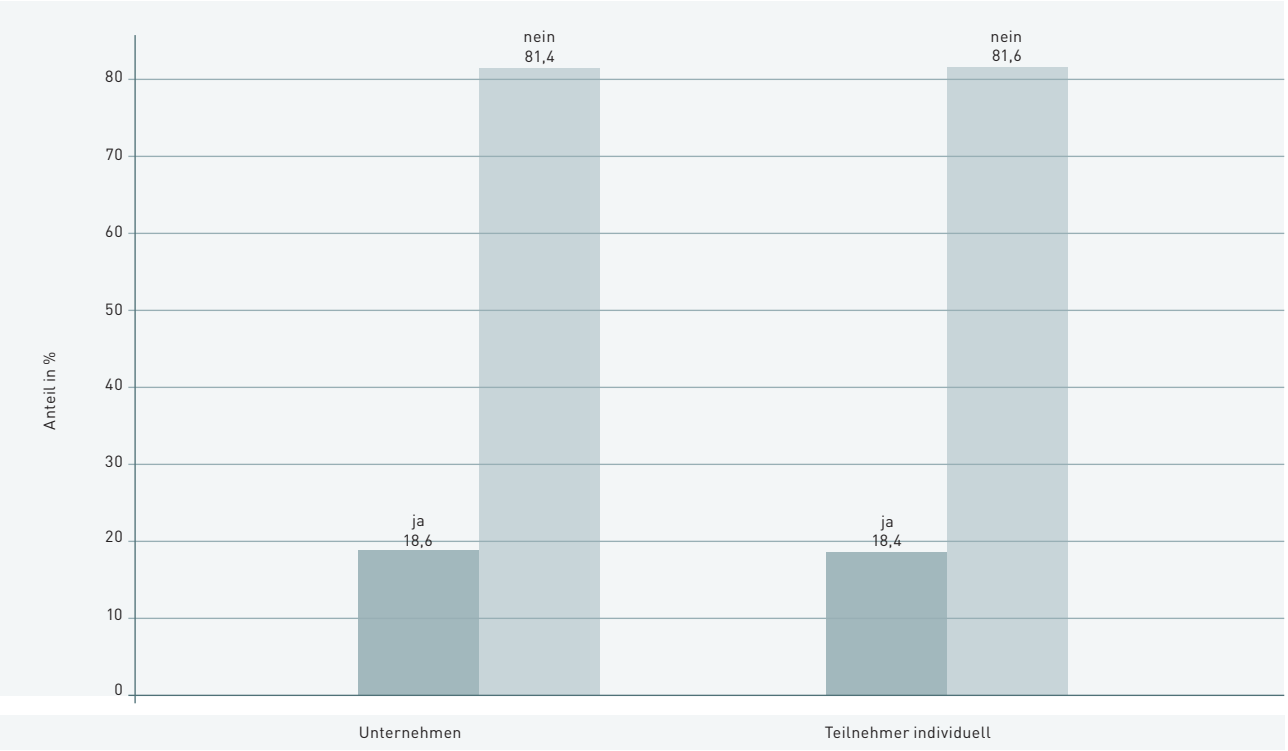
Aussage: „Der Berater bzw. die Beraterin gab mir eine eindeutige Empfehlung, das Weiterbildungsangebot eines bestimmten Anbieters zu nehmen."
Aussage: „Der Berater bzw. die Beraterin empfahl mir nachdrücklich, das Weiterbildungsangebot seiner bzw. ihrer eigenen Weiterbildungseinrichtung in Anspruch zu nehmen."

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006: N=447

© G.I.B.

Schließlich wurden auch die beratenen Unternehmen und Beschäftigten dahingehend befragt, ob die Weiterbildungsmaßnahme letztlich in derselben Einrichtung durchgeführt wurde, die auch die Beratung zum Bildungsscheck vorgenommen hatte.
Abbildung 43 zeigt, dass die Ergebnisse bei den Unternehmen und Beschäftigten annähernd auf gleichem Niveau liegen. 18,6 % der Unternehmen und 18,4 % der Beschäftigten mit individuellem Zugang bejahten diese Frage. Eine Bewertung der hier präsentierten Ergebnisse muss verschiedene Kontextbedingungen berücksichtigen. So ist in den vorangegangenen Auswertungen deutlich geworden, dass eine Vielzahl von Unternehmen und Beschäftigten die Bildungsberatungsstellen mit bereits sehr klaren Vorstellungen davon aufsuchen, welchen Weiterbildungskurs sie bei welchem Weiterbildungsanbieter buchen wollen. In einigen Fällen suchen die Weiterbildungsinteressierten deswegen bereits den entsprechenden Weiterbildungsanbieter auf, wenn er zugleich auch als Bildungsberatungsstelle fungiert.

