



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



**EVALUIERUNG DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS
ESF-HAMBURG - FÖRDERPERIODE 2014-2020**

THEMATISCHE EVALUATION DER FÖR- DERUNG BERUFLICHER WEITERBIL- DUNG IM HAMBURGER ESF-OP



**Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Amt für Arbeit
und Integration, ESF-Verwaltungsbehörde Hamburg**

**Endbericht (Entwurf)
April 2018**

Ansprechpartner

Marcus Neureiter

Seniorberater

T 030 30 20 20-137
F 030 30 20 20-199
M 0151 580 15-137
marcus.neureiter@ramboll.com

Simon Boehmer

Berater

T 040 30 20 20-172
F 040 30 20 20-199
M 0162 284 89 72
Simon.boehmer@ramboll.com

Autoren:

Marcus Neureiter
Simon Boehmer

Unter Mitarbeit von:

Roland Strauß

INHALT

1.	Auf den Punkt gebracht	1
2.	Einleitung	2
2.1	Weiterbildungssituation in Hamburg	2
2.2	Rolle des ESF und Vorstellung des Weiterbildungsbonus	3
2.3	Auftrag und Fragestellungen der Evaluation	9
3.	Methodisches Vorgehen	11
3.1	Datenerhebung und -auswertung	11
3.2	Dateninterpretation und -bewertung	12
4.	Herausforderungen und Bedarfe von Beschäftigten und Unternehmen bezüglich Weiterbildungsteilnahme	13
4.1	Herausforderungen und Bedarfe der Beschäftigten	13
4.2	Herausforderungen und Bedarfe der Unternehmen	16
5.	Ergebnisse der Evaluation zum Weiterbildungsbonus	18
5.1	Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus – Zielgruppenansprache und -erreichung	18
5.1.1	Zielgruppenenerreichung - Die Teilnehmenden des Weiterbildungsbonus	18
5.1.2	Zugangswege, Beweggründe für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus und Erwartungen an die Weiterbildung	26
5.1.3	Einflussfaktoren auf die Zielgruppenenerreichung	28
5.2	Effekte der ESF-Förderung durch den Weiterbildungsbonus	35
5.2.1	Effekte für Beschäftigte	35
5.2.2	Effekte für Unternehmen	38
5.2.3	Einflussfaktoren auf die Effektivität	40
6.	Gesamtfazit und Empfehlungen	43
6.1	Zusammenfassende Bewertung	43
6.2	Empfehlungen	45
6.2.1	Empfehlungen für die verbleibende Zeit in der Förderperiode 2014-2020	45
6.2.2	Längerfristige Empfehlungen für die neue Förderperiode nach 2020	47
7.	Quellenverzeichnis	51
7.1	Fachliteratur	51
7.2	Daten	52
8.	Anhang	53

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahmequoten* aller Erwerbspersonen ab 15 Jahren in Deutschland und Hamburg, 2006-2016	2
Abbildung 2: Zentrale Akteure des Weiterbildungssystems in Hamburg	4
Abbildung 3: Wirkungslogik des Weiterbildungsbonus	8
Abbildung 4: Methodische Module des Weiterbildungsbonus.....	11
Abbildung 5: Teilnehmende des Weiterbildungsbonus nach ausgewählten Merkmalen sowie nach Größe der Unternehmen, in denen sie arbeiten.	19
Abbildung 6: Verteilung der Teilnehmenden nach Bildungsstand	21
Abbildung 7: Verteilung der Teilnehmenden nach Altersgruppen	21
Abbildung 8: Teilnehmende des Weiterbildungsbonus nach Größe der Unternehmen, in denen sie arbeiten.	22
Abbildung 9: Verteilung der Teilnehmenden nach Förderprogrammen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Förderprogramme	23
Abbildung 10: Verteilung der Teilnehmenden nach Branchen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Branchen.....	24
Abbildung 11: Verteilung der Teilnehmenden nach Weiterbildungsthemen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Weiterbildungsthemen	25
Abbildung 12: Einflussfaktoren auf die Zielgruppenerreichung des Weiterbildungsbonus im Überblick	29
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der geförderten Weiterbildung.....	36
Abbildung 14: Wahrgenommener Mehrwert der geförderten Weiterbildung	36
Abbildung 15: Einflussfaktoren auf die Effektivität der geförderten Weiterbildungen	41

TABELLEN

Tabelle 1: Überblick zu den Subprogrammen des Weiterbildungsbonus	6
Tabelle 2: Anteil geringqualifizierter und älterer Begünstigter im Vergleich zu anderen Weiterbildungsgutscheinen	20

1. AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Zentrale Ergebnisse der Evaluation

- Zielgruppenübergreifend ist der Weiterbildungsbonus hinsichtlich der **Erreichung der Zielgruppen** als überaus erfolgreich zu bewerten. Das Programm ist sehr gut ausgelastet, sowohl die Anzahl der Teilnehmenden als auch die Anzahl jener, die tatsächlich eine Qualifizierung erlangen, erfüllen bzw. übererfüllen die gesteckten Ziele.
- Die **Erreichung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter** scheint gemessen an den Zielvorgaben im ESF-OP zwar weniger erfolgreich zu sein, ist aber im Vergleich zu den Ergebnissen ähnlicher Förderprogramme als vergleichsweise gut zu bewerten.
- **Der Grund für die Inanspruchnahme** des Weiterbildungsbonus ist für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen vorwiegend die Lösung von Finanzierungsherausforderungen. Für Unternehmen in gewissen Branchen kommt Fachkräftemangel verbunden mit einem hohen Weiterbildungsdruck als wichtiger Beweggrund für die Inanspruchnahme hinzu.
- Das Programm hat durchaus einen Effekt auf die Weiterbildungsteilnahme (**Effekt erster Ordnung**). Dabei handelt es sich auf Seiten der Beschäftigten wie auch auf Seiten der Unternehmen vor allem um einen *finanziellen Anreizeffekt* und weniger um einen *erstmaligen Aktivierungs- oder Stimulierungseffekt*.
- Darüber hinaus zeigen sich **Effekte zweiter Ordnung**: Beschäftigte spüren Kompetenzerweiterungseffekte, Nachteilsausgleichseffekte, Arbeitsmarktchanceneffekte und Aufstiegseffekte. Unternehmen profitieren von Qualifikationserweiterungseffekten, von Entlastungseffekten, von Wettbewerbsfähigkeitseffekten und sogar von Umsatzsteigerungseffekten. **Mitnahmeeffekte** lassen sich nicht vollkommen vermeiden, allerdings werden diese regelmäßig durch Vergrößerungs-, Vorziehe- und Verbreiterungseffekte und damit teilweise verbundene soziale Ausgleichseffekte ausgeglichen.
- Zentrale **Einflussfaktoren** wirken bereits jetzt positiv auf die Zielgruppenerreichung und die Effektivität der Förderung. Dazu zählen die Zielgruppendefinition und Involvierung der Unternehmen, Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit, die Netzwerkarbeit und die Ansprache von Multiplikatoren, das Beratungs- und Coaching-Angebot, die Ausgestaltung der finanziellen Förderung, sowie das Antrags- und Abwicklungsverfahren. Das Programm trägt dabei implizit wie explizit (insb. durch Antragsprozess, Beratungstätigkeiten) zu einer **Harmonisierung** der Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten und der Interessen der Unternehmen bei.
- Gleichzeitig sieht die Evaluation **Handlungsmöglichkeiten** (Budgetumverteilung bzw. -zuwachs vorausgesetzt) gerade hinsichtlich der Ansprache, Erreichung und Begleitung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter, die trotz bereits gutem Niveau insbesondere quantitativ durchaus noch ausbaufähig ist. Zudem kann aus Sicht der Evaluation eine noch stärkere Ausrichtung des Weiterbildungsbonus auf und ein Branding als Instrument gegen den Fachkräftemangel flankierend ebenfalls dazu beitragen, dass die ohnehin steigende Bereitschaft der Unternehmen, auch Geringqualifizierte und Ältere an Weiterbildung teilnehmen zu lassen, noch weiter steigt.

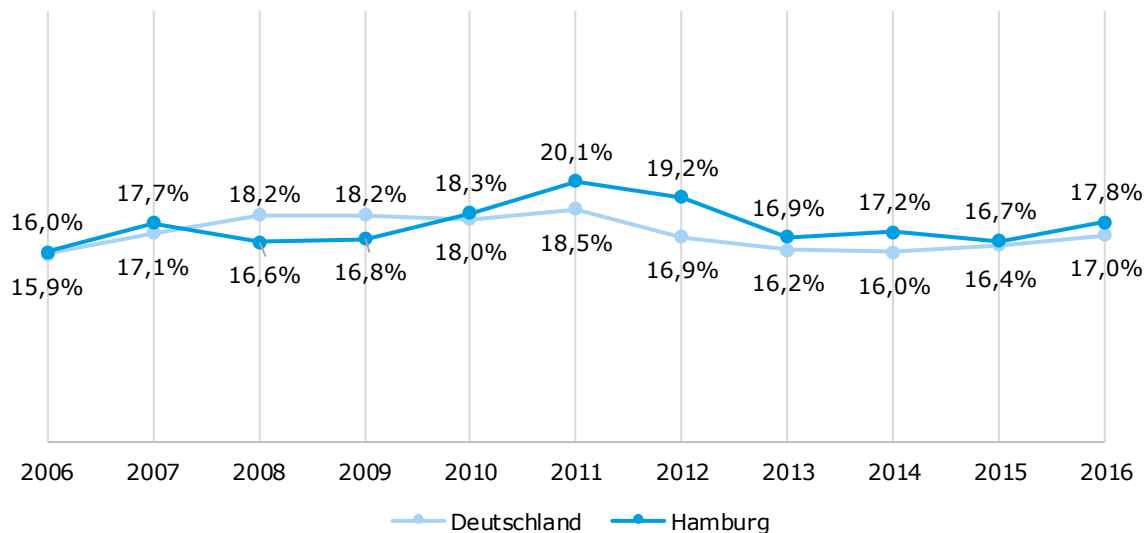
2. EINLEITUNG

2.1 Weiterbildungssituation in Hamburg

Der Weiterbildungsmarkt in Hamburg hat in den vergangenen Jahren insbesondere auf der Angebotsseite eine positive Entwicklung genommen. Die Zahl **privatwirtschaftlicher Weiterbildungsangebote** pro 1.000 Einwohner ist in Hamburg zwischen 2007 und 2012 – im Gegensatz zur Entwicklung in den meisten anderen Bundesländern – gestiegen (+0,22) und liegt 2012 (2,9) deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2,3). Bezüglich der Zahl **betrieblicher** Angebote nimmt Hamburg sogar einen Spitzenplatz ein – kein anderes Bundesland hat mehr Angebote pro 1.000 Einwohner (Durchschnitt: 39,6) vorzuweisen als Hamburg (52,5). Das **öffentliche** Weiterbildungsangebot in Form von Volkshochschulkursen ist mit 3,5 Angeboten pro 1.000 Einwohner im bundesweiten Vergleich (6,8) zwar weiterhin unterdurchschnittlich. Die Entwicklung zwischen 2007 und 2012 als Antwort auf die Finanz- und Wirtschaftskrise war bei diesen Angeboten allerdings sehr positiv – kein anderes Bundesland konnte hier stärkere Zuwächse erzielen (Bertelsmann Stiftung 2015). Laut Hamburgs Kursportal WISY gibt es derzeit 31.326 Angebote von 1.084 Anbietern, davon führen 3.341 Kurse zu gesetzlichen Abschlüssen und 3.005 Kurse zu Zertifikaten oder privatrechtlichen Abschlüssen¹.

Auch auf der Nachfrageseite hat sich der Weiterbildungsmarkt in Hamburg in den letzten zehn Jahren positiv verändert. Im Jahr 2016 nahmen knapp 18 Prozent aller Erwerbspersonen über 15 Jahre an beruflicher Weiterbildung² teil (siehe Abbildung 1). Verglichen mit 2006 hat die Weiterbildungsteilnahmequote damit um fast 2 Prozentpunkte zugenommen. Jedoch hat sich der Wert in diesen zehn Jahren wenig linear entwickelt. Nach einem Hochstand im Jahr 2011 (20 Prozent) fiel die Teilnahmequote und stagniert seit 2014 weitgehend. Damit zeigt Hamburg eine ähnliche Entwicklung wie auf Bundesebene, wobei der Hamburger Wert für 2016 nun um fast einen Prozentpunkt über dem Bundesdurchschnitt liegt (Statistisches Bundesamt 2007 – 2017).

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahmequoten* aller Erwerbspersonen ab 15 Jahren in Deutschland und Hamburg, 2006-2016



*Frage des Mikrozensus: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an einer der mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007-2017); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

¹ Stand: 26.02.2018

² D.h. entsprechende Personen haben (zum Zeitpunkt der Befragung durch den Mikrozensus) in den letzten 12 Monaten an einer der mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen gegenwärtig daran teil (siehe Statistisches Bundesamt 2017). Im Mikrozensus wird also die Teilnahme an „klassischen“ Weiterbildungsformate abgebildet, also organisierte Kurse und Seminare. Anders wie beim Adult Education Survey (AES) werden informelle Weiterbildungen wie „Unterweisungen am Arbeitsplatz“ nicht erfasst. Somit fällt die Teilnahme niedriger aus wie dem Adult Education Survey (AES).

Dennoch bleibt die Weiterbildungsteilnahmequote in Hamburg weit hinter jener zurück, die aufgrund der Qualifikationen der Bevölkerung und der Wirtschaftskraft vor Ort zu erwarten wäre. Laut den Berechnungen der Bertelsmann Stiftung wies Hamburg eine Potenzialausschöpfung³ von rund 82 Prozent auf. Dies ist die geringste Ausschöpfungsquote im Vergleich zu anderen Bundesländern (Bertelsmann Stiftung 2015: 20).

Hinzu kommt, dass Weiterbildungschancen auf dem Hamburger Weiterbildungsmarkt ungleich verteilt sind, insbesondere in Hinblick auf das Qualifikationsniveau der Teilnehmenden. Während über 20 Prozent der höherqualifizierten Beschäftigten an Weiterbildungen teilnehmen, nehmen nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung (2015) nur knapp 8 Prozent der geringqualifizierten Beschäftigten⁴ in Hamburg eine Weiterbildung wahr. Der Wert liegt also deutlich unter dem Wert besser qualifizierter Beschäftigtengruppen, und dies obwohl er sich zwischen 2007 und 2012 um knapp einen Prozentpunkt erhöht hat und über dem Bundesdurchschnitt (6,7 Prozent) liegt. Entsprechend dem Matthäus-Prinzip („wer hat, dem wird gegeben“) nimmt also mit steigender schulischer bzw. beruflicher Bildung die Weiterbildungsteilnahme zu, womit Weiterbildung vor allem von Personen in Anspruch genommen wird, die bereits über gute Qualifikationen verfügen (vgl. Tippelt & von Hippelt, 2009). Weitere Beschäftigtengruppen, deren Weiterbildungsteilnahme deutlich unter dem Durchschnitt liegen, sind nach den bundesweiten Erhebungen der Adult Education Survey⁵ (BMBF 2017) ältere Beschäftigte ab 50 Jahren (14 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt des Adult Education Survey), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt für Ausländer, 8 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt für Deutsche mit Migrationshintergrund), sowie Beschäftigte in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) – deren Weiterbildungsteilnahmequote liegt um 9 Prozentpunkte unter jener von Beschäftigten in mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) und 16 Prozentpunkte unter jener in Großunternehmen (1.000 Beschäftigte und mehr).

2.2 Rolle des ESF und Vorstellung des Weiterbildungsbonus

Die Fachpolitik der Freien und Hansestadt Hamburg hat entsprechende Handlungsbedarfe im Weiterbildungssystem formuliert. So betont die *Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs* die hohe Bedeutung der Weiterbildung für Unternehmen und Erwerbspersonen gleichermaßen – berufliche Weiterbildung sei ein wichtiges Instrument zur Deckung des Fachkräftebedarfs, die es folglich zu fördern gelte. Vor allem für an- und ungelernte Beschäftigte ergäben sich dadurch verbesserte Arbeitsmarktchancen. Bei der beruflichen Weiterbildung sei jedoch zu beobachten, dass diese vor allem von Personen in Anspruch genommen wird, die bereits über gute Qualifikationen verfügen. Um diese Unterschiede anzugleichen und auch bisher geringqualifizierte stärker in Maßnahmen zur Weiterbildung einzubinden, soll dieser Zielgruppe der Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert werden (BASFI 2013: 26f.).

Verschiedene Akteure auf unterschiedlichen Ebenen des Weiterbildungssystems arbeiten daran, diese Handlungsbedarfe zu adressieren (siehe Abbildung 2 für einen Überblick zu den zentralen Akteuren des Weiterbildungssystems). So wurde beispielsweise auf strategischer Ebene auf Betreiben des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB) und der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) eine Arbeitsgruppe zur Zukunft der Weiterbildung in Hamburg ins Leben gerufen. Ziel ist es unter anderem, Informationen besser zu bündeln, das Weiterbildungssystem strategischer auf Zukunftsthemen (z. B. Digitalisierung) auszurichten sowie die Erreichung von bislang weniger gut erreichten Zielgruppen (wie geringqualifizierte Beschäftigte und Kleinstbetriebe) zu verbessern.

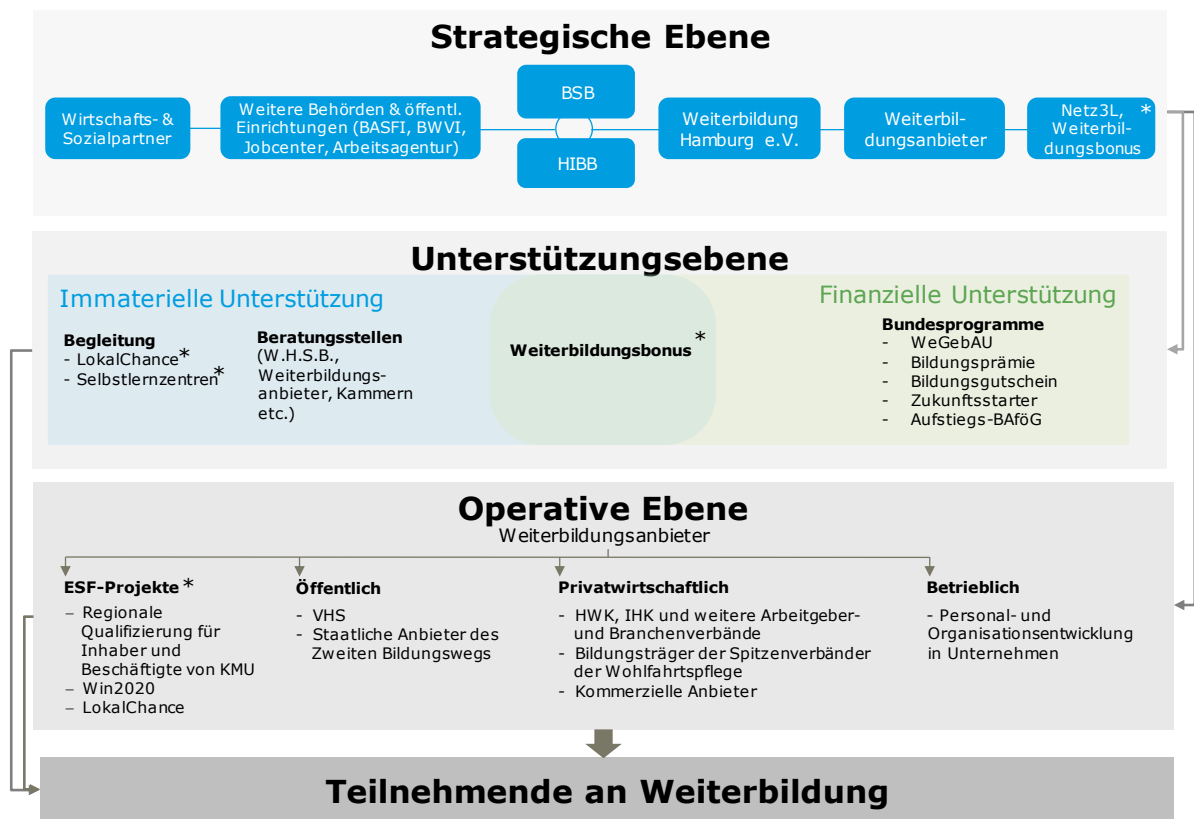
³ Die Potenzialausschöpfung beschreibt die Abweichung der beobachteten von der statistisch erwarteten Teilnahmequote in einem Bundesland. Die prozentuale Abweichung der beobachteten von der erwarteten Teilnahmequote zuzüglich 100 ergibt die Potenzialausschöpfung (Bertelsmann Stiftung 2015: 59).

⁴ Beschäftigte ohne berufsqualifizierenden Abschluss.

⁵ Siehe Fußnote 2 für Begründung zu Unterschieden der Teilnahmequoten zwischen Mikrozensus und AES.

Des Weiteren gibt es Akteure bzw. Programme in Hamburg, die die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten direkt unterstützen. Dazu zählen Bundesprogramme wie die Bildungsprämie⁶ und WeGebAU⁷, welche die Teilnahme unterschiedlicher Zielgruppen an unterschiedlichen Qualifizierungen finanziell unterstützen, wie auch Beratungsstellen verschiedener Akteure des Weiterbildungssystems: Beispielsweise ist die W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH die Beratungsstelle für die Bildungsprämie in Hamburg, informiert aber auch generell zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Fördermitteln.

Abbildung 2: Zentrale Akteure des Weiterbildungssystems in Hamburg



Quelle: Eigene Recherche und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Flankiert und ergänzt werden diese Unterstützungsprogramme und Aktivitäten durch das Hamburger ESF-OP. Insbesondere für die Adressierung der oben genannten ungleichen Verteilung der Weiterbildungschancen ist der ESF von zentraler Bedeutung, wie – neben der Fachkräftestrategie – im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm 2015-2020 betont wird: Vor allem geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte, die ergänzende Leistungen durch das SGB II beziehen, sollen für die fachliche und tätigkeitsbezogene Weiterbildung durch den ESF unterstützt werden (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2017: 21f.).

Das Operationelle Programm (OP) des ESF für die Förderperiode 2014-2020⁸ nimmt diese Zielsetzung unter dem Spezifischen Ziel C3-1 („Steigerung der Grundkompetenzen und der beruflichen Weiterbildung von Personen im erwerbsfähigen Alter“) auf. Gefördert werden sollen Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, bis max. 249 Beschäftigte), und insbesondere von Zielgruppen, die bisher im Weiterbildungssystem unterre-

⁶ Die Bildungsprämie ist ein Förderprogramm des BMWi, zu dem in Hamburg die W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH informiert.

⁷ WeGebAU („Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“) ist ein Förderprogramm der Bundesagentur für Arbeit.

⁸ Das ESF-OP ist unter folgendem Link aufrufbar: <https://www.esf-hamburg.de/contentblob/4647776/857e2fe07344b66ca02c473e6bd70e08/data/download-operationelles-programm-fuer-hamburg-2014-2020.pdf>


contentblob/4647776/857e2fe07344b66ca02c473e6bd70e08/data/download-operationelles-programm-fuer-hamburg-2014-2020.pdf


präsentiert sind: geringqualifizierte Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte. Im Vergleich zur vorherigen Förderperiode 2007-2013 stehen dabei weniger die Interessen der Unternehmen, als vielmehr die Bedarfe von Personen aus diesen Zielgruppen im Vordergrund. So wurde im OP unter anderem ein Sub-Outputindikator für „Teilnehmende, die geringqualifiziert⁹ oder über 54 Jahre alt sind,“ auf Wunsch der Europäischen Kommission definiert: Von den 8.450 Teilnehmenden, die unter C3-1 für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens erreicht werden sollen, sollen bis 2023 rund 5.000 Teilnehmende unter die Definition dieses Sub-Outputindikators fallen – das sind knapp 59 Prozent der zu erreichenden Teilnehmenden.

Wie Abbildung 2 verdeutlicht, setzen die unter C3-1 geförderten Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen des Weiterbildungssystems in Hamburg an. Auf **strategischer Ebene** werden beispielsweise mit Hilfe des Projekts „Netz3L“ bedarfsgerechte Weiterbildungsbausteine entwickelt und erprobt, während zum Beispiel das Projekt „LokalChance“ Betriebsinhabende, Beschäftigte und Selbstständige hinsichtlich Aus- und Weiterbildung sowie arbeitsmarktpolitischen Instrumenten berät, sie aber gleichzeitig mit passgenauen Angeboten qualifiziert, um die Wettbewerbsfähigkeit der KMU zu erhalten.

Von zentraler Bedeutung im ESF-Konstrukt sowie für das Weiterbildungssystem generell ist der **Weiterbildungsbonus**. Das ESF-Projekt besteht seit November 2009 und wurde als Teil der Konjunkturoffensive des damaligen Senats aufgelegt (Qualifizierung von Beschäftigten während der Finanz- und Wirtschaftskrise). Für die Förderperiode 2014-2020 wurde es für den Zeitraum 2014-2016 und dann erneut für den Zeitraum 2017-2020 ausgeschrieben. Wie schon in der Förderperiode zuvor wurde der Projektträger zwei:P mit der Durchführung des Projekts beauftragt. Übergeordnetes Ziel des Projekts ist es, die Teilnahme von Beschäftigten in KMU an beruflicher Weiterbildung zu steigern. Dies gilt insbesondere für jene Beschäftigtengruppen, denen der Zugang zur beruflichen Qualifizierung schwerfällt, also insbesondere Geringqualifizierte, ältere Beschäftigte sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Die Bedeutung des Weiterbildungsbonus speist sich nicht nur aus der Reichweite des Programms (vgl. hierzu Kapitel 5.1.1), sondern auch aus dem breit angelegten Leistungsportfolio, wie es auch in Abbildung 2 deutlich wird:

 **Beratung & Begleitung:** Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen werden hinsichtlich Qualifizierungsplänen, Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten beraten. Diese Beratung erfolgt persönlich (beim Projektträger), telefonisch (über eine eigene Hotline) oder schriftlich (per Email). Begünstigte im Subprogramm Qualifizierungscoaching (siehe Punkt „Förderung“) erhalten zudem eine begleitende Beratung: Es wird ein Weiterbildungsplan erstellt, passende, oftmals aufeinander aufbauende Weiterbildungsangebote werden ausgesucht und die finanzielle Unterstützung geklärt. Die Beratung erfolgt dabei begleitend entlang des Weiterbildungsplans. Außerdem werden Unternehmen im Sinne einer „aufsuchenden Beratung“ proaktiv angesprochen, um sie bzw. Personalverantwortliche für Weiterbildungsbedarfe zu sensibilisieren und passgenaue Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten zu präsentieren.

