

B

Bericht 5/2021

Förderprogramme in NRW

Evaluierung des Bildungsschecks NRW

Eine empirische Untersuchung auf Basis
einer Teilnehmendenbefragung

Esra Eichener
Josef Muth
Georg Worthmann

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

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



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Das Förderinstrument	7
2.1	Die Umsetzung der Bildungsscheck-Förderung	7
2.2	Beschreibung des Förderinstruments anhand eines Wirkungsmodells	14
3.	Zielanalyse	18
3.1	ESF-Verordnung und Operationelles ESF-Programm	21
3.2	ESF-Förderrichtlinie	24
3.2.1	Weiterbildungsberatung	24
3.2.2	Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch das Bildungsscheckverfahren	25
4.	Methodik	28
4.1	Datengrundlage	28
4.2	Kriterien für die Bewertung des Bildungsscheckverfahrens	30
5.	Auswertung	35
5.1	Quantitative Zielerreichung im Kontext des OP-NRW	35

5.2	Förderschwerpunkte und Inanspruchnahme	36
5.2.1	Förderschwerpunkte	36
5.2.2	Inanspruchnahme	47
5.2.3	Schlussfolgerungen	52
5.3	Administration und Beratung	52
5.4	Digitaler Bildungsscheck	63
5.5	Digitale Lernformen	66
5.6	Unterstützung bei der Anpassung an die Digitalisierung	68
5.7	Weiterbildungsqualität und Nutzen	74
5.8	Mitnahme- und Hebeleffekte	77
6.	Zusammenfassung der Ergebnisse	90
7.	Bilanzierung von Effektivität und Effizienz	96
8.	Handlungsempfehlungen	101
	Anhang A	104
	Anhang B	114
	Literaturverzeichnis	136
	Tabellenverzeichnis	139
	Abbildungsverzeichnis	140

1.

Einleitung

Das Förderprogramm „Bildungsscheck NRW“ wurde zu Beginn des Jahres 2006 vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) mit dem Ziel eingeführt, die berufliche Weiterbildungsteilnahme zu stärken. Bürgerinnen und Bürger werden mit dem Bildungsscheck bei der Finanzierung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung unterstützt. Der Bildungsscheck bezuschusst Weiterbildungen mit 50 % der Gesamtkosten und bis zu einem maximalen Förderbetrag von 500 Euro pro Weiterbildung. Die Finanzierung des Bildungsschecks erfolgt durch den Einsatz von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Bildungsschecks werden entweder über den betrieblichen Zugang an Unternehmen für ihre Beschäftigten ausgegeben oder über den individuellen Zugang direkt an Personen, die in Nordrhein-Westfalen leben oder arbeiten.

Der Evaluationsplan 2019 zum ESF-Programm 2014 – 2020 des Landes Nordrhein-Westfalen sah vor, das Bildungsscheckverfahren nach der ersten Evaluierung in den Jahren 2007/2008 (vgl. SALSS und Univation 2008) ab 2020 erneut zu evaluieren (vgl. MAGS NRW 2019a). In der AG Evaluation des MAGS wurde entschieden, dass die zweite Evaluierung durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) erfolgt. Da die Evaluierungsstrategie des MAGS vorsah, einen ergänzenden Auftrag zur Untersuchung des Förderinstrumentes auf Ebene der Betriebe an einen weiteren Dienstleister zu vergeben, ist die analytische Ebene des Betriebs nicht Gegenstand des hier zugrundeliegenden Evaluierungskonzeptes. Dementsprechend wurden durch die G.I.B. ausschließlich die Weiterbildungsteilnehmenden aus beiden Zugängen befragt.

In den folgenden zwei Kapiteln wird Hintergrundwissen zum Förderinstrument vermittelt: Der vorliegende Evaluationsbericht beschreibt in Kapitel 2 zunächst das Förderinstrument hinsichtlich der operativen Umsetzung und ordnet es anhand der Dimensionen eines Wirkungsmodells in einen modellhaften Rahmen ein. Die somit erfolgte, auf Wirkungen fokussierte systemische Einbettung auf abstrakter Ebene wird in Kapitel 3 um eine Zielanalyse ergänzt, die den konkreten politisch-rechtlichen Rahmen und das Zusammenspiel der zugehörigen gestaltenden Akteure analysiert.

Kapitel 4 beschreibt die Methodik der Evaluierung. Hierfür werden die für die Analysen genutzten Datengrundlagen vorgestellt. Anschließend wird ein Exkurs zu Bewertungskriterien (Effektivität, Effizienz und Mitnahmeeffekte) als methodische Grundlage vorgenommen. Hinsichtlich der Mitnahmeeffekte werden theoretische Grundlagen um Ergebnisse von Untersuchungen vergleichbarer Förderinstrumente ergänzt.

Die zentralen Ergebnisse der Evaluation werden in Kapitel 5 dargestellt und sind nach Themenblöcken gegliedert. Die Ergebnisse werden in Kapitel 6 zusammengefasst, bevor in Kapitel 7 eine Bilanzierung mit Bezug auf die Kriterien der Effektivität und Effizienz vorgenommen wird. Es schließen sich in Kapitel 8 Handlungsempfehlungen an.

Im Anhang A finden sich ergänzende Tabellen, auf die im Bericht verwiesen wird. Anhang B enthält die Fragebögen zum individuellen und zum betrieblichen Zugang des Bildungsschecks.

2.

Das Förderinstrument

In diesem Kapitel wird zuerst die Umsetzung der Bildungsscheck-Förderung erläutert, bevor das Förderinstrument anhand eines Wirkungsmodell-Schemas beschrieben wird.

2.1 Die Umsetzung der Bildungsscheck-Förderung

Der Bildungsscheck war zum Zeitpunkt seiner Einführung im Jahr 2006 ein Novum in der nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik. Der Ansatz, Bildungs-, Sozial- oder Arbeitsmarktpolitik mit Gutscheinen zu unterstützen, war aber nicht gänzlich neu. Es gab seitens des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums¹ vor der Implementierung des Bildungsschecks breit angelegte Recherchen, um bereits vorliegende Erfahrungen anderer Länder mit derartigen Förderansätzen bei der Konzeption berücksichtigen zu können. Begrifflich wird in diesen Zusammenhängen meist von „Subjektförderung“ oder auch „nachfrageorientierter“ Förderung gesprochen (Enste und Stettes 2005, S. 5).

Fördertechnisch steht das Bildungsscheckverfahren in NRW auf zwei Säulen: Eine Säule bildet die Weiterbildungsberatung (ESF-Richtlinie 3.3), womit die landesweite Ausgabe von Bildungsschecks in Beratungsstellen sichergestellt wird; die andere Säule ist die „Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren“ (ESF-Richtlinie 3.2), wodurch die Förderung der Ausgaben (Kosten) für die berufliche Weiterbildung aufseiten der Bildungsscheck-Teilnehmenden geregelt wird. Wenn im Folgenden die Begriffe „Bildungsscheckverfahren“ oder „Bildungsscheck NRW“ verwendet werden, sind damit stets beide Säulen gemeint. Beide Säulen der Bildungsscheck-Förderung sind Gegenstand der Evaluierung.

Entsprechend der bisherigen Programmlaufzeit wurde die Bildungsscheck-Förderung sowohl im operationellen ESF-Programm 2007 bis 2013 als auch im laufenden operationellen ESF-Programm 2014 bis 2020 verankert. In beiden ESF-Programmen zielt bzw. zielte der Bildungsscheck strategisch auf die Anpassung von Beschäftigten und Unternehmen an den arbeitsweltlichen Wandel durch eine verstärkte Teilnahme an Angeboten zur beruflichen Weiterbildung (vgl. MAGS NRW 2008; MAIS NRW 2015). Begrifflich wird dies auf betrieblicher Ebene mit der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, auf

¹ Mit der Bezeichnung „Arbeitsministerium“ ist im vorliegenden Bericht stets die in dem jeweiligen Ministerium der Landesregierung verortete „Abteilung Arbeit“ gemeint. Aktuell ist dies das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (im Folgenden kurz: MAGS). In der Vergangenheit war die Abteilung Arbeit zeitweise dem damaligen Ministerium für Arbeit und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (kurz: MAIS) zugeordnet.

individueller Ebene mit der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und auf Ebene des Arbeitsmarktes mit der Sicherung des Fachkräftebedarfs beschrieben.

Grundlegende Informationen erhalten die am Bildungsscheck Interessierten über die Internetseiten des MAGS NRW und der G.I.B. (einschließlich des Weiterbildungsportals):

- <https://www.mags.nrw/bildungsscheck>
- <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsscheck>
- <https://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/bildungsscheck>

Für die Inanspruchnahme von Bildungsschecks ist im Vorfeld die Wahrnehmung der oben angesprochenen Beratung in einer der landesweiten Bildungsscheck-Beratungsstellen obligatorisch. Im Jahr 2019² waren für den Bildungsscheck 222 Beratungsstellen in sehr unterschiedlichem Umfang tätig. Das Spektrum reicht von der Durchführung einiger weniger bis hin zu mehr als 800 Beratungen, die zum Beispiel von der Industrie- und Handelskammer zu Köln durchgeführt wurden. Durchschnittlich führten die Beratungsstellen 2019 104 Beratungen durch. Der nachfolgenden Tabelle lässt sich die bestehende Streuung der Beratungstätigkeit entnehmen. Sie zeigt, dass 2019 in nahezu einem Zehntel der Beratungsstellen lediglich bis zu 10 Beratungen durchgeführt wurden. Auf der anderen Seite der Skala verbuchten 3 % der Beratungsstellen im Jahr 2019 jeweils mehr als 300 Beratungen.

Tabelle 1: Beratungsstellen nach Anzahl der im Jahr 2019 durchgeführten Beratungen

Anzahl durchgeführter Beratungen	Anzahl Beratungsstellen	Anteil Beratungsstellen
1 – 10	20	9 %
11 – 50	60	27 %
51 – 100	58	26 %
101 – 200	50	23 %
201 – 300	28	13 %
> 300	6	3 %
Gesamt	222	100 %

Quelle: BISAM-G.I.B. 2020/10

Analog verhält es sich bei den in den Beratungsstellen tätigen Beraterinnen und Beratern. 2019 waren insgesamt 428 Beratende im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens in sehr unterschiedlichem Umfang aktiv. Das Spektrum reicht von der Durchführung einiger weniger bis hin zu 550 Beratungen. Durchschnittlich führten 2019 die Beraterinnen und Berater 54 Beratungen durch. Der nachfolgenden Tabelle lässt sich die genaue Verteilung entnehmen. Sie zeigt, dass fast ein Viertel der Beraterinnen

² Im Folgenden wird das Jahr 2019 als Basisjahr genutzt, da die Jahre 2020 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie eine Sonderituation darstellen. Im Rahmen dieses Kapitels erfolgt eine Analyse der Auswirkungen der Corona-Pandemie gesondert als Exkurs. Ein weiterer Grund besteht darin, dass die Grundgesamtheit der Teilnehmendenbefragung aus Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzern besteht, an die im Jahr 2019 ein Bildungsscheck ausgegeben wurde (vgl. Kapitel 4.1).

und Berater (23 %) 2019 lediglich eine bis 10 Bildungsscheck-Beratungen durchgeführt haben. Am anderen Rand kann eine kleine Gruppe von 16 Beratenden (4 %) ausgemacht werden, die 2019 jeweils mehr als 200 Beratungen im elektronischen Beratungsprotokoll erfasst hat.

Tabelle 2: Beratende nach Anzahl der im Jahr 2019 durchgeführten Beratungen

Anzahl durchgeführter Beratungen	Anzahl Beraterinnen und Berater	Anteil Beraterinnen und Berater
1 – 10	97	23 %
11 – 50	180	42 %
51 – 100	78	18 %
101 –200	57	13 %
> 200	16	4 %
Gesamt	428	100 %

Quelle: BISAM-G.I.B. 2020/10

Die grundlegenden Förderbedingungen für das Bildungsscheckverfahren, für die Beratung zum Bildungsscheck sowie für alle anderen ESF-Förderprogramme werden in der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Förderphase 2014 bis 2020 mitfinanziert werden (ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020)“ des MAGS geregelt. Die für den Untersuchungszeitraum maßgebliche Richtlinie wurde im „Runderlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales vom 23. Dezember 2014 – Az.: II 1 – 2602.5 in der geänderten Fassung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 1. März 2019 – Az.: I B 2 – 2636-1“ veröffentlicht, die Gültigkeit bis zum 31. März 2020 hatte (vgl. MAGS NRW 2019b).

Als Bildungsscheck-Beratungsstellen können gemäß der ESF-Förderrichtlinie ausschließlich von den NRW-Regionen benannte und vom MAGS zugelassene Beratungseinrichtungen als natürliche und juristische Personen oder als Personengesellschaften fungieren. Beratungen, die von diesen Institutionen durchgeführt werden, sind für die Ratsuchenden bzw. für die am Bildungsscheck Interessierten kostenlos. Die Beratungsstellen erhalten für die Durchführung einer Beratung im betrieblichen Zugang, das heißt für die Beratung von Unternehmen, pauschal 70 Euro und für die Beratung von Privatpersonen im individuellen Zugang pauschal 40 Euro. Die Beratungen sind von den Beraterinnen und Beratern im elektronischen Beratungsprotokoll verpflichtend zu dokumentieren, die Dokumentationen müssen von beratenen und beratenden Personen durch ihre Unterschrift bestätigt werden.

Formal betrachtet sind die Bildungsscheck-Beratungsstellen keine Prüfungsinstanz im förderrechtlichen Verständnis. Ihnen obliegt die Abgabe einer „fachlichen Stellungnahme“ dazu, ob die am Bildungsscheck Interessierten die Voraussetzungen für eine Förderung erfüllen, und auf dieser Grundlage die Ausgabe eines Bildungsschecks. Prüfungsbefugnisse haben ausschließlich die Bezirksregierungen sowie andere, ggf. eingerichtete, zwischengeschaltete Stellen des Landes NRW. Da es sich bei der Weiterbildungsförderung durch den Bildungsscheck um ein Verfahren mit „vorgezogenem

Maßnahmebeginn“ handelt, wird die Bewilligung der Fördermittel erst mit dem Nachweis der Zahlung des Eigenanteils der Bildungsscheck-Teilnehmenden beim Weiterbildungsanbieter bzw. seit dem 1. April 2020 nach Vorlage der Teilnahmebestätigung vollzogen.

Mit dem Bildungsscheck wurden auf Grundlage der vom 1. März 2019 bis 31. März 2020 gültigen ESF-Förderrichtlinie Ausgaben für die berufliche Weiterbildung gefördert, die der Kompetenzentwicklung insbesondere von Beschäftigten in privaten Unternehmen, Berufsrückkehrenden oder Selbstständigen dienen. Pro Bildungsscheck wurden und werden 50 Prozent der Gesamtausgaben der Weiterbildungsmaßnahme gewährt, höchstens jedoch der auf dem Bildungsscheck vermerkte Höchstbetrag, der für diesen Zeitraum 500 Euro pro Bildungsscheck betrug. Der Gesamtpreis einer Weiterbildungsmaßnahme abzüglich des Betrags der ESF-Förderung stellt damit als Eigenanteil den Umfang der nationalen (privaten) Kofinanzierung dar. Da die Ausgaben für eine Weiterbildungsmaßnahme auch höher sein können als 1.000 Euro, existieren beim Bildungsscheckverfahren viele Förderfälle mit einem Eigenanteil der Begünstigten von mehr als 50 % der Gesamtkosten.

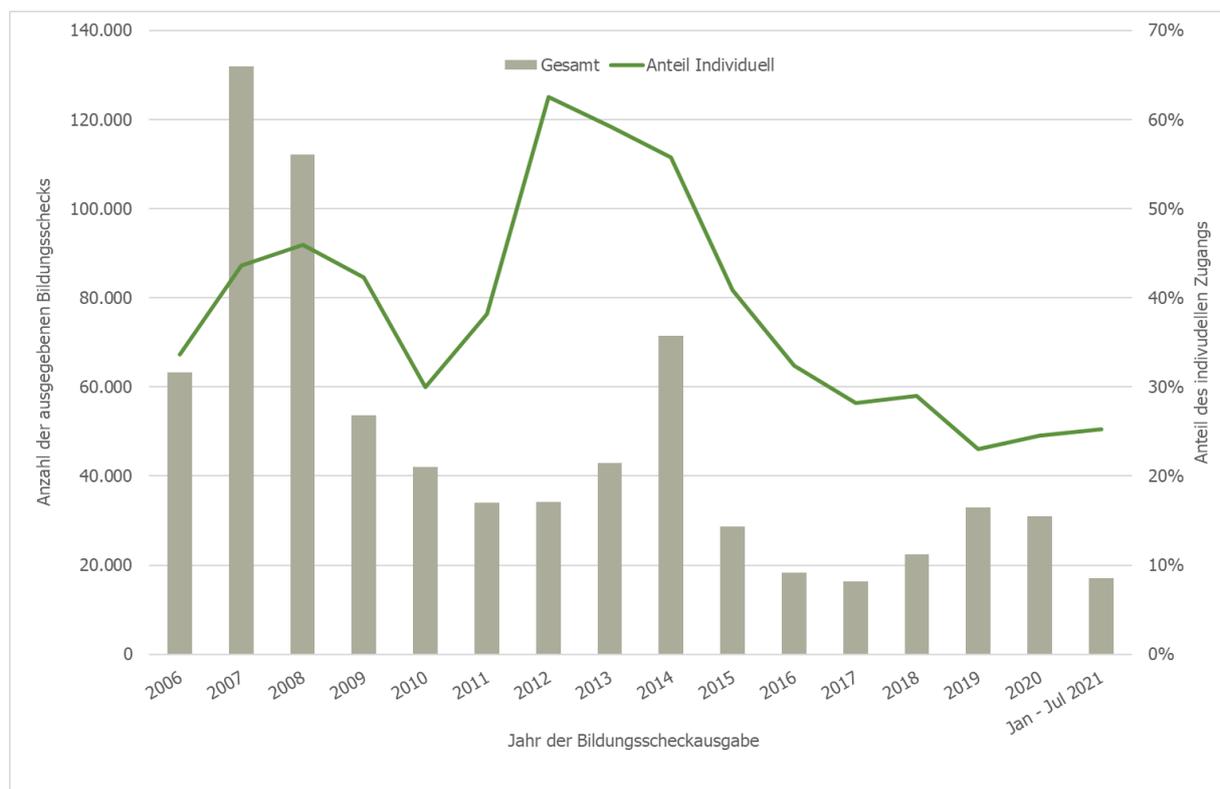
Die ESF-Förderrichtlinie definiert, wie viele Bildungsschecks ein Unternehmen über den betrieblichen Zugang bzw. eine Privatperson über den individuellen Zugang maximal erhalten darf. Dies waren bzw. sind aktuell beim betrieblichen Zugang in einem laufenden Jahr pro Unternehmen 10 Bildungsschecks und im individuellen Zugang pro Person ein Bildungsscheck. Weitere Einschränkungen für die Förderung betreffen beim betrieblichen Zugang die maximale Unternehmensgröße von 249 Beschäftigten sowie beim individuellen Zugang die Höhe des zu versteuernden Jahreseinkommens der Bildungsscheck-Teilnehmenden (zwischen 20.000 und 40.000 Euro bei Einzelveranlagung und zwischen 40.000 und 80.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung).

Dieser kurze Rekurs auf die ESF-Förderrichtlinie verfolgt zum einen den Zweck, das Prozedere der Bildungsscheck-Förderung zu verdeutlichen. Er bildet aber auch eine Grundlage für die in Kapitel 3 vorgenommene Zielanalyse, in der aufgezeigt wird, welches Potenzial der faktischen Steuerung mit der Ausgestaltung der Förderrichtlinie verbunden ist und wie sich dies in der Umsetzung des Bildungsscheckverfahrens auswirkt.

Die konkreten Bedingungen der Bildungsscheck-Förderung wurden seit 2006 mehrfach an veränderte förderliche Rahmenbedingungen sowie an veränderte arbeitspolitische Zielsetzungen angepasst. Diese Anpassungen zogen mehr oder weniger starke Schwankungen der Zahl der jährlich ausgegebenen Bildungsschecks sowie auch des Anteils der beiden Zugangsarten (betrieblich/individuell) nach sich (vgl. Abbildung 1). Vom Beginn der Bildungsscheckförderung im Januar 2006 bis Ende Juli 2021 wurden in Nordrhein-Westfalen rund 752.000 Bildungsschecks ausgegeben. Der Anteil der Bildungsschecks, die über den individuellen Zugang ausgegeben wurden, beträgt für diesen Zeitraum 42 %. Insgesamt wurden rund 221 Mio. Euro ESF- und Landesmittel für Bildungsschecks und die dazu gehörende Beratung bewilligt.³

³ Grundlage der Berechnung sind die BISAM-Daten der G.I.B. Für die ESF-Phase 2007 bis 2013 wurden Daten zum Stand Dezember 2016, für die ESF-Phase 2014 bis 2020 Daten mit Stand vom 1. August 2021 herangezogen.

Abbildung 1: Ausgegebene Bildungsschecks von Januar 2006 bis Juli 2021, Anteil des individuellen Zugangs



Quelle: BISAM-G.I.B. 2020/10; Ausgabe gesamt: rund 752.00; Anteil individueller Zugang gesamt: 42 %.

Exkurs: Umsetzung des Bildungsscheckverfahrens in der Phase der Corona-Pandemie

Die Ausgabe von Bildungsschecks unterliegt jahreszeitlichen Schwankungen, bedingt durch Ferienzeiten sowie vermutlich auch durch die Terminierung von Weiterbildungsangeboten durch die Anbietenden. Die Zahl der Ausgaben steigt zumeist Anfang des Jahres, nachdem sie im vorangegangenen Dezember rückläufig war (Nachhol-Effekt), in den Sommermonaten ist in der Regel ein Rückgang feststellbar.

Im Folgenden wird geschildert, wie die Umsetzung des Bildungsschecks von den Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt wurde. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Ausgabe von Bildungsschecks von Januar 2019 bis Juli 2021 sowie den Anteil des individuellen Zugangs. Tabelle 3 bildet das Verhältnis ausgegebener Bildungsschecks in den Jahren 2020 und 2021 zum Referenzjahr 2019 nach Monaten ab.

Zu Beginn des Jahres 2020 ist die Zahl der ausgegebenen Bildungsschecks ungewöhnlich stark angestiegen: im Januar um 28 % und im Februar sogar um 55 % gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat. Über die Gründe für diesen überproportional starken Anstieg können nur Hypothesen gebildet

werden: Möglicherweise steht der Anstieg bereits in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Ab März 2020 sind negative Auswirkungen der Pandemie auf die Ausgabe von Bildungsschecks erkennbar. Gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten ging die Ausgabe von Bildungsschecks im März um -12 %, im April um -64 % und im Mai um -42 % zurück. Der starke Rückgang der Ausgabe fällt mit dem pandemiebedingten Lockdown der ersten Welle zusammen. Nachdem es im Mai zu ersten Lockerungen kam, wurde im Juni der Vorjahresmonat um 11 % übertroffen. Im Anschluss sind Phasen eines vergleichbaren Ausgabeniveaus zu 2019 zu finden, aber auch Phasen eines geringeren Ausgabeniveaus und von darauffolgenden – mutmaßlichen – Nachholeffekten. So stellt sich die Ausgabe von Bildungsschecks für die Zeit von Juli 2020 bis September 2020 als vergleichbar zu 2019 dar, woraufhin eine Phase reduzierter Ausgabe (November 2020 bis Januar 2021) folgt, die wiederum von einer Phase erhöhter Ausgabeaktivität (Februar und März 2021) abgelöst wird.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich nicht nur die Ausgabe der Bildungsschecks zahlenmäßig verändert. Den Monitoring-Daten ist zu entnehmen, dass mit dem Rückgang der Zahl der ausgegebenen Bildungsschecks der Anteil des individuellen Zugangs während der ersten Welle stark gestiegen ist. Schwankte der Anteil vor Beginn der Corona-Pandemie um die 23 %, stieg er im Mai 2020 auf 36 % an. Danach ging der Anteil des individuellen Zugangs parallel zum Anstieg der Bildungsscheck-Ausgabe zurück und näherte sich im September 2020 wieder dem früheren Niveau. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Restriktionen haben damit in relativer Betrachtung das betriebliche Weiterbildungs geschehen – während der ersten Welle – deutlich stärker beeinträchtigt als die privaten Weiterbildungsaktivitäten.

Insgesamt wurden im Pandemiejahr 2020 rund 30.900 Bildungsschecks ausgegeben und somit nur etwas weniger als im Referenzjahr 2019 mit 32.900. Bis einschließlich Juli wurden im Jahr 2021 bisher mehr als 17.100 Bildungsschecks ausgegeben. Zum Datenstand des 01.08.2021 sind allerdings auffallend viele der im Jahr 2020 ausgegebenen Bildungsschecks (noch) nicht eingelöst worden. Während 74 % der 2019 ausgegebenen Bildungsschecks eingelöst wurden, sind es für das Jahr 2020 derzeit 46 %.

Abbildung 2: Anzahl der ausgegebenen Bildungsschecks von Januar 2019 bis Juli 2021



Quelle: BISAM-G.I.B. 2021/07

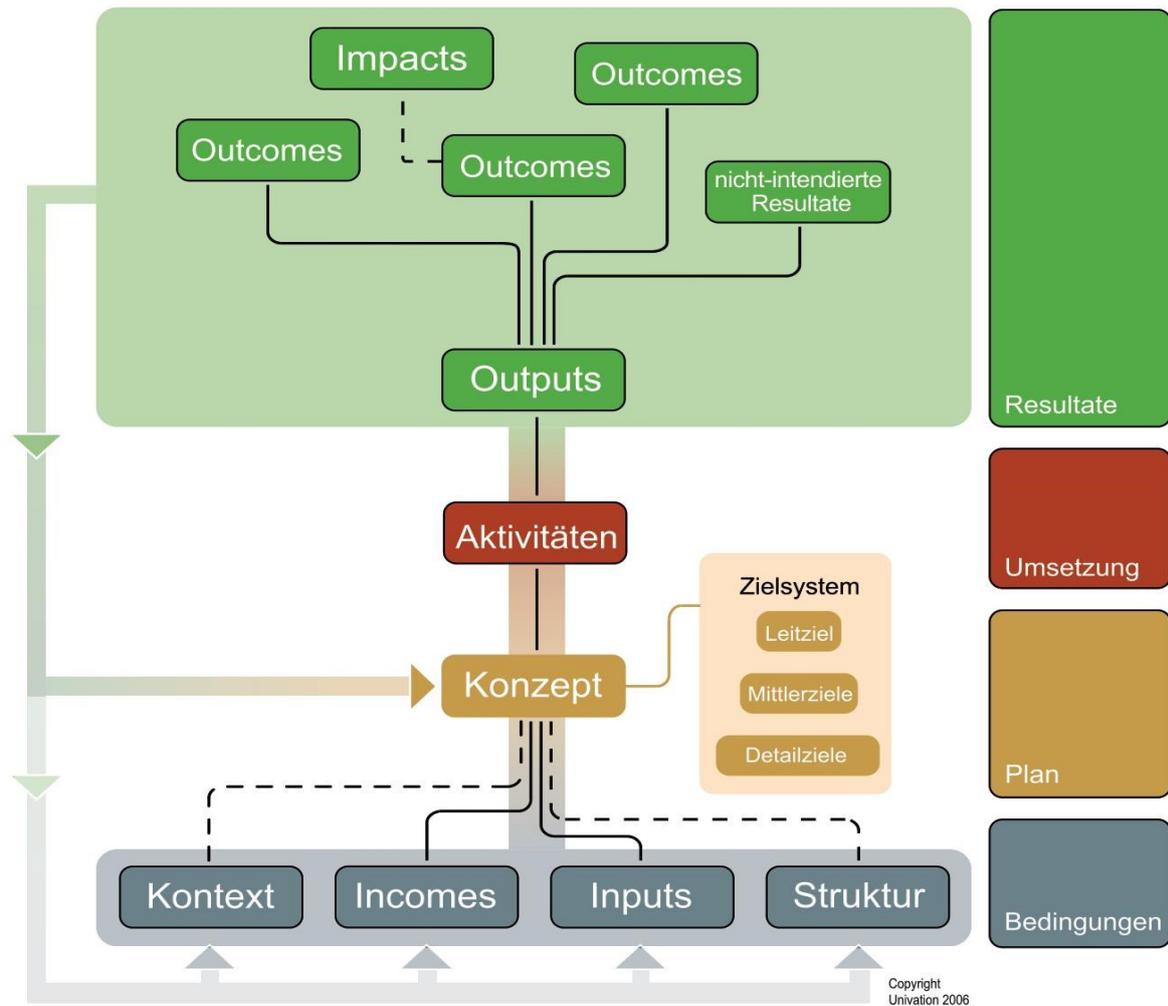
Tabelle 3: Dynamik der Bildungsscheck-Ausgabe ggü. 2019 nach Monaten

Monat	Jahr		
	2019	2020	2021
Januar	100 %	128 %	76 %
Februar	100 %	155 %	105 %
März	100 %	88 %	110 %
April	100 %	36 %	99 %
Mai	100 %	58 %	85 %
Juni	100 %	111 %	116 %
Juli	100 %	98 %	85 %
August	100 %	99 %	
September	100 %	102 %	
Oktober	100 %	90 %	
November	100 %	73 %	
Dezember	100 %	72 %	

2.2 Beschreibung des Förderinstruments anhand eines Wirkungsmodells

Wirkungsmodelle sind der Versuch, die vielfältigen und komplexen Wirkungen und Effekte – in diesem Fall eines Förderinstruments – zu systematisieren und in einen Wirkungszusammenhang einzubetten. Hierzu wird im Folgenden der Programmbaum von Univation als Schema genutzt (Beywl und Niestroj 2006, S. 141). Das Modell und die hierauf aufbauende Konkretisierung für das Bildungsscheckverfahren dienen dazu, ein gemeinsames Verständnis für die Bewertung der Programmumsetzung zu schaffen.

Abbildung 3: Wirkungsmodell-Schema (Programmbaum von Univation)



Quelle: Beywl und Niestroj, 2006

Der Programmbaum ist in vier Ebenen aufgeteilt: Bedingungen, Plan, Umsetzung und Resultate. Unter den Bedingungen fließen der Kontext, die Incomes (Voraussetzungen), Inputs (Fördereinsatz) sowie die Struktur als Elemente ein. Auf der Ebene des Plans ist das Konzept verortet, das sich an Zielen orientiert und die Ausrichtung bestimmt. Die Umsetzung wird im Programmbaum mit dem Feld „Aktivitäten“ beschrieben. Die Aktivitäten erzeugen auf der Ebene der Resultate sogenannte Outputs, worunter die Leistungen gefasst werden, die mit den aufgezählten Programmelementen erzielt werden. An den Outputs schließen sich sogenannte Outcomes an. Dies sind Wirkungen, die durch das Engagement unmittelbar in der Zielgruppe (in diesem Fall bei den Nutzenden eines Bildungsschecks) erreicht werden. Diese Wirkungen sollen auch auf gesellschaftlicher Ebene wirken und längerfristigen gesellschaftlichen Belangen dienen (Impacts). Outcomes und Impacts lassen sich in intendierte und nicht intendierte Wirkungen aufteilen. In der nachfolgenden Tabelle 4 wird der Bildungsscheck NRW anhand der Elemente des vorgestellten Programmbaums beschrieben. Die Merkmale sowie deren Zuordnung zu den verschiedenen Dimensionen sind dabei nicht wissenschaftlich festgeschrieben, sondern sollen als heuristisches Modell dazu dienen, ein gemeinsames Verständnis für Programmverantwortliche und Evaluierende zu schaffen.

Tabelle 4: Beschreibung des Wirkungsmodells auf Basis des Bildungsschecks NRW

Dimension	Merkmal
Kontext	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur des Arbeitsmarktes • Demografischer Wandel • Zuwanderung • Digitalisierung der Arbeitswelt (Arbeit 4.0, Wirtschaft 4.0) • Konkurrierende Förderangebote • Öffentliches Weiterbildungsangebot
Income	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Voraussetzungen der Ratsuchenden beim individuellen Zugang • Voraussetzungen der Unternehmen • Vorangegangene Eigeninitiativen zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen und Weiterbildungsangeboten
Input (Förderinstrument)	<ul style="list-style-type: none"> • Fördermittel für Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungen • Förderung von Personal- und Sachmitteln für infrastrukturelle Ressourcen
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • Fördertechnische Steuerung durch die ESF-Verwaltungsbehörde • Fachliche Steuerung durch das Fachreferat im MAGS (AG BS) • Bildungsscheck-Beratungsstellen des Landes NRW • Internetportal www.weiterbildungsberatung.nrw • Online-Beratung des Landes NRW • Regionale Koordination durch Regionalagenturen • Fachliche Begleitung und Monitoring durch die G.I.B. • Weiterbildungsanbieter

Dimension	Merkmal
Konzept und Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • ESF-Verordnungen • Operationelles ESF-Programm und ESF-Förderrichtlinie NRW • Erlasse und Handlungsanweisungen • Informationen für die Beratungsstellen und Beratende • Schulung von Beratenden • FAQs
Aktivitäten (Beratungsprozess)	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von betrieblichen und individuellen Beratungen
Output (erzeugte Resultate)	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgabe von Bildungsschecks • Einlösung von Bildungsschecks und Teilnahme an Weiterbildung • Private Kofinanzierung (Eigenanteil) der Weiterbildungskosten
Outcome (intendierte Resultate auf Individualebene)	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen: Sicherung des Fachkräftebedarfs • Beschäftigte: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Berufsrückkehrende: (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt
Impacts (intendierte Resultate auf Systemebene)	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit • Volkswirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit
Impacts (nicht intendierte Resultate auf Systemebene)	<ul style="list-style-type: none"> • Mitnahme-Effekte der Förderung • Anstieg der Preise von Weiterbildungsangeboten wegen der durch die Förderung erhöhten Nachfrage

Quelle: Eigene Darstellung

3.

Zielanalyse

Wie in Abschnitt 2.2 auf systemischer Ebene anhand eines Wirkungsmodells erläutert, sind Förderinstrumente in komplexe Zusammenhänge eingebettet. In diesem Komplex ist beispielsweise die im vorgestellten Wirkungsmodell als „Kontext“ beschriebene Dimension für die Ausgestaltung des Förderinstrumentes von hoher Relevanz. So sollte sich ein Förderinstrument selbstverständlich an den gesellschaftlichen Bedingungen und Problemlagen ausrichten. Veränderungen des Förderinstrumentes (z. B. der Förderbedingungen) erfolgen im Rahmen der „Konzept und Ziele“ benannten Dimension. Veränderungen können nur innerhalb und unter Berücksichtigung der rechtlichen, institutionellen und politischen Rahmenbedingungen erfolgen. Eine Analyse des Geflechts der Akteure dieser Ebene erscheint daher für ein tieferes Verständnis notwendig und wird als „Zielanalyse“ vorgenommen.

Zuerst wird der Zusammenhang zwischen Zielen und Bewertung im Rahmen der Evaluation beschrieben, bevor die politischen Akteure und das Zielsystem vorgestellt werden. Daraufhin wird mit dem Abschnitt 3.1 Bezug zu der ESF-Verordnung und dem Operationellen ESF-Programm genommen. Die ESF-Verordnung operationalisiert die politische Strategie auf europäischer Ebene während im operationellen ESF-Programm (NRW) Förderinstrumente wie der Bildungsscheck vor dem Hintergrund der in den ESF-Verordnungen formulierten strategischen Zielen verankert werden. In Abschnitt 3.2 wird auf die ESF-Förderrichtlinie als rechtliche Basis der konkreten, operativen Umsetzung Bezug genommen.

Grundlage für die Bewertung der Effektivität des Bildungsschecks ist, inwieweit die mit diesem Förderinstrument verknüpften Ziele bei der Umsetzung auch tatsächlich erreicht werden. Eine vorangestellte Zielanalyse ist hierfür die zentrale Basis. In der Gesamtbetrachtung ist ein Förderprogramm wie der Bildungsscheck in einer außerordentlich komplexen Struktur von Zielsetzungen verankert. Hierbei handelt es sich sowohl um explizite Ziele, die beispielsweise in rechtlich relevanten Dokumenten, wie der ESF-Förderrichtlinie, formuliert sind, als auch um implizite Ziele, die sich in der operativen Umsetzung durch Handlungsspielräume ergeben können. Die jeweiligen Akteure definieren die Ziele dabei mit ihrer spezifischen Rationalität, ihren eigenen Handlungsinteressen und mit den Möglichkeiten ihrer organisatorisch-hierarchischen Position. In dieser Gesamtkonstellation können sich auf den unterschiedlichen Ebenen **abweichende oder auch konkurrierende Zielsetzungen bzw. Zielvorstellungen** ergeben, die es in der Praxis der Programmumsetzung aufzulösen gilt, insbesondere durch Maßnahmen der Programmsteuerung sowie durch die fachliche Begleitung. Die nachfolgende Abbildung 4 beschreibt das Zielsystem, in dem sich der Bildungsscheck NRW verorten lässt. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll lediglich dazu dienen, die Komplexität dieses Zielsystems zu veranschaulichen.

Die Einflussmöglichkeiten der unterschiedlichen Beteiligten auf den verschiedenen Ebenen machen schon visuell deutlich, dass das Land NRW nicht völlig frei ist, ein Förderinstrument wie den Bildungsscheck auszugestalten. Die Beziehungen der verschiedenen Akteure sind dabei wechselseitig. So haben die Mitgliedstaaten über die EU-Institutionen Einfluss auf die Formulierung der für die ESF-Förderung relevanten Verordnungen sowie auf die finanzielle Ausstattung der EU-Fonds („Mehrjähriger Finanzrahmen“, kurz: MFR). Beide stellen später für die Mitgliedstaaten einen verbindlichen Rahmen für die Konzipierung ihrer operationellen Programme dar.⁴

Auf der obersten strategischen Zielebene ist neben der EU und dem Bund das Land NRW ein zentraler Akteur. Nordrhein-Westfalen ist einerseits an Aushandlungsprozessen zwischen dem Bund und der EU beteiligt, andererseits bei der Umsetzung seines operationellen ESF-Programms abhängig davon, wie viele ESF-Fördermittel es vom Bund erhält und wie der Bund sein eigenes ESF-Programm inhaltlich ausfüllt. Hier gilt gemäß dem Kohärenzgebot, dass das Land NRW mit dem Einsatz von ESF-Mitteln keine vergleichbaren Maßnahmen fördert, die der Bund auf Basis gesetzlicher Grundlagen unterstützt. Das einerseits hiermit verbundene positive Ziel, Doppelförderungen zu vermeiden, kann in der Konsequenz andererseits dazu führen, dass fachpolitisch begründete Zielsetzungen auf Landesebene innerhalb der ESF-Förderung ausgeschlossen und Kompromisse für die Ausgestaltung der Förderprogramme gefunden werden müssen.

Auf Ebene des Landes NRW finden sich weitere Akteure, die beim Zustandekommen eines konkreten Förderangebots maßgeblich beteiligt sind. Gemäß ihrer Aufgabe und Position in der Organisationsstruktur der Landesregierung verfolgen sie schwerpunktmäßig – und auch mit Überschneidungen – politische, fachliche oder verwaltungstechnische Zielsetzungen:

- Auf der obersten administrativen Landesebene ist die Abstimmung der Ziele zwischen den verschiedenen Ressorts der Landesregierung von herausragender Bedeutung. Ferner werden hier politische Initiativen (wie etwa Digitalisierung) und Kampagnen initiiert, die die Umsetzung eines ESF-Programms tangieren können.
- Die ESF-Verwaltungsbehörde trägt die Gesamtverantwortung für das ESF-Programm. Diese beginnt bei der Entwicklung des Operationellen Programms im Einklang mit den Vorgaben der Europäischen Kommission, der Abstimmung hierüber mit dem Bund sowie mit den verschiedenen Organisationseinheiten der Landesregierung und den Partnern (ESF-Begleitausschuss). Sie setzt sich fort mit der Gestaltung der ESF-Förderrichtlinie und dem Einsatz der für die Umsetzung notwendigen ESF- und Landesfördermittel. Sie ist zuständig für die Schaffung der (EDV-technischen) Voraussetzungen für die Projektabwicklung (Antragstellung, Bewilligung, Auszahlung und Verwendungsnachweis) und für die fachliche Steuerung der hiermit beauftragten Verwaltungseinheiten (Bezirksregierung sowie zwischengeschaltete Stellen). Die ESF-Verwaltungsbehörde muss auch gegenüber der Europäischen Kommission, dem Begleitausschuss und der Öffentlichkeit regelmäßig Rechenschaft über die konforme Umsetzung des ESF-Programms abgeben (insbesondere im Rahmen von Sitzungen und durch jährliche Berichte). Die Arbeit der ESF-Verwaltungsbehörde wird dabei von weiteren von ihr unabhängigen Organisationseinheiten berührt. Dies sind vor allem die ESF-Prüfbehörde und die Bescheinigungsbehörde. Ergänzend wäre hier auch noch der Landesrechnungshof zu nennen.

⁴ Auf die weiteren Elemente der Aushandlungsprozesse zwischen der EU und den Mitgliedstaaten, wie etwa im Rahmen der „Partnerschaftsvereinbarung“ oder auch die Aufteilung der Fördermittel auf die verschiedenen Fonds der EU, soll an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden.

- Die fachlich-operative Steuerung eines Förderprogramms findet innerhalb der zuständigen Abteilung im Ministerium statt und wird operativ insbesondere vom jeweiligen Fachreferat sowie seiner Leitung (Gruppe) verantwortet und von weiteren Akteuren – in diesem Fall von der G.I.B. – unterstützt. Hier sind Themen wie infrastrukturelle Voraussetzungen (z. B. Beratungsstellen), Zielgruppenerreichung (Unternehmen, Personen), die Budget-Einhaltung, Klärung von Einzelfragen und der in der Förderrichtlinie nicht erschöpfend geregelten Punkte (FAQ), Öffentlichkeitsarbeit sowie die Berücksichtigung der übergeordneten Landesziele (s. o.) zentral.
- Die operative Umsetzung eines Förderprogramms liegt bei beauftragten Einrichtungen, beim Bildungsscheck bei den Bildungsberatungsstellen. Sie arbeiten im gesetzten Rahmen der Vorgaben des Landes (Förderrichtlinie), besitzen aber im Einzelnen auch Handlungsspielräume, da sich, trotz kontinuierlich weiterentwickelten FAQ-Listen⁵ und Handlungshilfen nicht jedes Detail einer Programmumsetzung in einem zentralen Dokument, wie der genannten Förderrichtlinie, regeln lässt. Die Nutzung von individuellen Handlungsspielräumen erfolgt letztlich vor dem Hintergrund institutioneller (Beratungsstellen) und individueller (Beratende) Zielinterpretationen und -vorstellungen.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich das nachfolgende und notwendigerweise vereinfachte System mit den unterschiedlichen Dimensionen spezifischer Zielrationalität skizzieren (vgl. Abbildung 4).

⁵ Die verschiedenen FAQs, die seit der Einführung des Bildungsschecks gemeinsam von MAGS und G.I.B. gepflegt wurden, wuchsen nach und nach zu sehr seitenstarken Dokumenten an. So hat eine ältere FAQ aus der vorangegangenen Förderphase einen Umfang von mehreren hundert Fragen. Wegen des Umfangs wurde hierfür eine eigene Datenbank angelegt.

Abbildung 4: Zieldimensionen



Quelle: Eigene Darstellung

3.1 ESF-Verordnung und Operationelles ESF-Programm

Ausgangspunkt für die Verankerung des Bildungsscheckverfahrens im Operationellen ESF-Programm 2014 bis 2020 des Landes NRW (im Folgenden kurz: OP-NRW) sind die verschiedenen Verordnungen der Europäischen Union (EU), mit denen letztlich ihre politische Strategie operationalisiert wird. Herausragende Bedeutung haben in diesem Zusammenhang die „Gemeinsamen Bestimmungen“⁶ sowie die „ESF-Verordnung“.⁷ Die „Gemeinsamen Bestimmungen“ geben den Handlungsrahmen für alle „Europäischen Struktur- und Investitionsfonds“ (kurz: ESI-Fonds) vor, das heißt neben dem ESF auch für

⁶ VERORDNUNG (EU) Nr. 1303/2013 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 17. Dezember 2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates

⁷ VERORDNUNG (EU) Nr. 1304/2013 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES (17. Dezember 2013) über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates

den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds. Sie legen für diese Fonds die thematischen Ziele, die Grundsätze und die Bestimmungen für die Programmplanung, die Begleitung und die Bewertung sowie die Verwaltung und die Kontrolle fest. Mit der ESF-Verordnung werden in einem nächsten Schritt der Auftrag und Interventionsbereich des ESF zusammen mit den entsprechenden Investitionsprioritäten, mit denen die thematischen Ziele aufgegriffen werden, präzisiert und besondere Bestimmungen für die Art von Maßnahmen, die durch den ESF finanziert werden können, festgelegt.

Gemäß Absatz 2 der ESF-Verordnung sollen mit dem ESF die Beschäftigungsmöglichkeiten verbessert, soziale Inklusion gefördert, Armut bekämpft, Bildung, Fähigkeiten und lebenslanges Lernen gefördert sowie Maßnahmen zur aktiven, umfassenden und dauerhaften Inklusion und zur Bekämpfung von Armut entwickelt werden, sodass die entsprechenden Maßnahmen zum wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt der Europäischen Union beitragen. Die Zielsetzungen des ESF werden dabei an die zentralen Strategien der Europäischen Union angebunden, wie gegenwärtig an die „Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (kurz: Strategie Europa 2020). Hierbei ist nach Absatz 3 der ESF-Verordnung auf nationaler Ebene gegebenenfalls den nationalen Reformprogrammen, die durch nationale Beschäftigungsstrategien, nationale Sozialberichte, nationale Strategien zur Integration der Roma und nationale Strategien zugunsten von Menschen mit einer Behinderung ergänzt werden, Rechnung zu tragen. In der ESF-Verordnung finden sich Bezüge zu weiteren Zielsetzungen, beispielsweise im Rahmen einzelner Initiativen, die an dieser Stelle aber ausgeblendet bleiben sollen. Im Kontext der Evaluierung soll hier noch auf Absatz 10 der ESF-Verordnung verwiesen werden: „Gleichzeitig ist unbedingt sicherzustellen, dass die Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit von kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen der Union unterstützt werden und dass die Menschen sich durch geeignete Qualifizierung und durch lebenslanges Lernen an neue Herausforderungen, wie den Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft, die digitale Agenda sowie den Umstieg auf eine CO₂-arme und energieeffizientere Wirtschaft, anpassen können.“

Der konkrete Einsatz der ESF-Mittel, wie er in den operationellen ESF-Programmen vorgenommen wird, gliedert sich nach „Interventionsbereichen“ in Artikel 3 der ESF-Verordnung. Diesen Vorgaben folgend wurde das Bildungsscheckverfahren im OP-NRW im thematischen Ziel (a) bzw. Prioritätsachse A „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ verankert und in die Investitionspriorität (v) „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ aufgenommen. Der Prioritätsachse A wurden im OP-NRW planerisch 47 % der Fördermittel insgesamt bzw. rund 294 Mio. Euro zugewiesen, womit diese die finanziell am stärksten ausgestattete Prioritätsachse ist (MAIS NRW 2015).