Abbildung 43: Frage: „Wird die Weiterbildungsmaßnahme in derselben Einrichtung durchgeführt, die auch den Bildungsscheck ausgegeben hat?“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

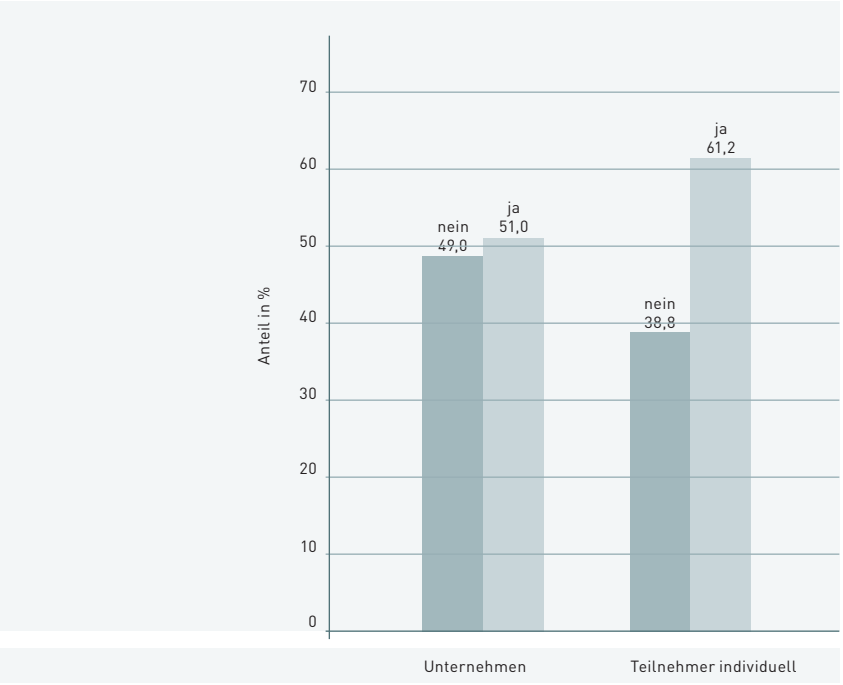
© G.I.B.

7. Mitnahme- und Anschubeffekte der Förderung

Ein zentrales Kriterium für die Bewertung eines Förderinstruments stellt allgemein das Ausmaß der gemessenen bzw. geschätzten Mitnahmeeffekte dar. In Bezug auf den Bildungsscheck lassen sich Mitnahmeeffekte definieren als das Ausmaß geförderter Weiterbildungsaktivitäten, die auch ohne die Förderung von den Unternehmen bzw. den Beschäftigten realisiert worden wären.

Allein diese Definition würde jedoch zu kurz greifen, da sie nicht mit berücksichtigt, ob durch die Förderung weitere und „zusätzliche" Weiterbildungsaktivitäten angeregt wurden, die ohne die Förderung so nicht zustande gekommen wären. Eine Ausblendung dieses „Anschubeffektes" würde damit einen überzeichneten „Brutto-Mitnahmeeffekt" darstellen, während die Berücksichtigung des Anschubeffektes erst zum letztendlich relevanten „Netto-Mitnahmeeffekt" führt. Im Folgenden soll versucht werden, diese Dimensionen auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse zu quantifizieren.

Abbildung 44: Frage: „Hätten Sie die Weiterbildungsmaßnahme(n) auch dann gebucht, wenn die Förderung der Kosten durch den Bildungsscheck nicht möglich gewesen wäre?"

