Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Der Abschlussbericht ist aufgeteilt in die folgenden Teile:

- **Kurzzusammenfassung und Integration der Projektergebnisse**
- **Teil 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten (BIBB-DICT-Erhebung)**
- **Teil 2: Förderkonzepte für Beschäftigte**
- **Teil 3: Fluktuation und betriebliche Weiterbildung (BIBB-FluCT-Erhebung)**
- **Teil 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden**

Feldberichte:

- **forsa GmbH (zu Teil 1)**
- **aproxima GmbH (zu Teil 3)**

Dr. Normann Müller (Sprecher Projektteile 1-3)
Dick Moraal (Sprecher Projektteil 4)
Ulrike Azeez
Klaus Berger
Heike Lemmermann
Marcel Walter

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de
www.bibb.de

Bonn, September 2013

Zitiervorschlag:
Müller, Normann; Moraal, Dick; Azeez, Ulrike; u. a.: Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte; Abschlussbericht 2.3.301. Bonn, 2013.



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Kurzzusammenfassung und Integration der Projektergebnisse

Dr. Normann Müller (Sprecher Projektteile 1-3)
Dick Moraal (Sprecher Projektteil 4)
Ulrike Azeez
Klaus Berger
Heike Lemmermann
Marcel Walter

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

1. Problemdarstellung und Projektziel 3

2. Zusammenfassung der Ergebnisse 4

Arbeitspaket 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten 4
Arbeitspaket 2: Förderkonzepte für Beschäftigte 6
Arbeitspaket 3: Fluktuation und betriebliche Weiterbildung 7
Arbeitspaket 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden .. 9

3. Zielerreichung 10

4. Ausblick und Transfer 10

5. Literatur 13

Projektteam und Verantwortlichkeiten

Das Projekt gliedert sich in vier Arbeitspakete. Diese wurden von unterschiedlichen Teams bearbeitet, wobei in der Regel jeweils ein Projektmitglied die Federführung übernahm.

Arbeitspaket 1 wurde federführend von Hr. Walter bearbeitet und ist Teil seines Promotionsvorhabens an der Universität Duisburg-Essen, das 3 Jahre lang durch das BIBB gefördert wurde. An der Konzeption des Arbeitspaketes, der Erhebungsplanung und den Auswertungen hat außerdem Herr Dr. Müller mitgewirkt.

Verantwortlich für Konzeption, Erhebung und Analysen in **Arbeitspaket 2** war Hr. Dr. Müller, der außerdem als Gesamtprojektsprecher für die Teile 1 bis 3 fungierte. Fr. Azeez war in die Erhebungsplanung und die Erarbeitung des Projektzwischenberichtes eingebunden.

Hr. Walter war für die Datenerhebung in **Arbeitspaket 3** verantwortlich. Die Auswertungen wurden gemeinsam durch Hr. Dr. Müller und Hr. Walter durchgeführt. Beide waren gleichermaßen an der Interpretation der Ergebnisse beteiligt. Fr. Lemmermann war vorübergehend als studentische Hilfskraft in das Projekt eingebunden und übernahm im Wesentlichen die Vercodung der erhobenen Textdaten.

Hr. Moraal zeichnet als Teilprojektsprecher verantwortlich für sämtliche Arbeiten im Rahmen des **Arbeitspakets 4**, die gemeinsam mit Hr. Berger durchgeführt wurden.

Für die vier Projektteile wurden separate Abschlussberichte erstellt, die durch die jeweiligen Autoren verantwortet werden.

Fr. Azeez und Hr. Walter sind Ende 2011 vorzeitig aus dem Projekt ausgeschieden.

1. Problemdarstellung und Projektziel

Angesichts des technologischen Wandels sowie der Alterung industrialisierter Gesellschaften ist es unstrittig, dass Prozessen lebensbegleitenden Lernens in Zukunft wachsende Bedeutung zukommt. Umstritten ist jedoch, wer in welchem Umfang für die Finanzierung aufkommen soll. Das vorliegende Projekt betrachtet speziell berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die marktgängige Qualifikationen vermitteln. Bildungs- und Arbeitsmarktökonomen vermuten, dass einerseits Betriebe und andererseits Beschäftigte weniger in solche Maßnahmen investieren, als es im ökonomischen Sinne optimal wäre.

Die mögliche Unterinvestition in überbetrieblich verwertbare berufliche Weiterbildung wird – nicht zuletzt im Lichte des prognostizierten Fachkräftemangels durch die Alterung der Gesellschaft – zunehmend als politisches Problem wahrgenommen. Daher hat sich – nicht nur in Deutschland – eine rege Debatte um Konzepte zu ihrer Finanzierung, Förderung und Regelung entwickelt, mit deren Hilfe Investitionsanreize für Betriebe und Beschäftigte (wieder-) hergestellt werden sollen, um so die Weiterbildungsnachfrage zu unterstützen (vgl. BALZER 2001; BMBF 2004). Empirisch ist aber weder geklärt, ob und für welche Gruppen von Betrieben und Beschäftigten in der Praxis von einer Unterinvestition gesprochen werden kann (siehe BRUNELLO/DE PAOLA 2009), noch welche Wirkungen bestehende und vorgeschlagene Finanzierungskonzepte haben (OOSTERBEEK/PATRINOS 2008) bzw. ob es ihnen gelingt oder gelingen kann, zur Lösung des Unterinvestitionsproblems beizutragen.

Der vorliegende Bericht fasst die Arbeiten und Ergebnisse des Projektes „*Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte*“ (Projektnr. 2.3.301) zusammen. Ziel des Projektes war es, Ursachen möglicher Unterinvestitionen durch Betriebe und Beschäftigte auf ihre praktische Bedeutung hin zu untersuchen und aus den Erkenntnissen Rückschlüsse auf die Sinnhaftigkeit von staatlichem Handeln bzw. auf die zweckmäßige Gestaltung von Finanzierungsanreizen zur Überwindung eines Unterinvestitionsproblems zu ziehen. Darüber hinaus sollte das Projekt zur Deckung des Informationsbedarfs über die Wirkungsweise solcher Konzepte beitragen. Hierzu waren Erfahrungen mit bereits implementierten Finanzierungsmodellen aufzuarbeiten und mit den Erkenntnissen aus der vorgelagerten Analyse zu kontrastieren.

Zu diesem Zweck wurden aus der Kombination beider Untersuchungsgegenstände – Unterinvestitionsursachen und Finanzierungsanreize – sowie der Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Seite, vier Arbeitspakete gebildet, die weitgehend selbstständige Projektteile darstellen. Für jeden dieser Projektteile wurden separate Abschlussberichte erstellt, die vollständig durch die jeweiligen Autoren verantwortet werden (siehe WALTER/MÜLLER 2013; MÜLLER 2013; MÜLLER/WALTER 2013; MORAAL/BERGER 2013). Die vorliegende Kurzzusammenfassung stellt die Ergebnisse in Bezug zueinander.[1]

[1] Leser, die mit dem Projektantrag vertraut sind, seien darauf hingewiesen, dass die Benennung der Arbeitspakete 2 und 3 gegenüber dem Zwischenbericht vertauscht wurden, um eine intuitivere Abfolge bei der Darstellung der Projektergebnisse in diesem Endbericht zu ermöglichen.

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Arbeitspaket 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten

Das erste Arbeitspaket behandelte die Frage, ob und ggf. bei welchen Personengruppen von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzielle Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist.

Hierzu wurde eine deutschlandweite Befragung bei 1.600 Erwerbstätigen im Alter von 19 bis 64 Jahren durchgeführt (BIBB-DICT-Erhebung). Sie liefert Informationen zur Zahlungsbereitschaft für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen, die näherungsweise als Maß für die Teilnahmebereitschaft verwendet wird, sowie zu den finanziellen, zeitlichen und informationsbezogenen Restriktionen, denen die Individuen ausgesetzt sind. Darüber hinaus wurden Informationen erhoben, aus denen sich ein Indikator für den subjektiv empfundenen Weiterbildungsnutzen (SEU) bilden ließ. Sie betreffen die

- subjektive Bewertung von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Nutzen- und Disnutzenaspekten,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass diese Ziele durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme erreichbar sind,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass die eigenen Kompetenzen, die wahrgenommene Kursqualität und die angenommene Kompetenz des Bildungspersonals einen Lernerfolg überhaupt möglich machen.

Der Nutzenindikator erweist sich in Regressionsanalysen noch vor restringierenden Faktoren wie dem verfügbaren Einkommen als wichtigste Einflussgröße auf die individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung. Bei den restringierenden Faktoren zeigt sich darüber hinaus, dass nicht nur das verfügbare Zeitbudget, sondern vor allem die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung (Alleinerziehende äußern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Zahlungsbereitschaft von Null; Personen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung äußern höhere Zahlungsbereitschaften) die Zahlungsbereitschaft fördert.

Viele sozio-demografische Merkmale hingegen wirken sich unter Kontrolle dieser Aspekte nicht mehr direkt auf die Zahlungsbereitschaft aus. Ein Zusammenhang zeigt sich mit

- dem Geschlecht (Männer haben eine höhere Zahlungsbereitschaft),
- der Erfüllung von Anforderungen am Arbeitsplatz (Überforderte äußern eine geringere Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung), und
- der beruflichen Stellung (je höher, desto höher auch die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung).

Während der Einfluss des Geschlechts möglicherweise nicht gemessene finanzielle Restriktionen oder einen durch die SEU-Messung nicht abgebildeten „Rest"-Nutzen widerspiegelt, scheinen zumindest die letzten beiden Merkmale einen Erklärungsbeitrag zu liefern, der außerhalb der gängigen Annahmen des Rational-Choice-Paradigmas liegt. Sehr deutlich korreliert außerdem die Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit mit der Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität dieses Effektes ist jedoch in den Analysen nicht sichergestellt.

Aus den Ergebnissen werden folgende Empfehlungen für die Gestaltung von weiterbildungsbezogener Förderpolitik abgeleitet:

1. Vor allem die Nutzenwahrnehmung entscheidet darüber, ob Personen eine positive Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung äußern. Ein wichtiges Ziel muss es daher sein, Informationsmöglichkeiten so zu gestalten, dass Interessierte sich ohne großen Aufwand eigenstän-

dig ein Urteil darüber bilden können, ob bestimmte angebotene Kurse am Arbeitsmarkt auch anerkannt bzw. honoriert werden und ob die Qualität der Kurse und des Lehrpersonals einen Lernerfolg erwarten lassen. Alternativ kann der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme auch in Beratungsgesprächen verdeutlicht werden. Damit Beratungsgespräche eine Wirkung entfalten können, müssen sie allerdings in einer Phase ansetzen, in der noch keine Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme gefallen ist. In Form verpflichtender Gespräche bei bereits bestehendem Bildungsinteresse bleiben sie unter ihren Möglichkeiten. Gleiches gilt für Beratungsangebote, die sich darauf beschränken, einen Überblick über das Kursangebot zu vermitteln.

Den Möglichkeiten einer damit angesprochenen „aufsuchenden" Beratung scheinen allerdings praktische Grenzen gesetzt zu sein. Die größte Herausforderung ist es, Personen, die sich aufgrund einer schwachen Nutzenwahrnehmung bewusst gegen Weiterbildung entscheiden, „aufzufinden".

2. Finanzielle Restriktionen sollten aus wohlfahrtsökonomischer Sicht vorzugsweise durch das Steuer- und Verteilungssystem ausgeglichen werden. Eine zusätzliche Förderung könnte aber nach Ansicht einiger Ökonomen zum Beispiel auch mit Einschränkungen der Rationalitätsannahme gerechtfertigt werden. Die vorliegenden Analysen liefern insofern ggf. ein Argument für die Förderung von Personen ohne beruflichen Abschluss.

Sofern finanzielle Förderung vor allem in Betracht gezogen wird, um finanzielle Hemmnisse abzubauen, sollte in jedem Fall das Einkommen ein zusätzliches Förderkriterium sein. Vermutlich können bereits moderate Förderbeträge um die 150 Euro grundsätzlich wirksam sein. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass von Maßnahmen in entsprechend geringem Umfang auch ein signifikanter Kompetenzzuwachs ausgeht. Bei höherer Förderung wäre gegebenenfalls über eine mehrjährige Förderfrequenz nachzudenken.

3. Förderpolitik kann schließlich auch auf die Reduzierung nicht-monetärer Restriktionen gerichtet sein, beispielsweise auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Förderung von betrieblichen Modellprojekten stellt eine Möglichkeit dar. Außerdem beinhalten auch nicht-monetäre Restriktionen meist einen monetären Aspekt, da sie durch zusätzliche finanzielle Mittel teilweise kompensiert werden können. Beispielsweise können ein geringes Weiterbildungsangebot in strukturschwachen Regionen durch zusätzliche Reise- und Übernachtungsmittel und zeitliche Beschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung durch die Übernahmen von Betreuungskosten ausgeglichen werden.

4. Die Auswertungen liefern zwar Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen vergangenen Weiterbildungsteilnahmen und Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität steht aber in Frage, sodass auf Basis der Ergebnisse nicht notwendigerweise davon ausgegangen werden kann, dass eine finanziell geförderte Weiterbildungsteilnahme Anschubeffekte bewirkt. Dennoch wären Anschubeffekte ein starkes zusätzliches Argument (auch wenn sie nicht zwingend vorliegen müssen, um finanzielle Hilfen zu rechtfertigen). Förderungen sollten daher nach Möglichkeit unter diesem Gesichtspunkt (und natürlich gleichzeitig unter Berücksichtigung von Mitnahmeeffekten sowie diverser anderer Kosten- und Nutzenaspekte) evaluiert werden.

Arbeitspaket 2: Förderkonzepte für Beschäftigte

Arbeitspaket 2 thematisierte Förderkonzepte für Beschäftigte und verfolgte das Ziel, die Erfahrungen aus der Förderpraxis mit den aus der Analyse individueller Weiterbildungsentscheidungen (Arbeitspaket 1) abgeleiteten Empfehlungen zur Gestaltung von Förderpolitik zu kontrastieren.

Es wurde eine Synopse erarbeitet, die auf Basis der in englischer oder deutscher Sprache verfügbaren Literatur die wichtigsten Gestaltungsmerkmale und Erfolgsindikatoren für 43 ausgewählte Förderinstrumente aus verschiedenen Ländern gegenüberstellt. Dabei wurden Gutscheine, Rückerstattungen, Konten, Kredite und Stipendien unterschieden. Es ist aber zu konstatieren, dass die gegenwärtige Informationslage hinsichtlich der Wirkungen der untersuchten Förderinstrumente, insbesondere was Mitnahme- und Anschubeffekte betrifft, äußerst dürftig ist. Insofern liefert die Auswertung der synoptischen Zusammenstellung lediglich schwache Ergebnisse, die zugegebenermaßen deutlich hinter den Erwartungen zurück bleiben. Die Synopse sollte insofern nur als Beginn einer Bestandaufnahme des Förderspektrums und als Grundlage für weitere Arbeiten betrachtet werden.

Zu den gewonnen Erkenntnissen gehört, dass sich die in Teilbericht 1 formulierten Zweifel am Nutzen von Beratung als Begleitangebot zur finanziellen Förderung bestätigen. Sie werden vor allem durch ein Schweizer Gutschein-Experiment genährt (MESSER/WOLTER 2009). Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme des Förderinstruments bereits gefallen ist, können derartige Angebote lediglich ein bereits vorhandenes Weiterbildungsinteresse in bestimmte Bahnen lenken, aber schwerlich die Nutzenwahrnehmung verbessern und bildungsabstinente Personen aktivieren.

Zielgruppe der Förderungen sind häufig Ältere oder Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Sie werden damit begründet, dass diese Personengruppen seltener in den Genuss von betrieblich finanzierter Weiterbildung kommen. Für beide Gruppen fand sich in den Auswertungen des Projektteils 1 aber kein Hinweis auf ein Rationalitätsversagen. Es ist daher davon auszugehen, dass hier Gerechtigkeitsüberlegungen und industriepolitische Ziele im Vordergrund stehen.

Geringqualifizierte sind eine etwas seltener ausdrücklich benannte Zielgruppe. Häufig wird vermutlich davon ausgegangen, dass diese Gruppe in weiten Teilen auch durch Einkommensgrenzen angesprochen wird. Die Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung können durch Förderinstrumente häufig aber kaum reduziert werden. Die angesprochene Experimentalstudie führte zwar bezüglich einiger Merkmale einen Ausgleich in der Beteiligung herbei, aber hinsichtlich des höchsten erreichten Bildungsabschlusses zeigten sich auch hier Unterschiede bei der Inanspruchnahme.

Am häufigsten tritt in den untersuchten Instrumenten das Einkommen als Förderkriterium auf. Dies kann darauf hindeuten, dass auch dem Umverteilungsmotiv bei der Weiterbildungsförderung eine gewisse Bedeutung zukommt (vgl. Berichtsteil 1, Abschnitt 5.3.2). Allerdings setzen etwa Rückerstattungsinstrumente die Vorleistung der Geförderten voraus. Um finanzielle Barrieren reduzieren zu können, erscheinen Förderungen, welche die Mittel bereits vor der Maßnahme zur Verfügung stellen, als besser geeignet. Gutscheine sind eine relativ unbürokratische Lösung, die im Vergleich zu Bildungskonten auch Missbrauch leicht vorbeugen kann. Sie weisen eher geringere Förderhöhen sowie hohe potenzielle Förderfrequenzen (mindestens einmal jährlich) auf, leiden aber häufig unter Mitnahmeeffekten, was darauf hindeutet, dass die Zielgruppenabgrenzung durchaus noch bei einigen Instrumenten optimierungsfähig ist. Die angesprochene Schweizer Experimentalstudie zeigte zudem, dass der bürokratische Aufwand bei Förderhöhen bis 200 CHF (ca. 160 Euro) den Erfolg beeinträchtigen kann und relativiert damit die Aussagen des ersten Projektteils bezüglich der Wirksam-

keit moderater Förderbeträge. Immerhin werden bereits durch einen guten Teil der Programme auch indirekte Weiterbildungskosten (wie sie etwa durch Kindebetreuung, Reisen und Übernachtungen entstehen) gefördert, wodurch auch nicht-monetäre Restriktionen teilweise ausgeglichen werden können.

Das größte Defizit von Förderaktivitäten besteht aus unserer Sicht in der mangelnden Überprüfung ihres Erfolgs. Eine systematische Befragung von Geförderten fand offenbar nur bei sechs der untersuchten Instrumente statt.

Es bleibt aber festzuhalten, dass die finanzielle Förderung nicht zwingend das erstbeste Mittel zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sein muss. Wie bereits in den Empfehlungen in Teil 1 des Abschlussberichts dargelegt, sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Nutzenwahrnehmung vielversprechende staatliche Handlungsmöglichkeiten. So wären etwa aufmerksamkeitssteigernde Maßnahmen und Beratungsangebote in Betracht zu ziehen, die früher ansetzen als die Beratungsangebote im Rahmen finanzieller Förderinstrumente. Außerdem ist diskussionswürdig, ob Förderung – wie häufig in der Praxis – durch eine Vielzahl verschiedener Programme erfolgen sollte. So hat etwa die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ bereits im Jahr 2004 vorgeschlagen, ein Erwachsenenbildungsgesetz zu etablieren.

Arbeitspaket 3: Fluktuation und betriebliche Weiterbildung

Arbeitsmarktökonomen vermuten, dass wegen der potenziellen Gefahr von Arbeitgeberwechseln zu wenig in die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten investiert wird. Diese Annahme wird in der arbeitsmarktökonomischen Literatur unter dem Stichwort „Poaching“ diskutiert, was so viel wie „Wilderei“ bedeutet und sich auf das Abwerben von Beschäftigten bezieht. Als Konsequenz wird bisweilen die Einführung eines umlagebasierten Weiterbildungsfonds gefordert. Aus politischer Sicht ist es daher äußerst interessant, einschätzen zu können, welche Bedeutung einer solchen Unterinvestitionsproblematik in der deutschen Praxis tatsächlich zukommt. Dies mit Hilfe quantitativer Auswertungen zu überprüfen war Aufgabe des dritten Arbeitspakets.

Hierzu wurden aus der theoretischen Literatur zwei Propositionen abgeleitet, die sich empirisch überprüfen lassen. Im Wesentlichen wäre eine Unterinvestitionsproblematik dann gegeben, wenn eine stärkere Fluktuation der Belegschaft die Anreize für Investitionen in die berufliche Weiterbildung unterwandert, also höhere Fluktuationsraten sich (unabhängig von den Marktbedingungen) in einem geringeren betrieblichen Weiterbildungsengagement äußern (Proposition 1). Allerdings wäre ein entsprechender Zusammenhang auch dann zu erwarten, wenn keine Unterinvestition vorliegt, solange Weiterbildungsinvestitionen betriebsspezifisch sind. Es war daher zusätzlich zu zeigen, dass der postulierte Effekt stärker ausfällt, wenn Betriebe in Qualifikationen investieren, die theoretisch auch außerhalb des eigenen Betriebes von Nutzen sein könnten (Proposition 2).

Einige empirische Studien haben sich bereits mit dem Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenfluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsengagement beschäftigt. Unter anderem wegen diverser methodischer Unterschiede liefern diese Studien aber bislang keine eindeutige und robuste Botschaft bezüglich der praktischen Relevanz einer Unterinvestitionsproblematik. Besondere Schwierigkeiten stellt in der Regel das Herausarbeiten der Kausalität dar. Denn ein negativer Zusammenhang kann ebenso gut den umgekehrten Einfluss des betrieblichen Weiterbildungsengagements (oder einer insgesamt arbeitnehmerfreundlichen Personalpolitik) auf die Beschäftigtenfluktuation widerspiegeln.

Ziel war es daher, einen Datensatz zu erheben, der helfen kann, der Unterinvestitionshypothese empirisch näher zu kommen. Dies gelang mit der im Jahr 2011 eigens durchgeführten BIBB-FluCT-Erhebung. Sie liefert für 1.238 Betriebe in Deutschland unter anderem Informationen über die Belegschaftsfluktuation und die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen. Außerdem wurden Angaben zur Spezifität der betrieblich (mit-)finanzierten Weiterbildungsaktivitäten, zur Weiterbildungsorganisation, zu (Nicht-)Weiterbildungsmotiven sowie zur geografischen Lage der Betriebe gewonnen.

Mit Hilfe der BIBB-FluCT-Daten konnten die oben genannten Propositionen getestet werden. In den zu diesem Zweck durchgeführten Regressionsanalysen (Logit, OLS, Tobit) zeigt sich zwar ein negativer Zusammenhang. Dieser bewegt sich allerdings in einer relativ geringen Größenordnung und erweist sich mitunter als fragil gegenüber der Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur in den Schätzgleichungen. Zudem verschwindet der Zusammenhang in Instrumentvariablenschätzungen, sodass möglicherweise von einer umgekehrten Kausalbeziehung ausgegangen werden muss.

Für diese Vermutung spricht auch die geäußerte Sicht der Firmenvertreter auf den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsengagement der Betriebe und dem von ihnen wahrgenommenen Abwanderungsrisiko bzw. dem damit verbundenen potenziellen Nutznießen anderer Betriebe. So maßen die Befragten in Betrieben, die sich 2010 nicht an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligt hatten, dem Abwanderungsrisiko - verglichen mit verschiedenen anderen Gründen - bei weitem die geringste Bedeutung für ihre Weiterbildungsabstinenz bei. Stattdessen nannten viele Interviewpartner berufliche Weiterbildung auch als Mittel zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung. Nur wenige gaben an, dass sie bei der Planung ihrer Weiterbildungsinvestitionen das durch die Abwanderung weitergebildeter Beschäftigter bedingte potenzielle Nutznießen anderer Betriebe in Erwägung ziehen.

Diese Befunde bestätigen Zweifel an einer Unterfinanzierungsproblematik, die auch schon von anderen vorgebracht wurden (BRUNELLO/DE PAOLA 2009). Dennoch bedeuten sie nicht, dass Poaching inexistent ist bzw. prinzipiell kein wahrgenommenes Problem für die Betriebe darstellt. So äußert durchschnittlich etwa jeder vierte Betrieb eine gewisse Sensibilität für das Abwanderungsrisiko und jeder sechste zeigt sich sensibel für die damit verbundenen Vorteile anderer Betriebe, darunter überdurchschnittlich viele Betriebe, die keine Weiterbildung anbieten. Dass Betriebe mit einer hohen Sensibilität für das mögliche Nutznießen fremder Betriebe weniger in Weiterbildung investieren, lässt sich zwar statistisch nicht absichern; dennoch liefern die Daten entsprechende Hinweise. Ein durch Poaching verursachtes flächendeckendes Unterfinanzierungsproblem lässt sich aber alles in allem kaum diagnostizieren.

Ein Grund hierfür dürfte in der breiten Anwendung von Rückzahlungsvereinbarungen (RZV) bestehen. Sie scheinen eine wichtige Rolle bei der Absicherung der betrieblichen Weiterbildungserträge zu spielen. Wie an den Regressionsergebnissen durchweg deutlich wird, geht die Anwendung von RZV in Betrieben mit deutlich höheren betrieblichen Weiterbildungsausgaben einher. Betriebe, die Einnahmen aus umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds hatten, weisen unter Kontrolle von Branche, Betriebsgröße und diversen anderen Betriebsmerkmalen hingegen kein signifikant höheres Weiterbildungsengagement auf. Die BIBB-FluCT-Daten zeigen zudem, dass kleinere Betriebe RZV nicht seltener nutzen als größere.

Umlagefinanzierte Weiterbildungsfonds bilden möglicherweise eine interessante Alternative in Branchen mit sehr hoher Fluktuation und einem stark standardisierten Weiterbildungsbedarf für eine große Zahl an Beschäftigten. Denn dort dürften sich Skaleneffekte bezüglich des Aufwands bei der Beantragung von Zuschüssen zeigen und Rückzahlungsvereinbarungen kommen gegebenenfalls wegen betriebsbedingt geringerer Verweildauern von Beschäftigten im Betrieb nicht in Betracht. Dabei ist es wichtig, sie so auszugestalten, dass sie tatsächlich zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten stimulieren und auch kleine Betriebe erfolgreich ansprechen. Weiterreichende Empfehlungen bezüglich einer Fondsfinanzierung kön-

nen angesichts der schwachen Evidenz zwar nicht aus den Auswertungen abgeleitet werden. Die Ergebnisse stellen aber keineswegs ein unmittelbares Argument gegen eine Fondsfinanzierung dar, da letztere nicht ausschließlich mit einer Unterfinanzierungsproblematik gerechtfertigt wird.

Arbeitspaket 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

Der vierte Projektteil befasst sich mit der tariflichen Weiterbildungspolitik und umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds. Die Untersuchung beruht auf einem Ländervergleich zwischen den Niederlanden und Deutschland. Im Berufsbildungssystem beider Länder kommt den Sozialparteien eine Schlüsselrolle zu. Die betriebliche Weiterbildung wurde dabei in den letzten Jahrzehnten zunehmend Gegenstand tariflicher Regelungen. Hierbei vereinbarten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in den Niederlanden und vereinzelt auch in Deutschland umlagefinanzierte Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung. Zunächst wurden bestehende Regelungen und Rahmenbedingungen dieser tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und den Niederlanden untersucht. Es wurden Experteninterviews mit Akteuren aus dem Baugewerbe, der Textil- sowie der Elektro- und Metallindustrie geführt. Fragen der Genese und Implementierung der sektoralen Weiterbildungspolitik und der Finanzierung/Ko-Finanzierung betrieblicher Weiterbildung standen hierbei im Mittelpunkt.

In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die so genannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z. B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O-Fonds (Ausbildungs- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber stimulieren in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Alle Unternehmen einer Branche tragen durch einen festen Beitrag zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen dazu bei, Bildungsprobleme innerhalb einer Branche zu lösen. Diese Fonds werden fast immer durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3% der Lohnsumme).

Eine branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Als einzige Ausnahme kann die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden. Sie war sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland. Der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie ist ein weiteres Beispiel. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Eine Bedingung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds ist, dass die Tarifparteien selbst hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sehen. In den Experteninterviews mit Vertretern und Vertreterinnen der Tarifparteien wurde jedoch deutlich, dass Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie von Arbeitgeberseite nach wie vor abgelehnt werden. Vor diesem Hintergrund stellen die in Deutschland von eher

kleinen Branchen praktizierten Tariffonds auch für Gewerkschaftsvertreter/-innen zumindest derzeit keine tarifpolitische Option dar. Eine darüberhinausgehende Orientierung an der tariflichen Weiterbildungspolitik der Niederlande mit dem Staat als drittem Akteur dürfte schon wegen der im Grundgesetz abgesicherten Tarifautonomie ausgeschlossen sein. Auch setzt die sektorale Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland einer solchen Orientierung enge Grenzen. Die Auswertungen zur Poaching-Problematik liefern einen möglichen Erklärungsansatz für den Widerstand der Arbeitgeberseite gegen die Einführung von Weiterbildungsfonds. Allerdings scheint das Problem des Poaching in den Niederlanden kein wesentliches Argument für die Etablierung der Fonds gewesen zu sein. Sie haben sich dort aus der auf sektoraler Ebene kollektiv organisierten Ausbildungsfinanzierung entwickelt und sind historisch gewachsen. Im Mittelpunkt der Kollektivfinanzierung stand zunächst etwa das Ziel der Bekämpfung einer hohen strukturellen Langzeitarbeitslosigkeit in den 1970er und 1980er Jahren. Als Instrument tariflicher Weiterbildungspolitik sollen sie heute die Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Ihre Vorteile werden auch für Deutschland unter anderem darin gesehen, dass sie eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Betriebes ermöglichen. Darüber hinaus setzen Tariffonds die überbetriebliche Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften einer Branche voraus. Hierdurch werden Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren.

3. Zielerreichung

Das Projekt begann im 1. Quartal 2010. Es wurde zweimal um je ein halbes Jahr verlängert und im 4. Quartal 2012 ein Jahr später beendet als ursprünglich geplant. Grund für die erste Verlängerung waren die Haushaltsengpässe im Jahr 2010. Die zweite Verlängerung wurde aufgrund von zusätzlich übernommenen Arbeiten an anderen Projekten, einem Lieferverzug von Auftragnehmern und der unerwarteten Reduktion personeller Ressourcen gewährt. Die Beendigung des Projektes erfolgte aber im Rahmen der genehmigten und begründeten Verlängerungen. Die genehmigten Mittel wurden dabei nicht vollständig in Anspruch genommen. Aufgrund günstiger Auftragsvergaben konnten so rund 26.000 Euro der ursprünglich geplanten 200.000 Euro für Dienstleistungen Dritter eingespart werden.

Bereits während der Projektlaufzeit fanden rege Aktivitäten im Bereich der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation statt (vgl. Kapitel 4). Laut Projektantrag war die Erstellung und Einreichung eines referierten Beitrages geplant. Dieses Ziel wurde deutlich übertroffen.

4. Ausblick und Transfer

Die Projektfortschritte wurden BIBB-intern bei folgenden Gelegenheiten diskutiert:

- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, Dezember 2009: Vorstellung des Erhebungsinstrumentes
- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, April 2011: Vorstellung erster Regressionsergebnisse
- MÜLLER, N./WALTER, M.: BIBB-Projektkolloquium, 9. Mai 2011: Vorstellung des Projektfortschrittes.
- MÜLLER, N.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, Juli 2012: Vorstellung und Diskussion der Befunde

- MÜLLER, N.: BIBB-Projektkolloquium, 18. April 2013: Vorstellung der Projektergebnisse.

Zudem wurden die Ergebnisse des Projektes den BIBB-Gremien präsentiert:

- Unterausschuss Berufsbildungsforschung, 30. April 2013
- Wissenschaftlicher Beirat, 3. Mai 2013

Zusätzlich wurden Projektergebnisse auf folgenden externen (teilweise internationalen) Tagungen vorgestellt:

- MÜLLER, N.: *„Unterinvestition in berufliche Weiterbildung? Teil II: Die Perspektive der Betriebe“*, 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin, 19.-20. September 2011, Tagungsdokumentation: URL: http://www.bibb.de/de/58704.htm
- MÜLLER, N.: *„Turnover and employer-provided CVT – How relevant is poaching for firms in Germany?“*, 33rd Annual Meeting of the International Working Party on Labor Market Segmentation (IWPLMS), Rom, 13.-15. September 2012 – URL: http://iwplms2012.fgbweb.eu/sites/default/files/Mueller%20Internet_new.pdf
- MÜLLER, N.: *„Weiterbildung und Fluktuation in Betrieben in Deutschland“*, 17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013, 13.-15. März 2013, Universität Duisburg-Essen
- MÜLLER, N.: *„Turnover and Employer-Provided CVT in German Firms“*, 3nd Congress on Research in Vocational Education and Training, 13.-15. März 2013, Bern/Zollikofen
- WALTER, M.: *„Incentives in der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger“*, Hochschultage Berufliche Bildung, Osnabrück, 25. März 2011
- WALTER, M.: *„Explicating individual demand for Continuing Vocational Training (CVT)”*, 32. jährliche Konferenz der International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Bamberg, 11.-13. Juli 2011
- WALTER, M.: *„Unterinvestition in berufliche Weiterbildung? Teil I: Die Perspektive der Individuen“*, 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin, 19.-20. September 2011, Tagungsdokumentation: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AK_5_1_Walter.pdf
- WALTER, M.: *„Anreize zur Teilnahme an individueller beruflicher Weiterbildung*“, 23. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehung (DGfE), Osnabrück, 14. März 2012
- WALTER, M.: *„Erklärung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf Basis subjektiver Nutzenerwartungen“*, 3. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung, Steyr (AT), 05.-07. Juli 2012

Ein Konferenzbeitrag (in Teilen auf Basis seiner Arbeiten am BIBB) wurde von Hr. Walter nach seinem Ausscheiden aus dem BIBB gehalten:

- WALTER, M.: *„Zum Einfluss von Nutzenerwartungen auf die Weiterbildungsbereitschaft Geringqualifizierter“*, AG BFN-Workshop, Göttingen 11./12. Juli 2013

Darüber hinaus wurden in Zusammenhang mit den Arbeiten am Projekt bereits die folgenden Veröffentlichungen vorgelegt:

- BERGER, K.; MORAAL, D.; HÄUSELE, S.: Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 2, S. 49-53

- BERGER, K.; MORAAL, D.: Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland. In: WSI Mitteilungen 65 (2012) 5, S. 382-390

- BERGER, K.; DECKER, D.; MORAAL, D.: "Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung". In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2012, Bertelsmann. S. 355-358

- MÜLLER, N.; AZEEZ, U.: Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 3, S. 39-41

- MÜLLER, N.: Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben, In: WSI Mitteilungen, 65 (2012) 5, S. 365-373

- MÜLLER, N.: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 36 (2013) 2, S. 13-28

- WALTER, M.: Gutscheine in der beruflichen Weiterbildung – worüber sprechen wir eigentlich? In: FRIESE, M. et al (Hrsg.): Dimensionen der Berufsbildung. bildungspolitische, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen. Opladen 2010, S. 97 -109

- WALTER, M.: "Blackbox" Weiterbildungsmotivation: Subjektive Nutzenwahrnehmung als Grundlage der individuellen Weiterbildungsnachfrage. In: Education Permanente 45 (2011) 3, S. 14-17

- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Nutzen beruflicher Weiterbildung: Was Beschäftigte erwarten und sie zur Teilnahme motiviert. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 10-14

- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Valenzen, Instrumentalitäten, Erwartungen – Zur Motivation Erwerbstätiger, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. In: Stock, Michaela; Dietzen, Agnes; Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg; Moser, Daniela (Hrsg.): Neue Lernwelten als Chance für alle – Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Studienverlag, Innsbruck 2013, S. 88-104

Ein weiterer Beitrag wurde zur Veröffentlichung in einer internationalen Fachzeitschrift eingereicht, wo er sich derzeit unter Begutachtung befindet.

Im Zuge der Arbeiten zur Untersuchung von Förderaktivitäten für Beschäftigte (Arbeitspaket 2) hat sich das Projektteam außerdem an der Erstellung einer Studie zur Förderlandschaft in der beruflichen Weiterbildung beteiligt, die vom BMBF in Auftrag gegeben und gemeinsam von den Arbeitsbereichen 2.2 und 2.3 bearbeitete wurde. Diese Studie weist starke Synergieeffekte mit den im vorliegenden Projekt durchgeführten Arbeiten auf. Sie ist in Herausgeberschaft des BMBF veröffentlicht:

- KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe

Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Ergebnisse der vorgenannten Studie wurden außerdem im Handbuch für Aus- und Weiterbildung veröffentlicht:

- MÜLLER, N.; KOSCHECK, S.: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632, Köln 2011

Es ist geplant, die Projektergebnisse durch weitere Veröffentlichungen in (internationalen) Fachzeitschriften in den wissenschaftlichen Diskurs einzubringen. Solange eine Veröffentlichung noch nicht erfolgt ist, kann es im Zuge der wissenschaftlichen Begutachtung zu Änderungen an der Methodik kommen, die sich wiederum auf die Ergebnisse oder deren Interpretation auswirken können. Grundsätzlich sind nach dem Abschlussbericht veröffentlichte Projektergebnisse in referierten Fachzeitschriften daher prioritär heranzuziehen. Beispielsweise haben wir kurz nach Fertigstellung der Arbeiten für den Abschlussbericht zu Projektteil 1 den Hinweis erhalten, dass Intervallregressionen gegenüber den gewählten ordinal-logistischen Modellen zu bevorzugen sein könnten. Erste Versuche zeigen allerdings, dass sich an den Ergebnissen und ihrer Interpretation im Wesentlichen nichts ändert. Daher haben wir im Projektabschlussbericht die gewählten Modelle beibehalten.

5. Literatur

BALZER, C.: Finanzierung der Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn 2001

BMBF (HRSG.): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. – URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf (Stand: 03.02.2009)

BRUNELLO, G.; DE PAOLA, M.: Is there under-provision of training? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 1 (2009), S. 1-18

MORAAL, D.; BERGER, K.: Abschlussbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ – Teil 4: Arbeitspaket 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden. Bonn 2013

MÜLLER, N.: Abschlussbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ – Teil 3: Fluktuation und betriebliche Weiterbildung (BIBB-FluCT-Erhebung). Bonn 2013

MÜLLER, N.; WALTER, M.: Abschlussbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ – Teil 2: Förderkonzepte für Beschäftigte. Bonn 2013

OOSTERBEEK, H.; PATRINOS , H.A.: Financing lifelong learning. World Bank Policy Research Working Paper 4569. Washington, DC 2008

WALTER, M.; MÜLLER, N.: Abschlussbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ – Teil 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten (BIBB-DICT-Erhebung). Bonn 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Teil 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten (BIBB-DICT-Erhebung)

Abschlussbericht

Marcel Walter
Dr. Normann Müller

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2

1. Das Wichtigste in Kürze 3

2. Problemdarstellung und Projektziel 5

3. Forschungsfragen und Hypothesen 5

4. Methodische Vorgehensweise 9

4.1 Operationalisierung und Daten 9

4.2 Schätzmodell 13

5. Ergebnisse 16

5.1 GOLOGIT-Schätzmodell (Propositionen 1 bis 3) 16

5.2 Interaktionseffekte (Propositionen 4 und 5) 21

5.3 Implikationen für die Förderpolitik 25

5.3.1 Weiterbildungsnutzen kommunizieren 25

5.3.2 Zielgruppen, Höhe und Häufigkeit finanzieller Förderung steuern 28

Zielgruppe 29

Förderhöhe und -frequenz 31

5.3.3 Nicht-monetäre Restriktionen abbauen 32

5.3.4 Anschubeffekte evaluieren 33

6. Ausblick und Transfer 34

7. Literatur 36

Anhang A - Valenzen, Instrumentalitäten und Erfolgserwartungen 38

Anhang B - Erhebungsinstrument 71

1. Das Wichtigste in Kürze

Das erste Arbeitspaket im Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ (Projektnr. 2.3.301) behandelte die Frage, ob und ggf. bei welchen Personengruppen von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist.

Hierzu wurde eine deutschlandweite Befragung bei Erwerbstätigen durchgeführt (BIBB-DICT-Erhebung). Sie liefert Informationen zur Zahlungsbereitschaft für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen, welche die tatsächliche Weiterbildungsentscheidung annähern soll, sowie zu den finanziellen, zeitlichen und informationsbezogenen Restriktionen, denen die Individuen ausgesetzt sind. Darüber hinaus wurden Informationen erhoben, aus denen sich ein Indikator für den subjektiv empfundenen Weiterbildungsnutzen (SEU) bilden ließ. Sie betreffen die

- subjektive Bewertung von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Nutzen- und Disnutzenaspekten,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass diese Ziele durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme erreichbar sind,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass die eigenen Kompetenzen, die wahrgenommene Kursqualität und die angenommene Kompetenz des Bildungspersonals einen Lernerfolg überhaupt möglich machen.

Der Nutzenindikator erweist sich in Regressionsanalysen noch vor restringierenden Faktoren wie dem verfügbaren Einkommen als wichtigste Einflussgröße auf die individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung. Bei den restringierenden Faktoren zeigt sich darüber hinaus, dass nicht nur das verfügbare Zeitbudget, sondern vor allem die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung (Alleinerziehende äußern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Zahlungsbereitschaft von Null; Personen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung äußern höhere Zahlungsbereitschaften) die Zahlungsbereitschaft fördert.

Viele sozio-demografische Merkmale hingegen wirken sich unter Kontrolle dieser Aspekte nicht mehr direkt auf die Zahlungsbereitschaft aus. Ein Zusammenhang zeigt sich aber mit

- dem Geschlecht (Männer haben eine höhere Zahlungsbereitschaft),
- der Erfüllung von Anforderungen am Arbeitsplatz (Überforderte äußern eine geringere Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung), und
- der beruflichen Stellung (je höher, desto höher auch die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung).

Während der Einfluss des Geschlechts möglicherweise nicht gemessene finanzielle Restriktionen oder einen durch die SEU-Messung nicht abgebildeten „Rest“-Nutzen widerspiegelt, scheinen zumindest die letzten beiden Merkmale einen Erklärungsbeitrag zu liefern, der außerhalb der gängigen Annahmen des Rational-Choice-Paradigmas liegt. Sehr deutlich korreliert außerdem die Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit mit der Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität dieses Effektes ist jedoch in den Analysen nicht sichergestellt.

Aus den Ergebnissen werden folgende Empfehlungen für die Gestaltung von weiterbildungsbezogener Förderpolitik abgeleitet:

1. Vor allem die Nutzenwahrnehmung entscheidet darüber, ob Personen eine positive Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung äußern. Ein wichtiges Ziel muss es daher sein, Informationsmöglichkeiten so zu gestalten, dass Interessierte sich ohne großen Aufwand eigenstän-

dig ein Urteil darüber bilden können, ob bestimmte angebotene Kurse am Arbeitsmarkt auch anerkannt bzw. honoriert werden und ob die Qualität der Kurse und des Lehrpersonals einen Lernerfolg erwarten lassen. Alternativ kann der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme auch in Beratungsgesprächen verdeutlicht werden. Damit Beratungsgespräche eine Wirkung entfalten können, müssen sie allerdings in einer Phase ansetzen, in der noch keine Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme gefallen ist. In Form verpflichtender Gespräche bei bereits bestehendem Bildungsinteresse bleiben sie unter ihren Möglichkeiten. Gleiches gilt für Beratungsangebote, die sich darauf beschränken, einen Überblick über das Kursangebot zu vermitteln.

Den Möglichkeiten einer damit angesprochenen „aufsuchenden" Beratung scheinen allerdings praktische Grenzen gesetzt zu sein. Die größte Herausforderung ist es, Personen, die sich aufgrund einer schwachen Nutzenwahrnehmung bewusst gegen Weiterbildung entscheiden, „aufzufinden".

2. Finanzielle Restriktionen sollten aus wohlfahrtsökonomischer Sicht vorzugsweise durch das Steuer- und Verteilungssystem ausgeglichen werden. Eine zusätzliche Förderung könnte aber nach Ansicht einiger Ökonomen zum Beispiel auch mit Einschränkungen der Rationalitätsannahme gerechtfertigt werden. Die vorliegenden Analysen liefern insofern ggf. ein Argument für die Förderung von Personen ohne beruflichen Abschluss.