 **Förderung:** Neben der Beratung unterstützt der Weiterbildungsbonus weiterbildungsinteressierte Beschäftigte auch finanziell. Die Förderung ist dabei flexibel und entlang unterschiedlicher Bedarfe konzipiert. Insgesamt neun Subprogramme¹⁰ sind seit 2009 entwickelt worden. Subprogramme bestimmen die Zielgruppe, den Fördergegenstand (z.B. Finanzierung spezifischer Weiterbildungsangebote) und die Förderhöhe. Momentan werden sechs Subprogramme angeboten, deren Einzelheiten der Tabelle 1 entnommen werden können. Der Unterschied zu den in Abbildung 2 genannten bundesweiten Förderprogrammen liegt darin, dass sie weniger auf eine (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt abzielen als vielmehr auf die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten.

⁹ Als geringqualifizierte Teilnehmende sind hier Teilnehmende definiert, die maximal über eine Qualifikation auf dem Niveau der Sekundarstufe I verfügen, was den ISCED-Niveaus 0,1 und 2 entspricht. Zum Stand 31.12.2016 befanden sich 1.431 Teilnehmende mit dieser Qualifikation in Maßnahmen des Spezifischen Ziels C3-1. 533 Teilnehmende waren über 54 Jahre alt.

¹⁰ Darunter auch das 2016 ausgelaufene Asyl-Förderprogramm, zu dem in Kapitel 5.1.1 kurz Stellung genommen wird.

Eine Ausnahme stellt die Bildungsprämie dar, die jedoch – anders als der Weiterbildungsbonus – ausschließlich Beschäftigte mit einem zu versteuernden Einkommen (zVE) von maximal 20.000 Euro fördert¹¹.



Netzwerkarbeit: Der Projektträger unterhält zudem ein breites Netzwerk mit relevanten Institutionen, Behörden und Weiterbildungsanbietern. Dies dient unter anderem der konzeptionellen Arbeit des Projektträgers. So werden beispielsweise Bildungsträger auf Basis der Beratungserfahrungen animiert, programmspezifische Qualifizierungen aufzulegen, um diese dann mit dem Weiterbildungsbonus zu bewerben.

Tabelle 1: Überblick zu den Subprogrammen des Weiterbildungsbonus

SUBPROGRAMM	ZIELGRUPPE	FÖRDERGEGENSTAND	FÖRDERHÖHE
Allgemein	Beschäftigte ¹² in KMU (insb. Geringqualifizierte mit Migrationshintergrund; Elternzeit / Alleinerziehende; Existenzgründer / Selbstständige in der Aufbauphase)	Weiterbildungen und Qualifizierungen	50% - 75% der Weiterbildungskosten, aber max. 1.125 €
Aufstocker /innen	Beschäftigte in KMU, und aufstockende Jobcenter-Leistungen (insb.: Geringqualifizierte; Migrationshintergrund; Elternzeit / Alleinerziehende)	Weiterbildungen und Qualifizierungen	100% der Weiterbildungskosten, aber max. 1.500 €
Hamburger Modell	Beschäftigte, die im Rahmen des Hamburger Modells gefördert werden	Weiterbildungen und Qualifizierungen	100% der Weiterbildungskosten, aber max. 2.000 €
Handwerk	Beschäftigte in KMU des Hamburger Handwerks	Weiterbildungen und Qualifizierungen mit Schwerpunkt "Technische Innovation", "Qualitätspolitik" oder "Umwelttechnik"	75% der Weiterbildungskosten, aber max. 1.000 € für „Qualitätspolitik“ und max. 2.000 € für „Technische Innovation“ und „Umwelttechnik“
Qualifizierungscoaching	Beschäftigte in KMU (insb. Geringqualifizierte; Migrationshintergrund; Elternzeit / Alleinerziehende)	Weiterbildungen und Qualifizierungen mit beratender Begleitung zur Absicherung des Bildungserfolgs	Max. 2.000 € pro Bildungsplan
Coach- und Expertenpool für Kreative	Selbstständige oder Beschäftigte in Unternehmen der Kreativwirtschaft ¹³	Coaching von Selbstständigen und Unternehmen in der Vorgründungsphase	Max. 90%

Quelle: weiterbildungsbonus.net; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Die Antragstellung für die finanzielle Förderung selbst erfolgt über eine **Beratungsanfrage**. Der Teilnehmende (bzw. das Unternehmen mit Einverständnis des Teilnehmenden) muss hierzu ein fünfseitiges Formular ausfüllen, mit konkreten Angaben zur Person und zum Unternehmen. Zudem müssen eine aussagekräftige Begründung des Arbeitgebers bzw. Selbständigen/Freiberuf-

¹¹ Ein Abstimmungstreffen zwischen zwei:P und W.H.S.B ist für Ende April 2018 geplant, um die Trennschärfe klarer zu formulieren.

¹² Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten und mehr als 450,- € monatlich verdienen. Gilt auch für alle anderen Subprogramme.

¹³ Dazu zählen Architektur, Bildende Kunst, Design, Film, Literatur, Musik, Presse, Rundfunk, Software/Games, Theater/Tanz und Werbung

lers, aus der der Nutzen bzw. die Notwendigkeit der Fortbildung für Unternehmen und Beschäftigten hervorgeht, sowie ein schriftliches Angebot vom Bildungsträger zur angestrebten Weiterbildung¹⁴ vorliegen.

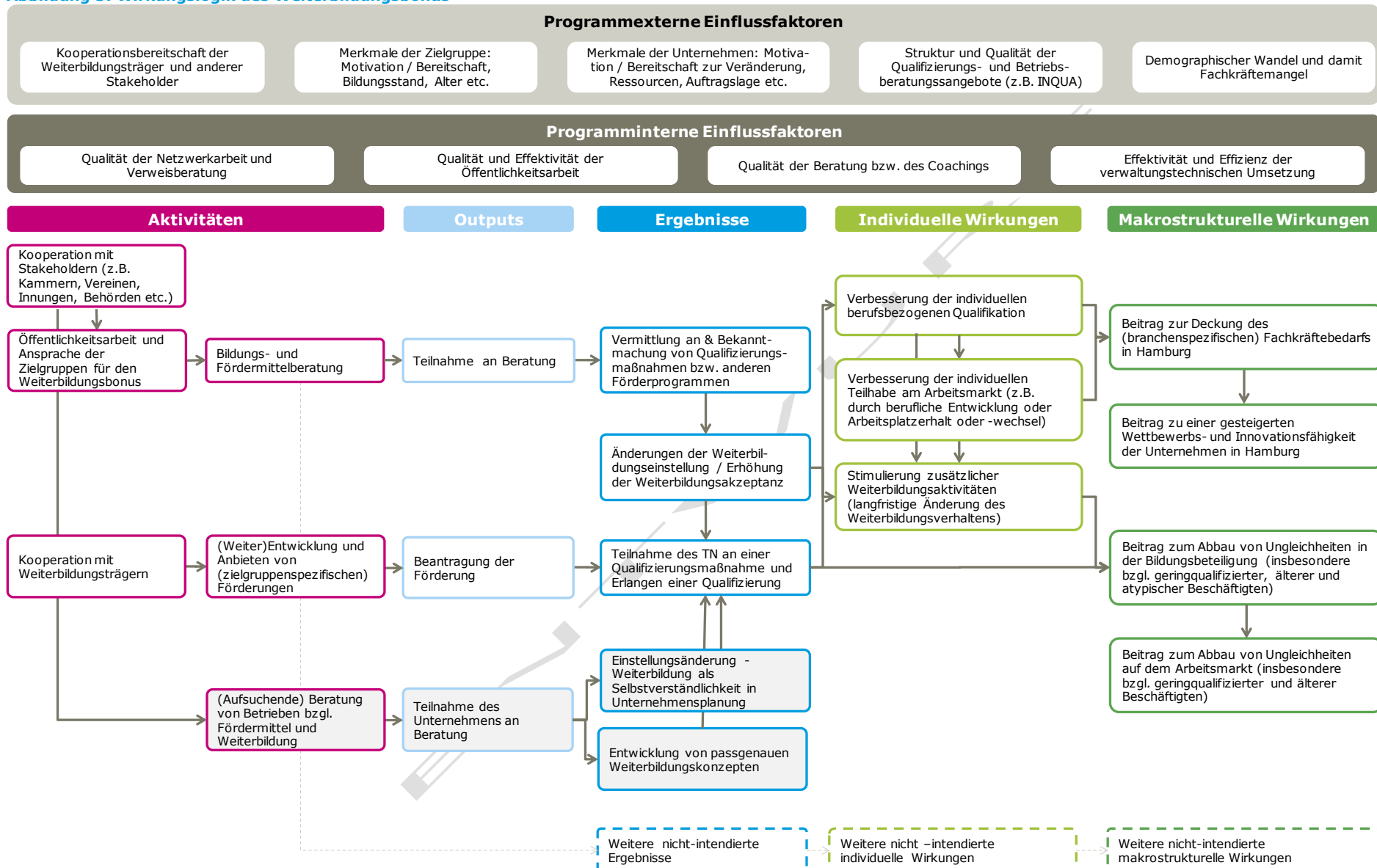
Nach Bearbeitung der Beratungsanfrage teilt zwei:P schriftlich das Ergebnis mit. Sollte das Ergebnis eine Förderung über den Weiterbildungsbonus sein, wird der Weiterbildungsbonus auf postalischem Wege an die Privatadresse des Teilnehmenden geschickt. Der Teilnehmende gibt den Weiterbildungsbonus am ersten Tag der Weiterbildung beim Bildungsträger ab. Der Bildungsträger stellt dann eine Rechnung in Höhe des Eigenanteils des Teilnehmenden aus. Die restlichen Kosten werden durch zwei:P übernommen: Sobald der Eigenanteil bezahlt wurde, reicht der Bildungsträger den Weiterbildungsbonus zur Abrechnung bei zwei:P ein. Letzterer überweist den Förderbetrag dann an den Bildungsträger.

Auch die Antragstellung unterstreicht: Der Weiterbildungsbonus will Unternehmen „ins Boot holen“. Mit der Begründung des Arbeitgebers (über die Notwendigkeit der Weiterbildung) als Voraussetzung für die Förderung wird – neben der oben genannten aufsuchenden Beratung – explizit darauf hingearbeitet, dass auch die Unternehmen ihre Einstellung zur Weiterbildung reflektieren. Dies ist in der Wirkungslogik¹⁵ in Abbildung 3, die im Rahmen dieser Evaluation erstellt wurde und mögliche Wirkungen des Programms zusammenfasst, dargestellt. Mit der Einbindung der Unternehmen soll auch deren Einstellung zu Weiterbildung positiv beeinflusst werden. Dies wiederum soll die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten positiv beeinflussen, insbesondere von jenen, die aufgrund fehlender Unterstützung normalerweise nicht an Weiterbildung teilnehmen. Auf Makroebene soll dies – gepaart mit der flexiblen Konzipierung von Subprogrammen sowie mit den umfangreichen Beratungstätigkeiten – letztendlich zu einem Abbau von Ungleichheiten auf dem Weiterbildungsmarkt führen.

¹⁴ Von Selbständigen/Freiberuflern/KleinunternehmerInnen ist ein entsprechender aktueller Nachweis des Finanzamtes beizulegen. Sind Sie Zuwendungsempfänger, muss zudem eine Kopie des aktuellen Bescheides (ALG I / ALG II / Aufstockende Leistungen / Einstiegsgehalt / Gründungszuschuss / Hamburger Modell) beigelegt werden.

¹⁵ Die Wirkungslogik wurde basierend auf der Leistungsbeschreibung und dem Antrag des Projektträgers erstellt und im Rahmen des ersten Begleitgruppentreffens validiert und diskutiert.

Abbildung 3: Wirkungslogik des Weiterbildungsbonus



Quelle: Leistungsbeschreibung und Projektvorschlag; Erarbeitung mit Unterstützung der Begleitgruppe; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

2.3 Auftrag und Fragestellungen der Evaluation

Mit dieser thematischen Evaluation soll die Förderung beruflicher Weiterbildung im Hamburger ESF-OP analysiert und bewertet werden. Angesichts der weiterhin ungleichen Verteilung der Weiterbildungsteilnahme in Hamburg und in Hinblick auf die umfangreichen Aktivitäten des ESF im Weiterbildungssystem, soll sie im Sinne des Bewertungsplans¹⁶ des Hamburger ESF-OP 2014-2020 einen konstruktiven Beitrag zur möglichen Weiterentwicklung von ESF-Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung leisten¹⁷.

Die ESF-Förderung wird dabei anhand des Beispiels des Weiterbildungsbonus evaluiert. Grund hierfür ist die zentrale Bedeutung des Weiterbildungsbonus für das ESF-OP, die sich nicht nur aus der Reichweite des Programms (vgl. hierzu Kapitel 5.1.1) speist, sondern auch aus dem breit angelegten Leistungsportfolio des Weiterbildungsbonus.

Eine weitere Schwerpunktsetzung der Evaluation sind geringqualifizierte und ältere Beschäftigte, die durch ESF-Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung bisher weniger umfangreich als im ESF-OP vorgesehen erreicht wurden. Tatsächlich wurde aus der Programmevaluation 2016/2017¹⁸ des ESF-OP ersichtlich, dass das Sub-Outputziel unter dem Spezifischen Ziel C3-1 („Steigerung der Grundkompetenzen und der beruflichen Weiterbildung von Personen im erwerbsfähigen Alter“) bisher nicht umfangreich erfüllt wurde: 59 Prozent der unter C3-1 geförderten Teilnehmenden sollen geringqualifiziert oder älter als 54 Jahre alt sein, bis 2016 waren es 36 Prozent. Die Programmevaluation empfahl daher, den Gründen für die bislang ausbaufähige Zielerreichung und möglichen Handlungsoptionen für eine verbesserte Zielerreichung im Rahmen einer thematischen Evaluation nachzugehen.

Wie im Bewertungsplan für das Hamburger ESF-OP 2014-2020 vorgesehen, verfolgt die Evaluation einen überwiegend qualitativen, theoriebasierten Ansatz (vgl. Bewertungsplan S. 12). Diese methodische Herangehensweise schien auch vor dem Hintergrund der Thematik und der Heterogenität der betrachteten Zielgruppen angebracht. Von einer quantitativen Ausrichtung mithilfe einer Onlinebefragung wurde abgesehen, da die Ansprache über E-Mails bei einem Großteil der Begünstigten schwierig ist, oftmals keine Email-Adressen der Begünstigten vorlagen. Datenquellen waren neben vorliegenden Monitoringdaten und Projektdokumenten, vor allem Fallstudien und Interviews.

Die Evaluation adressiert dabei mehrere Evaluationsfragen. So stellt sich angesichts der weiterhin ungleichen Verteilung der Weiterbildungsteilnahme die Frage, welche **Bedarfe** und **Herausforderungen** für (insbesondere ältere und geringqualifizierte) Beschäftigte, die über den ESF unterstützt werden können, und Unternehmen hinsichtlich beruflicher Weiterbildung bestehen. Dies wird in Kapitel 4 näher beleuchtet.

Zudem stellt sich in Hinblick auf die weiterhin (und teilweise deutlich) unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen, die Frage, wie erfolgreich der Weiterbildungsbonus hinsichtlich **Zielgruppen-** und **Zielerreichung** ist. Hierzu wird in Kapitel 5 einerseits analysiert, welche **Beschäftigtengruppen** die ESF-Förderung durch den Weiterbildungsbonus mit welchen Erwartungen in Anspruch nehmen. Andererseits werden die **Effekte** des Weiterbildungsbonus für Unternehmen und Beschäftigte analysiert und erläutert. Dabei werden auch nicht intendierte Effekte und Mitnahmeeffekte berücksichtigt. Insbesondere in Hinblick auf das bislang nicht umfangreich erfüllte Sub-Outputziel werden zudem **Einflussfaktoren** für die Erreichung von (insbesondere geringqualifizierten und älteren) Beschäftigtengruppen sowie für die Wirksamkeit der ESF-Förderung analysiert.

¹⁶ Der Bewertungsplan ist unter folgendem Link aufrufbar: <http://www.esf-hamburg.de/content-blob/4647796/b10d29f5ec5562bf9eeb9b046e7deb93/data/bewertungsplan-zum-esf-op.pdf;jsessionid=C34516B45C683C2299D2CFF95028DD1C.liveWorker2>

¹⁷ Dies wurde auch im Rahmen des Themenfindungsworkshops, der mit relevanten Behörden und Wirtschafts- sowie Sozialpartnern im Juni 2016 durchgeführt wurde, betont.

¹⁸ Die Evaluation ist unter folgendem Link abrufbar: <http://www.esf-hamburg.de/content-blob/9411178/149498f03853a177186e20d1522c2a52/data/05-001-esf-programmevaluation-2016-2017.pdf>

Kapitel 6 fasst die Ergebnisse bewertend zusammen und geht dabei explizit der Frage nach, inwiefern sich die **Weiterbildungsbedarfe** insb. geringqualifizierter und älterer Beschäftigter mit den **Interessen von Unternehmen** in Einklang bringen bzw. **harmonisieren** lassen. Empfehlungen für die laufende Förderperiode sowie für die nächste ESF-Förderperiode nach 2020 werden im Anschluss präsentiert.

Im Folgenden werden Textstellen, die Bezüge zu älteren und geringqualifizierten Beschäftigten herstellen, sind durch folgende Icons markiert:



Zu **geringqualifizierten Beschäftigten** zählen all jene Beschäftigte, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder deren Berufsausbildung bzw. -erfahrung in Deutschland nicht anerkannt wird (Bildungsniveau ISCED 2 oder geringer).



Zu **älteren Beschäftigten** zählen all jene Beschäftigte, die älter als 54 Jahre alt sind.

3. METHODISCHES VORGEHEN

Um den unterschiedlichen Fragestellungen der Evaluation gerecht zu werden, wurden verschiedene methodische Module zur Datenerhebung und -auswertung verwendet. Zudem wurden Interpretation und Bewertung der Daten partizipativ von unterschiedlichen Akteuren unterstützt. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Arbeitsschritte kurz erläutert.

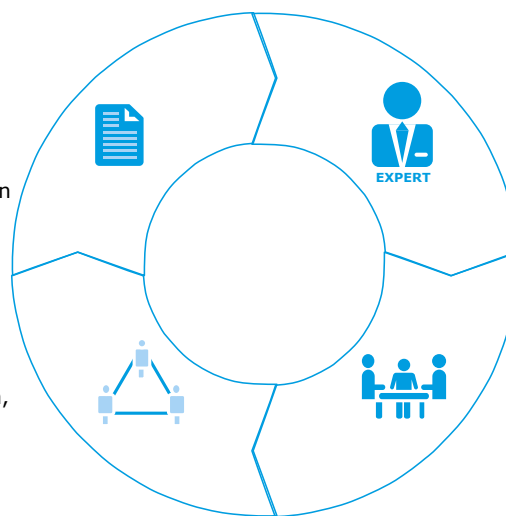
3.1 Datenerhebung und -auswertung

Für die Datenerhebung und -auswertung wurden insgesamt vier unterschiedliche methodische Module verwendet, die in Abbildung 4 zusammengefasst sind und im Folgenden näher erläutert werden.

Abbildung 4: Methodische Module des Weiterbildungsbonus

- **Analyse** projektinterner Monitoringdaten zum Stand August 2017
- **Dokumentenanalyse** der Sachberichte und weiterer Projektdokumente
- **Literaturanalyse** von Studien und wissenschaftlichen Untersuchungen


Fallstudien mit Unternehmen, Begünstigten und Weiterbildungsträgern





Experteninterviews mit

- Akteuren in der Hansestadt Hamburg
- Akteuren aus anderen Bundesländern

Gruppeninterview mit Projektakteuren

 Auf Grundlage interner Monitoringdaten des Projektträgers zum Stand August 2017 wurde insbesondere die Zielgruppenerreichung analysiert. Leichte Abweichungen zu den in der INEZ-Datenbank aufgeführten Daten können aufgrund der regelmäßigen Aktualisierung projektinterner Monitoringdaten auftreten. Zudem wurden Sachberichte des Projektträgers sowie weitere interne Dokumente ausgewertet. Schließlich wurde eine kurze Literaturanalyse durchgeführt, um eine fundierte Wissensbasis über die Spezifika der älteren und geringqualifizierten Beschäftigten in Hinblick auf die Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung zu schaffen. Hierzu wurden relevante wissenschaftliche Publikationen und graue Literatur (insb. Evaluationen ähnlicher ESF-Maßnahmen auf Bundes- und Länderebene) ausgewertet.

 Parallel zur Daten- und Dokumentenanalyse wurden sechs Interviews mit zentralen Akteuren des Weiterbildungssystems in Hamburg durchgeführt, um insbesondere die systembezogenen Effekte des Weiterbildungsbonus zu ermitteln und mögliche Einflussfaktoren zu identifizieren. Befragt wurden Vertreterinnen und Vertreter des Jobcenters, des HIBB, des Weiterbildung Hamburg e.V., des DGB sowie der Bildungsträger Diakonische Fort- und Weiterbildungsakademie (DFA) und der Handelskammer Hamburg Bildungs-Service (HKBiS). Im späteren Verlauf wurden zudem zwei Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern ähnlicher, ebenfalls ESF-geförderter Förderprogramme in Nordrhein-Westfalen und Hessen durchgeführt. Hierbei handelte es sich um den Bildungsscheck NRW sowie den Qualifizierungsscheck Hessen. Durch die Interviews konnten Hamburger Erfahrungen eingeordnet und übertragbare innovative Ansätze zur Zielgruppen- und Zielerreichung identifiziert werden.

 Als zentraler qualitativer Erhebungsschritt wurden Fallstudien mit begünstigten Beschäftigten, deren Arbeitgebern sowie den Weiterbildungskursleitern, welche die jeweiligen Begünstigten fortgebildet hatten, durchgeführt. Die Teilnehmenden der Fallstudien wurden

dabei nach *Zielgruppenspezifika* (geringqualifizierte Begünstigte, ältere Begünstigte sowie Begünstigte die die beiden Kriterien nicht erfüllen) sowie unter Berücksichtigung von verschiedenen Branchen, Unternehmensgrößen und den Förderinstrumenten des Weiterbildungsbonus ausgewählt. Die Ansprache potentieller Teilnehmender gestaltete sich dabei schwieriger als erwartet, da die im Monitoringsystem hinterlegten Kontaktdaten in vielen Fällen nicht mehr aktuell waren. Zudem waren Unternehmen vor allem aus Zeitgründen kaum bereit, zur Evaluation beizutragen. Letztendlich konnten sechs Unternehmen, sieben Begünstigte und sechs Weiterbildungskursleiter befragt werden¹⁹. In den Fallstudien wurden insbesondere Effekte der Teilnahme am Weiterbildungsbonus sowie die Umsetzung des Programms thematisiert.



Der letzte Erhebungsschritt der Evaluation war ein Gruppeninterview mit dem Projektträger. Teilgenommen haben sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zwei: P, fünf davon sind hauptsächlich als Beraterinnen und Berater tätig. In dem Gruppeninterview wurden einerseits konkrete Fragen zur Umsetzung des Programms geklärt, andererseits vorläufige Ergebnisse und Empfehlungen diskutiert und validiert.

3.2 Dateninterpretation und -bewertung

Die Interpretation und Bewertung der Ergebnisse und Empfehlungen wurde – wie im obigen Absatz bereits angeklungen – partizipativ unterstützt bzw. mit unterschiedlichen Akteuren validiert und diskutiert.

Ein zentrales Element des partizipativen Bewertungsprozesses war die eigens für die Evaluation eingerichtete **Begleitgruppe**. Teilnehmende waren Vertreterinnen und Vertretern aus Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie des Projektträgers. Zum Auftakttreffen im November 2017 wurden gemeinsam Hypothesen zur Umsetzung, zu Ergebnissen und zur Wirksamkeit der ESF-Förderung beruflicher Weiterbildung am Beispiel des Weiterbildungsbonus diskutiert. Grundlage für die Diskussion war insbesondere die für diese Evaluation erstellte Wirkungslogik zum Weiterbildungsbonus (siehe Abbildung 2). Anhand dieser Logik wurde ein Bewertungsmaßstab für die folgenden Evaluationsschritte erarbeitet und validiert.

Im Januar 2018 wurden dem **Auftraggeber** Zwischenergebnisse und -bewertungen präsentiert, mit ihm diskutiert und aus Sicht der Programmsteuerung validiert. Zudem wurden vorläufige Handlungsempfehlungen besprochen und identifiziert, die das Evaluationsteam vorab formuliert hatte. Eine weitere Validierungsschleife zu den Handlungsempfehlungen wurde im Rahmen des Gruppeninterviews mit dem **Projektträger** durchgeführt, um die Evaluationsergebnisse auch aus operativer Sicht zu überprüfen.

Der Bericht der Evaluation wurde der Begleitgruppe in einem zweiten Treffen kurz vor Beendigung der Evaluation präsentiert und mit ihr diskutiert. Anregungen und Hinweise seitens der Mitglieder insbesondere zu den Empfehlungen des Berichts wurden im Anschluss in den Bericht eingearbeitet.

¹⁹ 2 geringqualifizierte, 2 ältere und 2 „andere“ Beschäftigte; bezüglich der Förderinstrumente: 1 Qualifizierungscoaching, 2 Handwerk, 1 Aufstocker, 1 Klassik, 1 Hamburger Modell.

4. HERAUSFORDERUNGEN UND BEDARFE VON BESCHÄFTIGTEN UND UNTERNEHMEN BEZÜGLICH WEITERBILDUNGSTEILNAHME

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Herausforderungen und Bedarfe für Beschäftigte, die über den ESF unterstützt werden können, und Unternehmen hinsichtlich beruflicher Weiterbildung bestehen. Dabei wird zuerst auf die Situation der Beschäftigten eingegangen, mit einem speziellen Fokus auf geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Im zweiten Teil des Kapitels wird die Situation der Unternehmen näher erläutert.

4.1 Herausforderungen und Bedarfe der Beschäftigten



Zentrale Ergebnisse zu Herausforderungen und Bedarfe der Beschäftigten

- Die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten kann durch individuelle Herausforderungen erschwert werden. Häufig fehlen Motivation, finanzielle und zeitliche Ressourcen, Voraussetzungen (z.B. ein gewisses Vorwissen, Kompetenzen) werden nicht erfüllt oder das Weiterbildungssystem und entsprechende Unterstützungsformate sind nicht bekannt genug.
- Doch auch Rahmenbedingungen können die Weiterbildungsteilnahme negativ beeinflussen. Oftmals fehlt die Unterstützung der Arbeitgeber oder bestehende Weiterbildungskurse sind nicht ausreichend auf Beschäftigtengruppen und deren Weiterbildungsbedarfe zugeschnitten
- Fehlende Motivation und Grundkompetenzen, finanzielle Bedenken und wenig zugeschnittene, passgenaue Weiterbildungsangebote erschweren insbesondere geringqualifizierten Beschäftigten eine Weiterbildungsteilnahme.
- Ältere Beschäftigte haben dagegen oftmals mit fehlender Unterstützung durch den Arbeitgeber zu kämpfen.