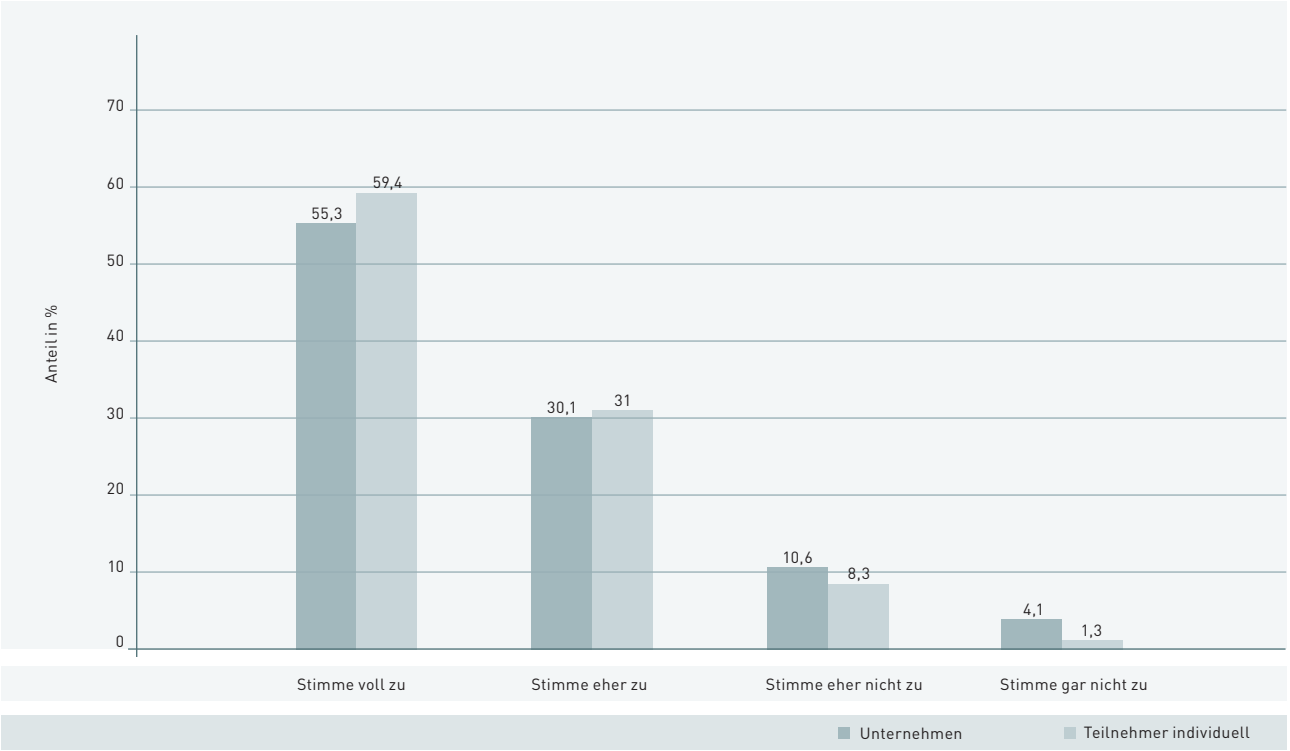


Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006: N=436 © G.I.B.

Entsprechend dieser Definition wurden in der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung Unternehmen und Beschäftigte zunächst danach gefragt, ob sie die mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildungsmaßnahme(n) auch dann gebucht hätten, wenn diese Förderung nicht möglich gewesen wäre. Abbildung 44 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen (51 %) und mehr als drei Fünftel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang (61,2 %) diese Frage bejahten.

Ergänzend hierzu wurden die Unternehmen und Beschäftigten auch nach ihrer Zustimmung zu der Aussage befragt, dass der Bildungsscheck zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten stimuliert habe (vgl. Abbildung 45). 85,4 % der Unternehmen und sogar 90,4 % der Beschäftigten, die über den individuellen Zugang Bildungsschecks erhalten haben, stimmten dieser Aussage voll oder ganz zu. Lediglich 14,7 % der Unternehmen und weniger als ein Zehntel der Beschäftigten (9,6 %) stimmten dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu. Auf der Basis dieser Angaben ist folglich davon auszugehen, dass durch die Förderung im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten stimuliert wurden. Wie weit diese Stimulation reicht und ob und ggf. wie weit sie das Weiterbildungsverhalten der geförderten Unternehmen und Beschäftigten insgesamt, etwa durch eine veränderte Einstellung zum lebenslangen Lernen „nachhaltig" beeinflusst, ließ sich zum Untersuchungszeitpunkt nicht beantworten. Hierzu müssen zu einem späteren Zeitpunkt entsprechende Befragungen durchgeführt werden.

Abbildung 45: Zustimmung zur Aussage: „Der Bildungsscheck hat in unserem Unternehmen bzw. bei mir zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt“



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

Tabelle 8: Beratene Unternehmen nach Mitnahme- und Anschubeffekten

			Anregung zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten durch Bildungsscheck				
			Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Gesamt
Weiterbildung auch ohne Bildungsscheck?	Nein	Anzahl	123	37	8	1	169
		% der Gesamtzahl	35,8 %	10,8 %	2,3 %	0,3 %	49,1 %
	Ja	Anzahl	67	63	31	14	175
		% der Gesamtzahl	19,5 %	18,3 %	**9,0 %**	**4,1 %**	50,9 %
Gesamt		Anzahl	190	100	39	15	344
		% der Gesamtzahl	55,2%	29,1 %	11,3 %	4,4 %	100,0 %

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

© G.I.B.