Sofern finanzielle Förderung vor allem in Betracht gezogen wird, um finanzielle Hemmnisse abzubauen, sollte in jedem Fall das Einkommen ein zusätzliches Förderkriterium sein. Vermutlich können bereits moderate Förderbeträge um die 150 Euro grundsätzlich wirksam sein. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass von Maßnahmen in entsprechend geringem Umfang auch ein signifikanter Kompetenzzuwachs ausgeht. Bei höherer Förderung wäre gegebenenfalls über eine mehrjährige Förderfrequenz nachzudenken.

3. Förderpolitik kann schließlich auch auf die Reduzierung nicht-monetärer Restriktionen gerichtet sein, beispielsweise auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Förderung von betrieblichen Modellprojekten stellt eine Möglichkeit dar. Außerdem beinhalten nicht-monetäre Restriktionen meist einen monetären Aspekt, da sie durch zusätzliche finanzielle Mittel teilweise kompensiert werden können. Beispielsweise können ein geringes Weiterbildungsangebot in strukturschwachen Regionen durch zusätzliche Reise- und Übernachtungsmittel und zeitliche Beschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung durch die Übernahmen von Betreuungskosten ausgeglichen werden.

4. Die Auswertungen liefern zwar Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen vergangenen Weiterbildungsteilnahmen und Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität steht aber in Frage, sodass auf Basis der Ergebnisse nicht notwendigerweise davon ausgegangen werden kann, dass eine finanziell geförderte Weiterbildungsteilnahme Anschubeffekte bewirkt. Dennoch wären Anschubeffekte ein starkes zusätzliches Argument (auch wenn sie nicht zwingend vorliegen müssen, um finanzielle Hilfen zu rechtfertigen). Förderungen sollten daher nach Möglichkeit unter diesem Gesichtspunkt (und natürlich gleichzeitig unter Berücksichtigung von Mitnahmeeffekten sowie diverser anderer Kosten- und Nutzenaspekte) evaluiert werden.

2. Problemdarstellung und Projektziel

Seit geraumer Zeit wird über den Umfang der Weiterbildungsaktivitäten von Individuen diskutiert. Insbesondere wird vermutet, dass die seit den 1990er Jahren bis 2010 stagnierenden Teilnahmequoten Ausdruck einer Unterinvestition sind und die individuelle Weiterbildungsbeteiligung durch Eingriffe der Politik gesteigert werden muss. Derlei staatliche Interventionen sind aus wohlfahrtsökonomischer Sicht legitim, wenn ein sogenanntes Marktversagen vorliegt und der Markt nicht die Bereitstellung der gesellschaftlich optimalen Menge eines Gutes gewährleistet. Für die Vorschul- und Schulphase werden als Marktversagensgründe meist die Existenz externer Effekte oder ein Versagen der individuellen Entscheidungsrationalität angeführt.[1] Ein im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstelltes Gutachten geht zwar davon aus, dass beide in späteren Bildungsphasen an Bedeutung verlieren, weswegen bei Weiterbildungsaktivitäten die Individuen stärker als bei der Schulbildung und beruflichen Erstausbildung in der Finanzierungsverantwortung gesehen werden (BORGLOH et al. 2011). Allerdings weist das häufig in Förderprogrammen formulierte Ziel, bildungsabstinente Personengruppen zu aktivieren und die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, darauf hin, dass zumindest die Kompensation potenzieller Rationalitätsmängel weiterhin ein wichtiges implizites Motiv der Förderung ist. Mit den Auswertungen im Rahmen dieses Arbeitspaketes sollte daher geprüft werden, ob und in welchem Ausmaß von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist. Ziel war es zudem, bezüglich der Gestaltung öffentlicher Förderpolitik aus den Befunden Schlüsse zu ziehen.

3. Forschungsfragen und Hypothesen

Auf der Basis bisher existierender Studien zu den Gründen für oder gegen die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich die Rationalität des Weiterbildungsverhaltens kaum überprüfen. Hier werden in der Regel Weiterbildungsteilnehmer/-innen zu ihren Motiven und Nichtteilnehmer/-innen zu den Hinderungsgründen befragt, sodass keine integrierte Untersuchung der prinzipiellen Entscheidungslogik beider Gruppen möglich ist. Die Studien liefern damit zwar Hinweise auf Nutzen- und Disnutzenaspekte, die bei der Weiterbildungsentscheidung aktiv sind. Sie können aber keinen Aufschluss darüber geben, ob bei gegebenen Handlungsrestriktionen der wahrgenommene Nutzen die Teilnahme an einer Weiterbildung rechtfertigen würde. Darüber hinaus müssen die Befragten in fast allen existierenden Erhebungen zu Weiterbildungshemmnissen die Kosten in Konkurrenz zum fehlenden Nutzen bewerten (z. B. BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006, BOLDER/HENDRICH 2000, BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 2004, SCHRÖDER/SCHIEL/AUST 2004, BMBF 2006, ROSENBLADT/BILGER 2008). Im Prinzip lautet die gestellte Frage: Nehmen Sie nicht an Weiterbildung teil, weil sie zu viel kostet oder weil sie zu wenig nützt? Diese Art der Fragestellung kann u. E. zu einer Verschleierung der wahren Hemmnisse und zu einem unklaren Bild über das tatsächliche Entscheidungskalkül führen. Auch die teilweise unscharfe Abgrenzung der Nutzenaspekte untereinander kann hierzu beitragen. Die Offenlegung des tatsächlichen Entscheidungskalküls wird überdies dadurch erschwert, dass Nutzen- und Disnutzenaspekte ex post, d.h. mit explizitem Bezug auf vergangene Weiterbildungsteilnahmen (bzw. im Falle der Nichtteilnahme auf der Basis allgemeiner Einschätzungen) geäußert und bewertet werden. Die Funktion von individuellen Nutzenüberlegungen als *Auslöser* für eine Teilnahme kann durch eine retrospektive Abfrage nicht abgebildet werden. Hierfür nämlich ist das Wissen um den nach der Teilnahme tatsächlich eingetretenen bzw. wahrgenommenen Nutzen unerheblich – möglicherweise gar kontraproduktiv

[1] Rationalitätsversagen ist allerdings klar vom klassischen Marktversagen abzugrenzen, welches die Rationalitätsannahme voraussetzt (vgl. die Diskussion im Projektantrag).

(vgl. BEICHT/ULRICH 2010, BEHRINGER 1999). Vielmehr werden Informationen über die Nutzenüberlegungen im Entscheidungsprozess vor der Teilnahme erforderlich.

Im vorliegenden Projekt wurden Nutzen und Restriktionen zur Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfrage strikt voneinander getrennt und sowohl für ehemalige Weiterbildungsteilnehmer/-innen als auch für bisherige Nichtteilnehmer/-innen differenziert nach der tatsächlichen individuellen Teilnahmebereitschaft an einer vorab definierten und zum Befragungszeitpunkt noch nicht in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahme gegenübergestellt. Während der Nutzen durch die subjektive Wahrnehmung der Individuen gegeben ist, können die alle Individuen gleichermaßen restringierenden Faktoren – nämlich die Ressourcen Einkommen, Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur und Freizeit – relativ gut gemessen werden. Es gibt daher nur wenige Gründe, auf möglicherweise verzerrte Angaben der Individuen zur Bedeutung von Weiterbildungskosten als Teilnahmehemmnis zurückzugreifen. Gegenstand der Auswertungen waren lediglich die klassischen, formalisierten Formen beruflicher Weiterbildung, wie Lehrgänge, Seminare, Kurse etc., die von Beschäftigten (teil-)finanziert werden, da das informelle Lernen und das Lernen am Arbeitsplatz kaum quantitativ erfassbar sind. Insofern bleiben alle in diesem Bericht gemachten Aussagen auf diese Formen beschränkt.

Die Analyse sollte offenlegen, wie Individuen bestimmte Nutzenaspekte bewerten und ob sie sich rational entscheiden. Kann die tatsächliche Weiterbildungsbereitschaft durch die individuelle Bewertung des Nutzens und durch die Handlungsrestriktionen erklärt werden? Oder fällt es Individuen aufgrund der Komplexität des Nutzens schwer, ihn im Entscheidungsverhalten angemessen zu berücksichtigen? Falls ja, welche Personengruppen tendieren am ehesten zu solchem, von der Rationalitätsannahme abweichendem, Verhalten? Wird die Weiterbildungsbereitschaft neben dem Nutzen und den Handlungsrestriktionen noch durch weitere Merkmale beeinflusst? Neben personenbezogenen Merkmalen wird auch der Einfluss des betrieblichen Umfeldes auf diese Wahrnehmung berücksichtigt. Die Erkenntnisse wurden schließlich genutzt, um Empfehlungen für die Konzeption von wirkungsvollen Anreizen zur Stimulierung der individuellen Nachfrage abzuleiten.

Die Bearbeitung der aufgeworfenen Forschungsfragen entspricht im Prinzip der empirischen Überprüfung des Rational-Choice (RC) Paradigmas, übertragen auf die Entscheidung über eine Teilnahme oder Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. RC-Ansätze sind in den verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen weit verbreitet. Im Kern gehen sie alle davon aus, dass Individuen jederzeit verschiedene Handlungsalternativen haben und dabei unter gegebenen Restriktionen immer diejenige Alternative wählen, die ihnen den größten Nutzen verspricht (vgl. KIRCHGÄSSNER 2000, S. 13f.). Dabei ist nicht entscheidend, dass dieser Nutzen objektivierbar ist. Relevanz im Sinne des RC-Paradigmas besitzt alleine die subjektive Nutzenwahrnehmung. Da Teilnahme und Nicht-Teilnahme nur die beobachtbare binäre Ausprägung der zugrunde liegenden und wesentlich differenzierter ausgeprägten Teilnahmebereitschaft sind, lassen sich die RC-Annahmen bezogen auf die individuelle Weiterbildungsentscheidung in fünf überprüfbaren Propositionen formulieren. Dabei ist zu beachten, dass diese nicht den in den Regressionsanalysen formulierten Nullhypothesen entsprechen müssen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine Sammlung von Aussagen, die unmittelbar in Zusammenhang mit dem Rationalitätspostulat stehen bzw. direkt aus ihm folgen und die notwendigerweise gelten müssen, damit von einer rationalen Weiterbildungsentscheidung ausgegangen werden kann:[2]

[2] Die Propositionen spiegeln einen gegenüber dem Projektantrag fortentwickelten Stand wider. Sie sind erweitert und präzisiert worden und entsprechen daher nicht den im Antrag formulierten Hypothesen. Letztere sind jedoch durch die aktuellen Formulierungen ebenfalls abgedeckt. Im Vergleich zum Zwischenbericht wurde die Formulierung vereinfacht und gekürzt.

Proposition 1: *Ein höherer individuell wahrgenommener Nutzen beruflicher Weiterbildung stärkt die Bereitschaft, an einer entsprechenden Maßnahme teilzunehmen.*

Proposition 2: *Stärkere individuelle Restriktionen führen zu einer niedrigeren Teilnahmebereitschaft.*

Lassen sich diese Zusammenhänge empirisch nachweisen, spräche dies dafür, dass das individuelle Entscheidungsverhalten mit dem RC-Paradigma vereinbar ist. Zusätzlich ist erforderlich, dass die Entscheidung für oder wider eine Weiterbildungsmaßnahme nicht durch andere Faktoren außer dem wahrgenommenen Nutzen und den Handlungsrestriktionen beeinflusst wird. Die gesamte Varianz in der Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme zwischen den Trägern verschiedener personenbezogener Merkmale (wie Bildungsstand, Alter etc.), sollte sich ausschließlich im wahrgenommenen Nettonutzen (d.h. dem wahrgenommenen Nutzen unter Berücksichtigung individueller Handlungsrestriktionen) widerspiegeln.

Proposition 3: *Wahrgenommener Nutzen und individuelle Handlungsrestriktionen sind die einzigen direkten Einflussfaktoren auf die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung. Letztere wird nicht direkt durch personenbezogene Merkmale beeinflusst.*

Weiterhin müssen die RC-Annahmen auch in Subpopulationen nachweisbar sein. Der Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Nutzen und Teilnahmebereitschaft muss vorhanden und in den verschiedenen Subgruppen identisch sein.

Proposition 4: *Der positive Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Nutzen und der Bereitschaft zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gilt auch für Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen (z. B. für Geringqualifizierte, ältere Erwerbstätige usw.).*[3]

Proposition 5: Die Stärke des *Zusammenhangs zwischen wahrgenommenem Nutzen und Teilnahmebereitschaft hängt nicht von der Subgruppe ab.*

Zur Berechnung des Nutzens einer Weiterbildungsteilnahme wurde eine psychologische Variante der Wert-Erwartungstheorien bzw. der soziologischen SEU-Theorie (‚Subjective Expected Utility', vgl. z. B. ESSER 1999), die Instrumentalitätstheorie nach VROOM (1964), herangezogen. Hierbei handelt es sich um eine psychologische Handlungs- und Motivationstheorie, welche die Motivation, eine bestimmte Handlung auszuführen, auf eine Kombination dreier wesentlicher Komponenten zurückgeführt:

- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass die betrachtete Handlung zum Erfolg führt (Erwartungen),
- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass der Handlungserfolg (oder bei intrinsischer Motivation: die Handlung selbst) geeignet ist, bestimmte Folgen hervorzurufen (Instrumentalitäten) und
- die subjektive Bewertung dieser Folgen (Valenzen).

Durch multiplikative Verknüpfung dieser Komponenten lässt sich eine Handlungstendenz berechnen, welche die Motivation bzw. die Neigung angibt, eine Handlung tatsächlich auszuführen. Die Theorie wurde vorwiegend zur Beantwortung von Fragestellungen in betrieblich-beruflichen Kontexten herangezogen (z. B. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung) und hat sich in der Feldforschung bei der Erklärung der Motivation in beruflichen Handlungssituationen bewährt. Noch heute gilt sie in der Motivationspsychologie als valide und aussagekräftige Erweiterung der Theorien, welche menschliches Handeln durch die subjektive Bewertung

[3] Propositionen 4 und 5 sollten nicht nur für den Nutzen, sondern auch für die Restriktionen gelten. Vgl. Fußnote 34.

von Erwartung und Anreiz bestimmen (vgl. BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, S. 105f.). Sie wurde im vorliegenden Projekt auf die Weiterbildungsentscheidung angewandt. Die betrachtete Handlung ist somit die Weiterbildungsteilnahme und das Handlungsergebnis der Lernerfolg. Ein Lernerfolg liegt vor, wenn ein/e Weiterbildungsteilnehmer/-in sich nach abgeschlossenem Kurs prinzipiell in der Lage fühlt, die Weiterbildungsinhalte anzuwenden. Die Erwartung, dass der Lernerfolg eintritt, wird z. B. durch das Vertrauen in die persönlichen Fähigkeiten sowie von der Wahrnehmung der angebotenen Weiterbildungsqualität beeinflusst. Die Handlungsfolgen sind entweder mit dem Lernerfolg verbundene Nutzenaspekte, die einen Beitrag zur Befriedigung individueller extrinsischer Bedürfnisse darstellen (hier neben materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn auch soziale) oder mit der Handlung selbst verbundene Nutzenaspekte, die der Befriedigung intrinsischer Bedürfnisse dienen.

Der subjektiv empfundene Weiterbildungsnutzen kann demnach als VROOM'sche Handlungstendenz aus den Nutzenbewertungen, Instrumentalitäten und Erwartungswerten nach folgender Formel berechnet werden:

$$SEU = E \times \left(\sum_k (U_k \times I_k) + \sum_l (U_l \times I_l) \right)$$

SEU steht hierbei in Anlehnung an die soziologische SEU-Theorie für den subjektiv erwarteten Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme. E repräsentiert die erwartete Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildung zu einem Erfolg führt (=Erwartung). U_k steht für den subjektiven Wert (=Valenz) der extrinsischen Weiterbildungsziele und I_k für die Instrumentalitäten einer erfolgreichen Weiterbildung für die Verwirklichung der extrinsischen Weiterbildungsziele. U_l repräsentiert den subjektiven Wert der intrinsischen Weiterbildungsziele und I_l die entsprechenden Instrumentalitäten für das Eintreten dieser Ziele.[4] Hinter den multiplikativen Verknüpfungen verbirgt sich die Annahme, dass für eine hohe Neigung zur Teilnahme sowohl eine hohe Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele als auch der entsprechenden Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie der Erfolgserwartungen notwendig sind. Eine hohe Relevanz möglicher Weiterbildungsziele alleine reicht demnach nicht aus, wenn letztere aus Sicht der Entscheider durch eine Teilnahme nicht erreichbar erscheinen. Genauso wenig ist eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zu erwarten, wenn Weiterbildungsziele aus subjektiver Perspektive zwar erreichbar erscheinen, diese aber für Entscheider unattraktiv sind.

Die aus Valenzen, Erwartungen und Instrumentalitäten nach dem VROOM'schen Modell berechnete Handlungstendenz bzw. -motivation des Individuums bildet das Pendant zum Nutzen des homo oeconomicus. Der Informationsstand schlägt sich über die Erwartungen und Instrumentalitäten in der subjektiven Nutzenwahrnehmung nieder, soweit er die Handlungsfolgen bzw. die mit der Handlung angestrebten Ziele betrifft. Demzufolge sind mithilfe der Instrumentalitätstheorie auch Handlungen rational erklärbar, die aufgrund unvollständiger Informationen (über die Wahrscheinlichkeit für einen Handlungserfolg bzw. die Zielerreichung) zustande kommen. Diese befinden sich in Einklang mit dem RC-Paradigma.[5]

[4] Intrinsische Nutzenaspekte sind dadurch definiert, dass ein Handlungserfolg obsolet wird, da der Erfolg in der Ausführung der Handlung selbst besteht. Der Faktor E fällt daher im zweiten Teil der Gleichung weg.

[5] Entscheidungen unter unvollständiger Information sind im Sinne von SIMON (1955) mit diesem Rationalitätsverständnis vereinbar (vgl. KIRCHGÄSSNER 2000, S. 30-31). Insbesondere bedeutet Rationalität laut KIRCHGÄSSNER (2000, S. 17) nicht, dass „das Individuum in jedem Augenblick optimal handelt, […] also gleichsam wie ein wandelnder Computer durch die Welt schreitet, der immer die beste aller vorhanden Möglichkeiten blitzschnell ermittelt. Dieses Zerrbild des homo oeconomicus […] entspricht nicht modernen Interpretationen des ökonomischen Verhaltensmodells. Rationalität bedeutet in diesem Modell lediglich, dass das Individuum […] prinzipiell in der Lage ist […] seinen Handlungsraum abzuschätzen und zu bewerten, um dann entsprechend zu handeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Individuum sich immer unter unvollständigen Informationen entscheiden muss und dass die Beschaffung zusätzlicher Informationen Kosten verursacht."

Ein Widerspruch gegen die RC-Annahmen ergibt sich dann, wenn Individuen sich wider besseres Wissens gegen Weiterbildung entscheiden (oder umgekehrt) bzw. nicht in der Lage sind, ihre eigentlich vorhandenen Einsichten auf das Entscheidungsverhalten zu übertragen. Anders ausgedrückt müsste bei einer entsprechenden Gegenüberstellung die unwillkürlich geäußerte Weiterbildungsbereitschaft niedriger (bzw. höher) ausfallen als es das motivationstheoretische Nutzenkonzept, nämlich die Stärke ihrer weiterbildungsbezogenen Handlungstendenz – bei Berücksichtigung der gegebenen Handlungsrestriktionen – implizieren würde.[6] Da nicht ohne Weiteres beurteilbar ist, welche Zahlungsbereitschaft einer bestimmten Nutzenhöhe angemessen wäre, kann der praktische Test der RC-Annahmen nur erfolgen, indem geprüft wird, ob neben wahrgenommenem Nutzen und Restriktionen noch andere, personenbezogene Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsentscheidung existieren (vgl. die formulierten Propositionen).[7]

Es ist zu beachten, dass der nach dem VROOM'SCHEN Modell berechnete erwartete Nutzen keine Saldierung von Kosten und Nutzen beinhaltet. Die VROOM'SCHE Theorie ist lediglich Grundlage für die Schätzung des subjektiv wahrgenommenen Nutzens. Sein Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft muss unter Berücksichtigung der individuellen Restriktionen (also im Wesentlichen Zeit und Geld) ermittelt werden.

4. Methodische Vorgehensweise

4.1 Operationalisierung und Daten

Der einfachste Weg, die Teilnahmebereitschaft abzubilden, besteht in der Beobachtung des tatsächlichen Teilnahmeverhaltens. Resultat wäre eine binäre Variable, die angibt, ob an einer Weiterbildung teilgenommen wurde oder nicht. Diese Operationalisierung würde aber zu den eingangs diskutierten methodischen Problemen führen, die durch die vorliegende Untersuchung gerade vermieden werden sollen. Als Ausweg wurde die Teilnahmebereitschaft daher über die Zahlungsbereitschaft angenähert. Dahinter steckt die Annahme, dass die Zahlungsbereitschaft sich ebenso wie die Teilnahmebereitschaft aus der Stärke des wahrgenommenen Nutzens unter Berücksichtigung der individuellen Restriktionen ergibt. Dabei ist zu bedenken, dass eine Zahlungsbereitschaft von Null das geringstmögliche Ausmaß der Teilnahmebereitschaft approximiert. In der Realität dürfte die Teilnahmebereitschaft mancher Personen aber sogar im (fiktiven) negativen Bereich liegen. Diesen Personen müsste man etwas zahlen, damit sie bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen. Die Subsumtion dieser Personen unter die Gruppe der nicht-zahlungsbereiten Personen kommt einer Zensierung der Variablen gleich. Unbeschadet hiervon ist aber davon auszugehen, dass mit höherer Zahlungsbereitschaft auch die Teilnahmebereitschaft steigt.

---

[6] Erklärungen für solch irrationales Verhalten – wie z. B. framing-Effekte – werden durch die Verhaltensökonomik geliefert (z. B. KAHNEMAN/TVERSKY 2000), stehen aber im vorliegenden Fall nicht im Vordergrund des Interesses.

[7] Eine weitere Möglichkeit wäre es, Alternativhandlungen zu betrachten. Hierzu wären Handlungen zu identifizieren, die einen vergleichbaren finanziellen und zeitlichen Aufwand erfordern. Unter Zugrundelegung eines deutlich allgemeiner gehaltenen Nutzenmodells wäre dann zu untersuchen, ob es Unterschiede in der Zahlungsbereitschaft gibt, die nicht durch Unterschiede in der Nutzenwahrnehmung oder in den Restriktionen erklärbar sind. Praktisch dürfte es aber schwer sein, solche Handlungen zu identifizieren/konstruieren. Möglich wäre es aber, bestimmte Muster der Freizeitverwendung, die in der Erhebung erfasst wurden, als personen-bezogene Kontrollvariable einzuführen. Damit ließe sich berücksichtigen, dass Personen mit gleichem subjektiven Weiterbildungsnutzen und gleichem Einkommen bzw. Zeitbudget auch dann unterschiedlich zahlungsbereit sein können, wenn sie unterschiedliche Verwendungen ihrer finanziellen und zeitlichen Ressourcen bevorzugen. Diesem Aspekt wurde in den Auswertungen bislang keine Beachtung geschenkt, weil sich die Freizeitverwendung kaum als Kriterium für Förderpolitik eignet. Allerdings könnte das gewählte Erklärungsmodell durch die Berücksichtigung der Freizeitpräferenzen möglicherweise verbessert werden, vgl. hierzu die Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 5 und den Ausblick in Kapitel 6.

Als Restriktionen kamen zunächst das verfügbare Einkommen und die für Erwerbstätigkeit und die Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen individuell aufzuwendende Zeit in Betracht. Auch die Möglichkeit, die hiernach verbleibende „Freizeit“ tatsächlich frei einzuteilen (z. B. wegen flexibler Arbeitszeiten), war als Restriktion zu berücksichtigen. Zudem wurde die regionale Infrastruktur berücksichtigt. Diese kann eine limitierende Größe darstellen und die Handlungsmöglichkeiten beschränken, weil sie letztlich den Zeit- und Mittelbedarf bei einer Weiterbildungsteilnahme beeinflusst. Nicht zuletzt spielt gegebenenfalls die Informationslage über den Weiterbildungsmarkt eine Rolle. Denn diese kann auch ohne Zutun der/des Einzelnen individuell sehr unterschiedlich sein, weil Weiterbildungsmöglichkeiten etwa in Schule, Ausbildung oder am Arbeitsplatz mehr oder weniger thematisiert werden. Je nach Informationslage dürfte sich der Zeitaufwand bei Anbahnung einer Teilnahme unterscheiden; es wäre denkbar, dass dies sich auf die Teilnahmebereitschaft auswirkt. Daher wurde auch die Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt in der Operationalisierung der Restriktionen berücksichtigt. Eine deskriptive Aufbereitung der Zahlungsbereitschaft sowie der restringierenden Faktoren liefert Anhang A (Abbildungen A.26 bis A.32).

Die Operationalisierung des subjektiv erwarteten Nutzens sollte – wie beschrieben – auf individuellen Bewertungen der mit Weiterbildung verbundenen Ziele (Valenzen) und der Einschätzung der Entscheider über die Zieleintrittswahrscheinlichkeiten (Instrumentalitäten) und ihre Erfolgserwartungen (Erwartungen) beruhen.

Um die beschriebenen Informationen zu gewinnen, führte das Projektteam vom 23. September bis 27. Oktober 2010 eine CATI-Befragung (computer-gestützte Telefoninterviews) von 1.600 Erwerbstätigen durch. Die Stichprobe basiert auf einer einfachen Zufallsauswahl. Die Grundgesamtheit umfasste alle deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt in einem Umfang von mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig waren.[8]

Das Erhebungsinstrument wurde vom Projektteam des BIBB entwickelt und in mehreren Überarbeitungsrunden an die gewählte Erhebungsform angepasst. Unter anderem wurde es vor der eigentlichen Hauptuntersuchung auch mit einem Experten des Leibnitz-Instituts für Sozialwissenschaften (gesis) in Mannheim hinsichtlich des Anspruchsniveaus und der Skalierung der Fragen sowie der Wahl geeigneter Klassifizierungen für die Vercodung von Berufen und Branchen diskutiert. Im Juni 2010 fand zudem ein Feldpretest statt. Ziel war neben der Ermittlung der Interviewdauer die nochmalige Überprüfung des Erhebungsinstrumentariums hinsichtlich seiner Verständlichkeit, der Eindeutigkeit der Fragen, sowie abermals der Item- und Skalenauswahl. Insgesamt wurden in den Pretest 52 Personen der relevanten Grundgesamtheit integriert. Die schließlich in der Hauptuntersuchung verwendete Fassung des Fragebogens findet sich im Anhang dieses Berichts. Die Datenerhebung wurde – sowohl im Pretest, als auch in der Hauptuntersuchung – von einem externen Dienstleister (forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH) durchgeführt. Der Feldbericht vom 25. Februar 2011 steht auf der Projekt-Homepage im Internetauftritt des BIBB zum Download zur Verfügung.[9]

Aufgrund der eng eingegrenzten Grundgesamtheit war a priori ein hoher Aufwand bei der Stichprobenziehung zu erwarten. Um dem entgegenzuwirken, kam bei der Generierung der Stichprobe ein zweiphasiges Erhebungsverfahren zur Anwendung. In der ersten Phase wurden im Rahmen einer von forsa täglich durchgeführten Mehrthemenbefragung (forsa.omnitel) an zufällig kontaktierte Personen Screening-Fragen gerichtet, die eine Zuordnung der Befragten zur relevanten Grundgesamtheit für die geplante Erhebung ermöglichten. Die zur

[8] Mit dieser Definition orientieren wir uns an der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.
[9] Die Projektseiten findet man leicht über eine Suche der Projektnummer 2.3.301 in der Forschungsdatenbank des BIBB (FoDB).
URL: https://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_info_n1.php?fpvNr=2.03.301&typ=1&freie_suche=

gewünschten Grundgesamtheit gehörigen Personen wurden im Screening außerdem um ihre Teilnahmebereitschaft an einer weiteren Befragung, dem eigentlichen Hauptinterview, gebeten. Die Zustimmungsquote seitens der Befragten lag hier bei 93%.

Durch die regelmäßig stattfindenden Mehrthemenbefragungen von forsa, war es möglich, die Bruttostichprobe laufend zu erweitern, um die gewünschte Zahl von 1.600 Interviews zu realisieren. Allerdings lässt sich aufgrund der zweiphasigen Auswahl die tatsächliche Höhe der Bruttostichprobe nicht bestimmen, da nicht festzustellen ist, wie viele Personen/Haushalte letztlich im Rahmen von Mehrthemenbefragungen, welche die Screening-Fragen des BIBB enthielten, kontaktiert werden mussten. Bekannt ist, dass 2.514 Personen in den Mehrthemenbefragungen ihre Zustimmung zur Durchführung des Hauptinterviews geben mussten, bis – unter Berücksichtigung weiterer Ausfälle – 1.600 Interviews geführt werden konnten. Es kam zu insgesamt 18 qualitätsneutralen Ausfällen. Bei 8 Interviewpartnern war der Anschluss im Hauptinterview nicht mehr verfügbar und insgesamt 10 Personen fielen aufgrund eines zwischenzeitlichen Statuswechsels (Erwerbstätigkeit pro Woche weniger als 10 Stunden) aus der interessierenden Grundgesamtheit heraus. 23 Personen haben das Interview abgebrochen, weitere 273 Personen verweigerten eine Teilnahme gänzlich. Bei 202 Personen war die Verabredung eines Interviewtermins im Erhebungszeitraum nicht möglich und 398 Personen konnten zum Hauptinterview nicht erreicht werden. Die Ausschöpfungsquote, bezogen auf die Zahl der Personen, die ihre Zustimmung zum Hauptinterview gaben, abzüglich der 18 qualitätsneutralen Ausfälle, lag damit bei 64,2%.

Das für das Hauptinterview eingesetzte Erhebungsinstrumentarium besteht aus vier Abschnitten. Der Abschnitt (A) wurde bereits im Rahmen von forsa.omnitel realisiert. Er enthält die Screeningfragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen (Alter, Art sowie Umfang der Erwerbstätigkeit), die dem Ausschluss von nicht zur Grundgesamtheit gehörenden Personen dienten, sowie weitere Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Rahmen der Mehrthemenbefragung von forsa standardmäßig gestellt werden. Um Verzerrungen der Ergebnisse aufgrund eines Statuswechsels der Befragten zwischen Screening und Hauptinterview zu vermeiden (z. B. bei einem zwischenzeitlichen Verlust des Arbeitsplatzes oder durch eine Änderung des Familienstandes), wurden einige Fragen aus dem Screening-Interview zu Beginn des Hauptinterviews wiederholt.[10]

Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Screening-Prozess nicht berücksichtigt waren, sowie Fragen zur Bildungs- und Berufsbiografie, wurden über den letzten Teil des Fragebogens (D) ergänzt.

Im Abschnitt C des Erhebungsinstrumentariums wurden die Interviewteilnehmer/-innen zu ihrem Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit befragt. Dieser Abschnitt diente dazu, (un-)regelmäßig Teilnehmende von Abstinenten zu unterscheiden. Aus erhebungspraktischen Gründen sind (un-)regelmäßig Teilnehmende als Personen definiert, die in den vergangenen fünf Jahren vor der Erhebung oder im Erhebungsjahr mindestens einmal an einer formalisierten beruflichen Weiterbildung partizipiert haben. Trifft dies auf eine Person nicht zu, gilt sie im Sinne der Befragung als weiterbildungsabstinent.

Den inhaltlichen Kern des Erhebungsinstrumentariums stellen die Fragen dar (Abschnitt B), auf deren Basis die Kernkomponenten des subjektiv wahrgenommenen Nutzens gemessen wurden:

- Die Attraktivität von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Zielsetzungen (Valenzen),
- die geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme diese Ziele erreichbar sind (Instrumentalitäten),

[10] Die entsprechenden Fragen sind im angehängten Erhebungsinstrument markiert.

- die geschätzten Wahrscheinlichkeiten, dass eine Weiterbildungsmaßnahme überhaupt erfolgreich abgeschlossen werden könnte (Erwartungen).

Zur Messung der Valenzen gaben die Interviewten zunächst an, wie wichtig ihnen das Erreichen von neun Zielen ist, die in der einschlägigen Literatur zur Erfassung des individuellen Weiterbildungsnutzens besonders häufig verwendet werden. Diese neun Ziele wurden zudem so gewählt, dass sich eine möglichst kohärente und disjunkte Repräsentation des möglichen Zielspektrums ergab. Das bedeutet, dass möglichst alle denkbaren individuellen Zielvorstellungen unter jeweils genau einem dieser neun Rahmenziele subsumierbar sein sollten. Für die spätere Analyse wurde zwischen sechs extrinsischen (zweckspezifischen) und drei intrinsischen (tätigkeitsspezifischen) Zielen unterschieden. Extrinsisch meint in diesem Zusammenhang, dass der Eintritt eines Zieles zwingend einen Lernerfolg, d.h. die Befähigung zur Anwendung der Weiterbildungsinhalte, voraussetzt. Intrinsische Ziele hingegen sind solche Ziele, die potenziell bereits alleine durch die Teilnahme an der Maßnahme verwirklicht werden können.

Extrinsische Ziele:
- Lohnerhöhung (kurzfristig/langfristig),
- Sicherung des Arbeitsplatzes,
- Verbesserung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit,
- berufliche Veränderungen (kurzfristig/langfristig)[11],
- Anpassung an sich wandelnde berufliche Anforderungen,
- Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten.

Intrinsische Ziele:
- Berufliche Kontakte aufbauen/pflegen,
- Anerkennung durch das berufliche Umfeld,
- Freude beim Lernen.

Bei den Zielen „höheres Einkommen“ sowie „berufliche Veränderungen“ wurde eine weitere Unterscheidung nach kurzfristigem und langfristigem Verwirklichungszeitraum vorgenommen, sodass die Befragten die subjektive Relevanz von insgesamt elf potenziellen beruflichen Zielen anzugeben hatten. Der Nutzenbegriff ist im Projekt damit sehr weit gefasst. Neben Nutzenaspekten, die aus der Befriedigung von materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn resultieren, finden auch Nutzenaspekte Berücksichtigung, die soziale Handlungsmotive widerspiegeln.

Die retrospektive Erfassung von Weiterbildungsnutzen und -kosten kam sowohl aus methodischen Gründen und auch wegen des Anspruchs, neben (un-)regelmäßig Teilnehmenden ebenfalls bislang Abstinente in die Analyse zu integrieren, nicht in Betracht. Das wesentliche Problem einer prospektiven Erfassung des Weiterbildungsnutzens bestand naturgemäß darin, dass zunächst noch keine konkreten Weiterbildungssituationen vorlagen, an denen sich die Interviewten hätten orientieren können. Diesem Problem wurde durch die Anwendung einer Szenario-bezogenen Fragestrategie (vgl. SIEBERT 2004, S. 25) begegnet.

Nach der Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele wurden die Befragten zufällig, also zu etwa gleichen Teilen, mit einem von vier hypothetischen Weiterbildungsszenarien konfrontiert: einer Aufstiegsfortbildung[12] (Meister/Techniker, MBA, Fachwirt o.ä. im Umfang von

[11] Im Interview wurde gefragt, welche der folgenden Veränderungen für die Befragten derzeit am ehesten in Frage komme: Beruflicher Aufstieg, Berufswechsel, Übergang in die Selbstständigkeit (Frage wurde nur an abhängig Beschäftigte gerichtet) bzw. Übergang in eine abhängige Beschäftigung (wurde nur an Selbstständige gerichtet), Wechsel des Arbeitgebers, Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des derzeitigen Arbeitgebers. Die Erfassung der subjektiven Wichtigkeit wurde ausschließlich für die jeweils genannte berufliche Veränderung erfasst.

[12] Die Fortbildung wurde den Befragten im Interview nicht als „Aufstiegsfortbildung“ angekündigt, um die Angaben bezüglich der Instrumentalitätsmaße nicht zu beeinflussen.

mindestens 800 Stunden), einer Maßnahme mit IT-Bezug im Umfang von 16 Stunden, einer Maßnahme zur Vermittlung von Soft Skills (Umfang: 16 Stunden) oder einer fachlichen Fortbildung im jeweiligen Beruf der Befragten (ebenfalls 16 Stunden).

Nach der Konfrontation mit dem jeweiligen Szenario wurde für jedes der zuvor bewerteten Weiterbildungsziele die zugehörige Instrumentalität erfasst. Bei diesen Instrumentalitäten handelt es sich um subjektiv geäußerte Wahrscheinlichkeiten darüber, dass es infolge einer (erfolgreichen) Teilnahme am jeweiligen Weiterbildungsszenario auch zur Verwirklichung der extrinsischen und intrinsischen Weiterbildungsziele kommt.

Anschließend wurde erfasst, inwiefern die Befragten erwarteten, dass die jeweilige Weiterbildung zum Erfolg führen würde, d.h. dass sie sich nach Teilnahme prinzipiell in der Lage fühlen würden, den Inhalt selbstständig anzuwenden und auf den eigenen Erwerbskontext zu übertragen. Grundlage waren drei Skalen, auf denen das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Vermutungen über die Qualität von organisierten Weiterbildungskursen und die didaktisch-methodischen Kompetenzen des mit der Kursdurchführung beauftragten Lehrpersonals erhoben wurden.

Für die Erfassung der subjektiven Relevanz potenzieller Weiterbildungsziele, Instrumentalitäten und Erwartungswerte kamen vierstufige Skalen zum Einsatz (Valenzen: sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig, überhaupt nicht wichtig. Instrumentalitäten/Erwartungen: auf jeden Fall, wahrscheinlich, wahrscheinlich nicht, auf keinen Fall. Vgl. auch Erhebungsinstrument in Anhang B). Die Zahlungsbereitschaft wurde mit Hilfe einer siebenstufigen Skala gemessen, die abbildet, wie teuer eine Weiterbildung des im jeweiligen Szenario vorgestellten Typs maximal sein dürfte, damit die Befragten sich noch für eine Teilnahme entscheiden würden (Szenario „Aufstiegsfortbildung“: 1 = 0 €; 2 = 1-500 €; 3 = 501-1.000 €; 4 = 1.001-2.000 €; 5 = 2.001-5.000 €; 6 = 5.001-10.000 €; 7 = mehr als 10.000 €. Übrige Weiterbildungsszenarios: 1 = 0 €; 2 = 1-50 €; 3 = 51-100 €; 4 = 101-200 €; 5 = 201-500 €; 6 = 501-1.000 €; 7 = mehr als 1.000 €). Deskriptive Auswertungen der einzelnen Komponenten des Nutzenmodells nach bestimmten sozio-demografischen Merkmalen finden sich im Anhang A (Abbildungen A.1 bis A.25).

4.2 Schätzmodell

Multivariate Regressionsanalysen erlauben es, den Einfluss des wahrgenommenen Weiterbildungsnutzens, verschiedener Restriktionsvariablen sowie personen- und erwerbsbezogener Merkmale auf die Zahlungsbereitschaft zu ermitteln und damit die beschriebenen Propositionen 1 bis 5 zu testen. Da die Zahlungsbereitschaft, welche in der Untersuchung als Proxy-Variable für die nicht beobachtbare Teilnahmeentscheidung dient und die abhängige Variable darstellt, auf einer ordinalen Skala gemessen wurde, ist für die Analysen ein ordinales Regressionsmodell zu verwenden. Ordinale Regressionsmodelle mit m möglichen Ausprägungen der abhängigen Variablen können als m-1 binäre Regressionsmodelle mit jeweils zwei Ausprägungen der abhängigen Variablen interpretiert werden. Diese Interpretation basiert aber auf der kritischen Annahme, dass die Regressionskoeffizienten über alle binären Regressionen hinweg identisch sind (vgl. FREESE/LONG 2006). Diese Annahme, die in der Literatur als „parallel lines“, „proportional odds“ oder „parallel regressions assumption“ diskutiert wird, ist allerdings häufig verletzt (vgl. WILLIAMS 2006). Ein approximate LR Test (vgl. GOULD/WOLFE 1998), sowie ein Wald-Test (vgl. BRANT 1990) zeigen, dass an dieser Annahme für viele in unserer Analyse verwendeten Variablen zur Überprüfung der Propositionen 1 bis 3 nicht festgehalten werden kann. Aus diesem Grund wurde zur Prüfung der ersten drei Propositionen auf ein generalisiertes ordinales Logit-Modell (GOLOGIT) (vgl. WILLIAMS 2006), auf Basis der folgenden ordinal-logistischen Regressionsgleichung, zurückgegriffen:[13]

[13] Kurz nach Fertigstellung der Arbeiten für diesen Abschlussbericht haben wir den Hinweis erhalten, dass Intervallregressionen oder einfache OLS-Regressionen gegenüber den gewählten ordinalen bzw. generalisierten

$$\ln \frac{\Pr(WTP > m \mid \theta)}{\Pr(WTP \leq m \mid \theta)} = \beta_0 + \beta_{SEU} SEU + \beta_{RESTR} RESTR + \beta_{PERS} PERS + \varepsilon, \quad m = 1, 2, \ldots, 6 \qquad (1)$$

Hierbei repräsentiert WTP die individuelle Zahlungsbereitschaft (‚willingness to pay'). Der Term auf der linken Seite stellt die logarithmierte Chance für eine Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich einem definierten Wert m dar. Die Chance ist das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass die Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich m ist und der Gegenwahrscheinlichkeit.

Die rechte Seite der Gleichung enthält den subjektiv erwarteten Nutzen (SEU), einen Vektor der objektiven Handlungsrestriktionen (RESTR). Hierzu gehören das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts (in Tsd. €), der wöchentliche Mindestzeitbedarf für Erwerbstätigkeit (jeweilige Untergrenze des im Fragebogen vorgegebenen Intervalls, siehe Anhang B) und Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen (in Std.), die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung (0/1) und die Größe der Gemeinde (in Form von fünf binären Variablen für die Größenklassen). Das Nettoäquivalenzeinkommen errechnet sich aus der Division des verfügbaren Haushaltsnettoeinkommens (Untergrenze des vorgegebenen Intervalls, vgl. Erhebungsinstrument in Anhang B) durch die Anzahl der Personen im Haushalt, wobei Minderjährige mit einem Faktor von 0,34 angerechnet wurden.[14]

Außerdem geht ein Vektor mit personen- und berufsbezogenen Merkmalen (PERS) ein. Dieser berücksichtigt

- das Geschlecht (0/1; 1 = männlich),
- den Familienstand (vier binäre Variablen: alleinlebend [Referenzkategorie], alleinerziehend, zusammenlebend, zusammenerziehend),
- das Alter (in Jahren),
- den höchsten berufsbildenden Abschluss (1 = kein Abschluss, 2 = schulische oder betriebliche Berufsausbildung, 3 = Techniker/Meister oder äquivalenter Abschluss, 4 = tertiäre Studienabschlüsse)[15]
- den beruflichen Status (1 = Un-/Angelernte, 2 = Fachkräfte, 3 = Untere Führungsebene/Sachbearbeiter/-innen, 4 = Führungskräfte)[16]
- den Grad der Übereinstimmung zwischen persönlichen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (drei binäre Variablen: gefühlte Überforderung, gefühlte Unterforderung, weder noch [Referenzkategorie])
- die Größe des Betriebs, in dem der/die Befragte erwerbstätig ist (1 = 1-9 Beschäftigte, 2 = 10-49 Beschäftigte, 3 = 50-249 Beschäftigte, 4 = 250 und mehr Beschäftigte)
- das Berufsoberfeld (drei binäre Variablen: Primäre Dienstleistungen [Referenzkategorie], Sekundäre Dienstleistungen, Produktionsbezogene Berufe)
- Tätigkeit in wissensintensiver Branche (0/1; 1 = wissensintensiv)

---

ordinalen Logit-Schätzung zu bevorzugen sein könnten, nicht zuletzt wegen ihrer eingängigeren Interpretation. Erste Versuche zeigen allerdings, dass sich an den Ergebnissen und ihrer Interpretation im Wesentlichen nichts ändert. Daher haben wir für diesen Bericht die gewählten Modelle beibehalten.

[14] Da in der Befragung das Alter der Kinder nicht ermittelt wurde, errechnet sich der Faktor für Minderjährige aus einer gewichteten Kombination der Faktoren 0,5 für 14- bis 17-Jährige und 0,3 für 0- bis 13-Jährige gemäß OECD-Skala (4*0,5 + 14*0,3 = 0,34). Diese Näherungsrechnung beruht auf der Annahme, dass in der Grundgesamtheit die Gesamtzahl der Kinder in den einzelnen Jahrgängen etwa gleich ist. Die Wahrscheinlichkeit, ein Kind eines bestimmten Alters in einem Haushalt anzutreffen, wäre für jede Altersstufe gleich hoch.