Im Folgenden werden zuerst die Herausforderungen und Bedarfe der *Beschäftigten* analysiert und erörtert, und zwar im Allgemeinen sowie speziell auf ältere und geringqualifizierte Beschäftigte bezogen. Die Ergebnisse beruhen dabei auf Aussagen aus Experteninterviews und Fallstudien sowie auf einer Literaturrecherche.

Die Herausforderungen für Beschäftigte lassen sich grob in individuelle und externe Herausforderungen aufteilen.

Individuelle Herausforderungen

Fehlende Motivation: Laut einigen befragten Expertinnen und Experten ist das Bewusstsein für den eigenen Weiterbildungsbedarf oftmals gering, die mit einer Weiterbildung zusammenhängenden Möglichkeiten hinsichtlich persönlicher und beruflicher Weiterbildung werden verkannt; entsprechend unmotiviert sind Beschäftigte, sich weiterzubilden.



Fehlende Motivation ist nach Meinung der interviewten Expertinnen und Experten insbesondere bei geringqualifizierten Beschäftigten ein Grund für deren geringe Weiterbildungsquote. Je weniger qualifiziert die Beschäftigten, desto weniger sind sie es gewohnt zu lernen und desto weniger sind sie mit dem Konzept und der Notwendigkeit des lebenslangen

Lernens vertraut. Lernangst und ein fehlendes Bewusstsein für Weiterbildungsbedarf sind oftmals die Folge (RWI 2013). Laut einem Experten „wird Weiterbildung viel zu oft als eine vom Arbeitgeber verordnete Zwangsmaßnahme angesehen denn als Möglichkeit für eine persönliche, gewinnbringende Weiterentwicklung.“ Der Bedarf nach aufklärender Beratung und motivierender Begleitung sei daher unter geringqualifizierten Beschäftigten besonders hoch, um ihnen verständlich zu machen, wie sinnvoll eine Weiterbildung sein kann.

55+

Lernangst spiele laut einigen Expertinnen und Experten auch eine Rolle bei älteren Beschäftigten. Je älter die Beschäftigten sind, desto geringer der Lernrhythmus und desto größer die Sorge, Prüfungen nicht zu bestehen. Dies müsse von den Weiterbildungsanbietern entsprechend adressiert werden, beispielsweise durch aufmunternde Kommunikation oder niedrigschwelligen Prüfungen wie Multiple-Choice Fragebögen.

Finanzielle Bedenken: Eine große Herausforderung seien zudem die oftmals hohen Kosten der Weiterbildungskurse, wie der Großteil der Gesprächspartner in den Fallstudien sowie die meisten Expertinnen und Experten betonen. Finanzielle Bedenken spielen insbesondere eine Rolle, wenn



der Arbeitgeber sich nicht anteilig an den Kosten beteiligt. Zudem stellen Kosten besonders bei geringqualifizierten Beschäftigten eine große Herausforderung dar, da sie überproportional häufig ein geringes Einkommen beziehen. Andere Aspekte wie die Erziehung der Kinder oder die finanzielle Unterstützung von Familienmitgliedern im Ausland haben hiermit Vorrang vor Weiterbildung.

Fehlende Grundkompetenzen: Eine weitere Schwierigkeit ist laut der Mehrheit der Expertinnen und Experten, dass einige Weiterbildungsinteressierte die Grundvoraussetzungen für eine Teilnahme an einem bestimmten Weiterbildungskurs nicht erfüllen. Hierzu zählen mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Ausbildungs- und Schulabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen, aber auch soziale und Alltagskompetenzen. Tatsächlich spiele diese Herausforderung insbesondere in Hamburg eine große Rolle. Grund hierfür ist der deutlich höhere Anteil von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund als in anderen Bundesländern, die eben jene Grundvoraussetzungen häufig nicht erfüllen. Sie haben teils ungenügende Deutschkenntnisse, fehlende oder nicht nachweisbare Bildungsabschlüssen sowie fehlende kulturelle Kenntnisse und Umgangsformen, welche insbesondere für den Sozialen und Pflegebereich bedeutsam sind.



Auch für geringqualifizierte Beschäftigte trifft diese Herausforderung nach Meinung der befragten Expertinnen und Experten im Besonderen zu. Überproportional häufig mangle es ihnen an Basiskompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik sowie EDV. Grund hierfür sei, dass geringqualifizierte Beschäftigte häufig Helfertätigkeiten ausüben, die keine anspruchsvollen Kompetenzen und Fähigkeiten bedürfen. Auch Sozialkompetenzen (insb. Disziplin) sind teils ungenügend vorhanden, was eine Teilnahme an einer Weiterbildung erschwert.

55+

Einige Expertinnen und Experten betonen zudem, dass älteren Beschäftigten teils grundlegende EDV-Kenntnisse fehlen. Das ist ein Problem insofern, als dass EDV-Kenntnisse sehr oft von Kursen als Grundkompetenzen vorausgesetzt werden. Eine Teilnahme ist somit manchmal nicht möglich.

Fehlende zeitliche Ressourcen: Eine weitere individuelle Herausforderung ist laut Expertinnen und Experten, dass Beschäftigte, deren Arbeitgeber die Weiterbildung während der Arbeitszeit nicht genehmigt, aufgrund familiärer oder sozialer Verpflichtungen (Mutter-, Vaterschaft und Pflegetätigkeiten) keine Zeit haben, sich außerhalb der Arbeitszeiten fortzubilden. Besonders wenn Beschäftigte Kinder haben rückt die eigene Bildung in den Hintergrund – Zeit wird eher in die Bildung der Kinder gesteckt (Hausaufgabenbewältigung etc.).

Geringe Kenntnisse über Qualifizierungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten:

Zwar bieten der Weiterbildungsbonus sowie weitere Akteure (wie W.H.S.B, ESF-geförderte Projekte, Wirtschaftspartner, Weiterbildungsanbieter) immaterielle Unterstützung (z.B. Beratung und Begleitung), finanzielle Förderung und praktische Lösungsansätze (zeitlich flexible Bildungsmodule) an und scheinen damit mehr oder weniger die oben genannten individuellen Herausforderungen zu adressieren. Doch sind nach Meinung der meisten interviewten Expertinnen und Experten diese Unterstützungsformate unter Beschäftigten oftmals nicht bekannt. Ein in der Fallstudie befragter Weiterbildungskursleiter für Physiotherapie betonte beispielsweise, dass die häufig selbstständigen Physiotherapeutinnen und -therapeuten schon aus Gewohnheit für ihre Weiterbildung selbst zahlen und nicht auf die Idee kommen würden, dass es finanzielle Förderungen gibt. Oftmals wissen Beschäftigte nicht, wie das Weiterbildungssystem aufgebaut ist bzw. wohin man sich wenden solle, um Zugang zu erhalten. Selbst Schlüsselakteure des Weiterbildungsbonus scheinen teilweise nicht über vorhandene Unterstützungsleistungen im Bilde zu sein. So war einigen interviewten Weiterbildungsanbietern nicht bekannt, dass auch der Weiterbildungsbonus Beratungen anbietet.

Externe Herausforderungen

Fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber: Neben individuellen Herausforderungen sind häufig auch die Rahmenbedingungen für eine Weiterbildungsteilnahme hinderlich. Denn problematisch ist, dass weiterbildungsinteressierte Beschäftigte sich von den Unternehmen oftmals nicht genug unterstützt fühlen. Nach einer Studie der Vodafone Stiftung (2016) empfindet noch nicht einmal ein Drittel der Befragten (29 Prozent) beispielsweise, dass bei ihrem Arbeitgeber Weiterbildung und Lernen gelebte Werte sind. Nur ein Viertel der Befragten gibt an, dass Lernen und Weiterbildung auch in den persönlichen Mitarbeitergesprächen eine Rolle spielen. Tatsächlich spielt aber die Lernkultur bzw. die positive Einstellung der Arbeitgeber zur Weiterbildung eine zentrale Rolle für die Motivation der Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen. Hierzu zählt auch die Freistellung für eine Weiterbildung und die finanzielle Unterstützung der Beschäftigten, die laut Meinung der Expertinnen und Experten Beschäftigten insbesondere in Kleinstunternehmen häufig nicht zugestanden werden (siehe Kapitel 4.2). Gleichzeitig betonen einige Expertinnen und Experten, dass Weiterbildung von Unternehmen zunehmend als probates Mittel gegen den Fachkräftemangel begriffen wird und damit die Unterstützung durch den Arbeitgeber hinsichtlich Weiterbildung steigt.

55+

Insbesondere bei älteren Beschäftigten ist die Bereitschaft der Arbeitgeber, sie hinsichtlich Weiterbildung zu unterstützen, freizustellen oder sie finanziell zu unterstützen, weiterhin gering. Beispielsweise schätzen laut Befragung der Vodafone Stiftung (2016) über ein Viertel aller befragten jungen Beschäftigten (unter 21 Jahre) die Lernkultur in ihrem Unternehmen als gut bzw. sehr gut ein, bei älteren Beschäftigten (51 bis 60 Jahre) sind es nur knapp 7 Prozent. Zudem spielt bei über der Hälfte der jungen Beschäftigten Weiterbildung auch in den persönlichen Mitarbeitergesprächen eine Rolle, bei älteren Beschäftigten sind es nur knapp über 20 Prozent.

Nach Meinung einiger Expertinnen und Experten ist jedoch auch hinsichtlich dieser Altersgruppe ein Kulturwandel unter Arbeitgebern zu verspüren. So steige in einigen Branchen die Bereitschaft der Unternehmen, den zunehmenden Fachkräftemangel mit älteren Beschäftigten zu decken und sie darum auch hinsichtlich Weiterbildung zu unterstützen. Dem stimmen Debler et al. (2018) nur teilweise zu. Zwar sei die wachsende Bedeutung älterer Beschäftigter im Angesicht des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels in Unternehmen erkannt worden, trotzdem werden Beschäftigte ab 50 Jahren weiterhin selten in der Personalentwicklungsplanung der Unternehmen berücksichtigt.

Fehlende Passgenauigkeit der Weiterbildungsangebote: Eine weitere hinderliche Rahmenbedingung ist laut Meinung der befragten Expertinnen und Experten sowie mehrerer Gesprächspartner aus den Fallstudien die Tatsache, dass bestehende Weiterbildungskurse nicht genug auf

Beschäftigtengruppen zugeschnitten sind und somit nur bedingt die Weiterbildungsbedarfe decken können. Dies gilt zum einen für einige höherqualifizierte Beschäftigten, für die in gewissen Branchen bzw. für gewisse Themen keine qualitativ hochwertigen, passgenauen Kurse angeboten werden.



Zum anderen gilt dies für geringqualifizierte Beschäftigte: Sie benötigen personalisierte und attraktive Weiterbildungsangebote, die dem unterschiedlichen Lernstil und Lerntempo Rechnung tragen und die Lernmotivation fördern (siehe HIBB 2016). Nach Meinung einiger Experten sind Weiterbildungskurse dagegen oftmals zu intensiv und nicht abgestimmt auf das Lerntempo und die Ausgangssituation (insbesondere in sprachlicher Hinsicht) von geringqualifizierten Beschäftigten. Diese seien somit schnell überfordert und demotiviert, was sich wiederum negativ auf die Einstellung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezüglich Weiterbildung auswirkt. Es bedürfe daher kleinerer, aufeinander aufbauender Angebote mit anerkanntem Abschluss und einer nachhaltigen Qualifizierungsplanung.

4.2 Herausforderungen und Bedarfe der Unternehmen



Zentrale Ergebnisse zu Herausforderungen und Bedarfe der Unternehmen

- Insbesondere KMU fehlt es an personellen und finanziellen Ressourcen, um die Freistellung der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen zu kompensieren oder sie organisatorisch und finanziell bei der Weiterbildung zu unterstützen. Zudem ist die Freistellung eine logistische Herausforderung, insbesondere bei guter Auftragslage.
- Zudem ist das Bewusstsein bei KMU über die Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit der Weiterbildung häufig nicht vorhanden, obgleich angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ein Kulturwandel unter den Unternehmen festzustellen ist.
- In Anbetracht der Tatsache, dass Hamburg im Ländervergleich die höchste KMU-Dichte aufweist, sind diese KMU-relevanten Herausforderungen in der Hansestadt von besonderer Bedeutung.



Es folgen die Herausforderungen, die sich für Unternehmen hinsichtlich Weiterbildung ihrer Angestellten stellen. Auch diese Ergebnisse beruhen auf Aussagen der Expertinnen und Experten und der Gesprächspartner in den Fallstudien sowie auf einer Literaturrecherche. Insgesamt vier zentrale Herausforderungen sind genannt, die – wie im Folgenden erläutert – insbesondere auf KMU zutreffen. Diese Tatsache ist insofern relevant, als dass Hamburg im Ländervergleich die mit Abstand höchste KMU-Dichte aufweist – die Hansestadt kommt auf 651 KMU je 10.000 Einwohner, gefolgt von Berlin (590) und Bayern (529) (Creditreform 2015). Somit sind die folgenden Herausforderungen in Hamburg von besonderer Bedeutung, wie auch die Mehrheit der interviewten Expertinnen und Experten betont.

Geringe Wertschätzung der Unternehmen für Weiterbildung: Einige Expertinnen und Experten berichten, dass Inhabern kleinerer Unternehmen die Sinnhaftigkeit und Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung häufig nicht bewusst ist. Besonders in Zeiten gut gefüllter Auftragsbücher verliert Weiterbildung bei Unternehmern an Bedeutung. Die Motivation, Beschäftigte dabei zu unterstützen ist entsprechend gering. Laut einiger befragter Expertinnen und Experten ist allerdings allmählich ein Sinneswandel festzustellen. Fortbildung der Beschäftigten werde immer mehr als probates Mittel für Personalbindung und damit auch gegen den Fachkräftemangel begriffen (siehe hierzu auch BMAS 2016).

Bedenken wegen kurzfristigem organisatorischem Mehraufwand: Einige Unternehmen, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, betonen zudem, dass die Freistellung der Arbeitnehmer für Weiterbildung oftmals organisatorische Herausforderungen impliziert. Der Beschäftigte muss teilweise von Aufgaben abgezogen werden, was gegenüber Kunden schwer zu kommunizieren ist. Zudem muss die Arbeitsplanung des Personals neu aufgesetzt werden, um die Freistellung zu kompensieren. Hinzu kommt der Aufwand, für Beschäftigte „Weiterbildungen zu organisieren (...), da muss man immer nach geeigneten Institutionen suchen, die sowas anbieten“. Insbesondere bei kleinen Unternehmen ohne Personalabteilung fällt dies auf die Inhaber zurück, die den Mehraufwand neben dem tagtäglichen operativen Geschäft erledigen müssen. Oft scheitert es daher an der Verwaltungsarbeit, bzw. an administrativen Prozessen, die mit einer Weiterbildung verbunden sind. Dementsprechend hoch ist der Unterstützungsbedarf bei KMU, für das Unternehmen geeignete Weiterbildungsangebote zu identifizieren und die Teilnahme von Mitarbeitenden organisatorisch zu ermöglichen (GIB 2013).

Mangel an personellen und finanziellen Ressourcen: Erschwerend kommen die mangelnden personellen und finanziellen Ressourcen hinzu, um die Freistellung zu kompensieren bzw. Weiterbildung zu unterstützen. Gerade kleine Unternehmen können Mitarbeitende aufgrund fehlender personeller Ausweichmöglichkeiten nicht ohne weiteres freistellen. Dies ist insbesondere bei vollen Auftragsbüchern der Fall. Ohne flexible und zeitlich angepasste Weiterbildungsangebote ist dies schwer zu adressieren (GIB 2013). Die Freistellung ist zudem mit finanziellen Kosten verbunden. Dabei gilt laut Meinung der befragten Expertinnen und Experten: Je kleiner das Unternehmen und der Umsatz, desto relevanter werden die Kosten in der Finanzplanung und desto geringer die Bereitschaft der Unternehmen, Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen oder sich gar finanziell bei den Weiterbildungskosten zu beteiligen.

Laut einigen Expertinnen und Experten hat allerdings die Bedeutung des finanziellen Aufwands für Unternehmen als Herausforderung für eine Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten abgenommen. Grund dafür sei, dass – wie oben erwähnt – Unternehmen Weiterbildung immer stärker als probates Mittel gegen den Fachkräftemangel interpretieren. Dies belegen auch Daten der Betriebs- und Beschäftigungsbefragung Linked Personnel Panel des IAB (BMAS 2016): Sie zeigen, dass 2015 rund 42 Prozent der befragten Beschäftigten an Weiterbildungskursen teilnahmen, für die sie freigestellt wurden oder für die der Betrieb die Kosten übernommen hat. Dieser Anteil ist seit 2013 um fast 10 Prozentpunkte und damit deutlich gestiegen.

Geringe Kenntnisse über Qualifizierungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten: Auch unter Unternehmen sind bestehende Unterstützungsangebote, die die Teilnahme von Mitarbeitenden organisatorisch ermöglichen oder finanziell unterstützen, teilweise nicht bekannt. Laut Meinung der befragten Expertinnen und Experten sei die Informationslage weiterhin problematisch, auch zum Weiterbildungssystem generell: Oftmals wissen Unternehmen nicht Bescheid über passende Weiterbildungsmöglichkeiten oder Beratungsstellen, die dabei helfen geeignete Weiterbildungsangebote zu identifizieren.

5. ERGEBNISSE DER EVALUATION ZUM WEITERBILDUNGSBONUS

Im folgenden Kapitel wird der Weiterbildungsbonus entlang unterschiedlicher Aspekte analysiert und bewertet. Dabei wird zuerst auf die Zielgruppenansprache und -erreichung eingegangen, Effekte des Weiterbildungsbonus werden im zweiten Teil des Kapitels besprochen.



Textstellen, die eine Bewertung der Ergebnisse enthalten, sind mit dem links aufgeführten Symbol gekennzeichnet.

5.1 Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus – Zielgruppenansprache und -erreichung

In diesem Kapitel wird die Ansprache und Erreichung der Zielgruppen durch den Weiterbildungsbonus analysiert und bewertet. Erörtert wird, welche Beschäftigtengruppen in welchem Ausmaß erreicht werden und wie die Zielgruppen mit welchen Erwartungen zum Weiterbildungsbonus kommen.

Im Unterkapitel 5.1.1 wird auf Grundlage von Teilnehmerdaten die Erreichung der Zielgruppen analysiert und bewertet. Unterkapitel 5.1.2 evaluiert, wie Teilnehmende aus welchen Gründen und mit welchen Erwartungen zum Weiterbildungsbonus kommen, während Unterkapitel 5.1.3 Aufschluss gibt über die (positiven wie negativen) Einflussfaktoren auf die Zielgruppenerreichung.

5.1.1 Zielgruppenerreichung - Die Teilnehmenden des Weiterbildungsbonus



Zentrale Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung

- Der Weiterbildungsbonus ist **sehr gut ausgelastet**, die Zielwerte bezüglich Teilnehmende auf Projekt- und auf ESF-OP-Ebene werden vollständig erfüllt bzw. übererfüllt. Der Anteil geringqualifizierter und älterer Teilnehmender fällt – gemessen am Zielwert des ESF-OP – zwar eher gering aus. Im Vergleich mit ähnlichen Weiterbildungsgutscheinen auf Bundes und Länderebene ist er allerdings durchaus als hoch einzuschätzen.
- Knapp ein Drittel der Begünstigten werden über die **zielgruppenspezifischen Subprogramme** des Weiterbildungsbonus gefördert. Ein vergleichsweise hoher Anteil Teilnehmender ist in der Gesundheitsbranche tätig, dementsprechend groß ist die Zahl jener, die sich in sozialen bzw. gesundheitlichen Themen weiterbilden.
- **Geringqualifizierte Begünstigte** werden insbesondere durch die auf sie zugeschnittenen Subprogramme (Hamburger Modell, Aufstocker, Qualifizierungscoaching) des Weiterbildungsbonus erreicht. Sie kommen insbesondere aus dem Dienstleistungs- und Sozialbereich, aber auch aus weniger häufig erreichten Branchen wie Verkehr und Logistik sowie Produktion und Metall. Meist bilden sie sich im Bereich der Gastronomie bzw. Touristik fort oder belegen deutsche Sprachkurse.
- **Ältere Begünstigte** sind dagegen relativ gleichmäßig verteilt über die Branchen, mit Ausnahme des Sektors Produktion und Metall, in der ihr Anteil vergleichsweise hoch ausfällt. Sie belegen oftmals Kurse im Gastronomie- und Touristikbereich, aber auch im EDV-Bereich.



Im Folgenden wird erörtert, inwiefern der Weiterbildungsbonus seit Beginn der Förderperiode 2014 bis 2020 die auf Projektebene sowie im ESF-OP festgelegten Zielwerte erfüllt. Ein dezidierter Blick wird hierbei auf geringqualifizierte und ältere Beschäftigte geworfen. Die Untersuchung beruht hauptsächlich auf den Ergebnissen der Auswertung von projektinternen Monitoringdaten.

Allgemeine Betrachtung der teilnehmenden Beschäftigten

Die Nachfrage nach dem Weiterbildungsbonus ist generell sehr hoch. Bereits 4.800 Beschäftigte sind während der ESF-Förderperiode 2014-2020²⁰ gefördert worden. Die Zielwerte auf Projektebene sind damit bisher vollständig erfüllt worden: Das Ziel, 3.948 Beschäftigte²¹ für eine Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme bis Ende 2016 – das Ende der ersten Projektphase – zu gewinnen, wurde zu 99 Prozent erreicht (3.922). Für die Projektlaufzeit 2017 bis Ende 2020 sollen zusätzlich 4.620 Teilnehmende erreicht werden. Zusammen mit den bereits erreichten Teilnehmenden würde damit der Outputzielwert des Spezifischen Ziels C3-1, in dem der Weiterbildungsbonus eingebettet ist, allein durch den Weiterbildungsbonus um ein Prozent übererfüllt werden.



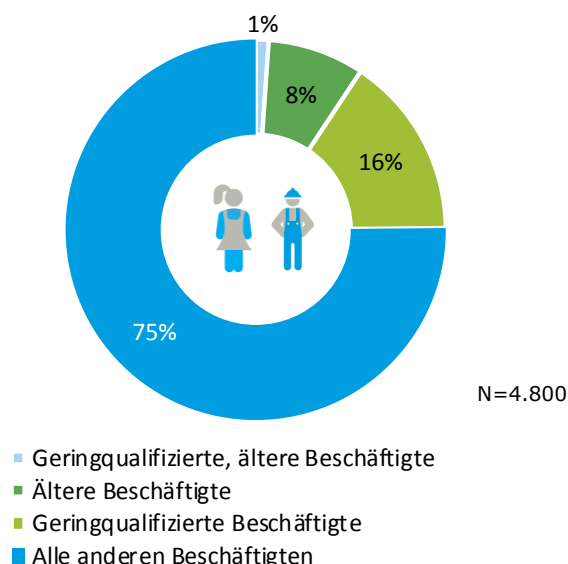
Der Weiterbildungsbonus agiert somit überaus erfolgreich – das Programm ist sehr gut ausgelastet und erfüllt umfangreich die gesteckten Ziele auf Projektebene wie auch auf Ebene des Spezifischen Ziels: Die hohe Anzahl der Teilnehmenden spiegelt die zentrale Bedeutung des Weiterbildungsbonus für das Spezifische Ziel C3-1 des ESF-OP wider.

Betrachtung der Teilnehmenden hinsichtlich Bildungsstand und Alter



Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man Beschäftigtengruppen mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf betrachtet. Aus Sicht der Europäischen Kommission betrifft dies insbesondere geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Dementsprechend verankerte die Kommission einen Suboutputzielwert bezogen auf diese Zielgruppen. Wie eingangs erwähnt, sollen 59 Prozent der Teilnehmenden, die unter dem Spezifischen Ziel C3-1 des ESF-OP gefördert werden, geringqualifiziert (ISCED 0 bis 2) *oder* über 54 Jahre alt sein. Tatsächlich waren bis Ende 2016 aber nur 36 Prozent aller unter C3-1 geförderten Teilnehmenden geringqualifiziert oder älter als 54 Jahre. Dabei kommt der Weiterbildungsbonus lediglich auf 25 Prozent²². 16 Prozent der Teilnehmenden sind geringqualifiziert, 8 Prozent älter als 54 Jahr (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Teilnehmende des Weiterbildungsbonus nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

²⁰ Der ausgewertete Zeitraum geht vom 01.11.2014 (der Projektbeginn in der „neuen“ Förderperiode 2014-2020) bis zum 31.08.2017.

²¹ Angegebener Zielwert im Projektvorschlag 2013

²² C3-1 übergreifend liegt der Anteil aller unter C3-1 geförderten Teilnehmenden, die geringqualifiziert oder älter als 54 Jahre sind, bei 36 Prozent.

Tatsächlich sind jedoch die oben genannten Befunde zu relativieren: Denn zieht man ähnliche Programme der Weiterbildungsförderung zum Vergleich hinzu, erscheint der bisher durch den Weiterbildungsbonus erreichte Anteil geringqualifizierter und älterer Beschäftigter relativ hoch, wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird.




So liegt der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter, der durch die bundesweite Bildungsprämie sowie durch den in Nordrhein-Westfalen angebotenen Bildungsscheck erreicht wird, bei maximal 3 Prozent, also 14 Prozentpunkte unter dem Wert, den der Weiterbildungsbonus erreicht. Der Anteil geringqualifizierter Begünstigter des Programms WeGebAU liegt indes bei 32 Prozent und damit 15 Prozentpunkte über dem durch den Weiterbildungsbonus erreichten Wert, was jedoch mit dem direkten Zuschnitt²³ der Anspruchsberechtigten auf Geringqualifizierte zu erklären ist. Selbst mit diesem Zuschnitt liegt der Anteil um fast 30 Prozentpunkte unter dem Suboutputzielwert, der im Hamburger ESF-OP für das Spezifische Ziel C3-1 und damit auch für den Weiterbildungsbonus definiert ist.

55+

Ähnliches gilt für den Anteil älterer Beschäftigter. Bei der Bildungsprämie liegt dieser Anteil bei 5 Prozent, also 4 Prozentpunkte unter dem Anteil der Zielgruppe an den Teilnehmenden des Weiterbildungsbonus. Bei WeGebAU und Bildungsscheck NRW liegt der Anteil bei maximal 15 Prozent, wobei hier auch die Altersgruppe 50- bis 54-Jährigen mitberücksichtigt wird. Zählt man diese Altersgruppe beim Weiterbildungsbonus hinzu, erhöht sich der Anteil beim Hamburger Förderprogramm auf 22 Prozent (vgl. hierzu den hohen Anteil der 50- bis 54-Jährigen in Abbildung 7).