Die Tabellen 8 und 9 bringen Brutto-Mitnahmeeffekte und Anschubeffekte der Bildungsscheckförderung in Zusammenhang, sodass sich hier ein – mit gewissen Unsicherheiten behafteter – Netto-Mitnahmeeffekt errechnen lässt.

In der unten angestellten Betrachtung wird unterstellt, dass dann von einer Netto-Mitnahme der Förderung gesprochen werden kann, wenn die Begünstigten (Unternehmen sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang), die nach eigener Aussage auch ohne Bildungsschecks ihre Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt hätten, der Aussage „Der Bildungsscheck hat in unserem Unternehmen bzw. bei mir zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt" eher nicht oder gar nicht zugestimmt haben. Die Netto-Mitnahmeeffekte würden dann zum Ausdruck bringen, dass die getätigten Weiterbildungsaktivitäten auch ohne die Förderung realisiert worden wären und dass die Förderung keinerlei weitere Weiterbildungsaktivitäten angeregt habe.

Demnach betrug der Netto-Mitnahmeeffekt der Bildungsscheckförderung bei den Unternehmen 13,1 % und bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang nur noch 8,5 %.[18]

Tabelle 9: Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang nach Mitnahme und Anschubeffekten

			Anregung zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten durch Bildungsscheck				
			Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Gesamt
Weiterbildung auch ohne Bildungsscheck?	Nein	Anzahl	133	41	3	2	179
		% der Gesamtzahl	28,9 %	8,9 %	0,7 %	0,4 %	38,8 %
	Ja	Anzahl	140	103	35	4	282
		% der Gesamtzahl	30,4 %	22,3 %	**7,6 %**	**0,9 %**	61,2 %
Gesamt		Anzahl	273	144	38	6	461
		% der Gesamtzahl	59,2 %	31,2 %	8,2 %	1,3 %	100 %

Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006

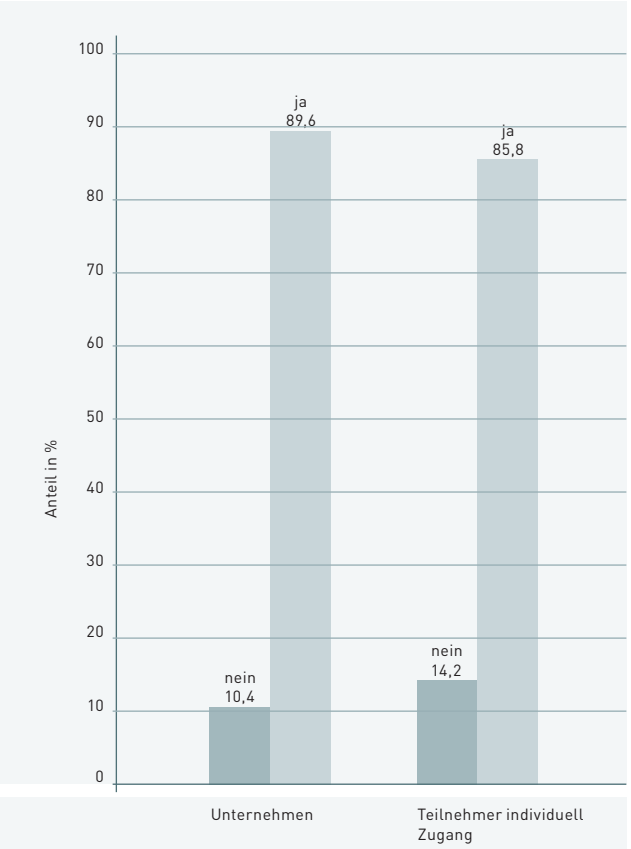
© G.I.B.

[18] Diese Ergebnisse sollen im Rahmen der G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2008 überprüft werden, indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach den weiteren tatsächlich in Anspruch genommenen Weiterbildungsaktivitäten gefragt werden. Anzumerken ist ferner, dass die Gutachterinnen und Gutachter, die mit der begleitenden Evaluierung des Förderinstruments beauftragt wurden, den Netto-Mitnahmeeffekt für die Unternehmen bei Verwendung eines etwas anderen Berechnungskonzeptes und eigener Datenerhebung auf 24 % beziffern (vgl. SALSS 2007, S. 26).