[15] Vgl. Erhebungsinstrument in Anhang B, Frage 50.

[16] Kategorie 2 enthält Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten nach allgemeiner Anweisung, Facharbeiter/innen, Beamte im einfachen Dienst und mithelfende Familienangehörige. Kategorie 3 enthält Angestellte mit einer qualifizierten Tätigkeit, die sie nach Anweisung erledigen, Vorarbeiter/innen, Kolonnenführer/innen, Meister/innen, Poliere, Beamte im mittleren Dienst sowie Selbständige und Freiberufler ohne Angestellte. Kategorie 4 enthält

Angestellte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, Beamte im gehobenen und höheren Dienst, sowie Selbständige und Freiberufler mit Angestellten.

Kontrolliert wurde schließlich auch, welches Weiterbildungsszenario den Befragten vorgestellt worden war. Dadurch wurde sichergestellt, dass die unterschiedliche Kategorienbildung bei den Zahlungsbereitschaften für das Szenario mit umfangreicher Weiterbildung und die Szenarien mit weniger umfangreicher Weiterbildung den errechneten Effekt des Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft nicht verzerrt. Beispielsweise wäre denkbar, dass die Befragten im Szenario „Aufstiegsfortbildung" bei prinzipiell vergleichbarer Nutzenwahrnehmung tendenziell eine Zahlungsbereitschaft äußern, die in eine niedrigere Kategorie fällt, schlichtweg weil die Kategorien aufgrund des unterschiedlichen Weiterbildungsumfangs auch unterschiedlich abgegrenzt sind.[17] Auf diese Weise könnte es zu einer Unterschätzung des gesuchten Effektes kommen. Durch Kontrolle der Szenarien wird dies vermieden.

Für die Überprüfung der Propositionen 4 und 5 wurde die obige Regressionsgleichung um Interaktionsterme zwischen der Nutzenvariablen und zentralen Variablen des Vektors PERS erweitert:[18]

$$\ln \frac{\beta_{0(WT\beta\beta>\beta\beta|\beta\beta)}}{\beta_{\beta\beta(WT\beta\beta\leq\beta\beta|\beta\beta)}} + \beta_{\beta\beta EU} + \beta_{S\beta\beta} + \beta_{\beta\beta E\beta\beta\beta} + \beta_{R\beta\beta ST R} + \beta_{\beta\beta E\beta\beta S} + \beta_{P\beta\beta R} + \beta_{P\beta\beta\beta\beta SxS\beta\beta U} + \beta_{\beta\beta E\beta\beta S \times \beta\beta EU} + \beta_{\beta\beta U}, \text{ m} = 1, 2, \ldots, 6 \quad (2)$$

Von Interaktionseffekten ist die Rede, wenn der Effekt einer unabhängigen auf eine abhängige Variable von den Ausprägungen einer dritten Variable abhängt. Diese dritte Variable wird in der Regel als „Moderator" bezeichnet, während sich in der englischsprachigen Literatur für die unabhängige Variable, deren Effekt auf die abhängige Variable moderiert wird, die Bezeichnung „fokale Variable" durchgesetzt hat.

Ob der Effekt einer fokalen Variable auf eine abhängige Variable moderiert wird, kann überprüft werden, indem ein multiplikativer Term aus fokaler Variable und potenziellem Moderator in die Modellgleichung aufgenommen wird (siehe oben). Folglich bildet der subjektiv erwartete Nutzen (SEU) hier die fokale Variable, während die personenbezogenen Merkmale potenzielle Moderatorvariablen darstellen.

Durch Berücksichtigung von Interaktionstermen in der logistischen Regression wird zum einen geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen subjektiv erwartetem Nutzen einer Weiterbildung und der Zahlungsbereitschaft auch bei Subgruppen aus der Population der Erwerbstätigen besteht (Proposition 4). Zum anderen wird getestet, ob sich der Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft zwischen verschiedenen Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen signifikant unterscheidet (Proposition 5).

[17] Es wurde zwar versucht, die Intervallgrenzen für die Zahlungsbereitschaft im Aufstiegsfortbildung-Szenario so festzulegen, dass sie in etwa als Extrapolation der Intervallgrenzen in den anderen Szenarien unter Berücksichtigung des höheren Stundenumfangs gelten können. Allerdings kam hierbei kein exaktes Verfahren zur Anwendung.

[18] Da die Darstellung und Interpretation von gologit-Schätzungen in Kombination mit Interaktionstermen sehr unhandlich wird, haben wir zunächst nur einfache ordinale Logit-Modelle geschätzt. Lediglich in den Fällen, in

denen die RC-Annahmen nicht bestätigt wurden, haben wir zur Überprüfung auch die differenziertere gologit-Schätzung durchgeführt.

5. Ergebnisse

5.1 GOLOGIT-Schätzmodell (Propositionen 1 bis 3)

Die Ergebnisse der Schätzung von Gleichung (1) sind in Tabelle 1 zusammengefasst.[19] Jede der sechs Spalten rechts neben den Variablenbezeichnungen repräsentiert eine binäre logistische Regression. Die angegebenen Regressionskoeffizienten geben jeweils das Chancenverhältnis (odds ratio) an. Sie messen also den Effekt der jeweiligen erklärenden Variablen auf die Chance, dass die Zahlungsbereitschaft einer Person in eine höhere als die betrachtete Kategorie fällt. Die erste Spalte kontrastiert die Kategorie 1 mit den Kategorien 2 bis 7, die zweite Spalte kontrastiert Kategorie 1 und 2 mit den Kategorien 3 bis 7, usw. Chancenverhältnisse von über 1.00 implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance erhöht, dass die Zahlungsbereitschaft der Befragten in eine höhere Kategorie als die derzeit betrachtete fällt, während Werte von unter 1.00 umgekehrt implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance für die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie erhöhen. Im Sonderfall der binär kodierten unabhängigen Variablen (z. B. Geschlecht oder Familienstatus), implizieren Koeffizienten von über 1.00 eine im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance, dass ihre Zahlungsbereitschaft in eine höhere Kategorie fällt, als die derzeit betrachtete, während Werte von unter 1.00 eine im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance implizieren, in die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie zu fallen. Bei sämtlichen Variablen, für welche die „parallel lines"-Annahme auf einem 5%-Fehlerniveau erfüllt ist, findet sich nur ein Koeffizient über alle Spalten hinweg. Für die Interpretation der Ergebnisse ist weiterhin hilfreich, dass die niedrigste Kategorie der abhängigen Variable eine Zahlungsbereitschaft von 0 € repräsentiert. So erhöht z. B. die Zunahme des SEU um einen Punkt auf der Skala die Chance, eine Zahlungsbereitschaft größer Null zu haben, um einen Faktor von 1,14.

Tabelle 1: Determinanten der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung

	Odds Ratios					
Modell	1 vs. 2-7	1-2 vs. 3-7	1-3 vs. 4-7	1-4 vs. 5-7	1-5 vs. 6-7	1-6 vs. 7
SEU-Wert	1.14***	1.08***	1.06***	1.05***	1.05***	1.06**
Nettoäquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	.98	.98	1.30**	1.45***	1.73***	1.55*
Wöchentlicher Zeitaufwand	.99***	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)			1.68***			
Region (Ref.: Unter 1.000 Einwohner)						
1,000-9,999 Einwohner			2.45***			
10,000-49,999 Einwohner			2.79***			
50,000-249,999 Einwohner			2.76***			
250,000+ Einwohner			2.47***			
Geschlecht (1=männlich)	.90	1.37**	1.53***	1.65***	1.33	2.15**
Familienstand (Ref: Alleinlebend)						
Alleinerziehend	.31***	.62	1.30	1.07	1.41	2.77
Zusammenlebend			1.00			
Zusammenerziehend			1.03			
Alter			.99			
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	5.08***	3.31***	2.35***	1.86***	2.01***	3.07***
Höchster berufsbildender Abschluss			1.10			
Beruflicher Status			1.39***			
Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)						
Gefühlte Überforderung			.62**			
Gefühlte Unterforderung			.89			

[19] Sämtliche in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse basieren auf den nicht gewichteten Daten.

Informiertheit über den WB-Markt				1.10		
Betriebsgröße				.99		
Berufsoberfeld (Ref: Primäre Dienstleistungen)						
Produktionsbezogene Berufe	1.90**	.95	.89	1.03	1.22	0.17*
Sekundäre Dienstleistungen				.79**		
Wissensintensive Branche (1=ja)				1.56***		
Szenario (Ref: Szenario 1)						
Szenario 2	1.05	3.39***	3.01***	1.42**	1.20	2.39*
Szenario 3	1.28	2.70***	2.53***	1.64***	1.35	1.43
Szenario 4	1.88***	4.36***	3.63***	2.21***	1.64**	2.21
Konstante	0.15**	0.05***	0.01***	0.01***	0.00***	0.00***
N				1,364		
Pseudo R^2				0.101		

Anmerkung: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Proposition 1 wird durch die Daten deutlich gestützt. Ein Anstieg des SEU erhöht durchweg auch die Chance, dass die Befragten eine höhere Zahlungsbereitschaft äußern. Das Ergebnis ist stabil über alle sechs binären Regressionen hinweg.[20]

Auch Proposition 2 erhält Unterstützung durch die Ergebnisse. Stärkere Restriktionen mindern im Großen und Ganzen die Chance, eine höhere Zahlungsbereitschaft zu äußern. Allerdings ergeben sich gewisse Einschränkungen: So zeigt sich ein Effekt der finanziellen Restriktionen erst ab dem dritten Modell, welches zwischen Zahlungsbereitschaften über und unter 100 Euro (im Aufstiegs-Szenario: 1000 Euro) unterscheidet. In den Modellen, welche die Schwelle bei 50 Euro (Aufstiegs-Szenario: 500 Euro) und einEuro (Aufstiegs-Szenario: ebenfalls ein Euro) setzen, tritt kein Effekt zu Tage. Die Lockerung monetärer Restriktionen kann demnach zwar keine Zahlungsbereitschaft *erzeugen*, sie aber ab einem gewissen Mindestniveau *erhöhen*. Das impliziert, dass eine Einkommenserhöhung keine Wirkung zeigen könnte, solange nicht eine Mindestzahlungsbereitschaft vorhanden ist. Nur wenn eine gewisse Bereitschaft, Geld für eine Weiterbildung auszugeben, vorhanden ist, könnte eine Einkommenserhöhung also eine Weiterbildungsteilnahme auslösen.[21] Genau umgekehrt verhält es sich mit dem wöchentlichen Zeitaufwand für Erwerbsarbeit und die Betreuung von Familienmitgliedern: Ein größerer Zeitaufwand beeinträchtigt zwar nicht durchgängig die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung, aber er erhöht zumindest die Chance, dass eine Zahlungsbereitschaft von Null geäußert wird. Das lässt sich so interpretieren: Zeitliche Restriktionen wiegen bei prinzipiell Weiterbildungswilligen nicht so schwer wie finanzielle Restriktionen, aber sie spielen eine wichtigere Rolle dafür, dass überhaupt ein Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme entsteht.

Gestützt wird Proposition 2 auch durch das Ergebnis, dass die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren. Daraus lässt sich schließen, dass rigide Arbeitszeitstrukturen die Weiterbildungsbereitschaft einschränken. Und schließlich äußern Erwerbstätige aus sehr kleinen Gemeinden, in denen der Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur vergleichsweise erschwert ist, signifikant niedrigere Zahlungsbereitschaften als Erwerbstätige in stärker besiedelten Regionen.

Die Informiertheit über mögliche Weiterbildungsangebote tritt in den Auswertungen nicht als Hemmnis zu Tage. Wer sich besser informiert fühlt, scheint deswegen nicht zahlungsbereiter

[20] Vergleicht man die verschiedenen Koeffizienten des Modells auf Basis einer gologit-Schätzung mit standardisierten Koeffizienten, so zeigt sich zudem, dass der subjektiv erwartete Nutzen unter allen metrisch gemessenen Variablen im Modell den stärksten Effekt auf die abhängige Variable entfaltet.

[21] Auffällig, aber nicht überraschend, ist, dass der Einfluss des Einkommens mit steigender Zahlungsbereitschaft zunimmt.

zu sein. Umgekehrt scheinen schlecht Informierte sich dadurch nicht grundsätzlich abschrecken zu lassen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist aber zu beachten, dass die Informiertheit der Befragten über Kursqualität und Verwertungsmöglichkeiten bereits in deren Nutzenerwartung eingeflossen ist, sodass die Informationsvariable ausschließlich die Kenntnis darüber abbildet, wo von welchem Veranstalter welche Kurse angeboten werden. Diese Informationsbeschaffung fällt als zusätzlicher Kosten- oder Zeitfaktor im Vergleich zur Maßnahme selbst möglicherweise nicht ganz so schwer ins Gewicht. Dennoch sollte nicht davon ausgegangen werden, dass der Informationsaufwand für die Zahlungsbereitschaft völlig irrelevant ist. Denn gegebenenfalls ist die Nicht-Signifikanz des Effektes auch der Frageformulierung geschuldet und dadurch zu erklären, dass einige der gut (schlecht) informierten Befragten nur deshalb keine entsprechend höhere (niedrigere) Zahlungsbereitschaft aufweisen, weil sie um den entsprechenden Informationsaufwand wissen (nicht wissen).[22]

Proposition 3 wird durch die Daten teilweise gestützt. So zeigen tatsächlich zahlreiche personenbezogene und berufsbezogene Merkmale, die in der Literatur im Zusammenhang mit hoher bzw. niedriger Weiterbildungsbeteiligung diskutiert werden, keine signifikanten Korrelationen mit der Zahlungsbereitschaft mehr, sobald für den subjektiv wahrgenommenen Nutzen und die objektiven Handlungsrestriktionen kontrolliert wird. Dies betrifft das Alter der Befragten, den höchsten berufsbezogenen Abschluss, die Informiertheit der Befragten über den Weiterbildungsmarkt, die Größe des Arbeitgebers.

Dennoch korrelieren manche Merkmale auch unter Kontrolle von subjektiv wahrgenommenem Nutzen und Handlungsrestriktionen mit der geäußerten Zahlungsbereitschaft:

1. Männer und Frauen unterscheiden sich zwar nicht hinsichtlich ihres grundsätzlichen Interesses an einer Weiterbildungsteilnahme (Modell 1), die Regressionskoeffizienten der Modelle zwei bis vier sowie sechs deuten aber an, dass die Zahlungsbereitschaft bei Männern stärker ausgeprägt ist.
2. Die Chance, eine Zahlungsbereitschaft von Null zu äußern, ist bei Alleinerziehenden größer als bei Alleinlebenden.
3. Im Vergleich zu Personen, die sich am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Fähigkeiten gefordert fühlen, haben Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, eine geringere Zahlungsbereitschaft.
4. Die Höhe der Zahlungsbereitschaft korreliert signifikant mit dem beruflichen Status.
5. Ein besonders starker Zusammenhang besteht zwischen der vergangenen Weiterbildungsbeteiligung und der geäußerten Zahlungsbereitschaft. So haben Personen, die in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine selbstfinanzierte Weiterbildungsveranstaltung besuchten, im Vergleich zu Abstinenten eine etwa fünf Mal höhere Chance, eine generelle Zahlungsbereitschaft für das jeweilige Szenario zu äußern (Modell 1).

Die Punkte 1 und 5 erfordern allerdings einige einschränkende Anmerkungen. So deutet der Befund, dass Männer bei gleich empfundenem Nutzen und gleichen Restriktionen dennoch eine höhere Zahlungsbereitschaft als Frauen äußern, nicht notwendiger Weise auf Einschränkungen im Rationalverhalten hin. Vielmehr scheint auf den ersten Blick sogar ein Widerspruch zu den mittlerweile nahezu ausgeglichenen Partizipationsquoten beider Geschlechter bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung vorzuliegen (vgl. BILGER/ROSENBLADT 2011; man beachte aber: an betrieblicher Weiterbildung, die auch individuell mitfinanziert sein kann, partizipieren Männer häufiger als Frauen). Allerdings impliziert unser Befund nicht zwingend eine geringe Teilnahmequote, sondern spiegelt möglicherweise

[22] Tatsächlich sprechen weiterführende Auswertungen, die Hr. Walter in seinem Promotionsprojekt an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt hat, für diese Interpretation. Dort wird anstelle der Informiertheit der von den Befragten erwartete Informationsaufwand vor einer Weiterbildung in das Modell integriert. Dabei zeigt sich ein leicht-signifikanter negativer Effekt der Variablen auf die Zahlungsbereitschaft.

wider, dass Frauen weniger umfangreiche Kurse belegen und weniger Geld pro Maßnahme ausgeben. Letzteres zeigt etwa auch eine Erhebung von BEICHT/KREKEL/WALDEN (2006, Tabellen 2/16 und 3/17).[23] Erklärbar wäre dies auch dadurch, dass Frauen in geringerem Umfang Zugriff auf die (in der Untersuchung zugrunde gelegten) Haushaltseinkommen haben, weil Männer nach wie vor in stärkerem Umfang erwerbstätig sind und mehr verdienen. Dann würde der Zusammenhang nicht auf Einschränkungen der Rationalitätsannahme hindeuten, sondern vielmehr darauf, dass Restriktionen vorliegen, die nicht direkt erfasst werden konnten.

Denkbar wäre zudem, dass die häufigere Befristung der Arbeitsverträge von Frauen ein Grund für die Unterschiede ist. Es ließe sich zwar argumentieren, dass die Befristung erst recht einen Anreiz für selbstfinanzierte Weiterbildung setzt und insofern erwartungsgemäß im SEU reflektiert sein müsste bzw. die Zahlungsbereitschaft auf diesem Weg erhöhen sollte; dann wäre ein direkter eigener Effekt des Geschlechts nicht unbedingt mit der häufigeren Befristung von Frauen erklärbar. Andererseits wäre es möglich, dass das Motiv der Beschäftigungsfähigkeit für befristet Beschäftigte sehr viel wichtiger ist als für unbefristet Beschäftigte, das verwendete Nutzenmodell den Befragten aber gleichzeitig nicht genügend Differenzierungsspielraum lässt, um dem gerecht zu werden. Wenn Arbeitsverträge von Frauen häufiger befristet sind, könnte dieser Nutzenunterschied sich in der binären Variablen für das Geschlecht niederschlagen.[24] Schließlich wäre das Argument in Betracht zu ziehen, dass es eine generelle Geschlechterprädisposition bezüglich des Umgangs mit Geld gibt.

Der Zusammenhang zwischen früherer Weiterbildungsbeteiligung und geäußerter Zahlungsbereitschaft lässt auf den ersten Blick vermuten, dass erstere sich positiv auf die Bereitschaft für zukünftige Teilnahmen auswirkt und dass Mechanismen an der Entscheidung beteiligt sind, die nicht ausschließlich durch die Abwägung von erwartetem Weiterbildungsnutzen und zeitlichen bzw. monetären Restriktionen erklärbar sind. Es ist aber zu fragen, ob dieser Befund wirklich einen Hinweis auf Irrationalität liefert. Dass Weiterbildungserfahrene trotz gleicher Nutzenwahrnehmung und gleichen Restriktionen eine höhere Zahlungsbereitschaft haben als Weiterbildungsabstinente, kann auch auf das Wissen weiterbildungserfahrener Personen über die Marktpreise entsprechender Maßnahmen zurückgehen, welches ihnen eine realistischere Einschätzung der Weiterbildungskosten ermöglicht.[25]

Außerdem kann der Befund Ausdruck einer umgekehrten Kausalität bzw. Folge von unbeobachteten Einflussvariablen sein. Denn eine frühere Teilnahme an Weiterbildung könnte schlichtweg die nicht bereits durch andere Variablen erklärte Varianz der Zahlungsbereitschaft aufnehmen. Beispielsweise wird dem Nutzenmodell durch die Annahme gleicher Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Faktoren sowie der gleichen Gewichtung der

[23] Gegen dieses Argument könnte zwar eingewendet werden, dass der Umfang der Maßnahme im Szenario vorgegeben ist. Dennoch wäre denkbar, dass sich in der Geschlechtervariablen (ähnlich wie bei dem noch zu diskutierenden Effekt der Variablen, die vergangenes Weiterbildungsverhalten erfasst) ein frauenspezifischer Erfahrungseffekt niederschlägt, weil Frauen es gewohnt sind, an tendenziell günstigeren Maßnahmen teilzunehmen.

[24] Die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen wiederum kann kein Grund für den Effekt sein, da diese bereits über die Berechnung des verfügbaren Zeitbudgets in die Auswertungen eingegangen ist.

[25] Hier stößt möglicherweise das Maß der Zahlungsbereitschaft als Annäherung der Teilnahmebereitschaft auf eine Grenze. Es wäre denkbar, dass eine Person mit unveränderter Nutzenwahrnehmung und Restriktionen noch etwas zahlungsbereiter wäre, wenn sie wüsste, dass entsprechende Kurse am Markt nur zu etwas höheren Preisen zu haben sind, und dass die Teilnahme nur an einer geringen Differenz zur geäußerten Zahlungsbereitschaft scheitern würde.
Bei Diskussionen der Ergebnisse mit der Wissenschaftsgemeinde wurde auch eingewandt, dass die höhere Zahlungsbereitschaft Weiterbildungserfahrener aus gewohnheitsmäßigem Handeln resultieren könne (habituelle Entscheidung). Hiergegen ist aber einzuwenden, dass Personen üblicherweise vor einer Weiterbildungsentscheidung nicht so dezidiert zu ihren Beweggründen befragt werden. Auch wenn es bei weniger reflektierten Weiterbildungsentscheidungen im Alltag zu Gewohnheitsentscheidungen kommen kann, ist ein Gewohnheitseffekt bei der Äußerung einer Zahlungsbereitschaft nicht als wahrscheinlich anzusehen. Zumindest aber wäre es schwer, ihn vom Erfahrungseffekt, also dem Wissen über die Marktpreise zu trennen.

Einzelfaktoren innerhalb dieser beiden Gruppen eine gewisse Varianz genommen, die sich gegebenenfalls in der vergangenen Teilnahmebereitschaft widerspiegelt. Dann wäre die vergangene Teilnahme eine Art „Auffangvariable“ für diese „restliche“ Nutzenvarianz und würde keine Hinweise auf eine Irrationalität geben.

Eine weitere Erklärung wäre, dass nicht das Entscheidungsverhalten, sondern nur das Antwortverhalten der Befragten „irrational“ ist, also das durch sie explizierte Kosten-Nutzen-Kalkül nicht mit ihrem Bauchempfinden – gemessen durch die geäußerte Zahlungsbereitschaft – vereinbar ist. Inspiriert durch die Arbeiten von GIGERENZER (2007) ließe sich argumentieren, dass das Bauchgefühl besser (oder rationaler) ist als der bewusst reflektierte Nutzen.[26] Denkbar wäre, dass die Gruppe der ehemaligen Teilnehmer in ihren expliziten Äußerungen auf einem niedrigeren früher einmal empfundenen Nutzenniveau verharrt, obwohl sie inzwischen unbewusst eine höhere Nutzenwahrnehmung verinnerlicht hat. Umgekehrt wäre vorstellbar, dass Weiterbildungsabstinente eine Nutzenwahrnehmung äußern (über ihre Einschätzung der Zieleintrittswahrscheinlichkeiten), die sich eher an den in der Öffentlichkeit verbreiteten Thesen und Postulaten orientiert als an ihrem eigenen Bauchempfinden. Dies erscheint angesichts der Tatsache, dass sie auf eigene Erfahrungen möglicherweise kaum zurückgreifen können, nicht einmal unwahrscheinlich. Allerdings würde sich mit dem Argument der perfekten Bauchentscheidung jede weitere Untersuchung des Entscheidungsverhaltens erübrigen, genau wie auch die Frage, ob Einschränkungen der Rationalitätsannahme einen Staatseingriff rechtfertigen.

Im Zusammenhang mit den vorstehend diskutierten potenziellen Schwächen bei der Messung des SEU und der finanziellen Restriktionen, muss ein weiterer Vorbehalt diskutiert werden. Er besteht in der Nicht-Berücksichtigung von Handlungen, die Alternativen zur Weiterbildungsteilnahme darstellen, im Erklärungsmodell. So wäre prinzipiell vorstellbar, dass es Personen gibt, die trotz eines gleich wahrgenommenen Weiterbildungsnutzens und gleich ausgeprägten Restriktionen weniger zahlungsbereit sind als andere Personen, weil sie im Gegensatz zu anderen auch Handlungsalternativen sehen, die ihnen persönlich einen noch größeren Nutzen versprechen. Dies ist möglich, wenn solche Handlungen zur Erreichung von Zielen beitragen, die im vorliegenden Nutzenmodell nicht berücksichtigt oder zu gering gewichtet sind (z. B. Fernsehen mit dem Ziel sich zu entspannen). Solche Handlungsalternativen würden beim gegebenen Nutzenmodell wie zusätzliche Restriktionen wirken. Da sie nicht explizit in das Erklärungsmodell eingehen, ist denkbar, dass personenbezogene Merkmale entsprechende Präferenzen widerspiegeln und einen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft ausweisen. Dieser würde ausdrücken, dass für die entsprechenden Personengruppen durch die Nicht-Berücksichtigung von präferierten Handlungsalternativen die Restriktionen unterschätzt werden. Unsere Befunde würden hierdurch aber nur dann in Frage gestellt, wenn die geäußerte Nutzenwahrnehmung nicht gleichzeitig auch ein gutes Maß für die Präferenz der Weiterbildungshandlung gegenüber anderen Handlungsalternativen wäre, wenn also tendenziell ausgerechnet diejenigen Personen mit relativ hohem subjektiven Weiterbildungsnutzen eine noch stärkere Präferenz für alternative Freizeitverwendungen hätten. Ein solches Szenario erscheint uns eher unrealistisch. Nichtsdestotrotz könnten künftige Berechnungen verbessert werden, indem auch Handlungsalternativen im Modell berücksichtigt würden.

Schließlich ist eine Anmerkung zur Kontrolle der Szenarien geboten. Die Dummy-Variablen für die weniger umfangreichen Weiterbildungsszenarien erhalten häufig positiv-signifikante Koeffizienten (Referenzszenario: „Aufstiegsfortbildung“). Dies betrifft vor allem diejenigen Einzelmodelle der GOLOGIT-Schätzung, welche die Chance für höhere bzw. niedrigere Zahlungsbereitschaften an den mittleren Schwellenwerten erklären. Das bedeutet: im mittleren Bereich fällt die Zahlungsbereitschaft der mit dem Aufstiegs-Szenario konfrontierten Personen tendenziell in eine niedrigere Kategorie als die Zahlungsbereitschaft der mit anderen

[26] Wir danken Jun.-Prof. Bernd Käpplinger für diesen Hinweis.

Szenarien konfrontierten Personen (bei gleichem Nutzen und gleichen Restriktionen). Dies ist – wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben – vermutlich auf die unterschiedlichen Intervallgrenzen zurückzuführen, die dem größeren Umfang von Aufstiegsfortbildungen geschuldet sind. Wird hingegen das Szenario „IT-Kurs“ als Referenzkategorie verwendet, so zeigt sich kein signifikanter Unterschied im Vergleich zum Szenario „Soft Skills“. Allerdings ist das Szenario der fachlichen Weiterbildung mit Bezug zum Berufsfeld der Befragten offenbar mit etwas höheren Zahlungsbereitschaften als die beiden vorgenannten Szenarien verbunden. Da dieser Effekt unabhängig vom kontrollierten SEU ist, steht zu vermuten, dass er einen durch das Nutzenmodell nicht abgebildeten Teil der tatsächlichen Nutzenvarianz erklärt. Beispielweise ist denkbar, dass Befragte aufgrund der Skalenwahl bei der Einschätzung des Zieleerreichungspotenzials (Instrumentalitäten) nicht genügend differenzieren konnten, um den Unterschieden zwischen den Szenarien vollständig gerecht zu werden. Was den Test der RC-Annahmen betrifft, ist dies jedoch ohne Relevanz. Insbesondere widerspricht es nicht den diskutierten signifikanten Effekten personen-bezogener Variablen.

5.2 Interaktionseffekte (Propositionen 4 und 5)

Die Propositionen 4 und 5 wurden durch Regressionsgleichung (2) mit Hilfe von Interaktionstermen getestet. Fokale Variable ist der SEU, ein quantitativer Prädiktor. Als Moderatorvariablen dienen verschiedene personenbezogene Merkmale, die in binär kodierter Form in die Modelle aufgenommen wurden. Ein Interaktionseffekt besteht, wenn der für den Interaktionsterm berechnete Koeffizient, signifikant von 1.00 verschieden ist. Er gibt – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die Gruppe mit Ausprägung „1“ in der Moderatorvariablen im Verhältnis zur Referenzgruppe ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variablen um eine Einheit erhöht.

Für die Interpretation ist weiterhin wichtig, dass bei Aufnahme eines Interaktionsterms der Effekt der fokalen Variablen nicht mehr als unkonditionaler Effekt auf die abhängige Variable zu verstehen ist. Vielmehr gibt der Koeffizient der fokalen Variable – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die jeweilige Referenzgruppe der Moderatorvariablen ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variable um eine Einheit erhöht. Folglich implizieren Koeffizienten der fokalen Variablen (in unserem Fall: SEU), die sich signifikant von 1.00 unterscheiden, eine Korrelation zwischen der fokalen Variablen und der abhängigen Variablen (in unserem Fall: Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung) *für die Referenzgruppe* der Moderatorvariablen. Will man also den Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft für alle Subgruppen überprüfen, so bietet es sich an, die entsprechenden Merkmale so oft umzucodieren, dass jede Ausprägung einmal die Referenzgruppe bildet und jeweils die Berechnung mit den geänderten Referenzgruppen zu wiederholen.

Zwecks einfacherer Ergebnisinterpretation wurden für jede potenzielle Interaktion zwischen dem subjektiv erwarteten Nutzen und einer Personenvariable separate Modelle gerechnet. Da die Abbildung sämtlicher Ergebnisse den Rahmen sprengen würde, beschränkt sich die tabellarische Darstellung auf zwei Beispiele.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Schätzung am Beispiel der Moderatorvariablen „Alter“. Da die Altersvariable drei mögliche Ausprägungen besitzt, wurden je ein Regressionsmodell für die jeweilige Referenzgruppe berechnet. Dargestellt sind die Chancenverhältnisse, Konfidenzintervalle und p-Werte für die fokale Variable (SEU), den Moderator (Alter) sowie die Interaktionsterme. Die übrigen erklärenden Variablen aus Tabelle 1 wurden aber ebenfalls in die Modelle aufgenommen.

Die Propositionen 4 und 5 werden durch die Ergebnisse gestützt. Zum einen zeigen die hochsignifikanten p-Werte des subjektiv erwarteten Nutzens in allen drei Modellen an, dass die positive Korrelation zwischen SEU und der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung für alle drei betrachteten Altersgruppen gilt (Proposition 4). Die nichtsignifikanten Interaktionsterme in allen drei Modellen verweisen überdies darauf, dass sich die Effekte zwischen SEU und Zahlungsbereitschaft nicht zwischen den einzelnen Altersgruppen unterscheiden (Proposition 5).

Analoge Ergebnisse liefert die Betrachtung mit den Moderatorvariablen „Geschlecht", „frühere Weiterbildungsbeteiligung", „Familienstatus" sowie „Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt". Weniger eindeutig sind die Befunde, wenn als Moderatorvariable der höchste berufsbezogene Abschluss, die berufliche Position sowie die wahrgenommene Übereinstimmung von eigenen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen herangezogen werden.[27] Unter Verwendung des einfachen ordinal-logistischen Regressionsmodells lässt sich für Personen ohne Abschluss, Techniker/Meister, Personen in einfachen Tätigkeiten sowie für Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem erwarteten Nutzen und der geäußerten Zahlungsbereitschaft nachweisen. Zudem zeigen sich bei diesen Merkmalsausprägungen mitunter signifikante Interaktionseffekte (beispielhaft für das Merkmal „höchster berufsbezogener Abschluss"; siehe Tabelle 3).

Tabelle 2: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktion zwischen SEU und Alter.

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Untergrenze	95% Obergrenze	p-Wert
A: 19-34Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.03	1.12	.002
35-49Jährige	.987	.753	1.29	.923
50-64Jährige	.911	.688	1.21	.518
SEU*35-49Jährige	.997	.947	1.05	.894
SEU*50-64Jährige	.989	.939	1.04	.689
B: 35-49Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.04	1.1	.000
19-34Jährige	1.01	.773	1.33	.923
50-64Jährige	.923	.73	1.16	.509
SEU*19-34Jährige	1.00	.054	1.06	.894
SEU*50-64Jährige	.993	.956	1.03	.716
C: 50-64Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.06	1.03	1.09	.000
19-34Jährige	1.1	.83	1.45	.518
35-49Jährige	1.08	.855	1.37	.509
SEU*19-34Jährige	1.01	.96	1.06	.689
SEU*35-49Jährige	1.01	.969	1.05	.716
N	1,364			
Pseudo-R^2 (McKelvey & Zavoina)	.196			

Werden jedoch analog zur Prüfung der Propositionen 1 bis 3 generalisierte ordinale Logit-Modelle (gologit) geschätzt, so ergeben sich auch für die genannten Merkmalsausprägungen

[27] Die Ausprägungen des matchings zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen lassen sich Tabelle 1 entnehmen. Innerhalb des höchsten beruflichen Abschlusses wurde zwischen Personen ohne Abschluss, Personen mit (dualer oder schulischer) Berufsausbildung, Technikern/Meistern (oder vergleichbar) sowie Akademikern unterschieden, bei der beruflichen Position zwischen Personen in einfachen Tätigkeiten, Fachkräften, Sachbearbeitern/untere Führungsebene sowie Führungskräften.

teilweise signifikant positive Regressionskoeffizienten für den Einfluss des erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft. Ausnahmen bilden dann nur noch die Gruppe der Personen, die sich beruflich überfordert fühlt sowie die Gruppe der Personen in einfachen Tätigkeiten: Hier kann auch durch eine gologit-Schätzung kein positiver Zusammenhang nachgewiesen werden. Die Ergebnisse lassen sich zum einen dahingehend interpretieren, dass die Zusammenhänge zwischen subjektiv erwartetem Nutzen und der Zahlungsbereitschaft für diese Gruppen nicht eindeutig sind. Zum anderen handelt es sich jeweils um Merkmalsausprägungen, die in der Stichprobe nur sehr schwach besetzt sind[28], sodass die nicht durchgängige Signifikanz des positiven Zusammenhangs auch ein Resultat niedriger Fallzahlen sein könnte.

Tabelle 3: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktion zwischen SEU und höchstem beruflichem Abschluss

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Untergrenze	95% Obergrenze	p-Wert
A: Kein Abschluss als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.13	.950	1.35	.164
Berufsausbildung	.891	.4	1.98	.777
Techniker/Meister	.89	.38	2.07	.787
Studium	1.14	.5	2.6	.764
SEU*Berufsausbildung	.948	.795	1.13	.552
SEU*Techniker/Meister	.871	.728	1.04	.137
SEU*Studium	.961	.806	1.15	.661
B: Ausbildung als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.05	1.09	.000
Kein Abschluss	1.12	.504	2.5	.777
Techniker/Meister	.99	.725	1.37	.994
Studium	1.27	.984	1.65	.066
SEU*Kein Abschluss	1.05	.885	1.26	.552
SEU*Techniker/Meister	.919	.87	.97	.003
SEU*Studium	1.01	.974	1.05	.498
C: Techniker/Meister als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	.986	.938	1.04	.587
Kein Abschluss	1.12	.48	2.61	.787
Berufsausbildung	1.00	.727	1.38	.994
Studium	1.28	.916	1.78	.15
SEU*Kein Abschluss	1.15	.957	1.37	.137
SEU*Berufsausbildung	1.09	1.03	1.15	.003
SEU*Studium	1.1	1.04	1.17	.001
D: Studium als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.08	1.05	1.12	.000
Kein Abschluss	.88	.385	2.01	.764
Berufsausbildung	.785	.606	1.02	.066
Techniker/Meister	.784	.563	1.09	.15
SEU*Kein Abschluss	1.04	.872	1.24	.661
SEU*Berufsausbildung	.986	.948	1.02	.498
SEU*Techniker/Meister	.907	.854	.962	.001
N	1,364			

[28] Personen ohne beruflichen Abschluss: 28, Techniker/Meister: 202, Personen, die sich am Arbeitsplatz tendenziell überfordert fühlen: 72, Personen in einfachen Tätigkeiten: 30.

Pseudo-R^2 (McKelvey & Zavoina)	0.205

Tabelle 3 kann weiterhin entnommen werden, dass sich eine Veränderung des wahrgenommenen Nutzens weniger stark auf die Zahlungsbereitschaft von Personen mit Techniker-/Meisterabschluss als auf die von Personen mit Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium niederschlägt. Dieser Befund bleibt auch in der gologit-Schätzung stabil. Außerdem (hier nicht tabellarisch dokumentiert) wirkt sich der wahrgenommene Nutzen stärker auf die Zahlungsbereitschaft aus, wenn Personen sich ihren Fähigkeiten entsprechend gefordert bzw. sogar unterfordert fühlen, als wenn sie sich überfordert fühlen. Bei Führungskräften hat der erwartete Nutzen einen stärkeren Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft als bei Fachkräften und Sachbearbeitern/Personen der unteren Führungsebene.[29]

Insgesamt lassen sich die formulierten Propositionen weitgehend stützen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl der wahrgenommene Nutzen, als auch objektive Handlungsrestriktionen sich in erwarteter Weise auf die Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung auswirken. Abgesehen von Unschärfen wegen möglicherweise zensierter, negativer Zahlungsbereitschaften, die hier mit dem Wert Null versehen sind, dürfte auch von einer entsprechenden Wirkung auf die Teilnahmebereitschaft auszugehen sein.[30] Eine Teilnahme wird demzufolge wahrscheinlicher, je nützlicher Weiterbildung in den Augen der Entscheider ist. Dazu gehört, wie stark sie einen Lernerfolg erwarten, welche Relevanz die grundsätzlich erreichbaren Ziele für sie besitzen und für wie wahrscheinlich sie es halten, dass diese mit einer erfolgreichen Teilnahme tatsächlich erreicht werden können. Restringierend wirken sich das Einkommen, hoher Zeitaufwand für Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, inflexible Arbeitszeiten sowie die regionale Infrastruktur aus.

Unter Kontrolle des erwarteten Nutzens sowie der objektiven Handlungsrestriktionen weisen einige personenbezogene Merkmale (Alter, höchster beruflicher Abschluss, Informationen über den Weiterbildungsmarkt und Familienstatus), die in der Literatur häufig im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten von Individuen diskutiert werden, keinen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft auf. Die vorliegenden Ergebnisse implizieren insofern, dass höhere Teilnahmequoten von Hochqualifizierten im Vergleich zu Personen mit beruflicher Ausbildung sowie älteren im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten in erster Linie ein Resultat unterschiedlicher Nutzenerwartungen sind (sofern sie sich auf die individuell und nicht die betrieblich finanzierte Weiterbildung beziehen). Die genannten Gruppen unterscheiden sich aber anscheinend nicht grundsätzlich hinsichtlich ihrer Entscheidungsrationalität. Vielmehr stellt sich der Sinn einer Teilnahme für die Individuen sehr unterschiedlich dar, was sich in einer höheren oder niedrigeren Zahlungsbereitschaft äußert. Die Berücksichtigung von Interaktionstermen zeigt überdies, dass sich der positive Zusammenhang zwischen erwartetem Nut-

[29] Die Propositionen 4 und 5 sollten nicht nur für den Nutzen, sondern auch für die Restriktionen gelten. Wir danken Frau Dr. Behringer für diesen Hinweis. Hr. Walter prüft dies unter anderem in seinem Dissertationsprojekt an der Universität Duisburg-Essen. Teilweise zeigen sich Abweichungen von den vermuteten Zusammenhängen, die jedoch nicht systematisch sind. D.h. einzelne Restriktionsvariablen korrelieren bei bestimmten Subgruppen nicht signifikant negativ mit der Zahlungsbereitschaft und einzelne Interaktionsterme sind signifikant, was auf Unterschiede in der Wirkung der jeweiligen Restriktionsvariablen zwischen den betrachteten Subgruppen hindeutet. Für eine detailliertere Diskussion wird auf die Arbeiten von Hr. Walter hingewiesen.

[30] Es ist als unwahrscheinlich einzuschätzen, dass die Erfassung möglicher negativer Zahlungsbereitschaften und eine entsprechende Erweiterung der GOLOGIT-Modelle zu anderen Ergebnissen führen würde. Bereits in den Modellen, welchen die Übergänge zwischen den unteren drei Kategorien der Zahlungsbereitschaft betrachten, zeigt sich kein Einfluss der finanziellen Restriktionen. Es wäre kaum zu erwarten, dass Personen, die eine negative Zahlungsbereitschaft und damit implizit eine noch geringere Teilnahmebereitschaft aufweisen, wieder stärker durch finanzielle Restriktionen beeinflusst sind. Im Gegenteil: der im ersten Schätzmodell berechnetet etwas erhöhte Koeffizient für den SEU deutet an, dass die Chance, zur Gruppe der Nicht-Zahlungsbereiten im Vergleich zu allen anderen Gruppen zu gehören, überdurchschnittlich stark durch die Nutzenwahrnehmung beeinflusst ist. Dies ist unter Umständen eben genau darauf zurückzuführen, dass in der niedrigsten Kategorie auch Personen mit potenziell negativer Zahlungsbereitschaft erfasst sind, die im Extremfall unter keinen Umständen bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen.

zen und Zahlungsbereitschaft nicht nur über alle Erwerbstätigen hinweg, sondern auch für nahezu alle Subgruppen in der Erhebung nachweisen lässt und sich größenordnungsmäßig zwischen diesen Subgruppen nicht unterscheidet.

Die Annahmen des Rational-Choice Paradigmas werden durch die Ergebnisse nicht grundsätzlich widerlegt. Folgende Ausnahmen von diesem allgemeinen Befund haben sich allerdings in den Ergebnissen gezeigt:

- Einige personenbezogene Merkmale haben auch bei Berücksichtigung des erwarteten Nutzens sowie der Restriktionen weiterhin einen eigenen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft. Dies betrifft im Wesentlichen die berufliche Stellung, das Geschlecht, die Überforderung am Arbeitsplatz und die vergangene Weiterbildungsteilnahme.
- Für Personen, die sich am Arbeitsplatz überfordert fühlen sowie für Personen in einfachen Tätigkeiten, ließ sich kein positiver Zusammenhang zwischen erwartetem Nutzen und Zahlungsbereitschaft nachweisen. Aufgrund der geringen Fallzahl bei dieser Gruppe ist dieses Ergebnis aber kein unmittelbarer Anhaltspunkt dafür, dass diese Personen sich nicht rational im Sinne des RC-Paradigmas verhalten.
- Schließlich moderieren einige personenbezogene Merkmale den Effekt, den der erwartete Nutzen auf die Zahlungsbereitschaft besitzt.

Diese Ausnahmen zeigen, dass sich das Entscheidungsverhalten der entsprechenden Personengruppen offensichtlich nicht vollständig durch den gemessenen Nutzen und die Restriktionen erklären lässt. Demnach müssen unbeobachtete Einflussfaktoren auf die Zahlungsbereitschaft existieren, die für die betreffenden Gruppen stärker ausgeprägt sind als für andere oder sogar exklusiv an sie gebunden sind. Wenn man der Annahme folgt, dass die Liste der Ziele kohärent und disjunkt konstruiert wurde und das Erhebungsinstrument somit den erwarteten Nutzen für alle Personengruppen gleichermaßen realistisch annähert, würde das bedeuten, dass die Entscheidung über das individuelle Weiterbildungsverhalten tatsächlich nicht erschöpfend durch die einfachen Grundannahmen der Rational-Choice-Ansätze (Nutzenmaximierung) abgebildet werden kann. Inwiefern hieraus die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung abgeleitet werden kann und welche Implikationen sich für die Gestaltung von Förderpolitik ergeben, wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

5.3 Implikationen für die Förderpolitik[31]

Aus den durchgeführten Analysen lassen sich - alles in allem - einige Empfehlungen für die Gestaltung von Politikinstrumenten ableiten, die sich plakativ so zusammenfassen lassen:

1. Der Nutzen von Weiterbildung muss (besser) kommuniziert werden.
2. Die Zielgruppen einer Förderung, Förderhöhe, sowie die Förderfrequenz müssen sinnvoll gewählt werden, um Mitnahmeeffekte zu reduzieren.
3. Förderpolitik sollte sich auch auf den Abbau nichtmonetärer Hemmnisse richten.
4. Förderinstrumente sollten sorgfältig evaluiert werden. Dabei sind mögliche Anschubeffekte in den Blick zu nehmen.