Tabelle 2: Anteil geringqualifizierter und älterer Begünstigter im Vergleich zu anderen Weiterbildungsgutscheinen

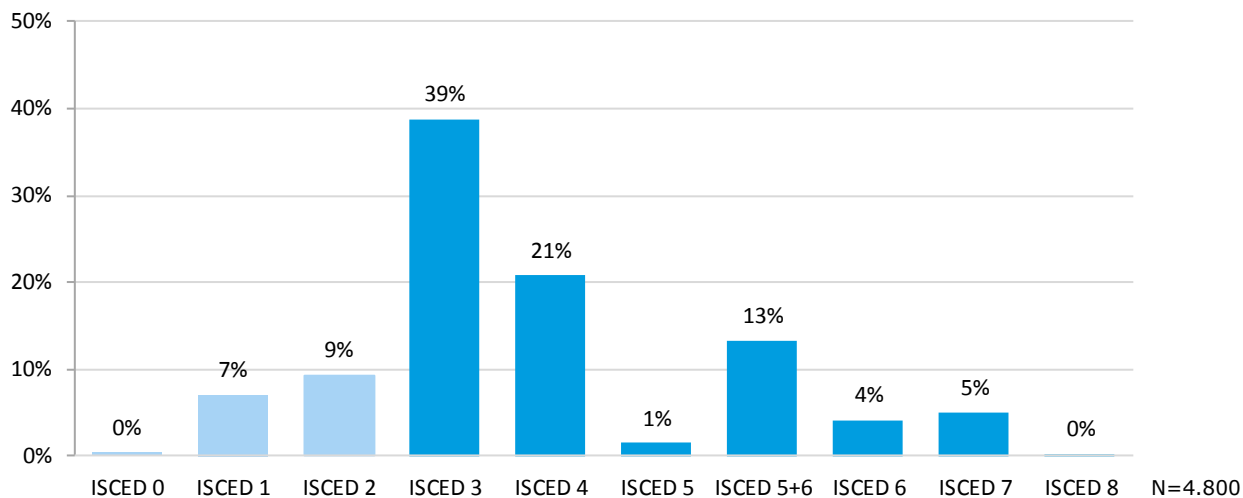
	Bildungsprämie	WeGebAU	Bildungsscheck NRW	Weiterbildungsbonus
Dokumentationszeitraum	2010-2011	2009 -11.2011	2006 – 06.2010 (individueller Zugang / Betrieblicher Zugang)	11.2014 – 08.2017
Anteil Geringqualifizierter (ISCED 0-2)	3%	32%	1% / 3%	17%
Anteil Beschäftigter im Alter von 50 Jahren oder älter		14%	15% / 11%	22%
Anteil Beschäftigter im Alter von 55 Jahren oder älter	5%			9%

Quellen: RWI (2013); Bundesregierung (2012); Stanik & Käßlinger (2013); Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



In Hinblick auf den Bildungsstand der Teilnehmenden des Weiterbildungsbonus ist zudem auffallend, dass die überwiegende Mehrheit (60 Prozent) der Teilnehmenden Bildungsabschlüsse der Sekundarstufe II (d.h. ISCED 3, wie gymnasiale Oberstufe, Berufsfachschule) oder post-sekundäre, nicht-tertiäre Ausbildungen (d.h. ISCED 4, wie Fachoberschulen) aufweisen, also jene ISCED-Gruppen, die relativ nah an den als „geringqualifizierten“ bezeichneten ISCED 0-2 liegen (siehe Abbildung 6). Dagegen ähnelt die Teilnahmequote von Beschäftigten der ISCED-Gruppen 5 und höher jener von geringqualifizierten Beschäftigten. Der Weiterbildungsbonus erreicht also insbesondere Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau und damit - laut Matthäus-Prinzip (siehe Kapitel 2.1) – jene, die tendenziell weniger an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte mit akademischem Abschluss.

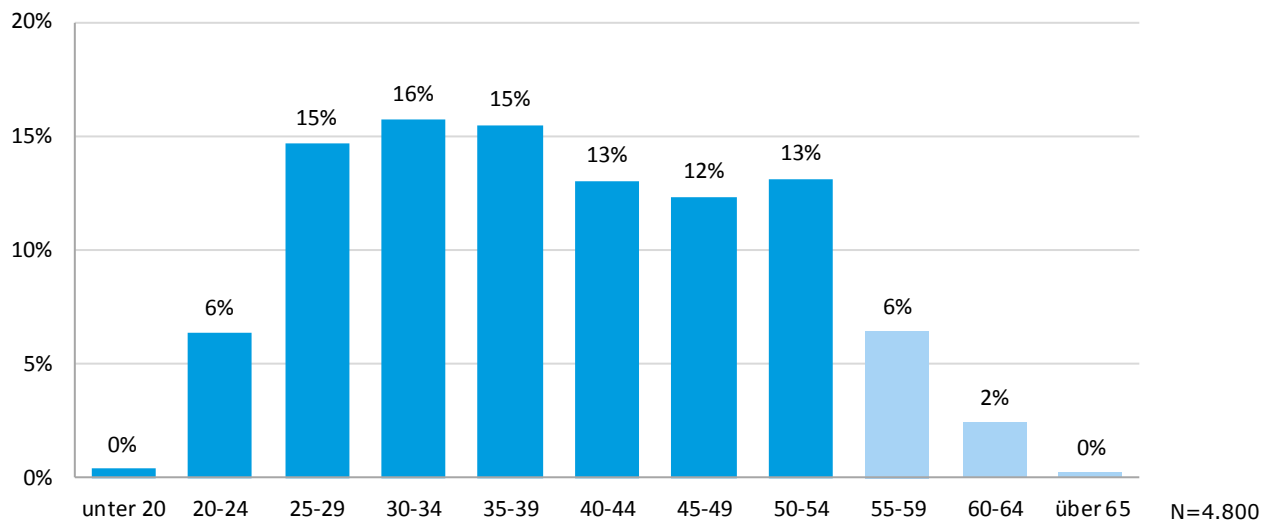
²³ Zwei der drei Fördersäulen des Programms WeGebAU fördern ausschließlich geringqualifizierte Beschäftigte, d.h. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können.

Abbildung 6: Verteilung der Teilnehmenden nach Bildungsstand

Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

55+

Hinsichtlich der Verteilung der Teilnehmenden nach Altersgruppen fällt auf, dass die Anteile der 45 bis 49-Jährigen sowie der 50 bis 54-Jährigen ähnlich wie bei jüngeren Alterskohorten bei über 10 Prozent liegt. Laut Projektträger handelt es sich bei diesen beiden Altersgruppen vermehrt um „Quereinsteiger“, die sich aufgrund eines schnellen technologischen Wandels in der betreffenden Branche oder einer längeren Tätigkeit außerhalb des Bereichs ihrer höchsten formalen Qualifikation umorientieren wollen. Entsprechend hoch ist der Beratungs- und Weiterbildungsbedarf. Der Anteil der darauffolgenden Alterskohorten ist dagegen deutlich geringer, wie Abbildung 7 verdeutlicht.

Abbildung 7: Verteilung der Teilnehmenden nach Altersgruppen

Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



Zusammenfassend ist die Verteilung der Teilnehmenden nach Bildungsstand und Alter als relativ positiv zu bewerten, insbesondere hinsichtlich der Erreichung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter durch den Weiterbildungsbonus: Trotz der Tatsache, dass die Teilnahmequote beider Beschäftigtengruppen deutlich geringer ausfällt als im Hamburger ESF-OP geplant, sind die erreichten Quoten im Vergleich zu anderen ähnlichen Förderprogrammen hoch. Dem Weiterbildungsbonus scheint es damit besser als manchem vergleichbaren Programm zu ge-

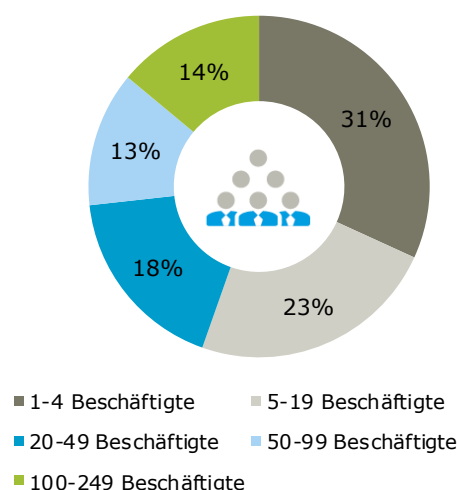
lingen, die Herausforderungen, die sich Älteren und Geringqualifizierten hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme stellen (siehe Kapitel 4.1), zu adressieren. Der Zielwert des im ESF-OP festgelegten Suboutputindikators, 59 Prozent aller Teilnehmenden diesen beiden Beschäftigtengruppen zuzuordnen, scheint angesichts der aktuell kalkulierten Kosten pro Teilnehmer jedoch zu ambitioniert.

Positiv zu bewerten ist zudem die hohe Anzahl erreichter Teilnehmender mit Bildungsabschlüssen der Sekundarstufe II – angesichts deren tendenziell geringeren Weiterbildungsteilnahmequote als Akademiker – sowie der relativ hohe Anteil an Beschäftigten zwischen 45 und 54 Jahren – angesichts der steigenden Anzahl von „Umorientierern“ in diesen Altersgruppen mit oftmals intensivem Beratungs- und Coachingbedarf.

Betrachtung der Teilnehmenden hinsichtlich Unternehmensgröße

Betrachtet man die Größe der Unternehmen, in denen Teilnehmende des Weiterbildungsbonus beschäftigt sind, fällt der hohe Anteil an Kleinstbetrieben auf. So arbeiten über die Hälfte der Teilnehmenden in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, fast ein Drittel sogar in Unternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten, wobei hierunter auch Selbstständige fallen – knapp 24 Prozent aller Begünstigten des Weiterbildungsbonus sind selbstständig. Dagegen arbeiten lediglich 14 Prozent der Teilnehmenden in mittelgroßen Unternehmen bis max. 249 Beschäftigten.

Abbildung 8: Teilnehmende des Weiterbildungsbonus nach Größe der Unternehmen, in denen sie arbeiten.



Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



Der hohe Anteil der Teilnehmenden, die in Kleinstbetrieben arbeiten, ist aus Sicht der Evaluation ein durchaus beachtlicher Wert. Denn wie in Kapitel 4.2 erörtert, fehlt es insbesondere jenen Kleinstbetrieben an personellen und finanziellen Ressourcen, um die Freistellung der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen zu kompensieren oder sie organisatorisch und finanziell bei der Weiterbildung zu unterstützen.

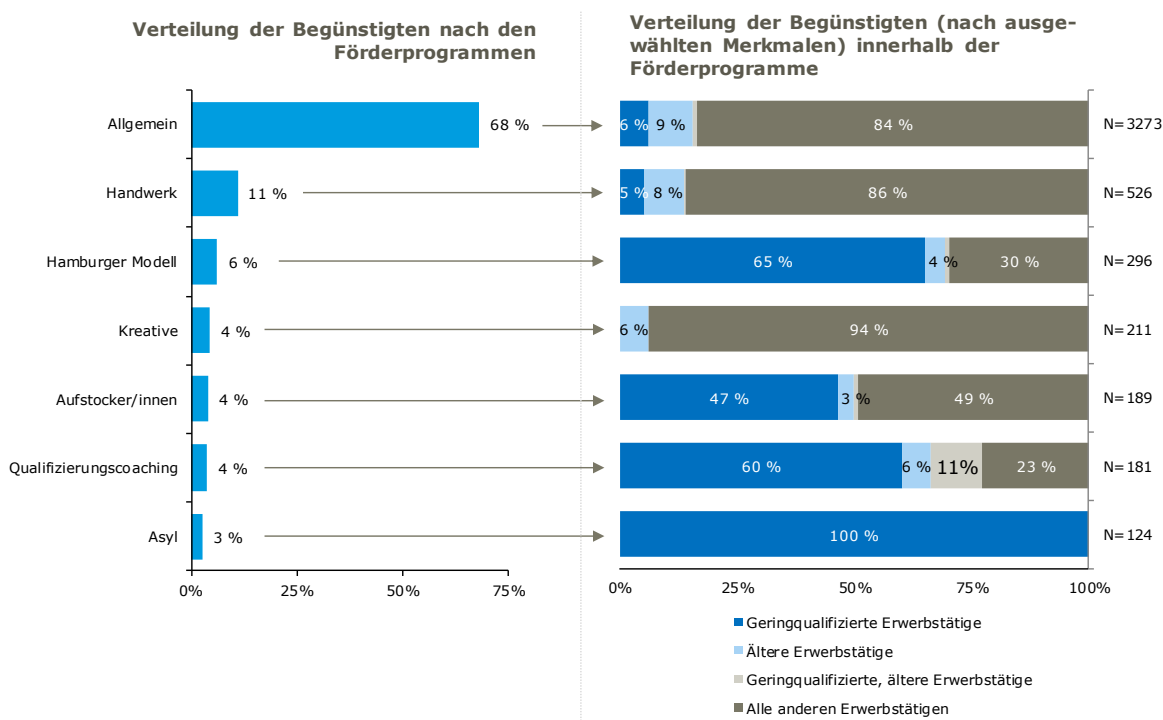
Betrachtung der Teilnehmenden hinsichtlich Förderprogramme, Branchen und Weiterbildungsthemen

Betrachtet man die Verteilung der Teilnehmenden nach Aspekten wie Förderprogrammen, Branchen und Weiterbildungsthemen, lassen sich gewisse Trends identifizieren, die im Folgenden vorgestellt werden.

Hinsichtlich der **Förderprogramme** ist festzuhalten, dass geringqualifizierte Beschäftigte insbesondere über die zielgruppenspezifischen Sub-Programme des Weiterbildungsbonus erfolgreich erreicht werden. Wie in Abbildung 9 dargestellt, erhalten mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden einen Weiterbildungsgutschein über das allgemeine Förderprogramm. Der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter liegt hier bei 6 Prozent. Bei den Subprogrammen Hamburger Modell, Aufstocker und Qualifizierungscoaching ist dieser Anteil um einiges höher. Mindestens die Hälfte der Teilnehmenden ist geringqualifiziert, beim Qualifizierungscoaching sind es sogar fast drei Viertel aller Teilnehmenden; das 2016 ausgelaufene Asyl-Förderprogramm wurde sogar ausschließlich von Geringqualifizierten in Anspruch genommen. Grund für den vergleichsweise höheren Anteil an Geringqualifizierten in diesen Subprogrammen (Hamburger Modell, Aufstocker, Qualifizierungscoaching, Asyl) ist, sind die Förderkonditionen bzw. Zielgruppendefinitionen der genannten Subprogramme – sie bedienen Beschäftigtengruppen, die überproportional häufig geringqualifiziert sind. Gemessen am Gesamtprogramm machen die genannten Subprogramme jedoch einen geringen Anteil aus.



Abbildung 9: Verteilung der Teilnehmenden nach Förderprogrammen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Förderprogramme



Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



Ältere Beschäftigte werden hingegen durch das Programm „Allgemein“, insbesondere aber durch „Qualifizierungscoaching“ vergleichsweise gut angesprochen – 17 Prozent der Teilnehmenden dieses Subprogramms sind älter als 54 Jahre alt, wobei der Großteil zusätzlich geringqualifiziert sind. Gründe hierfür scheinen einerseits bereits oben angemerkten Einstellungsänderungen der Unternehmen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, andererseits aber auch an der ebenfalls oben erwähnten steigenden Anzahl an „Umorientierten“, die hohen Beratungs- und Coachingbedarf aufweisen. Bei den anderen zielgruppenspezifischen Förderprogrammen schwankt ihr Anteil dagegen zwischen 3 Prozent (Aufstocker) und 8 Prozent (Handwerk).

Betrachtet man die erreichten **Branchen**, fällt der vergleichsweise hohe Anteil Teilnehmender aus der Gesundheitsbranche auf. Über ein Viertel der Teilnehmenden sind in diesem Sektor tätig, gefolgt von der Dienstleistungsbranche (13 Prozent) und Wirtschaft bzw. Verwaltung (12 Prozent).

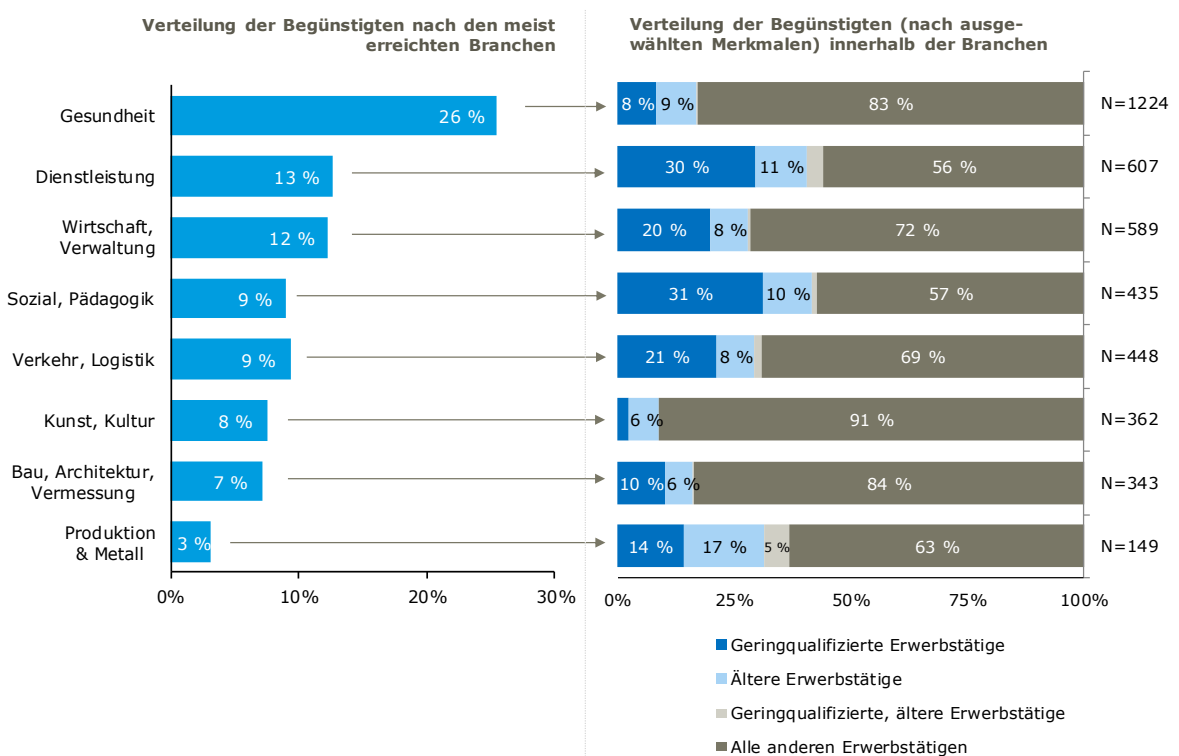


Ältere Beschäftigte werden insbesondere im Bereich Produktion und Metall (22 Prozent der Teilnehmenden aus dieser Branche sind älter als 54 Jahre), aber auch im Dienstleistungsbereich (15 Prozent) und Sozialbereich (11 Prozent) vergleichsweise gut erreicht. Jedoch fällt insbesondere der Bereich Produktion und Metall im Gesamtprogramm nicht sonderlich ins Gewicht – lediglich 3 Prozent aller Teilnehmenden am Weiterbildungsbonus sind in dieser Branche tätig.



Der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter ist besonders hoch im Dienstleistungs- und Sozialbereich (beide rund 30 Prozent), aber auch in den Branchen Verkehr und Logistik sowie Produktion und Metall (21 bzw. 19 Prozent). Dagegen ist ihr Anteil in der Gesundheitsbranche mit 8 Prozent relativ gering. Ein Grund hierfür ist laut Teilnehmenden des Gruppeninterviews, dass geringqualifizierte Beschäftigte gerade nicht in KMU („kleine Pflegedienste brauchen ausschließlich Fachpersonal“) arbeiten, sondern eher in Großunternehmen, die aber wiederum aufgrund der KMU-Beschränkung des Programms nicht gefördert werden dürfen. Generell sei die KMU-Beschränkung hinderlich bei der Erreichung geringqualifizierter Beschäftigter. Denn viele Geringqualifizierte würden auch in Zeitarbeitsfirmen arbeiten, die nach gängiger Definition keine KMU sind. Auch hier ist anzumerken, dass die Branchen (Verkehr und Logistik; Metall und Produktion), in denen Geringqualifizierte besonders gut erreicht werden, in der Gesamtschau nicht wirklich ins Gewicht fallen.

Abbildung 10: Verteilung der Teilnehmenden nach Branchen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Branchen



Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



Angesichts der teils deutlichen Unterschiede zwischen den Branchen hinsichtlich der Erreichung Geringqualifizierter stellt sich die Frage, wie umfangreich bzw. wie erfolgreich geringqualifizierte Beschäftigte in den jeweiligen Branchen tatsächlich erreicht worden sind. Eine IAQ-Studie (Kalina & Weinkopf 2016) hat den Anteil geringqualifizierter Beschäftigter innerhalb bestimmter Wirtschaftssektoren errechnet, was - unter einem gewissen methodischen Vorbehalt²⁴ - einige Rückschlüsse hierzu zulässt:

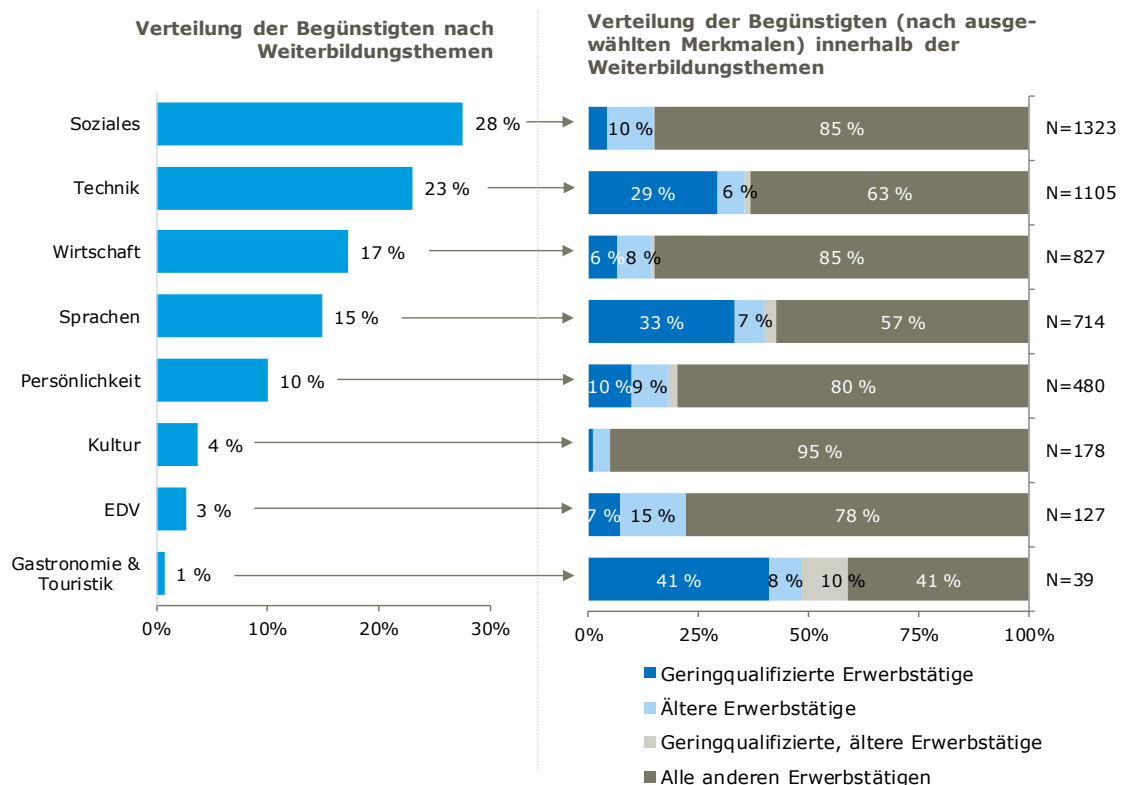
²⁴ Daten wurden auf Bundesebene erhoben, zudem sind die vom IAQ verwendeten Wirtschaftssektoren nicht absolut deckungsgleich mit den Branchen, die das Zwei:P-Monitoring benutzt.

- Überproportional viele geringfügige Beschäftigte erreicht der Weiterbildungsbonus scheinbar im Bereich der Dienstleistungen (bundesweit: 16 Prozent²⁵) und in der Verkehrsbranche (bundesweit: 17 Prozent).
- Im Bereich Metall und verarbeitendes Gewerbe (bundesweit: 12 bzw. 16 Prozent), Gesundheit (bundesweit: 8 Prozent) und Baugewerbe (bundesweit: 12 Prozent) sowie im Bereich Wirtschaft (bundesweit: 14 Prozent für Handel) entspricht der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter mehr oder weniger jenem Anteil, der bisher durch den Weiterbildungsbonus erreicht worden ist. Angesichts der innovativen, auf geringqualifizierte Beschäftigte zugeschnittenen Subprogramme des Weiterbildungsbonus scheint es hier aber noch unausgeschöpfte Potentiale zur Erreichung Geringqualifizierter zu geben.

Insgesamt kann damit festgehalten werden, dass es dem Weiterbildungsbonus in allen Branchen weitestgehend gelingt, Geringqualifizierte zumindest entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten in der jeweiligen Branche zu erreichen.

Hinsichtlich der gewählten **Weiterbildungsthemen** ist festzuhalten, dass sich fast 30 Prozent aller Teilnehmenden in sozial relevanten Themen wie Medizin, Pflege und Gesundheit weiterbilden (siehe Abbildung 11) – angesichts des relativ hohen Anteils der Teilnehmenden aus der Gesundheitsbranche wenig überraschend. Häufig besucht werden auch technische (insb. Lager, Logistik, Transport) und wirtschaftliche Weiterbildungsangebote (Controlling, Buchführung, Marketing), gefolgt von Fortbildungen in Sprachen, wobei hier rund 40 Prozent Sprachkurse in Deutsch belegen.

Abbildung 11: Verteilung der Teilnehmenden nach Weiterbildungsthemen bzw. nach ausgewählten Merkmalen innerhalb der Weiterbildungsthemen



Quelle: Zwei:P Monitoringdaten; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

²⁵ Dies beinhaltet Gastgewerbe, Kredit-/Versicherungsgewerbe, Grundstücke, Vermietungen, DL-Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen.