8. Nutzen der Weiterbildung und Empfehlung des Förderinstruments

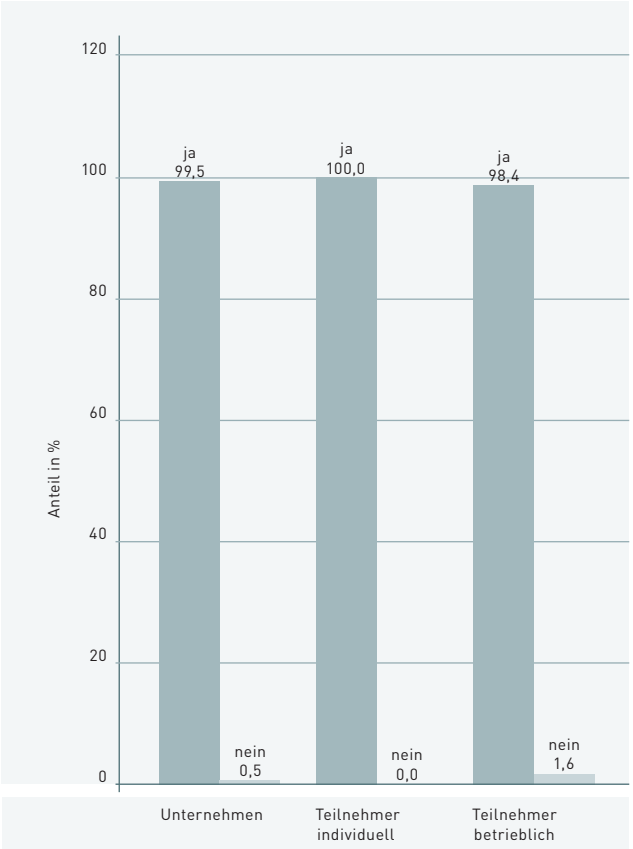
Die Unternehmen sowie auch die Beschäftigten mit individuellem Zugang wurden von der G.I.B. auch danach befragt, ob sie zum Untersuchungszeitpunkt bereits positiven Nutzen aus den mit dem Bildungsscheck geförderten und realisierten Weiterbildungsmaßnahmen ziehen konnten. Diese Frage bejahten 89,6 % der Unternehmen und 85,8 % der Beschäftigten (vgl. Abbildung 46).
Wenngleich der Untersuchungszeitpunkt (Herbst 2006) noch sehr nahe an den Weiterbildungsaktivitäten lag, geben diese Angaben schon einen ersten Eindruck dafür, dass offensichtlich in großem Maße „verwertbare" Weiterbildungskurse gefördert und gebucht wurden. Gleichzeitig dürfte dies auch ein Indikator für die Qualität der Beratung in den Bildungsberatungsstellen sein. Abschließend sollte in der G.I.B.-Befragung auch ein allgemeines „Stimmungsbild" zum Förderinstrument eingeholt werden. Die entsprechende Frage lautete: „Würden Sie den Bildungsscheck aufgrund Ihrer Erfahrungen auch anderen Unternehmen bzw. Freunden und Bekannten empfehlen?" Die Ergebnisse zeigen, dass dieses Stimmungsbild offensichtlich außerordentlich positiv ausgefallen ist. Nahezu alle Unternehmen wie auch alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer – ob mit individuellem oder betrieblichem Zugang – bejahten diese Frage (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 46: Frage: „Können Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt (in Ihrem Unternehmen) bereits Nutzen aus den mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ziehen?"



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006: N=436 © G.I.B.

Abbildung 47: Frage: „Würden Sie den Bildungsscheck aufgrund Ihrer Erfahrungen auch anderen Unternehmen bzw. Freunden und Bekannten empfehlen?"



Quelle: G.I.B.-Bildungsscheckbefragung 2006: N=436 © G.I.B.

9. Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Bildungsscheck wurde zu Beginn des Jahres 2006 vom MAGS NRW eingeführt, um die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu erhöhen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Erhöhung ihrer Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern. Die zentralen Merkmale des Bildungsschecks sind zum einen die obligatorische Beratung in ausgewiesenen Bildungsberatungsstellen, die der Ausgabe von Bildungsschecks vorangestellt ist, sowie zum anderen die Möglichkeit, Bildungsschecks sowohl über einen betrieblichen als auch über einen individuellen Zugang zu nutzen. Die Laufzeit des Förderinstruments war zunächst bis zum Ende des Jahres 2007 begrenzt, wurde aber schließlich mit dem Start der neuen ESF-Förderphase 2007 – 2013 bis über das Jahr 2008 hinaus verlängert.