Die nachfolgenden Ausführungen konkretisieren diese Empfehlungen.

5.3.1 Weiterbildungsnutzen kommunizieren

Der wahrgenommene Nutzen ist eine wichtige Einflussgröße auf die individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen. Die Nutzenwahrnehmung der Individuen bildet

[31] Siehe Fußnote 1.

daher den ersten Ansatzpunkt zur Stärkung ihrer Weiterbildungsbereitschaft. Betrachtet man die persönlichen Ziele der Individuen und ihre Priorisierung (Valenzen) als gegeben, so kann eine stärkere Nutzenwahrnehmung nur resultieren, wenn die von ihnen subjektiv wahrgenommenen Wahrscheinlichkeiten für die Erreichbarkeit dieser Ziele (durch erfolgreiche Weiterbildung) und für einen Lernerfolg in der Weiterbildungsmaßnahme steigen. Daher benötigen Personen bereits vor dem Überblick über das Weiterbildungsangebot konkrete Informationen, Einschätzungen oder Ahnungen (die auf unterschwellig wahrgenommenen Informationen beruhen) über den Arbeitsmarktbedarf bzw. die Verwertbarkeit bestimmter Qualifikationen bzw. über die Qualität der angebotenen Kurse.[32] Denn diese Faktoren beeinflussen, ob Personen sich überhaupt einen Nutzen von Weiterbildung versprechen und sich in der Folge für konkrete Angebote interessieren. Es muss also z. B. erkennbar sein, ob bestimmte Kurse bzw. Qualifikationen am Arbeitsmarkt auch anerkannt bzw. honoriert werden oder ob die Qualität des Lehrpersonals einen Lernerfolg erwarten lässt.

Idealerweise sollten diese Informationen für jeden grundsätzlich Interessierten und jede grundsätzlich Interessierte leicht zugänglich und jederzeit verfügbar sein, sodass sie eigenhändig beschafft werden können. Angesichts der technologischen Möglichkeiten neuer Medien erscheint es nicht mehr unmöglich, ein Angebot zu schaffen, welches dem Informationsinteresse der bereits Weiterbildungsentschlossenen nach einem Überblick über verschiedene Kurse/Anbieter, Termine, Veranstalter, Orte, etc. begegnet und im gleichen Atemzug die Informationen liefert, die nötig sind, um ein konkretes Weiterbildungsinteresse überhaupt zu wecken. In Anlehnung an diverse Online-Märkte (eBay, MyHammer, HRS, etc.) wäre beispielsweise eine Online-Plattformen vorstellbar, die interaktiv und stets aktuell mit Hilfe von Unternehmens- und Teilnehmeranfragen das Angebot an und die Nachfrage nach bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen darstellt und hilft, beides in Einklang zu bringen. So könnten etwa (institutionelle und selbstständige) Anbieter ihre Angebote vom eintägigen Erste-Hilfe-Kurs über die mehrtägige und individuell auf einen kleinen Teilnehmerkreis zugeschnittene Fachfortbildung bis hin zum öffentlich-rechtlich geregelten Aufstiegsfortbildungs-Lehrgang „einstellen“ (eine Erweiterung auf Ausbildungsangebote ist vorstellbar). Diese würden von Betrieben und Individuen gebucht. Einfließen könnten auch Beurteilungen durch Teilnehmende und Arbeitgeber. Statistiken zu Buchungen und Bewertungen der einzelnen Kurse würden das Angebot abrunden. Obwohl eine solche Lösung technologisch vorstellbar ist und zur Transparenz sowie zum Abgleich von Angebot und Nachfrage beitragen könnte, ist unsicher, ob und wann ein entsprechendes Informationssystem durch freie Anbieter bereitgestellt wird. Zudem fördert ein solches Angebot nur das zumindest ansatzweise bereits vorhandene Weiterbildungsinteresse von Personen, welche die verfügbaren Informationen überhaupt abrufen.

Alternativ kann der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme daher in Beratungsgesprächen verdeutlicht werden. Dazu sollten letztere nicht nur Informationen über das Kursangebot vermitteln, sondern auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken. So mangelt es zum Beispiel Geringqualifizierten, Personen in einfachen Tätigkeiten und einkommensschwachen Erwerbstätigen – möglicherweise aufgrund schlechter oder lange zurückliegender Bildungserfahrungen – im Vergleich zu höher Qualifizierten häufiger am Vertrauen, Weiterbildungsmaßnahmen aus eigener Kraft erfolgreich abschließen zu können. Darüber hinaus muss Beratung die Wahrnehmung für die Erreichbarkeit beruflicher Ziele durch Weiterbildung schärfen und so für den Nutzen von Weiterbildung sensibilisieren. Denn gemessen an der geäußerten Bedeutung bestimmter Ziele zeigten sich die befragten Erwerbstätigen etwas skeptischer hinsichtlich der Eignung von Weiterbildung als Mittel zum Erreichen dieser Ziele (WALTER/MÜLLER 2012). Das gilt insbesondere für das zentrale Ziel des Arbeitsplatzerhalts. Damit Beratung diese Funktionen erfüllen kann, muss sie allerdings in einer Phase an die Individuen herangetragen werden, in der diese selbst noch kein Wei-

[32] Natürlich können auch Vorurteile, die nicht durch Informationen fundiert sind, zur Wahrnehmung eines Weiterbildungsnutzens führen.

terbildungsinteresse entwickelt haben und bildungsabstinent sind. Dies ist eine schwer zu bewältigende Herausforderung, die besonders viel Kreativität bei der Gestaltung von geeigneten Förderkonzepten verlangt.[33]

Eine Beratung, welche die subjektiven Erfolgserwartungen stärkt und die Erreichbarkeit möglicher Ziele verdeutlicht, muss bei Personen, die das allgemeine und berufliche Bildungssystem bereits verlassen haben, in aktiver, aufsuchender Form erfolgen. Bei der Gestaltung von Förderprogrammen, die sich an Erwerbstätige richten, bilden daher die Betriebe einen wichtigen Ort der Kontaktaufnahme. Zur aufsuchenden Beratung gehört im weitesten Sinne auch die Etablierung einer „Weiterbildungskultur" über Kampagnen des Weiterbildungsmarketings, die für spezifische Personengruppen unter den Weiterbildungsabstinenten aufbereitet werden und die in Medien bzw. an Orten platziert werden, welche von Weiterbildungsabstinenten bevorzugt konsumiert bzw. aufgesucht werden. Abgesehen davon sollte natürlich der Unterricht in der Sekundarstufe I und II des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems bereits darauf vorbereiten, dass berufliche Weiterbildung ein konstituierendes Element der Erwerbsbiographie im Anschluss an eine erste berufliche Ausbildung darstellt und die Inanspruchnahme von Bildungsberatung analog zur Berufsberatung eine wichtige Begleitfunktion einnimmt.

Eine Hauptzielgruppe für solche aufsuchende Aktivitäten zur Verbesserung der Nutzenwahrnehmung sind nach gängiger Auffassung zum Beispiel Personen ohne beruflichen Abschluss und Migranten/Migrantinnen. Allerdings äußern diese in unserer Erhebung unter dem Strich keine deutlich niedrigere Nutzenwahrnehmung als andere Personen. Insbesondere Migranten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit geben sogar einen deutlich höheren Nutzen zu Protokoll als deutsche Staatsbürger. Es sei aber gesagt, dass die Fallzahlen in den Gruppen der Migranten und Personen ohne beruflichen Abschluss sehr gering sind. Möglicherweise wurden Personen aus beiden Gruppen, die tatsächlich einen eher geringen Weiterbildungsnutzen wahrnehmen, in der durchgeführten Erhebung seltener erreicht oder es konnte seltener ein vollständiges Interview mit ihnen geführt werden. Ist dies der Fall, so zeigen sich an diesem Beispiel gleichzeitig auch die Grenzen einer aufsuchenden Beratung. In jedem Fall unterscheiden sich die befragten Personen beider Gruppen hinsichtlich ihrer Nutzenwahrnehmung nicht signifikant von anderen Befragten.

Einen vergleichsweise geringen Nutzen äußern aber Personen, die sich schlecht über das Weiterbildungsangebot informiert oder am Arbeitsplatz überfordert fühlen. Gerade die letzteren Fälle sind bedenklich, denn diese Personen hätten eine Weiterbildung womöglich am nötigsten. Allerdings sind beide Kriterien keine geeigneten Operationalisierungen für die Zielgruppe eines Beratungsprogramms. Insofern teilen wir unter dem Strich die Auffassung, dass vor allem Un- und Angelernte die Zielgruppe von aufsuchender Beratung sein sollten.

Weiterbildungsberatung kommt also eine wichtige Funktion zur Stärkung der Nutzenwahrnehmung von bildungsfernen Personen zu. In Form einer verpflichtenden Beratung bei bereits bestehendem Bildungsinteresse bleibt sie allerdings unter ihren Möglichkeiten. Häufig besteht etwa in Förderprogrammen – allen voran den Gutscheininstrumenten – die Möglichkeit oder die Pflicht für die Begünstigten, vor der Kurswahl ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen. Da jedoch zu diesem Zeitpunkt bereits ein Bildungsinteresse besteht bzw. die Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme in der Regel bereits gefallen ist, steht Beratung in einer solchen Form vor einem ähnlichen Problem wie auch andere Informationsangebote. Sie erreicht im Grunde nur Personen, die Weiterbildung aufgrund einer

[33] Schließlich könnte Beratung genutzt werden, um auf die Präferenzen der Individuen selbst Einfluss zu nehmen, das heißt auf ihre persönliche Bewertung bestimmter Zielsetzungen. Denn wenn potenziell durch Weiterbildung erreichbare Ziele für Individuen schlichtweg unattraktiv sind, dann entsteht auch keine Weiterbildungsbereitschaft. Unter Ökonomen ist allerdings durchaus umstritten, ob es ein legitimes Bestreben staatlicher Aktivität sein kann, auf die individuellen Präferenzen Einfluss zu nehmen.

relativ hohen Nutzenwahrnehmung ohnehin in Betracht ziehen, die also quasi an der Schwelle zur Teilnahme stehen und vornehmlich durch finanzielle oder zeitliche Restriktionen daran gehindert werden bzw. wegen mangelnden Vertrauens in die Qualität des Weiterbildungsangebots und des Lehrpersonals eine geringe Erfolgserwartung haben. Diesen Menschen kann durch solche Beratungsleistungen geholfen werden, das richtige Angebot zu finden. In dieser Form ist Beratung insofern in erster Linie als Mittel zur Gewährleistung einer effektiven Nutzung von Fördergeldern zu verstehen, nicht als Mittel zur Erhöhung der Beteiligung überwiegend weiterbildungsabstinenter Personen. Für bereits gut informierte Förderinteressierte könnte sie eventuell sogar eine Hürde darstellen, weil diese Personen die Zeit für eine Beratung nicht aufbringen können bzw. wollen oder befürchten, dass die oft bindende Beratungsempfehlung nicht auf die bevorzugte Maßnahme hinausläuft. Es sollte auch nicht vergessen werden, dass eine obligatorische Beratung den Verwaltungsaufwand und die Programmkosten erhöht. Unter dem Strich erscheint es daher sinnvoll, Weiterbildungsberatung im Rahmen von Förderinstrumenten nicht verpflichtend, sondern in Form eines freiwilligen und leicht zugänglichen Zusatzangebotes zu verankern.

Generell ist anzumerken, dass Beratungsangebote, die sich vor allem darauf beschränken, Bildungsinteressierten einen Überblick über das Angebot zu verschaffen, ein vergleichsweise umständliches und bürokratisches Mittel darstellen, um die Transparenz des Weiterbildungsmarktes zu verbessern, da letzteres auch bereits durch Online-Datenbanken wie die Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit geleistet wird. Zwar wird diese Form der Beratung vermutlich niemals völlig entbehrlich sein. Dennoch sollte das vorrangige Ziel darin bestehen, das Weiterbildungsangebot sowie die entsprechenden Informationsmöglichkeiten so zu gestalten, dass Interessierte sich ohne großen Aufwand eigenhändig einen Überblick verschaffen können und erst gar nicht die Notwendigkeit entsteht, in Beratungsgesprächen darüber informieren zu müssen. Die Auswertungen deuten zwar an, dass der Informationsstand für die meisten Befragten eine weniger gravierende Restriktion bei der Weiterbildungsentscheidung darstellt als gemeinhin angenommen. So hatte die vorhandene Kenntnis der Befragten über für sie infrage kommende Weiterbildungsangebote in den Auswertungen keinen eigenen Effekt auf ihre Zahlungsbereitschaft. Zudem fühlen sich bereits mehr als zwei Drittel der Befragten gut oder sehr gut über die für sie relevanten Weiterbildungsangebote informiert. Auch empfinden es gut zwei Drittel als wenig oder überhaupt nicht aufwändig, sich über entsprechende Angebote zu informieren.[34] Nichtsdestotrotz erhöht zusätzlicher Informationsaufwand die (intangiblen) Kosten einer Weiterbildungsteilnahme und dürfte daher die Zahlungsbereitschaft herabsetzen bzw. die Weiterbildungsentscheidung beinträchtigen (vgl. Fußnote 26). Es wäre daher wünschenswert, ihn gering zu halten; wenn wegen unzureichender Informationen zunächst erst einmal Beratungsbedarf entsteht, stellt dies in jedem Fall eine zusätzliche Hürde für Weiterbildungsinteressierte dar.

5.3.2 Zielgruppen, Höhe und Häufigkeit finanzieller Förderung steuern

Neben dem wahrgenommenen Nutzen haben in den Analysen auch die finanziellen Restriktionen einen eigenen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft. Das bedeutet: Personen, die zwar eine relativ stark ausgeprägte Nutzenwahrnehmung aufweisen, benötigen unter Umständen zusätzliche finanzielle Mittel, um sich tatsächlich für eine Weiterbildung zu entscheiden. Dieser Befund gibt vor allem Anlass darauf hinzuweisen, dass das Steuer- und Verteilungssystem den Beschäftigten genügend Spielraum für private Bildungsausgaben lassen sollte.[35] Ein

[34] Zwar äußern sich die genannten Risikogruppen, insbesondere Personen in einfacher beruflicher Stellung und die beruflich Überforderten, hier negativer. Allerdings ist dies vermutlich zumindest teilweise auch auf ein geringeres Informationsinteresse aufgrund eines ohnehin geringeren Weiterbildungsinteresses zurückzuführen. In solchen Fällen wäre aber vermutlich ohnehin eine aufsuchende und die Nutzenwahrnehmung stärkende Beratung notwendig.

[35] Eine Diskussion darüber, welche Einkommensverteilung als gerecht anzusehen ist, kann an dieser Stelle nicht geführt werden.

Argument für eine darüber hinausgehende finanzielle Förderung liefert er für sich genommen noch nicht. Allerdings geben die Auswertungen auch konkrete Hinweise auf ein Rationalitätsversagen in den nachfolgend zu diskutierenden Fällen. Sie ergeben sich aus dem Befund, dass bestimmte personen-bezogene Merkmale bei gegebenem Nutzen und gegebenen Restriktionen noch einen eigenen Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft aufweisen. Daraus kann in Kombination mit wohlfahrtsökonomischen Erwägungen ein Argument für die direkte finanzielle Förderung in Form von Zuschüssen abgeleitet werden.[36] In der Praxis werden Zuschüsse allerdings auch gewährt, um finanzielle Härten auszugleichen. Ein solches Vorgehen ist zwar mit den vorliegenden Auswertungen zum Rationalverhalten nicht zu rechtfertigen, kann aber mit Gerechtigkeitsüberlegungen und politischem Pragmatismus erklärt werden.[37] Ein grundsätzlicher Nachteil der finanziellen Förderung ist in jedem Fall, dass je nach Gestaltung der Förderbedingungen mitunter erhebliche Mitnahmeeffekte entstehen können. Sie sind vor allem durch die treffsichere Abgrenzung der Zielgruppe, die Förderhöhe, sowie die Förderfrequenz steuerbar.

Zielgruppe

Jenseits von erwartetem Nutzen und den persönlichen Restriktionen entwickeln nur wenige personenbezogene Merkmale in den Analysen einen direkten Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft. So weisen z. B. der allgemeine und berufliche Bildungsabschluss keinen eigenen Effekt auf, wenn gleichzeitig auch die berufliche Position berücksichtigt wird. Auch das Alter scheint keinen eigenen Einfluss zu haben. Die Zahlungsbereitschaft erklärt sich also im Wesentlichen durch die individuellen beruflichen Ziele, deren wahrgenommene Erreichbarkeit, persönliche Erfolgserwartungen, sowie finanzielle, zeitliche und strukturelle Restriktionen. Einige Ausnahmen wurden jedoch in den Auswertungen deutlich.

So zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen vergangener Weiterbildungsteilnahme und geäußerter Zahlungsbereitschaft für die vorgestellten Szenarien. Demnach wären Weiterbildungsabstinente eine naheliegende Zielgruppe finanzieller Förderung. Allerdings kann angesichts der vorstehend diskutierten Zweifel an der Interpretation, dass der empirische Befund tatsächlich eine Irrationalität ausdrückt, nicht ausgeschlossen werden, dass der Abstinenz subjektiv-rationale Erwägungen zugrunde liegen.

---

[36] Finanzielle Förderaktivitäten lassen sich unter bestimmten Bedingungen mit der finanzwissenschaftlichen Theorie des Marktversagens rechtfertigen. Hierzu gehören die Existenz von externen Effekten, öffentlichen Gütern oder Informationsasymmetrien (vgl. BRÜMMERHOFF 2007) sowie ein Kreditmarktversagen. Letzteres äußert sich darin, dass Kreditmärkte keine Mittel zur Verfügung stellen, wenn Bildungsinteressierte keine Sicherheiten liefern können. Eine Lösungsmöglichkeit besteht in der Bereitstellung zinsloser Darlehen, wobei der Staat das Ausfallrisiko übernimmt. Zu bedenken ist dabei, dass allein die Tatsache der Verschuldung ein Hemmnis für risikoscheue Individuen darstellen kann. Ein weiteres maßgebliches Argument ist auch die Proposition, dass Individuen sich entgegen der herrschenden ökonomischen Lehre nicht vollkommen rational verhalten und die ihnen verbleibenden Einkommen nicht unbedingt zu ihrem eigenen Wohl verwenden. Dieses Argument ist in der Disziplin zwar nicht unumstritten. Mit ihm ließe sich aber erklären, warum der Staat ein Verteilungs- und Umverteilungssystem unterstützt, das einigen Beschäftigten gerade genügend Mittel zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes belässt, und ihnen dann andererseits für sorgfältig definierte Zwecke finanzielle Zuschüsse in Aussicht stellt. Die vorangegangenen Analysen liefern in ganz bestimmten Fällen Hinweise auf Einschränkungen der Rationalitätshypothese und geben Anlass, über eine finanzielle Förderung nachzudenken.

[37] Gerechtigkeitsargumente werfen genau genommen zunächst einmal die Frage auf, warum den Individuen überhaupt so wenig Geld zur Finanzierung entsprechender Maßnahmen bleibt. Geht man davon aus, dass es gerade das Ziel des bestehenden Systems ist, die gesellschaftlich vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen umzusetzen, wäre es gewissermaßen inkonsequent und im Sinne der Wohlfahrtsökonomik mit Wohlfahrtsverlusten verbunden, seine Verteilungswirkungen durch finanzielle Förderung an anderer Stelle wieder abzuändern. Allerdings werden in der politischen Praxis häufig pragmatische Entscheidungen getroffen, die sich nicht an den normativen ökonomischen Argumenten orientieren. So wäre vorstellbar, dass zwar die Auffassung vertreten wird, das Steuersystem stelle keine Verteilungsgerechtigkeit her, es aber gleichzeitig für politisch schwer durchsetzbar gehalten wird, eine entsprechende Veränderung herbeizuführen. Förderprogramme für spezielle Zwecke können dann dazu dienen, finanzielle Härten dennoch auszugleichen.

Ein weiteres Merkmal, das trotz Kontrolle von erwartetem Nutzen und Restriktionen noch Einfluss auf die individuelle Zahlungsbereitschaft aufweist, ist das Geschlecht. Wie ebenfalls vorstehend diskutiert, ist auch dieser Befund nicht zwingend auf Einschränkungen der Entscheidungsrationalität zurückzuführen. Er kann die spezielle Erwerbssituation von Frauen widerspiegeln; so wäre denkbar, dass sich in dem Befund finanzielle Restriktionen äußern, die im Schätzmodell wegen Verwendung des Haushaltsäquivalenzeinkommens nicht als solche zu Tage treten. Die Diagnose eines speziellen Förderbedarfs für die berufliche Weiterbildung von Frauen wäre daher durch die Auswertungen nicht automatisch gedeckt. Das schließt jedoch nicht aus, der Erwerbssituation von Frauen generell Beachtung zu schenken.

Nicht durch die RC-Hypothese erklärbare Unterschiede in der Zahlungsbereitschaft ließen sich zudem innerhalb der Merkmale nachweisen, welche die Fähigkeit zur Erfüllung beruflicher Anforderungen, die berufliche Stellung und das Kriterium des Alleinerziehend-Seins codieren. Aus praktischen Gründen eignen sich aber höchstens die letzten beiden zur Abgrenzung der Zielgruppe eines Förderinstrumentes. Die berufliche Stellung wiederum ist stark mit dem beruflichen Abschluss korreliert. Da letzterer vermutlich leichter überprüfbar ist, dürfte es zweckmäßiger sein, ihn als Kriterium für eine Förderung heranzuziehen. Fraglich ist allerdings auch, wie das Fehlen eines Abschluss nachgewiesen werden soll. Alternativ könnte die Gruppe der Geringqualifizierten auch über Einkommensgrenzen angenähert werden.

Zu Alleinerziehenden ist zu sagen, dass ihre geringere Zahlungsbereitschaft wahrscheinlich nicht Ausdruck einer Irrationalität ist, sondern vielmehr organisatorische Restriktionen widerspiegelt, die – ähnlich wie bei der Arbeitszeitgestaltung – auf die mangelnde zeitliche Flexibilität zurückzuführen ist. Dieser Gruppe dürfte finanzielle Förderung insofern weniger (wenn auch nicht gar nicht) nützen (vergleiche Abschnitt 5.4).

Darüber hinaus liefern die Analysen keine Anhaltspunkte für ein eingeschränktes Rationalverhalten bei weiteren Gruppen. Sofern in der Praxis dennoch eine finanzielle Förderung für andere Gruppen in Erwägung gezogen wird, steht vermutlich das oben beschriebene pragmatische Motiv der Politik, finanzielle Hürden zu reduzieren, im Vordergrund der Überlegungen. Insofern sollten finanzielle Förderinstrumente in jedem Fall das Einkommen zum Förderkriterium machen, falls Gruppen gefördert werden, für die keine Hinweise auf Rationalitätsversagen vorliegen. Allerdings ist es fraglich, ob eine Förderung, die das Einkommen zum Förderkriterium macht, auf Personen beschränkt sein sollte, die in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren vor der Förderung an keiner formalisierten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Solche Einschränkungen könnten erwogen werden um Mitnahmeeffekte zu reduzieren (siehe Abschnitt *Förderhöhe und –frequenz*) und zu gewährleisten, dass nur tatsächlich Bildungsabstinente aktiviert werden. Allerding liegt hierin ein Widerspruch, wenn die Einkommensverhältnisse ein Hauptförderkriterium sind. Denn wenn der Sinn einer Förderung darin besteht, finanzielle Barrieren zu reduzieren, dann muss dies für alle Personen gelten, die entsprechenden Problemen gegenüberstehen, unabhängig davon, ob sie früher schon einmal die Mittel für Weiterbildung aufbringen konnten oder nicht. Es wäre kaum nachvollziehbar, warum Personen, die gleich einkommensschwach sind wie Bildungsabstinente und sich von diesen nur dadurch unterscheiden, dass sie bereits an einer Weiterbildung teilgenommen haben, schlechter als jene gestellt werden sollten, nur weil sie bereits eine gewisse Weiterbildungsneigung demonstriert haben. Darüber hinaus wären Mitnahmeeffekte bei einer Förderung, die primär der Reduktion finanzieller Hemmnisse dient, ohnehin als irrelevant anzusehen.

Jede finanzielle Förderung muss schließlich in der Lage sein, ein positives subjektiv wahrgenommenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erzeugen. Sie kann also im Prinzip nur bei Individuen Wirkung zeigen, die zumindest eine gewisse Weiterbildungsbereitschaft mitbringen und mehr oder weniger „an der Schwelle zur Teilnahme“ befinden. Zu beachten ist, dass Perso-

nen mit einer extrem geringen Zahlungsbereitschaft auch durch eine Lockerung der finanziellen Restriktionen nicht zur Teilnahme bewegt werden können. Zumindest lässt Tabelle 1 das vermuten. Dies impliziert, dass eine Förderung nur dann etwas bewirken kann, wenn eine gewisse Teilnahmebereitschaft bereits vorhanden ist. Den Schlüssel zur Aktivierung eines Weiterbildungsinteresses bildet somit eher die Nutzenwahrnehmung. Allein durch finanzielle Förderung werden tatsächlich bildungsferne Personen, die mit Weiterbildung kaum positive Wirkungen verbinden, demnach nicht erreicht. Diese müssen zunächst einmal für den Nutzen einer Weiterbildung sensibilisiert werden. Dies kann – wie beschrieben – im Prinzip nur durch aufsuchende Beratung geschehen (s. o.).

Die Überlappung zwischen den Gruppen mit Beratungsbedarf und den Gruppen mit Mittelbedarf mag hoch sein. Aber soweit dauerhaft bildungsabstinente Gruppen keinen gravierenden finanziellen Restriktionen unterliegen, dürfte die finanzielle Förderung auch kaum das geeignete Mittel sein, um sie zu aktivieren. Bei der Wahl der Förderschwerpunkte sollte schließlich nicht vergessen werden, dass Weiterbildung zwar einen niedrigschwelligen (Wieder-)Einstieg in das Lernen ermöglicht, aber dass gerade für Geringqualifizierte auch das Nachholen von Abschlüssen eine hohe Rendite aufweisen dürfte.

Förderhöhe und -frequenz

Ein hemmender Einfluss finanzieller Restriktionen auf die Zahlungsbereitschaft zeigt sich erst in denjenigen Schätzmodellen, welche die Wahrscheinlichkeiten für Zahlungsbereitschaften über und unter 100 Euro (bzw. höheren Beträgen) vergleichen (Modelle 3-6 der GOLOGIT-Schätzung).[38] Wird die Schwelle bei 50 Euro gesetzt, ist hingegen noch kein Effekt nachweisbar. Eine finanzielle Förderung kann insofern dann Wirkung zeigen, wenn überhaupt eine gewisse Zahlungsbereitschaft vorhanden ist. Bei Personen, die keine Zahlungsbereitschaft äußern, ist in Betracht zu ziehen, dass sie wegen eines als gering empfundenen Nutzens grundsätzlich nicht teilnahmeinteressiert sind. Immerhin rund 13% der befragten Individuen geben aber eine Zahlungsbereitschaft in Höhe von Null an. Da dies offensichtlich nicht in erster Linie mit finanziellen Restriktionen zusammenhängt, die sich erst ab einer gewissen Zahlungsbereitschaft auswirken, muss davon ausgegangen werden, dass eine finanzielle Förderung bei diesen Personen oft ins Leere liefe.

Bei Personen mit einer entsprechend höheren Zahlungsbereitschaft (und dadurch impliziert: Teilnahmebereitschaft) kann finanzielle Förderung demnach prinzipiell die Entscheidung für eine bestimmte Weiterbildung begünstigen bzw. dazu führen, dass teurere oder umfangreichere Maßnahmen ausgewählt werden. Ein guter Teil der Befragten, auf die dies zutrifft, ist allerdings nicht auf finanzielle Förderung angewiesen. Nimmt man etwa grob an, dass nicht öffentlich bezuschusste Weiterbildungsangebote von privaten Trägern, die den vorgestellten zweitägigen Weiterbildungsszenarien entsprechen, bis zu 200 Euro kosten, so würde die geäußerte Zahlungsbereitschaft von immerhin rund 44% der mit diesen Szenarien konfrontierten Befragten ausreichen, um ihr Weiterbildungsinteresse ohne weitere Förderung in die Tat umzusetzen.[39]

Nahezu genauso viele Befragte (rund 43%) geben allerdings Zahlungsbereitschaften unter 200 Euro (und über null Euro) an. Personen, die in den letzten fünf Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, nennen besonders geringe Beträge. Aber auch Frauen, Erwerbstätige in einfacher beruflicher Stellung und Personen ohne beruflichen Abschluss geben häufiger als andere Befragte Zahlungsbereitschaften unter 200 Euro an. Erkenntnisse zu sinnvollen Förderbeträgen lassen die durchgeführten Analysen zwar nicht unmittelbar zu, geht man aber davon aus, dass zweitägige Kurse in der Regel nicht teurer als 200 Euro sind

[38] Entspricht im Aufstiegs-Szenario: 1.000 Euro.
[39] An Volkshochschulen dürften selbst einwöchige Kurse häufig unter 200 Euro zu haben sein.

(und dass Personen mit höheren Zahlungsbereitschaften ohnehin nicht auf Förderung angewiesen sind), müssten bereits moderate Förderbeträge ausreichen, um die Zahlungsbereitschaft der angesprochenen Personengruppen auf ein Niveau zu heben, das mutmaßlich für die dargelegten Weiterbildungsszenarien ausreicht (sofern die geringe Zahlungsbereitschaft durch finanzielle Restriktionen verursacht ist). Unter Berücksichtigung der minimal für die Wirksamkeit finanzieller Hilfen erforderlichen Zahlungsbereitschaft in Höhe von 50 Euro (s. o.) sollten also 150 Euro Förderung bereits eine Wirkung zeigen. Der gewählte Förderbetrag hängt aber letztlich davon ab, welchen Weiterbildungsumfang man den Geförderten ermöglichen möchte.

Höhere Förderbeträge bedeuten nicht zwangsläufig auch eine Erhöhung der Programmkosten, wenn eine Förderung nicht jedes Jahr aufs Neue, sondern nur im Abstand mehrerer Jahre oder gar nur einmalig beantragt werden kann. Gleichzeitig wird die Gefahr reduziert, dass Mitnahmeeffekte kumuliert werden, weil Individuen sich bei ihrer Weiterbildungsplanung wegen der leichten Antizipierbarkeit sowie Regelmäßigkeit der Förderung zunehmend auf die öffentlichen Mittel verlassen. Förderungen, deren Zweck sich in der Hauptsache auf den Ausgleich finanzieller Härten richten, sollten allerdings konsequenterweise nicht einer solchen Beschränkung unterliegen. Ohnehin wäre die Existenz von Mitnahmeeffekten bei diesem Förderzweck per definitionem ausgeschlossen.

5.3.3 Nicht-monetäre Restriktionen abbauen

Die Zahlungsbereitschaft wird auch durch nicht-monetäre Restriktionen beeinflusst (vgl. Tabelle 1.1). Dabei bezieht sich die Bezeichnung darauf, dass sie die für Weiterbildung verfügbaren finanziellen Mittel nicht unmittelbar begrenzen (wie es etwa das Einkommen tut), sondern mittelbar, weil sie Bedingungen vorgeben, die nur durch erhöhten finanziellen Aufwand kompensiert werden können.

Zum Beispiel ist bei gegebenen finanziellen und zeitlichen Restriktionen und bei gegebenem Nutzen die Zahlungsbereitschaft in kleinen Gemeinden niedriger als in größeren. Vermutlich ist die Gemeindegröße ein – wenn auch grobes – Maß für die Ausprägung der Weiterbildungsinfrastruktur bzw. des Weiterbildungsangebotes. Wahrscheinlich ist daher, dass der Effekt den höheren Kosten- und Zeitaufwand einer Weiterbildungsteilnahme für Personen in strukturschwachen Gegenden infolge längerer Anreisen und der Entstehung von Unterbringungskosten ausdrückt. Insofern kann empfohlen werden, dass eine finanzielle Förderung nicht auf Lehrgangsgebühren und Arbeitsmittel beschränkt sein, sondern auch Ausgaben für Reisen und Unterkünfte als förderfähig anerkennen sollte.

Auch Restriktionen bezüglich der Zeiteinteilung, wie etwa infolge fest vorgegebener familiärer Betreuungszeiten, erhöhen die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildungsabstinenz. Finanzielle Förderprogramme könnten dem begegnen, indem sie Ausgaben für die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Familienmitgliedern während der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in die förderfähigen Kosten einbeziehen. Besonders Alleinerziehende würden hiervon profitieren. Die Chance, eine Zahlungsbereitschaft in Höhe von Null zu äußern, ist in den durchgeführten Regressionsanalysen für Alleinerziehende im Vergleich zu Alleinlebenden ohne Betreuungsverpflichtungen um das Dreifache erhöht.

Darüber hinaus schränken auch unflexible Arbeitszeiten die Zahlungsbereitschaft ein: Personen, die weniger Spielraum in der Wahl ihrer Arbeitszeiten besitzen, würden den Auswertungen zufolge weniger Geld für ein gegebenes Weiterbildungsszenario ausgeben als die Befragten mit flexiblen Arbeitszeiten. Dies kann nur so interpretiert werden, dass die Zeiten, die sie für Weiterbildungszwecke opfern müssten, im Vergleich wertvoller sind (also in alternativer Verwendung einen höheren Nutzen entfalten) als die Zeiten, die von Personen mit flexiblen Arbeitszeiten für Weiterbildung gewählt werden können. Arbeitszeitkonten könnten

durch Verlagerung der arbeitszeitlichen Belastungen theoretisch solche Freiräume schaffen. Die weitere Verbreitung von Arbeits- und Lernzeitkonten sollte daher ein Ziel sein. Für Förderprogramme bedeutet dies, dass sie nicht unbedingt auf die unmittelbar weiterbildungsbezogenen Aspekte wie finanzielle Zuschüsse und Beratung beschränkt sein müssen, sondern durchaus auch Aspekte in den Blick nehmen können, welche die Weiterbildungsbereitschaft mittelbar erhöhen. So könnten etwa betriebliche Modellprojekte zur Einführung flexibler Arbeitszeiten gefördert werden.

5.3.4 Anschubeffekte evaluieren

Das wesentliche Ziel finanzieller Förderung ist die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Dabei wird vorausgesetzt, dass Weiterbildung positive Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von Individuen hat. Häufig wird auch die Reduzierung von sozio-demografischen Disparitäten in der Beteiligung als Ziel ausgeben. Im Idealfall sind die erzielten Effekte auch nachhaltiger Natur, sodass bei Wegfall der Förderung das erreichte Beteiligungsniveau gehalten werden kann. Dazu müssen die aktivierten Personen bereit sein, auch zukünftig an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (Anschubeffekte).

Die beschriebenen empirischen Befunde hinsichtlich der vergangenen Teilnahme an Weiterbildung legen zwar auf den ersten Blick nahe, dass eine staatliche Förderung eine anschiebende Wirkung haben kann. Angesichts der beschriebenen Vorbehalte hinsichtlich einer umgekehrten Kausalität scheuen wir uns aber davor, dieses Ergebnis als Hinweis auf ein durch die vorherige Teilnahme an Weiterbildung verändertes Entscheidungsverhalten zu interpretieren.

Ohnehin ist fraglich, ob mit Anschubeffekten überhaupt gerechnet werden darf, wenn eine Förderung mit irrationalem Entscheidungsverhalten der Nachfrager gerechtfertigt wird. Eine anschiebende Wirkung wäre etwa zu erwarten, wenn die Weiterbildungsteilnahme ähnlich wie eine Beratung zu einer verbesserten Informationslage der Geförderten bezüglich der Kursqualität, der Kompetenzen des Lehrpersonals sowie der Verwertungsmöglichkeiten von Weiterbildung führt, die wiederum mit einer nachhaltigen Stärkung der Nutzenwahrnehmung einhergeht. Gleiches gilt, wenn die Teilnahme mittelfristig zu einer bisher nicht antizipierten Abmilderung der Restriktionen (z. B. infolge von Lohnzuwächsen oder flexibleren Arbeitszeiten nach einem mit der Weiterbildung verbundenen Stellen-/Arbeitgeberwechsel) führt und somit den Anreiz für künftige selbst finanzierte Teilnahmen steigert. In beiden Fällen wäre die bisherige Nicht-Teilnahme jedoch nicht „irrationalen“ Erwägungen, sondern Informationsmängeln und Restriktionen geschuldet, die wiederum nicht unbedingt durch eine finanzielle Förderung behoben werden können.

Eine anschiebende Wirkung geförderter Weiterbildungsteilnahme ließe sich ferner aufgrund von potenziellen Selbstvertrauensschüben vermuten, welche sich mutmaßlich in einer positiveren Beurteilung der Erfolgsaussichten in künftigen Maßnahmen niederschlagen. Bedenkt man aber, dass es bei den Geförderten idealerweise vorrangig um Personen geht, deren mangelndes Selbstvertrauen eben gerade auf vergangene Bildungserfahrungen zurückzuführen ist, erscheint auch diese Wirkungsweise zumindest nicht sicher.

Wenn schließlich tatsächlich eine Rationalitätsbeschränkung im engeren Sinne vorläge, die im Entscheidungsprozess selbst besteht, weil Individuen identische Nutzenvorstellungen unter identischen Restriktionen in unterschiedliche Entscheidungen „ummünzen“, dann wäre auch nicht zwingend davon auszugehen, dass diese Art des Entscheidungs-„Bias“ durch eine geförderte Weiterbildungsteilnahme heilbar wäre.[40]

[40] Wird mit der Förderung primär der Ausgleich finanzieller Härten bezweckt, so sind Anschubeffekte nicht zu erwarten, sie werden dann aber auch nicht als Kriterium zur Beurteilung des Erfolgs benötigt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Förderung nicht auf der Erwartung anschiebender Effekte aufgebaut werden sollte, wenn sie wegen der Vermutung eines irrationalen Entscheidungsprozesses bei bestimmten Gruppen von Nachfragern gewährt wird. Sollten dennoch in bedeutsamem Umfang Anschubeffekte nachweisbar sein, wäre ein zusätzliches Argument für die Förderung gegeben. Besonders bei niedrig dotierten Förderungen wären Anschubeffekte ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung des Fördererfolgs. Denn weniger umfangreiche Weiterbildungen ermöglichen vermutlich tendenziell auch einen geringeren Kompetenzgewinn bzw. Arbeitsmarkterfolg, so dürfte der Kompetenzzuwachs infolge einer einmaligen Teilnahme an einem ein- bis zweitätigen Kurs häufig nicht sofort einen höheren Arbeitsmarkterfolg mit sich bringen. Implizit steckt also wohl gerade hinter der Förderung mit geringen Beträgen die Hoffnung, dass es einen bedeutenden Anteil an Geförderten gibt, für die Weiterbildung neu ist und die zudem künftig stärker eigene Mittel in ihre Weiterbildung investieren, also nachhaltig für die Weiterbildung gewonnen werde können. Geförderte Personen sollten daher gezielt zu ihren Beweggründen und Erfolgserwartungen befragt werden. Da im Nachhinein immer die Gefahr der Ex-Post-Rationalisierung einer Entscheidung besteht, würde eine Erhebung bestenfalls vor und nach Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung stattfinden. Ein Abgleich könnte zeigen, ob ihre Erwartungen übertroffen wurden und ob die Weiterbildung für sie unerwartet positive Effekte hatte (z. B. unerwartete berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Gehaltsanstiege oder unerwartet große Freude am Lernen). Eine sorgfältige Evaluation der Programmeffekte sollte diesem Punkt Beachtung schenken.

6. Ausblick und Transfer

Wie eingangs bereits diskutiert, erweitern die vorliegenden Befunde den bisherigen Blick auf die Gründe und Hemmnisse für die Weiterbildungsteilnahme von Individuen, indem sie methodische Probleme bisheriger Befragungen zu diesen Aspekten lösen. Durch die differenzierte Berücksichtigung von Kosten- und Nutzenaspekten für Teilnehmer/-innen *und* Nicht-Teilnehmer/-innen im Erklärungsmodell wird zum Beispiel deutlich, dass die Kosten von Weiterbildung nicht für sich allein genommen als Teilnahmehemmnis gelten können. So ist eine sehr niedrige Zahlungsbereitschaft den Ergebnissen zufolge nicht unbedingt in erster Linie eine Folge finanzieller Restriktionen, wie manchmal durch Studien zu Weiterbildungsmotiven und –hemmnissen suggeriert wurde, sondern offenbar eher auf eine geringe Nutzenwahrnehmung zurückzuführen.

Die Auswertungen liefern außerdem einen Beitrag zur finanzwissenschaftlichen Theorie des Marktversagens für den speziellen Bereich individueller beruflicher Weiterbildung. Sie deuten darauf hin, dass letztere für bestimmte Personengruppen eine Art meritorisches Gut nach MUSGRAVE (1959) darstellt, das nicht in rationaler Weise nachgefragt wird. Soweit der normative Ansatz des meritorischen Gutes als Rechtfertigung staatlichen Handelns anerkannt wird, lässt sich aus den Befunden ein Förderargument für diese Personengruppen ableiten. Auffällig und neu ist dabei, dass etwa ältere Beschäftigte nicht weniger zahlungsbereit und damit teilnahmewillig zu sein scheinen als jüngere, wenn sie den gleichen Nutzen wahrnehmen (und sich den gleichen finanziellen und zeitlichen Restriktionen gegenüber sehen). Auch der Informationsstand der Individuen bezüglich in Frage kommender Weiterbildungsangebote besitzt möglicherweise geringere Bedeutung für die grundsätzliche Zahlungs- bzw. Teilnahmebereitschaft als bisher angenommen. Bestätigen lässt sich hingegen, dass Geringqualifizierte als Hauptzielgruppe von Förderaktivitäten in den Blick genommen werden sollten. Ganz grundsätzlich stellt sich aber die Frage, wie bildungsferne Personen für den (Wieder-)Einstieg in Bildungsaktivitäten gewonnen werden können, da sie auf öffentliche Angebote kaum reagieren dürften. Die Forschung kann zur Lösung dieses akuten Problems wohl nur begrenzt beitragen. Gefragt sind hier in erster Linie innovative Förder- bzw. Beratungskonzepte. Beantworten sollte die Wissenschaft – vor allem die pädagogischen Diszipli-

nen – aber die Frage, wie Lernprozesse im gesamten Bildungssystem gestaltet werden können, damit Bildungsaversion erst gar nicht entsteht.

Fragen wirft auch der Befund auf, dass Frauen geringere Zahlungsbereitschaften äußern (bei gleichem Nutzen und gleichen Restriktionen). Er dürfte in starkem Maße auf die generelle Erwerbssituation der Frauen zurückzuführen sein, der demnach auch in Zukunft Beachtung geschenkt werden sollte.

Neben den im nun beendeten Projekt durchgeführten Analysen ermöglichen die Daten zudem vielfältige weitere Auswertungen, die allerdings nicht alle ad hoc identifizierbar sind. Einige können aber an dieser Stelle bereits genannt werden. Beispielsweise wäre es möglich, die bevorzugte Freizeitverwendung der befragten Personen in die Schätzmodelle zu integrieren, um so zu prüfen, ob die Weiterbildungsbereitschaft bei gegebenem Nutzen und gegebenen Restriktionen auch durch eine Vorliebe für bestimmte andere Freizeitaktivitäten reduziert werden kann. Des Weiteren wäre neben der Untersuchung der Interaktion zwischen Nutzen und personenbezogenen Merkmalen auch eine Betrachtung der Interaktion zwischen den Restriktion und personenbezogenen Merkmalen von Interesse. Insbesondere sei auch darauf hingewiesen, dass den vorgestellten Auswertungen bestimmte Annahmen hinsichtlich der Gewichtung einzelner Nutzenkomponenten zugrunde liegen, die ihrerseits mit Hilfe der Daten hinterfragt werden können. So wurde angenommen, dass die Einzelnutzenaspekte mit jeweils gleichem Gewicht in das Nutzenmodell eingehen. Damit wird dem subjektiv erwarteten Nutzen eine gewisse Varianz genommen. Es wäre eine sinnvolle Erweiterung der Auswertungen, die Nutzenkomponenten einzeln in der Erklärung der Zahlungsbereitschaft zu berücksichtigen, um Aufschluss über die relative Bedeutung der einzelnen Aspekte im Vergleich zueinander zu erlangen. Vielversprechend erscheinen außerdem Analysen, die den Einfluss bestimmter personenbezogener Merkmale auf einzelne Nutzenkomponenten beleuchten. Diese und andere Auswertungen könnten beispielsweise in einem Folgeprojekt und in Kooperation mit Herrn Walter, der mittlerweile an der Universität Duisburg-Essen beschäftigt ist, angegangen werden.