Das OP-NRW beinhaltet Begründungen, warum ein Förderinstrument wie das Bildungsscheckverfahren in Nordrhein-Westfalen umgesetzt wird. Diese leiten sich zum einen aus der sozioökonomischen Analyse ab, die das Land NRW bei der Entwicklung des OPs vorzunehmen hat, und stellen zum anderen eine Verbindung zu den grundlegenden arbeitspolitischen Zielsetzungen des Landes NRW her:

- „Im Bereich des lebenslangen Lernens sind auf Personenebene Maßnahmen geplant, die zum einen die Weiterbildungsbeteiligung mittels Scheckangeboten steigern und zum anderen Beratungsangebote zur beruflichen Entwicklung bereitstellen. Auf Unternehmensebene sollen geeignete

Maßnahmen die Weiterbildungsbeteiligung in KMU fördern, da diese im Schnitt einen geringeren Facharbeiteranteil als größere Unternehmen aufweisen. Angebote wie der Bildungsscheck haben sich in diesem Zusammenhang in NRW bewährt, da sie sowohl nach Angaben der nutzenden Individuen als auch der involvierten Unternehmen zusätzliche Weiterbildungen anstoßen.“ (ebd., S. 16)

- „Für kleinere Unternehmen wird der Erhalt und Ausbau des in Betrieben vermittelten Humankapitals durch das Programm Weiterbildungsberatung von Unternehmen unterstützt, das die gerade bei kleineren Unternehmen geringere Weiterbildungsbeteiligung in den Fokus nimmt und über Fördermöglichkeiten von Weiterbildung aufklärt. Da Weiterbildung auch die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an den technologischen Wandel erhöht, sind solche Maßnahmen geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit nordrhein-westfälischer Unternehmen und somit Arbeitsplätze zu sichern. Spiegelbildlich, auf individueller Ebene, vermittelt die Beratung zur beruflichen Entwicklung Informationen zu den bestehenden Weiterbildungsangeboten. Die Beratung zur beruflichen Entwicklung umfasst insbesondere die individuelle Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen, die mögliche Förderung einer sich in der Beratung als notwendig und sinnvoll herausstellenden beruflichen Weiterbildung durch den Bildungsscheck NRW, die Nutzung des Kompetenzfeststellungsverfahrens „TalentKompass NRW“ zur Verbesserung der Ausgangssituation bei der Absicherung der gegenwärtigen Berufstätigkeit und bei der flexiblen Neuorientierung im Beschäftigungssystem sowie den Einsatz von internetgestützten Angeboten wie beispielsweise die in das Onlineberatungsportal des Landes NRW integrierte Onlineberatung zu beruflichen Fragestellungen. Ein solches, integriertes Beratungsangebot soll helfen, auch die Personengruppe Geringqualifizierter zu erreichen und sie an geeignete Weiterbildungsmaßnahmen heranzuführen. Ziel ist, bei Unternehmen und Beschäftigten das Interesse und die Bereitschaft zu beruflicher Weiterbildung zu stärken.“ (ebd., S. 34)
- „Eine dieser Fördermöglichkeiten ist der Bildungsscheck, der sich an Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen richtet. Er erweitert die Zielgruppe der mit dem Bundesprogramm Bildungsprämie angesprochenen Personengruppe der Geringverdiener und zielt auf eine Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten und damit auf Fachkräftesicherung ab. Auf diesem Wege werden auch Personen erreicht, die aufgrund von Alter, Herkunft, Qualifikation und Beschäftigungsform nicht im Fokus betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten stehen.“ (ebd., S. 34)

Umsetzung und Steuerung der operationellen ESF-Programme, also auch des OP-NRW, erfolgen auf Grundlage eines elaborierten Controlling-Systems und auf Basis von Output- und Ergebnis-Indikatoren, die bei der Programmentwicklung mit der Europäischen Kommission abgestimmt wurden. Während Output-Indikatoren in absoluten Zahlen die durch die Förderung erzeugten Aktivitäten beschreiben, weisen Ergebnis-Indikatoren als Anteilswerte die intendierten Resultate der Förderung aus. Da die eigentlichen Wirkungen der Förderung in der Regel auf Veränderungen von Systemen abzielen, sind sie nicht Gegenstand des Programm-Controllings, sondern werden überwiegend im Rahmen von Evaluationen oder Forschung untersucht. Für das Bildungsscheckverfahren wurden im OP-NRW folgende Ziele bis zum Ende der Programmlaufzeit (formal 2023) festgeschrieben:

- Output-Ziel 1: 64.200 auszugebende Bildungsschecks
- Output-Ziel 2: 3.700 über 54-Jährige, die einen Bildungsscheck erhalten
- Ergebnis-Ziel: 76 % eingelöste Bildungsschecks (gegenüber Ausgangswert 73 %)

Die beiden Output-Ziele wurden 2018 im Rahmen einer Programmänderung angepasst und mit einer Neuausrichtung des Bildungsscheckverfahrens begründet: „Eine Stärkung des Bildungsschecks ist zur

nachhaltigen Fachkräftesicherung nötig, da über den Fachkräfte-Aufruf weniger Projekte als geplant generiert werden konnten und auch die Integration mit dem EFRE nicht in dem erhofften Umfang gelang. Um der Fachkräftesicherung dennoch Rechnung tragen zu können, soll der Bildungsscheck auch für Zielgruppen mit mittleren Einkommen (bisher niedrige Einkommen) beworben werden und dem Thema Digitalisierung der Arbeitswelt stärker Rechnung getragen werden. In diesem Zuge soll auch ein „digitaler“, nicht papiergebundener Bildungsscheck eingeführt werden. Auch digitale Lernformate (E-Learning) sowie Kombinationen mit herkömmlichen Kursformaten (Blended Learning) sollen beworben und gefördert werden.“ (MAGS NRW 2018) Für diese Maßnahme wurden dem Bildungsscheckverfahren durch Umschichtung von Fördermitteln im OP-NRW zusätzlich 30 Mio. Euro zugewiesen. Hinsichtlich der Zielsetzung wurde im Rahmen der Programmänderung davon ausgegangen, dass bei durchschnittlichen Kosten von rund 500 Euro pro Bildungsscheck und einer Einlösequote von 80 % durch die Mittelaufstockung noch rund 135.000 Schecks ausgegeben werden könnten. Diese Zahl sollte schrittweise erreicht werden:

- 2018: 17.500
- 2019: 40.000
- 2020: 77.500

Die Änderung des OP-NRW wurde auch genutzt, um fördertechnischen Projektverschiebungen beim Bildungsscheckverfahren Rechnung zu tragen, die sich beim Übergang von der ESF-Phase 2007 – 2013 zur Förderphase 2014 – 2020 ergeben und die nominell die Anzahl der ausgegebenen und bewilligten Bildungsschecks in der aktuellen ESF-Phase stark erhöht hatten. Folgende angepasste Output-Ziele sind seitdem für das Bildungsscheckverfahren bis zum Ende der laufenden ESF-Phase gültig:

- Output-Ziel 1: 269.000 auszugebende Bildungsschecks
- Output-Ziel 2: 17.000 über 54-Jährige, die einen Bildungsscheck erhalten

Das Erreichen dieser modifizierten OP-NRW-Ziele wird in Abschnitt 5.1 untersucht.

3.2 ESF-Förderrichtlinie

Im OP-NRW finden sich keine Details, wie ein Förderinstrument wie das Bildungsscheckverfahren operativ im Einzelnen umzusetzen ist. Was genau bei diesem Verfahren der Fördergegenstand ist und wer diesen in Anspruch nehmen kann, wird erst in der ESF-Förderrichtlinie geregelt. Wie bereits angesprochen, steht das Bildungsscheckverfahren fördertechnisch auf zwei Säulen – der Bildungsscheckberatung zum einen sowie der Weiterbildungsförderung zum anderen –, die innerhalb der ESF-Förderrichtlinie eigenständige Fördertatbestände darstellen. Im Folgenden wird auf die ESF-Förderrichtlinie mit Gültigkeit vom 1. März 2019 bis zum 31. März 2020 Bezug genommen (MAGS NRW 2019b).

3.2.1 Weiterbildungsberatung

Abschnitt 3.3 der ESF-Förderrichtlinie widmet sich der Weiterbildungsberatung und regelt u. a., welche Einrichtungen als „Zuwendungsempfänger“ im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens fungieren können. Dies sind „von den Regionen benannte und dem für Arbeit zuständigen Ministerium zugelassene Beratungseinrichtungen als natürliche und juristische Personen sowie als Personengesellschaften.“ Da das Verfahren der Zulassung von Beratungsstellen im Rahmen der Evaluierung nicht zu untersuchen war, wird hierauf nicht weiter eingegangen. Die ESF-Förderrichtlinie regelt ferner, dass die Beratung für die Ratsuchenden kostenlos und dass bei der Ausgabe von Bildungsschecks ein ggf. vorhandener Vorrang der Bildungsprämie des Bundes zu berücksichtigen ist (im Sinne der Beachtung des Kohärenz-

Gebots). Ferner werden die Beratungspauschalen genannt, die das Land NRW den Beratungsstellen für eine Beratung im betrieblichen Zugang (70 Euro) bzw. im individuellen Zugang (40 Euro) gewährt. Die weiteren Bestimmungen in der ESF-Förderrichtlinie widmen sich der verpflichtenden Dokumentation der Beratung, der Erklärung der Ratsuchenden zum Datenschutz sowie dem Einkommensnachweis im individuellen Zugang.

Die ESF-Förderrichtlinie regelt keine institutionellen Voraussetzungen der Beratungsstellen, die Eignung der Beraterinnen und Berater oder die fachliche Durchführung der Beratung. Anhaltspunkte für die Durchführung finden sich in weiteren Dokumenten, die den Beratungsstellen über das elektronische Beratungsprotokoll des Landes, in dem auch die Beratungen zu dokumentieren sind, zur Verfügung gestellt werden:

- Hinweise für Beratungsstellen zur Durchführung der Beratung und der fachlichen Stellungnahme
- Häufig gestellte Fragen und Einzelvorgänge (FAQ)
- Informationsblatt für Bildungsscheckempfängerinnen und -empfänger

Weitere Informationen ergeben sich aus Dokumenten, die auf der Internetseite des MAGS eingestellt und an die Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfangenden des Bildungsscheckverfahrens gerichtet sind, hier insbesondere die „Empfehlungen zur Beurteilung der Eignung von Weiterbildungsanbietern durch die Beratungsstellen“. Die Beraterinnen und Berater werden von der G.I.B. für ihre Tätigkeit im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens geschult.

3.2.2 Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch das Bildungsscheckverfahren

Abschnitt 3.2 der ESF-Förderlinie bezieht sich auf die Förderung der Kosten für die berufliche Weiterbildung. Als Gegenstand der Förderung werden hier die „Ausgaben für die berufliche Weiterbildung, die der Kompetenzentwicklung, insbesondere von Beschäftigten in Unternehmen im privaten Besitz, Berufsrückkehrenden oder Selbstständigen, dienen“ bezeichnet. Begünstigte im fördertechischen (monetären) Verständnis sind jedoch nicht die Personen, die an einer Weiterbildung teilnehmen (individueller Zugang) und nicht die Betriebe, die für ihre Beschäftigten Weiterbildung organisieren (betrieblicher Zugang), sondern die Weiterbildungsanbieter, bei denen Bildungsschecks von beiden genannten Gruppen eingereicht werden. Betriebe bzw. Privatpersonen, die Bildungsschecks in Anspruch nehmen, profitieren von der Förderung durch die geringeren Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen.

Die ESF-Förderrichtlinie schränkt mit den Zuwendungsvoraussetzungen die Nutzung des Bildungsschecks beim betrieblichen Zugang auf bestimmte Betriebsstrukturen und beim individuellen Zugang auf definierte Personengruppen ein. Bei den Betrieben muss es sich um kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitenden handeln. Diese können in einem laufenden Kalenderjahr maximal 10 Bildungsschecks in Anspruch nehmen. Beim individuellen Zugang ist die Nutzung auf Personen begrenzt, die ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehr als 20.000 Euro (40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung) und nicht mehr als 40.000 Euro bei Einzelveranlagung (80.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung) haben. Im individuellen Zugang kann in einem laufenden Kalenderjahr nur ein Bildungsscheck in Anspruch genommen werden.

Für beide Zugänge gilt, dass pro Bildungsscheck 50 % der Gesamtausgaben der Weiterbildungsmaßnahme entsprechend der durch den Antragstellenden übersandten Rechnung gewährt werden. Die Fördersumme je Bildungsscheck ist mittels eines Höchstbetrags gedeckelt (im Untersuchungszeitraum 500 Euro).

Tabelle 5: Zielsetzungen des Bildungsscheckverfahrens nach Zielebenen und Wirkungsbereichen

Ziel-ebene	Wirkbereich	
	Betrieb	Individuum
Abstrakt/ systemisch	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligung • Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft • Unterstützung der Digitalisierung • Umstieg auf eine CO₂-arme und energieeffizientere Wirtschaft 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit • Erhalt und Ausbau des in Betrieben vermittelten Humankapitals • Nachhaltige Fachkräftesicherung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
Operativ quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende Umsetzung in NRW • 269.000 auszugebende Bildungsschecks bis Ende 2023 • 17.000 auszugebende Bildungsschecks an über 54-Jährige bis Ende 2023 • Einlösequote von 76 % • Einhaltung des jährlichen Fördermittelbudgets von 15 Mio. Euro • Ausgabe von Bildungsschecks gemäß Änderung des OP-NRW: 2018: 17.500 2019: 40.000 2020: 77.500 	
Operativ inhaltlich	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung durch Weiterbildung 	
Operativ Zielgrup- pen	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine und mittlere Unternehmen • Betriebsstätten in NRW 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte in privaten Unternehmen • Berufsrückkehrende • Selbstständige • Mitarbeitende Eigentümer/-innen und Teilhaber/-innen • Personen, die ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehr als 20.000 Euro (40.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung) und nicht mehr als 40.000 Euro bei Einzelveran-

Ziel- ebene	Wirkbereich	
	Betrieb	Individuum
		lagung (80.000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung) haben. <ul style="list-style-type: none"> • Wohnsitz in NRW • Mindestalter 16 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung

In der Tabelle wurden die in den verschiedenen Dokumenten mit dem Bildungsscheckverfahren verbundenen Zielsetzungen nach Zielebenen und Wirkbereichen systematisiert.

4.

Methodik

Das Kapitel zur Methodik ist unterteilt in eine Beschreibung der Datengrundlagen (Abschnitt 4.1) und eine Darstellung von Kriterien zur Bewertung von Förderprogrammen (Abschnitt 4.2). Bei den Kriterien handelt es sich um Effektivität, Effizienz sowie Mitnahmeeffekte. Diese werden in Kapitel 7 im Rahmen der Bilanzierung aufgegriffen.

4.1 Datengrundlage

Grundlage für die quantitative Analyse sind die BISAM-Monitoringdaten zum Bildungsscheck und Befragungsdaten der G.I.B, die im Rahmen der Evaluierung erhoben wurden. Beide Datenquellen, das heißt Prozess- und Befragungsdaten, wurden zum Zweck der Auswertung miteinander verbunden. Um in Abschnitt 5.2.1 im Rahmen der Analyse der Förderschwerpunkte eine Vergleichsgruppe hinsichtlich der soziodemografischen Zusammensetzung bilden zu können, wurden zudem eigene Berechnungen auf Basis des Adult Education Surveys – einer Befragung zum Weiterbildungsverhalten in der Bevölkerung von 2018 – vorgenommen (vgl. BMBF 2020).

BISAM-Monitoringdaten

Die BISAM-Monitoringdaten zum Bildungsscheck werden über das im Rahmen der Bildungsscheck-Beratung auszufüllende elektronische Beratungsprotokoll erhoben. Sie enthalten u. a. Informationen zu den persönlichen Merkmalen der an einer Bildungsscheck-Nutzung interessierten Personen, zu den beratenen Betrieben beim betrieblichen Zugang, zu den ausgegebenen Bildungsschecks, zu den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen und zu den eingesetzten Fördermitteln.

Die BISAM-Monitoringdaten wurden sowohl im Verbund mit den Daten der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung als auch als alleinige Datenbasis ausgewertet. Bei Auswertung der BISAM-Monitoringdaten als alleinige Datenbasis wurde die Datenbasis der Grundgesamtheit der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung angeglichen. Dies bedeutet, dass die Analysen auf Grundlage von Personen, die im Zeitraum von März bis Dezember 2019 einen bewilligten Bildungsscheck erhalten haben, vorgenommen wurden.

Während die für Analysen des betrieblichen Zugangs im Rahmen der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung erhobenen Daten auf Angaben der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer basieren, handelt es sich bei den BISAM-Monitoringdaten zum betrieblichen Zugang um Angaben von Vertretungen der Betriebe, die von den Beratenden in den Beratungsstellen erfasst wurden.

G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

Die G.I.B.-Teilnehmendenbefragung wurde im Rahmen der Evaluation des Bildungsschecks durchgeführt. Es handelt sich um eine schriftlich-postalische Befragung, die im Februar und März 2020 durchgeführt wurde. Das Verfahren einer schriftlich-postalischen Befragung wurde gewählt, weil in den Monitoring-Daten nicht für alle Teilnehmenden E-Mail-Adressen vorhanden waren, die alternativ eine Online-Befragung möglich gemacht hätten.

Die Grundgesamtheit bzw. Auswahlgesamtheit der im ersten Quartal 2020 durchgeführten Befragung besteht aus 6.669 Personen, die von März bis Dezember 2019 einen Bildungsscheck erhalten haben, der später von ihnen eingelöst wurde. Bei den befragten Personen handelt es sich also um solche, die auch an einer geförderten Weiterbildung teilgenommen haben.

Auf Grundlage der Auswahlgesamtheit wurde eine disproportional geschichtete Stichprobe gezogen. Mit der Erwartung eines geringeren als des letztlich realisierten Rücklaufs und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Anzahl der Nutzenden eines Bildungsschecks des individuellen Zugangs sehr viel niedriger war als die des betrieblichen Zugangs, wurde eine Vollerhebung dieser Gruppe angestrebt. Andernfalls wären differenzierte Auswertungen dieser Teilgruppe aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich gewesen. Die Teilgruppe der Bildungsscheck-Beziehenden über den individuellen Zugang ist daher überproportional in der Stichprobenziehung berücksichtigt worden und liegt als Vollerhebung vor. Für die Teilgruppe, die über den betrieblichen Zugang ihren Bildungsscheck erhalten hat, fand eine Zufallsauswahl statt.

Tabelle 6: Übersicht Rücklauf

Zugang	Auswahl-Gesamtheit	Stichprobe	Erreichte Personen	Realisierte Stichprobe (Rücklauf)	Rücklauf in %
Individuell	1.083	1.079	1.047	433	41,4 %
Betrieblich	5.586	1.985	1.883	473	25,1 %
Gesamt	6.669	3.064	2.930	906	30,9 %

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Dem Großteil der 3.064 in der Stichprobe enthaltenen Bildungsscheck-Beziehenden (96 %) konnte der Befragungsbogen postalisch zugestellt werden. Auf Basis einer gesamten Rücklaufquote von 31 % konnte eine auswertbare Stichprobe von 906 Teilnehmenden realisiert werden. Die Rücklaufquote ist im individuellen Zugang mit 41 % deutlich höher als im betrieblichen Zugang mit 25 % ausgefallen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sich die Teilnehmenden beim individuellen Zugang selbst aktiv um den Erhalt des Bildungsschecks und den Besuch einer Weiterbildung bemüht haben und daher einen engeren Bezug zum Förderinstrument bzw. zum Förderprozedere aufweisen.

Der Tabelle 1 „Vergleich Auswahlgesamtheit – Stichprobe“ im Anhang A des Berichts kann entnommen werden, dass die Stichprobe hinsichtlich der untersuchten Parameter nur in einigen wenigen wesentlich von der Auswahlgesamtheit abweicht. Relevante Unterschiede zwischen Auswahlgesamtheit und nach Zugang gewichteter Stichprobenkennwerte finden sich beim Geschlecht (+11,5 % weiblich

in der Auswahlgesamtheit) und beim Anteil mit Hochschulabschluss (+8,6 %), sodass ein non-response-bias erkennbar ist. Von einem non-response-bias ist allerdings in so gut wie jeder Befragung auszugehen, da Abweichungen im Antwortverhalten zwischen verschiedenen Gruppen natürlich sind. Der hohe Rücklauf, nur in zwei Merkmalen gefundene, in der Höhe relevante Abweichungen sowie die Höhe dieser Abweichungen sprechen insgesamt für eine gute Datenqualität.

Um Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ziehen, sollte auf Basis der Auswahlgesamtheit die Auswahlwahrscheinlichkeit für alle Untersuchungseinheiten gleich sein. Aufgrund des Designs der Stichprobenziehung ist dies nicht der Fall, da die Teilgruppe der Bildungsscheck-Beziehenden über den individuellen Zugang (wegen des Ziels, eine auswertbare Fallbasis zu erhalten) überrepräsentiert ist. Um Schlussfolgerungen für die Grundgesamtheit ziehen zu können, musste für alle Auswertungen, die nicht differenziert nach Zugang erfolgten, eine Gewichtung vorgenommen werden, die die unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeit korrigiert und die Verteilung nach Zugang entsprechend der Auswahlgesamtheit herstellt. Die Fragebögen sind im Anhang B zu finden.

Adult Education Survey 2018

Im Rahmen der Analyse der Förderschwerpunkte in Abschnitt 5.2.1 werden Ergebnisse vorgestellt, die von der G.I.B. auf Basis des Adult Education Surveys von 2018 (AES 2018) berechnet wurden (vgl. BMBF 2019). Der verwendete deutsche AES 2018 untersucht das Weiterbildungsverhalten in Deutschland und basiert statistisch auf einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung. Gegenstand der Untersuchung ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung in Deutschland im Alter von 18 bis 69 Jahren. Es wurden Lern- und (Weiter-)Bildungsaktivitäten für die letzten 12 Monate abgefragt und nach verschiedenen Formen kategorisiert. Die kategorisierten Formen der „betrieblichen Weiterbildung“ und der „individuellen, berufsbezogenen Weiterbildung“, die beide zu den non-formalen Weiterbildungsaktivitäten gezählt werden, wurden für Vergleiche mit den Bildungsscheck-Daten herangezogen. Für die Analysen im Rahmen der vorliegenden Evaluation wurde der personenbezogene AES-Datensatz unter Einsatz des Personengewichtungsfaktors verwendet. Weitere methodische Hintergründe können dem Handbuch zur Datennutzung entnommen werden. (vgl. Bilger und Strauß 2020)

4.2 Kriterien für die Bewertung des Bildungsscheckverfahrens

Für die Beurteilung eines Förderprogramms sind die Kriterien „Effektivität“ und „Effizienz“ zentral. Die Effektivität fragt nach den positiven Maßnahmewirkungen der Förderung abzüglich der nicht intendierten negativen Wirkungen. Mitnahmeeffekte zählen dabei, neben anderen Effekten, wie etwa Verdrängungs- oder Substitutionseffekte, zu den wirkungsmindernden Effekten einer Förderung. Mitnahmeeffekte ergeben sich dann, wenn Programme in Anspruch genommen werden, ohne dass sie eine Verhaltensänderung bei den Begünstigten hervorrufen (Schmid et al. 1997, S. 34). Ein Mitnahmeeffekt wird zum Beispiel gemessen als Prozentanteil der geförderten Personen, die auch ohne diese Förderung das gewünschte Ziel erreicht oder das gewünschte Verhalten gezeigt hätten. Auf den Bildungsscheck bezogen, läge ein Mitnahmeeffekt vor, sofern die mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung auch ohne die Förderung in Anspruch genommen worden wäre. Ein solcher Effekt mindert die Effektivität eines Förderprogramms.

Während auf der einen Seite Mitnahmeeffekte, Verdrängungs- und Substitutionseffekte die Wirkung eines Förderprogramms vermindern, leisten auf der anderen Seite Multiplikatoreffekte, Hebelwirkungen und „Tragwelleneffekte“ einen positiven Beitrag zu seiner Wirksamkeit. Als Multiplikatoreffekte können zum Beispiel die notwendigen Investitionen zur Durchführung eines Förderprogramms verstanden werden, etwa die Beratungsinfrastruktur. Hebelwirkungen im Bereich der Weiterbildungsförderung wären etwa solche, die Personen dazu anregen, zukünftig auch ohne weitere Förderung in Weiterbildung zu investieren. Im Zusammenhang mit der Bildungsscheckförderung wurde auch immer davon ausgegangen, dass durch die Inanspruchnahme weitere Personen zur Weiterbildung angeregt werden, die sich ohne die Förderung einer anderen Person nicht weitergebildet hätten. Es bestehen demnach wirkungsmindernde Effekte wie insbesondere der Mitnahmeeffekt und wirkungssteigernde Effekte. Bei der reinen Betrachtung von Mitnahmeeffekten spricht man von „Brutto-Mitnahmeeffekten“. Wird eine Verrechnung von Mitnahmeeffekten mit positiven Effekten vorgenommen, so handelt es sich beim Ergebnis um sogenannte „Netto-Mitnahmeeffekte“. Im Rahmen dieser Evaluierung wird auf die Berechnung von Netto-Mitnahmeeffekten verzichtet.

Bei der Ermittlung von Mitnahmeeffekten ist die zentrale Frage, ob das Ergebnis (z. B. die Weiterbildungsteilnahme) auch ohne Maßnahme bzw. Förderung zustande gekommen wäre. Hierbei handelt es sich um eine „Messung des Kontrafaktischen“ (Schmid et al. 1997, S. 31). Es gibt verschiedene Herangehensweisen mit der „Unbeobachtbarkeit der kontrafaktischen Situation“ als Evaluationsherausforderung umzugehen (Fertig et al. 2012, S. 3). Experimentelle Verfahren gelten als die sichersten Methoden. Experimentelle Untersuchungsdesigns teilen, z. B. anhand bekannter Merkmale, vergleichbare Personen durch ein statistisches Zufallsverfahren in eine Maßnahmegruppe und in eine Kontrollgruppe auf. Nach Ablauf der Förderung wird die Zielerreichung der beiden Gruppen verglichen. Die Wirkung des Programms ist dann das Ausmaß der Zielerreichung der Maßnahmegruppe abzüglich der Zielerreichung der Kontrollgruppe. Soziale Experimente werden kontrovers diskutiert, etwa aus ethischen oder rechtlichen Gründen, und lassen sich zudem häufig aus forschungspraktischen Gründen nicht realisieren – wie auch im Falle der vorliegenden Evaluierung.

Alternativ zu den experimentellen Verfahren werden auch nicht-experimentelle Verfahren zur Messung der Wirksamkeit eingesetzt, die zum Beispiel aus vorhandenen Daten statistische Zwillinge als Nicht-Teilnehmende bilden und diese mit den Maßnahmeteilnehmenden vergleichen. Ein statistischer Zwilling muss dabei keine Person, sondern kann auch der statistische Mittelwert mehrerer Personen sein (Stephan 2009, S. 87). Auch nicht-experimentelle Wirkungsanalysen werden in der arbeitsmarktpolitischen Forschung zum Teil kritisch betrachtet: „Die Methodik der ‚statistischen Zwillinge‘ kann die Wirkung einer einzelnen Maßnahme im Vergleich zu einer Situation ganz ohne Förderung nicht zuverlässig ermitteln. Zwar scheint sich der Maßnahmeneffekt umso besser isolieren zu lassen, je länger potenzielle Vergleichspersonen in keiner Maßnahme gewesen sind. Umso größer ist aber die Gefahr, Äpfel und Birnen miteinander zu vergleichen. Denn wenn sich die Vergleichsgruppe auf lange nicht geförderte Personen beschränkt, steigt die Gefahr, dass sich Teilnehmer und ausgewählte Vergleichspersonen systematisch in Bezug auf (für den Forscher) unbeobachtbare Merkmale unterscheiden. Evaluationsstudien für Deutschland verfolgen daher überwiegend das bescheidenere Ziel, die Wirkung eines Maßnahmeeintritts innerhalb eines begrenzten Zeitraums auf die folgende Erwerbsbiografie abzuschätzen – spätere Maßnahmeteilnahmen nicht ausgeschlossen“ (Stephan 2009, S. 92).

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass sowohl experimentelle als auch nicht-experimentelle Vergleichsgruppenuntersuchungen im Rahmen von Wirkungsanalysen sehr anspruchsvolle methodische Verfahren darstellen, die einerseits als „State of the Art“ gelten, aber gleichzeitig in der Fachdiskussion durchaus kontrovers diskutiert werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Einsatz dieser Untersuchungsmethoden in der Regel auch hohe Anforderungen an die Organisation der Durchführung eines Förderprogramms stellt, da in der Regel bereits vor Beginn der Förderung datentechnische Voraussetzungen geschaffen werden müssen.

Gemäß der hier verwendeten Definition von Mitnahmeeffekten würden diese im Rahmen der Bildungsscheckförderung auftreten, wenn die mit dem Bildungsscheck kofinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne die Bildungsscheckförderung in Anspruch genommen worden wären. Diese Frage ist seit der Einführung des Bildungsschecks mehrfach bearbeitet worden, wenngleich hierfür weder experimentelle Untersuchungsdesigns noch nicht-experimentelle statistische Zwillingungsverfahren eingesetzt wurden, sondern ausschließlich klassische Umfragemethoden.⁸ Diese retrospektive Form der Ermittlung von möglichen Mitnahmeeffekten ist theoretisch mit der Unsicherheit behaftet, ob die Befragten tatsächlich objektiv und valide über ihr etwaiges Mitnahmeverhalten Auskunft geben können. Gleiches gilt für die in die Zukunft gerichtete Befragung zu möglichen Hebelwirkungen der Förderung.

Der Bildungsscheck NRW wurde von der Forschungsgruppe SALSS in Kooperation mit Univation Institut für Evaluation, Dr. Beywl & Associates, von 2007 bis 2008 evaluiert, wobei auch die Abschätzung von möglichen Mitnahmeeffekten Gegenstand der Untersuchung war (vgl. SALSS und Univation 2008). Berücksichtigt wurden bei der Evaluierung auch Analysen der G.I.B. (vgl. Muth 2008), die im Rahmen der Abteilung „Monitoring und Evaluation“ durchgeführt wurden: „Zur Abschätzung dieses (Mitnahme-)Effekts liegen Daten aus drei Erhebungen vor: der Befragung von Beschäftigten und Unternehmen, die den Bildungsscheck bezogen haben (durchgeführt von der G.I.B.) sowie die im Rahmen dieser Evaluation durchgeführte Erhebung unter KMU in NRW. Die beiden Unternehmensbefragungen kommen nahezu übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass in ca. 50 % der Betriebe die durch den Bildungsscheck mitfinanzierte Weiterbildung auch ohne Zuschüsse stattgefunden hätte. Allerdings wird dieser „Brutto-Mitnahmeeffekt“ durch einen bedeutsamen Anschubeffekt abgeschwächt. Etwa die Hälfte der Unternehmen, die eine Qualifizierung ihrer Belegschaft auch aus eigenen Mitteln getragen hätte, äußerte, dass sie durch die finanzielle Förderung und die damit verbundene Beratung zu weiteren Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung veranlasst wurden. Aufseiten der Beschäftigten fällt – nach den Ergebnissen der G.I.B.-Befragung – der Brutto-Mitnahmeeffekt etwas höher aus: Von denen, die den Bildungsscheck über ihren Betrieb erhalten haben, gaben 62 % an, die Weiterbildung hätte auch ohne öffentlichen Zuschuss stattgefunden. Unter jenen, die den Scheck individuell beantragt hatten, liegt der entsprechende Anteil bei 61 %. Allerdings ist bei den Beschäftigten auch der Anschubeffekt deutlich höher als bei den Unternehmen: Von den Befragten mit individuellem Zugang zum Bildungsscheck, die ihre Weiterbildung auch selbst finanziert hätten, gibt die weit überwiegende Mehrheit von 86 % an, durch die Förderung zu zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen angeregt worden zu sein (vgl. SALSS und Univation 2008, S. 87 sowie Muth 2008, S. 46).

⁸ Die meisten verfügbaren Studien basierten noch Anfang der 2000er Jahre auf einem subjektiven Ansatz (vgl. Elk und Gelderblom 2005). Der Beitrag beruht auf den Ergebnissen einer Studie, die von der Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission finanziert und von EIM Business & Policy Research in enger Zusammenarbeit mit SEOR an der Erasmus-Universität Rotterdam durchgeführt wurde.

Beide Ergebnisse, sowohl die zu den möglichen Mitnahmeeffekten als auch jene zu den möglichen Anschubeffekten, stehen unter Vorbehalt. Zum einen wird vermutet, dass geförderte Personen bei Befragungen Mitnahmeverhalten artikulieren: „Natürlich hätte ich die Weiterbildung auch ohne Förderung gemacht!“, wenn sie positive Erfahrungen mit den in Anspruch genommenen Maßnahmen gemacht haben und sich diese Motivation selbst zuschreiben möchten, zum anderen muss die tatsächliche Hebelwirkung der Förderung so lange infrage gestellt bleiben, bis sie empirisch – etwa durch nachgehende Befragungen – bestätigt wird.

Die hier zitierten Evaluationsergebnisse geben Anhaltspunkte zur Wirksamkeit der Bildungsscheck-Förderung, werfen aber gleichzeitig Fragen zu ihrer Gültigkeit auf. Eine inzwischen ältere vergleichende Metastudie, die von der Europäischen Kommission finanziert wurde, kam zwar zu Ergebnissen in einer ähnlichen Größenordnung, stellt aber ebenfalls deren Gültigkeit aus methodischen Erwägungen infrage (vgl. Elk und Gelderblom 2005, S. 5). Zeitgleich zur erstmaligen Evaluierung des Bildungsschecks in Nordrhein-Westfalen fand in der Schweiz eine Untersuchung zur Förderung mit Weiterbildungsgutscheinen statt, die methodisch als wissenschaftliches Experiment angelegt war und hier vergleichend zu den vorliegenden Ergebnissen zum Bildungsscheck herangezogen wird (vgl. Messer und Wolter 2009).

Die Untersuchung von Messer und Wolter (2009) wurde damit begründet, dass bereits in einigen Ländern Weiterbildungsgutscheine eingeführt wurden, ohne dass dem eine Erprobung vorausgegangen wäre, mit der die Tauglichkeit des Instruments hätte überprüft werden können. Das von Messer und Wolter durchgeführte Experiment umfasste eine Experimental- und eine Kontrollgruppe. Die Zuweisung zu einer dieser Gruppen erfolgte zufällig. Die Experimentalgruppe bestand aus ca. 2.400 und die Kontrollgruppe aus 14.000 Personen. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Gutscheine haben in der Experimentalgruppe insgesamt eine kausale Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung um etwa 20 % bewirkt.
- Relevant war für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere die finanzielle Förderung und nicht etwa die Weiterbildungsberatung.
- Die Gutscheinförderung ist preissensitiv. Gutscheine mit kleinem Nennwert erzeugen im Wesentlichen nur Mitnahmeeffekte. Mittlere Nennwerte scheinen am geeignetsten, um die Wirksamkeit der Förderung zu entfalten.
- Gutscheine steigern die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsfernen Personen und Personen, die in der Vergangenheit weiterbildungspassiv waren.
- Der Mitnahmeeffekt der Gutscheinförderung betrug insgesamt über 60 %: Drei Fünftel der Gutscheine wurden für Weiterbildungen genutzt, die ohne die Förderung selbst finanziert worden wären. Die von Messer und Wolter (a. a. O.) mit einer Vergleichsgruppenuntersuchung ermittelten Ergebnisse lagen damit auf nahezu gleichem Niveau wie die von der G.I.B. berechneten Brutto-Mitnahmeeffekte.
- Die Untersuchung ergab einen klaren Zusammenhang zwischen der Höhe des Mitnahmeeffekts und dem Bildungsstand der Gutscheinempfangenden: Je höher der Bildungsstand, desto größer ist die Einlösequote, aber auch der Mitnahmeeffekt. Bei Personen mit universitärem Abschluss erreichte der Mitnahmeeffekt 90 %. Der formale Bildungsstand wäre somit das beste Kriterium, um die Effektivität der Förderung zu gewährleisten.

Die Perspektive der Effizienz hinterfragt dagegen die Umsetzung eines Förderprogramms vor dem Hintergrund alternativer Umsetzungsweisen. Eine Maßnahme gilt als effizient, „(...) wenn ihre Nutzen-Kosten-Relation größer ist als alle anderen denkbaren Alternativen. Eine effektive Maßnahme ist also noch nicht per se effizient. Ihre Effizienz kann immer noch geringer sein als beispielsweise die Effizienz einer alternativen Maßnahme ...“ (Schmid et al. 1997, S. 32).

In Kapitel 7 erfolgt eine Bilanzierung des Bildungsschecks NRW unter Verwendung der Analyse Kategorien Effektivität und Effizienz.

5.

Auswertung

Die Auswertung gliedert sich in acht Abschnitte. In Kapitel 6 erfolgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus Kapitel 5.

5.1 Quantitative Zielerreichung im Kontext des OP-NRW

Die Zielanalyse in Kapitel 3 hat beschrieben, dass für das Bildungsscheckverfahren explizite quantitative Zielsetzungen ausschließlich im Rahmen des OP-NRW verankert wurden. Das Erreichen der im OP-NRW verankerten Ziele für das Bildungsscheckverfahren wird regelmäßig in den ESF-Durchführungsberichten für die Europäische Kommission, den ESF-Begleitausschuss sowie für die Öffentlichkeit dokumentiert und in weiteren Halbjahresschritten berichtet. Die nachfolgende Tabelle 7 weist die Ergebnisse zum Stichtag 30. Juni 2021 aus.

Tabelle 7: Zielerreichung des Bildungsscheckverfahrens im Rahmen des OP-NRW-Controllings zum Stand 30. Juni 2021

Indikator	Soll 2023	Ist 30.06.2021	Zielerreichung
Output-Ziel 1 (Ausgabe insgesamt)	269.000	235.633	88 %
Output-Ziel 2 (Ausgabe an über 54-Jährige)	17.000	17.739	104 %
Ergebnis-Ziel (Eingelöste Bildungsschecks)	76 %	63 %	-13 Prozentpunkte

Quelle: MAGS NRW 2020

Bis zum 30.06.2021 wurden 235.633 ausgegebene Bildungsschecks registriert, was einer Zielerreichung von 88 % entspricht. Die Herausgabe von 17.739 Bildungsschecks an über 54-jährige Personen entspricht einer Zielerreichung von 104 %. Hinsichtlich des Ziels von 76 % eingelösten bzw. bewilligten Bildungsschecks weist der ESF-Halbjahresbericht 2021 mit einem Ergebnis von 63 % eine Abweichung von minus 13 Prozentpunkten aus. Hintergrund dieser Diskrepanz ist, dass ein Teil der bereits ausgegebenen Bildungsschecks allein aus zeitlichen Gründen noch nicht zur Bewilligung gelangen konnte, sodass die Unterschreitung des Zielwerts messtechnisch begründet und als vorläufig zu betrachten ist.

Mitte 2021 konnte für Bildungsschecks, die in den Jahren 2015 bis Mitte 2020 ausgegeben wurden, eine Einlöse-Quote von 75 % errechnet werden, ein Ergebnis, das der Zielvorgabe sehr nahekommt (vgl. a. a. O.). Es ist abzuwarten, wie sich die Pandemie auf die Einlösequote ausgewirkt haben wird (vgl. den Exkurs zur Umsetzung des Bildungsscheckverfahrens in der Phase der Corona-Pandemie in Kapitel 2.1).

5.2 Förderschwerpunkte und Inanspruchnahme

In diesem Abschnitt werden Förderschwerpunkte identifiziert und es wird in Bezug auf die Inanspruchnahme von Bildungsschecks der Frage nachgegangen, wie und aus welchen Gründen es zu den Weiterbildungsteilnahmen kam. Es wird dargestellt, welche Informationsquellen genutzt wurden und welches Weiterbildungsverhalten die Bildungsscheck-Teilnehmenden aufweisen.

5.2.1 Förderschwerpunkte

In der Umsetzung der Bildungsscheck-Förderung waren bereits in der Vergangenheit im Monitoring Schwerpunkte erkennbar, die – in Abhängigkeit von den jeweils bestehenden Nutzungsbestimmungen – variierten (zum Beispiel Merkmale der Teilnehmenden oder auch Fachgebiete der Weiterbildung). In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Schwerpunkte aktuell in der Bildungsscheck-Nutzung bei den Befragten vorliegen. Hierfür wurden sowohl über das elektronische Beratungsprotokoll erfasste Informationen aus dem Monitoring als auch Informationen aus der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung herangezogen. Die Datenbasis aus dem Monitoring entspricht der Auswahlgesamtheit⁹ und ist dadurch vollständig. Sie wurde deswegen prioritär verwendet. Die Verwendung der Daten auf Basis der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung war notwendig, wenn ein Merkmal nicht über das Monitoring abgebildet wurde oder zusammen mit anderen Merkmalen, die nicht im Rahmen des Programm-Monitorings erfasst werden, ausgewertet wurde.

Ferner werden, getrennt nach Weiterbildungstyp, Vergleiche mit den Ergebnissen und eigenen Berechnungen auf Grundlage des Adult Education Surveys (AES) von 2018 vorgenommen (vgl. BMBF 2020). Im Rahmen des AES wurden in Deutschland Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren zu ihrem Weiterbildungsverhalten befragt. Bildungsscheck-Teilnehmende des individuellen Zugangs werden mit Personen in der Bevölkerung, die an individueller berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen haben, und Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer des betrieblichen Zugangs mit Personen in der Bevölkerung, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, verglichen. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, wurden Arbeitslose in den Berechnungen nicht berücksichtigt. Arbeitslose sind im AES mit einem Anteil von 20 % unter den Personen, die an einer individuellen berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen haben, zwar stark vertreten, würden den Vergleich zu den Bildungsscheck-Teilnehmenden aber verzerren. Denn formal ist eine Bildungsscheck-Nutzung durch Arbeitslose auf Grundlage der für die Evaluierung maßgeblichen ESF-Förderrichtlinie zwar nicht ausgeschlossen, der Anteil an Arbeitslosen an den Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzern fällt mit 0,7 % tatsächlich jedoch äußerst gering aus, da der Bildungsscheck konzeptionell auf Erwerbstätige und seit 2008 auch auf Berufsrückkehrende ausgerichtet ist.

⁹ Zur Unterscheidung zwischen Auswahlgesamtheit und realisierter Stichprobe siehe Abschnitt 4.1.

Wie der Übersichtstabelle 1 im Anhang A zu entnehmen ist, wird der Bildungsscheck insgesamt und auf Basis der Auswahlgesamtheit zu 60 % von Frauen genutzt. Noch deutlicher fällt der Geschlechterunterschied beim individuellen Zugang aus, hier sind 74 % weiblichen Geschlechts, während der Anteil für den betrieblichen Zugang bei 57 % liegt¹⁰. Im Kontext der Ergebnisse des Adult Education Surveys ist diese Verteilung untypisch (BMBF 2019, S. 32 ff.). Auf Grundlage eigener Berechnungen auf Basis des Scientific-Use-Files des AES ist das Geschlechterverhältnis mit einem weiblichen Anteil von 53 % für Teilnehmende individueller berufsbezogener Weiterbildung relativ ausgeglichen (AES: n = 328) während für Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung ein leichter Überhang an Personen männlichen Geschlechts festzustellen ist (56 %, AES: n = 1.943).¹¹

Tabelle 8: Geschlecht der Teilnehmenden, differenziert nach Berufsfeldern

Berufsfelder	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang	Anzahl (gesamt)
	Anteil „weiblich“			
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	15,9 %	33,3 %	14,3 %	10
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	27,5 %	41,7 %	26,5 %	46
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	41,0 %	21,4 %	43,5 %	37
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	45,6 %	50,0 %	45,5 %	13
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	38,4 %	22,2 %	42,9 %	16
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	70,5 %	81,8 %	69,0 %	115
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	74,2 %	67,9 %	75,4 %	114
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	89,5 %	90,2 %	89,3 %	401
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	81,1 %	42,9 %	100,0 %	10
Sonstiges Berufsfeld	50,6 %	63,8 %	48,1 %	99
Anteil „weiblich“ insgesamt	71,0 %	77,4 %	69,8 %	906

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

¹⁰ Das Merkmal „Geschlecht“ wird im Rahmen des Monitorings über das Beratungsprotokoll als binäres Merkmal (männlich, weiblich) erhoben. Die Geschlechterzusammensetzung zwischen Auswahlgesamtheit und realisierter Stichprobe weicht deutlich voneinander ab (+11,5 % sind in der Stichprobe gegenüber der Auswahlgesamtheit weiblichen Geschlechts).

¹¹ Die Verteilung auf Basis der AES-Daten kann Tabelle 2 im Anhang A entnommen werden.

Die Zusammensetzung nach Geschlecht unterscheidet sich stark nach Berufsfeld. Die Berufsfelder „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“, „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ und „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ sind besonders stark im Bildungsscheck vertreten¹². Die in diesen Berufsfeldern Beschäftigten sind zu hohen Anteilen weiblich: Im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ zu 90 %, im Berufsfeld „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ zu 71 % und im Berufsfeld „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ zu 74 %. In anderen, weniger stark vertretenen Berufsfeldern ist dagegen der Anteil an Männern höher. Es ist somit festzuhalten, dass die Verteilung nach Berufsfeld eine herausragende Bedeutung für die Geschlechterzusammensetzung des Bildungsschecks hat.

Die Inanspruchnahme von Bildungsschecks nach Geschlecht unterscheidet sich auch innerhalb der Berufsgruppen. Zwar ist das Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ durch einen überproportional hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in NRW gekennzeichnet – den Angaben der Bundesagentur für Arbeit zufolge zu 79 % – dennoch liegt der entsprechende Anteil in den Befragungsergebnissen mit 90 % nochmal deutlich höher. Ähnlich verhält es sich bei den Berufsfeldern „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ (59 % vs. 71 %) sowie dem Berufsfeld „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (63 % vs. 74 %) (vgl. BA 2020). Ein großer Anteil dieser Unterschiede ist durch den im Rahmen der Befragung erhöhten Rücklauf von Frauen erklärbar – ihr Anteil in der Stichprobe ist gegenüber der Auswahlgesamtheit um 12 % erhöht.