Während es im Vorfeld der Implementation des Programms noch fraglich erschien, in welchem Umfang der Bildungsscheck von den Unternehmen und den Beschäftigten angenommen werden würde, haben die Umsetzungszahlen schnell alle Erwartungen übertroffen: Bis Anfang Februar 2008 wurden landesweit mehr als 209.000 Bildungsschecks ausgegeben. Die starke Inanspruchnahme sowie die hohe Einlösequote von Bildungsschecks bei Weiterbildungsanbietern von rund zwei Dritteln haben dazu geführt, dass die Regularien zur Programmumsetzung zwischenzeitlich der Nachfrage angepasst werden mussten, um das zur Verfügung stehende Fördermittelbudget nicht zu überschreiten: So wurde u. a. die Anzahl der jährlich nutzbaren Bildungsschecks auf betrieblicher Ebene auf 20 und auf individueller Ebene auf vier begrenzt, die maximale Förderhöhe pro Bildungsscheck von 750,00 auf 500,00 Euro reduziert und die Einlösefrist der Bildungsschecks gekürzt.

Elk & Gelderblom (o. J.) haben im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission die Auswirkungen staatlicher Maßnahmen zur Stimulierung von Fortbildungsmaßnahmen auf der Seite von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untersucht und relevante Erfolgsfaktoren für die unterschiedlichen Fördermodelle herausgearbeitet. Folgt man den Ergebnissen dieser Studie, dann lassen sich für das nordrhein-westfälische Bildungsscheckmodell folgende Faktoren bestimmen, die den Erfolg des Bildungsschecks begünstigt haben dürften: Es hat eine breite und begleitende Informationskampagne zum Bildungsscheck gegeben, die Förderung konzentriert sich auf Klein- und Mittelbetriebe, die Förderung ist flexibel und mit den Zielen der Unternehmen und Beschäftigten kompatibel (z. B. Wahl der Kurse), das Förderinstrument hat einen geringen administrativen Aufwand (schlankes Verwaltungsverfahren) und es ist gelungen, die Sozialpartner einzubinden.

Darüber hinaus dürfte für den Erfolg des Bildungsschecks von Bedeutung sein, dass dieses Förderinstrument im Land NRW im Rahmen der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik implementiert wurde: Die Bestimmung der Bildungsberatungsstellen erfolgte in den einzelnen Regionen im Konsens durch die regionalen Gremien, d. h. Lenkungskreise, Regionalagenturen und Facharbeitskreise. So wird der Bildungsscheck in allen arbeitspolitischen Regionen des Landes umfangreich genutzt, wenngleich sich dort die Beratungsstrukturen zum Teil erheblich voneinander unterscheiden. Naturgemäß werden – gemessen an der Anzahl der Beschäftigten und der Anzahl der Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten – in den größten Regionen des Landes wie Köln, Ostwestfalen-Lippe und dem Münsterland in absoluten Zahlen auch die meisten Bildungsschecks ausgegeben.

Gleichwohl ist feststellbar, dass in relativer Betrachtung, wenn also z. B. die Anzahl der ausgegebenen Bildungsschecks auf die Anzahl der KMU-Beschäftigten einer Region bezogen wird, sich zum Teil andere Regionen als besonders erfolgreich darstellen, wie etwa Hellweg-Hochsauerland, das Bergische Städtedreieck oder Aachen. Wie immer müssen bei der Bewertung des Erfolgs von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch die relevanten Kontextbedingungen beachtet werden.

Gesicherte Erkenntnisse darüber, ob in naher Zukunft eine gewisse „Sättigung" in Bezug auf die Nutzung von Bildungsschecks in Nordrhein-Westfalen eintreten oder aber die größere Verbreitung noch zu zusätzlichem Umsatz führen wird („Schneeballeffekt"), gibt es zurzeit nicht und dürften auch zukünftig aufgrund fehlender Erfahrungswerte nur schwerlich prognostizierbar sein.

Die Beratung zum Bildungsscheck wird von den Kundinnen und Kunden insgesamt sehr positiv bewertet, auch wenn dabei berücksichtigt werden muss, dass die meisten von ihnen schon im Vorfeld sehr konkrete Vorstellungen davon hatten, welche Weiterbildungsmaßnahme sie buchen und bei welchem Weiterbildungsanbieter sie den Kurs absolvieren wollten. Doch auch die recht wenigen noch Unschlüssigen stellten der Beratung zum Bildungsscheck allgemein ein sehr gutes Zeugnis aus. Eine zentrale politische Vorgabe bei der Implementation des Bildungsschecks war, dass die Beratung von den verschiedenen hier tätigen Einrichtungen „neutral" durchgeführt wird. Folgt man den Aussagen der von der G.I.B. befragten Bildungsschecknutzer, so entsteht der Eindruck, dass dieses Neutralitätsgebot in der überwiegenden Mehrheit der Beratungsfälle beachtet wird.