Die Arbeiten des vorliegenden Projektmoduls sowie die erzielten Ergebnisse wurden bislang bei folgenden Gelegenheiten mit der wissenschaftlichen Gemeinde diskutiert.

BIBB-interne Vorträge:

- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, Dezember 2009: Vorstellung des Erhebungsinstrumentes
- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, April 2011: Vorstellung erster Regressionsergebnisse
- WALTER, M.: BIBB-Projektkolloquium, 9. Mai 2011: Vorstellung des Projektfortschrittes.

Konferenzbeiträge:

- WALTER, M.: *„Incentives in der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger“*, Hochschultage Berufliche Bildung, Osnabrück, 25. März 2011
- WALTER, M.: *„Explicating individual demand for Continuing Vocational Training (CVT)”*, 32. jährliche Konferenz der International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Bamberg, 11.-13. Juli 2011

- WALTER, M.: *„Unterinvestition in berufliche Weiterbildung? Teil I: Die Perspektive der Individuen“*, 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin, 19.-20. September 2011, Tagungsdokumentation: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AK_5_1_Walter.pdf

- WALTER, M.: *„Anreize zur Teilnahme an individueller beruflicher Weiterbildung*“, 23. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehung (DGfE), Osnabrück, 14. März 2012

- WALTER, M.: *„Erklärung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf Basis subjektiver Nutzenerwartungen“*, 3. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung, Steyr (AT), 05.-07. Juli 2012

Ein Konferenzbeitrag (in Teilen auf Basis dieses Berichtes) wurde von Hr. Walter nach seinem Ausscheiden aus dem BIBB gehalten:

- WALTER, M.: *„Zum Einfluss von Nutzenerwartungen auf die Weiterbildungsbereitschaft Geringqualifizierter“*, AG BFN-Workshop, Göttingen 11./12. Juli 2013

Des Weiteren gingen bereits die folgenden Veröffentlichungen aus den Arbeiten hervor:

- WALTER, M.: "Blackbox" Weiterbildungsmotivation: Subjektive Nutzenwahrnehmung als Grundlage der individuellen Weiterbildungsnachfrage. In: Education Permanente 45 (2011) 3, S. 14-17

- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Nutzen beruflicher Weiterbildung: Was Beschäftigte erwarten und sie zur Teilnahme motiviert. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 10-14

- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Valenzen, Instrumentalitäten, Erwartungen – Zur Motivation Erwerbstätiger, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. In: Stock, Michaela; Dietzen, Agnes; Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg; Moser, Daniela (Hrsg.): Neue Lernwelten als Chance für alle – Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Studienverlag, Innsbruck 2013, S. 88-104

7. Literatur

BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster 2004

BALZER, C.: Finanzierung der Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn 2001

BECKMANN, J.; HECKHAUSEN, H.: Motivation durch Erwartung und Anreiz. In: HECKHAUSEN, J.; HECKHAUSEN, H. (Hrsg.): Motivation und Handeln. Heidelberg 2006, S. 105-142

BEHRINGER, F.: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen 1999

BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

BEICHT, U.; ULRICH, J.: When Graduates Assess the use of Their Vocational Training: What do Their Ratings Stand for? A Critique of Evaluative Research in VET. In: Swiss Journal of Sociology 36 (2010) 1, S. 161-185

BMBF (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006

BILGER, F.; ROSENBLADT, B.V. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2010 Trendbericht, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin 2011

BOLDER, A.; HENDRICH, W.: Fremde Bildungswelten – Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen 2000

BORGLOH, S.; HEINEMANN, F.; KALB, A.; PEIFFER, F.; REUß, K.; WIGGER, B.: Staatliche Anreize für private Bildungsinvestitionen - Effizienzanalyse, internationale Trends, Reformmöglichkeiten. Mannheim 2011

BRANT, R.: Assessing Proportionality in the Proportional Odds Model for Ordinal Logistic Regression. In: Biometrics 46 (1990) 4, S. 1171-1178

BRÜMMERHOFF, D.: Finanzwissenschaft, München 2007

ESSER, H.: Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a.M./New York 1999

FORSA GESELLSCHAFT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND STATISTISCHE ANALYSEN MBH: Feldbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize bei Betrieben und Beschäftigten“, Berlin 2011

FREESE, J.; LONG, S.: Regresion Models for Categorial Dependent Variables Using STATA. College Station 2006

GIGERENZER, G.: Bauchentscheidungen: Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition. München 2007

GOULD, W.; WOLFE, R.: An approximate likelihood-ratio test for ordinal response models. In: Stata Technical Bulletin 42 (1998) March 1998, S. 24-27

KAHNEMANN, D.; TVERSKY, A.: Choices, Values, and Frames, New York 2000.

KIRCHGÄSSNER, G.: Homo oeconomicus. Tübingen 2000

MUSGRAVE, R. A.: The Theory of Public Finance. New York 1959

ROSENBLADT, B.v.; BILGER, F.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2008

SCHRÖDER, H.; SCHIEL, S.; AUST, F.: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Gutachten für die Expertenkommission “Finanzierung Lebenslangen Lernens”. Bielefeld 2004

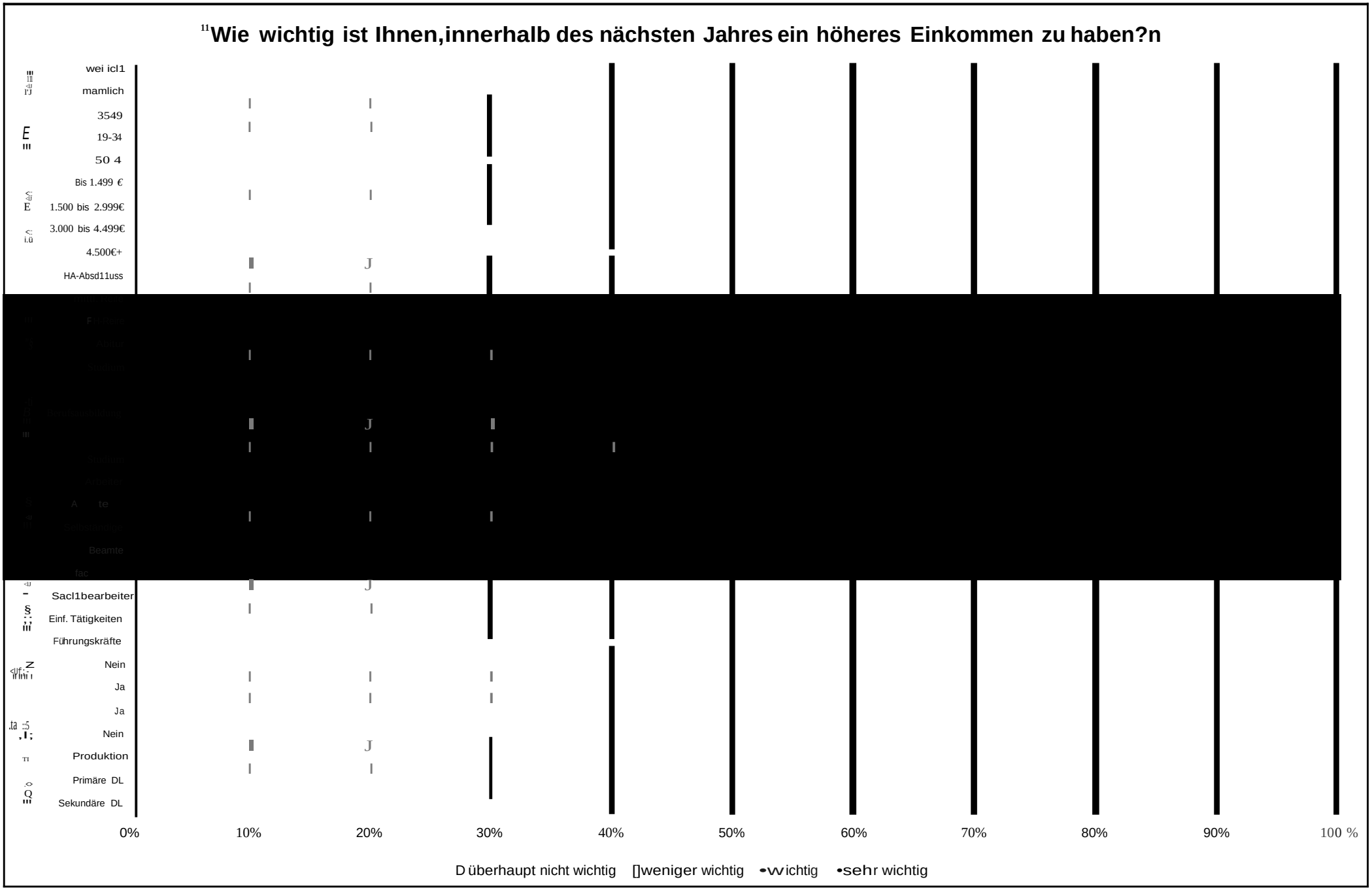
SIEBERT, H.: Methoden für die Bildungsarbeit. Bielefeld 2004

VROOM, V.: Work and Motivation. New York et al 1964

WILLIAMS, R.: Generalized Ordered Logit / Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. In: The Stata Journal 61 (2006) 1, S. 58-82

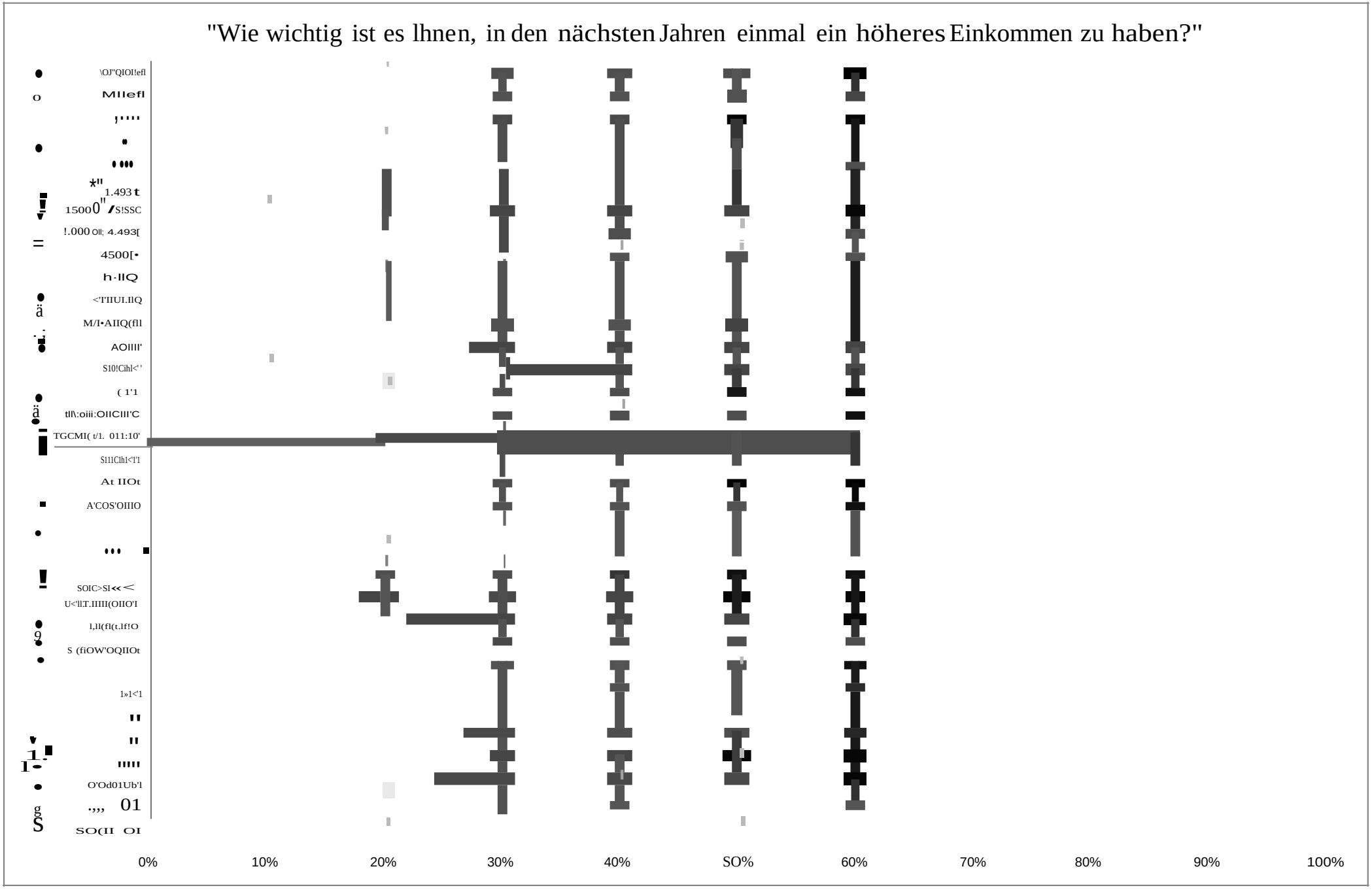
Anhang A - Valenzen, Instrumentalitäten und Erfolgserwartungen

Abbildung A.1 Subjektive Bedeutung kurzfristiger Einkommenserhöhungen



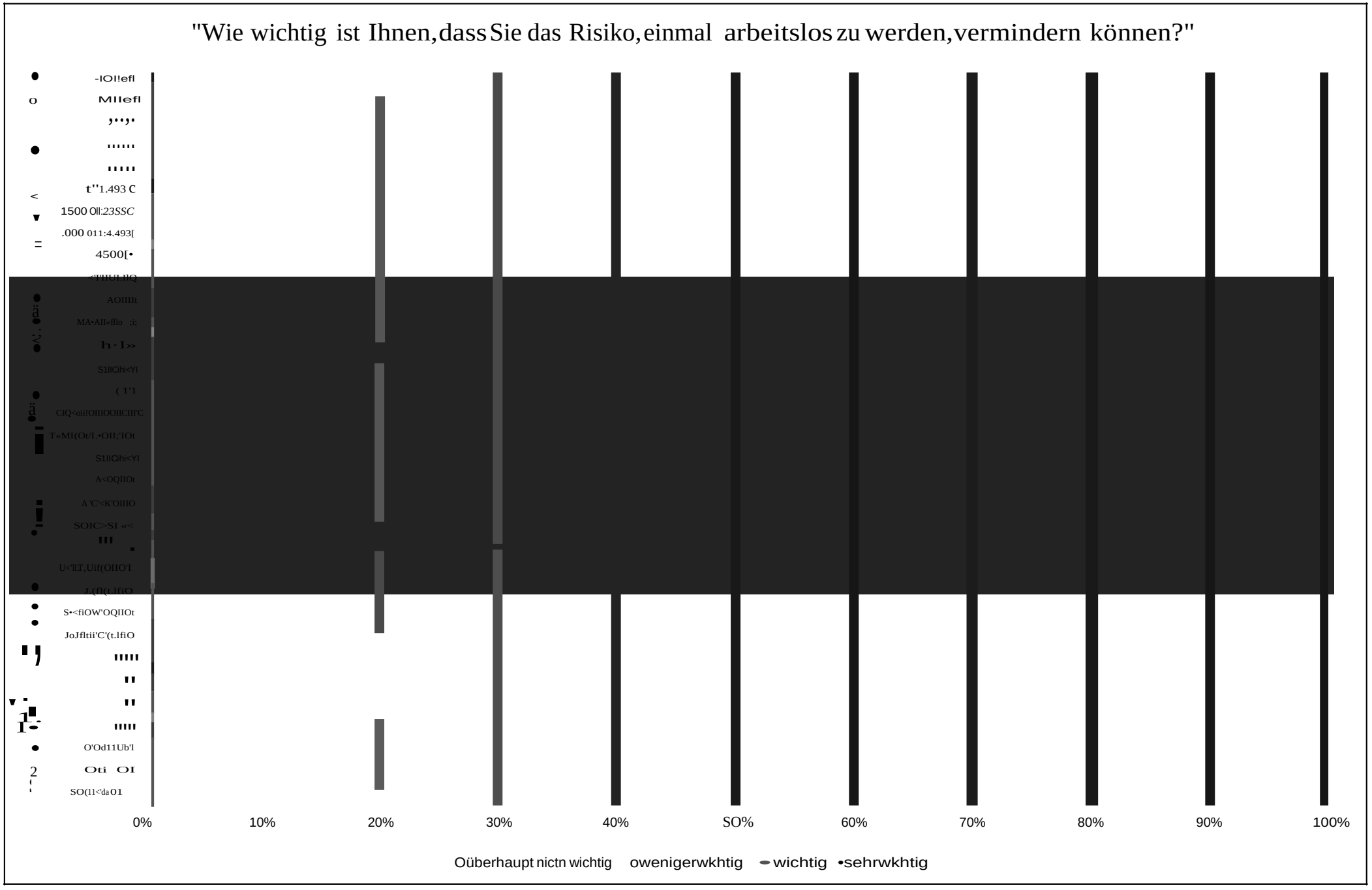
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.2 Subjektive Attraktivität (Valenz) langfristiger Einkommenserhöhungen



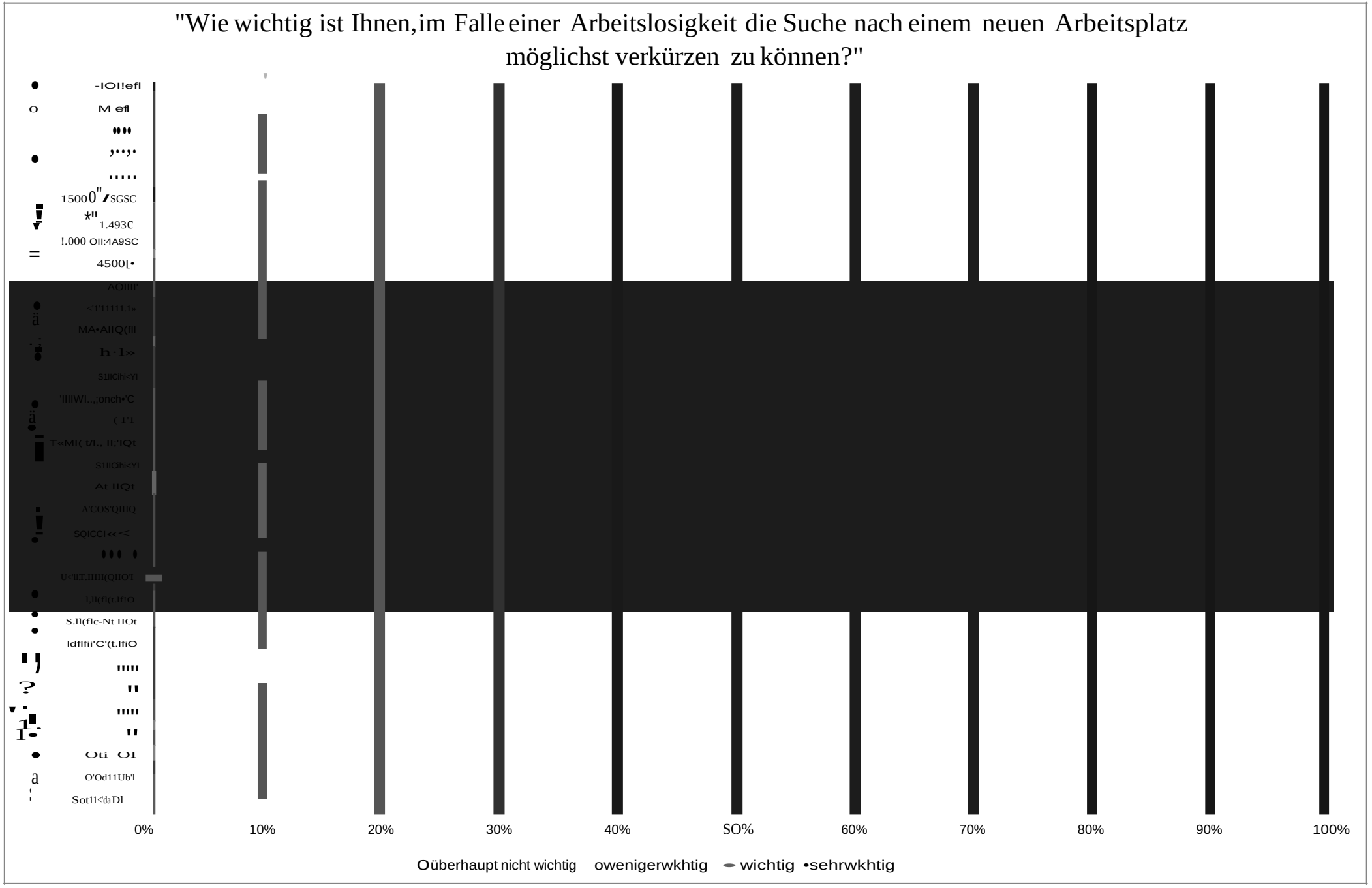
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.3 Subjektive Attraktivität (Valenz) einer Absicherung des Arbeitsplatzes



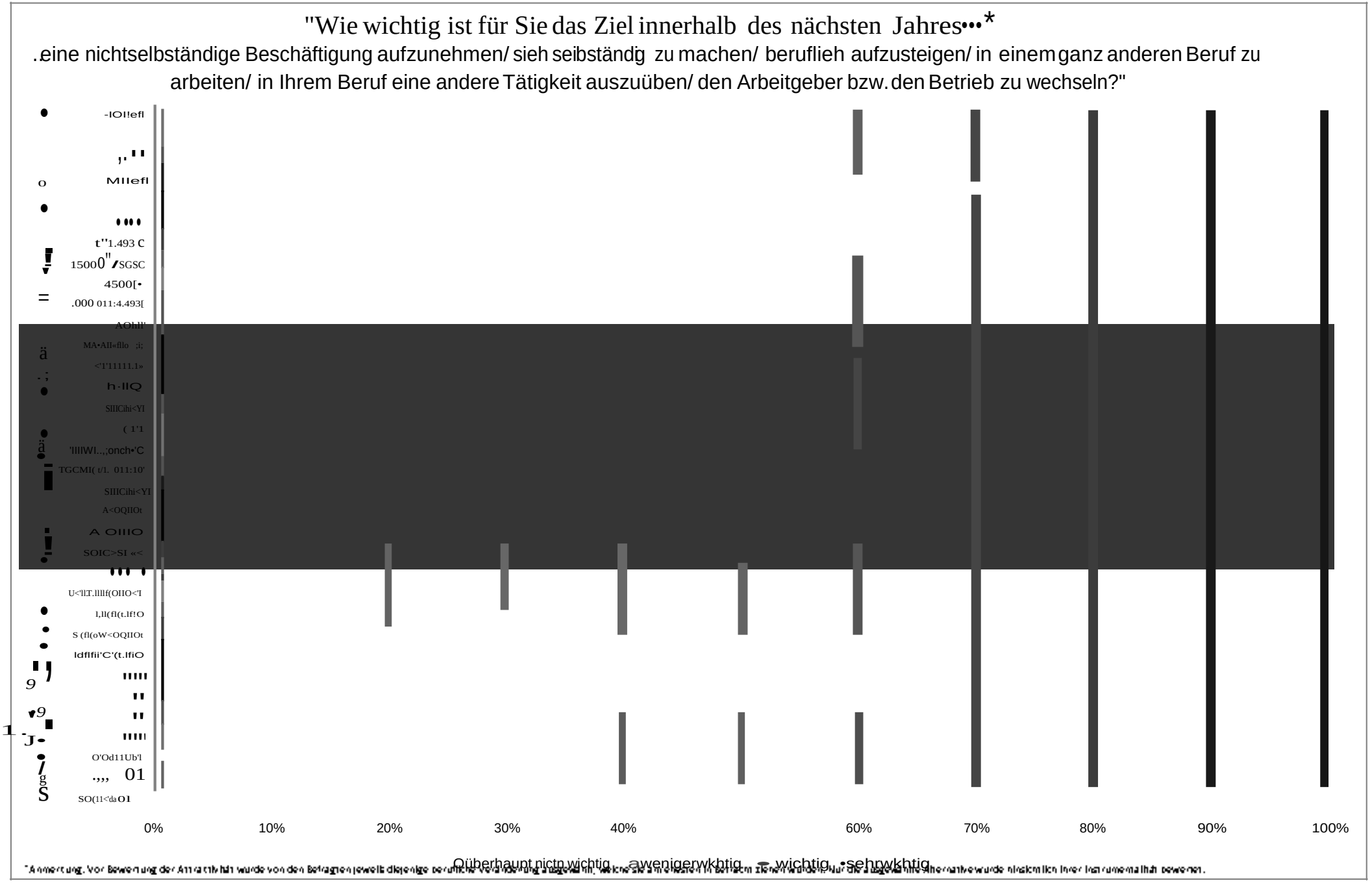
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.4 Subjektive Attraktivität (Valenz) einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit



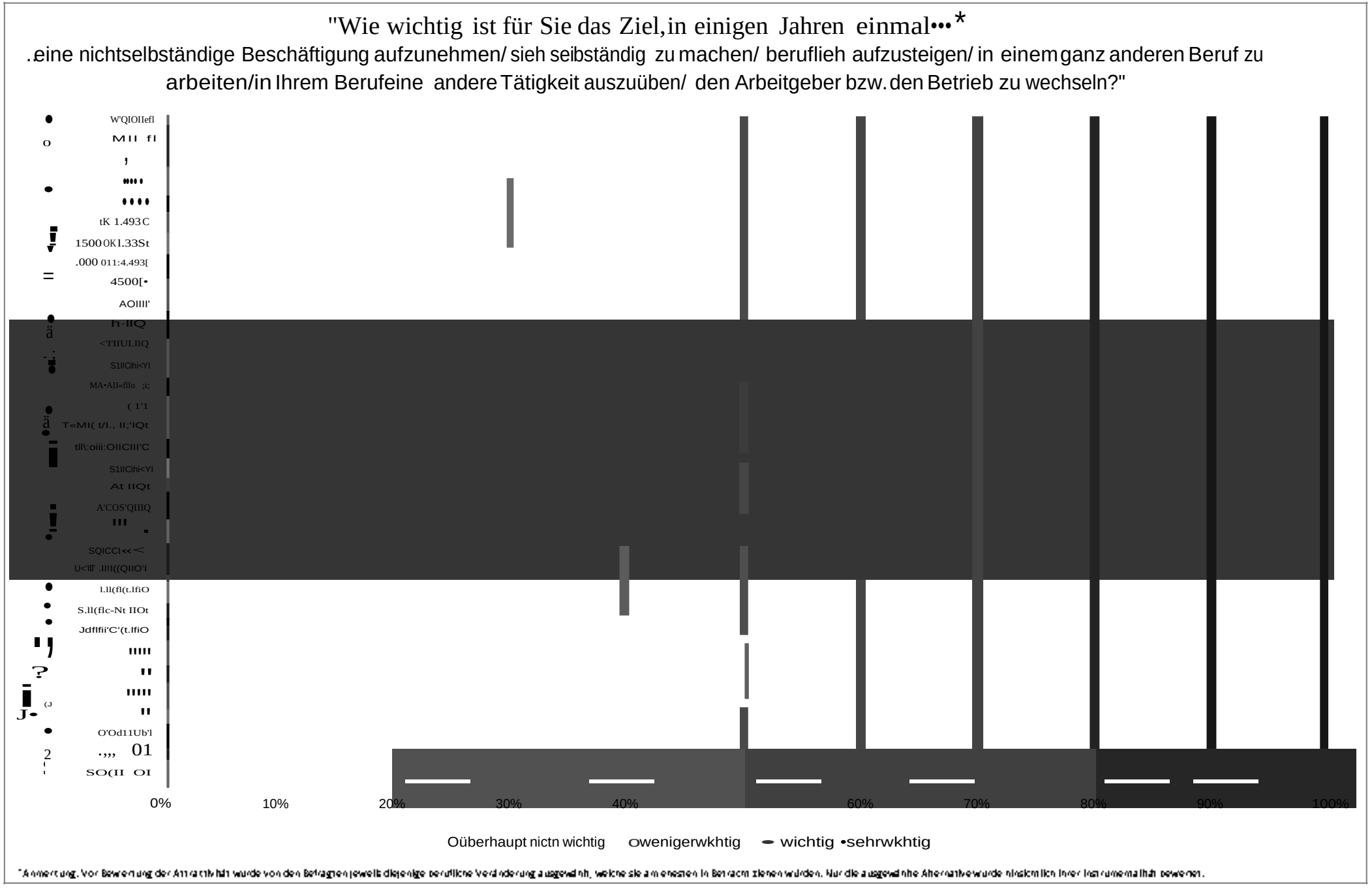
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.5 Subjektive Attraktivität (Valenz) kurzfristiger beruflicher Veränderungen



Quelle: 8188-FiuCTErhebung

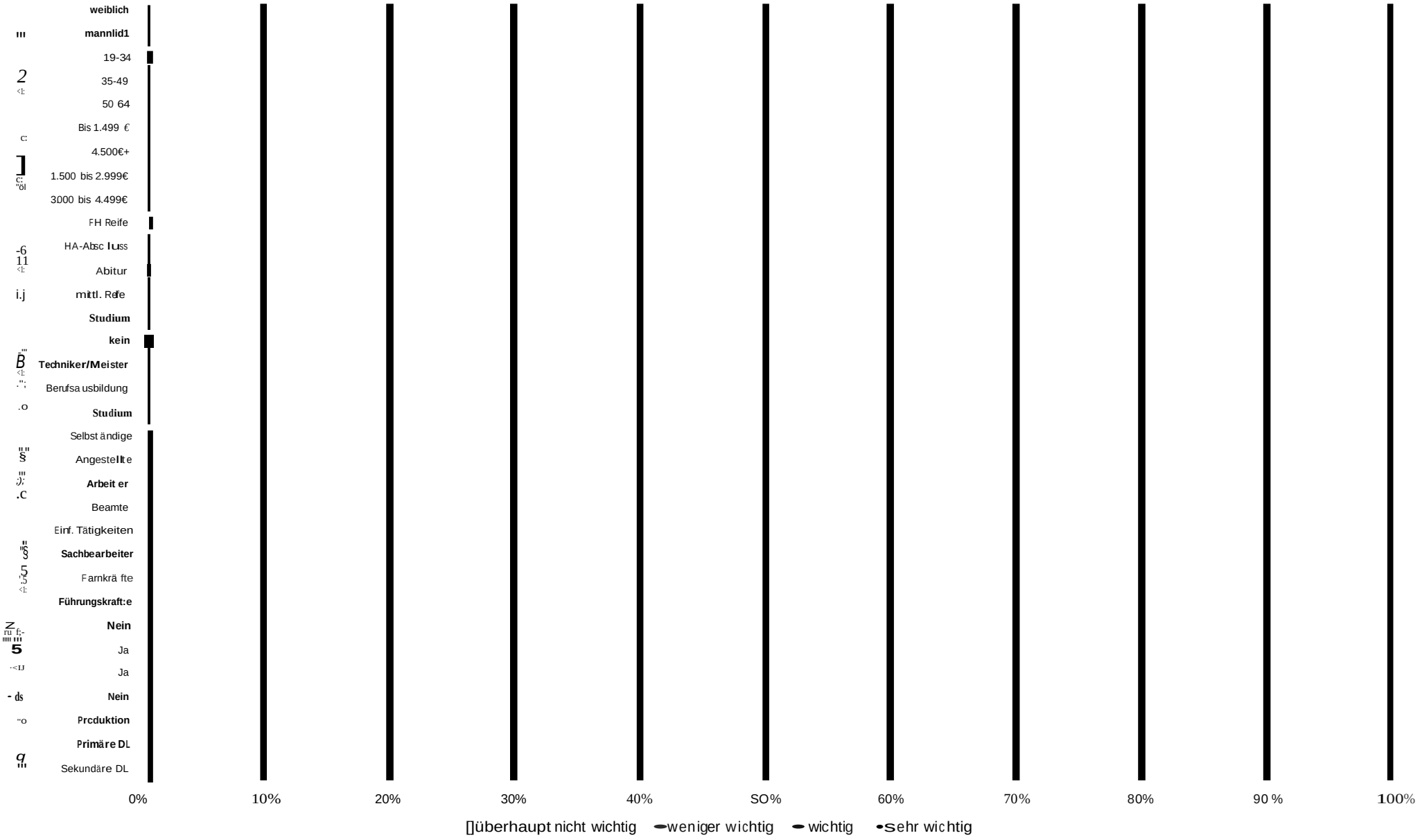
Abbildung A.6 Subjektive Attraktivität (Valenz) langfristiger beruflicher Veränderungen



*Anmerkung: Vor Bewertung der Attraktivität wurde von den Befragten jeweils diejenige berufliche Veränderung ausgewählt, welche sie am ernsten in Betracht ziehen würden. Nur die ausgewählte Alternative wurde hinsichtlich ihrer Instrumentalität bewertet.

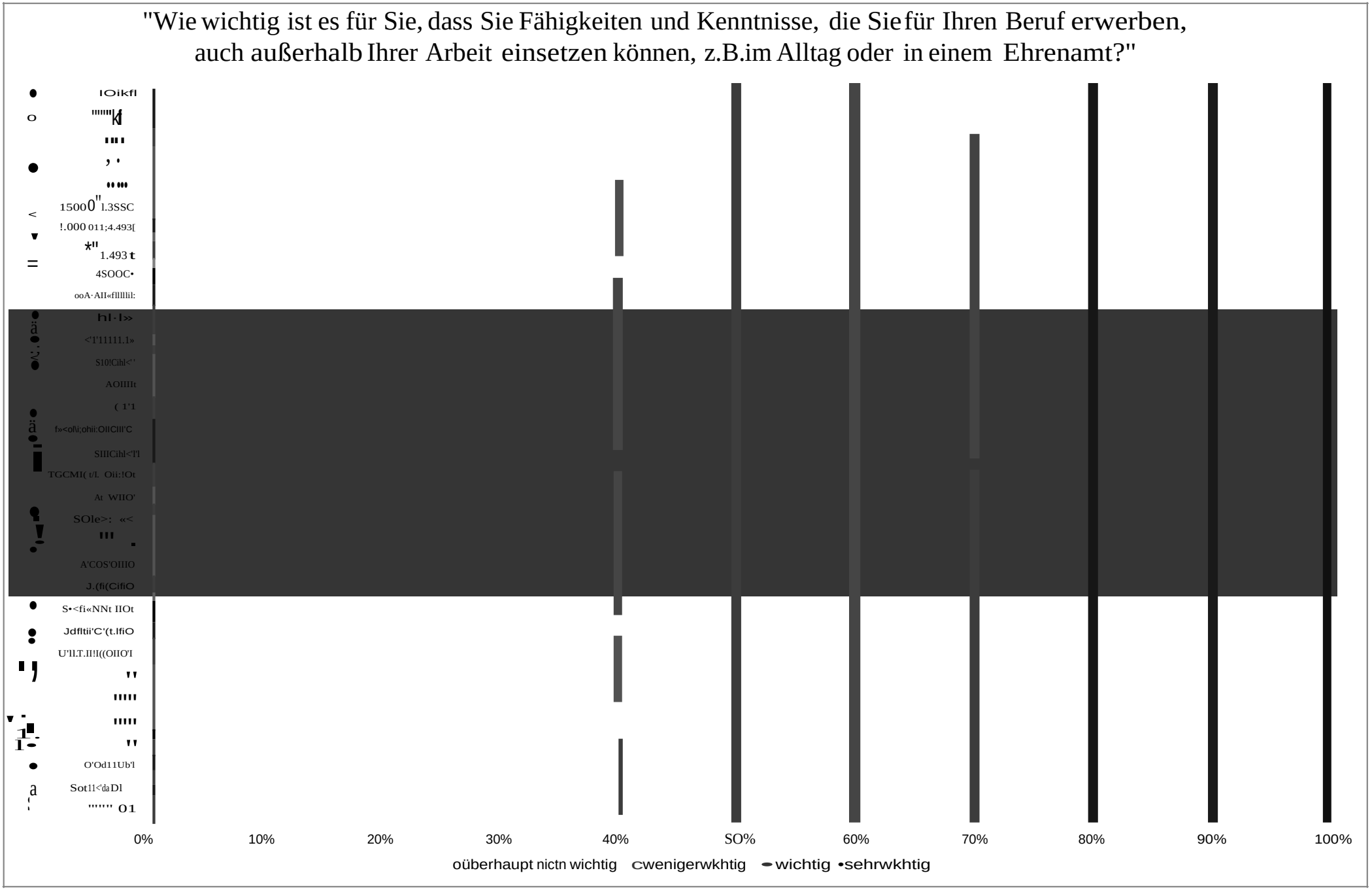
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

"Wie wichtig ist für Sie das Ziel, den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes besser als bisher gerecht werden zu können?[11]



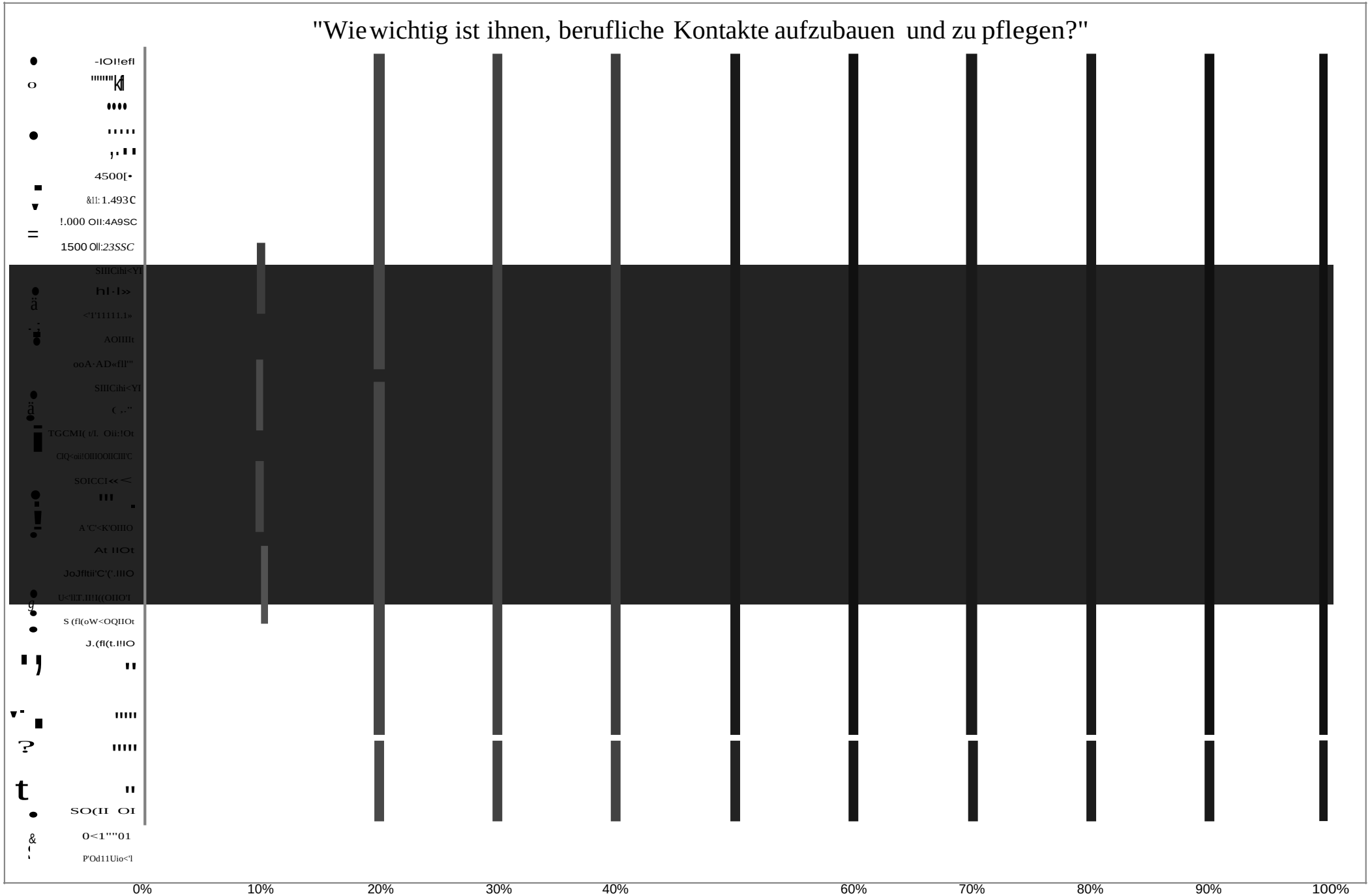
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.B Subjektive Attraktivität (Valenz) von Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten

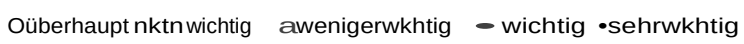


Quelle:8188-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.9 Subjektive Attraktivität (Valenz) der Möglichkeit berufliche Kontakte aufzubauen/ zu pflegen