Tabelle 9: Altersstruktur nach Zugangsart (Basis: Auswahlgesamtheit)

	Gesamt	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Bis einschließlich 20 Jahre	1,4 %	0,0 %	1,6 %
21 bis einschließlich 30 Jahre	29,4 %	25,0 %	30,3 %
31 bis einschließlich 40 Jahre	29,2 %	27,6 %	29,5 %
41 bis einschließlich 50 Jahre	21,8 %	27,3 %	20,7 %
51 bis einschließlich 60 Jahre	16,5 %	17,8 %	16,3 %
61 Jahre und älter	1,7 %	2,2 %	1,6 %
Anzahl	6.669	1.083	5.586

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BISAM-G.I.B. 2020

Die Altersstruktur ist ebenfalls nicht repräsentativ für die Bevölkerungsstruktur. So ist – wie bei einer Förderung für berufliche Weiterbildung zu erwarten – nur ein geringer Anteil der Bildungsscheck-Teilnehmenden unter 20 Jahren alt oder 61 Jahre und älter. Personen zwischen 21 und 40 Jahren decken nahezu 60 % der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer ab. Die Altersgruppe zwischen 41 und 60 Jahren ist dagegen weniger stark vertreten.

¹² Tabelle 13 stellt die Verteilung nach Berufsfeldern univariat und nach Zugängen dar.

Gegenüber der auf Basis der AES-Daten errechneten Verteilung wird der Bildungsscheck hinsichtlich individueller berufsbezogener Weiterbildung seltener von Jüngeren bis einschließlich 20 Jahren (Bildungsscheck: 0 % vs. AES-Daten: 8 %) und von 21- bis 30-Jährigen (25 % vs. 29 %) in Anspruch genommen (AES: n = 328). Auch von über 61-Jährigen wird der Bildungsscheck seltener genutzt (2,2 % vs. 8 %). Es ist zu vermuten, dass diese Ungleichgewichte zustande kommen, weil Jüngere sich häufiger in Ausbildung befinden und hinsichtlich der Einkommensgrenzen die Fördervoraussetzungen des Bildungsschecks nicht erfüllen. Bezüglich betrieblicher Weiterbildungen ist der Anteil an 21- bis 30-Jährigen beim Bildungsscheck NRW deutlich erhöht (30 % vs. 17 %). Dagegen fallen die Anteile der 51- bis 60-Jährigen (16 % vs. 25 %) sowie der über 60-Jährigen (2 % vs. 7 %) geringer aus (AES: n = 1.943).

95 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden auf Basis der Auswahlgesamtheit besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Der Unterschied nach Zugang ist so gering, dass er zu vernachlässigen ist. In der Bevölkerung von NRW beträgt der Anteil mit deutscher Staatsangehörigkeit 87 % – somit besteht im Vergleich zur Bevölkerungsstruktur eine deutliche Diskrepanz (Destatis 2020). Im Vergleich zur Datenbasis des AES ist ein wesentlicher Unterschied bezüglich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsteilnahme festzustellen: Der Anteil mit deutscher Staatsangehörigkeit unter der Bevölkerung, der an individueller berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen hat, beträgt gemäß der Datenbasis des AES 82 % (AES: n = 328). Dementsprechend wird der Bildungsscheck NRW für individuelle berufsbezogene Weiterbildung seltener von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Anspruch genommen als in der Vergleichsgruppe. Hinsichtlich des betrieblichen Zugangs kann kein wesentlicher Unterschied festgestellt werden, da der Anteil an Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei Bildungsscheck-Teilnehmenden des betrieblichen Zugangs mit 93 % ähnlich hoch ausfällt wie beim AES mit 92 % (AES: n = 1.943).

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund beträgt (ohne wesentlichen Unterschied nach Zugang) in der Auswahlgesamtheit des Bildungsschecks NRW 20 %. Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn die Person oder ein Elternteil aus dem Ausland zugewandert ist. Diese Definition orientiert sich an der Begriffsbestimmung des Statistischen Bundesamtes¹³. IT.NRW weist für NRW gesamt für 2019 einen Anteil von 30 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus (32 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) (IT.NRW 2020). Während auf Basis des AES 34 % der Personen, die an individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen teilgenommen haben, einen Migrationshintergrund besitzen, sind Personen mit Migrationshintergrund im individuellen Zugang des Bildungsschecks NRW mit einem Anteil von 19 % unterrepräsentiert (AES: n = 319). Für den betrieblichen Zugang lässt sich diese Schlussfolgerung, zumindest im Vergleich mit dem AES, nicht ziehen: Während 23 % der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung in der Bevölkerung einen Migrationshintergrund aufweisen, liegt der Anteil beim Bildungsscheck NRW mit 20 % etwa auf dem gleichen Niveau (AES: n = 1.925). Im Vergleich mit dem Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung von NRW besteht dennoch – für beide Zugänge – eine deutliche Diskrepanz.

Laut AES werden Weiterbildungen verstärkt von Personen mit höherem Schul- und Berufsabschluss in Anspruch genommen (BMBF 2019, S. 31). Ein solcher Effekt ist beim Bildungsscheck NRW ebenfalls zu

¹³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>

erwarten, zumal es sich um ein nachfrageorientiertes Förderinstrument handelt, das aktiv in Anspruch genommen werden muss.

Tabelle 10: Schulabschluss nach Zugangsart (Basis: Auswahlgesamtheit)

Schulabschluss	Gesamt	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
(Noch) keinen Schulabschluss	0,3 %	0,0 %	0,3 %
Förderschule	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Hauptschulabschluss	11,0 %	4,3 %	12,3 %
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	33,9 %	27,3 %	35,2 %
Fachhochschulreife (Fachabitur)	21,5 %	23,6 %	21,1 %
Abitur (Hochschulreife)	33,2 %	44,8 %	30,9 %
Anzahl	6.558	1.081	5.477

Quelle: BISAM-G.I.B. 2020

89 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden gaben an, einen mittleren oder höheren Schulabschluss zu besitzen. 11 % weisen einen Hauptschulabschluss, lediglich 0,3 % (noch) keinen Schulabschluss und 0,1 % einen Förderschulabschluss vor. Damit wird der Bildungsscheck NRW hauptsächlich von Personen mit mindestens einem mittleren Schulabschluss genutzt. Dies trifft verstärkt auf den individuellen Zugang zu – 96 % der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer dieses Zugangs weisen mindestens einen mittleren Schulabschluss auf und 45 % den höchsten.

Weiterbildungsteilnehmende individueller berufsbezogener Weiterbildung in der Bevölkerung weisen den Daten des AES nach zu 70 % einen hohen Schulabschluss auf – ähnlich oft wie beim Bildungsscheck NRW (AES: N=328). Teilnehmende am Bildungsscheck NRW weisen dagegen etwa doppelt so häufig einen mittleren Schulabschluss auf (34 % vs. 17 %). Die Personenanteile ohne und mit niedrigem Schulabschluss sind für beide Vergleichsgruppen gering, wobei die Bildungsscheck-Nutzung durch Personen ohne Schulabschluss oder mit einem niedrigen Schulabschluss noch seltener ist.

Im Rahmen des betrieblichen Zugangs werden durch den Bildungsscheck NRW – verglichen mit einer Vergleichsgruppe auf Basis der AES-Daten – anteilig häufiger Personen mit einem hohen Schulabschluss, im Anteil vergleichbar viele mit einem mittleren und weniger mit einem niedrigen oder keinem Schulabschluss gefördert. Der Anteil mit hoher Schulbildung liegt bei 52 % gegenüber einem auf Basis der AES-Daten errechneten Wert von 44 %, während der Anteil mit niedriger Schulbildung (12 %) geringer ausfällt als in der Vergleichsgruppe (20 %) (AES: n = 1.942).

**Tabelle 11: Berufsabschluss differenziert nach Zugangsart
 (Basis: Auswahlgesamtheit)**

Berufsabschluss	Gesamt	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
(Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	5,5 %	1,6 %	6,4 %
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	47,4 %	36,3 %	49,8 %
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	10,9 %	12,7 %	10,5 %
Fachschule (z. B. Meister/-in, Techniker/-in)/Schule des Gesundheitswesens	14,3 %	14,4 %	14,3 %
Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	10,0 %	14,3 %	9,1 %
Master/Diplom (Universität oder Fachhochschule)	11,8 %	20,8 %	9,9 %
Anzahl	6.100	1.078	5.022

Quelle: BISAM-G.I.B. 2020

Mit 47 % besitzt fast die Hälfte der Bildungsscheck-Teilnehmenden eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung. Der Berufsabschluss „Fachschule (z. B. Meister/-in, Techniker/-in)/Schule des Gesundheitswesens“ bildet die zweitgrößte Gruppe und ist gegenüber der größten Kategorie mit 14 % vergleichsweise klein. Den geringsten Anteil stellen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 6 %. Die verbleibenden 33 % verteilen sich auf andere Berufsabschlüsse (Berufsfachschule, Bachelor, Master/Diplom).

Die Verteilung nach Berufsabschlüssen unterscheidet sich zwischen den beiden Zugängen wesentlich. Während 19 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden des betrieblichen Zugangs einen Hochschulabschluss (Bachelor/Master/Diplom) besitzen, trifft dies auf 35 % des individuellen Zugangs zu. Zugleich ist der Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer betrieblichen/außerbetrieblichen Berufsausbildung gegenüber dem individuellen Zugang erhöht.

Verglichen mit der auf Basis der AES-Daten errechneten Verteilung der Berufsabschlüsse für Personen mit individueller berufsbezogener Weiterbildungsteilnahme in der Bevölkerung ist erkennbar, dass der Anteil ohne Berufsausbildung im Bildungsscheck NRW mit 2 % gegenüber 24 % sehr viel niedriger ausfällt (AES: n = 328). Da der Anteil von „Meister/Fachschule“ als Berufsabschluss mit 14 % gegenüber der Bevölkerung nur um 2,4 Prozentpunkte erhöht und der Anteil an (Fach-)Hochschulabschlüssen mit 35 % gegenüber 38 % vergleichbar ist, entfällt der Großteil der Differenz bei den Personen ohne Berufsbildung auf den stark erhöhten Anteil mit einem Berufsabschluss, der der Kategorie „Lehre/Berufsfachschule“ zuzuordnen ist (49 % vs. 26 %).

Teilnehmende am Bildungsscheck NRW über den betrieblichen Zugang weisen gegenüber Personen in der Bevölkerung, die an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, seltener einen (Fach-)Hochschulabschluss (19 % vs. 27 %) und häufiger einen Berufsabschluss der Kategorie

„Lehre/Berufsfachschule“ auf (60 % vs. 47 %) (AES: n = 1.943). Die Anteile ohne Berufsausbildung (6 % vs. 9 %) und die Kategorie „Meister/-in/Fachschule“ (14 % vs. 18 %) weichen in absoluten Prozentpunkten nicht besonders stark voneinander ab.

**Tabelle 12: Berufsabschluss nach Erwerbsstatus
(AES – Teilnehmende individueller berufsbezogener Weiterbildung)**

Erwerbsstatus	Keine Berufsausbildung	Lehre/Berufsfachschule	Meister/Fachschule	(Fach-)Hochschulabschluss	Gesamt
erwerbstätig	12,0 %	30,1 %	15,3 %	42,6 %	100 %
in Ausbildung	68,9 %	4,9 %	4,9 %	21,3 %	100 %
nicht erwerbstätig	18,9 %	35,1 %	5,4 %	40,5 %	100 %

Quelle: AES 2018
n = 328

Teilnehmende des individuellen Zugangs des Bildungsschecks NRW sind zu 86 % beschäftigt, zu 11,4 % selbstständig, zu 2 % berufsrückkehrend und zu einem Prozent arbeitslos, also sind fast alle Nutzerinnen und Nutzer dieses Zugangs erwerbstätig.

Der AES setzt eine Berufsbezogenheit für individuelle berufsbezogene Weiterbildungen voraus, dennoch ist die sich auf Basis der Umfrageergebnisse ergebende Struktur heterogener. Aus den zu Beginn des Abschnitts erläuterten Gründen wurde die Vergleichsbasis in Form des AES für die Analysen um die Gruppe der Arbeitslosen bereinigt. Trotzdem sind Unterschiede vorhanden. So gelten nach Zuordnung des AES 68 % als erwerbstätig, 20 % befinden sich in Ausbildung und 12 % sind nicht erwerbstätig (AES: n = 328). Im Rahmen des Bildungsscheck-Erfassungssystems ist diese Differenzierung nicht möglich, Personen in Ausbildung können hier als erwerbstätig erfasst sein, wenn sie hinsichtlich der in den Förderbedingungen definierten Einkommensgrenzen förderberechtigt sind¹⁴, dasselbe gilt für Nicht-Erwerbstätige. Insofern, und weil Förderbedingungen variabel sind, wurde auf einen Ausschluss dieser Gruppen für den Vergleich verzichtet.

Der massive Unterschied im Anteil „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ zwischen den Daten des Bildungsschecks NRW und des AES für individuelle Weiterbildung lässt sich zu einem großen Teil – wie Tabelle 12 entnommen werden kann – auf den Erwerbsstatus zurückführen. So weisen rund 69 % der sich in Ausbildung befindenden (noch) keine Berufsausbildung auf. Die Gruppe der sich in Ausbildung Befindenden stellt wiederum 20 % der Gesamtzahl der Teilnehmenden an individueller berufsbezogener Weiterbildung. Somit erhöht diese Gruppe den Personenanteil ohne Berufsausbildung im Vergleich zum Bildungsscheck NRW. Aber auch unter Kontrolle des Erwerbsstatus (erwerbstätig) liegt der Anteil ohne Berufsausbildung mit 12 % wesentlich höher als beim Bildungsscheck NRW mit 1,6 %.

¹⁴ Das zu versteuernde Jahreseinkommen muss bei Einzelveranlagung zwischen 20.000 und 40.000 Euro liegen, bei gemeinsamer Veranlagung zwischen 40.000 und 80.000 Euro.

Tabelle 13: Bildungsscheck NRW – Verteilung nach Berufsfeldern und Zugangsart

Berufsfelder	Bildungsscheck NRW			NRW insgesamt (BA 2020)
	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang	
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1,4 %	0,7 %	1,5 %	1,4 %
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	6,7 %	3,0 %	7,5 %	20,6 %
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	4,8 %	3,5 %	5,0 %	5,5 %
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	2,1 %	0,5 %	2,4 %	4,2 %
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1,6 %	2,2 %	1,5 %	13,6 %
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	14,8 %	10,9 %	15,6 %	11,7 %
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	13,3 %	13,1 %	13,4 %	20,5 %
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	42,9 %	52,8 %	41,0 %	19,2 %
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	0,8 %	1,7 %	0,7 %	2,7 %
Sonstiges Berufsfeld	11,4 %	11,6%	11,4 %	0,7 %
Anzahl	861	405	456	7.054.675

Quellen: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BA 2020

Wie bereits Tabelle 8 entnommen werden konnte, ist die Verteilung nach Berufsfeldern durch einen sehr hohen Anteil an Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzern im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ gekennzeichnet (43 %). Zusammen mit in den Berufsfeldern „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ (15 %) und „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (13 %) sind 71 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden in diesen drei Berufsfeldern tätig. 11 % der Befragten gaben an, in einem „sonstigen Berufsfeld“ tätig zu sein. Die verbliebenen 18 % verteilen sich auf die zehn weiteren Berufsfelder. Angesichts der gegebenen Konzentration auf drei sehr stark vertretene Berufsfelder stellt das Berufsfeld ein kennzeichnendes Strukturmerkmal dar.

Die Verteilungen nach Zugang unterscheiden sich hinsichtlich des Anteils der im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ Beschäftigter. So ist der Anteil der in diesem Berufsfeld beschäftigten Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer des individuellen Zugangs mit 53 % nochmals höher als im betrieblichen Zugang (41 %).

Die Differenzierung nach Berufsfeldern bei der Nutzung des Bildungsschecks NRW ist im Vergleich zu der Verteilung der Berufsfelder in NRW insgesamt untypisch. Dies betrifft insbesondere den hohen Anteil im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ Beschäftigter und die niedrigen Anteile im Berufsfeld „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ und „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ Beschäftigter. Dies trifft auch zu, wenn die Kategorie „Sonstiges Berufsfeld“ herausgerechnet wird.

Tabelle 14: Bildungsscheck NRW: Berufliche Position nach Zugangsart

Berufliche Position	Bildungsscheck NRW		
	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Ungelernte/-r oder angelernte/-r Arbeiter/-in	3,0 %	1,5 %	3,3 %
Gelernte/-r Facharbeiter/-in	14,3 %	10,5 %	15,0 %
Vorarbeiter/-in oder Kolonnenführer/-in	1,8 %	0,0 %	2,2 %
Meister/-in oder Polier/-in	1,8 %	2,0 %	1,7 %
Angestellte/-r mit einfacher Tätigkeit	5,3 %	7,1 %	5,0 %
Angestellte/-r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/-in, Technische/-r Zeichner/-in usw.)	37,3 %	42,2 %	36,4 %
Angestellte/-r mit hochqualifizierter Tätigkeit (Abteilungsleiter/-in, Ingenieur/-in usw.)	24,3 %	18,0 %	25,5 %
Angestellte/-r mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktor/-in, Geschäftsführer/-in usw.)	3,7 %	2,7 %	3,9 %
Selbstständige/-r Unternehmensinhaber/-in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit)	2,5 %	11,0 %	0,9 %
Mithelfende/-r Familienangehörige/-r	0,6 %	0,2 %	0,7 %
Andere Position	5,4 %	4,9 %	5,4 %
Anzahl	869	410	459

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Hinsichtlich der Verteilung nach beruflicher Position bilden Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit mit einem Anteil von 37 % die größte Gruppe. Darauf folgen Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit mit 24 %. Somit gehen 61 % der Befragten einer qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeit nach. Facharbeiterinnen und Facharbeiter bilden mit 14 % die drittgrößte Gruppe. Die geringen Gruppengrößen

Ben von ungelerten und angelernten Arbeiterinnen und Arbeitern sowie von Angestellten mit einfacher Tätigkeit verdeutlichen, dass ein Schwerpunkt der Bildungsscheck-Teilnehmenden bei qualifizierten Tätigkeiten liegt.

Differenziert nach Zugängen zeigt sich, dass selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer im individuellen Zugang mit 11 % einen relevanten Anteil der Bildungsscheck-Teilnehmenden stellen. Für den betrieblichen Zugang ist der Anteil an Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit gegenüber dem individuellen Zugang erhöht, während der Anteil der Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit etwas niedriger ausfällt.

Der Anteil an Ungelernten bzw. Angelernten sowie Angestellten mit einfacher Tätigkeit im Rahmen des individuellen Zugangs des Bildungsschecks NRW liegt mit 8 % deutlich niedriger als der auf Basis der AES-Daten ermittelte Anteil von 36 % unter der Bevölkerung mit individueller berufsbezogener Weiterbildungsteilnahme (AES: n = 159). Für den betrieblichen Zugang fällt der Unterschied geringer, – aber immer noch hoch –, aus (8 % vs. 24 %) (AES: n = 1.467).¹⁵

Tabelle 15: Zielgruppenmerkmale (Basis: Auswahlgesamtheit)

	Gesamt	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Befristet beschäftigt	8,9 %	10,8 %	8,5 %
In einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt	0,5 %	0,6 %	0,5 %
Geringfügig beschäftigt	2,9 %	2,9 %	2,9 %
Teilzeitbeschäftigt bis 20 Stunden/Woche	21,2 %	30,8 %	19,4 %
Alleinerziehend	6,5 %	6,5 %	6,5 %

Quelle: BISAM-G.I.B. 2020

Im Rahmen des elektronischen Beratungsprotokolls werden weitere Personenmerkmale zur Art der Beschäftigung erhoben. Vergleichsweise viele Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer sind teilzeitbeschäftigt. Keine besonderen Schwerpunkte sind in der Nutzung des Bildungsschecks NRW seitens sozialpolitischer Zielgruppen für Beschäftigte in Zeitarbeitsunternehmen, geringfügig Beschäftigte oder für Alleinerziehende festzustellen.

¹⁵ Eine valide Vergleichbarkeit zwischen den AES-Daten und den Daten des Bildungsschecks NRW ist für die Kategorien „Fachkräfte“ und „Führungsebene“ nicht herzustellen.

Tabelle 16: Unternehmensgröße nach Zugang und Anteil an Inhouse-Fortbildungen für den betrieblichen Zugang

Beschäftigtenzahl (Unternehmensgröße)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang	
		Anteil	Anteil Inhouse- Fortbildung (Zeilenprozent)
1 bis 9	28,3 %	24,6 %	8,1 %
10 bis 49	27,3 %	40,6 %	11,5 %
50 bis 99	9,8 %	17,3 %	21,8 %
100 bis 249	13,5 %	14,0 %	16,1 %
250 bis 499	5,7 %	2,0 %	33,3 %
500 und mehr	15,4 %	1,6 %	0,0 %
Summe	100 %	100 %	
Anzahl	1.020	451	450

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BISAM-G.I.B. 2020

Tabelle 16 stellt die Verteilung der Unternehmensgröße für die Bildungsscheck-Teilnehmenden nach Zugangsart dar. Die Daten zum individuellen Zugang stammen aus den Monitoring-Daten bzw. dem elektronischen Beratungsprotokoll, die Daten zum betrieblichen Zugang – da sie dort nicht im Monitoring erfasst werden – aus der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung.

Mit 28 % beim individuellen und 25 % beim betrieblichen Zugang ist ein relevanter Anteil der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer in Kleinstunternehmen beschäftigt. Zusammen mit der nachfolgenden Unternehmensgröße von 10 bis 49 Beschäftigten sind 56 % (individueller Zugang) bzw. 65 % (betrieblicher Zugang) in Kleinst- oder Kleinunternehmen tätig. Nur etwa jeder Fünfte beim individuellen Zugang und nur 4 % beim betrieblichen Zugang sind in größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten tätig¹⁶.

Der Anteil an Inhouse-Fortbildungen bezieht sich nur auf Weiterbildungen, die im Rahmen des betrieblichen Zugangs gefördert wurden. Insgesamt liegt der Anteil auf Basis der Monitoring-Daten bei 16 % (n = 6.667). Wie Tabelle 16 zeigt, ist der Anteil an Inhouse-Fortbildungen bei Kleinst- und Kleinunternehmen verhältnismäßig niedrig und fällt bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tendenziell höher aus. Aufgrund geringer Fallzahlen kann keine Aussage über die Unternehmensgrößen mit 250 bis 499 Beschäftigten und mehr als 500 Beschäftigten getroffen werden.

¹⁶ Die für den Zeitraum der Datenerhebung relevanten und in der ESF-Förderrichtlinie festgelegten Förderbedingungen schließen Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern (Vollzeitäquivalente) eigentlich von der Förderung aus (vgl. Abschnitt 3.2.2).

5.2.2 Inanspruchnahme

Um Fragen der Inanspruchnahme – z. B. zu den Gründen für die Weiterbildungsteilnahme – nachzugehen, erfolgt eine Differenzierung zwischen den Zugängen, denn der Weg der Inanspruchnahme unterscheidet sich wesentlich. Während Bildungsscheck-Teilnehmende des individuellen Zugangs Personen sind, die sich privat um einen Bildungsscheck bemüht haben, richtet sich der betriebliche Zugang an Unternehmen, die mit dem Bildungsscheck eine Förderung für Weiterbildungen ihrer Beschäftigten erhalten können. Im betrieblichen Zugang kann es deswegen vorkommen, dass den befragten Teilnehmenden gar nicht bewusst war, dass die von ihnen besuchte Weiterbildung mit dem Bildungsscheck NRW gefördert wurde. Tatsächlich trifft das den Befragungsergebnissen zufolge auf 17 % der Teilnehmenden des betrieblichen Zugangs zu (n = 471). Es gibt aber auch zahlreiche Fälle, bei denen die Teilnehmenden ihren Betrieb auf die Fördermöglichkeit durch den Bildungsscheck aufmerksam gemacht haben.

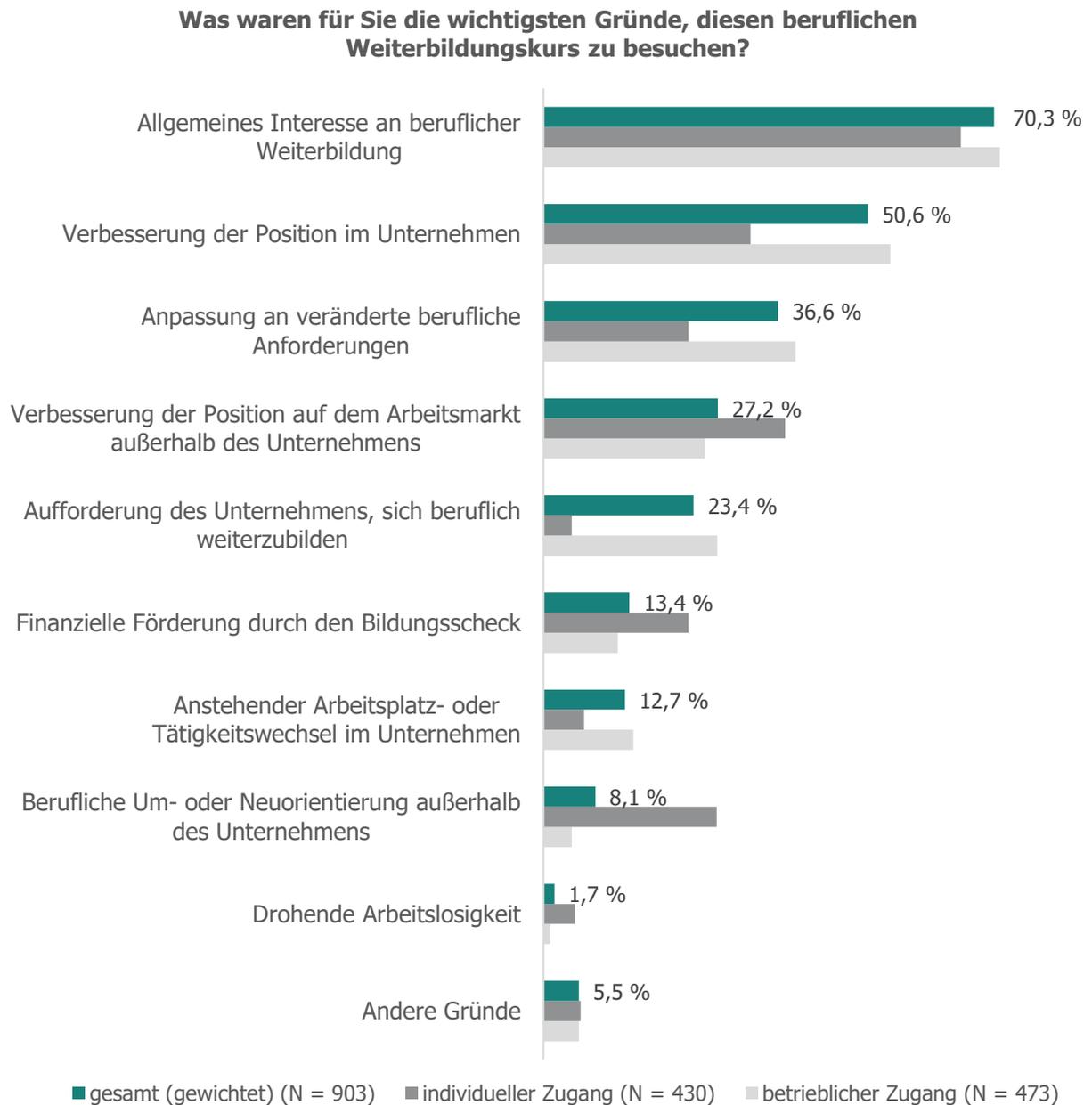
Tabelle 17: Wie kam es zu der Weiterbildungsteilnahme?

Wie kam es dazu, dass Sie an der im Anschreiben genannten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben?	Betrieblicher Zugang
Mein Arbeitgeber hat mich dazu motiviert, eine berufliche Weiterbildung im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens in Anspruch zu nehmen	63,3 %
Ich habe meinen Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens aufmerksam gemacht	23,0 %
Ich habe die Initiative ergriffen und das Bildungsscheckverfahren in Gang gesetzt	23,3 %
Anzahl	460

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020
 Mehrfachantworten möglich

63 % der Befragten des betrieblichen Zugangs gaben an, ihr Arbeitgeber habe sie zu der Weiterbildungsteilnahme motiviert. 23 % berichteten, sie hätten ihren Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeit des Bildungsschecks NRW aufmerksam gemacht und ebenfalls 23 % gaben an, sie hätten selbst die Initiative zur Nutzung ergriffen. Bei relativ geringen Überschneidungen (9 % aller Angaben) zwischen den Antwortmöglichkeiten ist erkennbar, dass die Beschäftigten eine wesentliche Rolle für die Nutzung des Bildungsschecks NRW im betrieblichen Kontext spielen, denn oftmals sind sie es, die den Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeit aufmerksam machen und/oder die Initiative ergreifen.

Abbildung 5: Gründe für die Weiterbildungsteilnahme nach Zugangsart

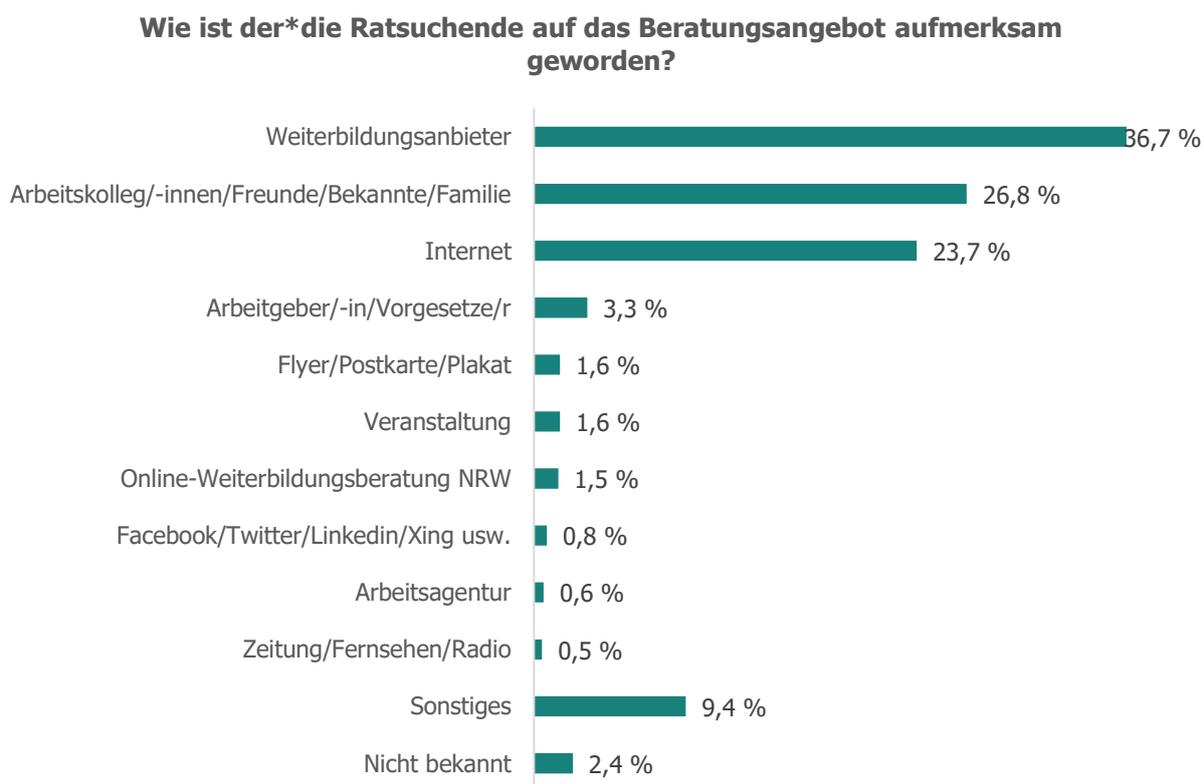


Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Zu den wichtigsten Gründen für den Besuch eines mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungskurses zählen allgemeines Interesse an beruflicher Weiterbildung (70 %) und die Verbesserung

der Position im Unternehmen (51 %). Die Befragten des individuellen Zugangs gaben deutlich häufiger an, dass die Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt und berufliche Um- oder Neuorientierung außerhalb des Unternehmens Gründe für die Teilnahme an der Weiterbildung waren. Teilnehmende des betrieblichen Zugangs gaben dagegen häufiger an, dass die Verbesserung der Position im Unternehmen, Anpassung an veränderte berufliche Anforderungen oder anstehende Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel ein Grund waren. Während eine Aufforderung des Unternehmens, sich beruflich weiterzubilden, nur von 4 % der Teilnehmenden des individuellen Zugangs als Grund angeführt wurde, traf dies auf 27 % der Befragten des betrieblichen Zugangs zu. Auch wenn, wie zu erwarten, eine Aufforderung des Unternehmens bei Nutzenden des betrieblichen Zugangs häufiger ein Grund für die Weiterbildungsteilnahme war, erscheint der Anteil derer, auf die dies zutrifft, angesichts des trotz der Bildungsscheck-Förderung immer noch zu leistenden Eigenanteils seitens des Unternehmens gering. Dieser Befund – sowie auch der, dass allgemeines Interesse an Weiterbildung sehr häufig als ein Grund genannt wurde –, deuten darauf hin, dass die Weiterbildungsteilnahme über den betrieblichen Zugang selten von Vorgesetzten eingefordert wird.

Abbildung 6: Informationsquellen im individuellen Zugang (Basis: Auswahlgesamtheit)



Quelle: BISAM-G.I.B. 2020
 n = 1.083 (individueller Zugang); Mehrfachantworten möglich.

Die aus dem Beratungsprotokoll des individuellen Zugangs stammenden Angaben zu den Informationsquellen weisen darauf hin, dass trotz der Möglichkeit der Mehrfachnennung meist nur eine Informationsquelle angegeben wurde. Am häufigsten wurden Weiterbildungsanbieter mit 37 % genannt. Auch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Freunde, Freundinnen, Bekannte und die Familie sind mit 27 % oft Informationsquelle – ebenso wie das Internet mit 24 %. Andere Informationsquellen spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 18: Besuch der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme

Wann haben Sie vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Maßnahme zuletzt eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht?	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Wurde besucht vor ... Monaten	59,4 %	66,8 %	57,9 %
Vor dem Bildungsscheck wurde noch keine andere berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht	22,1 %	20,4 %	22,5 %
Weiß ich nicht	18,5 %	12,8 %	19,6 %
Anzahl	830	407	423

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

59 % der Befragten haben eine Angabe zum Zeitpunkt der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die der mit dem Bildungsscheck geförderten vorrangig, vorgenommen. 22 % gaben an, dass sie vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahme noch keine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht hätten und 19 % wählten die Kategorie „Weiß ich nicht“ aus.

Die Ergebnisse zeigen, dass nur eine Minderheit der Bildungsscheck-Teilnehmenden zum ersten Mal an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Die Erstnutzenden unterscheiden sich von den übrigen Befragten nicht nach dem Alter. Ihr Anteil variiert jedoch nach Qualifikation der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Während er bei Angestellten mit einfacher Tätigkeit bei 43 % (n = 51) und bei gelernten Facharbeiterinnen und Facharbeitern bei 35 % (n = 104) liegt, sinkt er bei Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit auf 20 % (n = 314) und bei Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit auf 15 % (n = 170). Demnach sind Personen, die einer beruflichen Tätigkeit in einer formell niedrigeren Position nachgehen, weiterbildungsunerfahrener als solche, deren berufliche Tätigkeit ein höheres Qualifikationsniveau aufweist.

Im Durchschnitt lag die letzte berufliche Weiterbildungsmaßnahme 19 Monate zurück, wobei zwischen den Zugängen kein wesentlicher Unterschied festzustellen ist (n = 574). Der Median liegt bei 11 Monaten, was im Vergleich zum Mittelwert anzeigt, dass einige „Ausreißer“ mit besonders lange zurückliegendem Zeitpunkt den Mittelwert erhöhen.

Tabelle 19: Teilnahme an einer Weiterbildung nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung

Haben Sie nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung schon an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen?	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Ja, betrieblich finanziert	21,2 %	8,4 %	23,7 %
Ja, selbst finanziert	10,8 %	24,8 %	8,1 %
Ja, betrieblich und selbst finanziert	5,8 %	8,4 %	5,3 %
Nein, aber ich habe bereits eine Weiterbildung konkret geplant	21,9 %	21,5 %	22,0 %
Nein, und ich habe auch keine Weiterbildung konkret geplant	40,2 %	36,9 %	40,8 %
Anzahl	896	428	468

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BISAM-G.I.B. 2020

Lediglich 40 % der Befragten gaben an, dass sie nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung nicht an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen und auch keine weitere Weiterbildung konkret geplant hätten. Den Angaben von 22 % der Befragten zufolge ist eine Weiterbildung bereits konkret geplant und 38 % haben bereits an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen. Hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Zugängen. Befragte des individuellen Zugangs gaben deutlich öfter an, die Weiterbildung selbst finanziert zu haben, während Befragte des betrieblichen Zugangs häufiger angaben, die Weiterbildung sei betrieblich finanziert worden.

Tabelle 20: Teilnahme an Angeboten beruflicher Weiterbildung in absehbarer Zeit

Werden Sie in absehbarer Zeit weitere bzw. andere Angebote der beruflichen Weiterbildung in Anspruch nehmen?	Gesamt (gewichtet)	Individueller Zugang	Betrieblicher Zugang
Ja, aber nur wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise finanziell gefördert wird	34,6 %	36,5 %	34,2 %
Ja, auch wenn ich dafür keinerlei finanzielle Förderung erhalte	24,8 %	32,1 %	23,4 %
Nein	3,0 %	3,0 %	3,0 %
Weiß ich derzeit noch nicht	37,7 %	28,3 %	39,5 %
Anzahl	898	427	471

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Auf die Frage, ob in absehbarer Zeit Angebote beruflicher Weiterbildung in Anspruch genommen werden, schlossen lediglich 3 % der Befragten dies aus und 38 % gaben an, dass sie dies noch nicht wüssten. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie in absehbarer Zeit weitere Angebote beruflicher Weiterbildung in Anspruch nehmen wollen. 35 % würden dies nur tun, wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise finanziell gefördert wird und 25 % würden dies auch ohne finanzielle Förderung tun. Im Vergleich der Zugänge zeigt sich, dass Befragte des betrieblichen Zugangs seltener angaben, in absehbarer Zeit Angebote beruflicher Weiterbildung in Anspruch zu nehmen (58 % vs. 69 %). Zudem gaben sie im Verhältnis wesentlich seltener an, dies auch ohne finanzielle Förderung zu tun.

5.2.3 Schlussfolgerungen

Die Struktur der Bildungsscheck-Beratenen ist durch einen hohen Frauenanteil geprägt, was unmittelbar mit dem hohen Beschäftigtenanteil im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ zusammenhängt. Beschäftigte vieler anderer Berufsfelder sind im Bildungsscheckverfahren unterrepräsentiert. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der Unternehmensgröße: Viele Bildungsscheck-Teilnehmende sind bei Kleinst- oder Kleinunternehmen beschäftigt.

Die Verteilungen nach Schul- und Berufsabschluss, dem Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeiten sowie diversen Zielgruppenmerkmalen belegen, dass der Bildungsscheck bestimmte weiterbildungspolitisch relevante Zielgruppen, wie Geringqualifizierte, Beschäftigte in Zeitarbeitsunternehmen und geringfügig oder befristet Beschäftigte, kaum erreicht. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass ein hoher Anteil der Bildungsscheck-Beratenen weiterbildungsaffin ist bzw. eine hohe Weiterbildungsorientierung besitzt. Hiermit korrespondiert die häufige Angabe, dass Interesse an der Weiterbildung ein Grund für die Bildungsscheck-Nutzung gewesen sei sowie der häufig vorkommende Einfluss der Beschäftigten auf das Zustandekommen der Weiterbildung im Rahmen des betrieblichen Zugangs.

Die Tatsache, dass mit dem Bildungsscheck im individuellen Zugang kaum typische weiterbildungsferne Gruppen erreicht werden, hängt auch mit den Förderbedingungen in Bezug auf das Einkommen zusammen. Für den betrieblichen Zugang sind die Unterschiede hinsichtlich der untersuchten Merkmale gegenüber der Vergleichsgruppe auf Basis der AES-Daten geringer, aber auch im Rahmen des betrieblichen Zugangs werden diese Personengruppen kaum erreicht.

5.3 Administration und Beratung

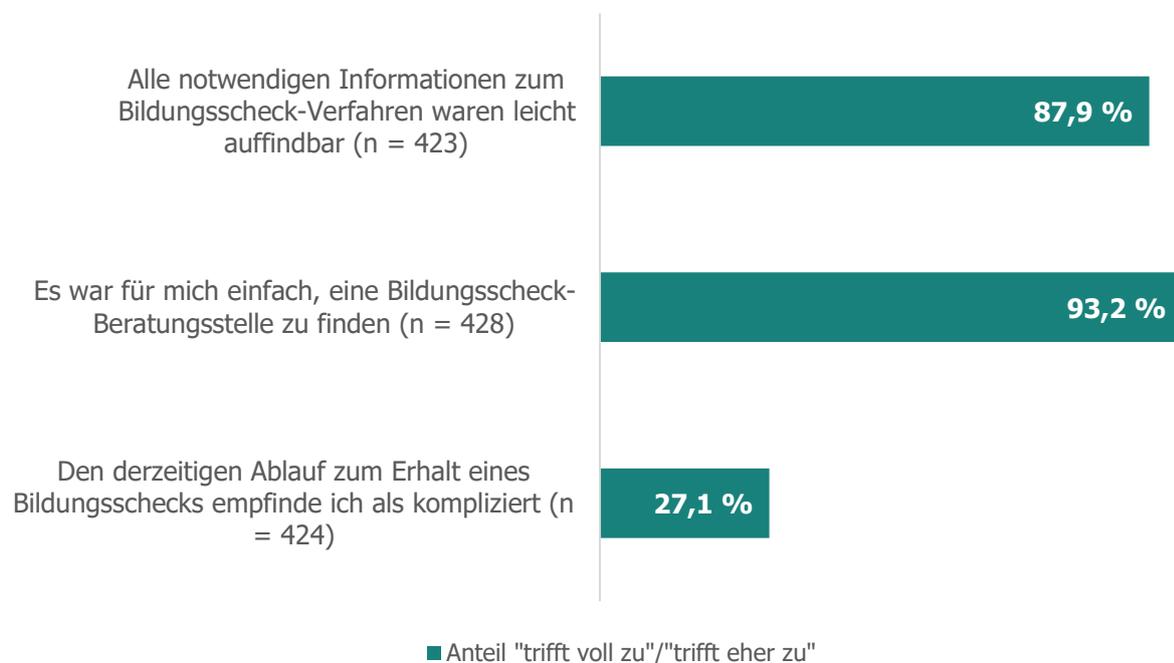
Die Ergebnisse dieses Abschnitts beziehen sich auf Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer des individuellen Zugangs. Teilnehmende, die über den betrieblichen Zugang einen Bildungsscheck bekommen haben, erhalten einen Bildungsscheck über den Betrieb und durchlaufen in der Regel nicht den administrativen Prozess der Beantragung.¹⁷

Allgemeine Ergebnisse zum administrativen Verfahren

Da es sich beim Bildungsscheck um ein nachfrageorientiertes Förderinstrument handelt, ist es von großer Bedeutung, ob die Informationen zum administrativen Prozess gut auffindbar sind.

¹⁷ Zur Rolle der Beratung siehe auch G.I.B.-Kurzbericht 1/2021 (Eichener 2021)

Abbildung 7: Allgemeine Ergebnisse zum administrativen Verfahren



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

88 % der Befragten gaben an, dass die notwendigen Informationen zum Bildungsscheckverfahren leicht auffindbar gewesen seien, und 93 %, dass es für sie einfach gewesen sei, eine Beratungsstelle zu finden. Mehr als jede vierte befragte Person empfand den Ablauf zum Erhalt eines Bildungsschecks als kompliziert. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Informationslage zum Bildungsscheck gut ist, das Verfahren als solches aber nicht selten als kompliziert wahrgenommen wird.

Der Eindruck, dass das Bildungsscheckverfahren für manche Bürgerinnen und Bürger zu kompliziert ist, kann aufgrund der für die Förderung notwendigen Unterlagen (wie der Einkommensnachweis) entstehen. Ein weiterer Grund könnte in der Anspruchshaltung hinsichtlich eines digitalen Verfahrens zu finden sein. Hierauf deutet hin, dass Befragte, die angaben, dass sie es begrüßen würden, den Bildungsscheck online über das Internet ohne persönliche Beratung beantragen zu können, zu 49 % zustimmen, dass sie den derzeitigen Ablauf als kompliziert empfinden (n = 162). Beide Gründe werden von zahlreichen Antworten auf die offene Frage unterstrichen, die Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen und Kritik ermöglicht. Zur Komplexität und zum Aufwand des Verfahrens der Abfrage der notwendigen Fördervoraussetzungen wurde exemplarisch und stellvertretend für weitere Bemerkungen dieser Art das folgende Zitat ausgewählt:

„Für mich ist es wenig eingebend, einen Einkommenssteuerbescheid bzw. eine Erklärung eines Steuerberaters o. Ä. über das zu versteuernde Jahreseinkommen als Voraussetzung zu sehen, um einen Bildungsscheck zu erhalten. Der Lohnsteuerbescheid des Arbeitgebers bescheinigt durch genau diesen zu versteuerndes Jahreseinkommen. Es hat mich viel Zeit und Geld gekostet, die erforderliche Erklärung des Steuerberaters zu erhalten. Auf die Frage, wo man denn eine behördliche Bescheinigung über das zu versteuernde Jahreseinkommen erhalten kann, konnte mir die Beratungsstelle keine Antwort geben. Meiner Meinung nach ist die Vorlage eines Lohnsteuerbescheids völlig ausreichend, zumal nicht jeder zu einer Lohnsteuererklärung verpflichtet ist.“

Zum zweiten Punkt sind Anmerkungen in den offenen Textantworten enthalten, wie z. B.:

„Zu Zeiten der Digitalisierung ist eine smartere Bestellung eines Bildungsschecks sinnvoll.“ „Einfache, papierlose und digitale Abwicklung für das Einreichen des Bildungsschecks. Zumindest den Interessenten die Wahl lassen, ob online beantragen oder über eine Beratungsstelle.“

Im Folgenden und im Anschluss an die angeführten Ergebnisse werden Beratungsbedarfe quantifiziert und vor dem Hintergrund der Ziele und des Charakters der Bildungsscheck-Beratung diskutiert, bevor in Abschnitt 5.4 auf die Digitalisierung des Bildungsscheckverfahrens eingegangen wird.