Nach zweijähriger Programmlaufzeit zeigt sich inzwischen sehr deutlich, dass die Entscheidung, den an beruflicher Weiterbildung interessierten Unternehmen und Beschäftigten zwei Zugänge zum Bildungsscheck anzubieten, eine richtige gewesen ist. Die beruflichen Situationen der Beschäftigten, die über den betrieblichen Zugang Bildungsschecks genutzt haben, unterscheidet sich insgesamt sehr deutlich von denen, die Bildungsscheck über den individuellen Zugang erhalten haben.

Tendenziell lässt sich feststellen, dass Beschäftigte, die Bildungsschecks über den individuellen Zugang nutzen, eine stärkere Orientierung auf den externen Arbeitsmarkt haben – sei es, weil sie aufgrund der Situation in ihrem aktuellen Betrieb dazu gezwungen sind, oder sei es, weil sie sich aus eigenem Antrieb verändern wollen; sie befinden sich auch häufiger in einer prekären Beschäftigungssituation. Dem Bildungsscheck kann in diesem Zusammenhang eine präventive arbeitsmarktpolitische Funktion bescheinigt werden.

Etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass ihre Motivation zur Weiterbildung aus betrieblichen Veränderungen resultiert. Die wichtigsten Veränderungen in diesem Zusammenhang sind die Einführung neuer Technologien (insbesondere beim betrieblichen Zugang), die Einführung von neuen Produkten und Dienstleistungen sowie die Einführung von Systemen des Qualitätsmanagements, was auch in Zusammenhang mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen betrachtet werden sollte.

Besonders hervorzuheben ist beim individuellen Zugang der hohe Anteil an Frauen; er lag Anfang des Jahres 2008 bei rund 70 % gegenüber rund 47 % beim betrieblichen Zugang. Während der betriebliche Zugang damit in etwa die bekannte Situation in der beruflichen Weiterbildung widerspiegelt, eröffnen sich mit dem Bildungsscheck für Frauen über den individuellen Zugang offensichtlich völlig neue Weiterbildungsoptionen.

Auch die Fachgebiete der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich, wenn nach Zugang differenziert wird. Während beim betrieblichen Zugang sehr stark berufsübergreifende Themen wie etwa Verkaufs- und Kommunikationstraining, Projekt- und Qualitätsmanagement, Rhetorik und Präsentation sowie EDV dominieren, stehen beim individuellen Zugang viel stärker soziale und pflegerische sowie kaufmännische Weiterbildungen im Vordergrund; Fremdsprachenkurse und Weiterbildungen im gewerblichen Bereich sind dagegen bei beiden Beratungszugängen etwa gleich stark vertreten.

Wird differenzierter betrachtet, welche Unternehmen und welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Förderinstrument Bildungsscheck bislang genutzt haben, so zeigen sich sowohl einige deutliche Übereinstimmungen als auch eine Reihe von Unterschieden zu den Erkenntnissen aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung allgemein. Übereinstimmend kann festgestellt werden, dass sich beim Bildungsscheck insbesondere größere Unternehmen (hier mit bis zu maximal 250 Beschäftigten) in guter wirtschaftlicher Verfassung engagiert haben, die auch bisher schon die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt haben; Klein- und Kleinstbetriebe werden bislang eher zu einem kleinen Anteil erreicht. Abweichend von den allgemeinen Erkenntnissen zur beruflichen Weiterbildung ist jedoch festzustellen, dass in NRW überproportional häufig Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes Bildungsschecks nutzen,

obwohl bekannt ist, dass diese Branche eigentlich zu jenen mit eher unterdurchschnittlichem Weiterbildungsengagement zählt (vgl. Bellmann u. a. 2006).

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Bildungsschecks genutzt haben, ist zunächst die sehr hohe, bereits oben angesprochene Frauenbeteiligung zu erwähnen. Daneben haben den Bildungsscheck ebenso, wie im Bereich der beruflichen Weiterbildung allgemein bekannt, eher gut qualifizierte Beschäftigte genutzt; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung finden sich gegenwärtig nur zu einem kleineren Anteil. Ebenso üben die meisten Bildungsschecknutzer in ihrem Betrieb eine qualifizierte Tätigkeit aus. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der einen sowie jüngere Beschäftigte auf der anderen Seite werden mit dem Bildungsscheck bislang zu einem recht geringen Anteil erreicht. Auch liegt die Beteiligung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf dem allgemeinen (niedrigen) Niveau. Bei den Gründen, die von den Bildungsschecknutzern für ihre frühere Nicht-Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen angeführt werden, dominieren die fehlende Zeit sowie – insbesondere bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit individuellem Zugang – das fehlende Geld.