Der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter ist insbesondere bei Weiterbildungskursen zu Themen der Gastronomie und Touristik (wie Kochen, Hauswirtschaft, Hotel- und Gaststättenbetrieb) hoch – über die Hälfte aller Teilnehmenden an entsprechenden Fortbildungsangeboten sind geringqualifiziert, wobei das Thema in der Gesamtschau nur wenig bedeutsam ist – lediglich 1 Prozent aller Begünstigten des Weiterbildungsbonus bilden sich in diesem Bereich fort. Neben technischen Weiterbildungskursen werden auch oft Sprachkurse belegt, wobei ein Großteil der Geringqualifizierten (92 Prozent) deutsche Sprachkurse besuchen – ein Indiz dafür, dass der Weiterbildungsbonus zur Sicherstellung von Grundkompetenzen bei Geringqualifizierten beiträgt und damit eine wesentliche Herausforderung dieser Beschäftigtengruppe bzgl. der Weiterbildungsteilnahme adressiert.



Auch der Anteil älterer Teilnehmender ist vergleichsweise hoch im Bereich Gastronomie und Touristik (18 Prozent), genauso wie im EDV-Bereich – 15 Prozent der Begünstigten, die an EDV-Kursen teilnehmen, sind älter als 54 Jahre. Doch auch die Bedeutung dieser Kurse ist – in absoluten Zahlen gesehen – eher gering. Nur knapp 130 Begünstigte des Weiterbildungsbonus belegen EDV-Kurse, das sind 3 Prozent aller Begünstigten.



Angesichts dieser Verteilungen kann die Förderung des Weiterbildungsbonus als insgesamt zielführend, differenziert und geeignet für unterschiedliche Beschäftigtengruppen bewertet werden. Die Subprogramme ermöglichen eine zielgerichtete Erreichung insbesondere geringqualifizierter Beschäftigter und fördern Weiterbildungen in unterschiedlichen Branchen und Weiterbildungsthemen, ohne negativ auffallende Konzentrierungen. Gleichzeitig gibt es konkrete Ansatzpunkte für eine Optimierung in der Erreichung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter:

- Potentiale hinsichtlich der Erreichung älterer Beschäftigter zeigen sich im Sektor Produktion und Metall sowie im Weiterbildungsbereich EDV.
- Potentiale hinsichtlich der Erreichung geringqualifizierter Beschäftigter zeigen sich insbesondere in den Branchen Metall und verarbeitendes Gewerbe, Gesundheit, Baugewerbe und Wirtschaft sowie im Weiterbildungsthemen der Gastronomie und Touristik.

5.1.2 Zugangswege, Beweggründe für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus und Erwartungen an die Weiterbildung



Zentrale Ergebnisse zu Zugangswegen, Beweggründen für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus und Erwartungen an die Weiterbildung

- Der **Zugang** zum Weiterbildungsbonus erfolgt weniger über (Verweis-)Beratung, sondern überwiegend und in etwa gleichermaßen durch Initiative der Betriebe oder durch Initiative der Beschäftigten selbst.
- Der vorwiegende Beweggrund für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus ist die **Lösung von Finanzierungsherausforderungen**. Dies gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen.
- Gerade im Handwerk, in der Gesundheits- und Sozialbranche sowie in Hinblick auf ältere Beschäftigte kommt der **Fachkräftemangel verbunden mit einem hohen Weiterbildungsdruck** als wichtiger Beweggrund für die Inanspruchnahme hinzu.
- Die **Erwartungen** der Beschäftigten und der Betriebe stellen sich sehr heterogen dar.
 - Bei den Beschäftigten reichen sie von keinen spezifischen Erwartungen über Erwartungen an die Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit bis hin zu einem erweiterten beruflichen Einsatz eigener Neigungen und Interessen.

- Die Unternehmen erhoffen sich vor allem Leistungs-, Qualitäts- und / oder Effizienzsteigerungen sowie teilweise eine höhere Flexibilität im Einsatz ihrer Mitarbeiter/-innen



Dieses Kapitel beruht überwiegend auf Erkenntnissen aus den Fallstudien sowie aus dem Gruppengespräch mit dem Projektteam. Zur Einordnung der Ergebnisse werden darüber hinaus Ergebnisse der Literaturanalyse herangezogen.

In den Fallstudien wurde eine gewisse Bandbreite an **Zugangswegen** zum Weiterbildungsbonus deutlich. In der Regel erfolgte der Zugang entweder auf Initiative des Betriebs oder auf Basis einer Eigenrecherche und Initiative der Beschäftigten selbst. (Verweis-)Beratungen spielten zumindest für die tiefer betrachteten Fälle eine untergeordnete Rolle.

Die Fallstudien legen einen gewissen Zusammenhang zwischen Beschäftigtenzielgruppen und Zugangswegen nahe: Bei Beschäftigten, die weder zu den Geringqualifizierten, noch zu den Älteren zählen, war der ausschließliche Zugangsweg über Eigeninitiative und -recherche, was eine bereits vorhandene hohe Weiterbildungsaspiration, bereits vorliegende konkrete Weiterbildungspläne und ein aktives Handeln der entsprechenden Personen nahelegt (vgl. auch Koval & Folger 2013, S. 116).



Bei der Gruppe der Geringqualifizierten zeigen sich zwar sehr unterschiedliche Zugangswegen von eigener Initiative und Recherche, über den Hinweis eines Weiterbildungsträgers, bis hin zu einer Initiative des Betriebs. Damit können jedoch auch für zwei der drei Geringqualifizierten in den Fallstudien eine hohe Weiterbildungsaspiration, bereits vorliegende konkrete Weiterbildungspläne und ein aktives Handeln der entsprechenden Personen unterstellt werden. Alle älteren Beschäftigten, mit denen im Rahmen der Fallstudien gesprochen werden konnte, nahmen den Weiterbildungsbonus dagegen auf Initiative der Betriebe hin in Anspruch.

Als zentraler **Beweggrund** für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus konnte in der Analyse der Fallstudien die Lösung von Finanzierungsherausforderungen herausgearbeitet werden. Dieser Beweggrund wurde von nahezu allen Akteuren in den Vordergrund gestellt: Sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte weisen darauf hin, dass sie ohne Unterstützung durch den Weiterbildungsbonus die geförderten Weiterbildungen nicht hätten realisieren können, wie unter anderem die folgenden Zitate verdeutlichen.

Beschäftigte/r: „Also ich hätte es auf keinen Fall bezahlen können und hätte es aus dem Grund auch nicht machen können. Wenn es mir nicht angeboten worden wäre und es nicht auch noch finanziell eine Unterstützung gegeben hätte, hätte dieser Kurs nicht stattgefunden. Da bin ich aus meiner Kenntnis, was hier machbar ist und was nicht machbar ist relativ davon überzeugt, dass es so ist.“

Unternehmer/-in: „Also wir hätten entweder in den drei Fällen, ich weiß es nicht, wir hätten sicherlich dann mindestens einen weniger gemeldet. Einfach weil wir die Kosten der Weiterbildung so nicht einfach aus dem Hut zaubern können.“

Gerade im Handwerk, aber auch im Bereich Gesundheit und Soziales, sowie in Hinblick auf die Zielgruppe der Älteren, wird jedoch auch der Fachkräftemangel und der hohe Weiterbildungsdruck als zweiter wichtiger Beweggrund in Ergänzung zu Finanzierungsproblemen angesprochen, wie das folgende Zitat exemplarisch verdeutlicht.

Unternehmer/-in: „Also ich finde gerade heutzutage auch mit diesem Fachkräftemangel, wir sind schon, ja, gezwungen, wir sind in der Metallbaubranche, auch mal Leute einzustellen, die vielleicht nicht so ganz, ja, das, was sie eigentlich bei der Bewerbung versprechen, auch bieten. Und das, diesen Weiterbildungsbonus nutzen wir sozusagen auch als Feinschliff. Die Leute immer noch mal ein bisschen weiter zu optimieren, oder wie man das auch immer sagen mag. Dass wir wirklich bieten, was die Kunden auch heutzutage erwarten oder was man selbst auch durch die ganzen Zertifizierungen an Vorschriften hat, im Grunde genommen noch besser vertreten kann.“

55+

In Verbindung mit dem obigen Befund, wonach gerade bei Älteren die Initiative auch von den Betrieben ausgeht, deuten die Ergebnisse der Fallstudien darauf hin, dass es vor dem Hintergrund des demografischen und technologischen Wandels sowie den daraus resultierenden Fachkräftengaps für Unternehmen zunehmend „eine Option ist, im Falle eines Mangels an geeigneten Kandidaten bestehende Mitarbeiter zu qualifizieren und weiterzubilden“ (vgl. BMAS 2016, S. 18), auch wenn diese bereits 55 Jahre oder älter sind, und dass der Weiterbildungsbonus solche Weiterbildungsentscheidungen erleichtert.

In den Fallstudien wurde als **Erwartung an die geförderte Weiterbildung** von Seiten der Beschäftigten in der Regel eine Erweiterung der eigenen Kenntnisse und damit der Einsatzfähigkeit im jeweiligen Betrieb formuliert. Letzteres, verbunden mit Leistungs-, Qualitäts- und / oder Effizienzsteigerungen, waren dann auch die vorherrschenden Erwartungen der Betriebe an die geförderte Weiterbildung. Dazu kommt die Erwartung an mehr Flexibilität beim Personaleinsatz. Bei den Beschäftigten bzw. Selbständigen wurde zwischen den Zeilen teilweise auch der Aspekt der Arbeitsplatz- bzw. Einkommenssicherung als wichtige Erwartung deutlich.

Gerade in Fällen, in welchen die Unternehmen die treibenden Kräfte hinter der geförderten Weiterbildung waren, äußerten die Beschäftigten eher keine größeren Erwartungen – im Nachhinein konnten sie den Mehrwert für ihre eigene Einsatzfähigkeit jedoch durchaus erkennen. Waren die Beschäftigten selbst diejenigen, die sich aus eigener Motivation die Weiterbildung ausgesucht hatten, waren neben der Arbeitsplatzsicherungsmotivation teilweise auch Aufstiegshoffnungen und in jedem Fall ein erweiterter beruflicher Einsatz der eigenen Neigungen, Interessen und Stärken wichtige Motivation für den Besuch entsprechender Weiterbildungen und die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus.

Die Ergebnisse zu den Erwartungen der Beschäftigten decken sich weitgehend mit den Ergebnissen aus der Evaluation der Bildungsprämie: Demnach sind ergänzende Kenntnisse für den Beruf und eine damit verbundene Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, die Anpassung an neue Aufgaben sowie die Sicherheit der Arbeitsstelle bzw. der beruflichen Existenz zentrale mit der Weiterbildung verbundene Ziele von Beschäftigten (vgl. RWI 2013).

5.1.3 Einflussfaktoren auf die Zielgruppenerreichung



Zentrale Ergebnisse zu Einflussfaktoren auf die Zielgruppenerreichung

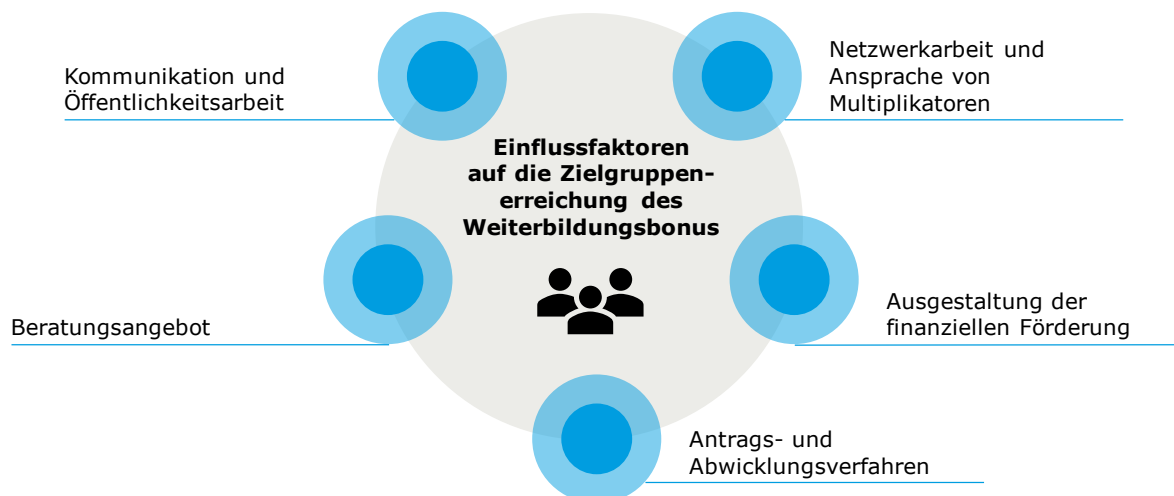
- Sowohl die **Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit, als auch die Netzwerkarbeit und die Ansprache von Multiplikatoren** können als differenziert und zielführend betrachtet werden. Aus Sicht der Evaluation besteht jedoch noch Potenzial, diese insbesondere in Hinblick auf spezifische Zielgruppen zu optimieren und damit einen Beitrag dazu zu leisten, dass Zielgruppen noch besser erreicht werden, für die der Weiterbildungsbonus den größten Mehrwert verspricht.

- Das **Beratungsangebot** ist professionell und zielführend. Die vorhandenen Ressourcen für inhaltliche Beratung werden eingesetzt. Es ist davon auszugehen, dass eine stärkere Erreichung von Geringqualifizierten und Älteren auch größere inhaltliche Beratungs- und Coachingbedarfe mit sich bringen würde.
- Die **Ausgestaltung der finanziellen Förderung** ist differenziert und geeignet, um Zielgruppen zu erreichen, die besonders von der Förderung profitieren können. Mitnahmeeffekte werden weitgehend effektiv begrenzt. Zudem dient die finanzielle Förderung als „Zugpferd“, um einen Beitrag zur sozialen Innovation zu leisten. Dieser könnte jedoch noch stärker herausgearbeitet und systematischer skaliert werden.
- Das **Antrags- und Abwicklungsverfahren** wird als angemessen beurteilt.



Die Zielgruppenerreichung hängt neben Merkmalen von Unternehmen und Beschäftigten sowie gesellschaftlichen Entwicklungen von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ab. Die wichtigsten werden im Folgenden beschrieben und bewertet. Für jeden der in Abbildung 12 dargestellten Faktoren wird zunächst die IST-Situation beschrieben. Im Anschluss wird diese aus Sicht der Evaluation bewertet. In die Bewertung fließen Ergebnisse des Gruppengesprächs mit dem Träger des Weiterbildungsbonus sowie aus den Experteninterviews mit ein.

Abbildung 12: Einflussfaktoren auf die Zielgruppenerreichung des Weiterbildungsbonus im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.



Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Bekannt gemacht wird der Weiterbildungsbonus durch unterschiedliche Arten der Öffentlichkeitsarbeit. Zentrale Anlaufstelle im Internet ist die Seite www.weiterbildungsbonus.net. Die Seite ist im Internet einfach zu finden und enthält alle relevanten Informationen. Es gibt Flyer, die sich vorwiegend an die Betriebe richten, sowie Informationsblätter mit Details zu den einzelnen Subprogrammen. Daneben sind auf der Webseite einige Förderbeispiele und Pressematerialien aufbereitet. Nicht zuletzt findet sich dort ein Formular zur „Anfrage auf Förderung und Beratung“ im PDF-Format sowie die Kontaktinformationen der Beraterinnen und Berater des Weiterbildungsbonus.

Auf den Weiterbildungsbonus wird unter anderem von den Informations- und Beratungszentren, dem Weiterbildungstelefon und der Internetseite von Weiterbildung Hamburg Service und Beratung (W.H.S.B.) sowie von der Webseite der Bildungsprämie des Bundes als Fördermöglichkeit

verwiesen. Daneben werden Flyer und Informationsmaterialien an Multiplikatoren verteilt. Eine Besonderheit gilt für das Subprogramm „Hamburger Modell“: In diesem Subprogramm werden Teilnehmer/-innen am Hamburger Modell bereits im Bescheid des Jobcenters samt Förderhöhe und Kontaktdaten hingewiesen. Bezogen auf die anderen Subprogramme (insb. „Klassik“ und „Handwerk“) werden Kammern, Innungen und Verbände sporadisch mittels einzelner Kampagnen auf die Fördermöglichkeit aufmerksam gemacht.



Aus Sicht der Evaluation kann die Öffentlichkeitsarbeit insgesamt als differenziert und zielführend bewertet werden. Sie trägt zu einer angemessenen Bekanntheit der Förderung bei. Die Fördermöglichkeit und alle notwendigen Informationen sind mit vertretbarem Aufwand zu finden und werden – teils zielgruppenspezifisch – verbreitet. Gleichzeitig gibt es konkrete Ansatzpunkte für eine Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit:

- So zeigte das Gruppengespräch mit dem Träger des Weiterbildungsbonus, dass bislang zwar subprogrammspezifische Ansprachestrategien verfolgt werden, dass die Ansprachestrategien hinsichtlich Geringqualifizierter und Älterer sowie von besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen noch weiterentwickelt werden und möglicherweise datenbasierter und gezielter erfolgen können.
- Auch die auf der Webseite des Weiterbildungsbonus aufgeführten Infomaterialien und Förderbeispiele enthalten kaum ansprechende Informationen insbesondere für Geringqualifizierte oder Ältere oder Darstellungen, die den Weiterbildungsbonus besonders als Instrument zur Linderung des Fachkräftemangels darstellen würden. Auch dieser Befund wurde im Gruppengespräch mit dem Träger bestätigt.
- Wäre eine Beratungs- und Förderanfrage mittels einer Onlinemaske direkt und anfangs auch ohne Angaben zum Unternehmen möglich, könnte die Schwelle für Beschäftigte weiter abgesenkt werden.



Netzwerkarbeit und Ansprache von Multiplikatoren

Der Weiterbildungsbonus arbeitet mit einer Vielzahl von Netzwerkpartnern und Multiplikatoren zusammen. Dazu zählen weitere Akteure des Weiterbildungssystems in Hamburg (z.B. W.H.S.B als Träger der Beratungsstellen für die Bildungsprämie des Bundes) sowie weitere Akteuren, die KMU in Hamburg beraten (z. B. Erstberatungsstellen des ESF-Bundesprogramms unternehmensWert:Mensch) und es erfolgt eine entsprechende Verweisberatung in beide Richtungen. Mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit besteht ein Austausch zum Programm „WeGebAU“, auch hier erfolgt eine Verweisberatung in beide Richtungen. Mit dem Jobcenter gibt es regelmäßige Abstimmungen insb. zu den Fallzahlen für das „Hamburger Modell“, außerdem wird über die Leitung versucht, Mitarbeiter/-innen des Jobcenters für eine mögliche Verweisberatung von Aufstockerinnen und Aufstockern zu sensibilisieren. Dennoch wird die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und dem Arbeitgeberservice, insbesondere auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen für eine mögliche Verweisberatung von Leistungsempfängerinnen und -empfängern bzw. KMU auch von Seiten des Trägers des Weiterbildungsbonus noch als ausbaufähig beschrieben. Dies legt auch eine Fallstudie aus dem Subprogramm „Aufstocker“ nahe, im Rahmen derer der Beschäftigte äußerte, dass ihm auf konkrete Nachfragen zu Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung einer Weiterbildung sowohl bei der Agentur für Arbeit als auch beim Jobcenter eher das Gefühl vermittelt wurde, dass eine Weiterbildung nicht gewollt sei und man hier keinerlei Unterstützung geben könne. Den Weiterbildungsbonus hat der Beschäftigte dann selbst bei einer Recherche im Internet gefunden.

Um den besonderen Herausforderungen der Ansprache von Aufstockerinnen und Aufstockern zu begegnen, führt der Träger des Weiterbildungsbonus eine gezielte Ansprache von Multiplikatoren wie Vereinen, Bürgerhäusern, Wohlfahrtsträgern, Migrantenvereinen nach Stadtteilen durch. Auf Basis einer hierfür recherchierten Kontaktliste werden die entsprechenden Akteure zunächst per Mail mit angehängten Informationen (Kontaktdaten, Flyer etc.), anschließend bei Interesse telefonisch und schließlich sogar vor Ort beraten und informiert. Bei diesen Vor-Ort-Besuchen ergeben sich durch entsprechende Vorbereitung und Treffen von Absprachen zu geeigneten Zeitpunkten auch Gespräche mit den Zielgruppen direkt. Diese Arbeit mit Multiplikatoren wird von Seiten

des Trägers als sehr erfolgversprechend, aber auch sehr zeitaufwändig beschrieben, weswegen sie nur eingeschränkt organisiert werden kann.

Für die Zielgruppe der Existenzgründer/-innen und Selbständigen in den RISE-Gebieten erfolgt ebenfalls ein regemäßiger Austausch mit entsprechenden Netzwerken und Projekten der Lokalen Ökonomie im ESF. Bei den Weiterbildungsanbietern ist der Weiterbildungsbonus ebenso bekannt wie die Bildungsprämie des Bundes. Er wird von diesen, wie die Interviews im Rahmen der Fallstudien ergaben, regelmäßig empfohlen, wenn Weiterbildungsinteressierte aufgrund von Finanzierungsherausforderungen zögern, eine Weiterbildung zu beginnen. Im Bereich des Subprogramms „Handwerk“ findet eine enge Zusammenarbeit mit Innungen statt. In Absprache mit Innungsmeistern nehmen Berater/-innen des Weiterbildungsbonus an Innungsversammlungen teil und beraten in diesem Rahmen auch einzelne Unternehmer/-innen.



Insgesamt kann damit die Netzwerk- und Multiplikatorenarbeit als gut bewertet werden.

Allerdings wurde im Rahmen der Evaluation deutlich, dass – auch aufgrund von Kapazitätsengpässen – die zeitaufwändige Ansprache von Multiplikatoren, die die Erreichung gerade von Geringqualifizierten, Älteren und Betrieben, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, erleichtern könnten, noch strategischer und regemäßiger erfolgen könnte. Auch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren des Weiterbildungssystems ist eher selten auf Basis strategischer Kooperationen und gezielter Absprachen, und stattdessen häufig durch eher zufällige Kontakte auf Basis von Verweisberatungen entstanden und bleibt somit fragil.



Beratungsangebot

Grundsätzlich können alle Beschäftigten und Personalverantwortliche von KMU, welche mittels des entsprechenden Formulars eine Förder- und Beratungsanfrage stellen, durch die Berater/-innen des Weiterbildungsbonus beraten werden. Wie im Gruppeninterview deutlich wurde, wird insbesondere in den Subprogrammen „Hamburger Modell“, „Aufstocker“ und „Qualifizierungscoaching“ der Großteil der Anfragenden inhaltlich beraten. Insgesamt entfielen allerdings etwa 80 Prozent der Beratungszeit auf etwa 30 Prozent der Förderfälle. Somit beschränkt sich bei mehr als zwei Drittel der Förderfälle, in welche auch alle Fälle aus den Fallstudien fallen, die Beratung auf wenige, oftmals rein administrative Aspekte, teils vor, teils nach der Förder- und Beratungsanfrage. In diesen Fällen wurde die Beratung sowohl von Seiten der Beschäftigten, als auch von Seiten der KMU als professionell, unkompliziert und als positive Erfahrung beschrieben. Eine inhaltliche Beratung erfolgt dann in der Regel ausschließlich durch die Anbieter der Weiterbildungen selbst, sowie ggf. durch die Unternehmen oder Dritte.

In Fällen, in denen eine Förderfähigkeit durch den Weiterbildungsbonus nicht gegeben ist, oder in denen eine andere Förderung passgenauer wäre, erfolgen auf Basis der Anfrage zum Teil eine Verweisberatung oder eine gemeinsame Beratung mit den Beraterinnen und Beratern der entsprechenden Alternativen. Allerdings wurde auch deutlich, dass dies nicht grundsätzlich, sondern vor allem in den Fällen erfolgt, in denen ohnehin eine umfangreichere inhaltliche Beratung stattfindet.

Bei den Aufstockerinnen und Aufstockern bestünde die Herausforderung für die Beratung häufig in zu geringen Deutschkenntnissen. Gerade Geringqualifizierte hätten zudem eine Scheu vor Weiterbildungen, die durch Beratung und die Möglichkeit einer Art „Schnupperteilnahme“ an Kursen manchmal abgebaut werden kann.

Insbesondere die individuelle Beratung und Begleitung im Rahmen des Qualifizierungscoachings sei, so die Berater/-innen und Berater des Trägers im Gruppeninterview, sehr aufwändig. Die Zusteuerung erfolge dabei durch die Berater/-innen auf Basis von Angaben in der Förder- und Beratungsanfrage („Profiling“). Dies betreffe einerseits Geringqualifizierte, aber auch Ältere und „Quereinsteiger“ bzw. „Umorientierter“, die nicht zwingend in die beiden Zielgruppen fallen, sondern beispielsweise 50 Jahre alt seien und „auf dem Papier“ hochqualifiziert. Oft hätten diese aufgrund eines schnellen technologischen Wandels in der betreffenden Branche oder einer längeren

Tätigkeit außerhalb des Bereichs der höchsten formalen Qualifikation dennoch einen intensiven Beratungs- und Coachingbedarf. Hier seien die Definitionen des Sub-Outputindikators sowohl in Bezug auf das Merkmal „geringqualifiziert“, als auch auf das Merkmal „älter“ nicht geeignet – die Beratung sei jedoch hochrelevant und aufwändig.

Aufsuchende Beratung findet vor allem bei KMU und bezogen auf das Subprogramm „Handwerk“ statt. Auf Innungsversammlungen (s. Netzwerkarbeit und Multiplikatoren) werden Termine mit Inhabern für eine aufsuchende Beratung im Betrieb vor Ort vereinbart. In diesen Beratungsgesprächen werden die Betriebe einerseits zu beruflicher Weiterbildung und Fördermöglichkeiten allgemein beraten, andererseits werden konkrete Beratungen auf die spezifische Situation der Unternehmen bezogen angeboten.



Die Evaluation bewertet das Beratungsangebot damit insgesamt als angemessen: Die Beratungszeit wird überwiegend für die Fälle verwendet, in welchen eine inhaltliche Beratung den höchsten Mehrwert verspricht. Es wurde deutlich, dass eine intensivere Förderung Geringqualifizierter und Älterer auch einen deutlich erhöhten Beratungsaufwand bedeuten würde, der die derzeitigen Kapazitäten potenziell übersteigt. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Indikatoren mit der derzeitigen Definition nicht zwingend geeignet sind, allen relevanten Beratungs- (und Förder-)Fälle zu erfassen. Weiterbildungsbedarf ist ein komplexes Thema, welches sich nur begrenzt an objektiven Kriterien wie dem formalen Bildungsstand und dem Alter festmachen lässt.