Ziele der Beratung und tatsächlicher Beratungsbedarf

Eine Bildungsscheck-Beratung in einer der NRW-weit mehr als 200 Bildungsscheck-Beratungsstellen ist als Bestandteil des administrativen Prozesses obligatorisch.¹⁸ Die Bildungsscheck-Beratung erfüllt dabei mehrere Zwecke. Neben der für die Prüfung der Förderberechtigung relevanten Abfrage von Fördervoraussetzungen sowie der Erhebung von Monitoring-Daten über das Beratungsprotokoll wurde bei der Entwicklung des Förderangebots angenommen, dass die Beratung unterstützend für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wirkt. So kann im Rahmen der Beratung die Hürde, sich auf dem weitläufigen Weiterbildungsmarkt zurechtzufinden, im besten Fall genommen und sichergestellt werden, dass eine geeignete Weiterbildung bei einem qualifizierten Anbieter ausgewählt wird. Nach Käßlinger (2013) ist der „Bildungsscheck NRW“ dem Beratungstypus der „regulativen Beratung“ zuzuordnen. Diese Beratungsform zeichnet aus, dass sie Voraussetzung zur freiwilligen Nutzung einer Förderung ist und sich auch an Zielen und Erfordernissen des Förderprogramms ausrichtet.

Nach Angabe der Befragten haben sich nahezu alle Bildungsscheck-Beraterinnen bereits vor dem Besuch der Beratungsstelle über Weiterbildungen und deren Anbieter informiert und sich auch schon vor dem Beratungsgespräch für ein bestimmtes Weiterbildungsangebot entschieden. Sie wussten bereits vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle, an welchem Weiterbildungskurs sie teilnehmen (99,5 %) und bei welchem Anbieter sie diesen absolvieren wollten (99 %). Selten führte die Bildungsscheck-Beratung zu einer Änderung dieser Weiterbildungsentscheidung: Nur rund 1 % entschied sich aufgrund der Beratung für eine andere Weiterbildung und rund 1 % für einen anderen Weiterbildungsanbieter. Lediglich 1 % der Befragten wusste vor dem Besuch der Beratungsstelle nicht, an welchem Weiterbildungskurs sie teilnehmen wollten und 1 % der Befragten war bezüglich des Weiterbildungsanbieters nicht vorentschieden.

¹⁸ 2019 waren in diesen Beratungsstellen mehr als 400 Beratende mit zum Teil sehr unterschiedlichem Zeitumfang aktiv.

Eine mit einem Mittelwert von 1,5 auf der Schulnotenskala außerordentlich gute Bewertung der geförderten Weiterbildung weist darauf hin, dass die Bildungsscheck-Beratenen sehr gut in der Lage waren, nicht nur eigenverantwortlich Weiterbildungen zu recherchieren, sondern auch solche auszuwählen, mit denen sie äußerst zufrieden gewesen sind.

Somit erscheint es plausibel, dass mit 28 % nur etwas mehr als jeder vierte Befragte angab, dass vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle Interesse bestand, über die Weiterbildung beraten zu werden. Eine deutliche Mehrheit von 64 % stimmte dem Statement zu, dass die Beratung für sie eigentlich gar nicht notwendig gewesen sei und sie lediglich den Bildungsscheck erhalten wollten. Rund 63 % gaben ferner an, es zu begrüßen, wenn der Bildungsscheck online über das Internet ganz ohne Beratung zu erhalten sei.

Es bestand demgegenüber häufiger Interesse an einer ausführlichen Beratung zu beruflichen Qualifikationen (39 %) oder allgemein zur weiteren beruflichen Entwicklung (36 %) als an einer Beratung zu der konkreten geförderten Weiterbildung. Zusammengenommen gaben 46 % der befragten Bildungsscheck-Beratenen an, an mindestens einer der beiden benannten Thematiken weitergehender beruflicher Beratung Interesse zu haben¹⁹.

¹⁹ Bei Befragten des betrieblichen Zugangs beträgt der Anteil mit 65 % sogar fast zwei Drittel.

Tabelle 21: Zustimmung zu Merkmalen, zu Wahrnehmungen und Bedürfnissen von Bildungsscheck-Beratenen (individueller Zugang)

Merkmal	Anteil mit Zustimmung in %	Anzahl
Wussten Sie bereits vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle, an welchem Weiterbildungskurs Sie teilnehmen wollten? (Ja, und es ist bei diesem Weiterbildungskurs geblieben)	98,4 %	430
Wussten Sie bereits vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle, bei welchem Weiterbildungsanbieter Sie den Weiterbildungskurs absolvieren wollten? (Ja, und es ist bei diesem Weiterbildungsanbieter geblieben)	98,1 %	430
Hatten Sie vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle Interesse daran, zu Ihrer Weiterbildung beraten zu werden?	28,0 %	428
Die Beratung in der Beratungsstelle war für mich persönlich eigentlich nicht notwendig – ich wollte nur den Bildungsscheck bekommen	63,6 %	426
Eine Online-Beratung über das Internet (per Video-Chat) zum Erhalt eines Bildungsschecks könnte für mich eine persönliche Beratung vor Ort ersetzen	47,8 %	425
Ich würde es begrüßen, den Bildungsscheck online über das Internet ohne persönliche Beratung beantragen zu können	62,8 %	425
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner beruflichen Qualifikation	38,8 %	423
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner weiteren beruflichen Entwicklung über die jetzige Tätigkeit hinaus (z. B. berufliche Neuorientierung)	36,0 %	433

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

So deutlich die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Aspekte informativer Beratung für die meisten Befragten keinen Einfluss auf ihre Weiterbildungsentscheidung hatten, ist es doch auffällig, dass ein Teil der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer das Bedürfnis hat, zur Weiterbildung beraten zu werden. Zwei verschiedene Hypothesen bieten sich zur Erklärung dieses zunächst widersprüchlichen Befunds an:

- (1.) Es bestand aufseiten der Teilnehmenden der Wunsch, die bereits getroffene Entscheidung für eine Bildungsmaßnahme mit Unterstützung einer externen Expertise noch einmal zu reflektieren. Zu dieser Hypothese wird an späterer Stelle ein Bezug hergestellt.
- (2.) Es ist vorstellbar, dass sich in den Antworten der Wunsch nach weitergehender Beratung zu beruflichen Qualifikationen und beruflicher Entwicklung im Allgemeinen widerspiegelt. Hierauf deutet der statistisch signifikant und stark erhöhte Anteil an Personen mit Wunsch nach weitergehender Beratung unter den Personen mit Interesse, zu ihrer Weiterbildung beraten zu werden, hin (86 % vs. 31 %; $p < 0,05$).

Inwiefern unterscheiden sich Personen mit und ohne Interesse an einer Beratung zu ihrer Weiterbildung? Der bedeutsamste Unterschied besteht auf Basis der verfügbaren Daten in Bezug auf die formalen Bildungsabschlüsse: Sowohl zwischen Schulabschluss und Beratungsinteresse als auch zwischen Berufsabschluss und Beratungsinteresse bestehen jeweils statistisch signifikante Zusammenhänge²⁰: Je niedriger die Bildungsabschlüsse, umso höher die Wahrscheinlichkeit des Beratungsinteresses.

Neben den Bedürfnissen und Wahrnehmungen geben aus den Beratungsdauern abgeleitete Befunde im Zusammenspiel mit der Beratungszufriedenheit Aufschluss über die Rolle der Beratung. Bildungsscheck-Beratungen dauern nach Angaben der Befragten durchschnittlich 25 Minuten. 36 % davon nehmen 15 Minuten oder weniger in Anspruch, 83 % 30 Minuten oder weniger und nur 7 % dauern 45 Minuten oder länger.

Die Einordnung der Dauer ist nicht eindeutig. Eine Beratung beinhaltet üblicherweise soziale Umgangsformen wie Begrüßung, Verabschiedung und gegebenenfalls etwas Konversation. Die am Bildungsscheck interessierte Person trägt zudem ihr Anliegen vor, die Beraterin beziehungsweise der Berater erläutert das Vorgehen, es wird die Förderberechtigung geprüft und es müssen im Beratungsprotokoll Angaben zu den Monitoring-Fragen erfasst werden. Für die eigentliche Beratung verbleibt somit wenig Zeit. Trotzdem können auf Grundlage der Angaben zu den Beratungsdauern mittels Differenzierung nach Gruppen aufschlussreiche Erkenntnisse gewonnen werden (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Beratungsdauer nach Gruppen

Gruppe	Durchschnittliche Beratungsdauer in Minuten	Anzahl
Interesse an Beratung zu Weiterbildung*		
Ja	28	116
Nein	23	297
Weitergehendes Beratungsinteresse*		
Ja	27	191
Nein	23	220
Insgesamt	25	415

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

* Die Mittelwertunterschiede innerhalb der beiden Merkmale sind statistisch signifikant ($p < 0,05$).

Bildungsscheck-Teilnehmende mit Interesse, zu ihrer Weiterbildung beraten zu werden, weisen eine durchschnittlich 5 Minuten längere Beratungsdauer und solche mit Interesse an einer weitergehenden Beratung eine im Durchschnitt um 4 Minuten erhöhte Beratungsdauer auf. Somit sind (statistisch signifikante) Unterschiede in der Beratungsdauer erkennbar, sie sind allerdings vergleichsweise gering ausgeprägt. Insbesondere bei Teilnehmenden mit weitergehendem Beratungsinteresse kann in den

²⁰ Schulabschluss: Cramers V = 0,157, $p < 0,05$; Berufsabschluss: Cramers V = 0,186, $p < 0,05$.

durchschnittlich vier zusätzlichen Minuten keine grundlegende Beratung zu Qualifikationen und beruflicher Entwicklung stattfinden, was auch in der Bildungsscheck-Beratung nicht explizit vorgesehen ist. Trotz lediglich geringfügig längerer Beratungsdauer sind keine negativen Auswirkungen auf die Bewertung der Beratung festzustellen.

Die empirischen Befunde könnten die Hypothese stützen, dass bei den Personen mit Interesse an einer Beratung zur Weiterbildung eine Unsicherheit bezüglich der eigenen Entscheidung besteht und weniger ausführliche Informationen als eine einfache Bestätigung gesucht wird. So könnten in der durchschnittlich fünf Minuten längeren Beratungsdauer Erfahrungen mit dem Weiterbildungsanbieter aufgeführt und Bedenken ausgeräumt werden.

Die Differenz von lediglich 4 Minuten bei Personen mit weitergehendem Beratungsinteresse und der Umstand, dass es keine negativen Auswirkungen auf die Bewertung der Beratung gibt, weisen darauf hin, dass die Bildungsscheck-Beratung – auch vonseiten der zu Beratenden – nicht als der passende Rahmen für eine ausführliche Weiterbildungsberatung wahrgenommen wird. Die Bildungsscheck-Beratung würde somit, da kaum Auswirkungen auf die Entscheidung für eine Weiterbildung bzw. einen Weiterbildungsanbieter bestehen, eher als eine „regulative Beratung“ denn als Chance oder Angebot zum ausführlichen Austausch wahrgenommen werden. Möglicherweise werden die zusätzlichen 4 Minuten dafür genutzt, über andere Beratungsangebote (z. B. „Perspektiven im Erwerbsleben“²¹) zu informieren.

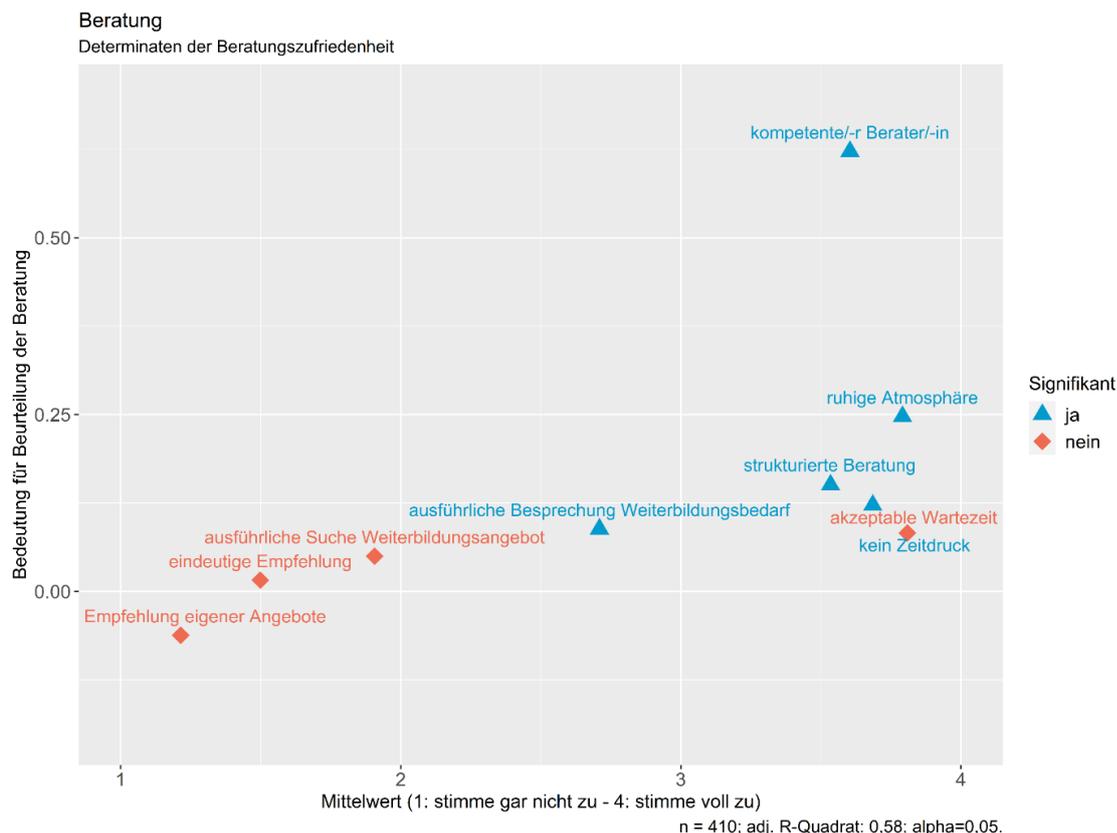
Zufriedenheit mit der Beratung und Determinanten der Beratungszufriedenheit im Kontext der Beratungsbedürfnisse

Die Bildungsscheck-Beratung wurde von den Befragten insgesamt äußerst positiv bewertet. So stimmten 87 % voll oder eher zu, dass sie ihren persönlichen Bedürfnissen gerecht wurde, und von 89 % der Befragten wurde die Beratung entweder mit „Gut“ oder „Sehr gut“ bewertet (Durchschnittsnote: 1,7).

Aber welche Aspekte sind für eine gute Bewertung der Beratung aus Sicht der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer besonders wichtig? Und wie gut schneiden die Beratungsstellen in diesen Aspekten ab? Diese Fragestellungen wurden mittels einer multivariaten OLS-Regressionsanalyse untersucht.

²¹ <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung>

Abbildung 8: Determinanten der Beratungszufriedenheit



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Mithilfe der Abbildung 8 lässt sich den beiden zuletzt genannten Fragen nachgehen. Auf der y-Achse ist die Bedeutung für die Beurteilung der Beratung abgetragen. Es handelt sich hierbei um die Regressionskoeffizienten einer multivariaten OLS-Regressionsanalyse. Alle in der Abbildung aufgeführten Aspekte dienen als erklärende Variablen in einem Modell, bei dem die zu erklärende Zielgröße die in Schulnoten gemessene Zufriedenheit mit der Beratung ist. Dieses Modell erzielt ein angepasstes R-Quadrat von 0,58, das für eine sehr hohe Erklärungskraft der Variablen spricht. Die (In-)Signifikanz der einzelnen Aspekte lässt sich anhand der Farbe und des Symbols in der Abbildung ablesen. Sie gibt an, ob, unabhängig von zufälligen Stichprobenvariationen, von einem tatsächlichen Einfluss ausgegangen werden kann.

Die x-Achse bildet ab, wie hoch die Zustimmung zu den Aspekten ist und gibt den Mittelwert wider. Hinsichtlich der Interpretation gilt grundsätzlich: Je höher die Aspekte verortet sind, umso bedeutsamer sind sie für die Zufriedenheit mit der Beratung und je weiter sie rechts verortet sind, desto stärker ist die Zustimmung zu diesem Aspekt.

Es ist erkennbar, dass die Kompetenz der beratenden Person von höchster Bedeutung für die Beratungszufriedenheit ist. Die als hoch eingeschätzte Kompetenz der Beratenden ist somit maßgeblich für die hohe Beratungszufriedenheit. Bedeutend sind außerdem die Strukturiertheit der Beratung, ob Zeitdruck vorhanden ist und wie ausführlich der Weiterbildungsbedarf besprochen wurde.

Bis auf die „Ausführlichkeit der Besprechung des Weiterbildungsbedarfs“ fallen die (signifikanten) Ergebnisse ausgesprochen positiv aus. Angesichts der äußerst hohen Zufriedenheit mit der Beratung insgesamt mag dieser Aspekt nebensächlich erscheinen und durch das bei 72 % der Befragten nicht vorhandene Interesse, zu ihrer Weiterbildung beraten zu werden, erklärt werden. Wenn die Zustimmung zum Beratungsaspekt der Ausführlichkeit der Besprechung des Weiterbildungsbedarfes weiter differenziert nach dem Vorhandensein von Beratungsinteresse betrachtet wird, zeigt sich, dass es einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen Bildungsscheck-Teilnehmenden mit und ohne Beratungsinteresse gibt ($p < 0,05$). Liegt die Zustimmung zu diesem Beratungsaspekt auf der zugrunde gelegten Skala von 1 bis 4 bei Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzern ohne Beratungsinteresse bei einem Wert von 2,5, liegt sie bei der Gruppe mit Beratungsinteresse bei lediglich 1,9. Daraus lässt sich schließen, dass dem Wunsch nach Beratung zur Weiterbildung aus Sicht der Bildungsscheck-Teilnehmenden seitens der Beratungsstelle in der Regel nicht entsprochen wurde. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der um 5 Minuten nur geringfügig höheren Beratungsdauer dieser Gruppe gegenüber den übrigen Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzern. Eine durchschnittlich etwas erhöhte Beratungsdauer reicht offenbar nicht aus, die Erwartungen an die Ausführlichkeit der Besprechung zu erfüllen. Das bleibt allerdings ohne wesentliche Konsequenzen für die Zufriedenheit mit der Beratung, die trotz dieser Diskrepanz sehr hoch ist. Offenbar ist eine ausführliche Beratung auch in der Gruppe mit Beratungsinteresse nicht notwendig. Hierauf weist auch das Ergebnis hin, dass in dieser Gruppe fast alle Personen vorentschieden waren und die Beratung nur äußerst selten eine Änderung der Weiterbildungsentscheidung zur Folge hatte.

Eine Betrachtung der Aspekte mit fehlender statistischer Signifikanz bzw. nicht nachweisbarem bedeutsamen Einfluss stützt die bisherigen Befunde:

- Die Ausführlichkeit der Suche nach einem Weiterbildungsangebot spielt keine Rolle für die Bewertung der Beratung, was auch konsistent erscheint, da – wie oben beschrieben – fast alle Bildungsscheck-Beratenen sich bereits im Vorfeld für eine Weiterbildung und einen Anbieter entschieden haben.
- Analog gilt dies für die Eindeutigkeit der Empfehlung und die Empfehlung eigener Angebote.
- Interessanterweise spielt auch die Wartezeit für einen Termin in der Beratungsstelle keine nachweisbare Rolle – möglicherweise, weil nur sehr wenige der befragten Personen lange auf einen Termin in der Beratungsstelle warten mussten (darauf deutet die hohe Zustimmung hin).

Schlussfolgerungen

Bezogen auf die im Abschnitt „Ziele und Charakter der Beratung“ beschriebenen Zwecke und Grundgedanken von Weiterbildungsberatung erscheint der Aspekt der „informativen“ Beratung in der bisherigen Praxis des Bildungsscheckverfahrens gegenüber der „regulativen“ Beratung von nur geringer Bedeutung zu sein. Dieser zentrale Befund erscheint auch im zeitlichen Rückblick auf die bisherige Bildungsscheck-Förderung stabil (Muth 2008, S. 40). Die Kontaktaufnahme zu einer Bildungsberatungsstelle erfolgt den Befunden zufolge in der Regel erst nach der bereits getroffenen Entscheidung für

eine konkrete Weiterbildung und einen bestimmten Weiterbildungsanbieter und es bleibt trotz Beratung in der Regel bei dieser Entscheidung.

Da die Zufriedenheit mit der gewählten Weiterbildung durchschnittlich sehr hoch ist, kann angenommen werden, dass die Bildungsscheck-Beraterinnen folglich gut in der Lage sind, für sich selbst passende Weiterbildungen und Weiterbildungsanbieter selbstständig zu recherchieren und auszuwählen. Angesichts dieser Befunde kann nicht auf notwendigen Unterstützungsbedarf und eine bedeutsame Wirkung der Beratungsstellen auf Weiterbildungsentscheidungen der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer geschlossen werden.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Befunden des Adult Education Surveys zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland, nach denen 67 % der 18- bis 64-Jährigen angaben, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. 27 % der Befragten berichteten, in den letzten 12 Monaten nach Informationen zu eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht zu haben, von denen wiederum ein Großteil (85 %) angab, die gesuchten Informationen gefunden zu haben (BMBF 2019, S. 68 ff.).

Die erfolgte Bildungsscheck-Beratung zur Weiterbildung wird insgesamt als nicht besonders ausführlich beschrieben. Insbesondere die Teilgruppe derjenigen, die schon vor dem Besuch der Beratungsstelle Interesse an einer Beratung hatten, beurteilt die Beratung zu ihrer Weiterbildung als nicht ausführlich. Hierauf weist auch die um durchschnittlich 5 Minuten längere Beratungsdauer bei dieser Gruppe hin. Wollte man einen Ansatzpunkt zur weiteren Verbesserung der Beratung ausfindig machen, müsste wohl dieser Aspekt aufgegriffen werden. Da erstens die Zufriedenheit mit der Beratung auf einem sehr hohen Niveau ist, zweitens dies auch bei Teilnehmenden mit Beratungsinteresse der Fall ist und drittens der Einfluss der Ausführlichkeit der Beratung auf die Beratungszufriedenheit nicht sonderlich hoch ist, besteht hinsichtlich dieses Aspekts kein (hoher) Handlungsdruck. Abgesehen von dem Aspekt der Ausführlichkeit der Beratungen deutet die durchschnittlich sehr hohe Zufriedenheit mit der Bildungsscheck-Beratung grundsätzlich auf eine hohe Durchführungsqualität hin. Für die insgesamt sehr hohe Zufriedenheit mit der Bildungsscheck-Beratung sind ganz maßgeblich die zumeist als außerordentlich kompetent wahrgenommenen Beraterinnen und Berater entscheidend.

Welche Anhaltspunkte geben die vorgestellten Befunde für die Weiterentwicklung des Bildungsscheckverfahrens?

Auf die in der Einleitung beschriebenen „regulativen“ Zwecke von Weiterbildungsberatung, wie die für die Prüfung der Förderberechtigung relevante Abfrage von Fördervoraussetzungen, wird allein aus fördertechnischen Gründen in absehbarer Zeit nicht verzichtet werden können. Regulative Notwendigkeiten könnten allerdings außerhalb einer Beratung berücksichtigt werden – z. B. im Rahmen eines digitalen Verfahrens, bei dem notwendige Unterlagen über das Internet hochgeladen und Monitoring-Fragen online beantwortet werden (vgl. Abschnitt 5.4). Aber auch, wenn die Beratung auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse derzeit als nicht besonders bedeutsam erscheinen mag und die regulativen Erfordernisse außerhalb einer Beratung Berücksichtigung finden könnten, wäre der Wegfall der Bildungsscheck-Beratung aus der Perspektive der Evaluierung ein Wagnis mit möglichen negativen Folgen. Einige davon lassen sich auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse abschätzen:

- So würde ein Wegfall der Beratung den Bedürfnissen derjenigen 28 % der Nutzerinnen und Nutzer entgegenlaufen, die sich weiterhin eine Beratung wünschen – und sei es auch nur, um die eigene Weiterbildungsentscheidung abzusichern. Dieser Gruppe gehören häufiger formell geringer Qualifizierte an. Ein Wegfall der Beratung könnte dazu führen, dass auf die Bildungsscheck-Förderung und auch auf die angestrebte Weiterbildungsteilnahme verzichtet wird. Dies würde Bemühungen entgegenlaufen, den Anteil weiterbildungsferner und formell geringer qualifizierter Personen zu erhöhen.
- Zudem kann eine Weiterbildungsberatung als nicht notwendig erachtet werden, aber gleichzeitig auch eine digitale Lösung für die Abwicklung regulativer Belange (z. B. der Abfrage von für die Prüfung der Förderberechtigung relevanten Fördervoraussetzungen) abgelehnt werden. So lehnen von den 72 % der Teilnehmenden ohne Beratungsinteresse 28 % eine Beantragung des Bildungsschecks online über das Internet ohne persönliche Beratung ab. Dieser nicht unerheblich große Personenkreis wünscht sich also ein in Präsenzform angebotenes und trotzdem schlankes Bildungsscheckverfahren.

Das hohe Interesse an weitergehender Beratung – 46 % der befragten Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer des individuellen Zugangs gaben an, Interesse an einer ausführlichen Beratung zu beruflichen Qualifikationen oder zur weiteren beruflichen Entwicklung über die jetzige Tätigkeit hinaus zu haben – legt nahe, dass das Anliegen der Bildungsscheck-Beratung, bei der Auswahl einer Weiterbildungsentscheidung zu unterstützen, am eigentlichen Bedarf, der in viel grundlegenden Aspekten beruflicher Entwicklung besteht, bei den bislang erreichten Personen vorbeizieht.

Um diesem vorhandenen weitergehenden Beratungsinteresse nachzukommen, erscheint es naheliegend, in den Bildungsscheck-Beratungen aktiv auf entsprechende und bereits vorhandene Förderangebote des Landes NRW – vor allem auf „Perspektiven im Erwerbsleben“ – zu verweisen. Da die Befragungsergebnisse zeigen, dass das weitergehende Beratungsinteresse bei Teilnehmenden des betrieblichen Zugangs deutlich ausgeprägter ist als bei denen des individuellen Zugangs, erscheint eine verstärkte Werbung für diese Angebote über andere Informationskanäle als die Bildungsscheck-Beratung sinnvoll. In diesem Kontext erscheint die Potentialberatung NRW hierfür geradezu prädestiniert.

Eine mögliche Antwort auf die hier aufgeworfenen Diskrepanzen zwischen den tatsächlichen Beratungsbedarfen bzw. den Wünschen der Bildungsscheck-Teilnehmenden und der derzeitigen Ausgestaltung des administrativen Prozesses und der Beratung, könnte in dem in Abschnitt 5.4 behandelten „Digitalen Bildungsscheck“ liegen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieses Abschnitts lässt sich die Empfehlung ableiten, dass unabhängig davon, wie das Förderinstrument Bildungsscheck weiterentwickelt und wie der digitale Bildungsscheck ausgestaltet wird, die Kompetenz der Beraterinnen und Berater ein zentraler Faktor für die Bewertung des Bildungsscheckverfahrens durch die Teilnehmenden ist. Das gesamte Verfahren – auch unabhängig von menschlicher Interaktion im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Prozessen – sollte kompetent bzw. funktional sein.

5.4 Digitaler Bildungsscheck

Zukünftig soll in Nordrhein-Westfalen ein „Digitaler Bildungsscheck“ eingeführt werden, mit dem die Inanspruchnahme der Förderung auch ohne den bisher notwendigen persönlichen Kontakt zu einer Beratungsstelle möglich wird. Da eine Analyse der Umsetzung zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht möglich war, wurden Präferenzen der Bildungsscheck-Beraterinnen abgefragt. Es zeigt sich, dass generell eine hohe Akzeptanz für ein digitales Verfahren vorliegt:

- 63 % unterstützen ein digitales Verfahren ohne Beratung („Ich würde es begrüßen, den Bildungsscheck online über das Internet ohne persönliche Beratung beantragen zu können“)
- 48 % sind der Meinung, eine Online-Beratung könnte eine persönliche Beratung vor Ort ersetzen („Eine Online-Beratung über das Internet [per Video-Chat] zum Erhalt eines Bildungsschecks könnte für mich eine persönliche Beratung vor Ort ersetzen“)

Werden die Antworten in einem Merkmal zusammengefasst, kann auf die Akzeptanz für ein digitales Verfahren mit optionaler Online-Beratung geschlossen werden. Die Unterstützung eines digitalen Verfahrens wird als vorliegend betrachtet, wenn entweder ein Verfahren ohne persönliche Beratung oder ein Verfahren mit einer Online-Beratung akzeptiert wird.

Tabelle 23: Akzeptanz für digitales Verfahren, differenziert nach Beratungsinteresse

		Unterstützung eines digitalen Verfahrens mit oder ohne Online-Beratung	
		Ja	Nein
Interesse, zur Weiterbildung beraten zu werden	Ja	13 %	15 %
	Nein	55 %	17 %

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung; n = 423

Es zeigt sich, dass 68 % der befragten Teilnehmenden ein digitales Verfahren unterstützen würden. Rund ein Drittel lehnte ein digitales Verfahren ab. Es gibt also eine große Gruppe, die ein digitales Verfahren unterstützen würde, aber auch eine relevante Minderheit, die ein digitales Verfahren ablehnt. Insbesondere für die 15 % der Befragten aus der Gruppe mit Beratungsinteresse und ohne Akzeptanz eines digitalen Verfahrens erscheint eine persönliche Beratung vor Ort weiterhin notwendig. Die Ergebnisse verdeutlichen das Potenzial eines digitalen Bildungsscheckverfahrens. Mit dem durch die Corona-Pandemie bedingten allgemeinen Erfahrungszuwachs an digitalen Lösungen dürfte diese Akzeptanz vermutlich noch gestiegen sein.

Mit einem digitalen Verfahren könnten eine Vereinfachung und eine Zeitersparnis für die zu Beratenden und für die Beraterinnen und Berater erreicht werden. Ein solches Verfahren müsste in der Umsetzung leicht zugänglich, verständlich und vor allem einfach und somit insgesamt nutzerfreundlich sein. Die Befunde dieser Untersuchung können dazu beitragen, das Verfahren entsprechend der Bedürfnisse und Wünsche einer Mehrheit der Bildungsscheck-Teilnehmenden zu verkürzen und gleichzeitig die Beratenden zu entlasten, sodass frei werdende Kapazitäten beispielsweise für weitergehende

und ausführlichere Beratungen im Rahmen anderer Förderinstrumente genutzt werden könnten (vgl. Abschnitt 5.3 Administration und Beratung).

Wie bereits in Abschnitt 5.3 beschrieben, gehen niedrigere Bildungsabschlüsse mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Beratungsinteresse einher. Es besteht ebenfalls ein Zusammenhang zwischen der Akzeptanz eines digitalen Bildungsscheckverfahrens und dem Qualifikationsniveau. Ein höheres Qualifikationsniveau geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, ein digitales Bildungsscheckverfahren zu unterstützen. So setzt sich die Teilnehmendengruppe, die ein digitales Bildungsscheckverfahren unterstützt, aus einem 20 % höheren Anteil aus (hoch-)qualifizierten Angestellten, Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Selbstständigen zusammen (80 % vs. 60 %). Diese Gruppe weist außerdem mit 22 % häufiger eine (Fach-)Hochschulreife als Schulabschluss auf (80 % vs. 58 %) und zu 13 % häufiger einen Universitätsabschluss (43 % vs. 31 %). In der Gruppe, die digitale Verfahren nicht unterstützt, finden sich dagegen häufiger Angestellte mit einfacher Tätigkeit (15 % vs. 4 %) und Teilnehmende mit betrieblicher bzw. außerbetrieblicher Berufsausbildung (29 % vs. 17 %). In der folgenden Tabelle 24 wird die Unterstützung eines digitalen Verfahrens innerhalb von Teilnehmendengruppen dargestellt (zeilenweise Prozentuierung).

Tabelle 24: Unterstützung eines digitalen Verfahrens nach Teilnehmendengruppen

Teilnehmendengruppe*	Unterstützung eines digitalen Verfahrens (Anteil in Zeilenprozent)		Anzahl
	ja	nein	
Berufliche Position (rekodiert)			
Ungelernte/-r, angelernte/-r Arbeiter/-in, Angestellte/-r mit einfacher Tätigkeit	41,2 %	58,8 %	34
Gelernte/-r Facharbeiter/-in, Meister/-in oder Polier/-in	62,7 %	37,3 %	51
Angestellte/-r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/-in, Technische/-r Zeichner/-in usw.)	72,4 %	27,6 %	170
Angestellte/-r mit hochqualifizierter Tätigkeit oder umfassenden Führungsaufgaben	77,4 %	22,6 %	84
Selbstständige/-r Unternehmensinhaber/-in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit)	84,1 %	15,9 %	44
Schulabschluss			
Hauptschulabschluss	41,7 %	58,3 %	12
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	52,0 %	48,0 %	102
Fachhochschulreife (Fachabitur)	73,6 %	26,4 %	91
Abitur (Hochschulreife)	75,8 %	24,2 %	219
Höchster Berufsabschluss			
(Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	66,7 %	33,3 %	6
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	56,2 %	43,8 %	89
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	62,5 %	37,5 %	48
Fachschule (z. B. Meister/-in, Techniker/-in), Schule des Gesundheitswesens	70,8 %	29,2 %	113
Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	76,7 %	23,3 %	73
Master/Diplom (Universität oder Fachhochschule)	74,5 %	25,5 %	94

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

* Leere Gruppen werden nicht berücksichtigt.

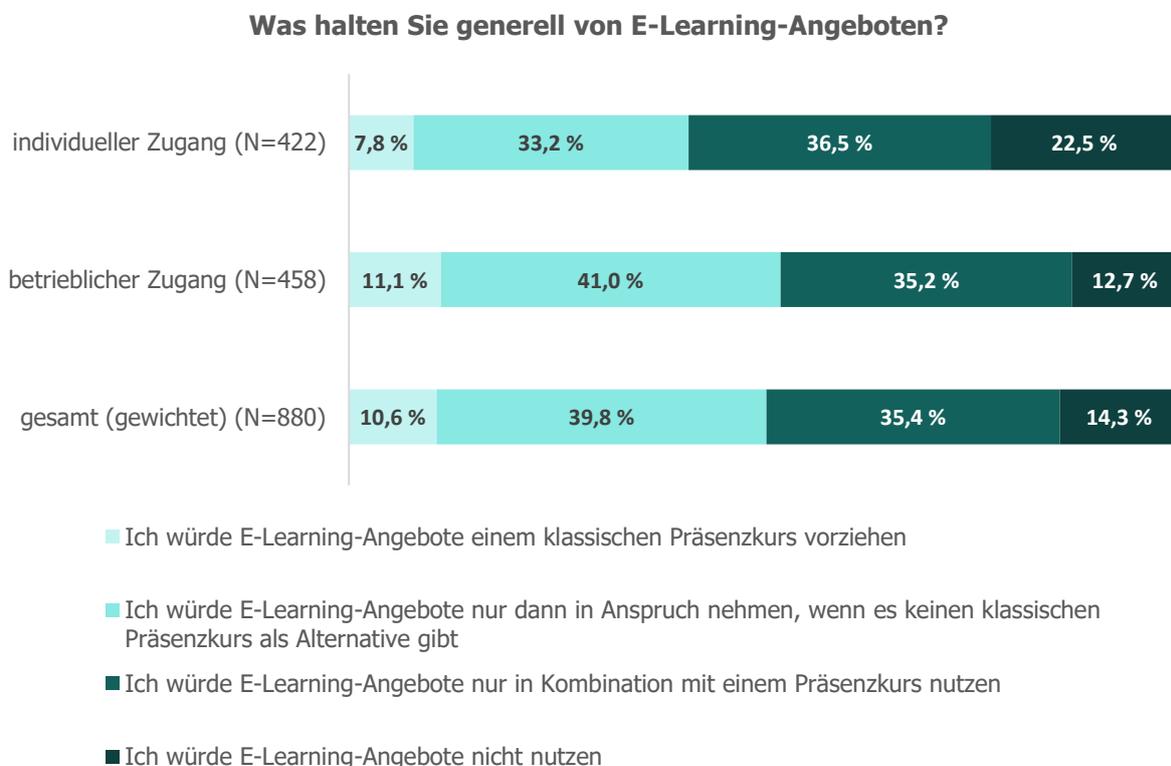
stellt dar, wie die Unterstützung eines digitalen Bildungsscheckverfahrens innerhalb von Teilnehmendengruppen variiert. Dabei zeigt sich, dass ein höheres Qualifikationsniveau mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, ein digitales Verfahren zu begrüßen. Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit unterstützen ein digitales Bildungsscheckverfahren zu 77 % und damit deutlich häufiger als un- oder angelernte Arbeiter/-innen und Angestellte mit einfacher Tätigkeit (41 %). Eine wesentliche Differenz in der Unterstützung eines digitalen Verfahrens zeigt sich auch zwischen Personen mit mittlerem Schulabschluss (52 %) und Personen mit (Fach-)Hochschulreife (zwischen 74 % und 76 %) und zwischen Personen mit betrieblicher bzw. außerbetrieblicher Berufsausbildung (56 %) und Personen mit Hochschulabschluss (zwischen 75 % und 77 %).

Es ist allerdings einschränkend zu beachten, dass Schul- und Berufsabschluss betreffend, Vergleiche zwischen Teilnehmendengruppen vorgenommen wurden, die zwar einen Unterschied im Niveau der Qualifikation aufweisen, aber beide keinem niedrigen Qualifikationsniveau entsprechen. Die Fallbasis für tatsächlich formal gering Qualifizierte mit Hauptschulabschluss und ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist zu gering, um Interpretationen zu erlauben. Die Teilnehmendengruppe der Arbeiterinnen, Arbeiter und einfachen Angestellten erscheint insofern untypisch, als dass diese häufig eine Ausbildung abgeschlossen und ein gewisses Bildungsniveau erreicht hat. Trotzdem sprechen die bestehenden graduellen Unterschiede nach Qualifikationsniveau für die Aufrechterhaltung von Beratungsstrukturen vor Ort insbesondere dann, wenn neue Schwerpunktsetzungen einen erhöhten Anteil niedriger Qualifizierter zum Ziel haben sollen.

5.5 Digitale Lernformen

Mit dem Bildungsscheck werden seit Ende April 2018 neben klassischen Präsenzkursen auch E-Learning-Angebote sowie kombinierte Unterrichtsformen (Blended Learning) unterstützt, die der wachsenden Bedeutung von digitalen Medien im Bereich der Weiterbildung Rechnung tragen sollen.

Abbildung 9: Haltung zu E-Learning-Angeboten



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Die G.I.B.-Teilnehmendenbefragung zeigt, dass die Haltung gegenüber E-Learning-Angeboten unter allen befragten Bildungsscheck-Teilnehmenden gespalten ist. Nur eine kleine Minderheit von 11 % präferiert E-Learning-Angebote gegenüber klassischen Präsenzkursen. Es ist allerdings auch nur eine Minderheit, die E-Learning-Angebote nicht nutzen würde. Etwa drei Viertel der Befragten finden sich in der Mitte des Meinungsspektrums wieder und würden E-Learning-Angebote notgedrungen, – sofern es keinen klassischen Präsenzkurs als Alternative gibt (40 %) –, oder ggf. in Kombination mit einem Präsenzkurs (35 %) nutzen. Befragte des individuellen Zugangs lehnen E-Learning-Angebote zu einem wesentlich höheren Anteil ab (23 %) und bevorzugen sie auch seltener (8 %).

Insgesamt 27 % der Befragten gaben an, bereits E-Learning-Angebote genutzt zu haben (n = 888). Dieser Personenkreis ist deutlich offener gegenüber E-Learning-Angeboten, wobei die Richtung der Kausalität nicht zu bestimmen ist. 22 % von ihnen zogen E-Learning-Angebote klassischen Präsenzkursen vor und 3 % würden E-Learning-Angebote nicht nutzen (n = 214).

Obwohl den Befragungsergebnissen nach eine gewisse Offenheit gegenüber E-Learning-Angeboten vorhanden ist, fanden 91 % aller Weiterbildungen, an denen die Befragten teilgenommen haben, im klassischen Präsenzkursformat statt. Lediglich 4 % entsprachen dem E-Learning-Format, weitere 5 % Blended Learning und 1 % entfiel auf sonstige Unterrichtsformate (n = 888). Die Haltung gegenüber E-Learning-Angeboten zeigt, dass reine E-Learning-Angebote zum Zeitpunkt der Untersuchung einen schweren Stand gegenüber den klassischen Präsenzkursen haben. Da aber lediglich 14 % der Befragten angaben, E-Learning-Angebote nicht nutzen zu wollen, scheint Potenzial für eine verstärkte Nutzung von E-Learning-Elementen zu bestehen.

Tabelle 25: Zufriedenheit mit der Weiterbildung nach Unterrichtsform

Unterrichtsform	Durchschnittsnote (1 bis 6)	Anzahl
Klassischer Präsenzkurs	1,6	802
E-Learning-Format	1,7	33
Verschiedene Organisationsformen (Blended Learning)	1,6	43

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Eine Auswertung der Zufriedenheit mit der absolvierten Weiterbildung in Schulnoten nach Unterrichtsform zeigt, dass Teilnehmende von Weiterbildungen im E-Learning-Format oder in Formaten des Blended Learnings ebenso zufrieden sind wie Teilnehmende klassischer Präsenzkurse. Dieses Ergebnis muss vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass ein überproportional großer Anteil der befragten Teilnehmenden von Weiterbildungen im E-Learning-Format affin gegenüber E-Learning ist. Selbiges trifft in weniger starker Ausprägung auch auf Teilnehmende verschiedener Organisationsformen zu. So gaben 45 % der Befragten, die an einer Weiterbildung im E-Learning-Format teilgenommen haben, an, dass sie E-Learning-Angebote klassischen Präsenzkursen vorziehen würden. Dies trifft auf 28 % der Befragten zu, die an einer Weiterbildung in verschiedenen Organisationsformen teilgenommen haben.

Dass mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildungen im E-Learning- und im Blended-Learning-Format bisher nur Nischen darstellen, kann an Angebot oder/und Nachfrage liegen. Die Ergebnisse der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung deuten in Bezug auf Blended Learning darauf hin, dass die Struktur der Nachfrage nach Weiterbildungen nicht die einzige Ursache ist. Dass Befragte, die angaben, E-Learning-Angebote klassischen Präsenzkursen vorzuziehen, zu 70 % an einer Weiterbildung im klassischen Präsenzkursformat teilnahmen, kann darauf hinweisen, dass die entsprechenden Angebote für sie nicht verfügbar waren – ein Befund, der auch auf Befragte des individuellen Zugangs zutrifft (68 %). Eine Steigerung des Angebots an Weiterbildungen im E-Learning- oder in gemischten Formaten könnte die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung und somit auch die Inanspruchnahme der Bildungsscheck-Förderung stärken, da Personen, denen klassische Präsenzkurse zu unflexibel sind, in die Lage versetzt werden, eine Weiterbildung zu absolvieren, an der sie ansonsten – aus welchen Restriktionen auch immer – nicht teilgenommen hätten. Die Aufforderung zur Steigerung des Angebots an Weiterbildungen im E-Learning-Format findet sich in den offenen Textantworten, die für Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen und Kritik vorgesehen waren, wieder: „(...) Mehrere Weiterbildungen die online stattfinden, welche sich mit Arbeitszeit und Familie vereinbaren lassen. Bereitstellen von digitalen Medien für Weiterbildungen.“

5.6 Unterstützung bei der Anpassung an die Digitalisierung

Die Digitalisierung eröffnet neue Optionen zur Gestaltung von Arbeit und von Produktionsprozessen und stellt durch die von ihr ausgelösten Transformationsprozesse eine Herausforderung für Betriebe sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar (Bosch 2019). Berufliche Weiterbildung kann diesen Wandel flankieren. In diesem Abschnitt wird dargestellt,

- inwiefern die befragten Bildungsscheck-Teilnehmenden von Veränderungen in ihrer Arbeitswelt betroffen sind und inwieweit diese Veränderungen mit der Digitalisierung zusammenhängen,
- in welchem Ausmaß Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung besteht bzw. antizipiert wird und in welchen Berufsfeldern besonders oft ein solcher Weiterbildungsbedarf wahrgenommen wird,
- welchen Einfluss die Thematisierung von Digitalisierung durch die Betriebe auf den wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf in Zusammenhang mit der Digitalisierung hat und schließlich
- welche Kompetenzen zukünftig wichtiger für die Arbeit werden.

Im Fragebogen der G.I.B. wurde folgende Definition des Begriffs der „Digitalisierung“ vorangestellt, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen und ein möglichst kohärentes Antwortverhalten zu fördern:

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. In immer mehr Arbeitsbereichen verändern Computer oder computerbasierte Systeme Arbeitsweisen und Prozesse. Hierzu möchten wir Ihnen ein paar Fragen stellen.

Auf Grundlage der im Anhang B abgebildeten Fragebögen wurden sowohl die Befragten des betrieblichen als auch die des individuellen Zugangs gebeten, Angaben über konkrete Veränderungen vorzunehmen, die sich gegenwärtig in ihrem Arbeitsbereich vollziehen. In einer Spalte konnten Angaben zu allgemeinen Veränderungen eingetragen werden und in einer weiteren konnte angegeben werden, ob die jeweiligen Veränderungen aus Sicht der Befragten in Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen.