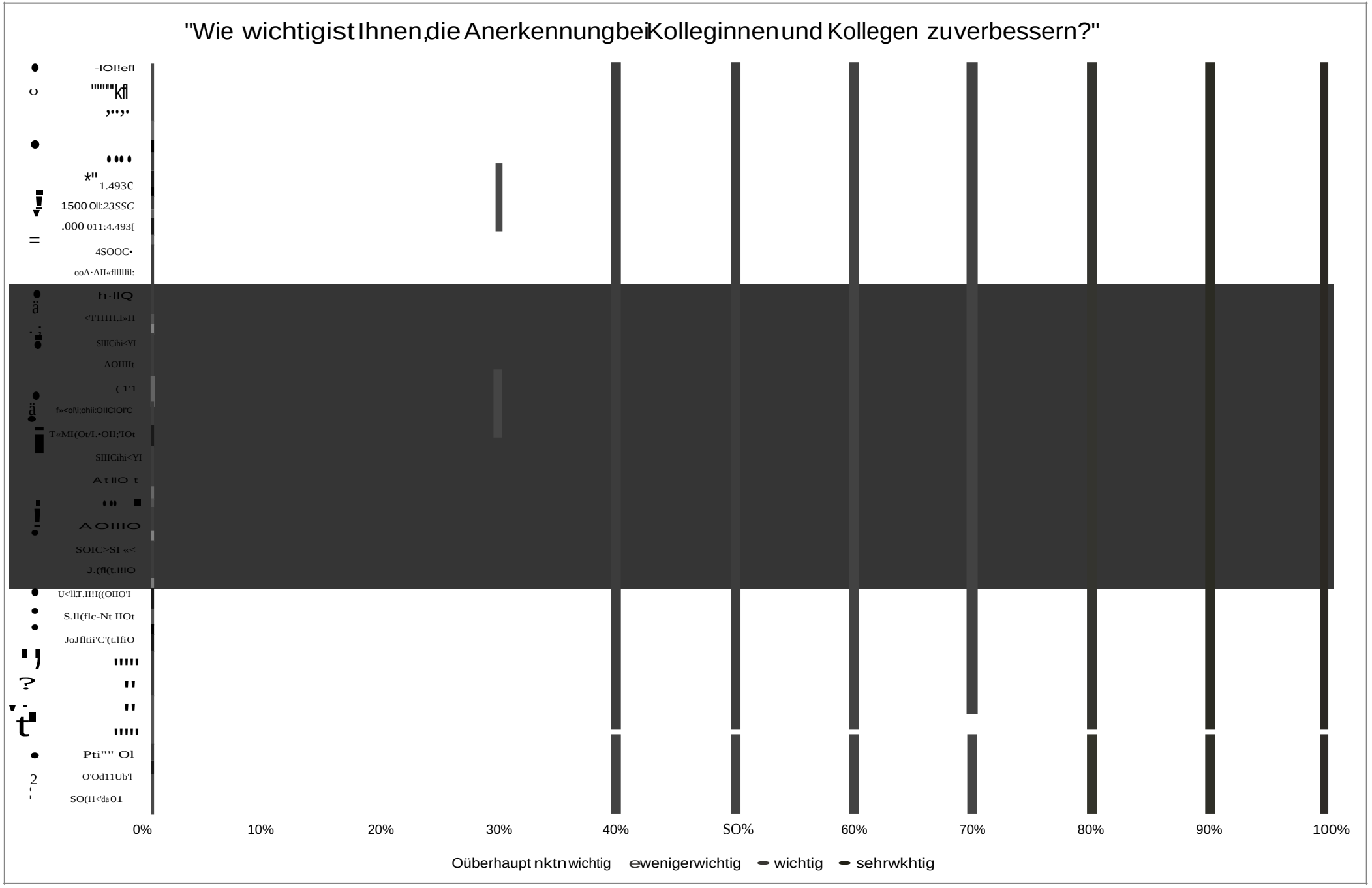


Quelle: 8188-FiuCTErhebung



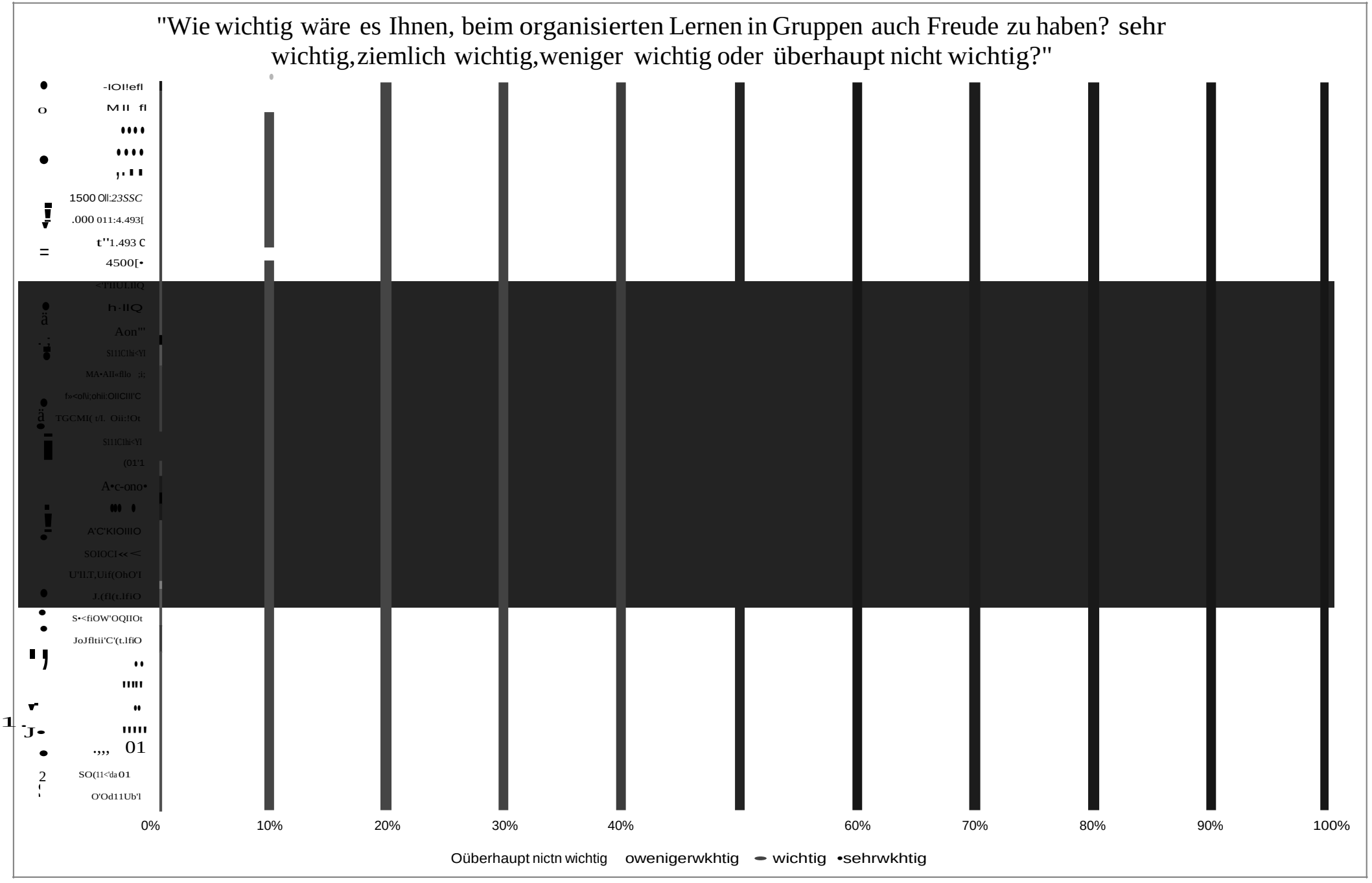
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.10 Subjektive Attraktivität (Valenz) der Anerkennung im beruflichen Umfeld



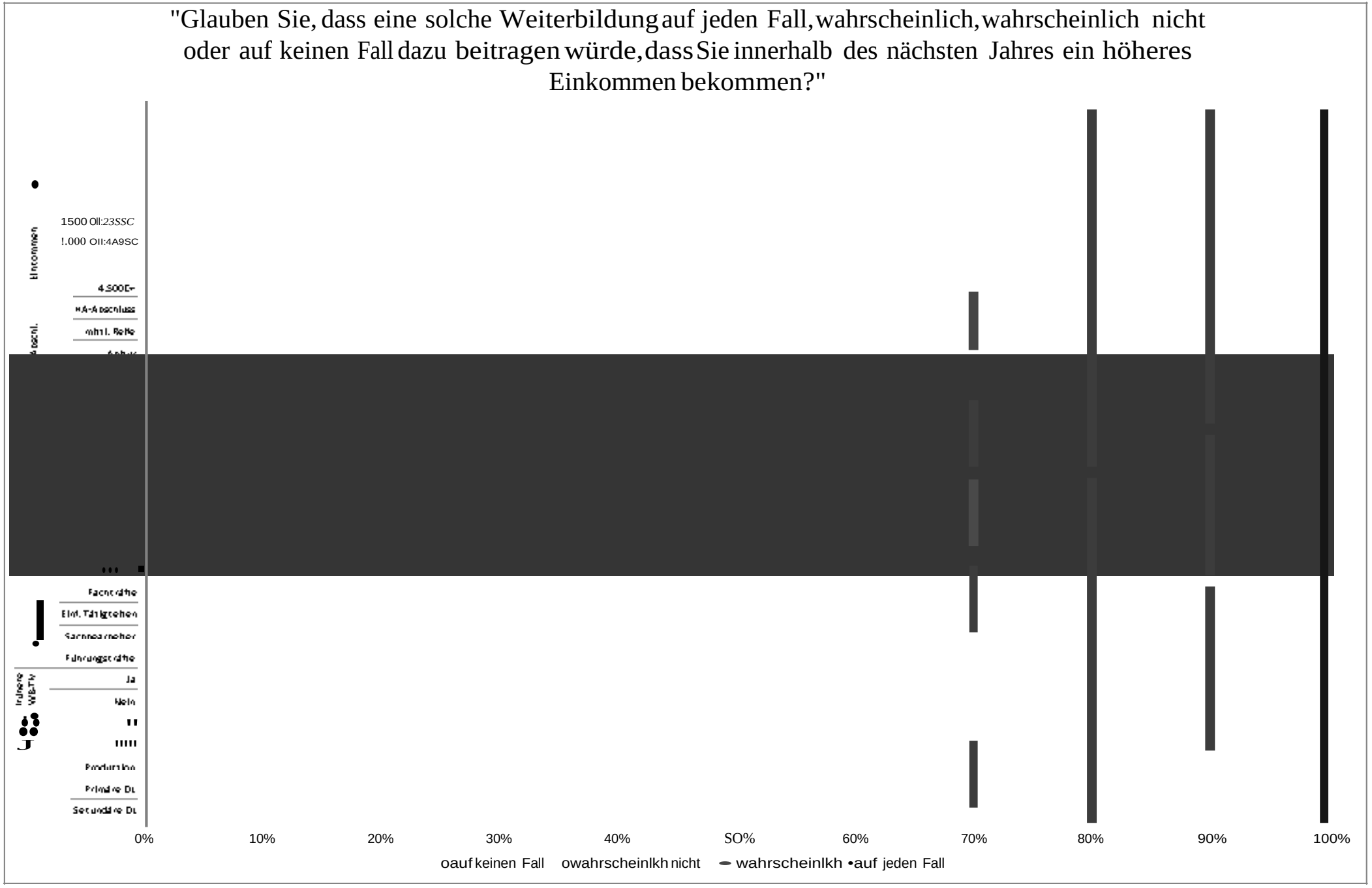
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.11 Subjektive Attraktivität (Valenz) des Empfindens von Freude beim Lernen



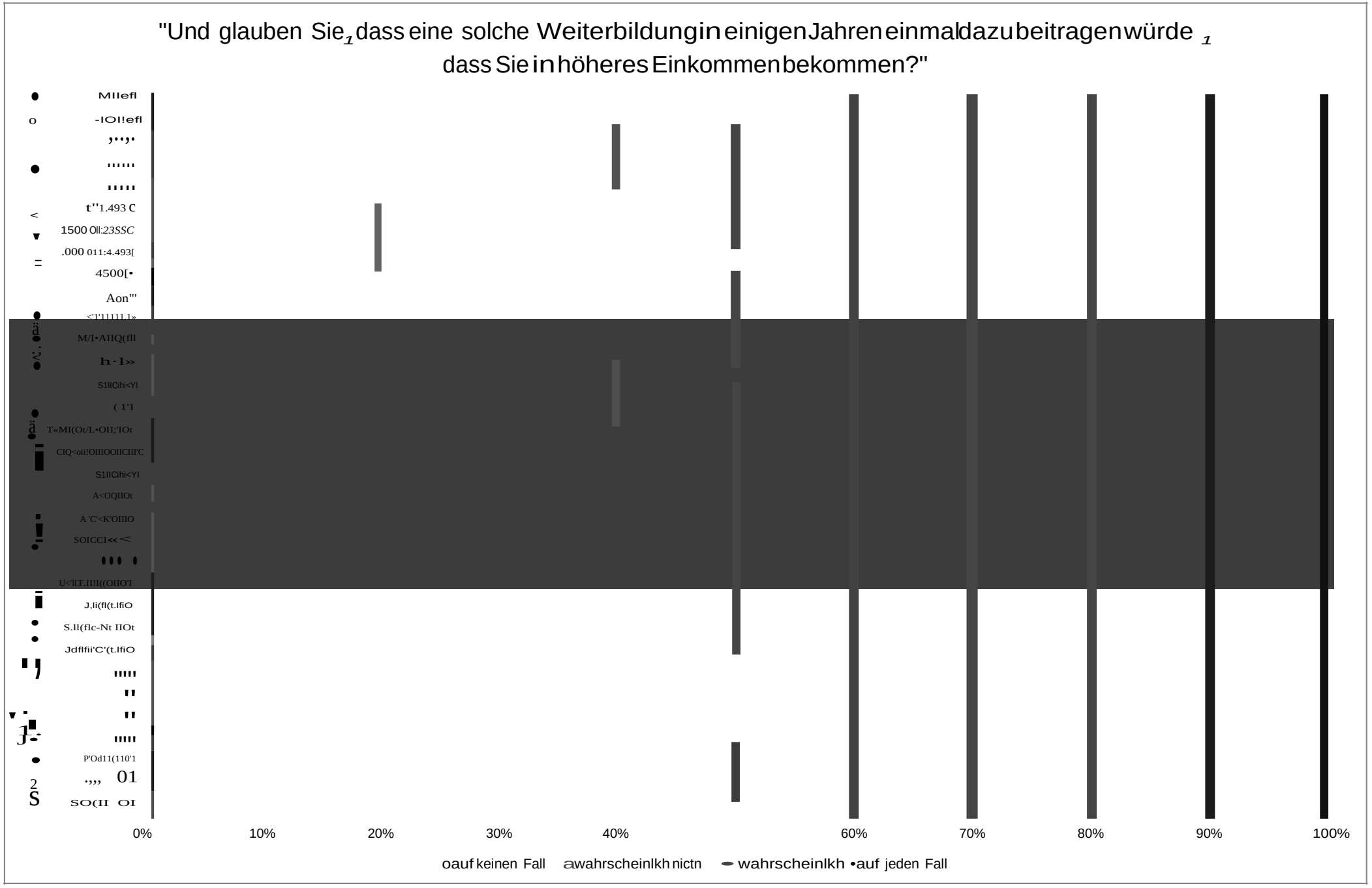
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.12 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzielung kurzfristiger Einkammenserhöhungen



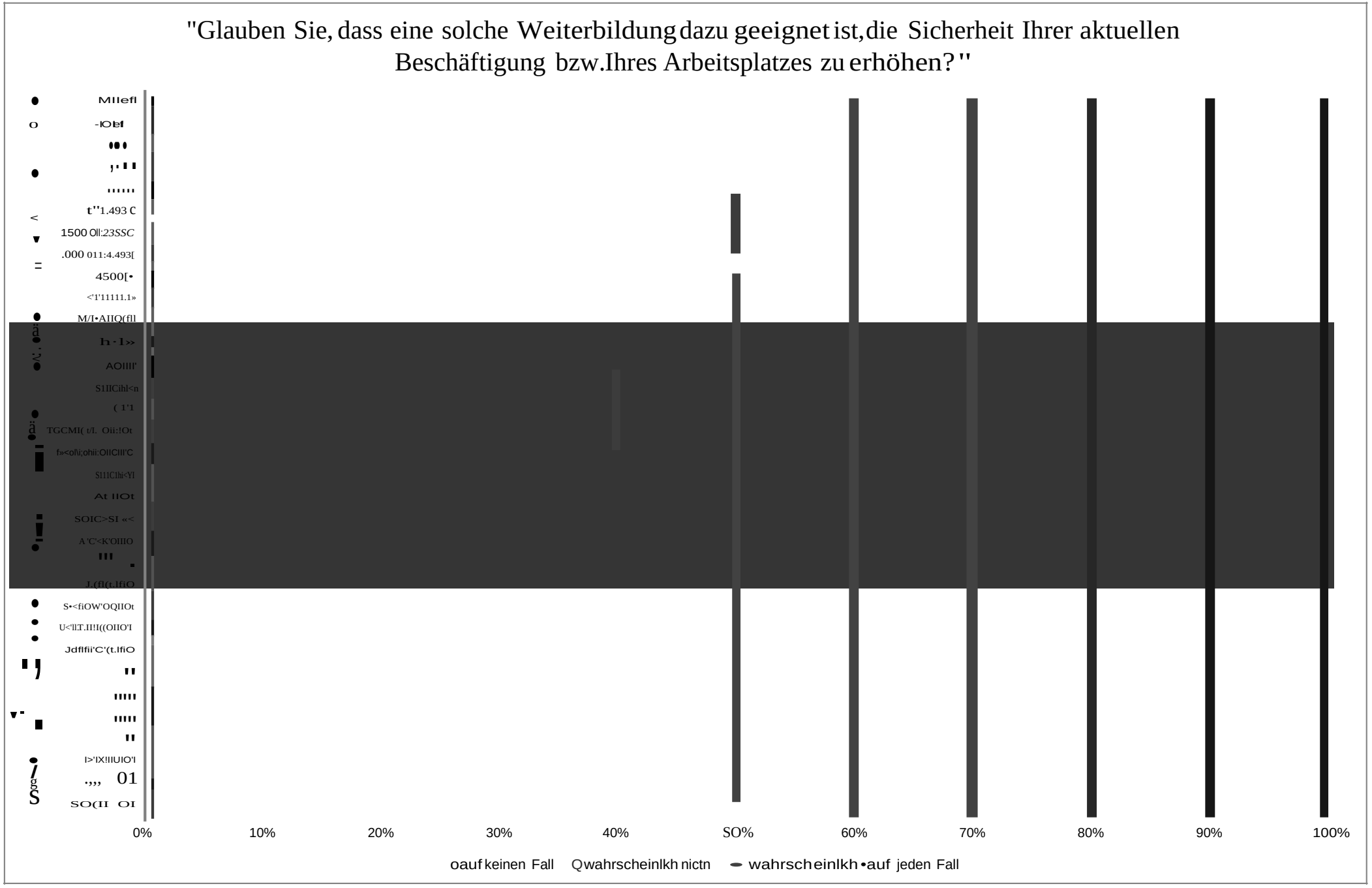
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.13 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzielung langfristiger Einkammenserhöhungen



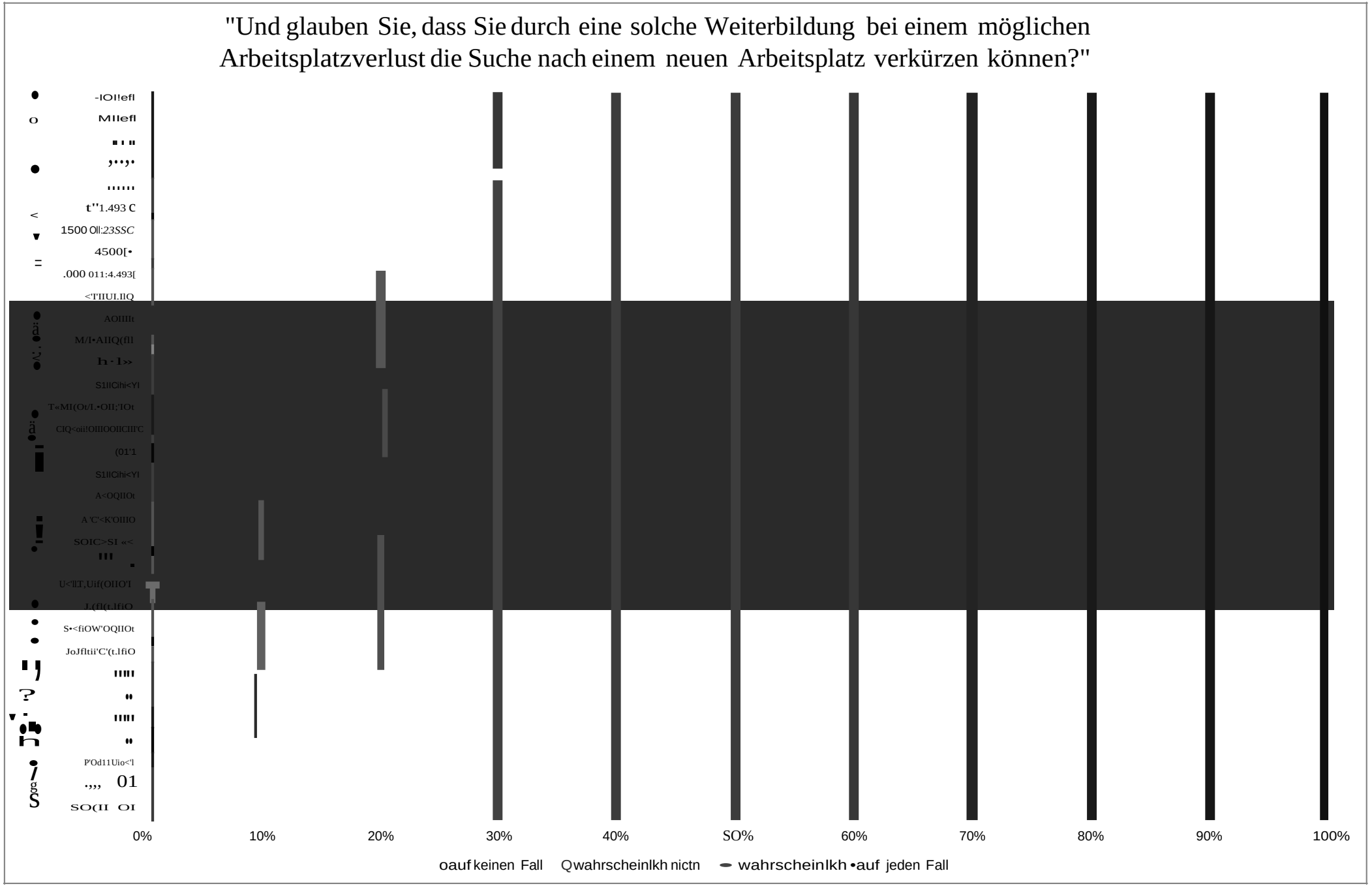
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.14 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Absicherung des Arbeitsplatzes



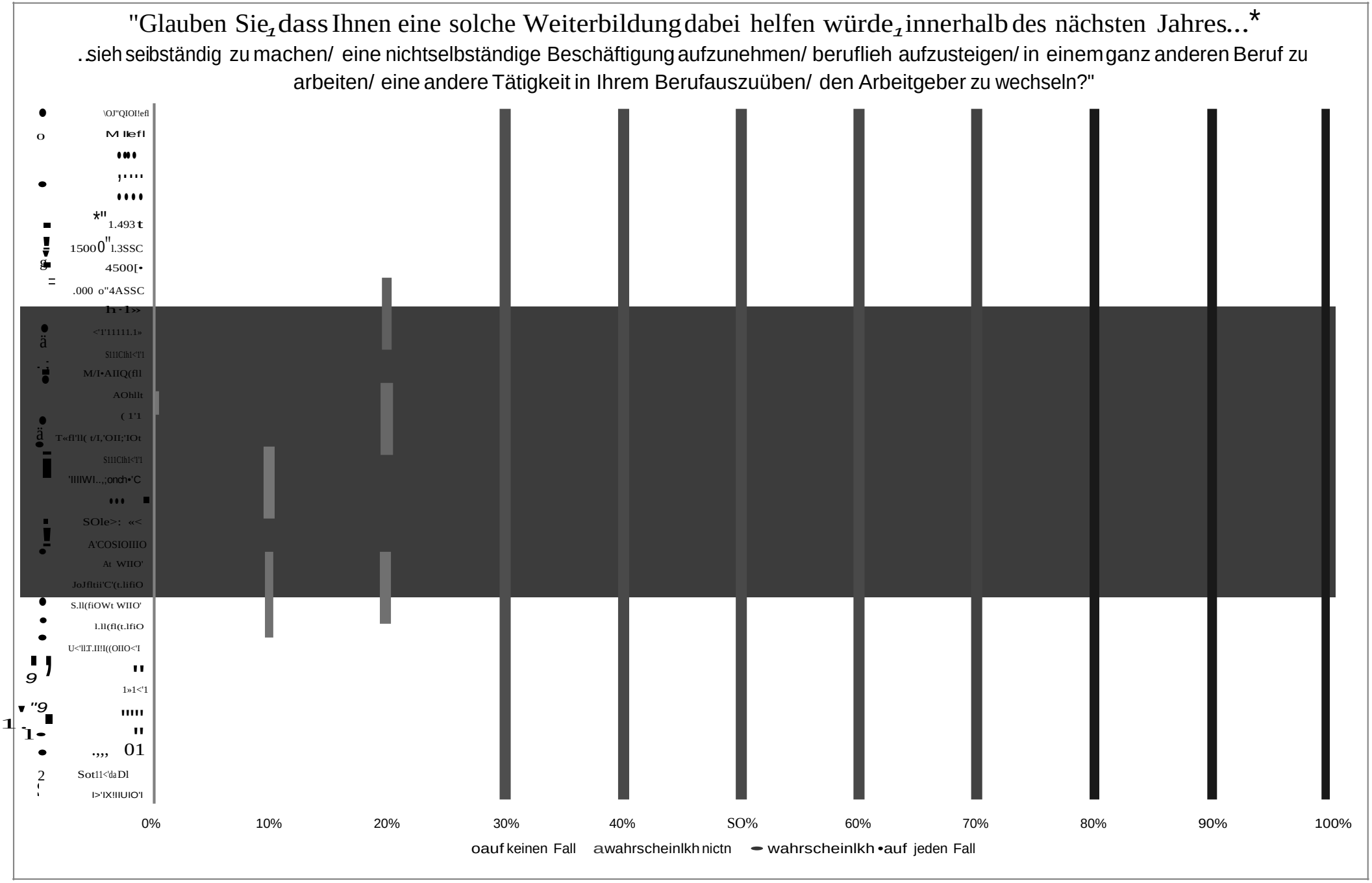
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.15 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur VertJesserung der Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: 8188-FiuCTErhebung

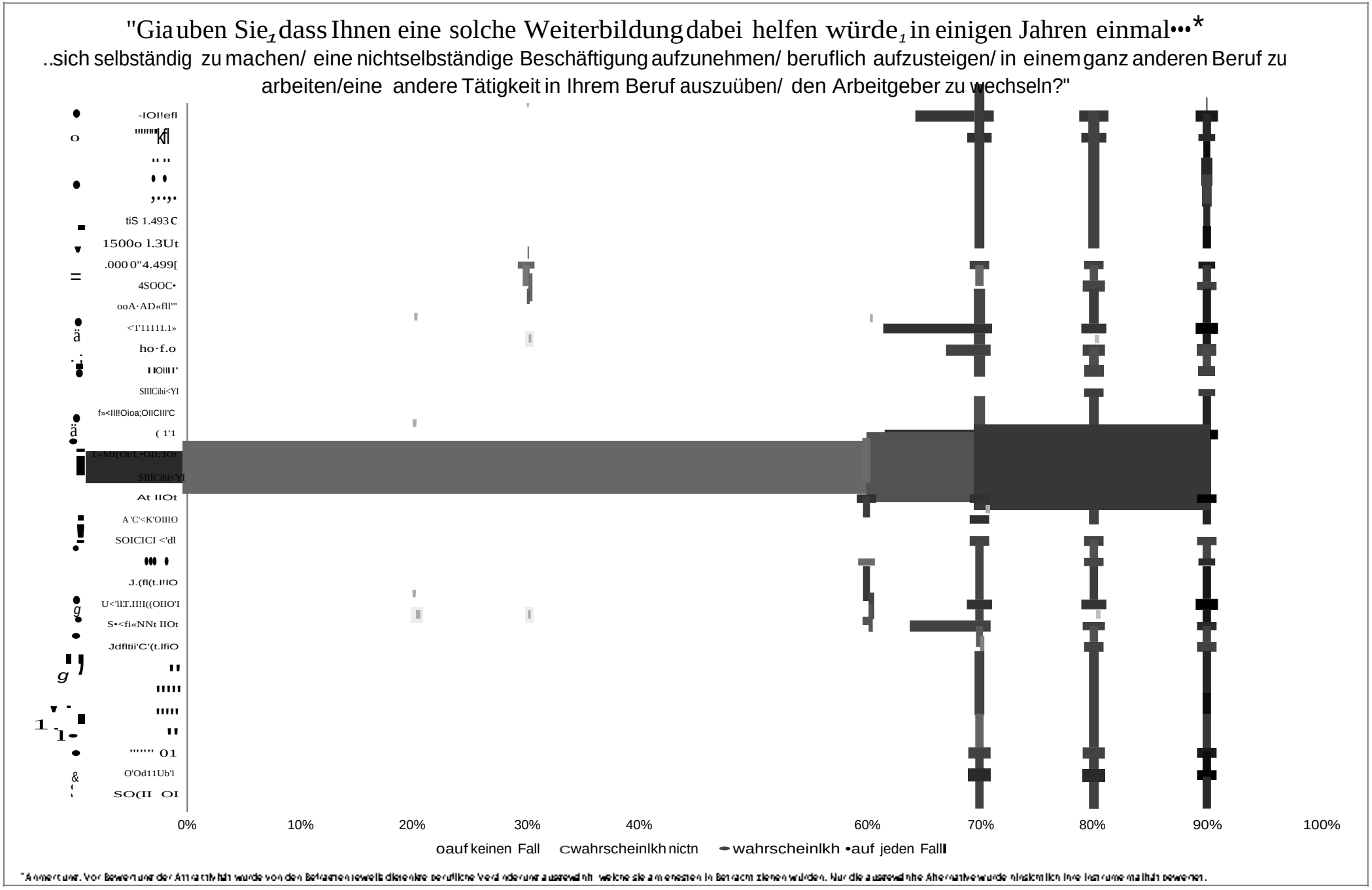
Abbildung A.16 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), l .m:fristig berufliche Veränderungen zu bewirken



"Anmerkung: Vor Bewertung der Attraktivität wurde von den Befragten jeweils diejenige berufliche Veränderung ausgewählt, welche sie am ehesten in Betracht ziehen würden. Nur die ausgewählte Alternative wurde hinsichtlich ihrer Instrumentalität bewertet.

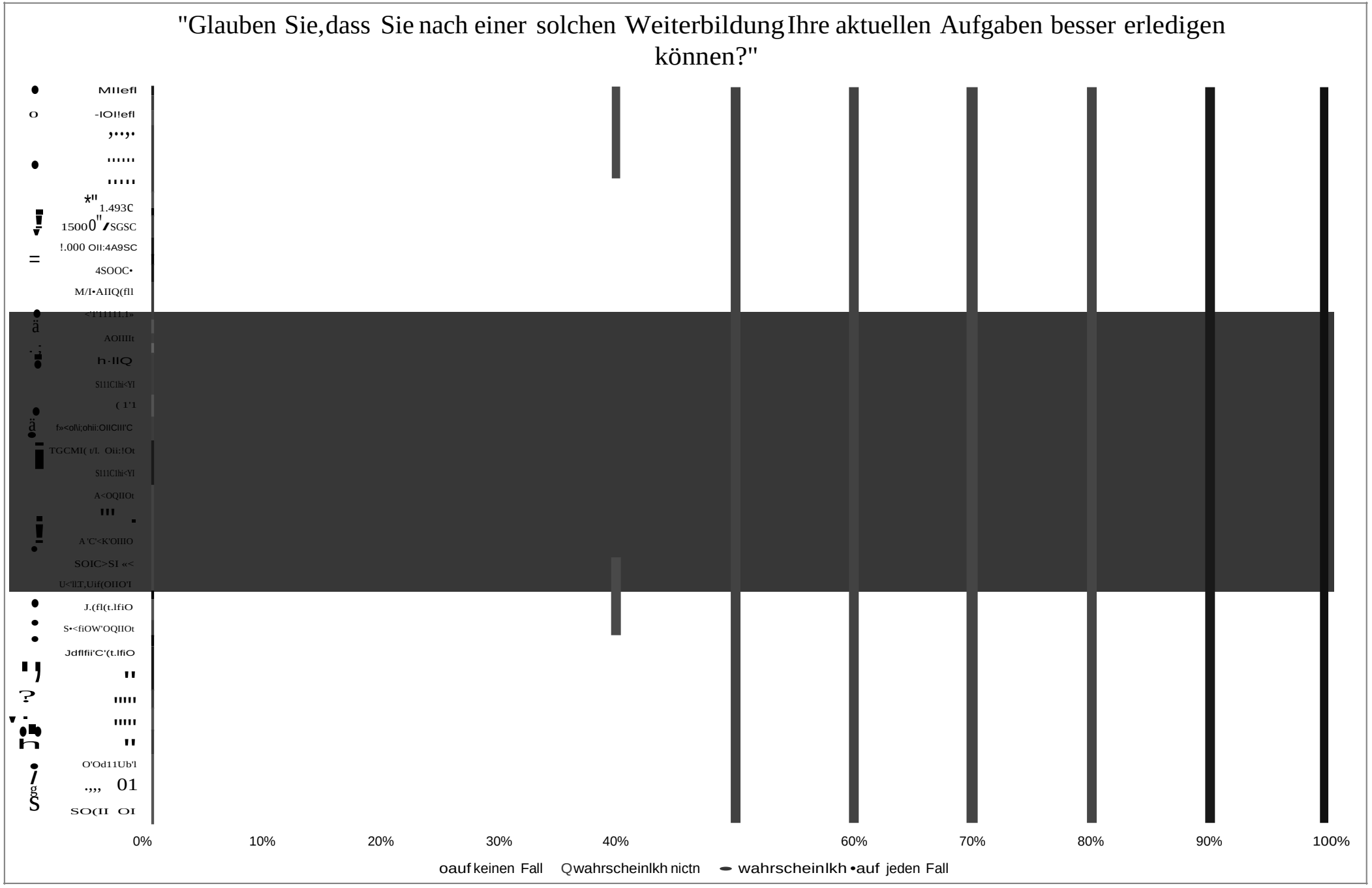
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.17 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), langfristig berufliche Veränderungen



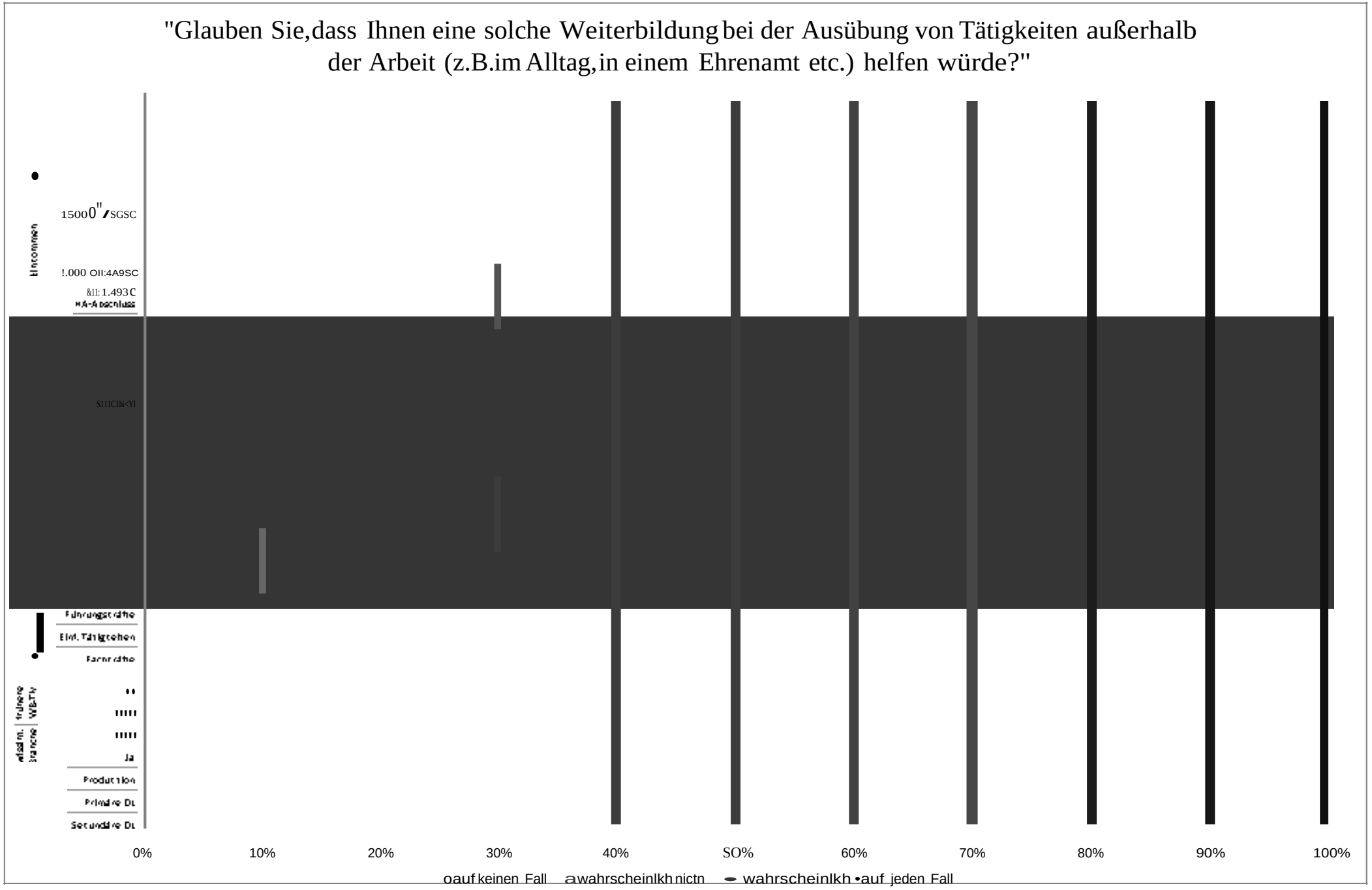
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.18 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur VertJesserung der Anpassungsfähigkeit an berufliche Anforderungen



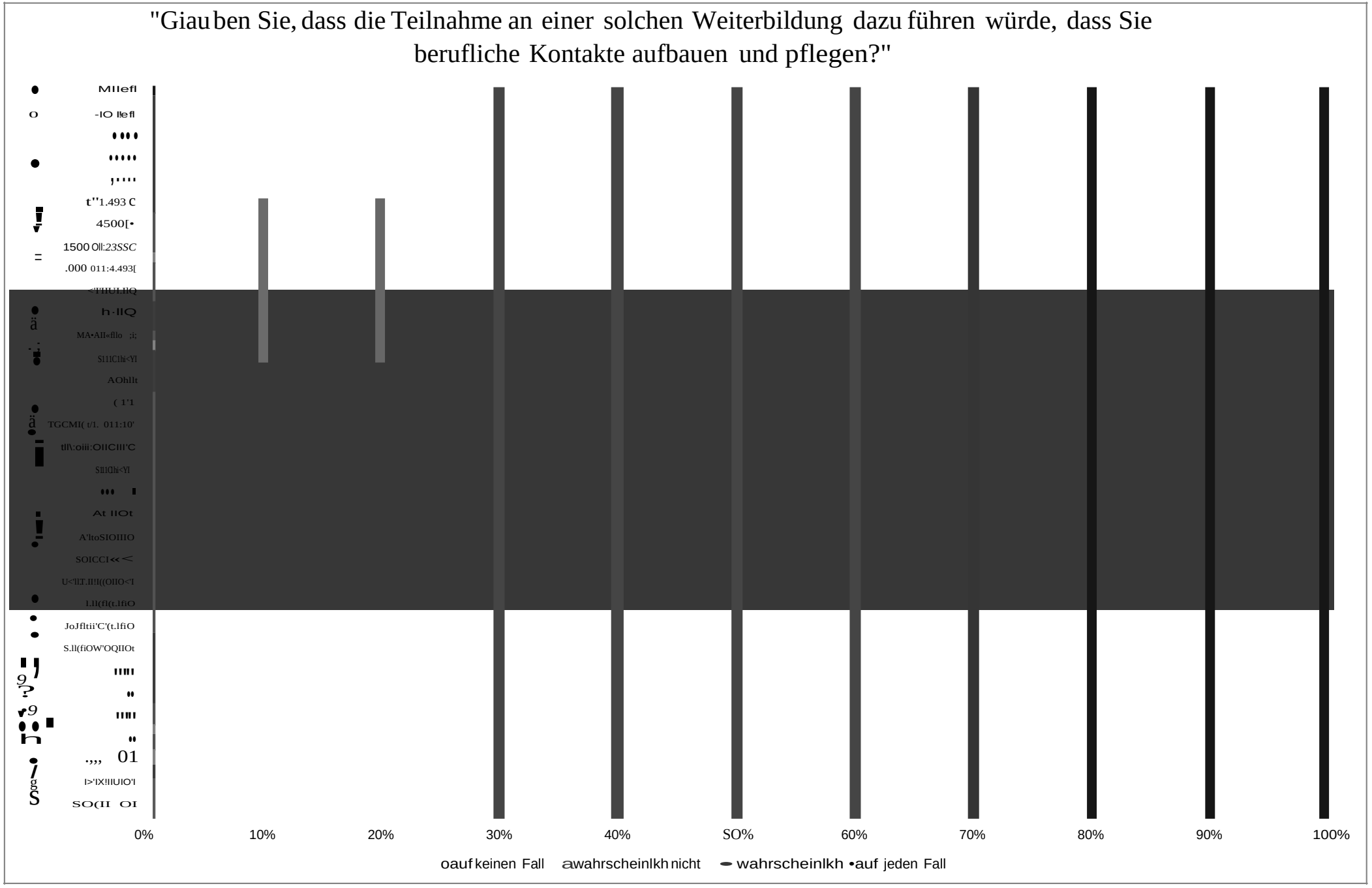
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.19 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten zu bewirken



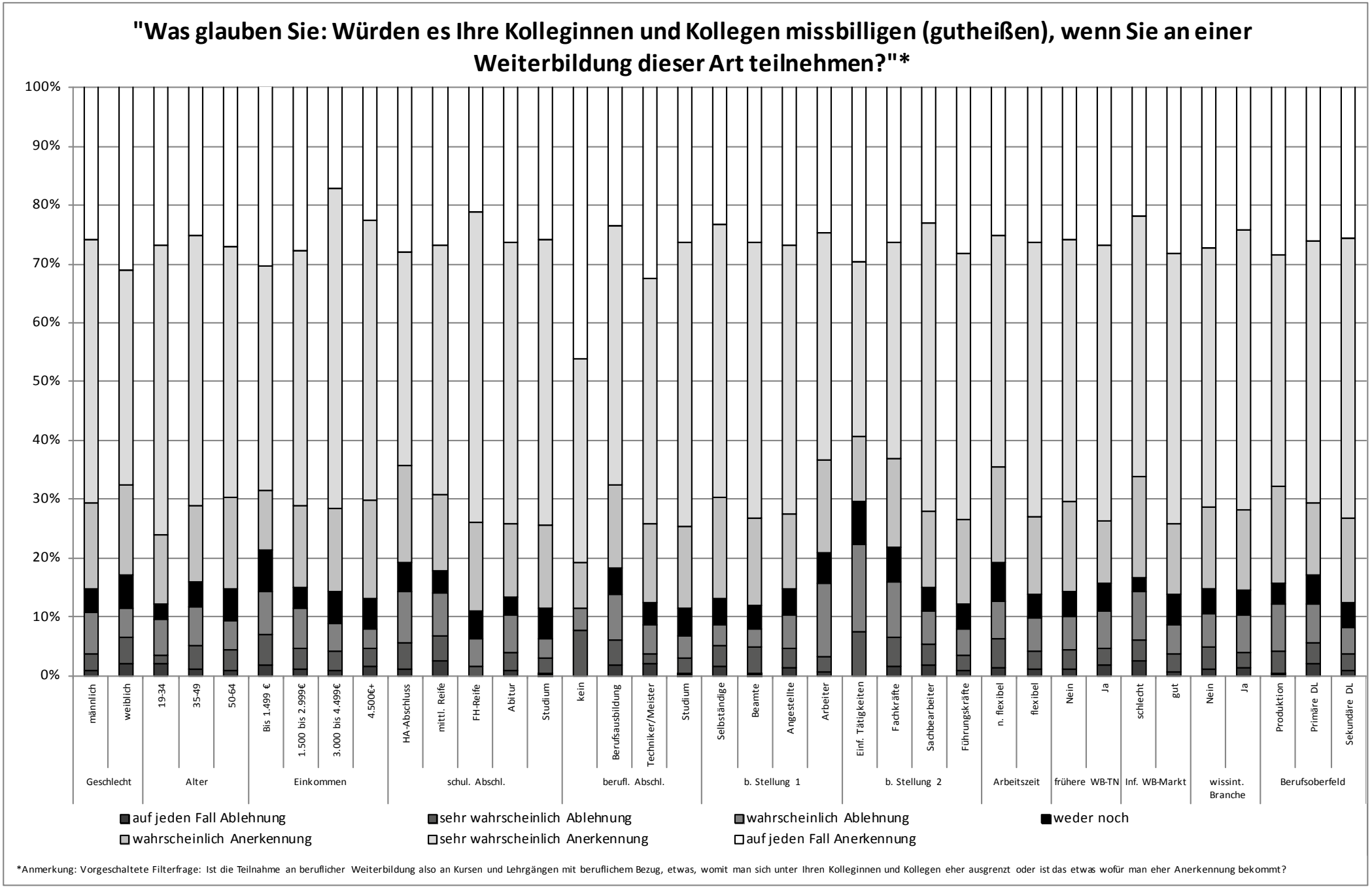
Quelle: 8188-FiuCTErhebung

Abbildung A.20 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zu Aufbau und Pflege beruflicher Kontakte



Quelle: 8188-FiuCTErhebung

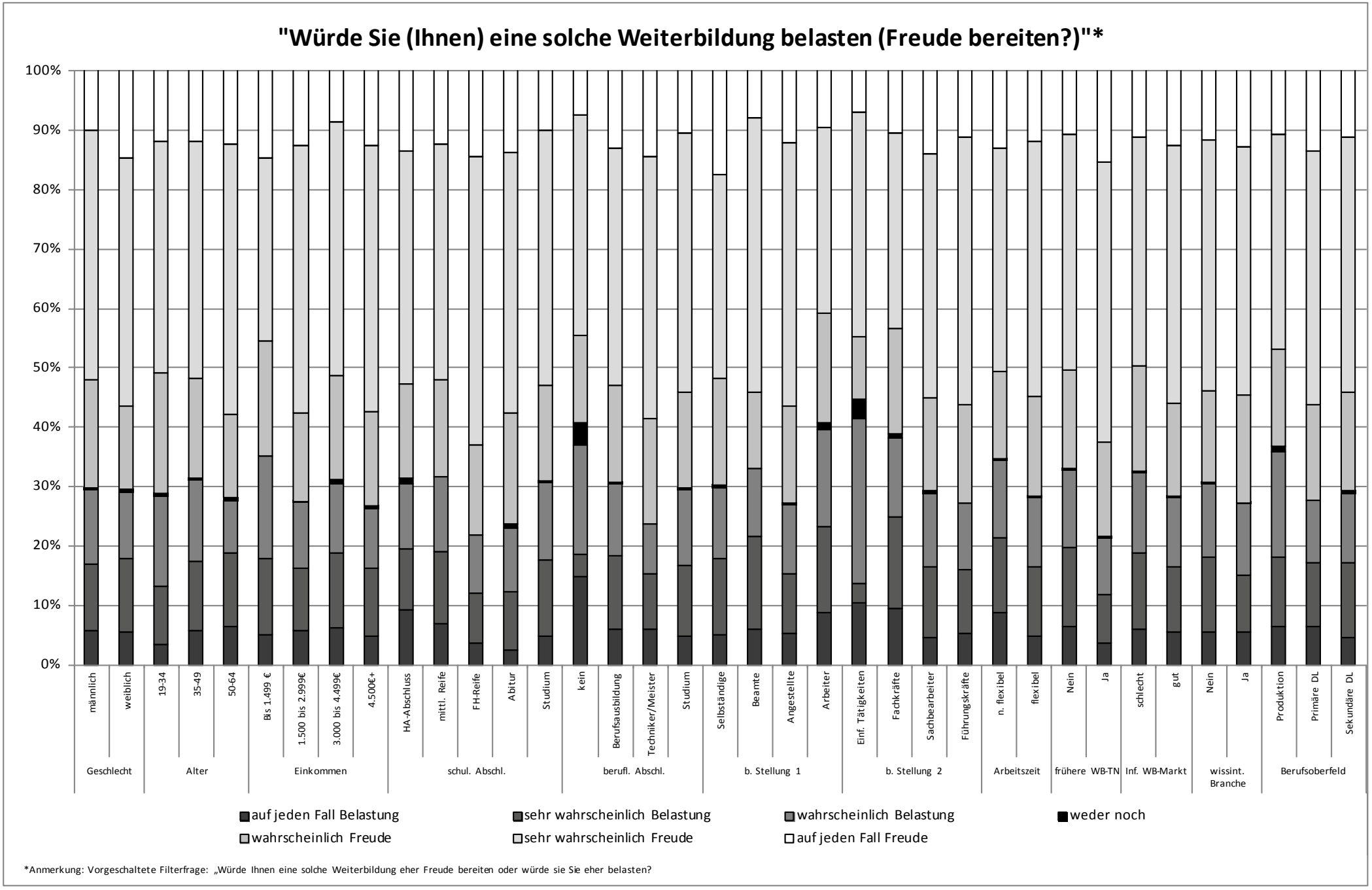
Abbildung A.21 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), die Anerkennung im beruflichen Umfeld zu befördern



*Anmerkung: Vorgeschaltete Filterfrage: Ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung also an Kursen und Lehrgängen mit beruflichem Bezug, etwas, womit man sich unter Ihren Kolleginnen und Kollegen eher ausgrenzt oder ist das etwas wofür man eher Anerkennung bekommt?

Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

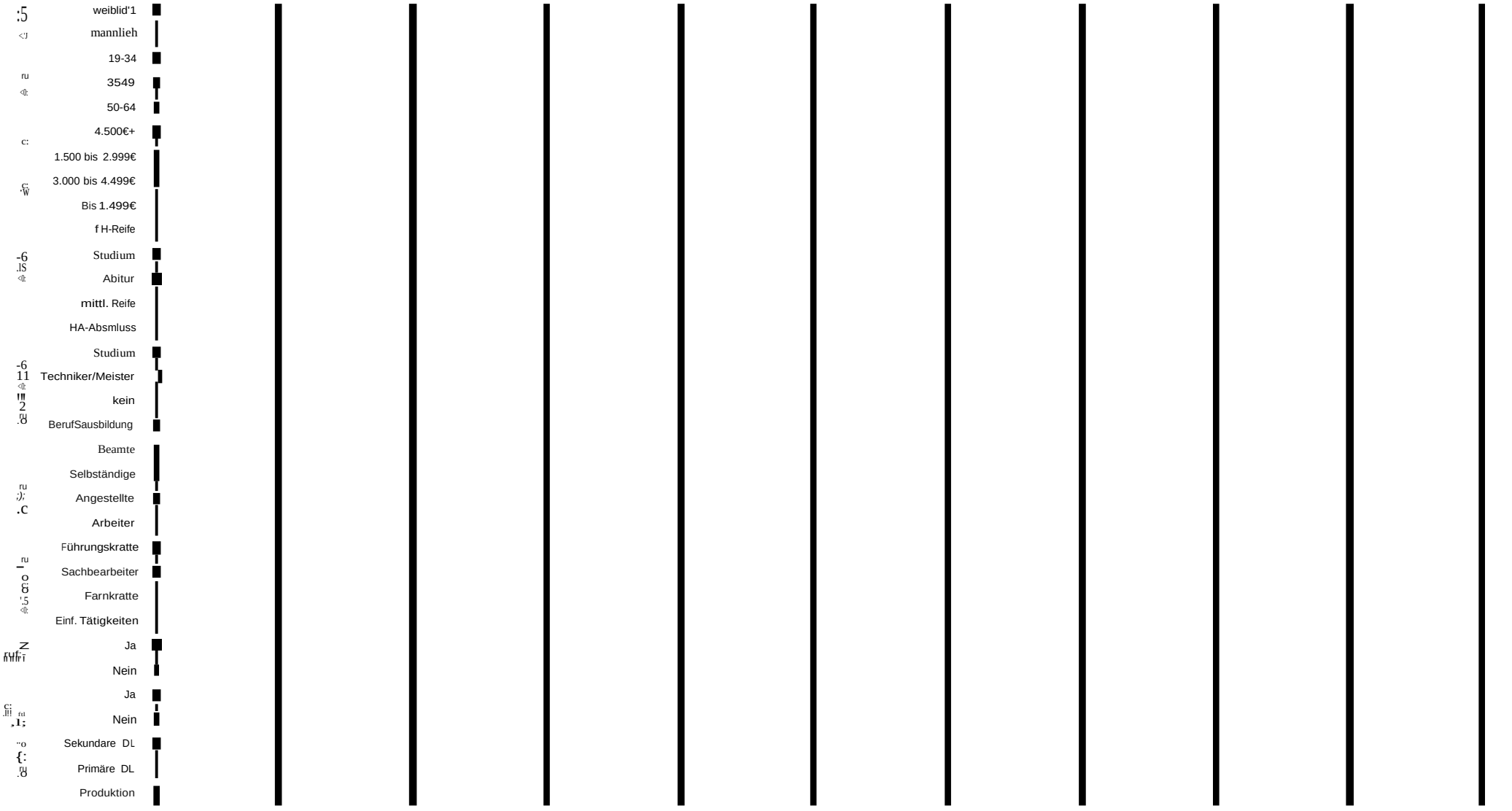
Abbildung A.22 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzeugung von Freude beim Lernen



*Anmerkung: Vorgeschaltete Filterfrage: „Würde Ihnen eine solche Weiterbildung eher Freude bereiten oder würde sie Sie eher belasten?

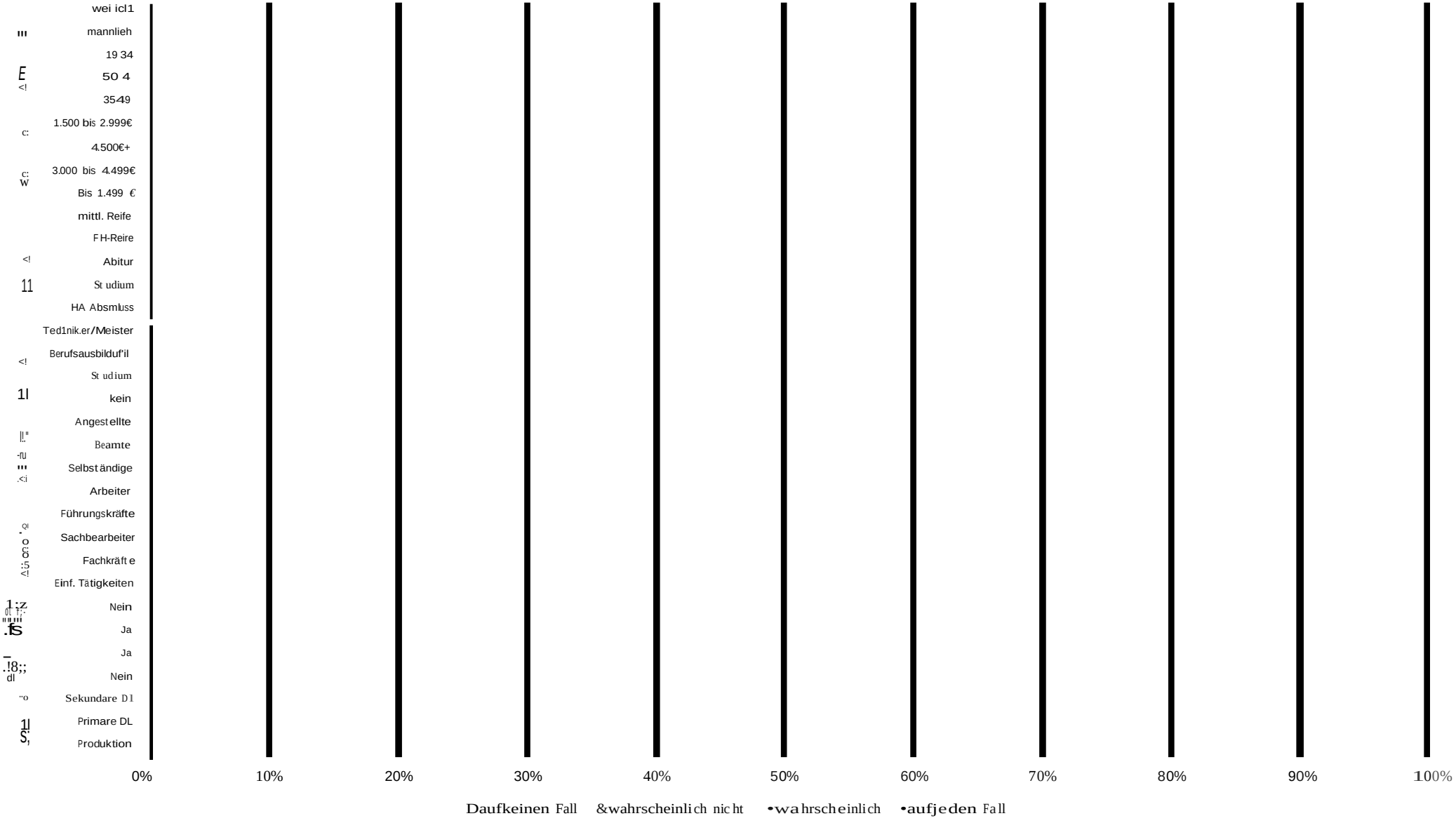
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

"Sicher spielen die persönlichen Talente eine Rolle für den Lernerfolg. Glauben Sie, dass Sie grundsätzlich in der Lage wären, die in einer solchen Weiterbildung vermittelten Inhalte später auch umzusetzen?[11]



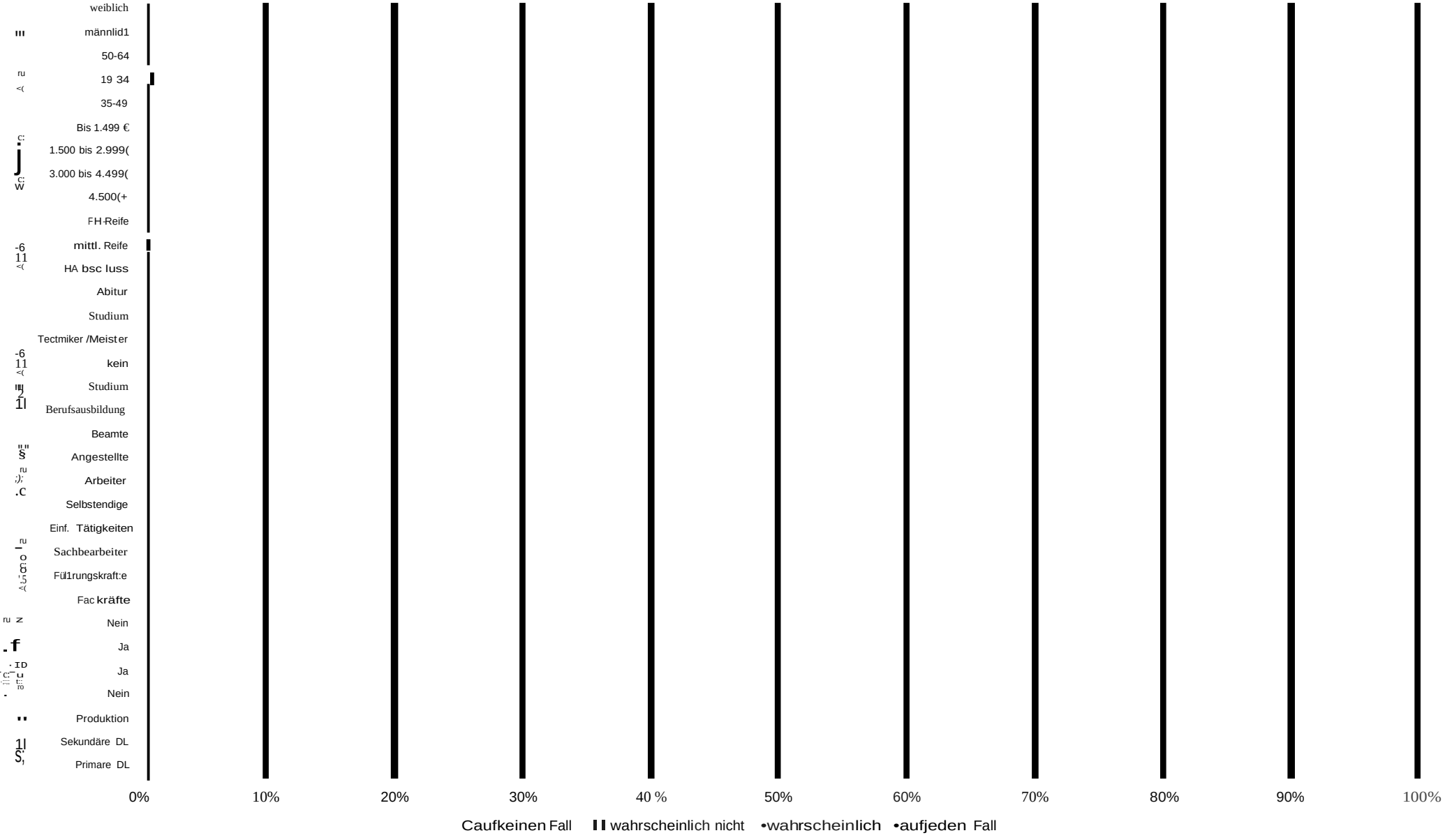
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

[11]Wenn Sie einmal an Ihre eigenen Bildungserfahrungen denken und das,was sie von anderen gehört haben:Glauben Sie,dass solche Weiterbildungskurse wie der eben beschriebene die Teilnehmer in der Regelauch erfolgreich weiterqualifizieren?..



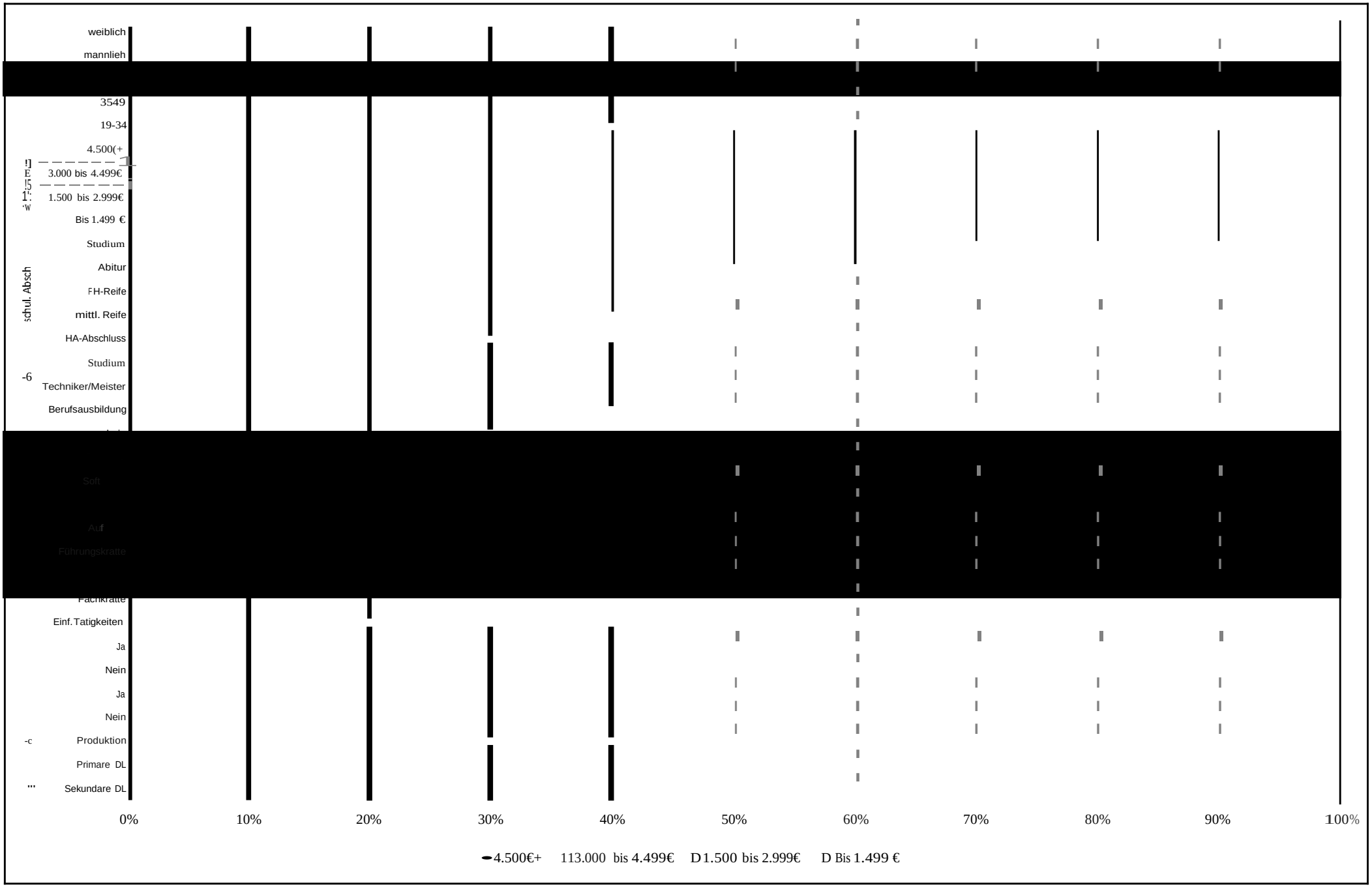
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

"Und nach allem was Sie wissen: Glauben Sie, dass die Lehrkräfte solcher Weiterbildungskurse die Inhalte auch korrekt und nach Ihren Bedürfnissen vermitteln können?"



Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.26 Restriktionen: Verfügbares Einkommen (Verteilung)



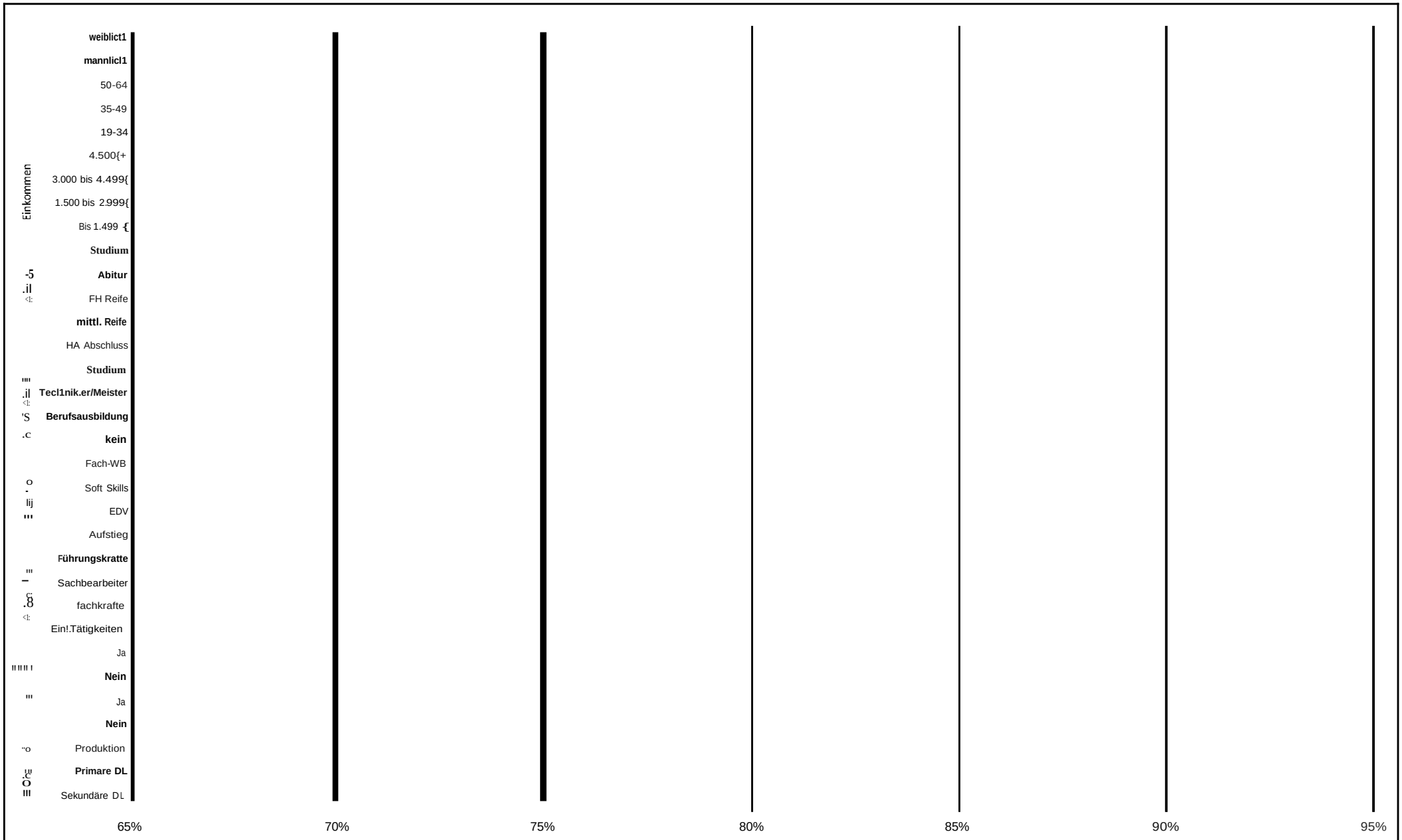
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.27 Restriktionen: Zeitbedarf für Erwerbstätigkeit und Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen



Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

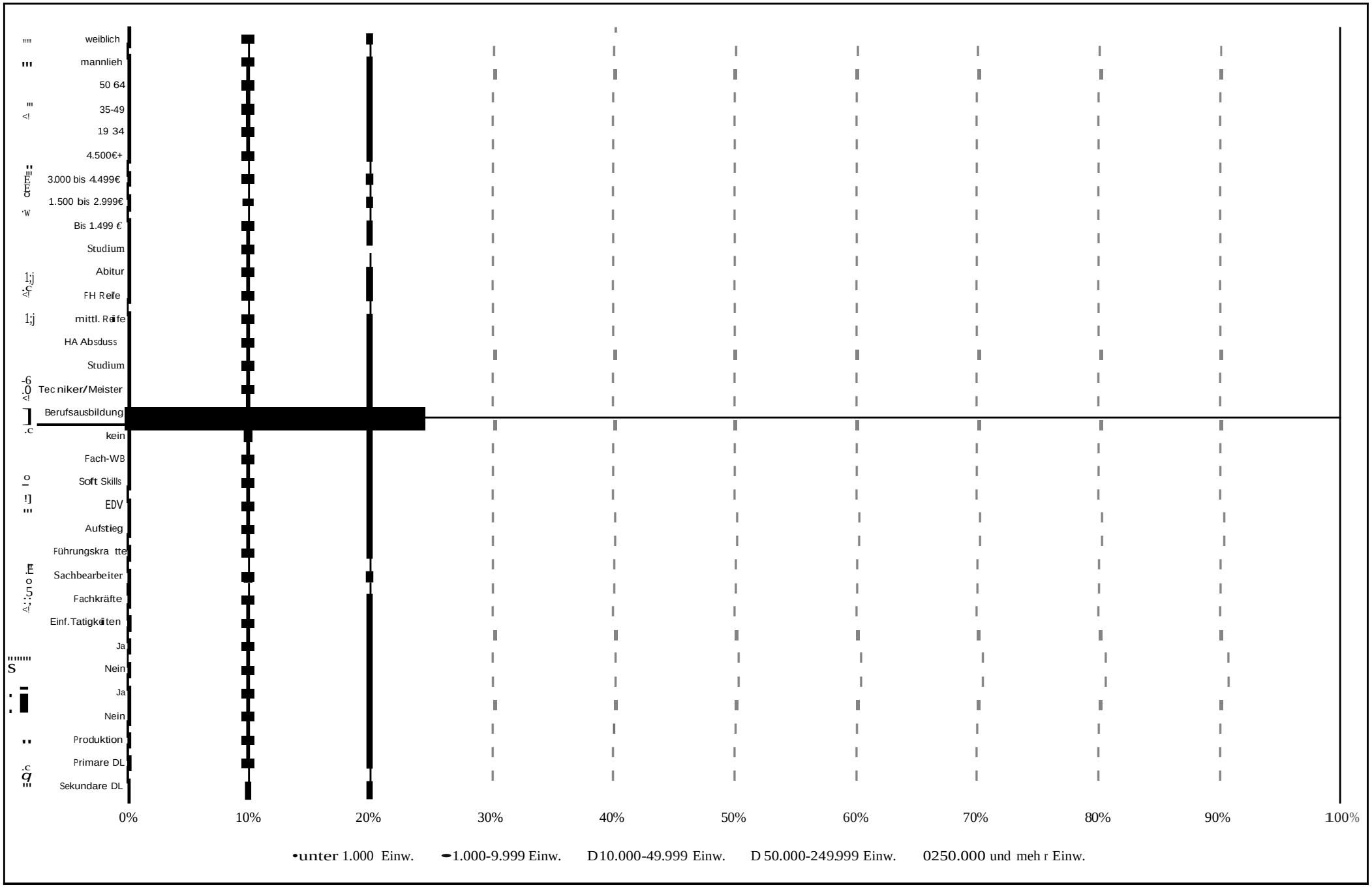
Abbildung A.28 Restriktionen: Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung Oeweils Anteil der Erwerbstätigen in %)



➨Flexible Arbeitszeitgestaltung ist möglich, wenn ein Arbeitszeitkonto besteht und die Arbeitsbedingungen den Ausgleich der angesparten Guthaben erlauben, oder wenn auch ohne Arbeitszeitkonto die Möglichkeit besteht, halbe oder ganze Tage freizunehmen und

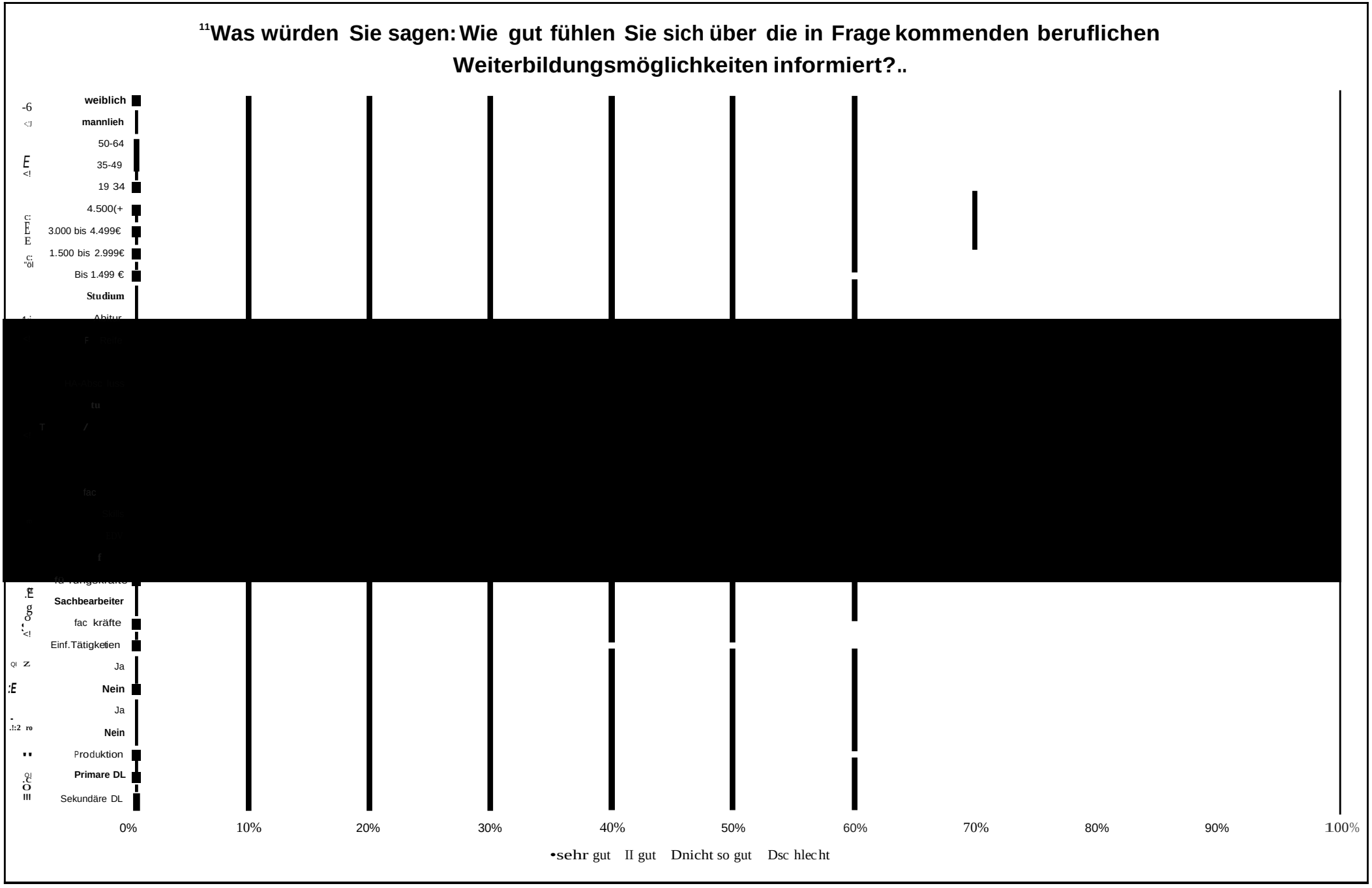
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.29 Restriktionen: regionale Infrastruktur (Verteilung der Wohnortgrößen über die Erwerbstätigen)



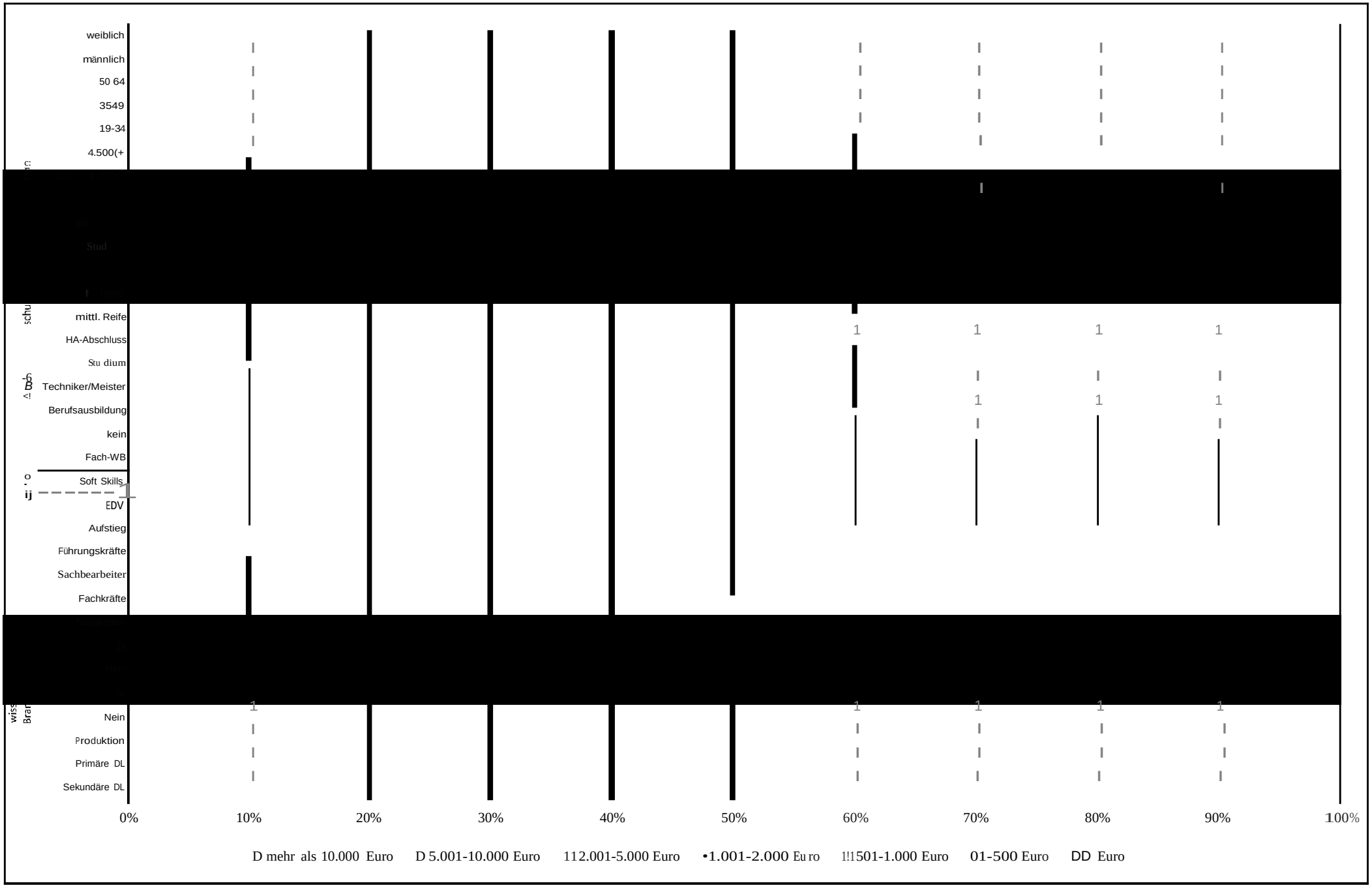
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.30 Restriktionen: Informiertheit über relevante Weiterbildungsangebote



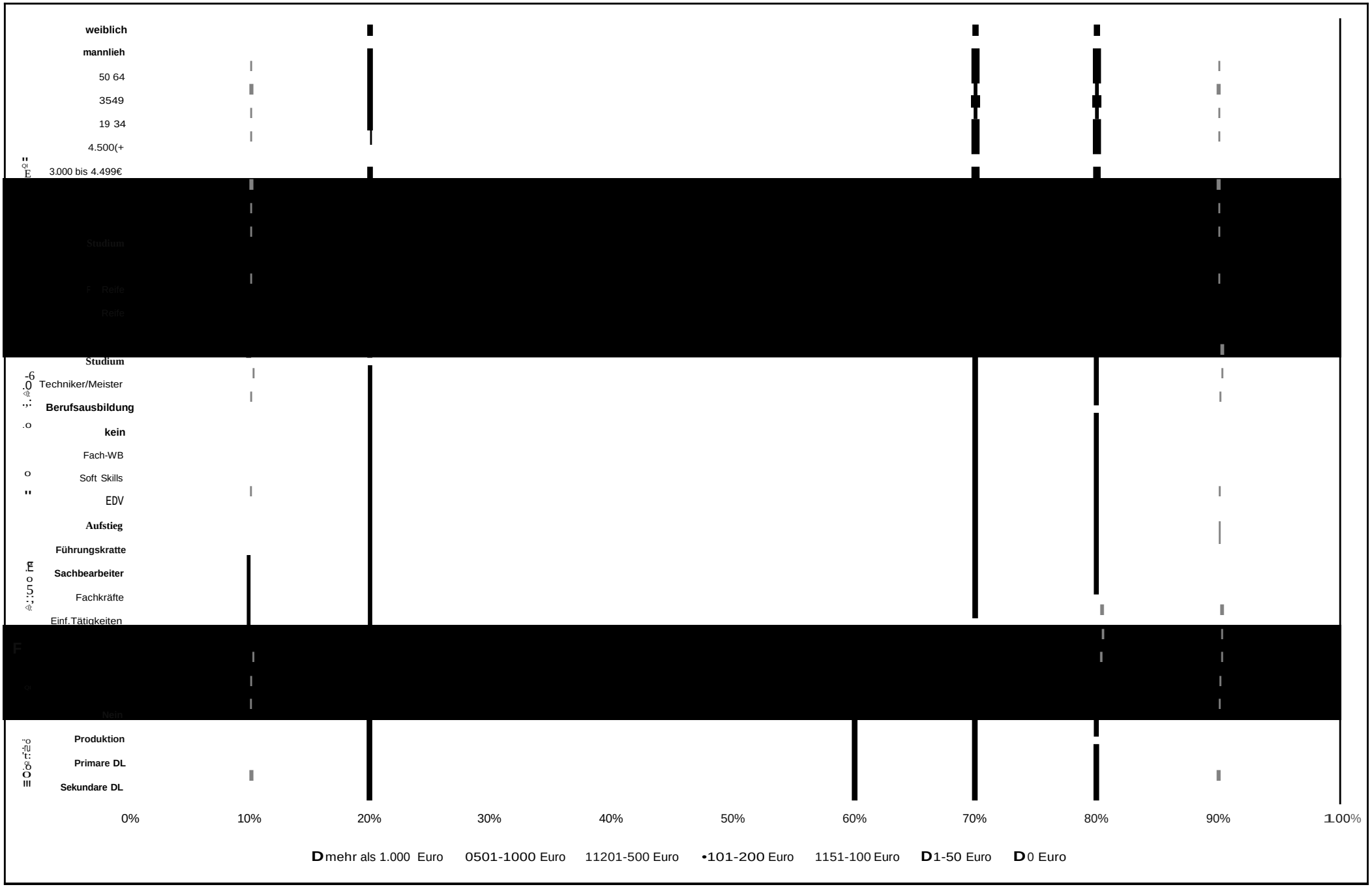
Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.31 Zahlungsbereitschaften in Szenario 1 "Aufstiegsfortbildung" (Verteilung)



Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Abbildung A.32 Zahlungsbereitschaften in den Szenarien 2-4 (Verteilung)



Quelle: BIBB-FiuCT-Erhebung

Anhang B - Erhebungsinstrument

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	Einstieg in das Interview: „Guten Abend, mein Name ist […] vom forsa-Institut. Wir führen zurzeit eine Befragung zum Thema Beruf und Arbeitswelt durch. Hätten Sie vielleicht einen Moment Zeit?“	
	A: Screening- Fragen über forsa-omnitel (unterstrichene Fragen-Nrn. werden in Haupterhebung wiederholt)	
ges	Geschlecht des Befragten 1: Männlich 2: Weiblich 3: Keine Angabe	
alter	In welchem Jahr sind Sie geboren? 1890 TO 1993 _____ 5: Keine Angabe	
d003	Welchen Familienstand haben Sie? Sind Sie… 1: verheiratet und leben mit Ihrem Ehepartner zusammen 2: verheiratet und leben von Ihrem Ehepartner getrennt 3: ledig 4: geschieden 5: verwitwet 6: Keine Angabe	 erwer2 d004 d004 d004 d004 d004
d004	Leben Sie mit einem Partner zusammen? 1: Ja 2: Nein 3: Keine Angabe	
erwer2	Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Unter Erwerbstätigkeit wird jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat. Sind Sie … INT.: KATEGORIEN EINZELN UND VOLLSTÄNDIG VORLESEN, BEI UNKLARHEITEN IMMER ALLE KATEGORIEN DURCHFRAGEN 1: voll erwerbstätig 2: teilzeitbeschäftigt 3: in Altersteilzeit 4: geringfügig erwerbstätig, in einem Mini Job 5: in einem „Ein-Euro-Job“ (bei Bezog von Arbeitslosengeld 2) 6: gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt 7: in einer beruflichen Ausbildung/Lehre 8: in Umschulung 9: im Wehrdienst oder Zivildienst 10: nicht erwerbstätig 11: Keine Angabe	 erwerstd erwerstd erwerstd ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE
erwerstd	Wie viele Stunden sind Sie insgesamt pro Woche erwerbstätig? Bitte nennen Sie mir die regelmäßig geleisteten Arbeitsstunden insgesamt inklusive Mehrarbeit. 1: weniger als 10 2: 10 bis 20 3: 21 bis 30 4: 31 bis 40 5: mehr als 40 6: Keine Angabe	 ENDE Schul Schul Schul Schul ENDE
schul	Welchen höchsten Schul- bzw. Hochschulabschluss haben Sie? 1: Ohne Haupt-/Volksschulabschluss 2: Haupt-/Volksschulabschluss 3: Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife 4: Abschluss der Polytechnischen Oberschule (8./10. Klasse) 5: Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule 6: Abitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife 7: Fach-/Hochschulstudium 8: Anderer Abschluss 9: Keine Angabe	
bstel	Als nächstes interessiert mich Ihre berufliche Stellung. Sind Sie…	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: Selbständige(r) Landwirt(in) bzw. Genossenschaftsbauer 2: Freiberufler(in) 3: Selbständig in Handel, Handwerk, Industrie oder Dienstleistung 4: Beamter, Beamtin, Richter(in), Berufssoldat(in) 5: Angestellte(r) 6: Arbeiter(in) 7: in Ausbildung 8: mithelfende(r) Familienangehörige(r) 9: sonstiges 10: Keine Angabe	hhg hhg hhg beamt anges arbei ENDE hhg hhg ENDE
anges	Sind Sie Angestellte/-r 1: Mit ausführender Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung, z. B. Verkäufer/-in, Kontorist/-in, Datentypist/-in 2: mit einer qualifizierten Tätigkeit, die Sie nach Anweisung erledigen, z. B. Sachbearbeiter/-in, Buchhalter/-in, technische/-r Zeichner/-in 3: mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit Fachverantwortung für Personal, z. B. wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in, Prokurist/-in, Abteilungsleiter/-in bzw. Meister/-in im Angestelltenverhältnis 4: mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, z. B. Direktor/-in, Geschäftsführer/-in, Mitglied des Vorstandes 5: Keine Angabe	hhg
beamt	Sind Sie im Einfachen, mittleren, gehobenen oder hoeheren Dienst Tätig? 1: einfacher Dienst (bis einschl. Oberamtsmeister(in)) 2: mittlerer Dienst (Assistent(in) bis Hauptsekretär(in), Amtsinspektor(in)) 3: gehobener Dienst (von Inspektor(in) bis einschl. Oberamtsrat/-rätin) 4: höherer Dienst, Richter(in) (von Regierungsrat/-rätin aufwärts) 5: Keine Angabe	hhg
arbei	Welches der folgenden Tätigkeitsmerkmale trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu? 1: ungelernt 2: angelernt 3: Facharbeiter(in) 4: Vorarbeiter(in), Kolonnenführer(in) 5: Meister(in), Polier(in), Brigadier(in) 6: Keine Angabe	hhg
hhg	Wieviele Personen leben ständig in Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen? Denken Sie dabei bitte auch an alle im Haushalt lebenden Kinder. 1: Eine Person 2: Zwei Personen 3: Drei Personen 4: Vier Personen 5: Fünf Personen oder mehr 6: Keine Angabe	
k18	Und wieviele Kinder unter 18 leben in Ihrem Haushalt?? 1: keine Kinder 2: Ein Kind 3: Zwei Kinder 4: Drei Kinder 5: Vier Kinder oder mehr 6: Keine Angabe	
eink1	Wie hoch ist das monatliche Nettoeinkommen Ihres Haushaltes insgesamt? Ich meine damit die Summe, die sich ergibt aus Lohn, gehalt, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit, Rente oder Pension, jeweils nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Rechnen Sie bitte auch die Einkünfte aus öffentlichen Beihilfen, Einkommen aus Vermietung, Verpachtung, Wohngeld, Kindergeld und sonstige Einkünfte hinzu. ____€ 11: Keine Angabe	 natio eink2
eink2	WENN EINK1= 11 Ihr Angabe wird – wie auch alle anderen Angaben in diesem Interview – selbstverständlich vollständig anonym gehalten. Es würde uns helfen, wenn Sie zumindest die Einkommensgruppe nennen könnten, zu der Ihr Haushalt gehört. Bitte sagen Sie mir einfach, in welchen der folgdenden Einkommensgruppen das	

Frage Nr.	Frage		Weiter mit Frage
	Nettoeinkommen Ihres Haushaltes fällt. INT: KATEGORIEN VORLESEN 1: Unter 500€ 2: 500 bis unter 1.000€ 3: 1.000 bis unter 1.500€ 4: 1.500 bis unter 2.000€ 5: 2.000 bis unter 2.500€ 6: 2.500 bis unter 3.000€ 7: 3.000 bis unter 3.500€ 8: 3.500 bis unter 4.000€ 9: 4.000 bis unter 4.500€ 10: 4.500€ und mehr 11: Keine Angabe		
natio	Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? 1: Deutschland 2: Belgien 3: Dänemark 4: Frankreich 5: Griechenland 6: Großbritannien, Nordirland 7: Iran 8: Irland (Republik) 9: Italien 10: Ehemaliges Jugoslawien 11: Luxemburg 12: Niederlande 13: Norwegen	14: Österreich 15: Polen 16: Portugal 17: Russland 18: Schweden 19: Schweiz 20: Spanien 21: Ehemalige Tschechoslowakei 22: Türkei 23: Ungarn 24: USA 25: Sonstige 26:keine Angabe	f1
ENDE	Damit ist das Interview bereits beendet. Vielen Dank.		
	B: Rational Choice Modell		
f1	Stellen Sie sich einmal für einen Moment vor, Sie hätten die Möglichkeit, Ihre aktuelle berufliche Situation zu verändern. Welche der folgenden Möglichkeiten käme für Sie am ehesten in Frage? Würden Sie ... ERST ALLE KATEGORIEN EINZELN VORLESEN; NUR EINE NENNUNG MÖGLICH 1: (FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9) sich selbständig machen 2: (FALLS bstel = 1, 2, oder 3) eine nichtselbständige Beschäftigung aufnehmen 3: beruflich aufsteigen 4: In einem ganz anderen Beruf arbeiten 5: In Ihrem jetzigen Beruf eine andere Tätigkeit ausführen 6: (FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9) den Arbeitgeber bzw. den Betrieb wechseln 7: weiß nicht 8: keine Angabe *INTERVIEWERHINWEIS: ERST DANN WENN SICH DER/DIE BEFRAGTE NICHT ENTSCHEIDEN KANN ODER SAGT, DASS EIGENTLICH GARKEINE ÄNDERUNG IN FRAGE KOMMT; BITTE NOCH EINMAL DARAUF VERWEISEN, DASS ES UM JENE DER FÜNF MÖGLICHEN GEHT, DIE NOCH AM EHESTEN IN FRAGE KOMMT.*		
f2	Ist das Aneignen von neuem Wissen oder neuen Fähigkeiten für Sie etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung? 1: eher Freude 2: eher Belastung 3: weiß nicht 4: keine Angabe *INTERVIEWERHINWEIS: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENT-SCHLOSSEN.*		
f3	Wie sieht es mit dem organisierten Lernen in Gruppen aus, z. B. in Weiterbildungskursen? Ist das etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung? 1: eher Freude 2: eher Belastung 3: weiß nicht 4: keine Angabe		 f4a f4b f4a f4a
f4a	FALLS F3=1, 3 oder 4 Und wie wichtig ist es Ihnen, dass Sie beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude haben? Sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig?		