Ausgestaltung der finanziellen Förderung

Die finanzielle Förderung in verschiedenen Subprogrammen mit klaren und leicht überprüfbaren Förderkriterien ermöglicht es, zielgenau Beschäftigte und Betriebe zu unterstützen, die am stärksten auf eine Förderung angewiesen sind. In den Fallstudien wurde deutlich, dass die finanzielle Förderung weitgehend passgenau Förderlücken schließt. Insbesondere die Personalverantwortlichen der KMU erhalten mit der Förderung die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung bei der Anpassung der eigenen Mitarbeiter/-innen an den demografischen und technologischen Wandel. Aber auch die anvisierten Beschäftigtengruppen selbst profitieren von den differenzierten Fördermöglichkeiten, wie beispielsweise die Analyse der Monitoringdaten in Kapitel 5.1.1 aufzeigt. Geringqualifizierte Beschäftigte werden insbesondere durch die Subprogramme „Hamburger Modell“, „Aufstocker“ und „Qualifizierungscoaching“ erreicht.

Die Förderkriterien selbst werden durch den Träger regelmäßig weiterentwickelt bzw. angepasst, insbesondere um Mitnahmeeffekte zu verringern (z.B. durch Einführung einer Förderhöchstsumme pro Betrieb, Begrenzung der Inanspruchnahme auf einmal alle zwei Jahre) und um die begrenzten Fördermittel denjenigen zugutekommen zu lassen, die den größten Nutzen hiervon haben. Im Gruppeninterview mit den Beraterinnen und Beratern des Trägers des Weiterbildungsbonus wurde zudem deutlich, dass die vorgegebenen Förderkriterien teilweise im Konflikt zueinander stehen: So bedeutet eine Konzentration der Förderung auf Beschäftigte von KMU beispielsweise im Pflegebereich, dass gerade geringqualifizierte Beschäftigte, die in dieser Branche eher bei Großunternehmen als bei KMU beschäftigt sind, weniger gut erreicht werden können.

Gleichzeitig besteht durch die Förderkonstruktion die Möglichkeit, kurzfristig auf neue Bedarfe und Herausforderungen zu reagieren. Auf diese Weise entstanden auf Initiative und unter Mitwirkungen des Trägers sowie mit Anreizwirkung der finanziellen Unterstützungsmöglichkeit durch den Weiterbildungsbonus unterschiedliche neue Weiterbildungskonzepte auch und gerade für Geringqualifizierte: Dazu zählen maßgeschneiderte Inhouse-Sprachkurse für „Zimmermädchen“ eines Hotels, Weiterbildungsmodule für geringqualifizierte Beschäftigte in der Pflege, aber auch spezifische Fortbildungen für Altgesellen oder Meister, die diese auf eine Betriebsübernahme vorbereiten.



Vor diesem Hintergrund kann die Förderung als insgesamt zielführend, differenziert und in hohem Maße geeignet bewertet werden, auch und besonders Zielgruppen zu erreichen,

die in besonderem Maße von der Förderung profitieren können. Zu diesen Zielgruppen zählen neben Geringqualifizierten, Älteren, Personen mit Migrationshintergrund und Geringverdienenden auch Personen, die eine berufliche „Krise“ erleben (s. Beratungsangebot) sowie KMU in Branchen, die nachweislich besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind (z.B. Handwerk, Pflege). Daneben werden Maßnahmen ergriffen, um Mitnahmeeffekte zu verringern, die jedoch teilweise auch dazu führen, dass beispielsweise Geringqualifizierte in großen Gesundheits- und Pflegeunternehmen kaum von der Förderung profitieren können.

Durch die Nutzung der finanziellen Förderung als „Zugpferd“, trägt der Weiterbildungsbonus durch Identifikation konkreter Bedürfnisse, durch Aufbau neuer Kooperationen oder Nutzung bestehender Kooperationen und insbesondere durch die Entwicklung maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte zudem zur sozialen Innovation im Hamburger Weiterbildungssystem bei. Dieser Beitrag des Weiterbildungsbonus zur Entstehung sozialer Innovationen wird derzeit noch nicht sehr stark sichtbar gemacht.

Neben dieser positiven Bewertung ist jedoch auch festzuhalten, dass diese differenzierte Förderung und die sich ständig weiterentwickelnden Förderkriterien auf der anderen Seite dazu führen, dass das Angebot des Weiterbildungsbonus als teilweise intransparent sowie zersplittert und wenig übersichtlich wahrgenommen wird. Die differenzierten Subprogramme und die detaillierten Förderkonditionen können dabei potenzielle Interessenten auch überfordern und sind nicht unbedingt ansprechend auf die Zielgruppen ausgerichtet.



Antrags- und Abwicklungsverfahren

Das Antrags- und Abwicklungsverfahren wird sowohl aus Sicht der Unternehmen, als auch aus Sicht der Beschäftigten als vergleichsweise unkompliziert beschrieben. Vereinzelt werden Verständlichkeit, Länge und Detailgrad des Formulars zur „Anfrage auf Förderung und Beratung“ kritisiert. Der Träger des Weiterbildungsbonus hat sich nach eigener Einschätzung in der Vergangenheit um viele Vereinfachungen bemüht. Das derzeitige Formular erfülle jedoch nicht nur den Zweck der Datenerfassung und des Monitorings, sondern auch den Zweck des „Profilings“ (s. Beratungsangebot).

Die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen kann nach einer Förderzusage durch den Träger des Weiterbildungsbonus erfolgen. Ein Weiterbildungsanbieter kritisierte im Rahmen der Fallstudien, dass diese Förderzusagen teilweise erst kurz vor Kursbeginn vorlägen, was zu einer Planungsunsicherheit führen würde. Angemessen wäre ein Zeitraum zwischen Förderzusage mit fester Anmeldung und Kursbeginn von mindestens vier Wochen. Der Träger des Weiterbildungsbonus begegnet dieser Herausforderung inzwischen, indem er die Antragsbearbeitung nun nach Datum des Kursbeginns priorisiert. Dies dürfte wiederum zu längeren Wartezeiten für Antragsteller/-innen führen.

Die Abwicklung erfolgt über die Weiterbildungsträger. Nachdem die Zahlung des Eigenanteils durch die Beschäftigten bzw. die Unternehmen bestätigt wurde, kann die Förderung mit dem Träger des Weiterbildungsbonus abgerechnet werden. Einzelne Weiterbildungsanbieter kritisierten im Rahmen der Fallstudien, dass dies teilweise zu langen Verzögerungen führe und dass überlegt werden solle, inwiefern eine Abrechnung und Auszahlung auf Basis eines Teilnahmenachweises möglich sei. Dagegen spräche, so der Träger des Weiterbildungsbonus, die Notwendigkeit einer komplett bestätigten Kofinanzierung für die Prüfung.



Die Evaluation bewertet das Antrags- und Abwicklungsverfahren insgesamt als angemessen. Die Ausgestaltung des Antragsformulars kann als zielführend und vergleichsweise schlank eingestuft werden. Allerdings sind die Einbindung in und die Auffindbarkeit des Formulars auf der Webseite sowie das Fehlen einer Onlineeingabemaske aus Sicht der Evaluation zu kritisieren. Weiterhin könnten die Daten noch systematischer für die Steuerung und Weiterentwicklung der Förderung genutzt werden. Was die Verbesserungsvorschläge der Weiterbildungsanbieter angeht, so lässt sich festhalten, dass diese bereits umgesetzt werden bzw. aus nachvollziehbaren

Gründen nicht umgesetzt werden können. Es ist zudem nicht davon auszugehen, dass die genannten Aspekte die erfolgreiche Umsetzung des Weiterbildungsbonus und die Erreichung der Zielgruppen in nennenswerter Weise beeinträchtigen.

5.2 Effekte der ESF-Förderung durch den Weiterbildungsbonus

In diesem Kapitel soll die Frage beantwortet werden, welche Effekte der Weiterbildungsbonus auf die geförderten Beschäftigten einerseits (Abschnitt 5.2.1) und auf die dadurch mittelbar unterstützten KMU andererseits (Abschnitt 5.2.2) hat. Dabei wird – in Einklang mit der Literatur zu Weiterbildungsgutscheinen –

- zwischen Effekten erster Ordnung (d.h. Effekten auf die Weiterbildungsteilnahme) und Effekten zweiter Ordnung (d.h. Nutzen der Weiterbildung) und auf der einen Seite und
- zwischen intendierten und nicht-intendierten Effekten auf der anderen Seite unterschieden (vgl. hierzu Käßlinger/Klein/Haberzeth 2013, S. 20).

5.2.1 Effekte für Beschäftigte



Zentrale Ergebnisse zu Effekte für Beschäftigte

- Es ist davon auszugehen, dass die Förderung durch den Weiterbildungsbonus einen **Effekt auf die Weiterbildungsteilnahme** hat. Dabei handelt es sich auf Seiten der Beschäftigten in der Regel vor allem um einen finanziellen Anreizeffekt und weniger um einen erstmaligen Aktivierungs- oder Stimulierungseffekt. In Einzelfällen kommt es zu sozialen Ausgleichseffekten.
- Die **Erfolgsquote** ist insgesamt sehr hoch, ebenso wie die wahrgenommene **Qualität der Weiterbildung**. Die Erwartungen an die Weiterbildung werden in der Regel erfüllt.
- Dies trägt dazu bei, dass es insbesondere zu **Kompetenzerweiterungseffekten** kommt. In den Fallstudien wurde auch deutlich, dass die geförderten Weiterbildungen dazu beitragen können, dass Nachteile auf dem Arbeitsmarkt ausgeglichen werden, dass sich die Arbeitsmarktchancen generell erhöhen und dass der berufliche Aufstieg unterstützt wird.



Die Darstellung der Effekte der Förderung für die Beschäftigten durch den Weiterbildungsbonus erfolgt überwiegend auf Basis der Fallstudien. Ergänzend werden Erkenntnisse aus einer Auswertung von Verbleibserhebungen des Projektträgers sowie aus dem Gruppengespräch mit dem Projektteam herangezogen.

Die Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung sowie zu den Beweggründen für die Inanspruchnahme der Förderung legen nahe, dass der intendierte **Effekt erster Ordnung**, also ein Effekt des Weiterbildungsbonus auf die Weiterbildungsteilnahme, durchaus vorhanden ist. Dabei handelt es sich auf Seiten der Beschäftigten in der Regel vor allem um einen *finanziellen Anreizeffekt* und weniger um einen erstmaligen *Aktivierungs- oder Stimulierungseffekt*: Personen mit ohnehin hoher Weiterbildungsaffinität und -motivation erhalten mit dem Weiterbildungsbonus die Möglichkeit, überhaupt Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen oder auch an mehr bzw. umfassenderen Weiterbildungen teilzunehmen. Gerade in Fällen, in denen auch eine inhaltliche Beratung oder ein Qualifizierungscoaching stattfindet, kann es allerdings durchaus dazu kommen, dass Ängste erfolgreich bewältigt werden, womit eine zwar ohnehin geplante, aber mit einigen Unsicherheiten behaftete Weiterbildung tatsächlich in Anspruch genommen wird (vgl. Abschnitt 5.1).

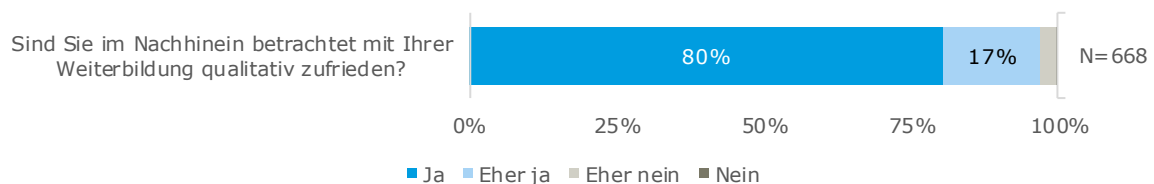
Dabei zeigen die Fallstudien auch Hinweise darauf, dass der Weiterbildungsbonus beispielsweise im Handwerk dazu führt, dass Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit erhalten, an Weiterbildungen teilzunehmen, die ansonsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorbehalten geblieben wären,

welche ohnehin bereits besser qualifiziert waren. Dies kann durchaus als nicht primär intendierter *sozialer Ausgleichseffekt* interpretiert werden.

Auf der Ebene der **Effekte zweiter Ordnung** lassen sich zunächst folgende Beobachtungen festhalten: Insgesamt haben fast alle geförderten Beschäftigten ihre Weiterbildung abgeschlossen. Damit entsprechend die Ergebniswerte vollumfänglich den durch das Hamburger ESF-OP vorgegebenen Zielwerten: 99 Prozent der Teilnehmenden haben nach Austritt eine Qualifizierung erlangt²⁶. Damit wird der Zielwert des im ESF-OP genannten Ergebnisindikators übertroffen – laut OP sollen 95 Prozent der Teilnehmenden nach Austritt eine Qualifizierung erlangen. Ein Großteil der Begünstigten (83 Prozent) erlangt ein Trägerzertifikat, 15 Prozent eine Teilqualifizierung.

Wie sich beispielhaft anhand des größten Subprogramms „Klassik“ zeigen lässt, sind 97 Prozent der geförderten Beschäftigten, die an einer Verbleibsbefragung²⁷ des Trägers teilnahmen, mit der Qualität ihrer Weiterbildung zufrieden oder eher zufrieden. Diese hohe Zufriedenheitsquote wird in den Fallstudien bestätigt: In der Regel werden die Erwartungen an die Weiterbildung (s. hierzu auch Abschnitt 5.1.2) erfüllt.

Abbildung 13: Zufriedenheit mit der geförderten Weiterbildung

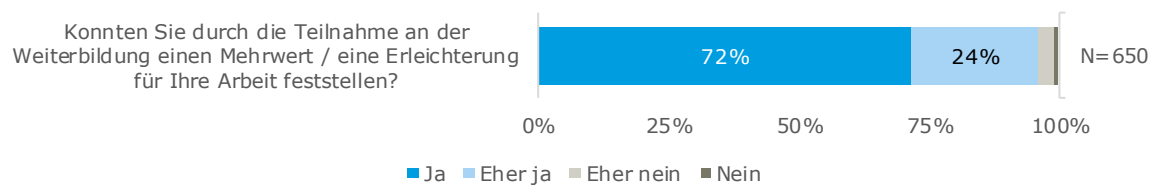


Anmerkung: Dargestellt sind nur die Antworten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Subprogramms „Klassik“, da für die anderen Subprogramme entweder keine Daten vorliegen oder die Anzahl der Antworten zu gering ist.

Quelle: Befragung durch den Träger sechs Monate nach Abschluss der geförderten Weiterbildung, eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Dabei ist der wahrgenommene Mehrwert der geförderten Weiterbildung hoch: 96 Prozent der geförderten Beschäftigten in dem Subprogramm „Klassik“, die an der Verbleibsbefragung des Trägers teilnahmen, konnten durch die Teilnahme an der Weiterbildung einen Mehrwert bzw. eine Erleichterung für ihre Arbeit feststellen. Die Fallstudien bestätigen dieses positive Bild.

Abbildung 14: Wahrgenommener Mehrwert der geförderten Weiterbildung



Anmerkung: Dargestellt sind nur die Antworten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Subprogramms „Klassik“, da für die anderen Subprogramme entweder keine Daten vorliegen oder die Anzahl der Antworten zu gering ist.

Quelle: Befragung durch den Träger sechs Monate nach Abschluss der geförderten Weiterbildung, eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

In den Fallstudien zeigten sich darüber hinaus die folgenden intendierten Effekte:

²⁶ Auf eine methodische Einschränkung ist an dieser Stelle hinzuweisen: Der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme wurde bisher durch das Einreichen der Teilnahmebescheinigung dokumentiert und belegt. Geht eine Teilnahmebescheinigung nach der dritten Aufforderung nicht ein, wird die Maßnahme als „erfolglos“ bzw. als abgebrochen dokumentiert (nach Planung des Projektträgers muss sich der Teilnehmende zukünftig mit einer Verpflichtungserklärung dazu verpflichten, sich bei Abbruch zu melden).

²⁷ Die dargestellten Antworten sind zwischen dem 6.11.2017 und dem 24.3.2017 eingegangen. Von den 2.395 angeschriebenen Begünstigten liegt für 676 ein zumindest teilweise ausgefüllter Fragebogen vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 28,2 Prozent.

- **Kompetenzerweiterungseffekt:** In allen Fallstudien, d.h. über alle Zielgruppen und Subprogramme hinweg, zeigte sich ein klarer und für die aktuelle berufliche Tätigkeit relevanter hinzugewinn von fachlich-technischen oder sozialen Kenntnissen und Kompetenzen. Dies dürfte maßgeblich dazu beitragen, dass der wahrgenommene Mehrwert der Weiterbildung hoch ist, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

Unternehmer/-in: „(...) hätte er die Fortbildung nicht gemacht, wäre er ausgeschlossen von gewissen operativen Tätigkeiten.“

- **Nachteilsausgleichseffekt:** Eine Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die im Rahmen des Subprogramms „Hamburger Modell“ gefördert wurde, konnte Kenntnisse und Kompetenzen für ihre Tätigkeit in der Pflege erwerben, die dazu beitrugen, ihre geringen Deutschkenntnisse auszugleichen. Sie ist nun – durch die Unterstützung des Weiterbildungsbonus – in der Lage, Seniorengymnastik durchzuführen. Auch ihre Deutschkenntnisse konnte sie mit Hilfe des Weiterbildungsbonus verbessern. Für die Zukunft plant sie, mit Hilfe des Weiterbildungsbonus noch eine Weiterbildung für Gedächtnistraining zu absolvieren. Der Nachteilsausgleichseffekt wird im Interview an folgendem Zitat deutlich:

Unternehmer/-in: „Also es ist eine Mitarbeiterin, eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund. Und (...) sie hat einmal einen Deutschkurs belegt. Und das andere, eine Weiterbildung für Seniorengymnastik, sozusagen. Eine Spezialisierung. Und, wenn sprachlich das manchmal ein bisschen hakt, dann muss man eben auch durch Kenntnisse im Grunde, das ein bisschen wettmachen. Und deswegen kann das dem Arbeitgeber ja nur recht sein, wenn da eben auch der Betroffene versucht, sich gute Kenntnisse anzueignen. Und da eben auch so ein spezielles Angebot mitzubringen.“

- **Arbeitsmarktchanceneffekt:** Die Kompetenzerweiterung bzw. der Nachteilsausgleich waren in fast allen Fallstudienfällen ausreichend groß, dass davon ausgegangen werden kann, dass die geförderten Weiterbildungen die Arbeitsmarktchancen der geförderten Beschäftigten erhöhen, an ein Beispiel erinnert sich ein Kursleiter im Interview:

Kursleiter/-in: „Das trägt auf jeden Fall dazu bei. Manche haben sich auch vom Arbeitsplatz her verändert und haben dann, das fällt mir gerade bei einer ein, die hat ihren Arbeitsplatz gewechselt und hat dann auch eine bessere Bezahlung bekommen. Mit dem Hintergrund, dass sie diese Fortbildung besucht hatte.“

- **Aufstiegseffekt:** Bezogen auf die beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten deutete sich in Einzelfällen auch ein beruflicher Aufstiegseffekt an. Auch 45 Prozent der geförderten Beschäftigten in dem Subprogramm „Klassik“, die an der Verbleibsbefragung des Trägers teilnahmen, gaben an, dass sie nach Abschluss der Weiterbildung finanziell oder positionell aufgestiegen sind.²⁸ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Fragestellung im Rahmen dieser Erhebung keinen kausalen Bezug zur geförderten Weiterbildung nahelegt; ein tatsächlicher kausaler Effekt dürfte insbesondere unter Berücksichtigung nicht beobachteter Faktoren wie einer hohen Weiterbildungsaффinität und einer hohen Karrieremotivation deutlich seltener sein, ist jedoch vor dem Hintergrund der geförderten Weiterbildungen durchaus realistisch.

²⁸ Befragung der geförderten Beschäftigten in dem Subprogramm „Klassik“ durch den Träger sechs Monate nach Abschluss der geförderten Weiterbildung zwischen dem 6.11.2015 und dem 24.3.2017; n=644.

5.2.2 Effekte für Unternehmen



Zentrale Ergebnisse zu Effekte für Unternehmen

- Neben einer **finanziellen Entlastung** insb. von Klein- und Kleinstunternehmen führt der Weiterbildungsbonus auf Seite der Unternehmen zu **Vorzieh-, Verbreiterungs- und Vergrößerungseffekten**.
- **Aktivierungs- und Stimulierungseffekte** konnten in den Fallstudien nicht nachgewiesen werden – durch die aufsuchende Beratung und die proaktive Ansprache von Unternehmen durch den Träger des Weiterbildungsbonus dürften diese allerdings durchaus vorkommen.
- Durch den erfolgreichen Abschluss von geförderten Weiterbildungen entstehen darüber hinaus **Qualifikationserweiterungseffekte und Entlastungseffekte, sowie auch Wettbewerbsfähigkeits- und Umsatzsteigerungseffekte**.



Die Darstellung der Effekte der Förderung auf die Unternehmen durch den Weiterbildungsbonus erfolgt überwiegend auf Basis der Fallstudien. Ergänzend werden Erkenntnisse aus dem Gruppengespräch mit dem Projektteam herangezogen.

Auch bei den Unternehmen zeigen sich in den Fallstudien **Effekte erster Ordnung**. Diese müssen allerdings differenziert betrachtet werden.

- So kommt es gerade für Klein- und Kleinstunternehmen zu *finanziellen Entlastungseffekten*. Je größer die Unternehmen und je größer die Anzahl der Beschäftigten, für die eine Weiterbildung finanziert werden soll, desto größer ist allerdings auch die Wahrscheinlichkeit für Mitnahmeeffekte.
- Darüber hinaus zeigen sich *Vorzieheffekte*: So qualifizieren die Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Qualifizierung nicht akut, sondern erst in Zukunft benötigen. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass die Förderung dazu beiträgt, dass die Unternehmen früher als unbedingt notwendig durch ihre private Kofinanzierung in Weiterbildung investieren.
- Ferner zeigen sich in mindestens zwei Fällen *Verbreiterungseffekte*, d.h. aufgrund des Weiterbildungsbonus werden mehr Mitarbeiter/-innen qualifiziert, als ohne Förderung. Dies kann auf Beschäftigtenseite mit einem sozialen Ausgleichseffekt verbunden sein (vgl. Abschnitt 5.2.1), und einen Mitnahmeeffekt teilweise ausgleichen.
- Schließlich sind *Vergrößerungseffekte* zu beobachten: So hat der Weiterbildungsbonus in mindestens einem der genauer betrachteten Fälle dazu geführt, dass den Mitarbeitern eine umfangreichere und damit auch hilfreichere und nachhaltigere Weiterbildung ermöglicht werden konnte, als dies dem Unternehmen ohne Förderung möglich gewesen wäre.

Ähnlich wie bei den Beschäftigten konnten in den Fallstudien keine erstmaligen *Aktivierungs- oder Stimulierungseffekte* von Unternehmen für Weiterbildung festgestellt werden. Das Gruppeninterview mit dem Träger des Weiterbildungsbonus legt jedoch nahe, dass der Weiterbildungsbonus diese Effekte durchaus haben kann: So zeigen die Beispiele der Entwicklung maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote (vgl. Abschnitt 5.1.3), wie Unternehmen auch mit Hilfe des Weiterbildungsbonus aktiviert werden können, sich stärker mit Weiterbildung auch und gerade für Personengruppen auseinanderzusetzen, die in der Regel nicht an beruflicher Weiterbildung partizipieren.

Auf der Ebene der **Effekte zweiter Ordnung** zeigen sich in den Fallstudien die folgenden Effekte:

- **Qualifikationserweiterungseffekt:** Die geförderten Weiterbildungen leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch Erweiterung und Anpassung von Qualifikationen. Dieser Effekt ist insbesondere in Branchen wie dem Handwerk sowie im Bereich Gesundheit und Soziales von hoher Bedeutung und kann die Flexibilität und Effektivität im Personaleinsatz deutlich erhöhen, wie die folgenden beiden Zitate zeigen:

Unternehmer/-in: „Es hilft sicherlich (...). Weil dort die pädagogischen Themenstellungen auch stark in Angriff genommen werden. Und nicht unbedingt die Fachlichkeit, die in unseren Werkstätten benötigt wird. Die bringen die Mitarbeiter mit. Aber ohne pädagogische Erfahrung, die zwingend notwendig ist.“

Unternehmer/-in: „Naja, insofern hilfreich, dass wenn ich wirklich mal Personalmangel habe, durchaus auch die Haushaltskräfte dann zum Beispiel grundpflegerische Tätigkeiten mitmachen dürfen.“

- **Entlastungseffekt:** Die geförderten Weiterbildungen führen dazu, dass Mitarbeiter/-innen Kompetenzen und Zertifikate erlangen, die sie dazu befähigen, mehr Verantwortung im Betrieb zu übernehmen und durch Aufgabenumverteilung andere Fach- und Führungskräfte zu entlasten. Auch dieser Effekt zeigt sich in den Fallstudien vor allem im Bereich des Handwerks sowie im Bereich Gesundheit und Soziales, wie folgendes Zitat im Kontext einer durch den Weiterbildungsbonus geförderten Ausbildung der Ausbilder verdeutlicht:

Unternehmer/-in: „Naja, weil er sich um die Lehrlinge kümmert und ich das nicht mehr machen muss.“

- **Wettbewerbsfähigkeitseffekt:** Nicht zuletzt leisten die geförderten Weiterbildungen teilweise einen Beitrag dazu, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesichert oder sogar gesteigert werden kann. Dies kann beispielsweise über die Erlangung von Zulassungen oder Zertifizierungen erfolgen, welche es dem Betrieb ermöglichen, Aufträge anzunehmen, die er zuvor nicht annehmen konnte. Weitere Beispiele sind die Erlangung von Kompetenzen und Zulassungen, welche die Arbeitseffizienz erhöhen, wie beispielsweise Staplerscheine oder Zusatzausbildungen im Gesundheitswesen:

Kursleiter/-in: „Einmal ist es so, dass sie dieses was ich Ihnen eben sagte, wenn sie diese Weiterbildung abschließen, sie es zertifiziert bekommen. Und mit dieser Zertifizierung in unserem Bezahlssystem mit den Krankenkassen ein zertifiziertes Rezept annehmen können. Also mit einer Verordnung, was sie sonst nicht annehmen können. So, das ist das eine. Was ihnen generell diesen Vorteil bringt. Das andere ist, wie ich immer sage, wenn die die Kurse durchlaufen haben, dann sind sie wenigstens in der Lage einigermaßen mit Patienten im praktischen Alltag der deutschen Physiotherapie, der vom 20 Minuten Rhythmus geprägt ist, klarzukommen. Das lernen sie meistens in der Grundausbildung nicht. Das lernen sie auf alle Fälle in der Weiterbildung.“

Selbständige/r: „Ich kann effektiver und mehr behandeln.“

Beschäftigte/r: „Ähm, ja sicherlich profitiert das Unternehmen natürlich auch davon, wenn ich den Kunden dadurch besser beraten kann. Wenn wir dann natürlich weitere Aufträge generieren können.“

- **Umsatzsteigerungseffekt:** In einer Fallstudie geht das Unternehmen im Hotel- und Gastgewerbe davon aus, dass die geförderte Weiterbildung es dem Mitarbeiter über kurz oder lang ermöglichen wird, den Umsatz zu steigern, in dem er die erworbenen Fach- und Spezialkenntnisse über Weine und Spirituosen im Restaurantbetrieb einsetzt.