Tabelle 26: Veränderungen im eigenen Arbeitsbereich im Allgemeinen und im Zusammenhang mit Digitalisierung (mehrere Angaben möglich)

Veränderung im eigenen Arbeitsbereich (mehrere Angaben möglich)	Ausschließlich im Allgemeinen	Im Allgemeinen und im Zusammenhang mit Digitalisierung
Mindestens eine Veränderung	75,0 %	55,0 %
Einsatz neuer Technologien (z. B. Maschinen, Software)	38,1 %	32,7 %
Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements	36,5 %	20,7 %
Veränderung der Arbeitsorganisation (z. B. Gruppenarbeit, agile Methoden, Projektarbeit, Vernetzung)	31,5 %	24,1 %
Einführung neuer bzw. Veränderung bestehender Produkte und Dienstleistungen	27,1 %	15,8 %
Neue Konzepte der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierung, Coaching, Mentoring)	26,9 %	12,8 %
Veränderungen von Vertrieb und/oder Marketing	18,6 %	15,2 %
Neue Konzepte der Personalplanung (z. B. Ermittlung des Personalbedarfs, Personaleinsatzplanung)	18,2 %	10,6 %
Neue Arbeitszeitmodelle	17,0 %	12,1 %
Neue Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und/oder Umweltschutzes	14,2 %	8,3 %
Neue Entlohnungssysteme	8,0 %	3,7 %
Sonstige Veränderungen	5,3 %	–
Nichts davon	10,2 %	–
Mir nicht bekannt/Kann ich nicht beurteilen	12,8 %	–

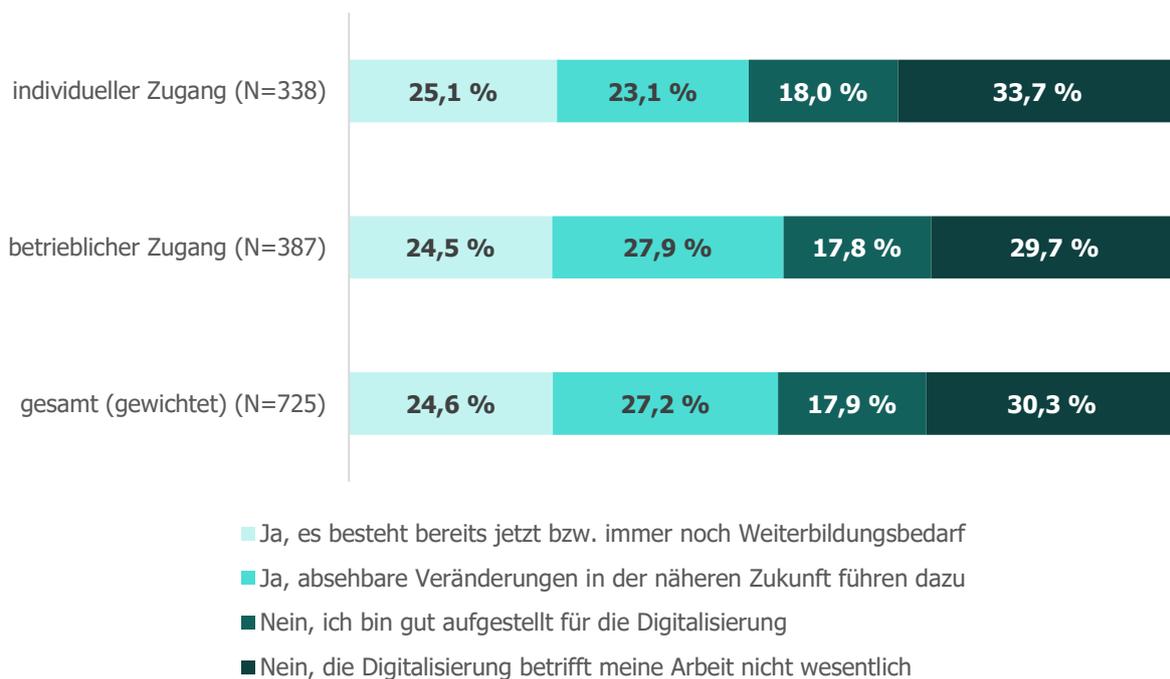
Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; n = 865; gewichtet nach Zugang

Insgesamt gaben 75 % der Befragten an, von mindestens einer Veränderung im eigenen Arbeitsbereich betroffen zu sein, 74 % dieser Veränderungen wurden von den Befragten in Zusammenhang mit der Digitalisierung gebracht. Mit 55 % ist mehr als die Hälfte der Befragten von mindestens einer mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderung betroffen. Somit kann gefolgert werden, dass nicht nur drei Viertel der Bildungsscheck-Beraterinnen eine Veränderung im eigenen Arbeitsbereich zu bewältigen haben, sondern auch, dass die Mehrzahl dieser Veränderungen in einem Zusammenhang mit der Digitalisierung wahrgenommen wird. Dieser Befund bestätigt, dass Digitalisierung kein Nischenphänomen ist, sondern die Arbeitswelt durchdringt und viele Menschen betrifft.

Differenziert betrachtet, wurden am häufigsten der Einsatz neuer Technologien, die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements, Veränderungen der Arbeitsorganisation, Veränderungen bei Produkten und Dienstleistungen sowie neue Konzepte der Personalentwicklung als Veränderungen im eigenen

Arbeitsbereich genannt. Besonders häufig besteht ein Zusammenhang mit der Digitalisierung bei Veränderungen, die den Einsatz neuer Technologien betreffen, in den Bereichen Marketing/Vertrieb, bei Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie bei neuen Arbeitszeitmodellen. Insbesondere der häufig attestierte Zusammenhang bei Veränderungen der Arbeitsorganisation ist auffallend.

Abbildung 10: Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Gefragt, ob (weiterer) Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung absehbar sei, gab rund ein Viertel der Befragten an, dass bereits bzw. immer noch Weiterbildungsbedarf bestünde. Weitere 27 % gaben an, dass absehbare Veränderungen in der näheren Zukunft hierzu führen würden. Mehr als die Hälfte der Befragten sieht oder antizipiert demnach einen entsprechenden Weiterbildungsbedarf. Dagegen gaben 18 % an, für die Digitalisierung gut aufgestellt zu sein. Ferner gaben 30 % der Teilnehmenden an, dass die Digitalisierung ihre Arbeit nicht wesentlich betreffe.

Im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ Beschäftigte gaben zu 47 %, und damit besonders häufig, an, die Digitalisierung betreffe ihre Arbeit nicht. Zudem gehen lediglich 38 % dieser Gruppe von jetzigem oder zukünftigem Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung aus. Da dieses Berufsfeld 43 % aller Befragten stellt, prägen diese Antworten das Gesamtbild insgesamt sehr stark. Bei Befragten anderer Berufsfelder ($n > 30$) wird wesentlich häufiger mit der Digitalisierung zusammenhängender Weiterbildungsbedarf wahrgenommen:

- Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus: 66,1 % ($n = 90$)

- Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung: 64,5 % (n = 95)
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik: 62,3 % (n = 31)
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung: 60,3 % (n = 41)
- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung: 38 % (n = 322)

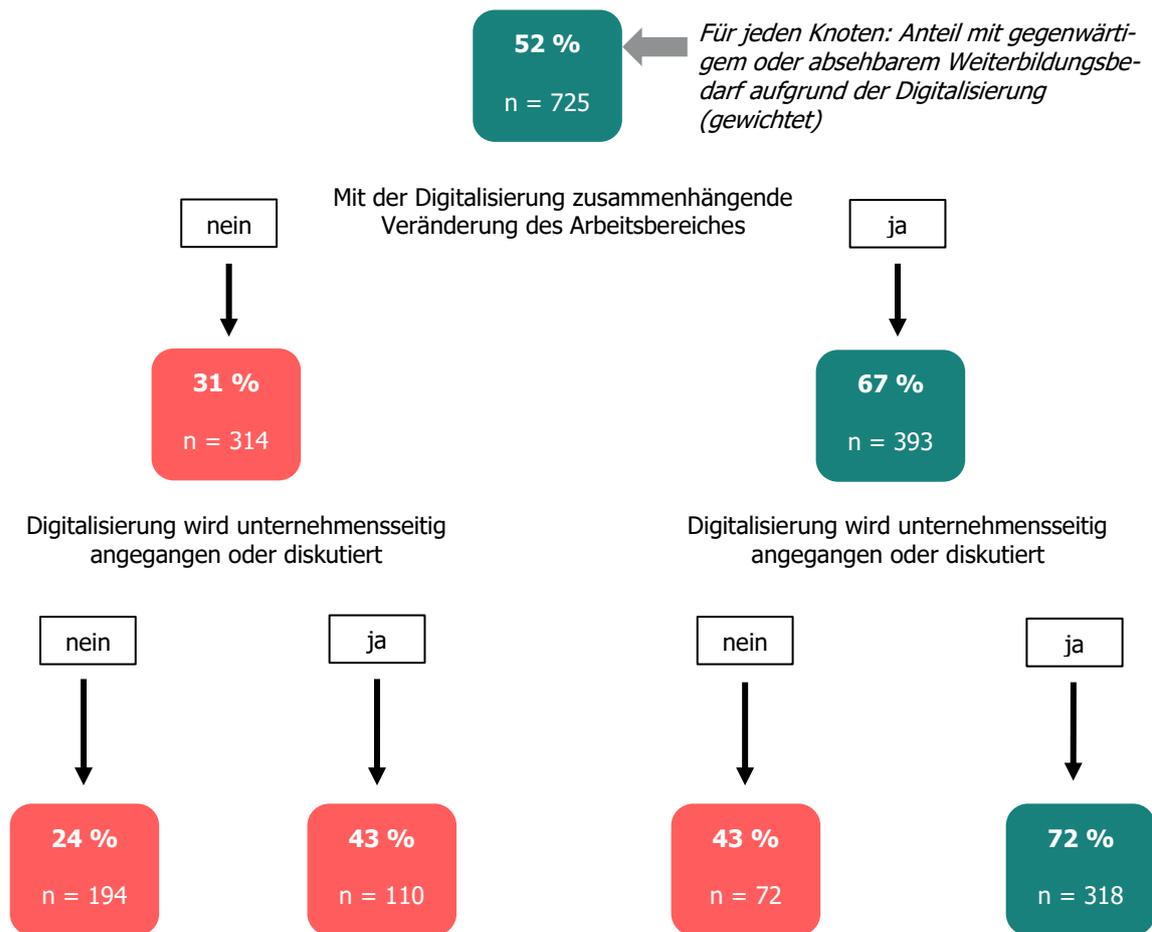
Neben dem Berufsfeld finden sich auf Ebene der beruflichen Position wesentliche Unterschiede in der Wahrnehmung eines jetzigen oder zukünftigen digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsbedarfes:

- Angestellte/-r mit einfacher Tätigkeit: 39,0 % (n = 45)
- Gelernte/-r Facharbeiter/-in: 43,7 % (n = 84)
- Angestellte/-r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/-in, Technische/r Zeichner/in usw.): 50,3 % (n = 268)
- Angestellte/-r mit hochqualifizierter Tätigkeit (Abteilungsleiter/-in, Ingenieur/-in usw.): 61,0 % (n = 163)
- Selbstständige/-r Unternehmensinhaber/-in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit): 59,8 % (n = 38)

Den Ergebnissen zufolge steigt die Wahrscheinlichkeit, aufgrund der Digitalisierung Weiterbildungsbedarf zu haben oder zu antizipieren, mit den qualifikatorischen Anforderungen der beruflichen Position. Die Befunde zu den mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderungen sind in der Ergebnisstruktur – sowohl für das Berufsfeld als auch die Position – ganz ähnlich.

Nicht nur das Berufsfeld und die Position haben Einfluss auf die Wahrnehmung von Weiterbildungsbedarfen aufgrund der Digitalisierung, sondern auch das Verhalten des Betriebs zur Digitalisierung nimmt eine entscheidende Rolle ein, wie die nachfolgende Abbildung 11 zeigt. Hierbei handelt es sich um die Darstellung eines Entscheidungsbaums. Es lässt sich ablesen, dass insgesamt 52 % der Befragten angeben, gegenwärtigen oder zukünftigen Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung zu haben. Im Verlauf des Entscheidungsbaums wird diese Ausgangsgruppe in verschiedene Segmente aufgeteilt. Die Prozentangabe gibt für jedes Segment den Anteil an Personen mit gegenwärtigem oder zukünftigem digitalisierungsbezogenem Weiterbildungsbedarf an.

Abbildung 11: Einflüsse von mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderungen des eigenen Arbeitsbereichs und der Thematisierung von Digitalisierung auf Betriebsebene auf den wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Erwartungsgemäß liegt der Anteil, der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsbedarf hat bzw. antizipiert, mit 67 % bei Befragten, die eine digitalisierungsbezogene Veränderung des eigenen Arbeitsbereiches angegeben haben, deutlich höher als bei der Gruppe, bei der dies nicht der Fall ist (31 %). Somit steigt die Wahrscheinlichkeit der Wahrnehmung von gegenwärtigen bzw. zukünftigen Weiterbildungsbedarfen aufgrund der Digitalisierung um mehr als das Doppelte, wenn eine mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehende Veränderung des eigenen Arbeitsbereiches vorliegt, was offenbar also einen wichtigen Erklärungsfaktor darstellt.

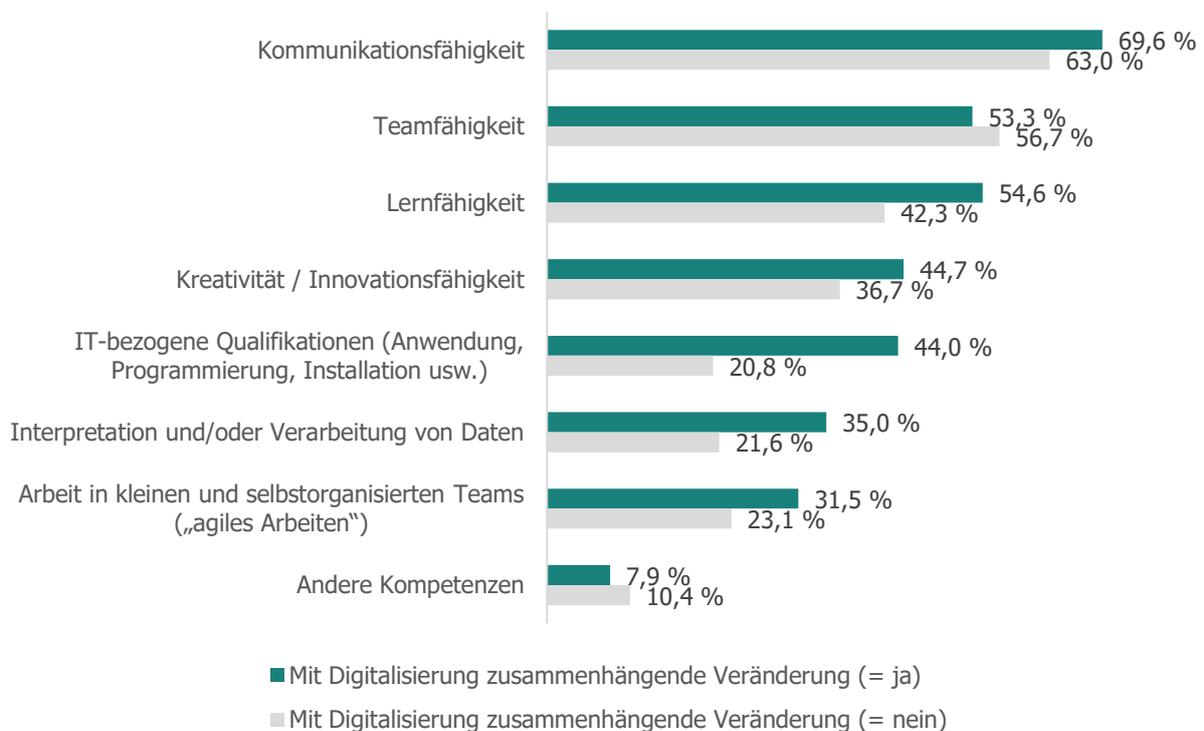
Werden die beiden beschriebenen Segmente nochmals aufgeteilt – je nachdem, ob die Digitalisierung unternehmensseitig konkret angegangen oder diskutiert wird, – ergibt sich, dass die Adressierung von Digitalisierung durch den Betrieb die Wahrnehmung von digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsbedarfen erheblich steigert (von 24 % auf 43 % bzw. von 43 % auf 72 %).

Nur eine Minderheit der Befragten hat eine mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehende Veränderung des eigenen Arbeitsbereiches angegeben, wenn die Digitalisierung im Betrieb nicht angegangen oder zumindest diskutiert wird. Dieser Befund könnte einerseits darauf hindeuten, dass die Mehrzahl der Betriebe mit der Digitalisierung zusammenhängende Veränderungen adressiert und einbettet. Andererseits wäre es denkbar, dass die Befragten über die betriebsseitige Adressierung von Digitalisierung einen Zusammenhang zwischen Veränderung und Digitalisierung herstellen.

Es konnte festgestellt werden, dass eine Vielzahl der befragten Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer mit der Digitalisierung zusammenhängende Veränderungen wahrnimmt und dass die Digitalisierung offenbar auch in vielen Betrieben adressiert wird. Doch welche Kompetenzen werden in Zukunft von gesteigerter Bedeutung sein und inwiefern unterscheidet sich die Beurteilung zukünftig an Bedeutung gewinnende Kompetenzanforderungen, je nachdem, ob der eigene Arbeitsbereich mit einer mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderung betroffen ist oder nicht?

Abbildung 12: Entwicklung von Kompetenzanforderungen

Was meinen Sie, welche Kompetenzen zukünftig für Ihre Arbeit wichtiger werden?



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020
n = 813; Mehrfachnennung

Es sind vor allem sogenannte Soft Skills, wie Kommunikations-, Team- und Lernfähigkeit, Kreativität und Innovationsfähigkeit, deren Bedeutung den Angaben der Befragten nach in Zukunft zunehmen wird. Ob eine mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehende Veränderung im eigenen Arbeitsbereich vorliegt oder nicht, macht für Kommunikations- und Teamfähigkeit dabei keinen Unterschied. Relativ deutliche Unterschiede finden sich hingegen bei der Lernfähigkeit, IT-bezogenen Qualifikationen, dem Umgang mit Daten und der Arbeit in kleinen und selbst organisierten Teams. Dies entspricht den bekannten, für die Digitalisierung relevanten, weithin anerkannten Anforderungen. Eine Differenzierung von Angaben zur Entwicklung zukünftiger Kompetenzanforderungen nach Berufsfeld ist Tabelle 4 aus Anhang A zu entnehmen.

Im Rahmen der Befragung von Nutzerinnen und Nutzern des Bildungsschecks sind resümierend folgende Erkenntnisse zu Anpassungsprozessen an die Digitalisierung festzuhalten:

- Mehr als die Hälfte der Befragten ist von mindestens einer mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderung betroffen.
- Mehr als die Hälfte der Befragten sieht gegenwärtigen oder antizipiert zukünftigen Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung.
- Es standen aber nur 7 % der Weiterbildungen in einem direkten Zusammenhang mit der Digitalisierung im eigenen Arbeitsbereich und auch nur weitere 12,5 % indirekt. (n = 881)
- Die unternehmensseitige Adressierung des Themas „Digitalisierung“ scheint eine entscheidende Rolle für die Wahrnehmung eines bestehenden Weiterbildungsbedarfs hinsichtlich der Digitalisierung zu spielen.
- Mit steigenden qualifikatorischen Anforderungen der beruflichen Position nimmt die Wahrscheinlichkeit, sich als von der Digitalisierung betroffen zu sehen und Weiterbildungsbedarf zu antizipieren, zu.
- Beschäftigte im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sehen sich als vergleichsweise selten als von der Digitalisierung betroffen.

5.7 Weiterbildungsqualität und Nutzen

Qualität und Nutzen der besuchten Weiterbildung sind wichtige Aspekte für die Wirkung der Ausgabe von Bildungsschecks. Neben den Folgen, dass mit qualitativ schlechten Weiterbildungen die eigentlichen Bildungsziele (Kompetenzgewinn, Beschäftigungsfähigkeit) nicht erreicht würden, ist zusätzlich von möglichen weiteren negativen Auswirkungen auszugehen. Werden mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildungen als qualitativ negativ wahrgenommen, könnte dies nicht nur dem Ansehen des Bildungsschecks als Förderprogramm des MAGS schaden, sondern es wären auch negative Auswirkungen hinsichtlich der zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten. Daher ist eine hohe Qualität der geförderten Weiterbildungen im Interesse des Förderinstruments bzw. des Mittelgebers.

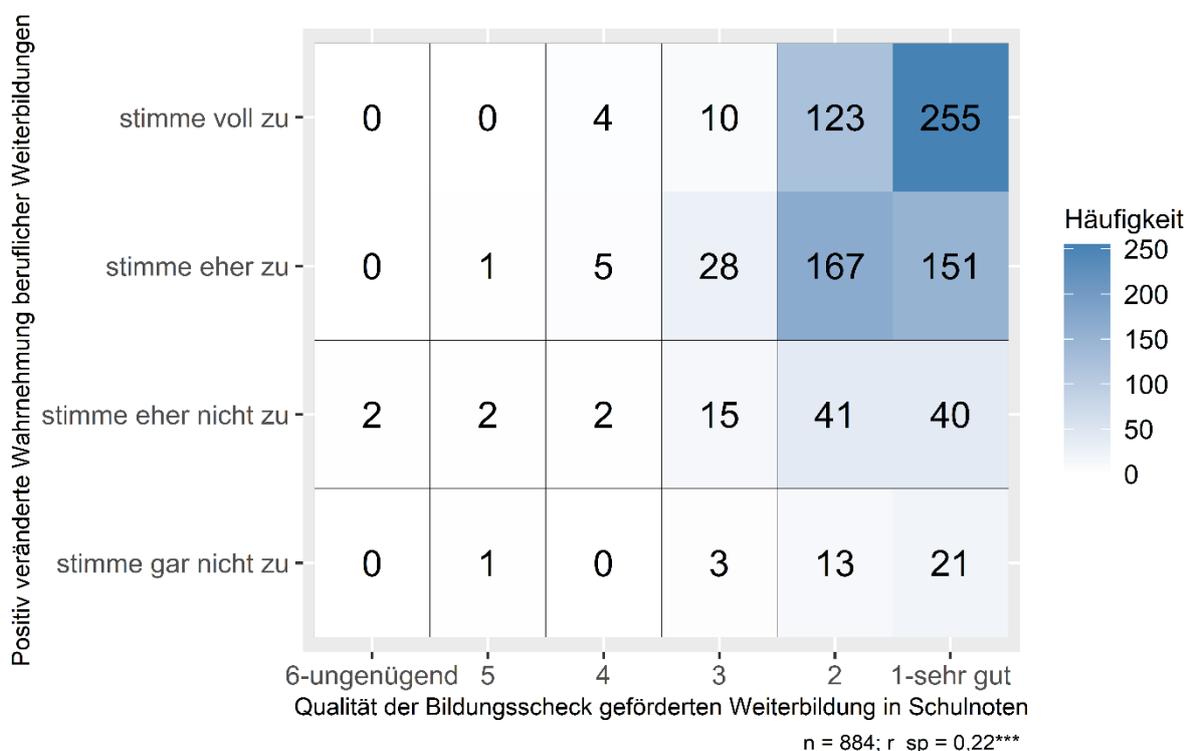
Tabelle 27: Weiterbildungsqualität

	Durchschnittsnote auf einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)	Anzahl
Individueller Zugang	1,5	432
Betrieblicher Zugang	1,6	469
Gesamt	1,6	901

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Die Qualität der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungen wird mit einem Durchschnittswert von 1,6 auf einer Schulnotenskala als sehr hoch bewertet und dies nahezu gleichermaßen im betrieblichen und individuellen Zugang. Diese Bewertung sollte auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass die Weiterbildungsanbieter, die im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens aktiv sind, nicht vom MAGS akkreditiert wurden, sondern dass sich die Teilnehmenden diese Anbieter im Wesentlichen selbst ausgewählt haben.

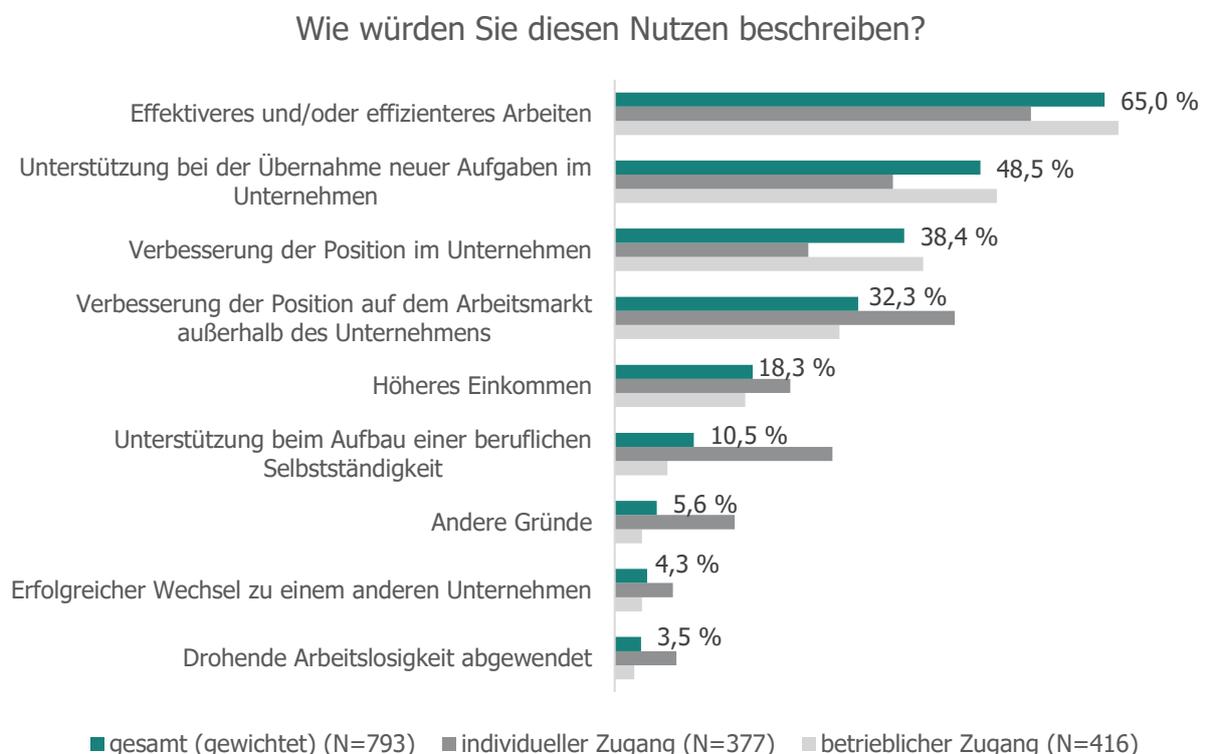
Abbildung 13: Zusammenhang von Weiterbildungsqualität und der Wahrnehmung von beruflicher Weiterbildung



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Zwischen der Qualität der geförderten Maßnahme und der Veränderung der Wahrnehmung beruflicher Weiterbildung²² besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang. Wie Abbildung 13 zu entnehmen, besitzen als qualitativ hochwertig wahrgenommene Weiterbildungen das Potenzial, die Wahrnehmung von beruflicher Weiterbildung positiv zu beeinflussen, und stellen somit einen Hebeleffekt zur Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft dar. Oder anders formuliert: Positiv bewertete Weiterbildungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, an weiteren Weiterbildungen teilzunehmen.

Abbildung 14: Nutzen der Weiterbildung



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Über 90 % der Beratenden gaben zum Befragungszeitpunkt an, bereits Nutzen aus ihrer Weiterbildung zu ziehen. Dabei wurde durchschnittlich 2,3 der auszuwählenden Kategorien zugestimmt.²³ Am häufigsten wurde eine positive Auswirkung auf die eigene Arbeitsweise festgestellt und nahezu die Hälfte der Befragten gab an, dass die Weiterbildung bei der Übernahme neuer Aufgaben geholfen habe. Fast zwei Fünftel der Beratenden (38,4 %) dokumentierten die Verbesserung ihrer Position im Unternehmen und nahezu ein Drittel (32,3 %) eine Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des

²² Fragetext: Durch die Teilnahme an der Weiterbildung betrachte ich berufliche Weiterbildungen positiver als zuvor.

²³ Es besteht zudem ein – wenn auch schwacher – statistisch signifikanter ($p < 0.05$) Zusammenhang zwischen der empfundenen Qualität der Weiterbildung und der Anzahl zugestimmter Nutzenkategorien ($r_{sp} = 0,15$; $p < 0.05$), wobei berücksichtigt werden muss, dass die Anzahl der Befragten, die ihre Weiterbildung als schlecht bewertet haben, gering ist.

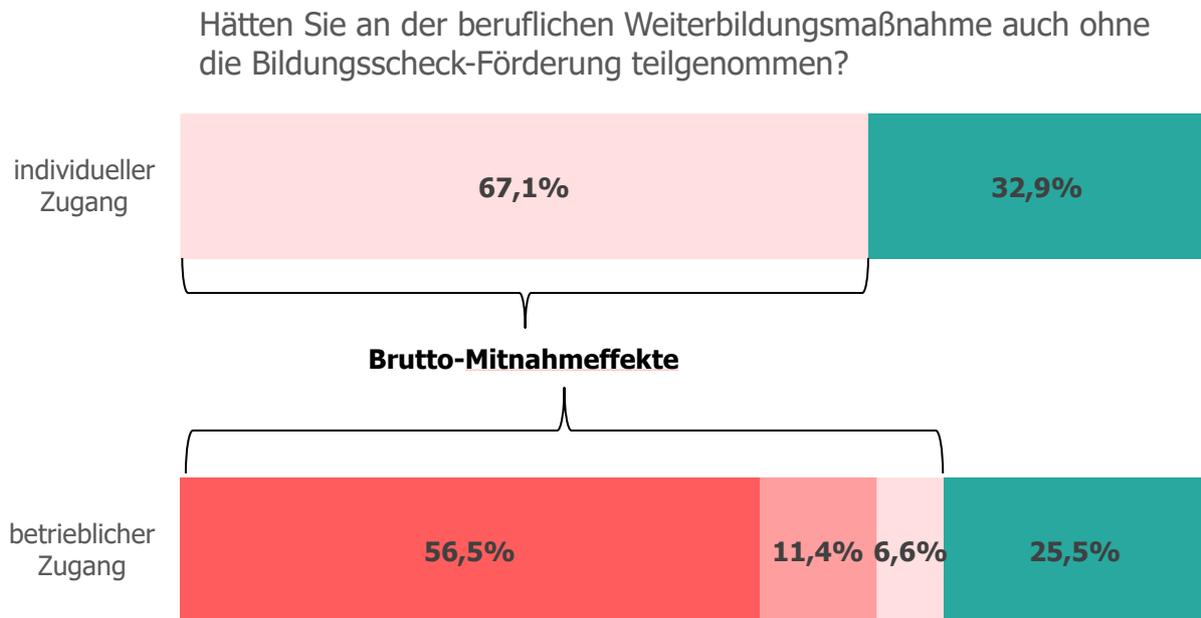
Unternehmens. Circa ein Fünftel der Befragten (18,3 %) erzielte nach der geförderten Weiterbildung ein höheres Einkommen. Auffällig sind deutliche Abweichungen zwischen den Befragten der beiden Zugänge zum Bildungsscheck: So hat die besuchte Weiterbildung anteilig bei mehr Befragten des individuellen Zugangs unterstützend hinsichtlich des Aufbaus einer beruflichen Selbstständigkeit gewirkt, während unternehmensbezogene Nutzenkategorien dagegen häufiger bei Befragten des betrieblichen Zugangs angegeben wurden. Die Ergebnisse spiegeln sehr deutlich wider, dass die Weiterbildungen über den individuellen Zugang häufiger Verbesserungen auf dem externen Arbeitsmarkt nach sich zogen.

5.8 Mitnahme- und Hebeleffekte

Die Operationalisierung im Rahmen der Evaluierung behandelt Mitnahmeeffekte als dann gegeben, wenn eine Förderung für eine Weiterbildung in Anspruch genommen wurde, die auch ohne diese Förderung realisiert worden wäre – die Förderung hätte somit zu keiner Verhaltensänderung bei den Teilnehmenden beigetragen (Schmid et al. 1997, S. 34). Hebeleffekte entstehen, wenn die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung die generelle Weiterbildungsbereitschaft steigert. Multiplikatoreffekte werden als Hebeleffekte betrachtet, die die Weiterbildungsbereitschaft anderer Personen forciert. Hebeleffekte mindern somit Mitnahmeeffekte. Ohne Berücksichtigung der positiven Effekte wird hier begrifflich von Brutto-Mitnahmeeffekten gesprochen, mit deren Berücksichtigung von Netto-Mitnahmeeffekten. Weitere Hintergründe zu den Begrifflichkeiten sind ausführlich in Abschnitt 4.2 erläutert.

Mitnahme- und Hebeleffekte

Wie in Abschnitt 4.2 dargestellt, sind allgemein ausgeprägte Mitnahmeeffekte für Bildungsgutschein-Förderprogramme empirisch belegt. Die im Folgenden für den Bildungsscheck ermittelten Ergebnisse sind insofern erwartungsgemäß.

Abbildung 15: Brutto-Mitnahmeeffekte

- Ja, die Kosten hätte mein Arbeitgeber voll getragen
- Ja, die Kosten hätten mein Arbeitgeber und ich uns geteilt
- Ja, an der Maßnahme hätte ich auch ohne Bildungsscheck-Förderung teilgenommen und diese selbst finanziert
- Nein, die Bildungsscheck-Förderung war für mich Voraussetzung, an der Maßnahme teilzunehmen

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020
 n = 429 (individueller Zugang); n = 455 (betrieblicher Zugang)

67 % der Befragten des individuellen Zugangs gaben an, dass sie an den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne die Bildungsscheck-Förderung teilgenommen hätten. Bei den Befragten des betrieblichen Zugangs liegt dieser Wert mit 75 % noch deutlich darüber, wobei ihre Arbeitgeber zu meist (nach Auskunft der Beschäftigten) die Kosten voll getragen hätten. Die Evaluierung des ISG bestätigt die Einschätzung der Weiterbildungsteilnehmenden des betrieblichen Zugangs. Auf Basis der befragten Betriebe wurde ebenfalls ein Mitnahmeeffekt von 75 % ermittelt, wobei hiervon 28 % der Betriebsvertreter*innen angaben, dass sie die Weiterbildung auch ganz ohne Förderung in Anspruch genommen hätten und 47 % dem eher zustimmten (Mielenz und Feldens 2021, S. 67). Über beide Zugänge hinweg (gewichtet nach Zugangsgröße) weisen nach Angaben der Befragten 73 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden Brutto-Mitnahmeeffekte auf.

Diese Effekte werden gemindert bzw. relativiert durch folgende Hebel- und Multiplikatoreffekte:

- 83,4 % der Befragten gaben an, durch die Weiterbildungsteilnahme berufliche Weiterbildungen positiver als zuvor zu betrachten (n = 886).
- 24,8 % werden in absehbarer Zeit an einer ungefördernten Weiterbildung teilnehmen (n = 898).
- Aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem Bildungsscheck haben 58,5 % anderen Personen eine berufliche Weiterbildung empfohlen (n = 893). 42,8 % dieser Empfehlungen führten zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten Dritter (n = 585).

Im Durchschnitt liegen je befragter Person 1,9 Hebel- und Multiplikatoreffekte vor. Bei Befragten des individuellen Zugangs sind im Durchschnitt mehr positive Effekte feststellbar als bei Befragten des betrieblichen Zugangs (2,2 vs. 1,8).

Tabelle 28: Effektkombinationen

Effektkombination	Gesamt (gewichtet) (n = 906)	Mit Brutto- Mitnahmeeffekt (gewichtet) (n = 627)	Ohne Brutto- Mitnahmeeffekt (gewichtet) (n = 257)
Positive Einstellung*	26,5 %	27,5 %	23,0 %
Positive Einstellung + Weiterempfehlung	21,4 %	18,7 %	29,1 %
Positive Einstellung + Weiterempfehlung + Aktivitäten Dritter	14,1 %	12,8 %	18,9 %
Positive Einstellung + Teilnahme an einer ungefördernten Weiterbildung in der Zukunft geplant + Weiterempfehlung + Aktivitäten Dritter	6,6 %	8,4 %	2,2 %
Positive Einstellung + Teilnahme an einer ungefördernten Weiterbildung in der Zukunft geplant	6,4 %	8,7 %	0,0 %
Positive Einstellung + Teilnahme an einer ungefördernten Weiterbildung in der Zukunft geplant + Weiterempfehlung	6,2 %	7,4 %	2,9 %
Andere Effektkombination	11,8 %	10,8 %	15,8 %
Keine positiven Effekte	7,0 %	5,7 %	8,0 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

* Die Weiterbildungsteilnahme führte zu einer positiveren Wahrnehmung beruflicher Weiterbildung

Lediglich bei 7 % der Befragten lag überhaupt kein Hebeleffekt vor. Bei rund 27 % konnte als alleiniger Effekt festgestellt werden, dass die besuchte Weiterbildung zu einer positiveren Einstellung gegenüber Weiterbildungen im Allgemeinen führte und bei 21 % kam es zu der Effektkombination aus einer

positiveren Einstellung gegenüber Weiterbildungen und der Weiterempfehlung von beruflicher Weiterbildung aufgrund der mit dem Bildungsscheck gemachten Erfahrungen. Die Häufigkeit des Auftretens anderer Effektkombinationen kann Tabelle 28 entnommen werden. Die dort beschriebenen Effektkombinationen bilden rund 88 % aller aufgetretenen Effektkombinationen ab.

Tabelle 29: Hebeleffekte nach Vorhandensein eines Brutto-Mitnahmeeffekts

Hebeleffekt	Mit Brutto-Mitnahmeeffekt (gewichtet) (n = 627)	Ohne Brutto-Mitnahmeeffekt (gewichtet) (n = 257)
Brutto-Mitnahmeeffekte	100 %	0 %
Positivere Einstellung zu Weiterbildungen	84,5 %	81,2 %
Teilnahme in absehbarer Zeit an einer ungeförder- ten Weiterbildung	30,2 %	10,6 %
Weiterempfehlungsquote	56,3 %	68,2 %
Davon: Anteil Empfehlungen, die zu konkreten Aktivitäten Dritter führen	43,7 %	41,6 %
Durchschnittliche Anzahl positiver Effekte pro Person	1,9	1,8

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Werden die Hebeleffekte differenziert danach betrachtet, ob bei den Teilnehmenden Brutto-Mitnahmeeffekte vorhanden sind oder nicht, zeigt sich, dass unterschiedliche Ausmaße für die Weiterempfehlungsquote sowie vor allem für die Teilnahme an einer ungefördernden Weiterbildung in absehbarer Zeit vorliegen. Insbesondere der letztgenannte Effekt ist auffällig, da die Wahrscheinlichkeit, in absehbarer Zeit an einer ungefördernden Weiterbildung teilzunehmen, bei Befragten mit Brutto-Mitnahmeeffekt etwa dreimal höher ausfällt als bei den Befragten ohne Brutto-Mitnahmeeffekt. Dieser Befund korrespondiert zu einem bedeutenden Teil mit durchschnittlich geringeren finanziellen Spielräumen bei Befragten ohne Brutto-Mitnahmeeffekt. Hinsichtlich der weiteren aufgelisteten Hebeleffekte sind die Unterschiede dagegen nur marginal.

Berechnung des finanziellen Hebeleffekts

Die Gruppe der Teilnehmenden ohne Mitnahmeeffekt soll im Folgenden Grundlage der Berechnung eines finanziellen Hebeleffekts sein. Hierfür wird die Gesamtzahl der im Jahr 2019 ausgegebenen Bildungsschecks mit einer üblichen Einlösequote in Höhe von 78 % verrechnet (MAGS NRW 2020, S. 16; vgl. Abschnitt 5.1). Auf Basis dieser Zahl und auf Grundlage des im Rahmen der Befragung ermittelten Personenanteils mit Mitnahmeeffekt wird die Anzahl der eingelösten Bildungsschecks für das Jahr 2019, die ohne Förderung nicht realisiert worden wären, geschätzt. Diese Zahl wird anschließend mit dem durchschnittlich von den Bildungsscheck-Beratenen ohne Mitnahmeeffekt aufgewendeten Eigenanteil multipliziert, um die aufgrund der Förderung generierten zusätzlichen aus der privaten Kofinanzierung aufgewendeten Mittel zu bestimmen. Nach diesem Rechenmodell generiert die Bildungsscheck-Förderung einen finanziellen Hebeleffekt in Höhe von rund 3,8 Millionen Euro.

Tabelle 30: Finanzieller Hebeleffekt (Hochrechnung)

	Finanzieller Hebeleffekt (Hochrechnung)
Ausgegebene Bildungsschecks 2019 insgesamt	32.913
Eingelöste Bildungsschecks 2019 bei einer Einlösequote von 78 % (Hochrechnung)	25.672
Anteil ohne Brutto-Mitnahmeeffekt in Stichprobe (gewichtet)	26,7 %
Anzahl der eingelöster Bildungsschecks für 2019 ohne Brutto-Mitnahmeeffekt (hochgerechnet)	6.860
Durchschnittlicher Eigenanteil von Personen ohne Brutto-Mitnahmeeffekt in Stichprobe (Mittelwert)	561 Euro
Monetärer Hebel-Effekt	3.848.473 Euro

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung; BISAM-G.I.B. 2020; eigene Berechnung

Auf Basis derselben Berechnungsgrundlage erfolgt nachfolgend eine Hochrechnung und Gegenüberstellung von Mitnahme- und Hebeleffekten. Abbildung 16 setzt die geschätzte Personenanzahl mit Brutto-Mitnahmeeffekt der jeweiligen geschätzten Personenanzahl für den jeweiligen Hebeleffekt ins Verhältnis. Die Berechnungen zu den Hebeleffekten basieren auf Personen ohne Mitnahmeeffekt.

Abbildung 16: Hochrechnung Mitnahme- und Hebeleffekte



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

Basis: Gesamtzahl im Jahr 2019 ausgegebener Bildungsschecks mit einer zugrunde gelegten Einlösequote von 78 %.²⁴

²⁴ Es wurde nicht abgefragt, wie viele Weiterempfehlungen an wie viele Personen ausgesprochen wurden – daher basiert die Hochrechnung des Hebeleffekts der Weiterempfehlung auf der Anzahl der Personen, die überhaupt Weiterempfehlungen zu beruflichen Weiterbildungen aufgrund der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung getätigt hat. Dementsprechend wird der Effekt tendenziell unterschätzt.

Abbildung 16 verdeutlicht das Ausmaß an Brutto-Mitnahmeeffekten, stellt aber auch dar, dass die Bildungsscheck-Förderung in einem nicht zu unterschätzenden Ausmaß Hebeleffekte zur Folge hat, die ohne Förderung nicht zustande gekommen wären. Hebeleffekte von Personen mit Brutto-Mitnahmeeffekt sind nicht berücksichtigt, wobei es allerdings vorstellbar ist, dass die Bildungsscheck-Förderung (trotz Mitnahme) einen eigenständigen Effekt besitzt und Hebeleffekte, die auch ohne Förderung zustande gekommen wären, verstärkt. Ein solcher Effekt lässt sich aber nicht messen.

Bivariate Erklärungszusammenhänge

Im Folgenden werden ausgewählte bivariate Zusammenhänge zur Erklärung von Mitnahmeeffekten dargestellt – konkret der Zusammenhang mit dem individuell empfundenen finanziellen Spielraum der Teilnehmenden, der Größe des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind, sowie dem für die Weiterbildung aufgewendeten finanziellen Eigenanteil.

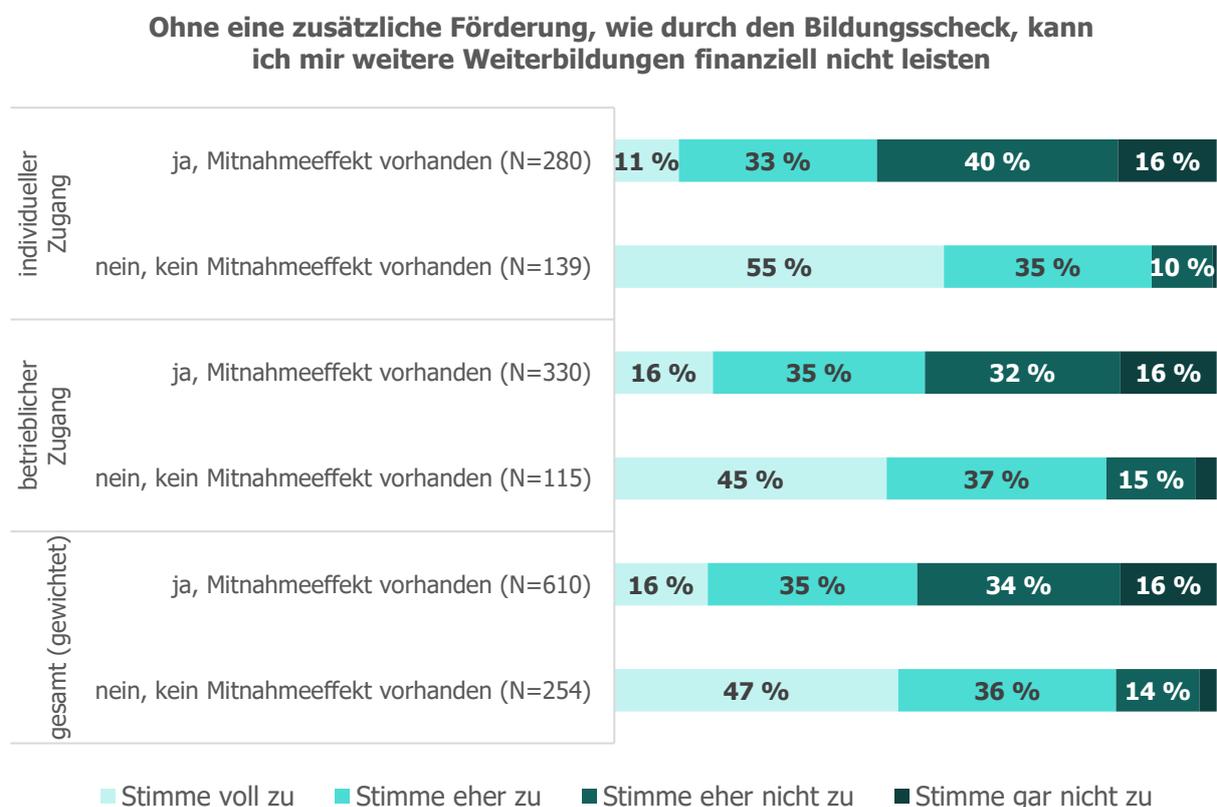
Zusammenhänge auf soziodemografischer Ebene können Tabelle 5 aus Anhang A entnommen werden²⁵. Im gewichteten Stichprobenmittel liegt der Anteil an Personen mit Mitnahmeeffekt bei 73 %. Positive Abweichungen zum Mittelwert finden sich bei Personen mit Hochschulreife (78 %; n = 394), bei Personen mit Bachelor-Abschluss (82 %; n = 129), Angestellten mit qualifizierter (77 %; n = 335) und hochqualifizierter (80 %, n = 185) Tätigkeit sowie Personen der Altersgruppe 18 bis 29 Jahre (82 %, n = 191). Negative Abweichungen zum Mittelwert liegen dagegen für Personen mit Hauptschulabschluss (67 %; n = 54), mittleren Schulabschluss (69 %; n = 232), für Angestellte mit einfacher Tätigkeit (66 %, n = 51) und Facharbeiter/-innen (68 %; n = 110) vor.