Das vielleicht wichtigste Kriterium zur Bewertung von öffentlichen Förderprogrammen stellt das Ausmaß von Mitnahmeeffekten dar. Rund die Hälfte der Unternehmen, die Bildungsschecks erhalten haben und rund 60 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang gaben an, dass sie die mit dem Bildungsscheck geförderte(n) Weiterbildung(en) auch dann gebucht hätten, wenn diese Förderung nicht möglich gewesen wäre. Wird weiter der Anschubeffekt der Förderung mit einbezogen, d. h. die stimulierende Wirkung des Bildungsschecks auf spätere Weiterbildungsaktivitäten, dann betragen die Mitnahmeeffekte auf der Unternehmensseite 13,1 % und auf der Seite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang 8,5 %. Diese Ergebnisse für die „Netto-Mitnahmeeffekte" sind natürlich mit einigen Unsicherheiten verbunden. So lässt sich gegenwärtig noch nicht das tatsächliche Ausmaß zukünftiger Weiterbildungsaktivitäten bestimmen, sondern dies ist u. a. ein Thema weiterer Befragungen.

Um diese Ergebnisse angemessen bewerten und einordnen zu können, ist es notwendig zu vergleichen, in welchem Ausmaß Mitnahmeeffekte bei ähnlichen Fördermaßnahmen festgestellt worden sind. Da Bildungsschecks oder allgemein Bildungsgutscheine auch im europäischen Kontext gegenwärtig zu den innovativen Förderinstrumenten zählen, existiert hierzu bislang keine allzu breit angelegte Forschung. Interessant erscheint die vergleichende Untersuchung von van Elk & Gelderblom (o. J.), die sich mit den Auswirkungen staatlicher Maßnahmen zur Stimulierung von Fortbildungsmaßnahmen auf der Seite von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befasst.[19] Van Elk & Gelderblom stellen zunächst fest, dass nur ein recht kleiner Teil der nahezu 100 von ihnen untersuchten Förderinstrumente überhaupt evaluiert worden ist. Allgemein wird den verschiedenen Instrumenten das Potenzial zugesprochen, die Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen. Weiterbildungsgutscheinen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird hierbei ein Nettoeffekt von 45 % zugesprochen bzw. im Umkehrschluss wird davon ausgegangen, dass das Ausmaß des Mitnahmeeffekts bei 55 % lag – ein Wert, der recht gut mit dem hier für den Bildungsscheck ermittelten korrespondiert – allerdings nur, wenn die Anschubeffekte außer Acht gelassen werden. Wird dieser dagegen auf Basis der prospektiven Aussagen der Befragten mit einbezogen, lassen sich für den Bildungsscheck deutlich bessere Ergebnisse feststellen.

[19] Die Studie konzentriert sich auf eine spezifische Kategorie nationalstaatlicher Maßnahmen in den EU-15-Ländern vor dem 1. Mai 2004. Die entsprechenden Maßnahmen waren direkt auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet, sodass etwa auf Schulungseinrichtungen ausgerichtete Förderinstrumente keine Berücksichtigung fanden.

Literatur

Ambos, Ingrid / 2005
„Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland." Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): Nationaler Report

Bellmann, Lutz u. a. / 2006
„Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung." Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. In: IAB-Forschungsbericht 11/2006

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / 2005
„Berichtssystem Weiterbildung IX: Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation." Bonn

Konsortium Bildungsberichterstattung / 2006
„Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration." Bielefeld

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH in Kooperation mit Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH / 2007
„Evaluierung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW", im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen." Düsseldorf: Unveröffentlichtes Manuskript

van Elk, Koos & Gelderblom, Arie / o. J.
„Lebensbegleitendes Lernen und betriebliche Fortbildung." EIM Business & Policy Research, Niederlande und SEOR Erasmus-Universität Rotterdam

Weiß, Reinhold / 2008
Weiterbildung: Beratung tut not! In: BWP, Heft 1, S. 3 f.

Wilkens, Cornelia / 2008
„Weiterbildung mit dem Bildungsscheck in NRW." In: BWP, Heft 1, S. 23 f.

NOTIZEN

EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: 02041 767-0
Telefax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de