Unternehmer/-in: „Ja, das würde ich schon sagen. Ich meine es geht ja darum, dass man das Produkt Wein besser kennt und das Ganze natürlich besser an den Mann bringen kann. Und somit haben wir als Unternehmen ja auch was davon (...). (...) haben wir sicherlich den Mehrwert dadurch, dass er noch besser weiß, wie er den Wein hier im Grunde an den Mann, oder an den Gast, bringen kann. Und somit hätten wir dann ja auch eine Umsatzsteigerung dadurch, dass er einfach noch mehr weiß worum es geht.“

5.2.3 Einflussfaktoren auf die Effektivität



Zentrale Ergebnisse zu Einflussfaktoren auf die Effektivität

- **Einflussfaktoren auf die Effektivität der geförderten Weiterbildungen** sind die Zielgruppendefinition und die Involvierung der Unternehmen, das Angebot von Beratungen und Coachings sowie die Vernetzung und die Kooperationen des Trägers.
- Diese Einflussfaktoren **wirken sowohl auf Effekte erster, als auch auf Effekte zweiter Ordnung.**
- Die sich derzeit vollziehenden und die in naher Zukunft zu erwartenden technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen lassen vermuten, dass es zielführend sein könnte, **bestehende Ansätze in diesen Bereichen weiter auszubauen, um die Effektivität des Instruments weiter zu erhöhen.**



In den Abschnitten 5.2.1 und 5.2.2 wurden die Effekte des Weiterbildungsbonus erster und zweiter Ordnung sowohl auf Beschäftigte, als auch Unternehmen herausgearbeitet. In diesem Abschnitt soll nun der Frage nachgegangen werden, welche Einflussfaktoren sich für diese Effekte identifizieren lassen. Dabei konzentrieren wir uns auf durch das Programm beeinflussbare Faktoren. Die Ergebnisse dieses Kapitels speisen sich überwiegend aus den Fallstudien, dem Gruppengespräch mit dem Träger des Weiterbildungsbonus sowie der Literaturanalyse.

Abbildung 15: Einflussfaktoren auf die Effektivität der geförderten Weiterbildungen

Zielgruppendefinition und Involvierung der Unternehmen

Die einzelnen Subprogramme mit ihren jeweiligen Zielgruppendefinitionen tragen dazu bei, dass Zielgruppen erreicht werden, für welche zumindest Effekte erster Ordnung wahrscheinlich sind. Was die Effekte zweiter Ordnung angeht, lassen sich für einen Teil der Effekte ebenfalls Bezüge zur Zielgruppendefinition herstellen: So macht die Zielgruppendefinition es wahrscheinlicher, dass es auf Seiten der Beschäftigten zu Nachteilsausgleichseffekten kommt, während die anderen Effekte vermutlich unabhängig von der Zielgruppendefinition entstehen würden.

Die Ansprache und Involvierung der Unternehmen dürfte zudem dazu beitragen, dass es zu Verbreiterungs-, Vergrößerungs- und sozialen Ausgleichseffekten kommt, die mögliche Mitnahmeeffekte ausgleichen. Im Rahmen der Evaluation konnte diesem Mechanismus jedoch nicht weiter nachgegangen werden, und es ist unklar, inwiefern mit der Beratung der Unternehmen hierauf hingewirkt wird. Zudem gibt es Hinweise, dass die Involvierung der Unternehmen in die Beantragung der Weiterbildungsförderung dazu beiträgt, Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen und der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Dadurch werden die Kompetenz- und Qualifikationserweiterungseffekte sowie weitere Auswirkungen (wie beispielsweise Arbeitsmarktchanceneffekte und Aufstiegseffekte auf Seiten der Beschäftigten, Entlastungs-, Wettbewerbsfähigkeits- und Umsatzsteigerungseffekte auf Seiten der Unternehmen) verstärkt.



Die Evaluation bewertet die Zielgruppendefinitionen und die Involvierung der Unternehmen vor diesem Hintergrund als positiv. Es wurde deutlich, dass diese dazu beitragen (können), dass sowohl die Effekte erster Ordnung, als auch die Effekte zweiter Ordnung möglichst hoch ausfallen. In Zukunft sollte im Rahmen der Arbeit mit den Unternehmen noch stärker darauf geachtet werden, dass Vorzieh-, Vergrößerungs-, Verbreiterungs- und soziale Ausgleichseffekte entstehen. Womöglich ließen sich sogar Kriterien und konkrete Anreize entwickeln, die diese Effekte noch stärker als bisher begünstigen können. Bei der Beratung könnte noch stärker darauf hingewirkt werden, dass der Nutzen aus der geförderten Weiterbildung für beide Seiten, d.h. für Beschäftigte und Unternehmen möglichst hoch ausfällt.



Beratung und Coaching

Mit inhaltlichen Beratungen und Coachings, die über reine Information zum Verfahren (vgl. hierzu auch Käßlinger, Klein und Haberbeth 2013) hinausgehen, kann der Weiterbildungsbonus dazu beitragen, dass vorhandene Ängste abgebaut werden. Auch in komplexeren Fällen, „Krisensituationen“ etc. können sie dazu beitragen, dass ein möglichst zielführender Weiterbildungsweg eingeschlagen und erfolgreich beschritten wird. Ein konkretes Beispiel des Projektträgers hierzu ist die Förderung von Teilnehmenden des Hamburger Modells.

Diese Gruppe wird beispielsweise bei der Führerscheinausbildung finanziell unterstützt. Der Bedarf der Beschäftigten (und das Interesse der Unternehmen) hierzu ist hoch, da der Führerschein oftmals Voraussetzung für die Ausführung der Arbeitstätigkeiten in den Unternehmen ist. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass viele der Teilnehmenden die Führerscheinausbildung aufgrund ihrer verschiedenen Benachteiligungsmerkmale und individuellen Herausforderungen vorzeitig abbrechen. Diesem Trend versucht der Projektträger des Weiterbildungsbonus entgegenzuwirken, indem er in engem Kontakt mit Fahrlehrerverbänden bzw. einzelnen Fahrlehrern steht und sie auf die allgemeinen Benachteiligungsmerkmale dieser Gruppe aufmerksam macht. Zudem werden die Teilnehmenden während der Führerscheinausbildung eng begleitet, beispielsweise durch mehrmalige proaktive Kontaktaufnahme. Laut Aussage des Projektträgers ist diese Kopplung von Finanzierung und Begleitung jener Beschäftigtengruppe durchaus erfolgreich und damit notwendig, um zu garantieren, dass der Weiterbildungsweg erfolgreich abgeschlossen wird und der Weiterbildungsbonus einen nachhaltigen Effekt für Beschäftigte und Unternehmen hat. Die Beratung als Hilfestellung ist nicht nur für formal geringqualifizierte Personen, sondern auch für Personen, deren Arbeitsplatz (Beschäftigte) bzw. Auftragslage (Selbständige) beispielsweise durch den technologischen Wandel und insb. die Digitalisierung unter Druck gerät, von hoher Relevanz. Dadurch können inhaltliche Beratung und Coaching dazu beitragen, dass insbesondere die Effekte auf Seiten der Beschäftigten (z.B. Kompetenzerweiterungseffekt, Arbeitsmarktchanceneffekt) maximiert werden.



Die Evaluation bewertet daher insbesondere die Beratungs- und Coachingmöglichkeiten im Rahmen des Weiterbildungsbonus positiv. Es ist davon auszugehen, dass deren Relevanz durch den beschleunigten technologischen Wandel und die Digitalisierung noch weiter zunimmt, was einen Ausbau dieser Angebote und damit einhergehend eine Erhöhung der Ressourcen für diese Angebote erfordern würde.



Vernetzung und Kooperation

Ein weiterer Einflussfaktor für die Effektivität des Weiterbildungsbonus sind die Vernetzung des Trägers im Hamburger Weiterbildungssystem, die Kooperation mit Weiterbildungsanbietern und die aufsuchende Beratung von Unternehmen. Diese tragen dazu bei, dass passgenaue Angebote für Zielgruppen in Unternehmen entstehen (vgl. Abschnitt 5.1.3), die sowohl Effekte erster (z.B. Aktivierungs-, soziale Ausgleichs- und Vergrößerungseffekte) als auch Effekte zweiter Ordnung (z.B. Nachteilsausgleichseffekte) begünstigen.



Die Evaluation bewertet die Vernetzung und Kooperation mit den meisten relevanten Akteuren im Hamburger Weiterbildungssystem als erfolgreich und sieht darin einen großen Mehrwert. Aus Sicht der Evaluation gibt es allerdings auch noch Potenzial, diese Aktivitäten und die daraus entstehenden positiven Effekte auszubauen und noch systematischer zu betreiben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Weiterbildungsbonus über einige Ansätze verfügt, welche die Effektivität sowohl erster als auch zweiter Ordnung erhöhen helfen. Es steht zu erwarten, dass die Relevanz dieser Ansätze in Zukunft noch weiter steigt. Vor diesem Hintergrund wäre es zu begrüßen, wenn diese in Zukunft noch systematischer verfolgt werden könnten. Handlungsleitend könnte hierfür auch der folgende Befund von Käßlinger, Klein und Haberzeth (2013) sein, der einige Befunde dieses Kapitels unterstreicht und zusammenfasst:

„Wichtig dabei ist der Blick auf die Herausforderungen und lebenslauf- und berufsbezogenen Problemlagen der Beschäftigten (und der Betriebe). Dies mitzubedenken birgt die Chance, dass ein Mehrwert von Politik und politisch initiiertes Weiterbildungsförderung für reale Problemlagen erfahrbar und nützlich wird.“

(Käßlinger, Klein & Haberzeth 2013: S. 32).

6. GESAMTFAZIT UND EMPFEHLUNGEN

6.1 Zusammenfassende Bewertung

Zielgruppenerreichung

Zielgruppenübergreifend ist der Weiterbildungsbonus in der Erreichung der Zielgruppen als überaus erfolgreich zu bewerten. Das Programm ist sehr gut ausgelastet, sowohl die Anzahl der Teilnehmenden als auch die Anzahl jener, die tatsächlich eine Qualifizierung erlangen, erfüllen bzw. übererfüllen die gesteckten Ziele. Die Tatsache, dass der Outputzielwert des Spezifischen Ziels C3-1 des ESF-OP allein durch den Weiterbildungsbonus aller Voraussicht nach erreicht werden kann, spiegelt die zentrale Bedeutung des Weiterbildungsbonus für das Spezifische Ziel C3-1 („Steigerung der Grundkompetenzen und der beruflichen Weiterbildung von Personen im erwerbsfähigen Alter“) wider.

Erfreulich ist laut Sicht der Evaluation, dass über die Hälfte der Teilnehmenden in Kleinstbetrieben (weniger als 20 Beschäftigte) beschäftigt sind – angesichts deren Herausforderungen wie fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen ein durchaus beachtlicher Wert. Dagegen fällt die Teilnahmequote geringqualifizierter und älterer Beschäftigter wesentlich geringer aus als im ESF-OP geplant – 59 Prozent aller Teilnehmenden unter C3-1 sollten diesen beiden Beschäftigtengruppen zuzuordnen sein, der Weiterbildungsbonus kommt bislang auf eine Quote von lediglich 25 Prozent. Trotzdem bewertet die Evaluation die Erreichung dieser beiden Zielgruppen als relativ erfolgreich, denn im Vergleich zu anderen ähnlichen Förderprogrammen wie Bildungsscheck NRW oder Bildungsprämie sind die Anteile geringqualifizierter und älterer Beschäftigter vergleichsweise hoch. Auch die Erreichung geringqualifizierter Beschäftigter in den einzelnen Branchen ist relativ gut: sie entspricht den Anteilen Geringqualifizierter in den entsprechenden Branchen, teilweise übertrifft sie diese sogar. Der Zielwert im ESF-OP sollte hinsichtlich des Realisierbaren überprüft werden. Gleichzeitig sieht die Evaluation durchaus noch Optimierungspotential in der Erreichung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter: Insbesondere in den Branchen Metall und verarbeitendes Gewerbe, Gesundheit, Baugewerbe und Wirtschaft könnten noch mehr geringqualifizierte und ältere Beschäftigte erreicht werden.

Effektivität der Förderung

Die Ergebnisse der Evaluation legen nahe, dass der Weiterbildungsbonus sowohl in Bezug auf Beschäftigte, als auch in Bezug auf Unternehmen Effekte erster Ordnung, also Effekte auf die Weiterbildungsteilnahme hat: Dabei handelt es sich sowohl auf Seiten der Beschäftigten, als auch auf Seiten der Unternehmen in der Regel um einen finanziellen Anreizeffekt von grundsätzlich zur Weiterbildung motivierten Zielgruppen. Gerade in Fällen, in denen auch eine inhaltliche Beratung oder ein Qualifizierungscoaching stattfindet, kann es allerdings durchaus dazu kommen, dass Ängste erfolgreich bewältigt werden, womit eine zwar ohnehin geplante, aber mit einigen Unsicherheiten behaftete Weiterbildung tatsächlich in Anspruch genommen wird. Zwar lassen sich auf Seiten der Unternehmen Mitnahmeeffekte nicht vollkommen leugnen, allerdings werden diese regelmäßig durch Vorzieheffekte, Verbreiterungseffekte und damit teilweise verbundene soziale Ausgleichseffekte sowie durch Vergrößerungseffekte ausgeglichen.

Sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Unternehmen zeigen sich darüber hinaus Effekte zweiter Ordnung: Beschäftigte vermerken Kompetenzerweiterungseffekte, Nachteilsausgleichseffekte, Arbeitsmarktchanceneffekte und Aufstiegseffekte. Unternehmen profitieren von Qualifikationserweiterungseffekten, von Entlastungseffekten, von Wettbewerbsfähigkeitseffekten und sogar von Umsatzsteigerungseffekten. In den Fallstudien zeigten sich jeweils spezifische Kombinationen dieser Effekte und es wurde deutlich, dass in allen Fällen sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen von der geförderten Weiterbildung spürbar profitieren und sich damit die Erwartungen an die geförderten Weiterbildungen für beide Seiten erfüllen.

Einflussfaktoren

Zentrale Einflussfaktoren wirken bereits jetzt positiv auf die Zielgruppenerreichung und die Effektivität der Förderung. Dazu zählen die Zielgruppendefinition und Involvierung der Unternehmen, Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit, die Netzwerkarbeit und die Ansprache von Multiplikatoren, das Beratungs- und Coaching-Angebot, die Ausgestaltung der finanziellen Förderung, sowie das Antrags- und Abwicklungsverfahren.

Gleichzeitig lässt sich auch festhalten, dass gerade die Ansprache, Erreichung und Begleitung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter trotz bereits gutem Niveau insbesondere quantitativ durchaus noch ausbaufähig ist. Hierfür sieht die Evaluation Handlungsmöglichkeiten – allerdings würde eine noch stärkere Erreichung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter aus Sicht der Evaluation auch zusätzliche finanzielle Ressourcen bzw. eine Reduzierung finanzieller Ressourcen für andere Gruppen bedeuten. Damit könnten die für ein noch besseres Erreichen der beiden Zielgruppen erforderliche aufwändige zielgruppenspezifischere Öffentlichkeitsarbeit, die Ansprache über Multiplikatoren sowie die Mitwirkung an der Entwicklung passgenauer Weiterbildungsformate ausgebaut werden. Für erfolgreiche Weiterbildungswege benötigen diese Gruppen darüber hinaus intensive lebenslaufbezogene Beratungs- und Coaching-Angebote, die ebenfalls vergleichsweise aufwändig sind.

In Hinblick auf die über Beschäftigte erreichten Unternehmen steht die Evaluation auf dem Standpunkt, dass eine noch stärkere Ausrichtung des Weiterbildungsbonus auf und ein Branding als Instrument gegen den Fachkräftemangel flankierend ebenfalls dazu beitragen kann, dass die ohnehin steigende Bereitschaft der Unternehmen, auch Geringqualifizierte und Ältere an Weiterbildung teilnehmen zu lassen, noch weiter steigt. Dies würde aus Sicht der Evaluation nicht unbedingt zusätzliche Ressourcen, sondern lediglich eine noch strategischere Ausrichtung des Instruments erfordern.

Vereinbarung der Interessen von Unternehmen mit den Bedarfen von Beschäftigten

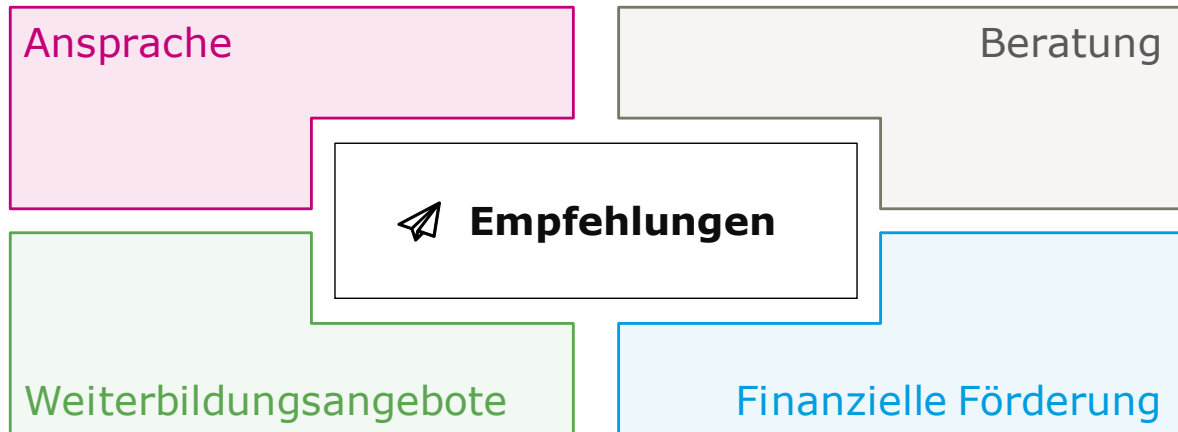
Die Evaluation ging zudem der Frage nach, auf welchen Wegen sich die Weiterbildungsbedarfe insbesondere geringqualifizierter und älterer Beschäftigter mit den Interessen von Unternehmen in Einklang bringen bzw. harmonisieren lassen.

Angesichts der Gründe und Erwartungen an die Weiterbildung, die Unternehmen und Beschäftigte in den Fallstudien nannten, ist eine Harmonisierung bereits teilweise implizit gegeben – denn der gemeinsame Nenner zwischen Beschäftigten und Unternehmen hinsichtlich Weiterbildung ist Fachkräftesicherung. Wie in Kapitel 5.1.2 aufgezeigt, erhoffen sich Beschäftigte von einer Weiterbildung meist die Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit oder einen erweiterten beruflichen Einsatz eigener Neigungen und Interessen. Für einige Unternehmen in gewissen Branchen ist indes Fachkräftemangel verbunden mit einem hohen Weiterbildungsdruck ein wichtiger Beweggrund für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus. Diese implizite Harmonisierung kann durchaus expliziter in den Vordergrund gerückt werden. So stellt die Evaluation fest, dass der Weiterbildungsbonus noch nicht ausreichend als strategisch wichtiges und probates Mittel für die Fachkräftesicherung anerkannt bzw. vermarktet wird. Entsprechende Öffentlichkeitsarbeit könnte zur Harmonisierung der Bedarfe der Beschäftigten mit den Interessen der Unternehmen beitragen.

Nichtsdestotrotz ist festzuhalten, dass der Weiterbildungsbonus auch explizit zu einer solchen Harmonisierung beiträgt, und dies bereits zum Zeitpunkt der Förderanfrage: Denn eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung ist eine aussagekräftige Begründung des Arbeitgebers bzw. Selbständigen/Freiberuflers, aus der der Nutzen und die Notwendigkeit der Fortbildung für Unternehmen und Beschäftigten hervorgeht. Die Bedarfe des Beschäftigten sollen so explizit mit den Interessen des Unternehmens in Einklang gebracht werden. Weitere Maßnahmen des Weiterbildungsbonus zur Harmonisierung sind die aufsuchende Beratung bei Unternehmen sowie die Begleitung bzw. umfassende Beratung von Beschäftigten.

6.2 Empfehlungen

Im Folgenden werden Empfehlungen präsentiert, die mit unterschiedlichen Zielen unterschiedliche Bereiche des Programms Weiterbildungsbonus adressieren. Übergreifend lassen sich diese Bereiche wie folgt zusammenfassen:

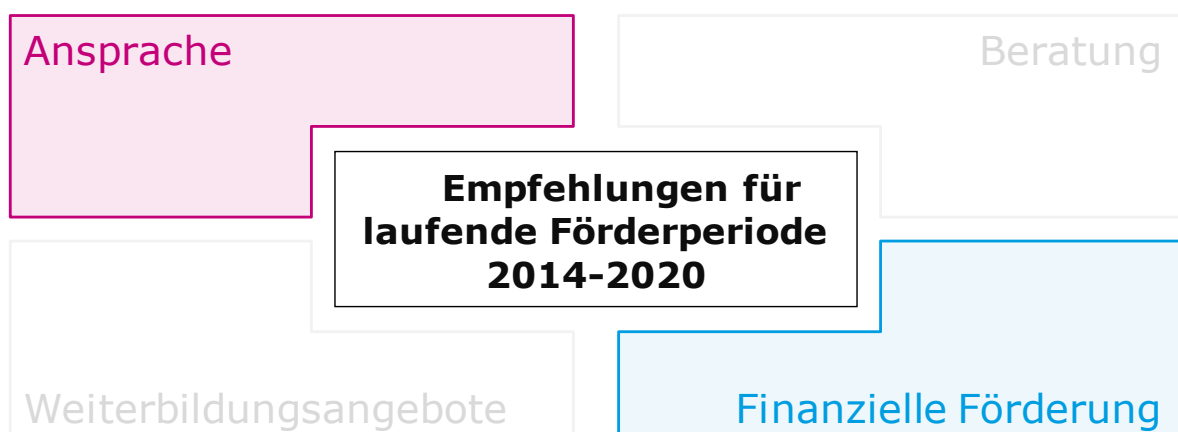


Die Empfehlungen adressieren zum einen die Ansprache von Beschäftigtengruppen und Personalverantwortlichen der Unternehmen sowie die Beratungstätigkeit für die Zielgruppen. Zum anderen greifen sie Aspekte der finanziellen Förderung auf. Schlussendlich werden Vorschläge zur Mitwirkung bei der (Weiter-) Entwicklung von Weiterbildungsangeboten gemacht. Angesichts der bereits weit vorangeschrittenen Förderperiode 2014-2020 und des dadurch engen Spielraums bei der Budgetverteilung werden die Empfehlungen im Folgenden aufgeteilt: Im ersten Unterkapitel werden kurzfristige Empfehlungen präsentiert, die noch in dieser Förderperiode umgesetzt werden können, während das zweite Unterkapitel längerfristige Empfehlungen für die neue Förderperiode nach 2020 gibt.

6.2.1 Empfehlungen für die verbleibende Zeit in der Förderperiode 2014-2020

Empfehlungen für die verbleibende Zeit der Förderperiode 2014 bis 2020 gehen von der Prämisse aus, dass bis Ende 2020 unter Berücksichtigung des gegenwärtigen Umsetzungsstandes des Hamburger ESF-OP keine maßgeblichen konzeptionellen und budgetären Änderungen mehr vorgenommen werden können. Ziel der folgenden Empfehlungen ist daher, die Erreichung insbesondere geringqualifizierter und älterer Beschäftigter im Rahmen des gegebenen Budgets und der gegebenen Förderkonzeption noch weiter zu verbessern. Gleichwohl sollte der Zielwert im ESF-OP sollte hinsichtlich des Realisierbaren überprüft werden.

Die Empfehlungen der Evaluation für die verbleibende Zeit der Förderperiode 2014 bis 2020 greifen dabei Aspekte in zwei unterschiedlichen Bereichen auf:



Im Folgenden werden zunächst Vorschläge zur Ansprache der Zielgruppen präsentiert. Anschließend wird auf die Weiterentwicklung der finanziellen Förderung eingegangen.

Ansprache

Hinsichtlich der **Ansprache** der Zielgruppen schlägt die Evaluation insgesamt zwei Aktivitäten vor, die nach 2020 mit einem entsprechenden zusätzlichen Budget noch deutlich ausgeweitet werden können (s. dazu 6.2.2).



Ausbau der Netzwerkaktivitäten (1): Die Evaluation empfiehlt, die bereits begonnenen Netzwerkaktivitäten und Ansprachen von Multiplikatoren insbesondere bezüglich Geringqualifizierter und Älterer fortzuführen und weiter zu intensivieren. So könnte beispielsweise die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, z.B. in Hinblick auf eine offensivere Bewerbung des Subprogramms „Aufstocker“ ebenso verbessert werden wie eine Zusammenarbeit mit Kammern, Innungen und Verbänden, deren Branchen besonders von Fachkräftemangel betroffen sind, um den Mitgliedsunternehmen Möglichkeiten in Hinblick auf die Qualifizierung Geringqualifizierter und Älterer aufzuzeigen. Auch die Ansprache von Multiplikatoren in den Stadtteilen, die Geringqualifizierte für das Subprogramm „Aufstocker“, aber auch für das Subprogramm „Klassik“ oder das Subprogramm „Qualifizierungscoaching“ aufschließen kann, sollte fortgeführt und intensiviert werden. Als mögliches und hilfreiches Instrument der Netzwerkarbeit bietet sich unter anderem die Durchführung einer Fachveranstaltung zum Weiterbildungsbonus an, zu welcher Schlüsselakteure des Weiterbildungssystems in Hamburg, aber auch weitere Interessenten außerhalb Hamburgs eingeladen werden können.