Auf dieser Basis kann der Schluss gezogen werden, dass eine hohe Qualifikation der Teilnehmenden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Mitnahmeeffekts einhergeht, womit zunächst der Befund der Schweizer Experimentaluntersuchung gestützt wäre (Messer und Wolter 2009).

Anhand der hier verfügbaren Datenbasis zum Bildungsscheck lässt sich weiter aufzeigen, dass eine höhere Qualifikation der Teilnehmenden in einem negativen Zusammenhang mit einem als eng empfundenen finanziellen Spielraum steht. Der Effekt des empfundenen finanziellen Spielraums auf die Wahrscheinlichkeit eines Mitnahmeeffekts ist dabei nochmals deutlich stärker ausgeprägt. In der multivariaten Betrachtung werden die Effekte des Schul- und Berufsabschlusses und der beruflichen Position durch den finanziellen Spielraum so stark erklärt, dass die Einflüsse dieser Merkmale auf das (Nicht-)Vorhandensein eines Mitnahmeeffekts nicht mehr statistisch nachweisbar sind.

²⁵ Der Zusammenhang zwischen Berufsfeld und Mitnahmeeffekten ist in Abbildung 1 im Anhang A abgebildet.

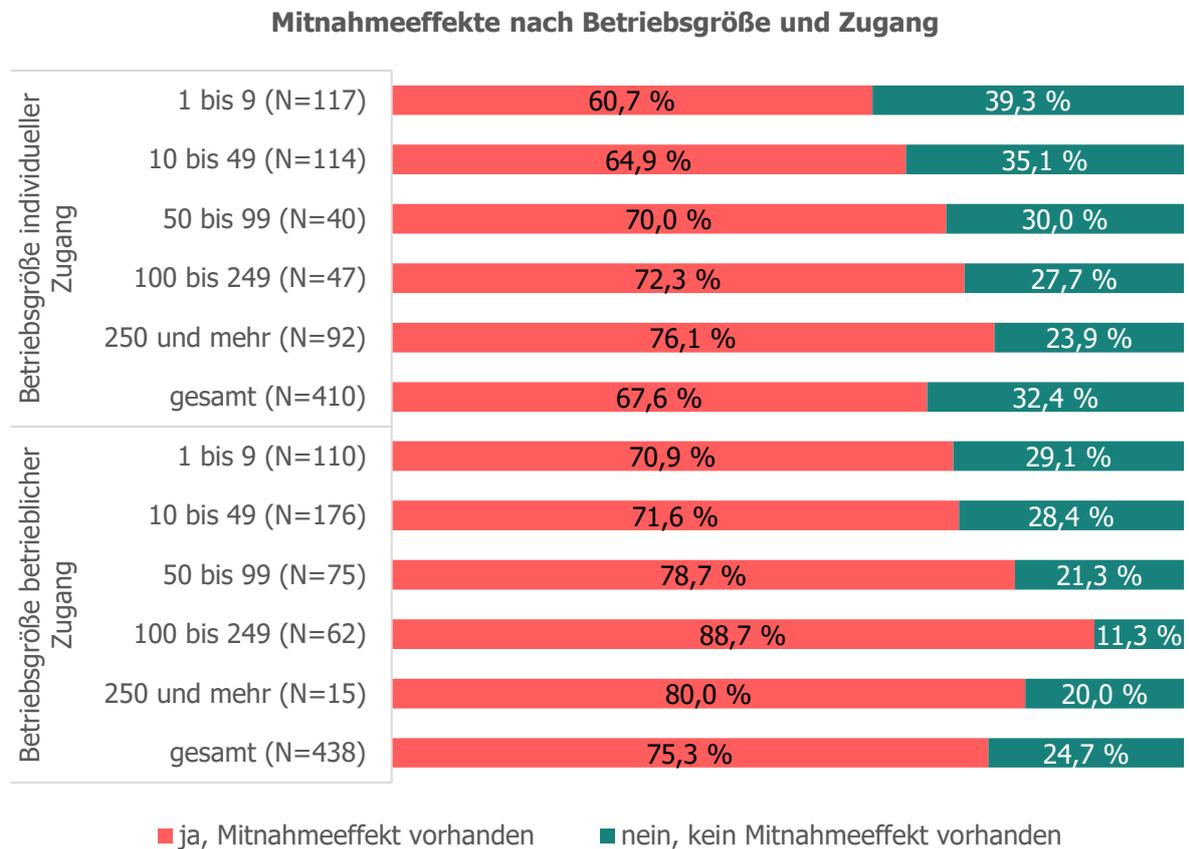
Abbildung 17: Zusammenhang Mitnahmeeffekt und finanzieller Spielraum



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

Insgesamt stimmten 83 % der Befragten ohne Mitnahmeeffekt der Aussage voll oder eher zu, dass sie sich ohne eine zusätzliche Förderung, wie den Bildungsscheck, weitere Weiterbildungen finanziell nicht leisten könnten. Den individuellen Zugang betreffend ist der entsprechende Anteil mit 89 % gegenüber 82 % beim betrieblichen Zugang leicht erhöht.

Bei Personen mit Mitnahmeeffekt liegt der Anteil insgesamt bei 50 % und damit zwar durchaus hoch, allerdings mit einer Differenz von 33 Prozentpunkten wesentlich niedriger als bei Befragten ohne Mitnahmeeffekt. Aufgrund der deutlichen Differenz besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen finanziellen Spielraum, der für weitere Weiterbildungen zur Verfügung stünde, und dem (Nicht-)Vorhandensein eines Mitnahmeeffektes.

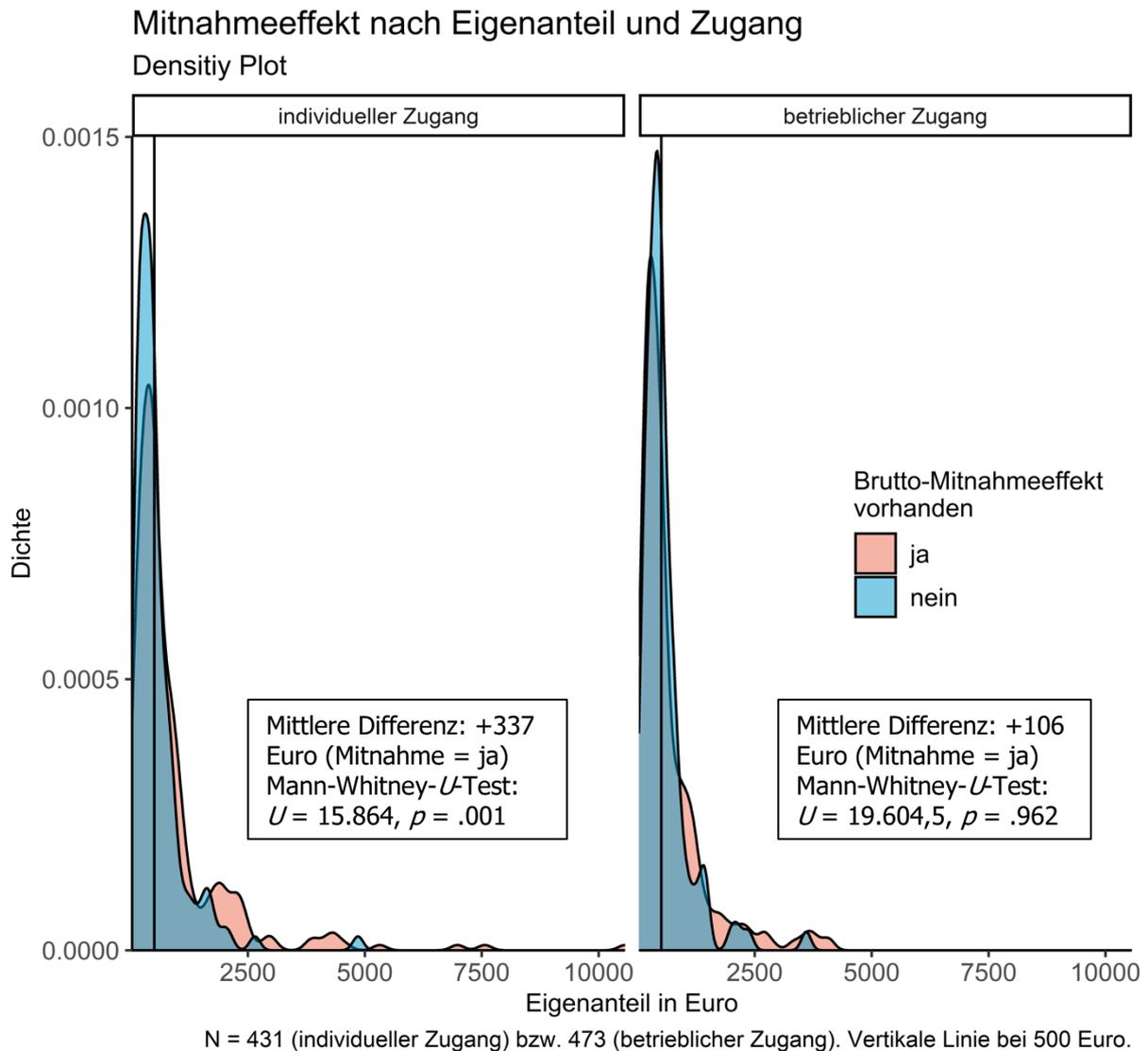
Abbildung 18: Zusammenhang Mitnahmeeffekt und Betriebsgröße

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

Des Weiteren hat das Merkmal Betriebsgröße offensichtlich Potenzial für die Erklärung von Mitnahmeeffekten. Beim individuellen und auch beim betrieblichen Zugang steigt die Wahrscheinlichkeit von Mitnahmeeffekten mit zunehmender Betriebsgröße. Insbesondere bei Befragten aus Unternehmen mit einer Größe von 100 bis 249 Beschäftigten zeigen sich verstärkt Mitnahmeeffekte.

Die Vergleichbarkeit zwischen beiden Zugängen ist allerdings nur eingeschränkt gegeben. Zwar lässt sich valide erkennen, dass mit steigender Betriebsgröße die Mitnahmeeffekte ansteigen, ein direkter Vergleich der Kategorien sollte allerdings nur unter einem gewissen Vorbehalt erfolgen, da die Angaben zur Betriebsgröße bei Befragten des individuellen Zugangs den Monitoringdaten (Beratungsprotokoll) entnommen wurden, während die Betriebsgröße bei Befragten des betrieblichen Zugangs im Rahmen der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung mit einer anderen Fragestellung erhoben wurde.

Abbildung 19: Zusammenhang zwischen Mitnahmeeffekt und Eigenanteil



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung; BISAM-G.I.B. 2020

Der statistische Zusammenhang zwischen der Höhe des für die mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung aufgewendeten Eigenanteils und den Mitnahmeeffekten ist mittels eines Dichteplots abgebildet (Abbildung 19). Die X-Achse bildet den Eigenanteil in Euro ab, die Y-Achse die relative Häufigkeit in Form einer Wahrscheinlichkeitsdichte. Die Fläche (das Integral) entspricht jeweils – sowohl für die Darstellung des individuellen als auch des betrieblichen Zugangs – dem Wert 1. Aus der Abbildung geht hervor, dass bei Personen mit Brutto-Mitnahmeeffekt anteilmäßig seltener preisgünstige Weiterbildungen in Anspruch genommen wurden und häufiger teurere. Dies ist vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass der Effekt der Mitnahme mit höheren finanziellen Spielräumen zusammenhängt.

Somit liegt die mittlere Differenz des Eigenanteils zwischen Personen mit und ohne Brutto-Mitnahmeeffekt bei 337 Euro – ein statistisch signifikanter Unterschied. Bei Befragten des betrieblichen Zugangs fallen die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen wesentlich geringer aus. Die mittlere Differenz beträgt 106 Euro – dieser Unterschied ist auch nicht statistisch signifikant.

Multivariates Erklärungsmodell

Mithilfe eines multivariaten Modells wurde ermittelt, welche Bedeutung den dargestellten Zusammenhangsgrößen zur Erklärung von Mitnahmeeffekten zukommt. Hierfür wurden zwei binär-logistische Regressionen mit dem Vorhandensein eines Mitnahmeeffekts (ja/nein) als abhängiger Variable durchgeführt. Im ersten Modell wurden die erklärenden Variablen Zugang, Betriebsgröße und Eigenanteil herangezogen. Das zweite Modell ist um die erklärende Variable des finanziellen Spielraums erweitert.

Tabelle 31: Regressionsmodell Mitnahmeeffekt

	Modell 1		Modell 2	
	Logits (Std. Fehler)	AME (Std. Fehler)	Logits (Std. Fehler)	AME (Std. Fehler)
Zugang (Basis: individuell)				
betrieblich	0,47** (0,16)	0,09** (0,03)	0,44* (0,18)	0,07* (0,03)
Betriebsgröße (Basis: 1 bis 9)				
10 bis 49	0,05 (0,19)	0,01 (0,04)	0,08 (0,21)	0,01 (0,04)
50 bis 99	0,40 (0,26)	0,08 (0,05)	0,42 (0,29)	0,07 (0,05)
100 bis 249	0,78** (0,29)	0,14** (0,05)	0,68* (0,31)	0,11* (0,05)
250 und mehr	0,60* (0,29)	0,12* (0,05)	0,45 (0,31)	0,07 (0,05)
Eigenanteil	0,00** (0,00)	0,00** (0,00)	0,00* (0,00)	0,00* (0,00)
finanzieller Spielraum			1,11*** (0,11)	0,18*** (0,01)
Konstante	0,22 (0,18)		-2,01*** (0,29)	
N	846		829	
AIC	989,29		841,85	
BIC	1022,47		879,61	
Pseudo R2 (Nagelkerkes/Cragg & Uhlers)	0,05		0,26	

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001;

Das Pseudo-R-Quadrat vom ersten Modell beträgt 0,05. Während alle anderen in den beiden Modellen enthaltenen Variablen gemeinsam lediglich einen Wert von 0,05 erzielen, verbessert sich durch die Hinzunahme des finanziellen Spielraums als erklärende Variable das Pseudo-R-Quadrat auf einen Wert von 0,26. Dieser Zuwachs deutet auf eine äußerst hohe Erklärungskraft dieser Variablen hin. Es verbessert sich auch der BIC-Wert, bei dem niedrigere Werte eine höhere Modellqualität ausdrücken. Die Hinzunahme weiterer erklärender Variablen, wie des Schul- oder Berufsabschlusses, der Position im Betrieb oder des Berufsfelds verschlechtern den BIC-Wert. Unter Kontrolle des finanziellen Spielraums sind auch keine statistisch signifikanten Zusammenhänge bezüglich der aufgenommenen Variablen festzustellen. Mithilfe des Modells (Modell 2) verringern sich die Fehler bei der Prognose von Brutto-Mitnahmeeffekten um 17,7 % (adj. Count R^2).

Da Modell 2 dem vollständigen Modell entspricht, stützen sich die folgenden Analysen darauf:

- Bei einer Betriebsgröße von 100 bis 249 Mitarbeitenden wird – unter Kontrolle der Kovariaten – eine durchschnittlich um 11 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für Brutto-Mitnahmeeffekte gegenüber der Referenzgruppe geschätzt.
- Der Erhalt eines Bildungsschecks über den betrieblichen Zugang steigert durchschnittlich die Wahrscheinlichkeit für Brutto-Mitnahmeeffekte gegenüber dem individuellen Zugang um 7 Prozentpunkte.
- Höhere Beträge beim Eigenanteil sind mit einer höheren geschätzten Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein eines Brutto-Mitnahmeeffektes assoziiert.
- Der empfundene finanzielle Spielraum für weitere Weiterbildungen hängt besonders eng mit dem Vorhandensein von Brutto-Mitnahmeeffekten zusammen. Für jede Stufe der Zustimmung (Ausprägungen von 1 bis 4) steigt die Wahrscheinlichkeit eines Brutto-Mitnahmeeffektes durchschnittlich um 18 Prozentpunkte.

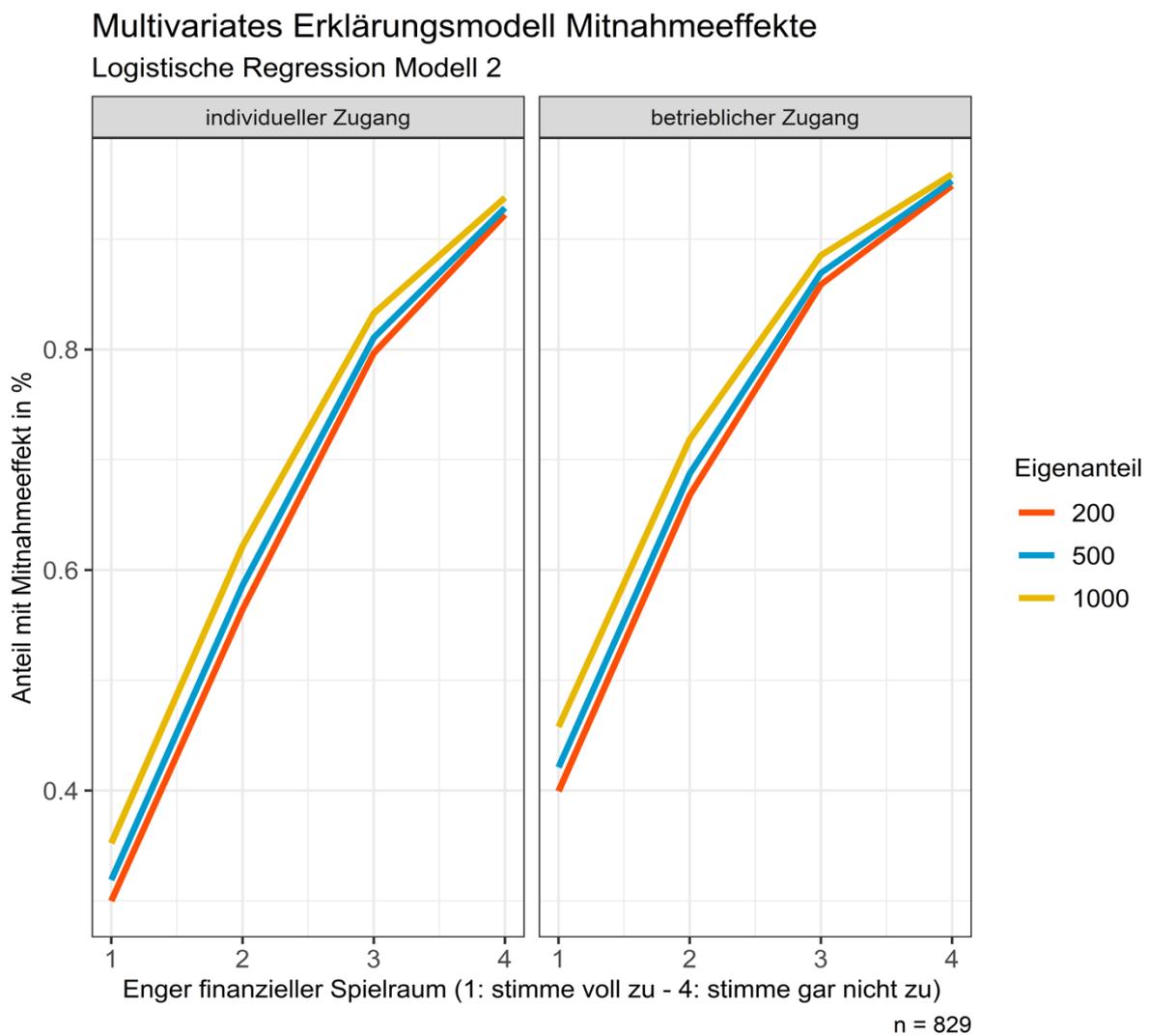
Es ist sehr gut erkennbar, dass der empfundene finanzielle Spielraum für weitere Weiterbildungen einen viel höheren Einfluss als die anderen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit eines Brutto-Mitnahmeeffektes besitzt.

Mit den dargestellten Effekten können die Einflüsse kategorialer Merkmale gut beschrieben werden. Metrische Merkmale können schlechter über einen Wert beschrieben werden, da sich die Wahrscheinlichkeit über den Verlauf der Ausprägungen nicht konstant verhält. Zudem sind – je nach gewählter Ausprägung der im Modell enthaltenen Variablen – unterschiedliche Effekte möglich. Da Nicht-Linearität und Nicht-Additivität zu den Eigenschaften multivariater logistischer Regressionsmodelle zählen, sind Conditional-Effects-Plots eine besser geeignete Darstellungsform. Diese basieren auf errechneten Wahrscheinlichkeiten.

Die auf Grundlage des gewählten Modells ermittelten Koeffizienten sind Bestandteil der Regressionsgleichung. In diese werden bestimmte Ausprägungen für die einzelnen Koeffizienten eingesetzt und somit die Wahrscheinlichkeit eines Brutto-Mitnahmeeffektes für das gewählte Set an Ausprägungen errechnet. Führt man mehrere Berechnungen auf Basis unterschiedlicher Ausprägungen der erklärenden Variablen durch, erhält man die notwendigen Datenpunkte, um Wahrscheinlichkeitsverläufe abzubilden. Für den folgenden Regressionsplot wurden für den Eigenanteil die Werte 200, 500 und 1.000

eingesetzt, für den finanziellen Spielraum die Werte 1 bis 4 (stimme voll zu – stimme gar nicht zu) sowie die beiden Werte für den Zugang (individuell, betrieblich). Der Wert der Betriebsgröße wurde auf dem Wert der Referenzkategorie belassen.²⁶

Abbildung 20: Regressionsplot Mitnahmeeffekt (Modell 2)



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung

²⁶ Tabelle 7 im Anhang A können die Datenpunkte der Vorhersagen (predictions) entnommen werden.

Während es für die Wahrscheinlichkeit eines Mitnahmeeffektes keinen großen Unterschied macht, ob der Eigenanteil bei 200, 500 oder 1.000 Euro liegt, ist bezüglich des Zugangs ein deutlicherer Unterschied zu erkennen. Am stärksten verändert sich die errechnete Wahrscheinlichkeit eines Mitnahmeeffektes über die Ausprägungen des finanziellen Spielraums.

Zusammenfassung

Bei der Bildungsscheck-Förderung konnten ausgeprägte Brutto-Mitnahmeeffekte festgestellt werden. 67 % der Teilnehmenden im individuellen und 75 % der Teilnehmenden im betrieblichen Zugang hätten auch ohne Bildungsscheck-Förderung an der Weiterbildung teilgenommen. Das Ausmaß der Brutto-Mitnahmeeffekte wird relativiert von verschiedenen Hebel- und Multiplikatoren-Effekten, die ebenfalls durch die Förderung ausgelöst werden und als intendierte (wünschenswerte) indirekte Wirkungen der Förderung zu betrachten sind. So führt die Weiterbildungsteilnahme sehr häufig zu einer positiveren Einstellung gegenüber Weiterbildung im Allgemeinen. Häufig treten Multiplikatoren-Effekte durch Weiterempfehlungen auf, die Weiterbildungsaktivitäten Dritter zur Folge haben. Eine valide Quantifizierung von Netto-Mitnahmeeffekten, die das Ausmaß der positiven zusätzlichen Effekte von den nicht erwünschten Effekten abzieht, war im Rahmen der Evaluierung methodisch nicht möglich, da keine Kontrollgruppenanalyse vorgenommen werden konnte.

Die bivariaten Analysen von Erklärungszusammenhängen ergaben, dass ein hohes Qualifikationsniveau die Wahrscheinlichkeit von Mitnahmeeffekten steigert. Es konnten weitere Erklärungszusammenhänge, z. B. hinsichtlich der Betriebsgröße, des Eigenanteils und insbesondere des empfundenen finanziellen Spielraums für Weiterbildungen ermittelt werden. Weitergehende multivariate Analysen haben gezeigt, dass der empfundene finanzielle Spielraum die mit Abstand wichtigste Determinante von Mitnahmeeffekten ist und viele andere Effekte unter statistischer Kontrolle dieses Merkmals an Bedeutung verlieren.

6.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Bildungsscheckverfahren ist seit 15 Jahren ein Anker der mit dem ESF kofinanzierten nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik. Das Förderinstrument erfreut sich trotz der im Zeitverlauf unterschiedlichen Ausgestaltung einer kontinuierlich hohen Inanspruchnahme und ist damit auch von hoher Relevanz für den Fördermittelabfluss im ESF-Programm sowie für das Erreichen der dort gesetzten Output- und Ergebnisziele. Zugleich ist der Bildungsscheck ein wichtiger Baustein, mit dem die Arbeitspolitik in NRW auch öffentlich sichtbar wird. Ziel der vorliegenden Evaluierung ist es, Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Förderprogramms herauszuarbeiten.

Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse der Untersuchung nach Untersuchungsschwerpunkten gegliedert dar. Zunächst wird das Zielsystem der Bildungsscheck-Förderung betrachtet, das für Umsetzungen und Veränderungen am Förderprogramm relevant ist. Anschließend werden die zentralen Ergebnisse zu Förderschwerpunkten und zur Inanspruchnahme des Bildungsschecks präsentiert, bevor Erkenntnisse zur Administration und zur Bildungsscheck-Beratung im Rahmen des individuellen Zugangs folgen. Im Anschluss werden Ergebnisse geschildert, die sich auf Aspekte der Digitalisierung im Kontext des Bildungsschecks beziehen. Diese umfassen die Digitalisierung des Bildungsscheckverfahrens, digitale Lernformate und die Rolle des Bildungsschecks bei der Anpassung an die Digitalisierung. Zum Abschluss werden zentrale Ergebnisse zu Weiterbildungsqualität und -nutzen sowie zu Mitnahme- und Hebeleffekten vorgestellt.

Zielsystem

Die Analyse des Bildungsscheckverfahrens zeigt, dass die jeweiligen Zielsetzungen, die sich auf den verschiedenen Akteursebenen identifizieren lassen, sehr vielfältig sind und zum Teil in einem Spannungsverhältnis zueinanderstehen. Die Art und Weise, wie die Ziele beschrieben sind, führt dabei zu unterschiedlichen Herausforderungen, um ihr Erreichen auch empirisch messbar zu machen. So fehlt es insbesondere auf der abstrakt-systemischen Zielebene an Konzeptualisierungen, die die Förderung in einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang einbetten und diesen mit entsprechenden Operationalisierungen verbinden. Ohne Definitionen von „Digitalisierung“, „Wettbewerbsfähigkeit“ oder „Beschäftigungsfähigkeit“ ist eine Bewertung von Veränderungen unter dem Einfluss der Bildungsscheck-Förderung nicht zu ermitteln. Im Rahmen der Evaluierung mussten daher Konzeptualisierungen und Operationalisierungen ex post für die Befragung der Teilnehmenden vorgenommen werden.

Von zentraler Bedeutung für ein langjähriges Förderinstrument wie dem Bildungsscheckverfahren ist ferner, dass dieses im Zeitverlauf mehrfach an geänderte politische und fördertechische Rahmenbedingungen angepasst wurde und damit in den jeweiligen Umsetzungsphasen unterschiedliche Förderrahmen mit abweichenden Zielsetzungen bestanden. Im Rahmen dieser Evaluierung wurde die jüngste Phase der gesamten Programmumsetzung untersucht. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Untersuchung des Bildungsschecks beziehen sich somit auf einen zeitlichen Ausschnitt der Förderdauer und haben insofern eine begrenzte Reichweite, die für die Weiterentwicklung des Status quo aber zugleich relevant ist.

Das Bildungsscheckverfahren steht in einem starken Spannungsverhältnis verschiedener Akteursinteressen. Dies bezieht sich insbesondere auf arbeitspolitische Zielsetzungen, wie etwa Breitenwirksamkeit versus Fokussierung auf weiterbildungsferne Personen, Kohärenz zu Bundesprogrammen, Fördermittelabfluss, OP-Ziele sowie formale Prüfsicherheit. Insgesamt erscheinen, angesichts heterogener Rationalitäten und Zielperspektiven der beteiligten Akteure, die Rahmenbedingungen für künftige Veränderungen und Weiterentwicklungen herausfordernd.

Förderschwerpunkte und Inanspruchnahme

Die Aufteilung in einen individuellen und einen betrieblichen Zugang sowie die Förderbedingungen sind für den Bildungsscheck NRW konstituierend. Dementsprechend sind zum Teil deutliche strukturelle Abweichungen – insbesondere bezüglich individueller berufsbezogener Weiterbildung – gegenüber der Bevölkerungsstruktur und der Vergleichsgruppe auf Basis der Daten des Adult Education Surveys (AES) festzustellen. So ist der hohe Anteil von Frauen hinsichtlich individueller berufsbezogener und auch betrieblicher Weiterbildung untypisch und somit ein ausgeprägtes Charakteristikum des Bildungsschecks. Dieser Schwerpunkt kann durch die ebenso ungewöhnliche Beschäftigungsstruktur der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer erklärt werden: Im Gegensatz zur Verteilung nach Berufsfeldern in der Bevölkerung sind insbesondere im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ beschäftigte Personen im Bildungsscheck NRW deutlich überrepräsentiert. Weitere überrepräsentierte Berufsfelder sind „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ und „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“. Diese drei Berufsfelder bilden fast drei Viertel der Teilnehmenden im Bildungsscheckverfahren ab und sind durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil gekennzeichnet. Andere Berufsfelder, die mit einem relativ hohen Beschäftigtenanteil in der Bevölkerung vertreten sind (und einen höheren Männeranteil aufweisen) – z. B. „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ und „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ – sind im Bildungsscheck NRW hingegen unterrepräsentiert. Zu großen Anteilen sind die Teilnehmenden bei Kleinst- und Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt.

Der beim individuellen Zugang mit den Förderbedingungen durch die Einkommensvoraussetzungen vorhandene und beim betrieblichen Zugang immanente Fokus auf Erwerbstätige hat zur Folge, dass mit der Förderung vor allem gut qualifizierte Personen erreicht werden. Mittlere und hohe Schulabschlüsse überwiegen bei den Teilnehmenden deutlich, entsprechend besitzt nur ein geringer Anteil einen niedrigen oder (noch) keinen Schulabschluss, der Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist gering. Gegenüber der Vergleichsgruppe auf Basis der AES-Daten sind die Personenanteile mit mittlerem Schulabschluss und einem Berufsabschluss der Kategorie „Lehre/Berufsschule“ deutlich erhöht, was ebenfalls eine Besonderheit im Bildungsscheckverfahren ist. Insgesamt

fällt das Qualifikationsniveau bei den Teilnehmenden des individuellen Zugangs höher aus als bei denen des betrieblichen Zugangs. Die Ergebnisse lassen zudem darauf schließen, dass ein großer Anteil der Bildungsscheck-Teilnehmenden eine hohe Weiterbildungsorientierung besitzt.

Die Befunde zur Qualifikation und Weiterbildungsorientierung der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer zeigen, dass der Bildungsscheck eher selten Personen erreicht, die zu den typischen weiterbildungspolitischen Zielgruppen zählen. Der geringe Anteil an geringfügig oder in Zeitarbeitsunternehmen Beschäftigten sowie an Alleinerziehenden und befristet Beschäftigten verstärkt diese Feststellung. Hiermit korrespondieren auch die Analysen zum Migrationshintergrund und zur Staatsangehörigkeit: Menschen mit Migrationshintergrund sind mit 20 % im Bildungsscheck NRW in Relation zur Bevölkerung in NRW (30 %) unterrepräsentiert. Ein Vergleich mit Teilnehmenden an individueller berufsbezogener Weiterbildung in Deutschland auf Basis des AES verschärft diese Diskrepanz: Während hier 34 % der Teilnehmenden an individueller berufsbezogener Weiterbildung einen Migrationshintergrund aufweisen, beträgt dieser Anteil beim individuellen Zugang des Bildungsschecks nur 19 %. Für den betrieblichen Zugang konnte keine große Diskrepanz zum AES festgestellt werden – im Vergleich mit dem Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung von NRW besteht dennoch für beide Zugänge eine deutliche Diskrepanz. Ähnlich verhält es sich bei der Staatsangehörigkeit: Während 87 % der Bevölkerung NRWs im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit sind, trifft dies bei 94 % der Bildungsscheck-Teilnehmenden insgesamt zu. Auch bezüglich der Staatsangehörigkeit besteht im Vergleich zum AES für individuelle berufsbezogene Weiterbildungen eine deutliche Diskrepanz (95 % vs. 82 %), während die Anteile beim betrieblichen Zugang vergleichbar sind (93 % vs. 92 %), aber eine Diskrepanz zur allgemeinen Bevölkerungsstruktur bleibt.

Administration und Beratung

Das Verfahren zum Erhalt eines Bildungsschecks sieht im individuellen Zugang vor, dass interessierte Personen eine zugelassene Beratungsstelle aufsuchen und dort zur Weiterbildung beraten werden. Die Befunde zum Bildungsscheckverfahren im Rahmen des individuellen Zugangs weisen darauf hin, dass dies nicht selten als kompliziert empfunden wird: Antworten von Teilnehmenden auf Basis einer offenen Frage zeigen, dass die Beschaffung der für die Prüfung der Förderberechtigung notwendigen Unterlagen als aufwendig wahrgenommen wird. Außerdem kann aus der Befragung der Nutzerinnen und Nutzer des Bildungsschecks der klare Wunsch nach einem digitalen Bildungsscheckverfahren abgeleitet werden (s. u.).

Die obligatorische Beratung im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens ist – entgegen der ursprünglichen Annahme – häufig nicht gewünscht, aus Sicht der Teilnehmenden nicht erforderlich und auch ohne Auswirkung auf die weiteren Weiterbildungsaktivitäten. Die meisten Befragten gaben an, sich bereits vor dem Besuch einer Beratungsstelle für eine Weiterbildung und einen Anbieter entschieden zu haben. Äußerst selten hat die Beratung eine Änderung dieser bereits getroffenen Entscheidung zur Folge. Die Qualität der besuchten Weiterbildung wird im Durchschnitt mit einer Schulnote von 1,5 bewertet, was darauf hinweist, dass die Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer in der Lage sind, eine passende Weiterbildung zu finden und auszuwählen.

Folglich ist der Einfluss der Bildungsscheck-Beratung auf die Weiterbildungsentscheidung nur von geringer Bedeutung. Gleichwohl besteht bei rund 28 % der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer ein Interesse daran, zu ihrer Weiterbildung beraten zu werden. Der bedeutendste Unterschied zwischen

Teilnehmenden mit Beratungsbedarf und solchen ohne besteht hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse: Formell niedrigere Bildungsabschlüsse gehen einher mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, Beratungsbedarf zu benennen, und zugleich mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit, digitale Verfahren zu begrüßen.

Im Rahmen der Evaluierung konnten Beratungsbedarfe für weitergehende Themen, wie berufliche Qualifikationen oder berufliche Entwicklung, identifiziert werden. 46 % der Teilnehmenden des individuellen Zugangs gaben in der Befragung an, Interesse an einer weitergehenden Beratung zu haben; der Anteil im betrieblichen Zugang ist mit 65 % nochmals höher.

Die Durchführungsqualität der Bildungsscheck-Beratung wird insgesamt sehr positiv beurteilt, dabei wurde die Kompetenz der Beraterinnen und Berater besonders positiv eingeschätzt und besitzt eine besonders hohe Bedeutung für die Zufriedenheit mit der Beratung. Trotz der insgesamt sehr positiven Bewertung der Beratung wurde die Ausführlichkeit der Beratung weniger gut bewertet.

Digitalisierung und Bildungsscheck

Im Zusammenhang mit der Bildungsscheckförderung ergeben sich aus der Untersuchung drei Ansätze zum Thema Digitalisierung auf unterschiedlichen Ebenen. Diese beziehen sich auf ein digitales Bildungsscheckverfahren, die Bewertung und Rolle von digitalen Lernformen sowie die Nutzung des Bildungsschecks bei der Anpassung an die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Ein digitales Bildungsscheckverfahren wird von 68 % der Befragten des individuellen Zugangs befürwortet. Davon unterstützt der größere Anteil ein digitales Verfahren ohne Beratung, ein kleinerer Teil vertritt die Auffassung, eine Online-Beratung könne eine persönliche Beratung vor Ort gänzlich ersetzen. Dies spricht für ein digitales Verfahren, das eine optionale Online-Beratung beinhaltet. Hervorzuheben ist, dass die Unterstützung eines digitalen Verfahrens mit dem Qualifikationsniveau der Teilnehmenden variiert. Personen mit hohem Qualifikationsniveau begrüßen häufiger ein digitales Verfahren als Personen mit geringerem Qualifikationsniveau. Die geringe Fallbasis tatsächlich Niedrigqualifizierter (ohne Schulabschluss, kein Schulabschluss, ohne Berufsausbildung) erlaubt keine Rückschlüsse für diese Gruppe. Hierzu bedarf es gegebenenfalls weiterer Untersuchungen.

Die Untersuchung zeigt, dass digitale Lernformen von den Befragten positiv bewertet werden, dass aber nahezu alle Weiterbildungen, an denen die Befragten teilgenommen haben, organisatorisch als klassischer Präsenzkurs durchgeführt wurden. Grundsätzlich ist die Zufriedenheit mit der Qualität der besuchten Weiterbildung, unabhängig vom Unterrichtsformat, durchweg sehr hoch. Aus den Ergebnissen lässt sich eine relativ große Offenheit für gemischte Veranstaltungsformate mit E-Learning-Elementen (Blended Learning) ableiten. Der Umstand, dass Befragte, die angaben, dass sie E-Learning-Angebote klassischen Präsenzkursen vorziehen, trotzdem zu 70 % an einer Weiterbildung im klassischen Präsenzkursformat teilgenommen haben, deutet darauf hin, dass Ursachen für das bisherige Nischendasein anderer Unterrichtsformate auch auf der Angebotsseite der Weiterbildungsanbieter zu finden sind. Dieser Befund trifft ebenfalls auf Teilnehmende des individuellen Zugangs zu, deren Präferenz bei der Auswahl der Weiterbildung nochmal bedeutender ist (68 %). Die Befragung spiegelt den Wunsch nach einem umfangreicheren Angebot an Weiterbildungen im E-Learning-Format wider.

Die Bildungsscheck-Förderung unterstützt die Anpassung an die Digitalisierung der Arbeitswelt. Diese weist vielfältige Formen auf und ist individuell unterschiedlich bedeutsam. Der beruflichen Weiterbildung kommt eine hohe Bedeutung zu, den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen und die mit ihr verbundenen Potenziale zu heben. Die Befragung der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer zeigt, dass sich die Mehrheit der Teilnehmenden in ihrem Arbeitsbereich von Digitalisierungsprozessen betroffen sieht. Zugleich antizipiert eine Mehrheit der Befragten aktuellen oder künftigen Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung.

Die Antizipation des Weiterbildungsbedarfs variiert nach den Berufsfeldern der Befragten. So bilden Beschäftigte im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ eine Ausnahme, indem sie sich als vergleichsweise selten von Digitalisierungsprozessen betroffen sehen. Auch auf Ebene der beruflichen Position sind wesentliche Unterschiede hinsichtlich der Wahrnehmung von mit Digitalisierung zusammenhängenden Weiterbildungsbedarfen festzustellen. Während Angestellte mit einfacher Tätigkeit zu 39 % einem digitalen Weiterbildungsbedarf zustimmen, beträgt der Anteil bei Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit 61 %. Einen weiteren Faktor für die Wahrnehmung von digitalisierungsbezogenem Weiterbildungsbedarf stellt die unternehmensseitige Adressierung des Themas „Digitalisierung“ dar. Wird die Digitalisierung unternehmensseitig angegangen oder diskutiert, steigt die Wahrscheinlichkeit, einen digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsbedarf wahrzunehmen – sowohl für Personen, die eine mit der Digitalisierung zusammenhängende Veränderung des eigenen Arbeitsbereiches erfahren, als auch für solche, auf die dies nicht zutrifft.

Obwohl viele Befragte von digitalisierungsbezogener Veränderung betroffen sind und diesbezüglichen Weiterbildungsbedarf wahrnehmen, standen lediglich 7 % der Weiterbildungen in einem direkten und weitere 12,5 % in einem indirekten Zusammenhang mit der Digitalisierung im eigenen Arbeitsbereich.

Die vorgestellten Befunde zur Digitalisierung im Kontext des Bildungsschecks sind vor dem Hintergrund des Erhebungszeitraums zu sehen, der vor der Corona-Pandemie lag. Durch die Pandemie hat die Arbeitswelt einen Digitalisierungsschub erfahren, der für viele Beschäftigte mit Erfahrungszuwächsen bei digitalen Lösungen verbunden ist. Damit dürfte die Akzeptanz für ein digitales Bildungsscheckverfahren sowie für digitale Lernformen zwischenzeitlich nicht nur gestiegen sein, sondern sich auch die Erwartungen im Hinblick auf deren Einsatz erhöht haben. Zur Absicherung dieser Einschätzung bedarf es jedoch weiterer Untersuchungen.

Weiterbildungsqualität und Nutzen

Die Qualität der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung wird mit einer 1,6 auf der Schulnotenskala im Durchschnitt als außerordentlich hoch bewertet. Differenziert nach Zugängen ist kein wesentlicher Unterschied in der Bewertung der besuchten Weiterbildung festzustellen. Die hohe Zufriedenheit mit der besuchten Weiterbildung für Teilnehmende des individuellen Zugangs ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass sich fast alle Teilnehmenden eigenständig ihre Weiterbildung gesucht und sie organisiert haben. Dies gilt umso mehr, als dass vonseiten der Programmverantwortlichen keine Akkreditierung förderfähiger Weiterbildungsanbieter stattfindet. Eine als hoch empfundene Qualität der Weiterbildung motiviert für weitere zukünftige Weiterbildungsteilnahmen und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Nutzen aus der Weiterbildung gezogen werden konnte.

Für die überwiegende Mehrheit der Befragten ergab sich ein Nutzen aus der mit einem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung: So gaben über 90 % an, bereits zum Befragungszeitpunkt von der besuchten Weiterbildung profitiert zu haben. Am häufigsten wurde eine positive Wirkung auf die eigene Arbeitsweise festgestellt und nahezu die Hälfte der Befragten gab an, dass die Weiterbildung bei der Übernahme neuer Aufgaben geholfen habe. Fast zwei Fünftel der Befragten dokumentierten bereits die Verbesserung ihrer Position im Unternehmen und nahezu ein Drittel eine Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens. Circa ein Fünftel der Befragten erzielte nach der geförderten Weiterbildung ein höheres Einkommen. Diese Ergebnisse unterstreichen den Nutzen von Weiterbildung und die Effektivität der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungen.

Mitnahme- und Hebeleffekte

Auf Basis der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung konnten ausgeprägte Brutto-Mitnahmeeffekte festgestellt werden. 67 % der Teilnehmenden im individuellen Zugang hätten auch ohne die Bildungsscheck-Förderung an der Weiterbildung teilgenommen, bei den Teilnehmenden des betrieblichen Zugangs sind es sogar 75 %. In der Regel hat nach Aussage der Befragten der Arbeitgeber die Kosten voll übernommen²⁷. Ein hohes Ausmaß an Brutto-Mitnahmeeffekten ist im Kontext anderer Untersuchungen, etwa zur Bildungsprämie des Bundes, aber auch solcher mit Vergleichsgruppen-Methoden, bekannt.

Das Ausmaß von Brutto-Mitnahmeeffekten wird relativiert durch verschiedene Hebel- und Multiplikatoren-Effekte, die ebenfalls durch die Förderung ausgelöst werden und als intendierte (wünschenswerte) indirekte Wirkungen der Förderung zu betrachten sind. So führt die Weiterbildungsteilnahme sehr häufig zu einer generell positiveren Einstellung gegenüber Weiterbildungen. Häufig treten auch Multiplikatoren-Effekte durch Weiterempfehlungen auf, die oftmals Weiterbildungsaktivitäten Dritter zur Folge haben.

Eine valide Quantifizierung von Netto-Mitnahmeeffekten, die das Ausmaß von positiven zusätzlichen von den nicht erwünschten Effekten abzieht, war im Rahmen der Evaluierung methodisch nicht vorgesehen, da keine Kontrollgruppenanalyse vorgenommen wurde. Die bivariaten Analysen ergaben, dass ein hohes Qualifikationsniveau die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Mitnahmeeffekten steigert. Es konnten weitere Erklärungszusammenhänge, z. B. hinsichtlich der Betriebsgröße, des Eigenanteils und insbesondere des empfundenen finanziellen Spielraums für Weiterbildungen, ermittelt werden. Weitergehende multivariate Analysen haben gezeigt, dass der empfundene finanzielle Spielraum der Teilnehmenden die mit Abstand wichtigste Determinante von Mitnahmeeffekten darstellt und viele andere Effekte unter statistischer Kontrolle dieses Merkmals an Bedeutung verlieren.

²⁷ Die durch das ISG auf Basis einer Betriebsbefragung ermittelte Häufigkeit von Mitnahmeeffekten im betrieblichen Zugang entspricht dem durch die Teilnehmendenbefragung der G.I.B. ermittelten Anteil (in beiden Fällen 75 % für betrieblichen Zugang). (vgl. Mielenz und Feldens (2021), S. 67)

7.

Bilanzierung von Effektivität und Effizienz

In diesem Kapitel werden die in der vorliegenden Untersuchung ermittelten Effekte der Bildungsscheck-Nutzung dargestellt und Aussagen zu einer höheren Effektivität des Förderprogramms getroffen. Darüber hinaus lassen sich aus den Ergebnissen Hinweise für eine effizientere Umsetzung der Bildungsscheck-Förderung ableiten. Ausgehend von den Resultaten zu Effektivität und Effizienz wird abschließend die Frage nach zusätzlichen und alternativen Ansätzen zur Förderung von beruflicher Weiterbildung aufgegriffen. (vgl. Kapitel 4.2).

Effektivität

In Abschnitt 5.8 zur Analyse von Mitnahme- und Hebeleffekten zeigt sich, dass (Brutto-)Mitnahmeeffekte beim Bildungsscheck NRW durchaus und, vor dem Hintergrund des aktuellen Erkenntnisstandes zur nachfrageorientierten Weiterbildungsförderung, erwartungsgemäß ausgeprägt sind²⁸. Ihnen stehen allerdings Hebeleffekte in nicht unerheblichem Ausmaß gegenüber, die ohne die Förderung nicht zustande gekommen wären. Auf Basis der Untersuchung der G.I.B. sind insbesondere Weiterempfehlungen und die auf Basis dieser Empfehlungen angeregten Weiterbildungsaktivitäten Dritter sowie eine positivere Einstellung gegenüber beruflicher Weiterbildung im Allgemeinen zu nennen. Der Betriebsbefragung des ISG zufolge hat die Förderung in 46 % der Fälle dazu geführt, dass mehr Beschäftigte weitergebildet wurden (Verbreiterungseffekt), zu ebenfalls 46 % nicht geförderte Weiterbildungen angestoßen wurden (Verstetigungseffekt) und zu 35 % qualitativ höherwertige Weiterbildungsangebote (Angebotswahlseffekt) in Anspruch genommen wurden (vgl. Mielenz und Feldens 2021, S. 67).