Niedrigschwelligere und ansprechendere Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (1): Bereits in der verbleibenden Zeit der Förderperiode 2014-2020 können Schritte unternommen werden, um den Weiterbildungsbonus als „Marke“ für die Fachkräftesicherung kleiner Unternehmen und das berufliche Vorankommen Geringqualifizierter und Älterer auszubauen. Dazu gehört beispielsweise eine stärkere Bewerbung der Beratungsmöglichkeiten und des Qualifizierungscoachings, sowie Schritte hin zu einer niedrigschwelligeren, emotionaleren, barrierefreieren und einladenderen Kommunikation insb. für die genannten Zielgruppen. Dazu könnten die bereits jetzt auf der Webseite dargestellten „Erfolgsgeschichten“ noch stärker auf diese Zielgruppen ausgerichtet werden. Des Weiteren können (ggf. in Kooperation mit anderen Akteuren) die Zugangshürden gerade für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen ausgebaut werden. Beispielhafte Maßnahmen hierfür sind das Übersetzen von Informationsmaterialien oder die Besetzung der nächsten freien Stelle beim Projektträger mit einer Person, die über kulturelle und sprachliche Kenntnisse verfügt und somit zu einer besseren Zielgruppenerreichung bei Geringqualifizierten beitragen kann. Ein weiteres mögliches Instrument zielführender Öffentlichkeitsarbeit bieten Informationskampagnen, die auf bestimmte Sachverhalte (z.B. die prekäre Arbeitssituation von Solo-Selbstständigen im Handwerk) oder auf spezifische Entwicklungen (z.B. Änderung von Verordnungen) eingehen, bei denen Weiterbildung in besonderem Maße gewinnbringend oder gar notwendig wäre. Um diese Sachverhalte und Entwicklungen möglichst frühzeitig zu identifizieren, wäre die Einrichtung einer Expertenrunde / strategischen Begleitgruppe denkbar, die sich beispielsweise einmal jährlich trifft, um entsprechende Entwicklungen zu identifizieren.

Finanzielle Förderung

Hinsichtlich der **finanziellen Förderung** der Zielgruppen schlägt die Evaluation folgende Aktivitäten vor, die nach 2020 mit einem entsprechenden zusätzlichen Budget noch ausgeweitet werden können (s. dazu 6.2.2).



Umverteilung der finanziellen Mittel zwischen den Subprogrammen: Dem noch gezielteren Fokus auf Geringqualifizierte und Ältere in der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation entsprechend, sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, im gegebenen Rahmen

Mittel auf Subprogramme umzuverteilen, welche besonders die Zielgruppen der Älteren, der Geringqualifizierten und auch der Klein- und Kleinstunternehmen bedienen (d.h. „Hamburger Modell in Abstimmung mit dem Jobcenter, „Aufstocker“, „Qualifizierungscoaching“ und „Handwerk“).

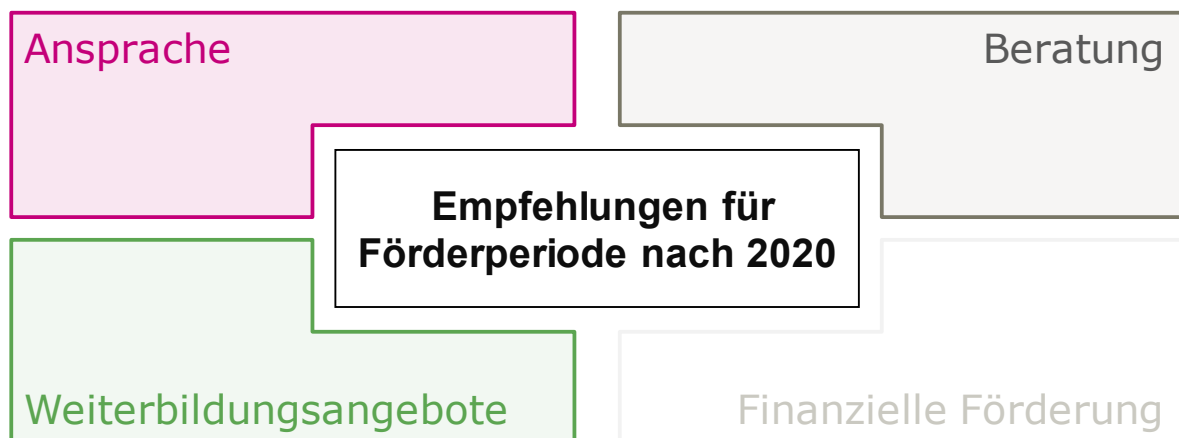
6.2.2 Längerfristige Empfehlungen für die neue Förderperiode nach 2020

Empfehlungen für die Förderperiode nach 2020 nehmen – im Gegensatz zu den oben genannten kurzfristigen Empfehlungen – einen strategischeren Fokus ein und bedürfen grundlegenderer Veränderungen. Ziel der folgenden Empfehlungen ist es, die Weiterbildungsbedarfe (insb. geringqualifizierter und älterer) Beschäftigter mit den Interessen von Unternehmen noch stärker in Einklang zu bringen:

- **Auf Seiten der Arbeitgeber** soll der Weiterbildungsbonus – und damit Weiterbildung generell – stärker als zuvor als strategisch wichtiges und probates Mittel für die Fachkräftesicherung erkannt und genutzt werden. Dies kann ebenfalls dazu beitragen, dass die ohnehin steigende Bereitschaft der Unternehmen, auch Geringqualifizierte und Ältere an Weiterbildung teilnehmen zu lassen, noch weiter steigt.
- **Auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** soll der Weiterbildungsbonus die ungleiche Verteilung von Weiterbildungschancen wirksamer als zuvor adressieren, und somit noch stärker zum Abbau von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Dies gilt weiterhin insbesondere für geringqualifizierte und ältere von Beschäftigungsgruppen, die im Weiterbildungssystem bisher deutlich unterrepräsentiert sind.

Die folgenden Vorschläge der Evaluation verfolgen dabei das Prinzip „Stärken stärken“ – auf den bisherigen Erfolgsfaktoren des Weiterbildungsbonus soll aufgebaut und Nuancen hinsichtlich der Ausrichtung geändert werden, um so das Programm strategisch weiterzuentwickeln.

Die Empfehlungen der Evaluation für die kommende Förderperiode nach 2020 greifen dabei Aspekte in drei unterschiedlichen Bereichen des Programmes auf:



Im Folgenden werden zuerst Vorschläge zur Ansprache der Zielgruppen präsentiert, dann zur Beratungstätigkeit hinsichtlich Unternehmen und Beschäftigten und schlussendlich zur Mitwirkung bei der (Weiter-)Entwicklung von Weiterbildungsangeboten.

Ansprache

Hinsichtlich der **Ansprache** der Zielgruppen schlägt die Evaluation insgesamt drei Aktivitäten vor, für deren Umsetzung jedoch ein Budgetaufwuchs oder eine Budgetverschiebung innerhalb des Weiterbildungsbonus nötig ist. Entsprechende Mittel könnten beispielsweise aus dem Subprogramm „Klassik“ abgezogen und für Marketingaktivitäten verwendet werden – um insbesondere

die Erreichung der Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Weiterbildungsbedarf zu verbessern, wie im Folgenden beschrieben wird.



Ausbau der Netzwerkaktivitäten (2): Die Evaluation empfiehlt, gezielt Multiplikatoren zu identifizieren, die insbesondere geringqualifizierte und ältere Beschäftigte erreichen können. Im Gegensatz zu der oben genannten kurzfristigen Empfehlung, zentrale arbeitsmarktpolitische Multiplikatoren wie Handels- und Handwerkskammern, Verbände oder Jobcenter stärker einzubinden, wird hier vorgeschlagen, auch andere strategisch relevante soziale und Bildungsakteure stärker zu berücksichtigen. Beispielhaft hierfür sind Anbieter von Integrations- und Sprachkursen. So betont ein interviewter Experte, dass über diese Kurse ein sehr guter Zugang zu Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund, die oft als „geringqualifiziert“ klassifiziert werden, gewährleistet werden kann, wie beispielsweise bei Beraterinnen und Beratern der W.H.S.B. zu sehen ist: Kurz vor Kursende besuchen sie den Unterricht, um über das Weiterbildungssystem allgemein, und über Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote zu referieren. Die Resonanz der Kursteilnehmer sei sehr hoch, viele von ihnen nähmen daraufhin eine persönliche Beratung der W.H.S.B. in Anspruch, um konkrete Fragen rund um den eigenen Weiterbildungsbedarf zu stellen.



Niedrigschwelligere und ansprechendere Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (2): Für eine strategischere Ausrichtung des Weiterbildungsbonus auf den Abbau von Ungleichheiten auf dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ist es zudem unerlässlich, die Öffentlichkeitsarbeit für unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen und Unternehmen attraktiver und ansprechender zu gestalten. Hierfür sollte auf den Arbeitsschritten, die bereits unter der oben genannten kurzfristigen Empfehlung hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit genannt wurden, aufgebaut werden. Sollten einzelne Arbeitsschritte aufgrund von Budget- oder Zeitknappheit in der laufenden Förderperiode bis 2020 noch nicht vollumfänglich umgesetzt worden sein, empfiehlt die Evaluation dies nachzuholen. Dies gilt insbesondere für den Einkauf der Dienste eines Kommunikationsexperten, um die Website und Flyer grafisch und textlich ansprechender und zielgruppengerechter aufzubereiten.

Des Weiteren empfiehlt die Evaluation, neue Formate zu entwickeln und diese in die Öffentlichkeitsarbeit zu integrieren. Ein solches Format könnte – neben den oben erwähnten „Erfolgsgeschichten“ – die feierliche und öffentlichkeitswirksame Verabschiedung bzw. Auszeichnung insbesondere von geringqualifizierten Absolventen im Rahmen von Veranstaltungen sein. Ein solch zereemonieller Abschluss begünstigt einerseits die Einstellungsänderung des Absolventen und bestärkt andererseits den Stimulierungseffekt insbesondere bei solchen, die dieser Zeremonie beiwohnen oder in den Medien davon hören.



Branding des Weiterbildungsbonus als Instrument zur Fachkräftesicherung: Die Evaluation schlägt zudem vor, bei der Ansprache von Unternehmen den Weiterbildungsbonus stärker als Instrument zur Fachkräftesicherung zu vermarkten. Dazu gehört zum einen eine entsprechend angepasste Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Ein konkretes Beispiel hierfür wäre, die oben genannten Formate der Öffentlichkeitsarbeit – Erfolgsgeschichten und Auszeichnung bzw. Präsentation im Rahmen von Veranstaltungen – auch auf Unternehmen zu beziehen, bei denen Weiterbildung erfolgreich zur Bewältigung des Fachkräftemangels beigetragen hat. Zum anderen gehört dazu eine gezieltere datenbasierte²⁹ Ansprache von Branchen, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind. Unternehmen könnten so sensibilisiert werden, den Weiterbildungsbonus – und damit auch Weiterbildung ganz generell – als strategisch wichtiges und probates Mittel für die Fachkräftesicherung anzuerkennen und zu nutzen. Das Branding könnte folglich dazu beitragen, die Weiterbildungseinstellung von Unternehmen entsprechend zu beeinflussen.

Der Weiterbildungsbonus würde somit auch noch stärker im Sinne der Hamburger Strategie zur Fachkräftesicherung sowie des Masterplans Handwerk 2020 handeln bzw. sie bei der Umsetzung

²⁹ Hier kann beispielsweise der Fachkräftemonitor Hamburg der Handelskammer, oder über das statistische Landesamt erhältliche Daten zu Vakanzzeiten in den einzelnen Branchen in Hamburg hinzugezogen werden.

von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung unterstützen. Tatsächlich führen beide fachpolitischen Strategien bereits jetzt Weiterbildung als probates Mittel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auf.

Beratung

Hinsichtlich der Beratungstätigkeit des Projektträgers schlägt die Evaluation zwei zentrale Aktivitäten vor. Auch deren Umsetzung bedarf einer Verschiebung finanzieller Mittel von Qualifizierungskosten hin zu Personalkosten. Diese Verschiebung ist aus Sicht der Evaluation sinnvoll, um sowohl die Erreichung der Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Weiterbildungsbedarf zu verbessern, als auch – wie im Folgenden beschrieben – eine nachhaltige und strategische Verwendung der Fördermittel für diese Gruppen zu fördern.



Umfangreichere inhaltliche Qualifizierungsberatung bzw. Coaching für Beschäftigte:

Wie in Kapitel 5.2.1 beschrieben, ist die Beratung bzw. Begleitung (im Rahmen des Qualifizierungscoachings) ein notwendiger Baustein für die Aktivierung von insbesondere geringqualifizierten und älteren Beschäftigten hinsichtlich Weiterbildungsteilnahme. Ängste und Unsicherheiten können so erfolgreich bewältigt werden, womit eine Weiterbildung tatsächlich in Anspruch genommen wird. Eine inhaltliche Qualifizierungsberatung ist zudem wichtig, um die Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit der Weiterbildung zu fördern. Beratungsmöglichkeiten im Rahmen des Weiterbildungsbonus sind dabei nicht nur für formal geringqualifizierte Personen, sondern auch für Personen, deren Arbeitsplatz (Beschäftigte) bzw. Auftragslage (Selbständige) beispielsweise durch den technologischen Wandel und insb. die Digitalisierung unter Druck gerät, von hoher Relevanz. Angesichts des damit zusammenhängenden hohen Beratungsaufwands empfiehlt die Evaluation, zusätzliche Mittel für die Beratungstätigkeiten zur Verfügung zu stellen. Dies würde einerseits eine intensivere Förderung Geringqualifizierter und Älterer erlauben, die die derzeitigen Kapazitäten potenziell übersteigen würde. Andererseits würde es mehr Beratungsspielraum bei der Beratung jener Beschäftigten ermöglichen, die nicht formal geringqualifiziert oder älter, jedoch über 50 Jahre alt und „Quereinsteiger“ bzw. „Umorientierter“ sind.



Verstärkte aufsuchende Qualifizierungsberatung bei Unternehmen:

Auch auf Seiten der Unternehmen empfiehlt die Evaluation, insbesondere *aufsuchende* Qualifizierungsberatung zu verstärken. Das „Klinkenputzen“ bei Unternehmen sei laut einem Experten zwar aufwendig und mühselig, ermöglicht aber die Erreichung und Sensibilisierung besonders weiterbildungsferner Unternehmen – dies erscheint notwendig insbesondere in Branchen, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind. Angesichts der zunehmenden Herausforderungen, die sich für Unternehmen durch den beschleunigten technologischen Wandel und die Digitalisierung ergeben, ist anzunehmen, dass der Bedarf nach Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Fördermöglichkeiten allgemein sowie zur spezifischen Situation der Unternehmen steigt. Verstärkte Beratungstätigkeiten im Rahmen des Weiterbildungsbonus könnten diesen Bedarf zumindest teilweise adressieren und einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Die tatsächliche Gewinnung weiterbildungsferner Unternehmen würde zudem helfen Mitnahmeeffekte zu reduzieren – Fördermittel würden zunehmend an Unternehmen gehen, die erstmalig oder selten Weiterbildungen und weniger an jene Unternehmen, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen umsetzen oder über Tarifbestimmungen und/oder gesetzliche Vorgaben verpflichtet sind, Weiterbildungen durchzuführen. Der Einsatz von Fördermitteln könnten so verstärkt Stimulierungs- und Aktivierungseffekte mit sich ziehen und damit nachhaltiger und strategischer werden.

Weiterbildungsangebote

Der Weiterbildungsbonus kann aufgrund seines breit angelegten und damit einzigartigen Portfolios von Beratung, Förderung und Netzwerkarbeit eine strategischere Rolle im Weiterbildungssystem übernehmen, insbesondere in Hinblick auf unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen. Eine solche Rolle erfüllt das Programm bereits teilweise, indem es unterschiedliche neue Weiterbildungskonzepte auch und gerade für Geringqualifizierte mit initiierte (z.B. maßgeschneiderte In-house-Sprachkurse für „Zimmermädchen“ eines Hotels, vgl. hierzu Kapitel 5.1.3). Im Folgenden empfiehlt die Evaluation, diese Rolle weiter auszufüllen, um so auch konzeptionell zum Abbau der Ungleichheiten im Weiterbildungssystem sowie zur Fachkräftesicherung beizutragen.



Entwicklung neuer bzw. Weiterentwicklung bestehender Angebote und Formate der Weiterbildung: Die Evaluation empfiehlt, dass der Projektträger des Weiterbildungsbonus seine Bemühungen und Aktivitäten auf konzeptioneller Ebene ausbaut, und zwar in enger Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern sowie mit Schlüsselakteuren des Weiterbildungssystems wie Weiterbildung Hamburg e.V. oder HIBB.

Diese Aktivitäten könnten zum einen eine abgestimmte Konzipierung neuer, innovativer Weiterbildungsangebote bzw. eine Weiterentwicklung bestehender Angebote beinhalten. Durch die Beratungstätigkeit mit weiterbildungsinteressierten Beschäftigtengruppen und Unternehmen steht der Projektträger des Weiterbildungsbonus in direktem Austausch mit den Zielgruppen über deren Bedarfe. Dieses Wissen ist notwendige Grundlage dafür, dass Weiterbildungsangebote passgenau und zielgruppenspezifisch (weiter-)entwickelt werden können. Dies gilt insbesondere für geringqualifizierte Beschäftigte, da sie – wie in Kapitel 4.1 beschrieben – oftmals vor der Herausforderung stehen, dass bestehende Weiterbildungskurse nicht genug auf sie zugeschnitten sind und somit nur bedingt deren Weiterbildungsbedarfe decken können. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern ist hierbei zu empfehlen, genauso wie mit konzeptionell ausgerichteten Akteuren wie beispielsweise das Programm Netz3L, das explizit darauf abzielt, Weiterbildungsbausteine in unterschiedlichen Branchen zu entwickeln und durchzuführen. Denkbar ist zudem eine verstärkte Zusammenarbeit mit Akteuren der Grundbildung, um niedrigschwellige Weiterbildungskurse für Geringqualifizierte zu ermöglichen.

Ein weiterer Vorteil des Weiterbildungsbonus ist die Flexibilität in der finanziellen Förderung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Angesichts der oben erwähnten (Weiter-)Entwicklung von Weiterbildungsangeboten ist zu empfehlen, dass der Projektträger des Weiterbildungsbonus bei der Neukonzipierung von Förderprogrammen die Abstimmung mit Weiterbildungsakteuren verstärkt, um so explizit soziale Innovationen im Bereich der Weiterbildung zu fördern.

Nicht zuletzt empfiehlt die Evaluation, neue, innovative Weiterbildungsangebote, die der Projektträger des Weiterbildungsbonus mitinitiiert und konzipiert hat, proaktiv bei Weiterbildungsakteuren zu bewerben und das aufgebaute Wissen aktiv einzubringen. Ziel hierbei soll sein, im Sinne des Stimulierungseffekts Weiterbildungsakteure für die Konzipierung ähnlicher innovativer Angebote und Formate zu gewinnen, um bisher unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen im Weiterbildungssystem besser zu erreichen. Als Beispiel hierfür können Veranstaltungen des Weiterbildung Hamburg e.V. sowie bilaterale Austausche mit Netz3L und anderen strategischen Akteuren sein.

Mit diesen Aktivitäten können nicht nur auf operativer Ebene, sondern auch auf konzeptioneller, strategischer Ebene dazu beigetragen werden, dass auch bisher unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen im Weiterbildungssystem passgenau und zielgruppenspezifisch fortgebildet werden und gleichzeitig zur Fachkräftesicherung beigetragen werden kann.

7. QUELLENVERZEICHNIS

7.1 Fachliteratur

- Bertelsmann Stiftung (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Bundesländern und Raumordnungsregionen. Fokus: geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas/> [letzter Zugriff: 26.02.2018].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2016): Forschungsbericht 469 – Personalentwicklung und Weiterbildung. Bericht zum Monitor. Verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-469-personalentwicklung-weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 14.03.2018].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 - Ergebnisse des Adult Education Survey. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf [Letzter Zugriff: 19.03.2018].
- Bundesregierung (2012): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/8950.
- Creditreform (2015): Creditreform Analyse: Höchste Mittelstandsdichte in Hamburg und Berlin. Verfügbar unter <https://www.creditreform-oldenburg.de/nc/unternehmen/news/news-list/details/news-detail/creditreform-analyse-hoechste-mittelstandsdichte-in-hamburg-und-berlin-2271.html> [Letzter Zugriff: 09.03.2018].
- Debler, C., Leunig, C., Schlegel, U. & Osterwald, J. (2018): Karriere 50plus – neue Perspektiven schaffen. Erste Ergebnisse einer qualitativen Branchenerhebung. WSI Mitteilungen, 1/2018, S. 59 – 65.
- GIB (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Verfügbar unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/empiriegestuetztes-monitoring-zur-qualifizierungssituation-deutschen-wirtschaft-fruehjahr-2013.html> [Letzter Zugriff: 14.03.2018].
- HIBB (2016), Schwerpunkt: Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen. Verfügbar unter https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2016/06/BBH_1-2016_WEB.pdf [Letzter Zugriff: 14.03.2018].
- Käpplinger, B., Klein R. und Haberzeth, E. (2013): Weiterbildungsgutscheine: Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
- Kalina, T. & Weinkopf, C. (2016): Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten. IAQ-Studie 2016/03. Verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2016/report2016-03.pdf> [Letzter Zugriff: 09.03.2018].
- Koval, A. & Folger, K. (20013): Zugänge und subjektive Wege zu öffentlichen Förderprogrammen – oder: „Von der Suche nach der helfenden Hand“ Effekte des Bildungsschecks NRW bezüglich der Erreichbarkeit von Beschäftigten. In B. Käpplinger, R. Klein und E. Haberzeth (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsgutscheine: Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern (S.107-124).

RWI (2013): Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“. Endbericht Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2014-BiP-PhaseI-Original-Endbericht-RWI.pdf> [Letzter Zugriff: 01.03.2018].

Stanik, M. & Käßplinger, B. (2013): Gutscheinförderung und betriebliche Weiterbildungslogiken – drei betriebliche Realtypen der Weiterbildungsentscheidung und Gutscheinnutzung. In B. Käßplinger, R. Klein und E. Haberzeth (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsgutscheine: Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern (S. 181-207).

Tippelt, R. & von Hippel, A. (2009): Handbuch Erwachsenenbildung Weiterbildung. 3. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vodafone Stiftung Deutschland (2016), Gebrauchsanweisung fürs Lebenslange Lernen, Verfügbar unter https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Vodafone_Stiftung_Gebrauchsanweisung_fuers_lebenslange_Lernen.pdf [Letzter Zugriff: 12.01.2018].

7.2 Strategien

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration [BASFI] (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter: <http://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf> [Letzter Zugriff: 19.03.2018].

Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2017): Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) für die Jahre 2015-2020. Verfügbar unter: <http://www.hamburg.de/contentblob/7937182/40f5fe9f65d3ce0c4a1931e0cb69122a/data/arbeitsmarktprogramm-2015-2020-barrierefrei.pdf> [Letzter Zugriff: 25.03.2018].

7.3 Daten

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2017): INEZ-Teilnehmendenmonitoring zum Datenstand 31.08.2017.

Statistisches Bundesamt (2007-2017): Weiterbildung. Ausgabe 2007 bis 2015 sind verfügbar über https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000828; Ausgabe 2016 und 2017 über <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung.html> [Letzter Zugriff: 23.03.2018].

Statistisches Bundesamt (2017): Statistisches Jahrbuch 2017: 13 – Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 23.03.2018].

8. ANHANG

ANHANG 1: Überblick zu den in Hamburg verfügbaren Förderprogrammen des Bundes

PROGRAMM	ZIELGRUPPE	FÖRDERGEGENSTAND	FÖRDERHÖHE
WeGebAU	Geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in KMU	Weiterbildungen und Qualifizierungen, für Geringqualifizierte zur Erlangung eines Berufsabschlusses oder einer berufsan-schlussfähigen Teil-qualifikation Weiterbildungen und Qualifizierungen, für Beschäftigte in KMU, die außerhalb des Be-triebes durchgeführt werden und über ar-beitsplatzgezogene kurzfristige Anpas-sungsförderungen hinausgehen	100% der Lehrgangs-kosten und Zuschuss zu den übrigen Wei-terbildungskosten Bei Beschäftigten un-ter 45 Jahren in KMU, aber max. 50% der Lehrgangskosten Qualifizierung Gering-qualifizierter: Zu-schuss zum Arbeits-entgelt und Pauschale zu Sozialversiche-rungsbeiträgen (För-derhöhe wird indivi-duell festgelegt)
Bildungsprämie	Insb. Zielgruppe mit nied-rigem Einkommen	Förderung der indivi-duellen beruflichen Weiterbildung Förderung von Prämi-enberatung und Prä-miengutscheinen	Zuschuss pro Prämi-enberatung: 30 € Zuschuss pro Prä-miengutschein: 50% der Kurs- oder Prü-fungsgebühren, max. 500 €
Bildungsgutschein	Bei Arbeitslosigkeit, dro-hender Arbeitslosigkeit und zum Nachholen eines feh-lenden Berufsabschlusses	Berufliche Weiterbil-dung zur Erweiterung der beruflichen Kenntnisse, der An-passung an die tech-nische Entwicklung und zur Vermittlung eines beruflichen Ab-schlusses	Bildungsgutschein enthält Angaben zu Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten oder Fahrtkosten) Für die Zeit der Wei-terbildung kann auch Arbeitslosengeld be-zogen werden
Zukunftsstarter	Junge Erwachsene ab 25, die gering qualifiziert, oder Berufsrückkehrende beziehungsweise Wiedereinstei-gende sind	Unterstützung zur Nachholung eines Berufsabschlusses Umschulungen oder Lehrgänge bei Bil-dungseinrichtungen	Ausbildungsvergü-tung bei Umschulun-gen Förderbar sind auch Lehrgangs-, Fahrt- und Kinderbetreu-ungskosten Unter Umständen, Prämie, bei bestehen der Zwischen- oder Abschlussprüfung
Aufstiegs-Bafög	Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegs-fortbildung I.d.R.: Abgeschlossene erste Berufsausbildung und anschließende Berufspraxis; Absolventinnen und	Förderung zur Vorbe-reitung auf Ab-schlüsse (z.B. Meis-ter/in, Betriebswirt/in oder Erzieher/in)	Förderung der Teil-nahme an Maßnah-men der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Maß-

	<p>Absolventen eines Bachelor-Studiums; Studienabbrecher/innen; u.U. Abiturientinnen und Abiturienten</p> <p>Neben deutschen Staatsangehörigen sind unter bestimmten Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige antragsberechtigt</p>		<p>nahme und – bei Bedarf – zu den Kosten des Lebensunterhalts Bis zu 15.000 € für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren Für das Prüfungstück (Meisterstück oder vergleichbare Arbeiten): Bis zu 50% der Materialkosten, aber max. 2.000 €</p> <p>Förderung zu 40% als Zuschuss, darüber hinaus als Darlehen</p>
--	---	--	--