Neben den beschriebenen Hebeleffekten sind auch positive Wirkungen auf der Nutzenebene zu nennen (vgl. Abschnitt 5.7). Unzweifelhaft führt die Bildungsscheck-Förderung zu intendierten Nutzeneffekten, die auf der Outcome- und Impact-Ebene positive Effekte entfalten (vgl. Abschnitt 2.2). Den Ergebnissen nach führt die Weiterbildungsteilnahme häufig zu einer effektiveren und/oder effizienteren Arbeitsweise und fast jede zweite Weiterbildung hilft konkret bei der Übernahme neuer Aufgaben. Insofern können produktivitätssteigernde Effekte auf der Outcome-Ebene²⁹ festgestellt werden. Darüber hinaus sollte der Erwerb von Weiterbildungszertifikaten nicht unterschätzt werden, da er (unabhängig von dem Erwerb konkreter Fähigkeiten) die berufliche Situation auf dem Arbeitsmarkt oder im Unternehmen verbessert – diese Wirkung wurde in relevanter Größenordnung nachgewiesen. Auch

²⁸ Die durch das ISG auf Basis einer Betriebsbefragung ermittelte Häufigkeit von Mitnahmeeffekten im betrieblichen Zugang entspricht dem durch die Teilnehmendenbefragung der G.I.B. ermittelten Anteil (in beiden Fällen 75 % für betrieblichen Zugang). (vgl. Mielenz und Feldens (2021), S. 67)

²⁹ Die Outcome-Ebene umfasst Wirkungen, die unmittelbar in der Zielgruppe (in diesem Fall bei den Weiterbildungsteilnehmenden) erreicht werden (vgl. Abschnitt 2.2).

wenn eine Untersuchung von Effekten auf der Impact-Ebene³⁰ nicht Bestandteil der Evaluation ist, kann aufgrund von Plausibilitätsannahmen gefolgert werden, dass die auf Basis der untersuchten Nutzenkategorien festgestellten Wirkungen auf der Outcome-Ebene – wie z. B. effektiveres und effizienteres Arbeiten oder die Verbesserung der beruflichen Situation – produktivitätssteigernd wirken und Beschäftigte sowie Betriebe dabei unterstützen, betriebliche bzw. arbeitsbezogene Herausforderungen zu bewältigen und innovativ zu bleiben. Unter dieser Annahme trägt der Bildungsscheck NRW zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit und (z. B. durch den Erwerb von Weiterbildungszertifikaten) zu einer besseren Allokation von Arbeitsplätzen in NRW bei. Über 90 % der Weiterbildungsteilnehmenden gaben an, zum Befragungszeitpunkt mindestens einen positiven Effekt (Nutzen) aus ihrer Weiterbildung zu ziehen. Oftmals treten mehrere positive Effekte gleichzeitig auf (durchschnittlich 2,3 Nutzenkategorien, vgl. Abschnitt 5.7). Die Häufigkeit des Auftretens positiver Effekte bei Weiterbildungsteilnehmenden unterstreicht die Sinnhaftigkeit und das Potenzial beruflicher Weiterbildung.

Die Ergebnisse des ISG stützen die Einschätzung der Weiterbildungsteilnehmenden zum Nutzen der Weiterbildung. Von den Betrieben mit den Weiterbildungen angestrebte Zielsetzungen wie betrieblicher Kompetenzzuwachs, Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit oder Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen werden in der Regel erreicht oder begünstigt. (Mielenz und Feldens 2021, S. 60 ff.) Nach Angaben der Betriebe sind die mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungen zu 74 % mit mehr Verantwortung oder/und Zuständigkeiten, zu 73 % mit neuen oder umfangreicheren Tätigkeiten, zu 46 % mit Gehaltssteigerung und zu 28 % mit Aufstieg/Beförderung verbunden (ebd., S. 54 ff.).

Die Analyse von Erklärungszusammenhängen und Determinanten von Mitnahmeeffekten weist auch darauf hin, dass eine effektivere Ausgestaltung des Bildungsschecks möglich wäre. Würde der Anteil der Geförderten mit Mitnahmeeffekten durch eine Veränderung der Förderbedingungen gesenkt werden, könnten anteilig mehr Weiterbildungen realisiert werden, die ohne Förderung nicht in Anspruch genommen worden wären.

Das Vorhandensein von Mitnahmeeffekten hängt insbesondere eng mit dem empfundenen finanziellen Spielraum der Bildungsscheck-Teilnehmenden zusammen. Der Zusammenhang zwischen finanziellem Spielraum und dem (Nicht-)Vorhandensein von Mitnahmeeffekten fällt wesentlich deutlicher aus als die vorhandenen Zusammenhänge zwischen Mitnahmeeffekten und Schul- und Berufsabschluss sowie der beruflichen Position. Die multivariate Betrachtung zeigt, dass Effekte der Qualifikation unter der Kontrolle des finanziellen Spielraums nicht mehr vorhanden sind und der finanzielle Spielraum somit als entscheidende Größe verbleibt (vgl. Abschnitt 5.8).

Unter der Prämisse eines effektiveren Förderinstrumentes müssten folglich verstärkt Menschen mit einem niedrigeren finanziellen Spielraum durch die entsprechende Ausgestaltung der Förderbedingungen erreicht werden. Diese Zusammenhänge wurden bereits von der früheren Expertenkommission „Lebenslanges Lernen“ (2004, S. VIII) herausgestellt: „Darüber hinaus sind die finanzielle Lage und subjektive Investitionsbereitschaft weitere Einflussfaktoren für das Weiterbildungsverhalten, wobei hier allerdings kein linearer Zusammenhang besteht, sondern ein Schwellenwertproblem erkennbar wird. Unterhalb eines bestimmten Einkommens scheint es kaum noch finanzielle Spielräume für lebenslanges Lernen zu geben. Daten der Einkommens- und Vermögensstatistik belegen, dass private

³⁰ Die Impact-Ebene umfasst Wirkungen, die sich auf gesellschaftlicher Ebene entfalten (vgl. Abschnitt 2.2).

Möglichkeiten zur Finanzierung von Weiterbildung bei vielen Haushalten mit geringem Nettoeinkommen, die über kein Geldvermögen verfügen und zum Teil verschuldet sind, nicht vorhanden sind. Fehlende oder geringe Bildungsabschlüsse sind hier überdurchschnittlich vertreten.“

Analysen zum Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Auftreten von Mitnahmeeffekten haben ergeben, dass Mitnahmeeffekte seltener bei Beschäftigten in Kleinst- und Kleinunternehmen, das heißt mit einer Größe von bis zu 49 Beschäftigten, auftreten (vgl. Abschnitt 5.8).

Soll die Effektivität des Bildungsscheckverfahrens durch eine Verminderung von Mitnahmeeffekten erhöht werden, müssten perspektivisch bei der Steuerung der Teilnahme die genannten Prädiktoren des finanziellen Spielraums und der Betriebsgröße berücksichtigt werden (vgl. hierzu auch die Handlungsempfehlungen in Kapitel 8).

Die empirischen Analysen zeigen deutlich, dass die Effektivität der Weiterbildungsförderung mit dem Bildungsscheckverfahren erhöht werden kann, indem das Ausmaß der Mitnahmeeffekte durch eine Fokussierung auf Personengruppen mit als eng empfundenen finanziellen Spielräumen gesenkt wird. Enge finanzielle Spielräume korrespondieren dabei häufig mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau der Betroffenen, zugleich ein Personenkreis, der relativ selten nachfrageorientierte Förderangebote in Anspruch nimmt. Als Ausweg aus diesem Förderdilemma werden aufsuchende Beratungsangebote betrachtet, die dort installiert werden, wo die potenziellen Zielgruppen ihren Lebensalltag haben³¹. Direkt vor Ort bietet sich damit die Möglichkeit, potenziell Weiterbildungsinteressierte anzusprechen, sie für die Weiterbildung zu motivieren und über Fördermöglichkeiten zu informieren.

Bei der Programmsteuerung ist zu beachten, dass eine Fokussierung der Bildungsscheck-Förderung auf bestimmte Zielgruppen die Inanspruchnahme insgesamt verringern könnte. Dies liegt an der Verkleinerung der potenziellen Nutzergruppe und an einer möglicherweise niedrigeren Weiterbildungsbereitschaft. Um in einer Zielgruppe mit geringerer Weiterbildungsaffinität eine hohe Inanspruchnahme zu realisieren, genügt die reine Bereitstellung des Förderangebots nicht, es bedarf eines geeigneten Ansprache- und Unterstützungskonzepts – etwa in Form einer aufsuchenden Beratung.

Eine solche Maßnahme tangiert unter anderem die im Operationellen Programm verankerten Output-Ziele, betrifft den Abfluss der Fördermittel und verändert nicht zuletzt die Nutzung des Bildungsschecks für politische Kampagnen. Diese Zusammenhänge wurden in der Zielanalyse in Kapitel 3 aufgezeigt.

Effizienz

Vor dem Hintergrund der im Rahmen der Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse ergibt sich ein zentraler Ansatzpunkt, um die Effizienz des Bildungsscheckverfahrens zu erhöhen. Dieser betrifft die Ausgestaltung der Beratung zum Bildungsscheck im Rahmen des individuellen Zugangs³².

Die G.I.B.-Befragung hat gezeigt, dass sich fast alle Teilnehmenden bereits im Vorfeld der Bildungsscheck-Beratung darüber im Klaren waren, welche Weiterbildung sie bei welchem Anbieter belegen

³¹ Vgl. etwa Bremer et. al (2014).

³² Die Ausführungen zur Beratung beziehen sich ausschließlich auf Teilnehmende des individuellen Zugangs. Teilnehmende über den betrieblichen Zugang durchlaufen die Bildungsscheck-Beantragung i. d. R. nicht selbst.

wollten. Eine umfängliche Weiterbildungsberatung, die zunächst die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und daran anschließend das Auffinden von geeigneten Angeboten zum Gegenstand hat, war für sie dementsprechend nicht notwendig und wurde von ihnen auch nicht erwartet. Die Bildungsscheck-Beratung im Rahmen des individuellen Zugangs entspricht somit zumeist faktisch einer sogenannten „regulativen Beratung“ statt einer tatsächlich informativen Beratung (vgl. Abschnitt 5.3). Das ISG kommt in seiner Untersuchung für die durch die Betriebe in Anspruch genommene Beratung im Rahmen des betrieblichen Zugangs zu einem ähnlichen Ergebnis, wenn auch weniger deutlich – so haben 44 % der Betriebe angegeben, keinen Beratungsbedarf bezüglich Weiterbildungen zu haben (Mielenz und Feldens 2021, S. 76 f.). Zugleich wird, auch wenn die Globalzufriedenheit mit dem Verfahren im Durchschnitt hoch ausfällt, das Verfahren von vielen Betrieben als zu aufwendig bewertet (ebd., S. 49).

Wenn die Beratung hauptsächlich einem formalen Prozedere entspricht, bei dem die für die Prüfung der Förderberechtigung relevante Abfrage von Fördervoraussetzungen sowie die Erhebung von Monitoring-Daten über das Beratungsprotokoll im Mittelpunkt stehen, sind unter Effizienzgesichtspunkten Weiterentwicklungen wünschenswert. Eine effizientere Abwicklung wäre mittels eines digitalen Bildungsscheckverfahrens möglich, das zusätzlich zur persönlichen Bildungsscheck-Beratung eingeführt werden könnte. Auf diese Weise würde, an den Bedarfen der Bildungsscheck-Interessenten orientiert, das jeweils geeignete Verfahren zur Anwendung kommen. Ein digitales Bildungsscheckverfahren würde, den Befragungsergebnissen der Teilnehmendenbefragung nach, viel Zuspruch finden und sogar erwartet (vgl. Abschnitt 5.4). Differenziertere Ausführungen zur Weiterentwicklung des Bildungsscheckverfahrens und zu den Grenzen der Weiterentwicklung sind den Handlungsempfehlungen zu entnehmen (vgl. Abschnitt 8). Ein digitales Bildungsscheckverfahren wurde auch durch eine Mehrheit der befragten Betriebe befürwortet (58 %) und nur durch eine kleine Minderheit von etwa 10 % abgelehnt (Mielenz und Feldens 2021, S. 78 f.).

Im Zuge einer Effizienzbetrachtung ist schließlich die Frage zu stellen, ob im Rahmen der ESF-Förderung – d. h. außerhalb des gesetzlich regulierten Rahmens, wie insbesondere dem SGB III – alternative und kostengünstigere Förderansätze existieren oder geschaffen werden können, mit denen vergleichbare Weiterbildungserfolge zu erzielen sind. Hierfür gibt es derzeit nur wenige Anhaltspunkte. Zu nennen ist vor allem das „Weiterbildungssparen“, bei dem die Sparförderung nach dem Vermögensbildungsgesetz zur Finanzierung von Weiterbildung erschlossen wird (vgl. BMBF 2007, S. 4).³³ Trotz der konzeptionellen Plausibilität des Weiterbildungssparens hat dieser weiterbildungspolitische Ansatz in Deutschland bisher kaum praktische Relevanz erreicht (vgl. Bauer et al. 2019, S. 20).

Zugleich findet eine Debatte um die öffentliche Förderung von beruflicher Weiterbildung statt. Die 2018 im Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ hält im Abschlussbericht die folgenden Handlungsempfehlungen zum Weiterbildungsverhalten fest (Auszug) (Deutscher Bundestag 2021, S. 286 f.):

- In Anknüpfung an die europäischen Bestrebungen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens wird die Stärkung der Weiterbildungskultur in Deutschland befürwortet.

³³ Ausgangspunkt für das Weiterbildungssparen waren in Deutschland vor einigen Jahren die Empfehlungen der bereits genannten unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens (2004, S. XI). Die Empfehlungen der Kommission wurden in der Folge in den Koalitionsvertrag der CDU/CSU/SPD-Bundesregierung aufgenommen (vgl. CDU/CSU/SPD-Koalition der Bundesregierung 2005, S. 44) und später im Koalitionsvertrag der CDU/FDP-Regierung in Nordrhein-Westfalen verankert (vgl. CDU/FDP-Koalition Nordrhein-Westfalen 2017, S. 17)

- Ein Teil der Mitglieder der Enquete-Kommission hält zur Erreichung dieses Ziels eine Ausweitung des öffentlichen Bildungsauftrages für notwendig. Hieraus resultiert die Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung mit beruflicher Freistellung und finanzieller Absicherung in den Weiterbildungsphasen.
- Der Bund unterstützt die Entwicklung einheitlicher Grundsätze der Weiterbildung in allen Bundesländern, die den Rahmen für die Angebote, den Zugang, die Qualitätssicherung, die Finanzierung sowie für Partizipations- und Support-Strukturen festlegen und die Professionalität des Personals gewährleisten.
- Vor dem Hintergrund der im Rahmen der Corona-Pandemie deutlich gewordenen Schwierigkeiten hinsichtlich digitaler Infrastruktur und digitaler Kompetenzen bei Teilen der Weiterbildungsträger sowie Weiterbildungsteilnehmenden sollte der Bund prüfen, inwiefern er Träger der Weiterbildung kriteriengeleitet und damit standardsetzend bei der Verbesserung ihrer Infrastruktur unterstützen kann.
- Um eine höhere Weiterbildungsbeteiligung gerade von Geringqualifizierten zu erreichen, sollten Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und adressatengerechte Kommunikation – auch im öffentlichen Raum – sowie direkte Ansprache und aufsuchende Beratungsangebote gestärkt werden.

Die Handlungsempfehlungen sehen eine Stärkung der Weiterbildungskultur vor. Konkret wird eine Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger durch Rechtsansprüche auf Weiterbildung vorgeschlagen. Ferner werden im Sinne von „market-shaping“ einheitliche Grundsätze der Weiterbildung vorgeschlagen. Dies würde Standards, die die Digitalisierung von Weiterbildung, aber auch Zugang und Qualitätssicherung adressieren, umfassen. Zum Zugang wird in einem anderen Punkt die Stärkung direkter Ansprache und aufsuchender Beratungsangebote aufgeführt. Darüber hinaus stellt die Enquete-Kommission fest, dass eine niedrighschwellige und trägerübergreifende zentrale erste Anlaufstelle eingerichtet werden sollte, die allen Zielgruppen digital wie analog eine bedarfsgerechte Beratung anbieten oder vermitteln kann (ebd., S. 90 f.).

Veränderungen des regulativen Rahmens würden den Bildungsscheck NRW und seine Ausgestaltung direkt betreffen. Die von der Enquete-Kommission ausgesprochenen Handlungsempfehlungen verweisen auf die Identifikation ähnlicher oder identischer Problemlagen und Handlungsfelder, wie jenen, die im Rahmen dieses Berichts skizziert wurden. Hierunter fallen die geringe Weiterbildungsbeteiligung geringer Qualifizierter sowie Modernisierungsnotwendigkeiten im Bereich der Digitalisierung – z. B. ein breites Angebot von E-Learning-Angeboten und die Möglichkeit digitaler Beratung.

8.

Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Evaluierung untersucht Rahmenbedingungen, Verfahren, Wirkungszusammenhänge und Effekte der Bildungsscheck-Förderung. Sie liefert Hinweise auf Entwicklungspotenziale, mit denen die Förderung zielgerichteter und effektiver gestaltet werden kann. Diese Erkenntnisse werden nachfolgend genutzt, um Handlungsempfehlungen für Anpassungen des Förderprogramms Bildungsscheck NRW abzuleiten.

Reduzierung von Mitnahmeeffekten

Die Analysen zu Mitnahmeeffekten zeigen, dass der (empfundene) finanzielle Spielraum besonders eng mit Mitnahmeeffekten zusammenhängt. Durch die Fokussierung der Bildungsscheckförderung auf Personen mit engem finanziellem Spielraum könnten bei gleichem Mitteleinsatz mehr Weiterbildungen, die ohne Förderung nicht zustande gekommen wären, realisiert und so Mitnahmeeffekte reduziert werden.

Derzeit sehen die Förderbedingungen für den individuellen Zugang ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von 20.000 bis 40.000 Euro bei Einzelveranlagung bzw. dem Doppelten bei gemeinsamer Veranlagung vor. Diese Regelung wird dem für Weiterbildungen verfügbaren Einkommen in vielen Haushaltskonstellationen nicht gerecht. Insbesondere größere Haushalte werden bei vergleichbarem Haushaltseinkommen durch die gegenwärtige Regelung benachteiligt. Vor diesem Hintergrund sollte erwogen werden, die bestehende Haushaltssituation für die Definition von Zielgruppen für die Bildungsscheck-Förderung zu berücksichtigen. Ein möglicher Ansatzpunkt besteht in der Verwendung des für die Berechnung relativer Armut verwendeten Netto-Äquivalenzeinkommens. Dies bezieht die Haushaltsgröße über Personengewichte ein und kann somit die Verschiedenheit von Haushaltskonstellationen und ihre unterschiedlichen finanziellen Lagen berücksichtigen. Die Verwendung des Netto-Äquivalenzeinkommens als Bemessungsgrundlage der Förderbedingungen könnte somit zur Reduzierung von Mitnahmeeffekten beitragen.

Den Evaluierenden sind in diesem Kontext die Hindernisse durchaus bewusst, die eine solche Modifikation der Förderbedingungen erschweren, wie etwa das Kohärenzprinzip des ESF oder gesetzte fördertechnische Prüfungsanforderungen. Dennoch plädieren sie dafür, Maßnahmen der Programmsteuerung nicht aufgrund potenzieller Gestaltungsbarrieren auszuklammern.

Bei einer Modifikation der Förderbedingungen ist zu beachten, dass die Veränderung der Bemessungsgrundlage voraussichtlich die quantitative Inanspruchnahme des Bildungsschecks insgesamt verringern würde. Dieser Effekt wäre im Rahmen der Programmsteuerung zu diskutieren, da hiervon auch die im Operationellen Programm verankerten Output-Ziele tangiert würden, der Abfluss der Fördermittel betroffen wäre und die Nutzung des Bildungsschecks für politische Kampagnen verändert würde. Diese Zusammenhänge wurden in der Zielanalyse in Kapitel 3 aufgezeigt.

Trennung von Bildungsscheck-Ausgabe und Beratung

Die Befunde zur Bildungsscheck-Beratung im individuellen Zugang legen den Schluss nahe, dass gegenwärtig im Bildungsscheckverfahren mehr Beratungskapazitäten und Beratungsexperten vorgehalten als tatsächlich abgerufen werden. Daraus lässt sich schlussfolgern, die Ausgabe von Bildungsschecks konzeptionell neu aufzustellen: Das Beratungsangebot zu beruflichen Weiterbildungsangeboten im Kontext der Bildungsscheck-Ausgabe könnte künftig optional anstatt wie bisher obligatorisch angeboten werden. Damit würde das persönliche Beratungsangebot für tatsächlich interessierte Personen weiterhin zur Verfügung stehen. So ließe sich im Vorfeld des Besuchs einer Beratungsstelle bereits z. B. telefonisch klären, ob eine Beratung zu Weiterbildungsangeboten tatsächlich gewünscht wird oder im Sinne einer „regulativen Beratung“ lediglich ein Bildungsscheck ausgehändigt werden soll.

In Abhängigkeit von der sich entwickelnden Nachfrage nach (tatsächlicher) Weiterbildungsberatung könnte ferner eine lokale oder regionale Bündelung dieser Angebote erwogen werden. Des Weiteren führt die bei vielen Weiterbildungsinteressierten vorhandene Offenheit für digitale Verfahren zu der Frage, ob eine ausschließlich regulative Beratung für die bereits orientierten Bildungsscheck-Teilnehmenden ergänzend zur bisherigen Präsenzberatung auch in digitaler Form angeboten wird. Für die alleinige Ausgabe von Bildungsschecks würde der Besuch einer Beratungsstelle damit entfallen.

Von zentraler Bedeutung für solche Erwägungen ist es, welche Personengruppen und welche Betriebe nicht nur aktuell, sondern letztlich auch perspektivisch mit dem Bildungsscheck erreicht werden sollen. Der Umgang mit dem Thema Weiterbildung sowie das Zurechtfinden mit und die Nutzung von öffentlichen Förderangeboten hängt stark von persönlichen Voraussetzungen, wie etwa dem Qualifikationsniveau der Interessierten, sowie den Strukturen in den Betrieben (Personalentwicklung) ab. Stünden zukünftig vermehrt weiterbildungsferne Betriebe und Personen im Fokus der Bildungsscheck-Förderung, wären unterstützende Angebote wichtiger als zuvor.

Fast die Hälfte (46 %) der Teilnehmenden im individuellen Zugang und fast zwei Drittel (65 %) der Teilnehmenden im betrieblichen Zugang äußerten Interesse an einer Beratung zu ihren beruflichen Qualifikationen oder ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. Es sollte im Sinne einer Verweisberatung sichergestellt werden, dass diese Gruppen Informationen zu entsprechenden Angeboten, wie insbesondere der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“, erhalten.

Ausrichtung an Digitalisierung

Die Handlungsempfehlungen zur Ausrichtung an die Digitalisierung umfassen drei Schwerpunkte: Das digitale Bildungsscheckverfahren, den Ausbau des Angebots an Weiterbildungen im E-Learning-Format und die Adressierung von Digitalisierung.

Mehr als zwei Drittel der Befragten unterstützen ein digitales Bildungsscheckverfahren. Die Befragungsergebnisse weisen zudem darauf hin, dass diese Personen das gegenwärtige Verfahren besonders häufig als kompliziert empfinden. Ein digitales Bildungsscheckverfahren böte somit nicht nur Vorteile hinsichtlich der Effizienz der Bildungsscheck-Ausgabe, sondern käme auch den Erwartungen der (künftigen) Nutzerinnen und Nutzer entgegen.

Aufgrund des inzwischen erfolgten, mit der Pandemie zusammenhängenden Erfahrungszuwachses mit digitalen Lösungen ist davon auszugehen, dass die Akzeptanz und der Zuspruch für ein digitales Bildungsscheckverfahren weiter gestiegen sind. Eine optionale Online-Beratung könnte denjenigen entgegenkommen, die eine digitale Lösung bevorzugen und weitergehende Unterstützung wünschen.

Analysen der Haltung zu und Nutzung von Weiterbildung im E-Learning- und Blended-Learning-Format zeigen, dass Personen, die Weiterbildungen in diesen Formaten gegenüber klassischen Präsenzkursen bevorzugen, oftmals keine entsprechenden Weiterbildungsangebote finden. Ein Ausbau des Angebots an Weiterbildungen im E-Learning-Format oder in gemischten Formaten könnte die Bildungsscheck-Nutzung und somit die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt erhöhen. Unberücksichtigt bleiben bei dieser Aussage Entwicklungen bei den Weiterbildungsanbietern, die sich im Verlauf der Corona-Pandemie (und somit erst nach der G.I.B.-Teilnehmendenbefragung) bereits vollzogen haben. Daher sind aktualisierte Befunde zur Passung von Weiterbildungsnachfrage und Weiterbildungsangebot wünschenswert.

Der Bildungsscheck unterstützt nachweislich die Anpassung von Personen an den digitalen Wandel in der Arbeitswelt. Die Mehrheit der Befragten hat digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsbedarf – Beschäftigte im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sind hier eine auffallende Ausnahme. Generell gilt jedoch, dass der Bildungsscheck nur zu einem kleinen Teil für Weiterbildungen im Bereich Digitalisierung eingesetzt wurde.

Diese Diskrepanz zeigt einen über die vorliegende Evaluierung hinausgehenden Untersuchungsbedarf. Neue Erkenntnisse könnten dazu dienen, den Bildungsscheck künftig stärker auf die Flankierung von digitalisierungsbezogenen Veränderungsprozessen auszurichten. Dies könnte, den vorliegenden Ergebnissen zufolge, auf eine notwendig stärkere Adressierung des Themas Digitalisierung an die verschiedenen Akteursebenen – Beschäftigte, Betriebe und Weiterbildungsanbieter – hinauslaufen.

Anhang A

Tabelle 1 Vergleich Auswahlgesamtheit – Stichprobe

Merkmal	Anteile in % bzw. Mittelwerte						
	Gesamtwerte			Nach Zugang			
	Stichprobe		Auswahl- gesamt- heit	Stichprobe		Auswahl- gesamt- heit	
	unge- wichtet	gewich- tet		indivi- duell	be- trieb- lich	indivi- duell	be- trieb- lich
Geschlecht							
männlich	26,6	29,0	40,5	22,6	30,2	25,9	43,3
weiblich	73,4	71,0	59,5	77,4	69,8	74,1	56,7
Alter	40,2	40,1	38,3	40,5	40,0	40,1	38,0
Deutsche Staatsangehörigkeit (= ja)	96,6	96,4	93,5	96,8	96,4	95,4	93,2
Migrationshintergrund (= ja)	17,0	18,3	20,0	15,0	18,9	19,4	20,1
Schulabschluss							
(Noch) keinen Schulabschluss	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Förderschule	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Hauptschulabschluss	6,4	8,3	11,0	3,2	9,2	4,3	12,3
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulab- schluss)	26,3	27,8	33,9	23,8	28,6	27,3	35,2
Fachhochschulreife (Fachabitur)	22,0	22,5	21,5	21,1	22,8	23,6	21,1
Abitur (Hochschulreife)	45,4	41,4	33,2	51,9	39,4	44,8	30,9
Berufsabschluss							
(Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	2,2	2,6	5,5	1,6	2,8	1,6	6,4
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	37,9	42,8	47,4	30,4	45,4	36,3	49,8
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	14,0	12,2	10,9	16,7	11,2	12,7	10,5
Fachschule (z. B. Meister/-in, Techniker/- in)/Schule des Gesundheitswesens	14,7	15,2	14,3	13,9	15,5	14,4	14,3
Bachelor (Universität oder Fach- hochschule)	14,1	12,2	10,0	16,9	11,2	14,3	9,1
Master/Diplom (Universität oder Fachhochschule)	17,1	15,0	11,8	20,4	13,8	20,8	9,9
Arbeitsmarktstatus							
Beschäftigt	88,5	88,5	86,1	88,5		86,1	
Selbstständig	10,2	10,2	11,4	10,2		11,4	
Berufsrückkehrend	0,7	0,7	1,8	0,7		1,8	

Merkmal	Anteile in % bzw. Mittelwerte						
	Gesamtwerte			Nach Zugang			
	Stichprobe		Auswahl- gesamt- heit	Stichprobe		Auswahl- gesamt- heit	
	unge- wichtet	gewich- tet		indi- viduell	be- trieb- lich	indi- viduell	be- trieb- lich
Arbeitslos	0,7	0,7	0,7	0,7		0,7	
Alleinerziehend (= ja)	5,7	5,5	6,5	6,0	5,4	6,5	6,5
Seit mehr als 4 Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig (= ja)	15,8	14,9	18,3	17,1	14,4	17,4	18,4
Befristet beschäftigt (= ja)	8,2	7,8	8,9	9,0	7,5	10,8	8,5
In einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt (= ja)	0,1	0,2	0,5	0,0	0,2	0,6	0,5
Geringfügig beschäftigt (= ja)	3,4	3,3	2,9	3,5	3,2	2,9	2,9
Teilzeitbeschäftigt bis 20 Stunden/Woche (= ja)	29,5	27,3	21,2	33,2	26,2	30,8	19,4
Weiterbildungszweck							
Erwerb oder Nachholen eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf	0,7	0,5	0,3	0,9	0,4	0,7	0,3
Erwerb eines Abschlusses in einem Fortbildungsberuf	6,4	5,5	4,0	7,9	5,1	8,0	3,2
Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen oder -qualifikationen	1,0	1,5	1,7	0,2	1,7	0,1	2,0
Erwerb eines Befähigungs- oder Sachkundennachweis	18,6	16,7	20,2	21,7	15,7	25,6	19,2
Aktualisierung oder Erweiterung vorhandener Qualifikationen	73,4	75,8	73,7	69,3	77,1	65,6	75,3
Unterrichtsform							
Klassischer Präsenzkurs	90,9	91,4	93,0	90,0	91,7	90,1	93,6
E-Learning	3,7	3,9	2,4	3,5	3,9	3,6	2,1
Verschiedene Organisationsformen (Blended Learning)	4,8	4,0	3,6	6,3	3,5	5,9	3,2
Sonstiges	0,6	0,8	1,0	0,2	0,9	0,4	1,1
Eigenanteil (gerundet)	705,3	663,7	610,4	774,1	642,3	754,9	582,4

Quellen: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BISAM-G.I.B. 2020

Tabelle 2 Auswertung AES 2018

Merkmal	Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung		Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung	
	Anzahl	Anzahl als Spalten (%)	Anzahl	Anzahl als Spalten (%)
Geschlecht				
männlich	154	47,1 %	937	55,9 %
weiblich	174	52,9 %	1006	44,1 %
Alter (kategorisiert)				
bis einschließlich 20 Jahre	25	8,4 %	55	2,5 %
21 bis einschließlich 30 Jahre	107	29,0 %	342	16,9 %
31 bis einschließlich 40 Jahre	72	19,3 %	458	22,9 %
41 bis einschließlich 50 Jahre	54	20,1 %	451	25,7 %
51 bis einschließlich 60 Jahre	47	14,9 %	487	25,3 %
61 Jahre und älter	23	8,3 %	150	6,6 %
Staatsangehörigkeit				
deutsche Staatsangehörigkeit	300	82,1 %	1864	91,5 %
ausländische Staatsangehörigkeit	28	17,9 %	79	8,5 %
Migrationshintergrund				
ohne Migrationshintergrund	240	66,5 %	1578	76,9 %
mit Migrationshintergrund	79	33,5 %	347	23,1 %
Höchster Schulabschluss				
keiner	7	2,9 %	32	1,9 %
niedrig	29	9,8 %	280	19,6 %
mittel	64	17,3 %	726	34,5 %
hoch	228	70,0 %	901	43,8 %
Schüler/-in	0	0,0 %	3	0,2 %
Höchster Berufsabschluss zusammengefasst				
keine Berufsausbildung	84	24,1 %	168	8,6 %
Lehre/Berufsfachschule	89	25,7 %	871	46,7 %
Meister/Fachschule	35	11,9 %	344	17,5 %
(Fach-)Hochschulabschluss	120	38,3 %	560	27,2 %
Erwerbsstatus zusammengefasst				
erwerbstätig	197	67,8 %	1717	92,0 %
in Ausbildung	85	19,8 %	103	3,6 %
arbeitslos	nicht berücksichtigt	nicht berücksichtigt	15	0,6 %
nicht erwerbstätig	46	12,3 %	108	3,8 %

Merkmal	Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung		Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung	
	Anzahl	Anzahl als Spalten (%)	Anzahl	Anzahl als Spalten (%)
Berufliche Position				
Un-/angelernt	49	33,3 %	347	23,6 %
Fachkräfte	81	50,8 %	835	57,0 %
Führungsebene	29	15,8 %	283	19,4 %

Quelle: AES 2018

Tabelle 3 Kreuztabelle Items Digitalisierung

	Mit Digitalisierung zusammenhängende Veränderung des Arbeitsbereiches (= ja)	Digitalisierung wird vom Betrieb mit konkreten Maßnahmen angegangen	Digitalisierung wird im Betrieb angegangen/diskutiert	WB hängt mit Digitalisierung zusammen (direkt + indirekt)	Es besteht aufgrund der Digitalisierung derzeit oder in naher Zukunft Weiterbildungsbedarf
Mit Digitalisierung zusammenhängende Veränderung des Arbeitsbereiches					
ja (n = 476)	100,0 %	54,4 %	82,1 %	27,5 %	66,5 %
nein (n = 389)	0,0 %	22,7 %	37,2 %	9,6 %	31,4 %
Digitalisierung wird vom Betrieb mit konkreten Maßnahmen angegangen					
ja (n = 351)	76,4 %	100,0 %	100,0 %	28,1 %	65,8 %
nein (n = 516)	44,3 %	0,0 %	37,8 %	13,9 %	42,3 %
Digitalisierung wird im Betrieb angegangen/diskutiert					
ja (n = 531)	74,8 %	64,1 %	100,0 %	25,7 %	64,8 %
nein (n = 336)	27,7 %	0,0 %	0,0 %	9,1 %	29,2 %
Weiterbildung hängt mit Digitalisierung zusammen (direkt + indirekt)					
ja (n = 147)	79,1 %	58,0 %	83,0 %	100,0 %	77,8 %
nein (n = 734)	51,3 %	36,3 %	58,5 %	0,0 %	45,4 %
Es besteht aufgrund der Digitalisierung derzeit oder in naher Zukunft Weiterbildungsbedarf					
ja (n = 366)	73,9 %	51,7 %	79,6 %	29,3 %	100,0 %
nein (n = 359)	39,6 %	28,9 %	46,7 %	8,9 %	0,0 %

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Tabelle 4 Veränderungen Kompetenzanforderungen nach Berufsfeld*

Kompetenzanforderung	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
IT-bezogene Qualifikationen (Anwendung, Programmierung, Installation usw.)	37,9 %	55,9 %	38,7 %	55,3 %	21,1 %
Kommunikationsfähigkeit	59,4 %	74,5 %	68,4 %	49,0 %	71,5 %
Lernfähigkeit	41,9 %	49,2 %	46,9 %	46,7 %	50,0 %
Teamfähigkeit	36,3 %	62,5 %	49,3 %	32,9 %	65,3 %
Kreativität/Innovationsfähigkeit	44,2 %	51,7 %	45,9 %	22,4 %	40,2 %
Interpretation und/oder Verarbeitung von Daten	38,4 %	32,1 %	31,6 %	41,6 %	22,5 %
Arbeit in kleinen und selbst organisierten Teams („agiles Arbeiten“)	23,7 %	36,4 %	30,3 %	17,0 %	28,0 %
Andere Kompetenzen	9,0 %	4,2 %	3,7 %	4,3 %	12,4 %
n	45	34	111	113	380

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

*Nur Berufsfelder mit mind. 30 Fällen

Tabelle 5 Vorhandensein von Mitnahmeeffekten nach soziodemografischen Merkmalen

Merkmal	Mitnahmeeffekt vorhanden	Kein Mitnahmeeffekt vorhanden	Basis
	Anzahl als Zeilenprozent (gewichtet)		
Geschlecht			
Männer	75,6 %	24,4 %	233
Frauen	72,4 %	27,6 %	651
Alter (kategorisiert)			
18 bis 29 Jahre	81,9 %	18,1 %	191
30 bis 39 Jahre	73,6 %	26,4 %	247
40 bis 49 Jahre	68,6 %	31,4 %	221
50 bis 54 Jahre	73,0 %	27,0 %	139
55 und älter	65,5 %	34,5 %	86
Migrationshintergrund			

Merkmal	Mitnahmeeffekt vorhanden	Kein Mitnahmeeffekt vorhanden	Basis
	Anzahl als Zeilenprozent (gewichtet)		
Nein	74,0 %	26,0 %	716
Ja	69,9 %	30,1 %	147
Schulbildung			
(Noch) keinen Schulabschluss	0,0 %	0,0 %	0
Förderschule	0,0 %	0,0 %	0
Hauptschulabschluss	66,8 %	33,2 %	54
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	68,8 %	31,2 %	232
Fachhochschulreife (Fachabitur)	71,3 %	28,7 %	195
Abitur (Hochschulreife)	78,2 %	21,8 %	394
Berufsabschluss			
(Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	42,5 %	57,5 %	18
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	73,7 %	26,3 %	235
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	73,9 %	26,1 %	109
Fachschule (z. B. Meister/-in, Techniker/-in), Schule des Gesundheitswesens	70,7 %	29,3 %	214
Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	82,3 %	17,7 %	129
Master/Diplom (Universität oder Fachhochschule)	72,4 %	27,6 %	163
Position im Betrieb			
Ungelernte/-r oder angelernte/-r Arbeiter/-in	57,9 %	42,1 %	21
Gelernte/-r Facharbeiter/-in	68,2 %	31,8 %	110
Vorarbeiter/-in oder Kolonnenführer/-in	70,0 %	30,0 %	10
Meister/-in oder Polier/-in	56,6 %	43,4 %	16
Angestellte/-r mit einfacher Tätigkeit	66,1 %	33,9 %	51
Angestellte/-r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/-in, Technische/-r Zeichner/-in usw.)	76,8 %	23,2 %	335
Angestellte/-r mit hochqualifizierter Tätigkeit (Abteilungsleiter/-in, Ingenieur/-in usw.)	79,9 %	20,1 %	185
Angestellte/-r mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktor/-in, Geschäftsführer/-in usw.)	81,0 %	19,0 %	27
Selbstständige/-r Unternehmensinhaber/-in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit)	66,0 %	34,0 %	49
Mithelfende/-r Familienangehörige/-r	37,7 %	62,3 %	4
Andere Position	67,7 %	32,3 %	42
Mehr als 4 Jahre nicht mehr im erlernten Beruf tätig			
Nein	74,4 %	25,6 %	719
Ja	68,3 %	31,7 %	137
Gesamt	73,3 %	26,7 %	884

Quellen: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020; BISAM-G.I.B. 2020

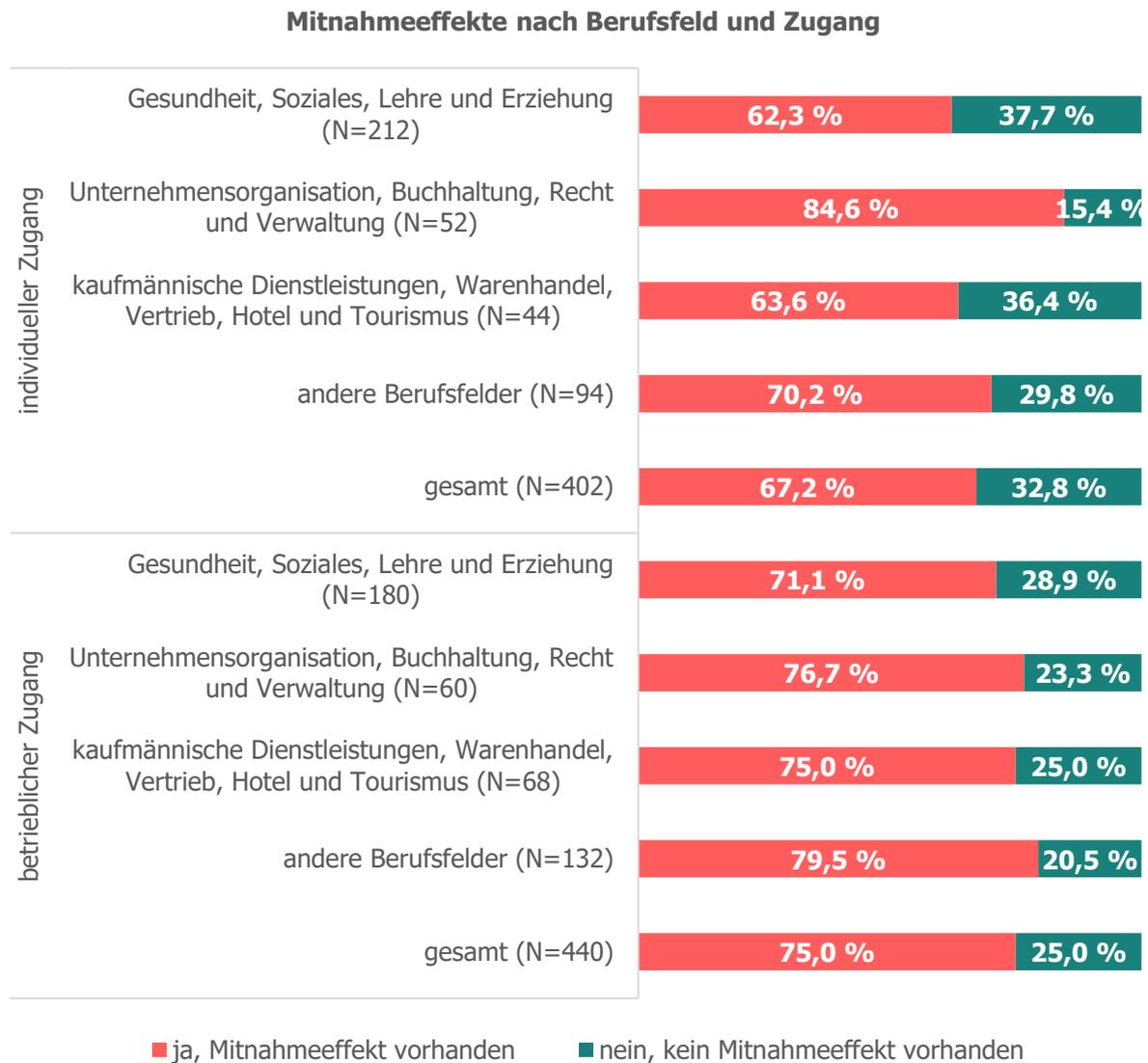
Tabelle 6 Übersicht von Mitnahme- und Hebeleffekten nach Zugang und Personengruppen

Personengruppe	Brutto-Mitnahmeeffekt (Anteil ja)	Hebeleffekte				
		Positivere Einstellung zu Weiterbildung (Anteil stimme voll zu/stimme eher zu)	Teilnahme an einer ungeforderten Weiterbildung in absehbarer Zeit	Weiterempfehlungen (= ja)	Weiterempfehlungen, die zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten führten	Durch Weiterempfehlung ausgelöste Weiterbildungsaktivitäten (Nenner: Basis der entsprechenden Zeile)
Anteile in %						
individueller Zugang						
insgesamt (n = 433)	67,1 %	85,2 %	32,1 %	78,8 %	36,6 %	28,8 %
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung (n = 83)	67,1 %	86,6 %	14,8 %	72,8 %	22,0 %	16,0 %
Kein Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 141)	0,0 %	86,9 %	7,9 %	82,1 %	35,7 %	29,3 %
Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 288)	100,0 %	84,6 %	43,9 %	76,8 %	37,3 %	28,7 %
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung + Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 55)	100,0 %	89,1 %	22,2 %	74,1 %	17,5 %	13,0 %
betrieblicher Zugang						
insgesamt (n = 473)	74,5 %	83,0 %	23,4 %	54,5 %	44,6 %	24,3 %
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung (n = 95)	69,6 %	83,7 %	18,1 %	51,1 %	33,3 %	17,0 %
Kein Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 116)	0,0 %	79,6 %	11,3 %	64,6 %	43,7 %	28,2 %
Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 339)	100,0 %	84,5 %	27,8 %	52,6 %	45,4 %	23,9 %

Personengruppe	Brutto-Mitnahmeeffekt (Anteil ja)	Hebeleffekte				
		Positivere Einstellung zu Weiterbildung (Anteil stimme voll zu/stimme eher zu)	Teilnahme an einer ungeforderten Weiterbildung in absehbarer Zeit	Weiterempfehlungen (= ja)	Weiterempfehlungen, die zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten führten	Durch Weiterempfehlung ausgelöste Weiterbildungsaktivitäten (Nenner: Basis der entsprechenden Zeile)
		Anteile in %				
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung + Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 55)	100,0 %	84,1 %	22,2 %	49,2 %	35,5 %	17,5 %
Gesamt (gewichtet)						
insgesamt (n = 906)	73,3 %	83,4 %	24,8 %	58,5 %	42,8 %	25,0 %
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung (n = 178)	69,2 %	84,2 %	17,6 %	54,4 %	31,0 %	16,9 %
Kein Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 257)	0,0 %	81,2 %	10,6 %	68,2 %	41,6 %	28,4 %
Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 627)	100,0 %	84,5 %	30,2 %	56,3 %	43,7 %	24,6 %
BS-geförderte Weiterbildung erste Weiterbildung + Brutto-Mitnahmeeffekt vorhanden (n = 119)	100,0 %	84,9 %	22,2 %	53,0 %	31,6 %	16,8 %

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Abbildung 1 Mitnahmeeffekte nach Berufsfeld und Zugang



Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Tabelle 7 Predictions logistische Regression

Finanzieller Spielraum	predicted	std.error	conf.low	conf.high	Eigenanteil	Zugang
1,0	0,30	0,21	0,22	0,39	200	individuell
1,0	0,40	0,21	0,31	0,50	200	betrieblich
1,0	0,32	0,21	0,24	0,41	500	individuell
1,0	0,42	0,21	0,33	0,52	500	betrieblich
1,0	0,35	0,21	0,26	0,45	1.000	individuell
1,0	0,46	0,22	0,36	0,56	1.000	betrieblich
2,0	0,56	0,19	0,47	0,65	200	individuell
2,0	0,67	0,19	0,58	0,74	200	betrieblich
2,0	0,59	0,18	0,50	0,67	500	individuell
2,0	0,69	0,18	0,61	0,76	500	betrieblich
2,0	0,62	0,19	0,53	0,70	1.000	individuell
2,0	0,72	0,19	0,64	0,79	1.000	betrieblich
3,0	0,80	0,22	0,72	0,86	200	individuell
3,0	0,86	0,22	0,80	0,90	200	betrieblich
3,0	0,81	0,21	0,74	0,87	500	individuell
3,0	0,87	0,22	0,81	0,91	500	betrieblich
3,0	0,83	0,22	0,76	0,88	1.000	individuell
3,0	0,89	0,23	0,83	0,92	1.000	betrieblich
4,0	0,92	0,29	0,87	0,95	200	individuell
4,0	0,95	0,30	0,91	0,97	200	betrieblich
4,0	0,93	0,28	0,88	0,96	500	individuell
4,0	0,95	0,29	0,92	0,97	500	betrieblich
4,0	0,94	0,29	0,90	0,96	1.000	individuell
4,0	0,96	0,30	0,93	0,98	1.000	betrieblich

Quelle: G.I.B.-Teilnehmendenbefragung 2020

Anhang B

1. Fragebogen individueller Zugang

BILDUNGS~~SCH~~ECK

Fragebogen zur Nutzung des Förderinstruments „Bildungsscheck“

Untersuchung für das Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

ESF 
in Nordrhein-
Westfalen
In Menschen investieren.

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



Bitte beachten Sie folgende Hinweise für die Teilnahme an der Befragung:

Beim Ausfüllen des Fragebogens entscheiden Sie sich bitte spontan für eine der angebotenen Antworten. Beantworten Sie nach Möglichkeit alle Fragen. Sollten Sie dennoch einmal das Gefühl haben, dass keine der vorgeschlagenen Antworten genau zutrifft, so wählen Sie die am ehesten zutreffende Möglichkeit.

Der Code, welcher auf den Seiten des Papierfragebogens links neben der Seitenzahl zu finden ist, soll sicherstellen, dass jeder Fragebogen nur einmal zurückgeschickt wird und es nicht zu Doppelauswertungen kommt.

Der Fragebogen beginnt auf der folgenden Seite. Bitte beachten Sie, dass der Fragebogen zur Auswertung automatisch eingelesen wird. Benutzen Sie daher zum Ausfüllen idealerweise einen **Kugelschreiber**; Filzstifte und Bleistifte sind hingegen ungeeignet. Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Kästchen an.

Bitte achten Sie darauf, dass Ihre Markierungs-Kreuze nicht in andere Kästchen hineinragen sollten, also idealerweise innerhalb der Kästchen bleiben, wie im Beispiel rechts.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Wenn Sie Ihre Antwort korrigieren wollen, schwärzen Sie das Kästchen mit der falschen Antwort und setzen Ihr Kreuz in das richtige Kästchen, wie im Beispiel rechts.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Bitte schicken Sie den Fragebogen **bis zum 27.03.2020** im beiliegenden **Rückumschlag** an die aufgedruckte Adresse zurück. Sie brauchen den Umschlag nicht zu frankieren, das Porto wird von uns übernommen.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
per E-Mail an oder per Telefon unter
e.eichener@gib.nrw.de
02041 / 767-160

1. Hintergründe zu Ihrer mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung

Bitte denken Sie zurück an Ihre mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung.

1.1 Was hat Sie auf die Idee gebracht, eine berufliche Weiterbildung in Angriff zu nehmen?
(Mehrere Angaben möglich)

Berichte in den Medien zum Thema Weiterbildung

Informationen zur Bildungsscheck-Förderung

Familie, Freunde, Bekannte

Arbeitskolleg/innen oder Vorgesetzte/r

Sonstiges, und zwar:

1.2 Was waren für Sie die wichtigsten Gründe, diesen beruflichen Weiterbildungskurs zu besuchen?
(Mehrere Angaben möglich)

Aufforderung des Unternehmens, sich beruflich weiterzubilden

Anstehender Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel im Unternehmen

Verbesserung der Position im Unternehmen

Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens

Berufliche Um- oder Neuorientierung außerhalb des Unternehmens

Finanzielle Förderung durch den Bildungsscheck

Allgemeines Interesse an beruflicher Weiterbildung

Anpassung an veränderte berufliche Anforderungen

Drohende Arbeitslosigkeit

Andere Gründe, und zwar:

1.3 Hätten Sie an der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme auch ohne die Bildungsscheck-Förderung teilgenommen?

Ja, an der Maßnahme hätte ich auch ohne Bildungsscheck-Förderung teilgenommen und diese selbst finanziert

Nein, die Bildungsscheck-Förderung war für mich Voraussetzung, an der Maßnahme teilzunehmen

2. Angaben zum Bildungsscheck-Verfahren				
2.1 Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?				
	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Es war für mich einfach, eine Bildungsscheck-Beratungsstelle zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle notwendigen Informationen zum Bildungsscheck-Verfahren waren leicht auffindbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beratung in der Beratungsstelle war für mich persönlich eigentlich nicht notwendig – ich wollte nur den Bildungsscheck bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Online-Beratung über das Internet (per Video-Chat) zum Erhalt eines Bildungsschecks könnte für mich eine persönliche Beratung vor Ort ersetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den derzeitigen Ablauf zum Erhalt eines Bildungsschecks empfinde ich als kompliziert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde es begrüßen, den Bildungsscheck online über das Internet ohne persönliche Beratung beantragen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner beruflichen Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner weiteren beruflichen Entwicklung über die jetzige Tätigkeit hinaus (z. B. berufliche Neuorientierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Hatten Sie vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle Interesse daran, zu Ihrer Weiterbildung beraten zu werden?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
2.3 Wussten Sie bereits vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle, an welchem Weiterbildungskurs Sie teilnehmen wollten?				
<input type="checkbox"/> Ja, und es ist bei diesem Weiterbildungskurs geblieben	<input type="checkbox"/> Ja, aber durch die Beratung habe ich mich für einen anderen Weiterbildungskurs entschieden	<input type="checkbox"/> Nein		
2.4 Wussten Sie bereits vor dem Besuch der Bildungsscheck-Beratungsstelle, bei welchem Weiterbildungsanbieter Sie den Weiterbildungskurs absolvieren wollten?				

<input type="checkbox"/> Ja, und es ist bei diesem Weiterbildungsanbieter geblieben	<input type="checkbox"/> Ja, aber durch die Beratung habe ich mich für einen anderen Weiterbildungsanbieter entschieden	<input type="checkbox"/> Nein		
2.5 Fand der Weiterbildungskurs in derselben Einrichtung statt, in der Sie auch den Bildungsscheck erhalten haben?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
2.6 Hat Ihnen der Weiterbildungsanbieter empfohlen, einen Bildungsscheck in Anspruch zu nehmen?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein			
2.7 Wie lange dauerte die eigentliche Beratung zum Bildungsscheck?				
Etwa <input type="text"/>	Minuten für ein (telefonisches) Vorgespräch			
Etwa <input type="text"/>	Minuten für die Beratung in der Beratungsstelle (Bildungsscheck-Ausgabestelle)			
2.8 Wie würden Sie die Beratung zum Bildungsscheck beschreiben?				
	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich habe einen Termin mit für mich akzeptabler Wartezeit bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Atmosphäre während der Beratung war ruhig und störungsfrei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beratung fand unter Zeitdruck statt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beratung war systematisch und strukturiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Berater bzw. die Beraterin wirkte kompetent und erfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Berater bzw. die Beraterin besprach ausführlich meinen Weiterbildungsbedarf mit mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der Berater bzw. die Beraterin suchte ausführlich nach einem für mich geeigneten Weiterbildungsangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Berater bzw. die Beraterin gab mir eine eindeutige Empfehlung, das Weiterbildungsangebot eines bestimmten Anbieters in Anspruch zu nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Berater bzw. die Beraterin empfahl mir nachdrücklich, das Weiterbildungsangebot seiner bzw. ihrer eigenen Weiterbildungseinrichtung in Anspruch zu nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt wurde die Beratung meinen persönlichen Bedürfnissen gerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9 Wie beurteilen Sie die Beratung zum Bildungsscheck durch die Bildungsberatungsstelle insgesamt?				
<input type="checkbox"/> Sehr gut	<input type="checkbox"/> Gut	<input type="checkbox"/> Befriedigend		
<input type="checkbox"/> Ausreichend	<input type="checkbox"/> Mangelhaft	<input type="checkbox"/> Ungenügend		

3. Zu Ihrer mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahme		
3.1 Wie beurteilen Sie die Qualität der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung insgesamt?		
<input type="checkbox"/> Sehr gut	<input type="checkbox"/> Gut	<input type="checkbox"/> Befriedigend
<input type="checkbox"/> Ausreichend	<input type="checkbox"/> Mangelhaft	<input type="checkbox"/> Ungenügend
3.2 Was halten Sie generell von E-Learning-Angeboten (individuelles Lernen am Computer ohne Präsenzkurs)?		
<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nur dann in Anspruch nehmen, wenn es keinen klassischen Präsenzkurs als Alternative gibt	<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote einem klassischen Präsenzkurs vorziehen	
<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nicht nutzen	<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nur in Kombination mit einem Präsenzkurs nutzen	
3.3 Haben Sie bereits, auch jenseits der durch den Bildungsscheck geförderten Weiterbildung, E-Learning-Angebote genutzt?		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	

4. Zum aktuellen Stand					
4.1 Haben Sie nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung schon an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen?					
<input type="checkbox"/> Ja, betrieblich finanziert	<input type="checkbox"/> Ja, selbst finanziert	<input type="checkbox"/> Ja, betrieblich und selbst finanziert			
<input type="checkbox"/> Nein, aber ich habe bereits eine Weiterbildung konkret geplant		<input type="checkbox"/> Nein, und ich habe auch keine Weiterbildung konkret geplant			
4.2 Werden Sie in absehbarer Zeit weitere bzw. andere Angebote der beruflichen Weiterbildung in Anspruch nehmen?					
<input type="checkbox"/> Ja, aber nur wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise finanziell gefördert wird		<input type="checkbox"/> Ja, auch wenn ich dafür keinerlei finanzielle Förderung erhalte			
<input type="checkbox"/> Nein		<input type="checkbox"/> Weiß ich derzeit noch nicht			
4.3 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?					
		Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Durch die Teilnahme an der Weiterbildung betrachte ich berufliche Weiterbildungen positiver als zuvor		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohne eine zusätzliche Förderung, wie durch den Bildungsscheck, kann ich mir weitere Weiterbildungen finanziell nicht leisten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Können Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits persönlichen Nutzen aus dem Weiterbildungskurs ziehen, der mit dem Bildungsscheck gefördert wurde?					
<input type="checkbox"/> Ja		<input type="checkbox"/> Nein bitte weiter mit Frage 4.6			
4.5 Falls ja: Wie würden Sie diesen Nutzen beschreiben? (Mehrere Angaben möglich)					
<input type="checkbox"/> Effektiveres und/oder effizienteres Arbeiten		<input type="checkbox"/> Verbesserung der Position im Unternehmen			
<input type="checkbox"/> Höheres Einkommen		<input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Übernahme neuer Aufgaben <u>im</u> Unternehmen			
<input type="checkbox"/> Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt <u>außerhalb</u> des Unternehmens		<input type="checkbox"/> Unterstützung beim Aufbau einer beruflichen Selbstständigkeit			
<input type="checkbox"/> Erfolgreicher Wechsel zu einem anderen Unternehmen		<input type="checkbox"/> Drohende Arbeitslosigkeit abgewendet			

<input type="checkbox"/> Andere Gründe, und zwar: <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	
4.6 Haben Sie anderen Personen eine berufliche Weiterbildung aufgrund Ihrer Erfahrungen mit dem Bildungsscheck empfohlen?	
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein, aber das werde ich noch tun ➔ bitte weiter mit Frage 5.1
<input type="checkbox"/> Nein ➔ bitte weiter mit Frage 5.1	
4.7 Falls ja: Hat Ihre Empfehlung zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten geführt?	
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein / Nicht bekannt
4.7 Falls ja: Hat Ihre Empfehlung zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten geführt?	
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein / Nicht bekannt

5. Angaben zu Ihrer aktuellen beruflichen Situation

5.1 Hat sich an Ihrer beruflichen Situation seit der Teilnahme an der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung etwas grundlegend geändert?	
<input type="checkbox"/> Nein	
<input type="checkbox"/> Ja, und zwar in folgender Weise: <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	
5.2 Sind Sie derzeit erwerbstätig?	
<input type="checkbox"/> Ja (einschl. Unterbrechungen wie z. B. Elternzeit oder Sabbatical)	
<input type="checkbox"/> Nein, ich bin derzeit nicht erwerbstätig, beabsichtige aber nach einer Familienphase ohne Beschäftigungsverhältnis die Rückkehr in den Beruf ➔ bitte weiter mit Frage 7.1	<input type="checkbox"/> Nein, ich bin derzeit arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig ➔ bitte weiter mit Frage 7.1

5.3 Üben Sie derzeit mehrere Erwerbstätigkeiten aus? (ggf. nach Ende der Elternzeit)		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	
5.4 In welcher Form sind Sie erwerbstätig? (Mehrere Angaben möglich)		
<input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung (mehr als 450,00 € Einkommen monatlich)	
<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit (einschl. freiberuflicher Tätigkeit) mit <input type="text"/>	Mitarbeiter/innen (bitte Anzahl nennen)	
<input type="checkbox"/> Minijob (bis 450,00 € Einkommen monatlich)	<input type="checkbox"/> Mithelfende/r Familienangehörige/r	
5.5 In welchem der folgenden Berufsfelder sind Sie tätig? Beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupterwerbstätigkeit. (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)		
<input type="checkbox"/> Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	<input type="checkbox"/> Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	<input type="checkbox"/> Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
<input type="checkbox"/> Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	<input type="checkbox"/> Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	<input type="checkbox"/> Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
<input type="checkbox"/> Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	<input type="checkbox"/> Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	<input type="checkbox"/> Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften
<input type="checkbox"/> Sonstiges Berufsfeld, und zwar:		
<div style="border: 2px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>		
5.6 Welche Position haben Sie in Ihrem Betrieb? Beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupterwerbstätigkeit. (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)		
<input type="checkbox"/> Ungelernte/r oder angelernte/r Arbeiter/in	<input type="checkbox"/> Gelernte/r Facharbeiter/in	
<input type="checkbox"/> Vorarbeiter/in oder Kolonnenführer/in	<input type="checkbox"/> Meister/in oder Polier/in	
<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/in, Technische/r Zeichner/in usw.)	

<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit hochqualifizierter Tätigkeit (Abteilungsleiter/in, Ingenieur/in usw.)	<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktor/in, Geschäftsführer/in usw.)
<input type="checkbox"/> Selbstständige/r Unternehmensinhaber/in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit)	<input type="checkbox"/> Mithelfende/r Familienangehörige/r
<input type="checkbox"/> Andere Position, und zwar:	

6. Zum Thema „Digitalisierung“ in Ihrem Arbeitsumfeld

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. In immer mehr Arbeitsbereichen verändern Computer oder computerbasierte Systeme Arbeitsweisen und Prozesse. Hierzu möchten wir Ihnen ein paar Fragen stellen.

6.1 Stand Ihre mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung in Zusammenhang mit der Digitalisierung in Ihrem Arbeitsbereich?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, sie stand in einem direkten Zusammenhang mit der Digitalisierung | <input type="checkbox"/> Ja, sie stand eher indirekt mit der Digitalisierung in Zusammenhang | <input type="checkbox"/> Nein, sie stand in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der Digitalisierung |
|---|--|---|

6.2 Welche konkreten Veränderungen vollziehen sich gegenwärtig in Ihrem Arbeitsbereich? Geben Sie bitte zusätzlich in der rechten Spalte an, ob diese Veränderungen Ihrer Einschätzung nach in Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen. *(Mehrere Angaben möglich)*

Veränderungen im Allgemeinen	Veränderungen stehen in Zusammenhang mit Digitalisierung
<input type="checkbox"/> Neue Konzepte der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierung, Coaching, Mentoring)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neue Konzepte der Personalplanung (z. B. Ermittlung des Personalbedarfs, Personaleinsatzplanung)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neue Arbeitszeitmodelle	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neue Entlohnungssysteme	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Einführung neuer bzw. Veränderung bestehender Produkte und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	Einsatz neuer Technologien (z. B. Maschinen, Software)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Veränderung der Arbeitsorganisation (z. B. Gruppenarbeit, agile Methoden, Projektarbeit, Vernetzung)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Veränderungen von Vertrieb und/oder Marketing	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Neue Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und/oder Umweltschutzes	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sonstige Veränderungen, und zwar:	
<input type="checkbox"/>	Nichts davon	<input type="checkbox"/> Mir nicht bekannt / Kann ich nicht beurteilen
6.3 Wird das Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ in Ihrem Betrieb durch konkrete Maßnahmen aufgegriffen?		
<input type="checkbox"/>	Ja, die Digitalisierung wird unternehmensseitig mit konkreten Maßnahmen angegangen (z. B. im Rahmen einer Digitalisierungsstrategie, durch Workshops, Mitteilungen etc.)	<input type="checkbox"/> Ja, die Digitalisierung wird diskutiert, es sind aber noch keine konkreten Maßnahmen ergriffen worden
<input type="checkbox"/>	Nein, Digitalisierung ist für den Betrieb (noch) kein Thema	<input type="checkbox"/> Mir nicht bekannt / Kann ich nicht beurteilen
6.4 Was meinen Sie, welche Kompetenzen zukünftig für Ihre Arbeit wichtiger werden?		
<input type="checkbox"/>	IT-bezogene Qualifikationen (Anwendung, Programmierung, Installation usw.)	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit
<input type="checkbox"/>	Lernfähigkeit	<input type="checkbox"/> Teamfähigkeit
<input type="checkbox"/>	Kreativität / Innovationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Interpretation und/oder Verarbeitung von Daten
<input type="checkbox"/>	Arbeit in kleinen und selbstorganisierten Teams („agiles Arbeiten“)	
<input type="checkbox"/>	Andere Kompetenzen, und zwar:	

6.5 Ist für Sie (weiterer) beruflicher Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung absehbar?	
<input type="checkbox"/> Ja, es besteht bereits jetzt bzw. immer noch Weiterbildungsbedarf	<input type="checkbox"/> Ja, absehbare Veränderungen in der näheren Zukunft führen dazu
<input type="checkbox"/> Nein, ich bin gut aufgestellt für die Digitalisierung	<input type="checkbox"/> Nein, die Digitalisierung betrifft meine Arbeit nicht wesentlich

7. Zum Abschluss	
7.1 Welchen höchsten in Deutschland anerkannten Berufsabschluss haben Sie? <i>(Bitte nur eine Antwort ankreuzen und nur Ihre höchste abgeschlossene Berufsausbildung angeben)</i>	
<input type="checkbox"/> (Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> Betriebliche / außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)
<input type="checkbox"/> Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	<input type="checkbox"/> Fachschule (z. B. Meister/in, Techniker/in), Schule des Gesundheitswesens
<input type="checkbox"/> Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	<input type="checkbox"/> Master / Diplom (Universität oder Fachhochschule)
7.2 Wann haben Sie vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Maßnahme zuletzt eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht?	
<input type="checkbox"/> Vor etwa <input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/> Monaten	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend, ich habe vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Maßnahme noch keine andere berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht
	<input type="checkbox"/> Weiß ich nicht
Haben Sie Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen oder Kritik zum Bildungsscheck? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!	

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bitte senden Sie den Fragebogen mittels des beiliegenden Rückumschlages per Post an das Befragungsinstitut uzbonn. Es entstehen Ihnen dadurch keine Kosten.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung per E-Mail an oder per Telefon unter

e.eichener@gib.nrw.de

02041 / 767-160

2. Fragebogen betrieblicher Zugang

BILDUNGS€SCHECK

Fragebogen zur Nutzung des Förderinstruments „Bildungsscheck“

Untersuchung für das Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

ESF 
in Nordrhein-
Westfalen
In Menschen investieren.

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



Bitte beachten Sie folgende Hinweise für die Teilnahme an der Befragung:

Beim Ausfüllen des Fragebogens entscheiden Sie sich bitte spontan für eine der angebotenen Antworten. Beantworten Sie nach Möglichkeit alle Fragen. Sollten Sie dennoch einmal das Gefühl haben, dass keine der vorgeschlagenen Antworten genau zutrifft, so wählen Sie die am ehesten zutreffende Möglichkeit.

Der Code, welcher auf den Seiten des Papierfragebogens links neben der Seitenzahl zu finden ist, soll sicherstellen, dass jeder Fragebogen nur einmal zurückgeschickt wird und es nicht zu Doppelauswertungen kommt.

Der Fragebogen beginnt auf der folgenden Seite. Bitte beachten Sie, dass der Fragebogen zur Auswertung automatisch eingelesen wird. Benutzen Sie daher zum Ausfüllen idealerweise einen **Kugelschreiber**; Filzstifte und Bleistifte sind hingegen ungeeignet. Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Kästchen an.

Bitte achten Sie darauf, dass Ihre Markierungs-Kreuze nicht in andere Kästchen hineinragen sollten, also idealerweise innerhalb der Kästchen bleiben, wie im Beispiel rechts.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Wenn Sie Ihre Antwort korrigieren wollen, schwärzen Sie das Kästchen mit der falschen Antwort und setzen Ihr Kreuz in das richtige Kästchen, wie im Beispiel rechts.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Bitte schicken Sie den Fragebogen **bis zum 27.03.2020** im beiliegenden **Rückumschlag** an die aufgedruckte Adresse zurück. Sie brauchen den Umschlag nicht zu frankieren, das Porto wird von uns übernommen.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
per E-Mail an oder per Telefon unter
e.eichener@gib.nrw.de
02041 / 767-160

1. Vorab gefragt

1.1 War Ihnen bekannt, dass die von Ihnen besuchte Weiterbildung durch den Bildungsscheck NRW gefördert wurde?

Ja

Nein

2. Hintergründe zu Ihrer mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung

Bitte denken Sie zurück an Ihre mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung.

2.1 Wie kam es dazu, dass Sie an der im Anschreiben genannten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben? *(Mehrere Angaben möglich)*

Mein Arbeitgeber hat mich dazu motiviert, eine berufliche Weiterbildung im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens in Anspruch zu nehmen

Ich habe meinen Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens aufmerksam gemacht

Ich habe die Initiative ergriffen und das Bildungsscheckverfahren in Gang gesetzt

2.2 Was waren für Sie die wichtigsten Gründe, diesen beruflichen Weiterbildungskurs zu besuchen? *(Mehrere Angaben möglich)*

Aufforderung des Unternehmens, sich beruflich weiterzubilden

Anstehender Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel im Unternehmen

Verbesserung der Position im Unternehmen

Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens

Berufliche Um- oder Neuorientierung außerhalb des Unternehmens

Finanzielle Förderung durch den Bildungsscheck

Allgemeines Interesse an beruflicher Weiterbildung

Anpassung an veränderte berufliche Anforderungen

Drohende Arbeitslosigkeit

Andere Gründe, und zwar:

2.3 Hätten Sie an der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme auch ohne die Bildungsscheck-Förderung teilgenommen?

Ja, die Kosten hätte mein Arbeitgeber voll getragen

Ja, die Kosten hätten mein Arbeitgeber und ich uns geteilt

<input type="checkbox"/> Ja, an der Maßnahme hätte ich auch ohne Bildungsscheck-Förderung teilgenommen und diese selbst finanziert	<input type="checkbox"/> Nein, die Bildungsscheck-Förderung war für mich Voraussetzung, an der Maßnahme teilzunehmen			
2.4 Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?				
	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner beruflichen Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Interesse an einer ausführlichen Beratung zu meiner weiteren beruflichen Entwicklung über die jetzige Tätigkeit hinaus (z. B. berufliche Neuorientierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Zu Ihrer mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahme

3.1 Wie beurteilen Sie die Qualität der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung insgesamt?		
<input type="checkbox"/> Sehr gut	<input type="checkbox"/> Gut	<input type="checkbox"/> Befriedigend
<input type="checkbox"/> Ausreichend	<input type="checkbox"/> Mangelhaft	<input type="checkbox"/> Ungenügend
3.2 Was halten Sie generell von E-Learning-Angeboten (individuelles Lernen am Computer ohne Präsenzkurs)?		
<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nur dann in Anspruch nehmen, wenn es keinen klassischen Präsenzkurs als Alternative gibt	<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote einem klassischen Präsenzkurs vorziehen	
<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nicht nutzen	<input type="checkbox"/> Ich würde E-Learning-Angebote nur in Kombination mit einem Präsenzkurs nutzen	
3.3 Haben Sie bereits, auch jenseits der durch den Bildungsscheck geförderten Weiterbildung, E-Learning-Angebote genutzt?		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	

4. Zum aktuellen Stand				
4.1 Haben Sie nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung schon an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen?				
<input type="checkbox"/> Ja, betrieblich finanziert	<input type="checkbox"/> Ja, selbst finanziert	<input type="checkbox"/> Ja, betrieblich und selbst finanziert		
<input type="checkbox"/> Nein, aber ich habe bereits eine Weiterbildung konkret geplant		<input type="checkbox"/> Nein, und ich habe auch keine Weiterbildung konkret geplant		
4.2 Werden Sie in absehbarer Zeit weitere bzw. andere Angebote der beruflichen Weiterbildung in Anspruch nehmen?				
<input type="checkbox"/> Ja, aber nur wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise finanziell gefördert wird		<input type="checkbox"/> Ja, auch wenn ich dafür keinerlei finanzielle Förderung erhalte		
<input type="checkbox"/> Nein		<input type="checkbox"/> Weiß ich derzeit noch nicht		
4.3 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?				
	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Durch die Teilnahme an der Weiterbildung betrachte ich berufliche Weiterbildung positiver als zuvor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohne eine zusätzliche Förderung, wie durch den Bildungsscheck, kann ich mir weitere Weiterbildungen finanziell nicht leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Können Sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits persönlichen Nutzen aus dem Weiterbildungskurs ziehen, der mit dem Bildungsscheck gefördert wurde?				
<input type="checkbox"/> Ja		<input type="checkbox"/> Nein bitte weiter mit Frage 4.6		
4.5 Falls ja: Wie würden Sie diesen Nutzen beschreiben? <i>(Mehrere Angaben möglich)</i>				
<input type="checkbox"/> Effektiveres und/oder effizienteres Arbeiten		<input type="checkbox"/> Verbesserung der Position im Unternehmen		
<input type="checkbox"/> Höheres Einkommen		<input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Übernahme neuer Aufgaben <u>im</u> Unternehmen		
<input type="checkbox"/> Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt <u>außerhalb</u> des Unternehmens		<input type="checkbox"/> Unterstützung beim Aufbau einer beruflichen Selbstständigkeit		
<input type="checkbox"/> Erfolgreicher Wechsel zu einem anderen Unternehmen		<input type="checkbox"/> Drohende Arbeitslosigkeit abgewendet		
<input type="checkbox"/> Andere Gründe, und zwar:				

4.6 Haben Sie anderen Personen eine berufliche Weiterbildung aufgrund Ihrer Erfahrungen mit dem Bildungsscheck empfohlen?		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein, aber das werde ich noch tun ➔ bitte weiter mit Frage 5.1	<input type="checkbox"/> Nein ➔ bitte weiter mit Frage 5.1
4.7 Falls ja: Hat Ihre Empfehlung zu konkreten Weiterbildungsaktivitäten geführt?		
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein / Nicht bekannt	

5. Angaben zu Ihrer aktuellen beruflichen Situation	
5.1 Hat sich an Ihrer beruflichen Situation seit der Teilnahme an der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung etwas grundlegend geändert?	
<input type="checkbox"/> Nein	
<input type="checkbox"/> Ja, und zwar in folgender Weise:	
5.2 Sind Sie derzeit erwerbstätig?	
<input type="checkbox"/> Ja (einschl. Unterbrechungen wie z. B. Elternzeit oder Sabbatical)	
<input type="checkbox"/> Nein, ich bin derzeit nicht erwerbstätig, beabsichtige aber nach einer Familienphase ohne Beschäftigungsverhältnis die Rückkehr in den Beruf ➔ bitte weiter mit Frage 7.1	<input type="checkbox"/> Nein, ich bin derzeit arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig ➔ bitte weiter mit Frage 7.1
5.3 Üben Sie derzeit mehrere Erwerbstätigkeiten aus? (ggf. nach Ende der Elternzeit)	
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

5.4 In welcher Form sind Sie erwerbstätig? <i>(Mehrere Angaben möglich)</i>		
<input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung (mehr als 450,00 € Einkommen monatlich)	
<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit (einschl. freiberuflicher Tätigkeit) mit <input type="text"/> Mitarbeiter/innen <i>(bitte Anzahl nennen)</i>		
<input type="checkbox"/> Minijob (bis 450,00 € Einkommen monatlich)	<input type="checkbox"/> Mithelfende/r Familienangehörige/r	
5.5 In welchem der folgenden Berufsfelder sind Sie tätig? Beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupterwerbstätigkeit. <i>(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)</i>		
<input type="checkbox"/> Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	<input type="checkbox"/> Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	<input type="checkbox"/> Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
<input type="checkbox"/> Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	<input type="checkbox"/> Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	<input type="checkbox"/> Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
<input type="checkbox"/> Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	<input type="checkbox"/> Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	<input type="checkbox"/> Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften
<input type="checkbox"/> Sonstiges Berufsfeld, und zwar: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>		
5.6 Welche Position haben Sie in Ihrem Betrieb? Beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupterwerbstätigkeit. <i>(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)</i>		
<input type="checkbox"/> Ungelernte/r oder angelernte/r Arbeiter/in	<input type="checkbox"/> Gelernte/r Facharbeiter/in	
<input type="checkbox"/> Vorarbeiter/in oder Kolonnenführer/in	<input type="checkbox"/> Meister/in oder Polier/in	
<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (Sachbearbeiter/in, Technische/r Zeichner/in usw.)	
<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit hochqualifizierter Tätigkeit (Abteilungsleiter/in, Ingenieur/in usw.)	<input type="checkbox"/> Angestellte/r mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktor/in, Geschäftsführer/in usw.)	
<input type="checkbox"/> Selbstständige/r Unternehmensinhaber/in (einschl. freiberuflicher Tätigkeit)	<input type="checkbox"/> Mithelfende/r Familienangehörige/r	

<input type="checkbox"/>	Andere Position, und zwar:
5.7	Wie viele Mitarbeiter/innen hat in etwa der Betrieb, in dem Sie tätig sind? Beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupterwerbstätigkeit.
<input style="width: 100px; height: 25px;" type="text"/>	Mitarbeiter/innen <i>(bitte Anzahl schätzen)</i>

6. Zum Thema „Digitalisierung“ in Ihrem Arbeitsumfeld		
Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. In immer mehr Arbeitsbereichen verändern Computer oder computerbasierte Systeme Arbeitsweisen und Prozesse. Hierzu möchten wir Ihnen ein paar Fragen stellen.		
6.1	Stand Ihre mit dem Bildungsscheck geförderte Weiterbildung in Zusammenhang mit der Digitalisierung in Ihrem Arbeitsbereich?	
<input type="checkbox"/>	Ja, sie stand in einem direkten Zusammenhang mit der Digitalisierung	
<input type="checkbox"/>	Ja, sie stand eher indirekt mit der Digitalisierung in Zusammenhang	
<input type="checkbox"/>	Nein, sie stand in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der Digitalisierung	
6.2	Welche konkreten Veränderungen vollziehen sich gegenwärtig in Ihrem Arbeitsbereich? Geben Sie bitte <u>zusätzlich</u> in der <u>rechten Spalte</u> an, ob diese Veränderungen Ihrer Einschätzung nach in Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen. <i>(Mehrere Angaben möglich)</i>	
Veränderungen <u>im Allgemeinen</u>	Veränderungen stehen <u>in Zusammenhang mit Digitalisierung</u>	
<input type="checkbox"/>	Neue Konzepte der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierung, Coaching, Mentoring)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Neue Konzepte der Personalplanung (z. B. Ermittlung des Personalbedarfs, Personaleinsatzplanung)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Neue Arbeitszeitmodelle	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Neue Entlohnungssysteme	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Einführung neuer bzw. Veränderung bestehender Produkte und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	Einsatz neuer Technologien (z. B. Maschinen, Software)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Veränderung der Arbeitsorganisation (z. B. Gruppenarbeit, agile Methoden, Projektarbeit, Vernetzung)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Veränderungen von Vertrieb und/oder Marketing	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Neue Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und/oder Umweltschutzes	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sonstige Veränderungen, und zwar:	
<input type="checkbox"/>	Nichts davon	<input type="checkbox"/> Mir nicht bekannt / Kann ich nicht beurteilen
6.3	Wird das Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ in Ihrem Betrieb durch konkrete Maßnahmen aufgegriffen?	
<input type="checkbox"/>	Ja, die Digitalisierung wird unternehmensseitig mit konkreten Maßnahmen angegangen (z. B. im Rahmen einer Digitalisierungsstrategie, durch Workshops, Mitteilungen etc.)	<input type="checkbox"/> Ja, die Digitalisierung wird diskutiert, es sind aber noch keine konkreten Maßnahmen ergriffen worden
<input type="checkbox"/>	Nein, Digitalisierung ist für den Betrieb (noch) kein Thema	<input type="checkbox"/> Mir nicht bekannt / Kann ich nicht beurteilen
6.4	Was meinen Sie, welche Kompetenzen zukünftig für Ihre Arbeit wichtiger werden?	
<input type="checkbox"/>	IT-bezogene Qualifikationen (Anwendung, Programmierung, Installation usw.)	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit
<input type="checkbox"/>	Lernfähigkeit	<input type="checkbox"/> Teamfähigkeit
<input type="checkbox"/>	Kreativität / Innovationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Interpretation und/oder Verarbeitung von Daten
<input type="checkbox"/>	Arbeit in kleinen und selbstorganisierten Teams („agiles Arbeiten“)	
<input type="checkbox"/>	Andere Kompetenzen, und zwar:	

6.5 Ist für Sie (weiterer) beruflicher Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung absehbar?	
<input type="checkbox"/> Ja, es besteht bereits jetzt bzw. immer noch Weiterbildungsbedarf	<input type="checkbox"/> Ja, absehbare Veränderungen in der näheren Zukunft führen dazu
<input type="checkbox"/> Nein, ich bin gut aufgestellt für die Digitalisierung	<input type="checkbox"/> Nein, die Digitalisierung betrifft meine Arbeit nicht wesentlich

7. Zum Abschluss	
Welchen höchsten in Deutschland anerkannten Berufsabschluss haben Sie? 7.1 <i>(Bitte nur eine Antwort ankreuzen und nur Ihre höchste abgeschlossene Berufsausbildung angeben)</i>	
<input type="checkbox"/> (Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> Betriebliche / außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)
<input type="checkbox"/> Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	<input type="checkbox"/> Fachschule (z. B. Meister/in, Techniker/in), Schule des Gesundheitswesens
<input type="checkbox"/> Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	<input type="checkbox"/> Master / Diplom (Universität oder Fachhochschule)
7.2 Wann haben Sie vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Maßnahme zuletzt eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht?	
<input type="checkbox"/> Vor etwa <input type="text"/> Monaten	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend, ich habe vor der mit dem Bildungsscheck geförderten Maßnahme noch keine andere berufliche Weiterbildungsmaßnahme besucht
	<input type="checkbox"/> Weiß ich nicht
Haben Sie Verbesserungsvorschläge, Anmerkungen oder Kritik zum Bildungsscheck? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!	
<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bitte senden Sie den Fragebogen mittels des beiliegenden Rückumschlages per Post an das Befragungsinstitut uzbonn. Es entstehen Ihnen dadurch keine Kosten.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung per E-Mail an oder per Telefon unter

e.eichener@gib.nrw.de

02041 / 767-160

Literaturverzeichnis

- BA – Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Region NRW – Stichtag 31. März 2020, Nürnberg, September 2020.
- Bauer, Philipp; Boockmann, Bernhard; Brändle, Tobias; Gensicke, Miriam; Hartmann, Josef; Kreider, Irina et al. (2019): Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (BIP). Endbericht im Auftrag des BMBF. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Kantar, Public Division, München in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bbf) gGmbH, Nürnberg und dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen (IAW). München. Online verfügbar unter <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/evaluation-des-bundesprogramms-bildungspraemie-bip/>.
- Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra (2020): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 (AES 2018). Handbuch zur Datennutzung. Online verfügbar unter https://search.gesis.org/research_data/ZA7573.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Wachstumspotential der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 - Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Adult Education Survey (AES 2018 - Germany). GESIS Datenarchiv. Köln. ZA7573_Personen_v1-0-0.sav Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13461>.
- Bosch, Gerhard (2019): „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“. Stellungnahme 17/1848 zur Anhörung der Enquetekommission I des Landtags NRW zum Thema „Weiterbildung“, 27. September 2019. In: *IAQ-Standpunkt* (3).
- Bremer, Helmut; Wagner, Farina; Kleeman-Göhring, Mark (2014): Weiterbildungsberatung im sozial-räumlichen Umfeld. Online verfügbar unter <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/politische-bildung/abschlussbericht.pdf>.
- CDU/CSU/SPD-Koalition der Bundesregierung (Hg.) (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005. Rheinbach.
- CDU/FDP-Koalition Nordrhein-Westfalen (2017): Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017 – 2022 – NRW-Koalition. Düsseldorf.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, 2019, Fachserie 1 Reihe 2.
- Deutscher Bundestag (2021): Unterrichtung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950, 22.06.2021. Berlin.
- Eichener, Esra (2021): Zur Rolle der Beratung. Eine empirische Analyse im Rahmen des individuellen Zugangs des „Bildungsschecks NRW“. G.I.B. Kurzbericht 1/2021. Online verfügbar unter: <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/zur-rolle-der-beratung-eine-empirische-analyse-im-rahmen-des-individuellen-zugangs-des-bildungsschecks-nrw-1>.
- Elk, Koos van; Gelderblom, Arie (2005): Lebensbegleitendes Lernen und betriebliche Fortbildung. Auszug aus: Brummelkamp, Guido, Gelderblom, Arie und Koos van Elk (Hg.), Final Report Lifelong Learning submitted to DG Employment of the EC, Bd. 1: Main Report, Policy instruments to

- foster training of the employed, EIM Zoetermeer/SEOR Rotterdam, Januar 2005. EIM Business & Policy Research, Niederlande; SEOR – Erasmus-Universität Rotterdam.
- Enste, Dominik; Stettes, Oliver (2005): Bildungs- und Sozialpolitik mit Gutscheinen. Zur Ökonomik von Vouchers. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. Der Weg in die Zukunft.
- Fertig, Michael; Puxi, Marco; Rosemann, Martin; Weimann, Marian (2012): Evaluierung der Umsetzung des ESF-Programms für Nordrhein-Westfalen in der Förderperiode 2007 – 2013 – Prioritätsachse C. Vergleichsgruppenansätze zur Evaluation der Umsetzung des ESF in Prioritätsachse C. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. Berlin.
- IT.NRW – Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2020): Tabelle 12211-131i: Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen (8) - kreisfreie Städte und Kreise - Jahr, Werte für 2019, Stand 20.09.2021. Online verfügbar unter <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw//online?operation=table&code=12211-132i&bypass=true&levelindex=0&levelid=1632152631689#abreadcrumb>.
- Käpplinger, Bernd; Klein, Rosemarie; Habertzeth, Erik (2013): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. 1. Aufl. o. O.: Bertelsmann W. Verlag (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen – Grundlagen & Theorie - Band 21). Online verfügbar unter <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=1514068>.
- MAGS NRW (2008): Operationelles Programm zur Umsetzung in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2007 bis 2013. Düsseldorf.
- MAGS NRW (2019a): ESF-Evaluationsplan. Präsentation auf der Sitzung des ESF-Begleitausschusses für Nordrhein-Westfalen auf der Sitzung am 7. Januar 2019. Düsseldorf.
- MAGS NRW (2019b): Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der Förderphase 2014 bis 2020 mitfinanziert werden (ESF-Förderrichtlinie 2014 – 2020). Runderlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales vom 23. Dezember 2014 – Az.: II 1 – 2602.5 in der geänderten Fassung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 1. März 2019 - Az.: I B 2 – 2636-1.
- MAGS NRW (2020): Halbjahresbericht zur Umsetzung des ESF-Programms 2014 – 2020 in Nordrhein-Westfalen zum Stand 30. Juni 2020. Düsseldorf.
- MAIS NRW (2015): Operationelles Programm für die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2014 – 2020. (Broschüren-Version). Düsseldorf.
- Messer, Dolores; Wolter, Stefan (2009): Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment. ISU – Institut für Strategie- und Unternehmensökonomik (Universität Zürich) (Working Paper, 42).
- Mielenz, Maik Oliver; Feldens, Stefan (2021): Evaluation der ESF-geförderten Maßnahme Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren (kurz: Bildungsscheck NRW). Unternehmensbefragung im betrieblichen Zugang. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Abschlussbericht (unveröffentlicht). Hg. v. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG). Köln.
- Muth, Josef (2008): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“. Materialien zum Programm-Monitoring. Bottrop (G.I.B.-Arbeitspapiere, 22).

- SALSS; Univation (2008): Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“ – Endbericht. Vorgelegt dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH; Univation Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH. Bonn, Köln.
- Schmid, Günther; Schömann, Klaus; Schütz, Holger (1997): Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik: ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin. Berlin (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, Bd. 97-204).
- Stephan, Gesine (2009): Evaluationsergebnisse und die Wahl statistischer Zwillinge. Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen. In: IAB-Forum (2), S. 86–93. DOI: 10.3278/IFO0902W086.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beratungsstellen nach Anzahl der im Jahr 2019 durchgeführten Beratungen	8
Tabelle 2:	Beratende nach Anzahl der im Jahr 2019 durchgeführten Beratungen	9
Tabelle 4:	Beschreibung des Wirkungsmodells auf Basis des Bildungsschecks NRW	16
Tabelle 5:	Zielsetzungen des Bildungsscheckverfahrens nach Zielebenen und Wirkungsbereichen	26
Tabelle 6:	Übersicht Rücklauf	29
Tabelle 7:	Zielerreichung des Bildungsscheckverfahrens im Rahmen des OP-NRW-Controllings zum Stand 30. Juni 2021	35
Tabelle 8:	Geschlecht der Teilnehmenden, differenziert nach Berufsfeldern	37
Tabelle 9:	Altersstruktur nach Zugangsart (Basis: Auswahlgesamtheit)	38
Tabelle 10:	Schulabschluss nach Zugangsart (Basis: Auswahlgesamtheit)	40
Tabelle 11:	Berufsabschluss differenziert nach Zugangsart (Basis: Auswahlgesamtheit)	41
Tabelle 12:	Berufsabschluss nach Erwerbsstatus (AES – Teilnehmende individueller berufsbezogener Weiterbildung)	42
Tabelle 13:	Bildungsscheck NRW – Verteilung nach Berufsfeldern und Zugangsart	43
Tabelle 14:	Bildungsscheck NRW: Berufliche Position nach Zugangsart	44
Tabelle 15:	Zielgruppenmerkmale (Basis: Auswahlgesamtheit)	45
Tabelle 16:	Unternehmensgröße nach Zugang und Anteil an Inhouse-Fortbildungen für den betrieblichen Zugang	46
Tabelle 17:	Wie kam es zu der Weiterbildungsteilnahme?	47
Tabelle 18:	Besuch der letzten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme	50
Tabelle 19:	Teilnahme an einer Weiterbildung nach der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildung	51
Tabelle 20:	Teilnahme an Angeboten beruflicher Weiterbildung in absehbarer Zeit	51
Tabelle 21:	Zustimmung zu Merkmalen, zu Wahrnehmungen und Bedürfnissen von Bildungsscheck-Beratenen (individueller Zugang)	56
Tabelle 22:	Beratungsdauer nach Gruppen	57
Tabelle 23:	Akzeptanz für digitales Verfahren, differenziert nach Beratungsinteresse	63
Tabelle 24:	Unterstützung eines digitalen Verfahrens nach Teilnehmendengruppen	65
Tabelle 25:	Zufriedenheit mit der Weiterbildung nach Unterrichtsform	67
Tabelle 26:	Veränderungen im eigenen Arbeitsbereich im Allgemeinen und im Zusammenhang mit Digitalisierung (mehrere Angaben möglich)	69
Tabelle 27:	Weiterbildungsqualität	75
Tabelle 28:	Effektkombinationen	79
Tabelle 29:	Hebeleffekte nach Vorhandensein eines Brutto-Mitnahmeeffekts	80
Tabelle 30:	Finanzieller Hebeleffekt (Hochrechnung)	81
Tabelle 31:	Regressionsmodell Mitnahmeeffekt	86

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ausgegebene Bildungsschecks von Januar 2006 bis Juli 2021, Anteil des individuellen Zugangs	11
Abbildung 2:	Anzahl der ausgegebenen Bildungsschecks von Januar 2019 bis Juli 2021	13
Abbildung 3:	Wirkungsmodell-Schema (Programmbaum von Univation)	15
Abbildung 4:	Zieldimensionen	21
Abbildung 5:	Gründe für die Weiterbildungsteilnahme nach Zugangsart	48
Abbildung 6:	Informationsquellen im individuellen Zugang (Basis: Auswahlgesamtheit)	49
Abbildung 7:	Allgemeine Ergebnisse zum administrativen Verfahren	53
Abbildung 8:	Determinanten der Beratungszufriedenheit	59
Abbildung 9:	Haltung zu E-Learning-Angeboten	66
Abbildung 10:	Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung	70
Abbildung 11:	Einflüsse von mit der Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Veränderungen des eigenen Arbeitsbereichs und der Thematisierung von Digitalisierung auf Betriebsebene auf den wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf	72
Abbildung 12:	Entwicklung von Kompetenzerfordernungen	73
Abbildung 13:	Zusammenhang von Weiterbildungsqualität und der Wahrnehmung von beruflicher Weiterbildung	75
Abbildung 14:	Nutzen der Weiterbildung	76
Abbildung 15:	Brutto-Mitnahmeeffekte	78
Abbildung 16:	Hochrechnung Mitnahme- und Hebeleffekte	81
Abbildung 17:	Zusammenhang Mitnahmeeffekt und finanzieller Spielraum	83
Abbildung 18:	Zusammenhang Mitnahmeeffekt und Betriebsgröße	84
Abbildung 19:	Zusammenhang zwischen Mitnahmeeffekt und Eigenanteil	85
Abbildung 20:	Regressionsplot Mitnahmeeffekt (Modell 2)	88

Impressum



Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
www.gib.nrw.de

Autor/-in

Esra Eichener, Josef Muth, Georg Worthmann

Rückfragen an

Abteilung Monitoring und Evaluation

E-Mail: mail@gib.nrw.de

Telefon: 02041/767-0

Telefax: 02041/767-299

Zitierhinweis

Statistik der G.I.B. mbH
Bericht 2021, Evaluierung des Bildungsschecks NRW
Dezember 2021

Titelbild:

<https://pixabay.com/de>

© G.I.B. mbH

Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte vorbehalten.

ISSN 2699-9870