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f4b	FALLS F3=2 Wie wichtig wäre es Ihnen, beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude zu haben? sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f5	Wenn Sie sich neues Wissen oder neue fähigkeiten aneignen, was ist Ihnen dann wichtiger: Am Lernen selbst Freude zu haben, oder durch das Lernen andere Ziele erreichen zu können? 1: am Lernen selbst Freude zu haben 2: durch das Lernen andere Ziele erreic hen zu können 3: weiß nicht 4: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: ANDERE ZIELE SIND ALLE ZIELE, DIE SICH AUF DIE ERGEBNISSE DES LERNENS UND DEREN FOLGEN BEZIEHEN.	
f6	Was glauben Sie: Ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, also an Kursen oder Lehrgängen mit beruflichem Bezug, etwas, womit man sich unter Ihren Kollegen und Kolleginnen eher ausgrenzt oder ist das etwas, wofür man eher Anerkennung bekommt? 1: eher Ausgrenzung 2: eher Anerkennung 3: weiß nicht 4: keine Angabe HINWEIS FÜR DEN INTERVIEWER: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENTSCHLOSSEN.	
	Ich würde jetzt gerne von Ihnen wissen, welche der folgenden beruflichen Ziele für Sie besonders wichtig und welche weniger wichtig sind. Bitte sagen Sie mir bei jedem der Ziele, die ich Ihnen nun vorlese, ob Ihnen das sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig ist. INTERVIEWERHINWEIS: FALLS BEFRAGTE ANGEBEN, EIN ITEM TREFFE NICHT AUF SIE ZU, NACHHAKEN UND NOTFALLS „ÜBERHAUPT NICHT WICHTIG“ EINTRAGEN. PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN,D.H FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE	
f7a	Wie wichtig ist Ihnen, innerhalb des nächsten Jahres ein höheres Einkommen zu haben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f7b	Wie wichtig ist ihnen, in einigen Jahren einmal ein höheres Einkommen zu haben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f8	Wie wichtig ist ihnen, dass Sie das Risiko, einmal arbeitslos zu werden, vermindern können? 1: sehr wichtig	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f9	Wie wichtig ist ihnen, dass Sie im Falle einer Arbeitslosigkeit die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz möglichst verkürzen können? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f10	Wie wichtig ist ihnen, berufliche Kontakte aufzubauen und zu pflegen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f11	Wie wichtig ist ihnen die Anerkennung bei Kolleginnen und Kollegen zu verbessern? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12a	FALLS F1=2 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, innerhalb des nächsten Jahres eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12b	FALLS F1=2 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, in einigen Jahren einmal eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f13a	FALLS F1=1 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich innerhalb des nächsten Jahres selbständig zu machen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f13b	FALLS F1=1 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich in einigen Jahren einmal selbständig zu machen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig	f18

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f14a	FALLS F1=3 Wie wichtig ist es für Sie, innerhalb des nächsten Jahres beruflich aufzusteigen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f14b	FALLS F1=3 Und wie wichtig ist es für Sie, in einigen Jahren einmal beruflich aufzusteigen? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f15a	FALLS F1=4 Wie wichtig ist es für Sie, innerhalb des nächsten Jahres in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f15b	FALLS F1=4 Und wie wichtig ist es für Sie, in einigen Jahren einmal in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f16a	FALLS F1=5 Wie wichtig ist es für Sie, innerhalb des nächsten Jahres in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f16b	FALLS F1=5 Und wie wichtig ist es für Sie in einigen Jahren einmal in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f17a	FALLS F1=6 Wie wichtig ist es für Sie, innerhalb des nächsten Jahres den Arbeitgeber bzw. den Betrieb zu wechseln? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
f17b	FALLS F1=6 Und wie wichtig ist es für Sie, in einigen Jahren einmal den Arbeitgeber zu wechseln? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f18	Wie wichtig ist für Sie das Ziel, den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes besser als bisher gerecht werden zu können? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f19	Wie wichtig ist es für Sie, dass Sie Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie für Ihren Beruf erwerben, auch außerhalb Ihrer Arbeit einsetzen können, z. B. im Alltag oder in einem Ehrenamt? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
Ich lese Ihnen jetzt eine Weiterbildungssituation vor und stelle Ihnen anschließend einige Fragen dazu. [PROGRAMMIERUNG: jedes der Szenarien geht per Zufalls-Split an 25% des Samples] INTERVIEWERHINWEIS: NACH VORSTELLUNG DES JEWEILIGEN SZENARIOS DARAUF HINWEISEN: Wie gesagt, es geht jetzt nur darum, sich eine solche Weiterbildungssituation vorzustellen.		
f20a	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, Ihre beruflichen Qualifikationen deutlich zu erweitern und Sie unter anderem zur Führung von Mitarbeitern zu qualifizieren. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt mindestens 800 Stunden, also umgerechnet etwa 100 volle Arbeitstage, und Sie besuchen die Kurse über mehrere Monate hinweg berufsbegleitend am Abend und manchmal auch an den Wochenenden. Das kann zum Beispiel [eine Fortbildung zum [...] oder ein berufsbezogenes Aufbaustudium [...] sein.] [EINBLENDUNG JE NACH BERUFLICHER STELLUNG; s. u.] [[WENN BSTEL 1 und SCHUL 1, 2, 3, 4, ODER 5 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR LANDWIRTSCHAFTSMEISTER/IN WENN BSTEL 1 UND SCHUL 6 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM LANDWIRTSCHAFTSMEISTER ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 1 UND SCHUL 7: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 2 Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 oder 5: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 3 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 5 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHKAUFMANN/FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 7: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 6 und ARBEI 1, 2, 3, ODER 4: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN) ODER POLIER(IN) WENN BSTEL 6 und ARBEI 5: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM VORSTELLEN WENN BSTEL 8 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 8 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 8 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM.]]	
f20b	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung zum Umgang mit einer EDV-Anwendung teilnehmen. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten. Das kann – abhängig von Ihren Vorkenntnissen - ein Anfänger-, Fortgeschrittenen- oder Expertenkurs in einer EDV-Anwendung wie z. B. Text- oder Tabellenverarbeitungsprogrammen, E-Mail-Programmen, in CAD, SAP,	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	in einem Statistikprogramm oder einer anderen Anwendung, die in Ihrem beruflichen Umfeld genutzt wird, sein.	
f20c	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, bestimmte soziale Fähigkeiten zu verbessern. Themen einer solchen Weiterbildung könnten z. B. sein: freies Reden, Körpersprache und Präsentieren, der Umgang mit anderen Menschen, Kommunizieren und Verhandeln mit Kunden Kollegen und Vorgesetzten, das Lösen von Konflikten, Arbeiten im Team oder wie man mit Stress und Zeitdruck umgeht. Die Dauer dieser Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f20d	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer fachlichen Weiterbildung teilnehmen, die Ihnen zusätzliche Kenntnisse in Ihrem Berufsfeld vermitteln soll. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f21	SPLIT F20a Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden? 1: 0€ 2: 1-500€ 3: 501-1.000€ 4: 1.001-2.000€ 5: 2.001-5.000€ 6: 5.001-10.000€ 7: mehr als 10.000€ 8: weiß nicht 9: keine Angabe BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: „SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.“	
f22	SPLIT F20b, c oder d Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden? 1: 0€ 2: 1-50€ 3: 51-100€ 4: 101-200€ 5: 201-500€ 6: 501-1.000€ 7: mehr als 1.000€ 8: weiß nicht 9: keine Angabe BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.	
f23	Sicher spielen die persönlichen Talente eine Rolle für den Lernerfolg. Glauben Sie, dass Sie grundsätzlich in der Lage wären, die in einer solchen Weiterbildung vermittelten Inhalte später auch umzusetzen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f24	Und nun eine Frage zur Kursqualität: Wenn sie einmal an Ihre eigenen Bildungserfahrungen denken und das was sie von anderen gehört haben: Glauben Sie, dass solche Weiterbildungskurse wie der eben beschriebene die Teilnehmer in der Regel auch erfolgreich weiterqualifizieren? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f25	Und nach allem was Sie wissen: Glauben Sie, dass die Lehrkräfte solcher Weiterbildungskurse die Inhalte auch korrekt und nach Ihren Bedürfnissen vermitteln können?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: ES GEHT HIER UM EIN BAUCHGEFÜHL.	
	Wenn Sie jetzt noch einmal an die vorgestellte Weiterbildungssituation denken: PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN, D.H. FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE	
f26a	Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung auf jeden Fall, wahrscheinlich, wahrscheinlich nicht oder auf keinen Fall dazu beitragen würde, dass Sie innerhalb des nächsten Jahres ein höheres Einkommen erhalten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f26b	Und glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung in einigen Jahren einmal dazu beitragen würde, dass Sie ein höheres Einkommen erhalten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f27	Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung dazu geeignet ist, die Sicherheit Ihrer aktuellen Beschäftigung bzw. Ihres Arbeitsplatzes zu erhöhen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe INTERVIEWERHINWEIS: DIE SICHERHEIT DER AKTUELLEN BESCHÄFTIGUNG DARF HIER NICHT IM SINNE VON UNFALLSCHUTZ VERSTANDEN WERDEN. GEMEINT IST DER SCHUTZ VOR ARBEITSLOSIGKEIT	
f28	Und glauben Sie, dass Sie durch eine solche Weiterbildung bei einem möglichen Arbeitsplatzverlust die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz verkürzen können? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f29	Glauben Sie, dass die Teilnahme an einer solchen Weiterbildung dazu führen würde, dass Sie berufliche Kontakte aufbauen und pflegen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f30	FALLS f6=1 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen missbilligen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f31	FALLS f6=2 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen gutheißen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32a	FALLS f1=1 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich innerhalb des nächsten Jahres selbständig zu machen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32b	FALLS f1=1 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich in einigen Jahren einmal selbständig zu machen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f33a	FALLS f1=2 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, innerhalb des nächsten Jahres eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f33b	FALLS f1=2 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, in einigen Jahren einmal eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f34a	FALLS f1=3 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, innerhalb des nächsten Jahres beruflich aufzusteigen?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f34b	FALLS f1=3 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, in einigen Jahren einmal beruflich aufzusteigen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f35a	FALLS f1=4 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, innerhalb des nächsten Jahres in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f35b	FALLS f1=4 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, in einigen Jahren einmal in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f36a	FALLS f1=5 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, innerhalb des nächsten Jahres eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f36b	FALLS f1=5 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, in einigen Jahren einmal eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f37a	FALLS f1=6 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, innerhalb des nächsten Jahres den	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	Arbeitgeber zu wechseln? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f37b	FALLS f1=6 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, in einigen Jahren einmal den Arbeitgeber zu wechseln? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f38	Glauben Sie, dass Sie nach einer solchen Weiterbildung Ihre aktuellen Aufgaben besser erledigen können? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f39	Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung bei der Ausübung von Tätigkeiten außerhalb der Arbeit (z. B. im Alltag, in einem Ehrenamt etc.) helfen würde? 1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f40a	Würde Ihnen eine solche Weiterbildung eher Freude bereiten oder würde sie sie eher belasten? 1: eher Freude 2: eher Belastung 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f40b f40c
f40b	FALLS f40a=1 Würde Ihnen eine solche Weiterbildung 1: sehr viel Freude 2: ziemlich viel Freude 3: etwas Freude 4: gar keine Freude bereiten? 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
f40c	FALLS f40a=2 Würde Sie eine solche Weiterbildung 1: sehr 2: ziemlich 3: etwas 4: gar nicht belasten? 5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
	C: Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit	
f41	Haben Sie sich in den letzten fünf Jahren in Form von Lehrgängen oder Kursen einmal beruflich weitergebildet oder tun Sie dies zurzeit? 1: ja	f42 f48

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: nein	f48
	3: weiß nicht 4: keine Angabe	f48
f42	FALLS f41=1 Sind Ihnen selbst durch diese Weiterbildungen Kosten entstanden?	
	1: ja	f43a
	2: nein	f48
	3: weiß nicht 4: keine Angabe	f48 f48
f43a	FALLS f42=1 Wenn Sie jetzt einmal an die letzte Weiterbildung denken, für die Ihnen eigene Kosten entstanden sind: Nennen Sie mir bitte das Jahr, in dem diese Weiterbildung stattgefunden hat. 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010 7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f43b	FALLS F42=1 Wissen Sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw. Tagen.	
	1: Angabe in Stunden	f43b1
	2: Angabe in Tagen	f43b2
	3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f43b1	FALLS f43b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f43c
f43b2	FALLS f43b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f43c
f43c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten. 1 TO 99999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f44	FALLS f42=1 Haben Sie in den letzten fünf Jahren noch eine Weiterbildung gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind?	
	1: ja	f45a
	2: nein	f48
	3: weiß nicht 4: keine Angabe	f48 f48
f45a	FALLS f44=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war? 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f45b	FALLS f44=1 Wissen sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw. Tagen. 1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f45b1	FALLS f45b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45b2	FALLS F45b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten. 1 TO 99999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f46	FALLS f44=1 Und haben Sie in den letzten fünf Jahren außer diesen beiden Weiterbildungen noch eine weitere gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind? 1: Ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	 f47a f48 f48 f48
f47a	FALLS F46=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war? 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010 7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f47b	FALLS f46=1 Und wie lange hat diese Weiterbildung in etwa gedauert? Bitte sagen Sie es mir in Stunden oder Tagen. 1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f47b1	FALLS F47b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f47c
f47b2	FALLS f47b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 _____	f47c

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	-1: weiß nicht/keine Angabe	
f47c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten 1 TO 99999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f48	Was würden Sie sagen: Wie gut fühlen Sie sich über die für Sie in Frage kommenden beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert: Sehr gut, gut, nicht so gut oder schlecht? 1: sehr gut 2: gut 3: nicht so gut 4: schlecht 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f49	Einmal angenommen, Sie sollten sich über berufliche Weiterbildungsangebote informieren, die für Sie passen könnten. Fänden Sie das sehr aufwändig, ziemlich aufwändig, wenig aufwändig oder überhaupt nicht aufwändig? 1: sehr aufwändig 2: ziemlich aufwändig 3: wenig aufwändig 4: überhaupt nicht aufwändig 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
D: Bildungs- und Berufsbiografie, soziodemografische und sozioökonomische Daten		
Zum Abschluss noch ein paar Fragen zur Statistik.		
f50	Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie? Haben Sie… 1: keinen beruflichen Abschluss? 2: eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung, also eine Lehre? 3: eine abgeschlossene schulische Berufsausbildung, z. B. an der Berufsfachschule oder Handelsschule? 4: einen Abschluss zum Techniker/Meister, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann? 5: einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss, auch Promotion oder Habilitation? 6: Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes? 7: einen anderen beruflichen Abschluss und zwar welchen ___? 8: weiß nicht 9: keine Angabe *INTERVIEWERHINWEIS: SOLLTE „ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG“ GENANNT WERDEN: BITTE ALS LEHRE CODIEREN*	
f51	Welche Art von Ausbildung ist für Ihre aktuelle Tätigkeit in der Regel erforderlich? 1: Keine besondere Ausbildung 2: eine abgeschlossene Lehre oder schulische Berufsausbildung 3: Aufstiegsfortbildungen wie z. B. Meister, Techniker, Fachwirt oder vergleichbare Qualifikationen. 4: ein abgeschlossenes Studium 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f52	Was würden Sie sagen: Fühlen Sie sich den Anforderungen, die Ihre berufliche Tätigkeit an Sie stellt, in der Regel gewachsen, fühlen Sie sich eher überfordert oder fühlen Sie sich eher unterfordert? 1: in der Regel den Anforderungen gewachsen 2: eher überfordert 3: eher unterfordert 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f53	Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit hauptsächlich aus? Geben Sie bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z. B. nicht Mechaniker, sondern KFZ-Mechaniker, nicht Lehrer, sondern Gymnasiallehrer. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit.	
f54	Können Sie mir diese Tätigkeit noch genauer benennen? Hat das, was Sie machen, noch eine genauere Bezeichnung? INTERVIEWERHINWEIS: WENN DER/DIE BEFRAGTE HIER KEINEN KONKRETEN BERUF BENENNEN	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	KANN UND AUCH NICHT WEIß, WAS ER/SIE NOCH ERGÄNZENDES SAGEN SOLL, KÖNNEN SIE IHN/SIE DARUM BITTEN, ZU BESCHREIBEN, WO ER/SIE ARBEITET UND WAS ER/SIE DORT TÄGLICH TUT.	
f55	FALLS bstel=1, 2 oder 3 Wie viele Mitarbeiter sind zur Zeit bei Ihnen beschäftigt? 1: keine weiteren Mitarbeiter 2: 1 bis 4 Mitarbeiter 3: 5 und mehr Mitarbeiter 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f56	FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Wieviele Beschäftigte arbeiten zur Zeit in Ihrem Betrieb? 1: 1-9 2: 10-49 3: 50-249 Beschäftigte 4: 250 oder mehr Beschäftigte 5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f57	FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f58	FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 FALLS f57 2, 3 oder 4 Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zu einem größeren Unternehmen oder einem Konzern? 1: ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f59	FALLS f58=1 Was schätzen Sie: Wieviele Mitarbeiter arbeiten in etwa in dem gesamten Unternehmen oder Konzern? 1 TO 9999999 _____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f60	FALLS bstel=1, 2 oder 3: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb? Bitte nennen Sie die Genaue Branche, also z. B. „Einzelhandel“ und nicht „Handel“, bzw. „Krankenhaus“ und nicht „öffentlicher Dienst“. FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Zu welcher Branche gehört der Betrieb, für den Sie arbeiten? 22: Sonstiges 23: weiß nicht 24: keine Angabe *INTERVIEWERHINWEIS: BITTE GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN, FALLS EINE SEHR UNKONKRETE ANTWORT GEGEBEN WIRD.*	
f61	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: In welchem Bereich Ihrer Einrichtung arbeiten Sie? 1: Im Hausinternen Service, z. B. Botendienst, Hausmeisterei, Poststelle, als Betriebsarzt 2: In der Forschung und Entwicklung 3: In der Administration/Verwaltung, z. B. im Sekretariat, in der Kundenbetreuung, im Marketing oder in der Rechtsabteilung 4: In der Herstellung/Produktion von Gütern 5: Im Handel 6: In der Erbringung von Dienstleistungen, z. B. als Friseur/-in, Reinigungskraft oder Lerhrer/-in 7: In einem anderen Bereich 8: weiß nicht	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	9: keine Angabe	
f62	Arbeiten Sie im Schichtdienst? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f63	FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Werden Ihre tatsächlichen Anwesenheitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe *INTERVIEWERHINWEIS: AUF EINEM ARBEITSZEITKONTO WIRD DIE VORGESCHRIEBENE ARBEITSZEIT MIT DER TATSÄCHLICHEN ARBEITSZEIT VERGLICHEN UND DANN ALS GUTHABEN ODER SCHULD VERBUCHT.*	 f64 f65 f65 f65
f64	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=1 Erlauben es Ihre Arbeitsbedingungen, dass Sie Ihr angespartes Zeitguthaben ausgleichen, z. B. in Form von Gleittagen oder Zeitausgleichstagen? 1: Ja, vollständig 2: Ja, teilweise 3: Nein 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f65	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=2, 3 oder 4 Haben Sie die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z. B. dass Sie sich einmal einen halben oder ganzen Tag freinehmen und dafür Stunden vor-/oder nacharbeiten können, oder ist das nicht möglich? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f66	FALLS K14 >=1 Wieviele Stunden müssen Sie wöchentlich in etwa für die Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder unter 18 Jahren aufwenden? 0 TO 168 _____ -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f67	FALLS K14 >=1 Wieviele der in Ihrem Haushalt lebenden Kinder unter 18 Jahren gehen zur Zeit noch zur Schule oder befinden sich noch in Ausbildung? 0 TO 20 _____ -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f68	Betreuen Sie regelmäßig alte, kranke oder behinderte Familienmitglieder? 1: Ja 2: Nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f69	FALLS f68=1 Wieviele Stunden nimmt deren Betreuung inklusive Fahrtzeiten pro Woche durchschnittlich in Anspruch? 0 TO 168 _____ -8: weiß nicht	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	-9: keine Angabe	
f70(1)	Zum Abschluss würde ich Sie gerne noch zu Ihrer Freizeitgestaltung fragen. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie die folgenden Freizeitaktivitäten oft, manchmal oder nie unternehmen. Wie häufig… … lesen Sie Romane? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(2)	… lesen Sie Fachbücher? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(3)	… treiben Sie Sport? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(4)	… besuchen Sie Konzerte, Kabarett, Oper, Theater, Kino? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(5)	… treffen Sie sich mit Freunden? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(6)	… sehen Sie fern? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(7)	… beschäftigen Sie sich mit dem Computer z. B. mit Spielen, Chatten, Surfen oder Bloggen? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(8)	… musizieren Sie? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(9)	… beschäftigen Sie sich anderweitig kreativ, z. B. mit Malen, Zeichnen, Basteln oder Tüfteln? 1: oft	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(10)	… engagieren Sie sich sozial, z. B. in einer Partei, einer Bürgerinitiative, einer Hilfsorganisation, einem Sportverein oder einem Heimatverein? 1: oft 2: manchmal 3: nie 4: weiß nicht 5: keine Angabe	

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Teil 2: Förderkonzepte für Beschäftigte

Abschlussbericht

Dr. Normann Müller
Marcel Walter

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2

1. Das Wichtigste in Kürze 3

2. Problemdarstellung, Projektziele, Forschungsfragen 4

3. Methodische Vorgehensweise 5

3.1 Vorbemerkungen 5

3.2 Gliederung der Synopse und Datenüberblick 6

4. Ergebnisse 9

4.1 Beratung bei der Weiterbildungsförderung 9

4.2 Zielgruppen von Förderungen 11

4.3 Förderhöhe, Förderturnus, Eigenanteil 13

4.4 Berücksichtigung nicht-monetärer Hemmnisse in Förderungen 16

4.5 Überprüfung der Effizienz von Förderungen 17

4.6 Zusammenfassung 20

5. Transfer und Ausblick 22

6. Literatur 23

Anhang A – Synopse mit 43 Förderinstrumenten für Beschäftigte 24

1. Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse des zweiten Arbeitspaketes im Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ zusammen. Dieser Projektteil thematisierte Förderkonzepte für Beschäftigte und verfolgte das Ziel, die Erfahrungen aus der Förderpraxis mit den aus der Analyse individueller Weiterbildungsentscheidungen (Projektteil 1) abgeleiteten Empfehlungen zur Gestaltung von Förderpolitik zu kontrastieren.

Es wurde eine Synopse erarbeitet, die auf Basis der in englischer oder deutscher Sprache verfügbaren Literatur die wichtigsten Gestaltungsmerkmale und Erfolgsindikatoren für 43 ausgewählte Förderinstrumente aus verschiedenen Ländern gegenüberstellt. Dabei wurden Gutscheine, Rückerstattungen, Konten, Kredite und Stipendien unterschieden. Es ist aber zu konstatieren, dass die gegenwärtige Informationslage hinsichtlich der Wirkungen der untersuchten Förderinstrumente, insbesondere was Mitnahme- und Anschubeffekte betrifft, äußerst dürftig ist. Insofern liefert die Auswertung der synoptischen Zusammenstellung lediglich schwache Ergebnisse, die zugegebenermaßen deutlich hinter den Erwartungen zurück bleiben. Die Synopse sollte insofern nur als Beginn einer Bestandsaufnahme des Förderspektrums und als Grundlage für weitere Arbeiten betrachtet werden.

Zu den gewonnen Erkenntnissen gehört, dass sich die in Teilbericht 1 formulierten Zweifel am Nutzen von Beratung als Begleitangebot zur finanziellen Förderung bestätigen. Sie werden vor allem durch ein Schweizer Gutschein-Experiment genährt (MESSER/WOLTER 2009). Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme des Förderinstruments bereits gefallen ist, können derartige Angebote lediglich ein bereits vorhandenes Weiterbildungsinteresse in bestimmte Bahnen lenken, aber schwerlich die Nutzenwahrnehmung verbessern und bildungsabstinente Personen aktivieren.

Zielgruppe der Förderungen sind häufig Ältere oder Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Sie werden damit begründet, dass diese Personengruppen seltener in den Genuss von betrieblich finanzierter Weiterbildung kommen. Für beide Gruppen fand sich in den Auswertungen des Projektteils 1 aber kein Hinweis auf ein Rationalitätsversagen. Es ist daher davon auszugehen, dass hier Gerechtigkeitsüberlegungen und industriepolitische Ziele im Vordergrund stehen.

Geringqualifizierte sind eine etwas seltener ausdrücklich benannte Zielgruppe. Häufig wird vermutlich davon ausgegangen, dass diese Gruppe in weiten Teilen auch durch Einkommensgrenzen angesprochen wird. Die Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung können durch Förderinstrumente häufig aber kaum reduziert werden. Die angesprochene Experimentalstudie führte zwar bezüglich einiger Merkmale einen Ausgleich in der Beteiligung herbei, aber hinsichtlich des höchsten erreichten Bildungsabschlusses zeigten sich auch hier Unterschiede bei der Inanspruchnahme.

Am häufigsten tritt in den untersuchten Instrumenten das Einkommen als Förderkriterium auf. Dies kann darauf hindeuten, dass auch dem Umverteilungsmotiv bei der Weiterbildungsförderung eine gewisse Bedeutung zukommt (vgl. Berichtsteil1, Abschnitt 5.3.2). Allerdings setzen etwa Rückerstattungsinstrumente die Vorleistung der Geförderten voraus. Um finanzielle Barrieren reduzieren zu können, erscheinen Förderungen, welche die Mittel bereits vor der Maßnahme zur Verfügung stellen, als besser geeignet. Gutscheine sind eine relativ unbürokratische Lösung, die im Vergleich zu Bildungskonten auch Missbrauch leicht vorbeugen kann. Sie weisen eher geringere Förderhöhen sowie hohe potenzielle Förderfrequenzen (mindestens einmal jährlich) auf, leiden aber häufig unter Mitnahmeeffekten, was darauf hindeutet, dass die Zielgruppenabgrenzung durchaus noch bei einigen Instrumenten optimierungsfähig ist. Die angesprochene Schweizer Experimentalstudie zeigte zudem, dass der

bürokratische Aufwand bei Förderhöhen bis 200 CHF (ca. 160 Euro) den Erfolg beeinträchtigen kann und relativiert damit die Aussagen des ersten Projektteils bezüglich der Wirksamkeit moderater Förderbeträge. Immerhin werden bereits durch einen guten Teil der Programme auch indirekte Weiterbildungskosten (wie sie etwa durch Kindebetreuung, Reisen und Übernachtungen entstehen) gefördert, wodurch auch nicht-monetäre Restriktionen teilweise ausgeglichen werden können.

Das größte Defizit von Förderaktivitäten besteht aus unserer Sicht in der mangelnden Überprüfung ihres Erfolgs. Eine systematische Befragung von Geförderten etwa fand offenbar nur bei sechs der untersuchten Instrumente statt.

Es bleibt aber festzuhalten, dass die finanzielle Förderung nicht zwingend das erstbeste Mittel zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sein muss. Wie bereits in den Empfehlungen in Teil 1 des Abschlussberichts dargelegt, sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Nutzenwahrnehmung vielversprechende staatliche Handlungsmöglichkeiten. So wären etwa aufmerksamkeitssteigernde Maßnahmen und Beratungsangebote in Betracht zu ziehen, die früher ansetzen als die Beratungsangebote im Rahmen finanzieller Förderinstrumente. Außerdem ist diskussionswürdig, ob Förderung – wie häufig in der Praxis – durch eine Vielzahl verschiedener Programme erfolgen sollte. So hat etwa die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ bereits im Jahr 2004 vorgeschlagen, ein Erwachsenenbildungsgesetz zu etablieren.

2. Problemdarstellung, Projektziele, Forschungsfragen

Dieses Projektmodul knüpft an die Empfehlungen zur Gestaltung von Förderpolitik an, die aus der Analyse individueller Weiterbildungsentscheidungen (siehe Teil 1 des Abschlussberichts) abgeleitet wurden. Die durchgeführten Arbeiten verfolgten das Ziel, diese Empfehlungen mit Erfahrungen aus der Förderpraxis zu kontrastieren. Dadurch sollten sie ein Urteil darüber ermöglichen, inwiefern sich die Empfehlungen bereits in implementierten Instrumenten oder Modellversuchen und Experimenten widerspiegeln und inwiefern die Erfahrungen mit der Performanz solcher Instrumente unsere Empfehlungen bestätigen oder widerlegen. Dazu war vorgesehen, in einer Meta-Studie die tatsächlichen Erfahrungen mit bereits evaluierten bzw. die mutmaßliche Wirkungsweise von noch nicht evaluierten Förderinstrumenten aufzuarbeiten. Hierbei sollten sowohl nationale als auch internationale Erfahrungen Berücksichtigung finden.

Untersucht wurden vornehmlich Politikinstrumente,

- welche die Zuwendung zweckgebundener Mittel vom Staat an Erwerbstätige vorsehen,
- den Beschäftigten die Wahl der Maßnahme weitgehend freistellen und
- die erklärtermaßen vornehmlich die Behebung eines vermuteten Unterinvestitionsproblems bzw. die nachhaltige Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung – insgesamt oder bei bestimmten Gruppen – zum Ziel haben.[1]

[1] Bei den meisten der dargestellten Fördermaßnahmen handelt es sich um Programme, die von Regierungen (des Bundes und der Bundesländer) ohne gesetzliche Grundlage, und zumeist zeitlich befristet, umgesetzt werden. Es sind aber auch Förderinstrumente auf gesetzlicher Basis berücksichtigt. Vereinfachend werden daher die Begriffe ‚Programm‘ und ‚Instrument‘ synonym verwendet. Laut Projektantrag wäre ein weiteres Kriterium gewesen, dass die Gewährung des Zuschusses an die Bedingung der Selbstbeteiligung in einer vorgegebenen Mindesthöhe geknüpft sein muss. Dahinter stand die Idee, Instrumente mit Anreizwirkung zu betrachten. Diese Absteckung des Rahmens schien allerdings im Projektverlauf und mit Blick auf die Untersuchungen in Projektteil 1 immer weniger gerechtfertigt. Ein Grund war, dass unter dem Gesichtspunkt des Rationalitätsversagens auch Förderungen begründbar sind, die keine Eigenbeteiligung voraussetzen. Daher wurde dieses Kriterium schließlich aufgegeben.

Im Einzelnen wurden durch die Zielsetzungen folgende Fragen aufgeworfen:

Decken sich die aus der Analyse des individuellen Entscheidungsverhaltens (Projektteil 1) abgeleiteten Erkenntnisse über eine zweckmäßige Konstruktion von Finanzierungsanreizen mit den Erkenntnissen zur tatsächlichen Wirkungsweise konkreter Instrumente? Konnten die betrachteten Instrumente zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen induzieren? Wenn ja, in welchem Ausmaß und bei welchen Personengruppen? Konnten die Instrumente die Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme reduzieren? In welchem Umfang?

Ein Nebenaspekt sollte nach Möglichkeit auch die Einschätzung der Kosten-Nutzen-Effizienz der diskutierten Instrumente unter Berücksichtigung unerwünschter Nebeneffekte (z. B. Mitnahmeeffekte, bürokratischer Aufwand) sein. Außerdem sollte geprüft werden, welche Rolle Beratungsleistungen, die bei vielen der oben angesprochenen Instrumente für eine Förderung obligatorisch sind, vor dem Hintergrund der Erkenntnisse über das Entscheidungsverhalten spielen können.

Ziel der Arbeiten war es allerdings ausdrücklich nicht, das nationale und internationale Förderspektrum vollständig zu erfassen und zu beschreiben. Die Auswahl erfolgte insofern auch nicht nach strengen Kriterien. Vielmehr waren vor allem aussagekräftige Instrumente einzubeziehen, die einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangt haben bzw. Eingang in die einschlägige nationale und internationale Literatur gefunden haben. Ob z. B. ein Förderprogramm noch existiert oder nicht, oder ob es sich um ein Experiment oder einen Modellversuch handelt, spielte für die Erhebung keine Rolle, da alle Versuche theoretisch wertvolle Informationen für die zukünftige Gestaltung von Förderpolitik liefern können.[2]

Außerdem ging es nicht darum, einzelne Förderinstrumente und ihre Wirkungsweise im Detail zu beschreiben und zu analysieren. Stattdessen sollten die wesentlichen Gestaltungsmerkmale und Erfolgsindikatoren einer Auswahl von Praxisbeispielen in übersichtlicher Form zusammengestellt werden, um auf dieser Grundlage Typen von Förderkonzepten bilden zu können, für die verallgemeinerbare Aussagen möglich sind.

Allerdings stellte sich im Verlauf der Recherchen heraus, dass fundierte Evaluationsstudien zur Weiterbildungsförderung in englischer oder deutscher Sprache Mangelware sind. Insofern bezieht die Studie die verwendeten Informationen vor allem aus der internationalen Überblicksliteratur. Diese Informationen fielen mitunter sehr knapp aus. Die aufgeworfenen Fragestellungen konnten aufgrund der dürftigen Informationslage lediglich ansatzweise beantwortet werden.

3. Methodische Vorgehensweise

3.1 Vorbemerkungen

Als Grundlage für die Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellungen wurde mit Hilfe von Literaturrecherchen und Dokumentenanalysen eine Synopse erarbeitet. Hierbei wurden die Informationen zu den deutschen Förderinstrumenten unter dem Dach eines anderen Drittmittelprojektes im Auftrag des BMBF (Projektnummer 7.8.064) zusammengetragen. Letzteres wies aufgrund eines ähnlichen Forschungszieles hohe Synergien mit dem vorliegenden Projekt auf. Auf Basis von Dokumentenanalysen, einer quantitativen Erhebung sowie qualitativer Fallstudien wurden in diesem Drittmittelprojekt erstens die von Bund, Ländern, EU und der

[2] Aus Gründen der sprachlichen Einfachheit werden Aussagen über das Programmspektrum und einzelne Programme aber im nachfolgenden Text stets im Präsens formuliert.

Bundesagentur für Arbeit finanzierten Instrumente zur Weiterbildungsförderung in Deutschland vollständig erfasst. Hierauf aufbauend wurde zweitens die bundesdeutsche Weiterbildungsförderung hinsichtlich ihrer Konsistenz und Kohärenz beurteilt. Die Ergebnisse des Drittmittelprojekts sowie die methodischen Details sind in der Reihe *Berufsbildungsforschung* des BMBF veröffentlicht (KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011). Die aus dem Projekt in die Synopse einbezogenen Instrumente sind in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Förderinstrumente für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2010

Instrument	Gebiet	Zielgruppe	Einschränkung der WB	Max Zuschuss	In %	Sonstiges
AFBG	Bund	Fachkräfte	Aufstiegsfortbildungen > 400 h	10.226 €	~50%	Im Detail komplizierter
Bildungsprämie	Bund	Einkommensschwache	-	500 €	50%	Beratung oblig.
WeGebAU (BA)	Bund	Geringqualifizierte*, Ältere (KMU)	Abschlussbezogene WB	Nicht spez.	100%	
Weiterbildungsstipendium	Bund	Leistungsstarke junge Fachkräfte	-	5.100 € / 3 Jahre	80%	
Aufstiegsstipendium	Bund	Leistungsstarke erfahrene Fachkräfte	Akademisches Erststudium	670 €/Mon	var.	
Bildungsscheck	BB	Alle Beschäftigten außer ÖD	-	500 €	70%	Beratung oblig.
Weiterbildungsscheck	SN	Einkommensschwache	> 650 €	Nicht spez.	80%	Vergleichsangebote nötig
Qualifizierungsscheck	HS	An-/Ungelernte (KMU), Ältere (KMU)	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Bildungsscheck	NRW	Beschäftigte (KMU) u.a.	-	500 €	50%	Beratung oblig.
Weiterbildungsbonus	HH	Geringqualifizierte*, Migranten, Alleinerziehende u.a.	Nur zertif. Anbieter	750 €	50%	
Weiterbildungsbonus	SH	Beschäftigte (KMU)	-	4.000 €	45%	100% bei Freistellung durch AG
QualiScheck	RP	Ältere ab 45	Nur zertif. Anbieter	500 €	50%	

Quelle: KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011

Die Informationen zu internationalen Förderkonzepten wurden unter dem Dach des vorliegenden Projektes gesammelt. Die Recherchen stützten sich im Wesentlichen auf Überblicksstudien. Soweit verfügbar, flossen auch die Ergebnisse von Evaluationen und anderen wissenschaftlichen Studien ein.

3.2 Gliederung der Synopse und Datenüberblick

Insgesamt umfasst die Synopse 43 Förderinstrumente, darunter zwölf aus Deutschland (s. Abbildung 1). Sie ist nach 23 Gestaltungsmerkmalen und Erfolgsindikatoren gegliedert, anhand derer sich die Instrumente beurteilen und vergleichen lassen (vgl. Tabelle 1). Die Instrumente sind zu fünf wesentlichen Typen zusammengefasst. Unterschieden werden:

- Gutscheine (16)
- Rückerstattungen (17)
- Sparkonten (5)
- Kredite (3)
- Stipendien (2)

Instrumente auf Gutscheinbasis gewähren die Förderung in Form eines Coupons bereits vor der Teilnahme an der Maßnahme, wodurch die von den Individuen zu entrichtenden Kosten unmittelbar reduziert werden. Ähnlich funktionieren kontenbasierte Instrumente, hier werden die Zuschüsse auf speziell zu diesem Zweck eingerichtete Sparkonten einbezahlt und ver-

zinst. Individuen können bei Bedarf darauf zugreifen. Instrumente auf Rückerstattungsbasis sehen die Auszahlung der Zuschüsse erst im Anschluss an die Teilnahme vor, sodass die Individuen zunächst für die gesamten Weiterbildungskosten selbst aufkommen müssen. Hier finden sich auch zahlreiche Instrumente wieder, deren offizielle Bezeichnung eine gutschein- oder kontenbasierte Förderung suggeriert, bei denen aber weder ein Coupon ausgestellt, noch ein Konto im eigentlichen Sinn eingerichtet wird. Nur wenn von den Geförderten auch eigene Mittel angespart und flexibel bei Bedarf entnommen werden können, spricht der vorliegende Bericht von einem Konto. Bei Kredit- oder Darlehensinstrumenten schließlich besteht der Zuschuss in den reduzierten oder erlassenen Zinszahlungen für die Inanspruchnahme von Krediten. Zu guter Letzt bleiben die Stipendien. Hierbei handelt es sich um Zuschüsse, die aufgrund besonderer Eignung oder Leistung vergeben werden, im Normalfall über einen längeren Zeitraum während einer umfangreichen Bildungsmaßnahme.

Tabelle 1: Gliederung der Synopse

Gestaltungsmerkmale	Erfolgsindikatoren
Laufzeit	Ausgegebene Gutscheine/Konten/Mittel
Hauptverantwortliche Stelle	Teilnahmefälle
Verfahren	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
Förderhöhe	Zusammensetzung der Nutzer
Förderturnus	Arten geförderter Maßnahmen
Eigenbeteiligung	Kosten/bürokratischer Aufwand
Erstattung von Nicht-Trainingskosten (ist die Förderung auf die direkten Kosten der Maßnahme reduziert?)	Mitnahmeeffekte
Anforderungen an Weiterbildungsanbieter	Anstoßeffekte
Ausgabeform	Kosten/Nutzen-Effizienz
Verwendungszweck (können die Mittel ausschließlich für Weiterbildung verwendet werden?)	
Örtlicher und zeitlicher Geltungsbereich	
Beratungsleistungen	
Zielgruppen	
Freiheit in der Wahl der Maßnahme	

Einige Förderinstrumente/-programme sind Mischformen zwischen verschiedenen Typen. So enthält etwa die Förderung nach dem AFBG eine Darlehens- und eine Zuschuss- bzw. Rückerstattungskomponente. Bei Mischformen wurde wie folgt verfahren: als Kredit oder Stipendium wurden Instrumente nur dann eingestuft, wenn es ausschließlich auf diesen Förderformen beruht.[3] Mischformen zwischen Konten und Gutscheinen bzw. Konten und Rückerstattungen wurden bis auf zwei Ausnahmen bzw. eine Ausnahme nicht als Konto eingestuft, weil die Instrumente zwar mit beiden Begriffen operieren, die Bezeichnung „Konto“ aber irreführend verwenden (es sich also gar nicht um echte Mischformen handelt), oder weil das kontenbasierte Instrument offensichtlich nicht im Mittelpunkt der Förderung stand. Aus den gleichen Gründen wurden auch zwei Instrumente, die mit dem Gutscheinbegriff operieren, als Rückerstattung eingestuft.

Die Synopse umfasst 16 „echte“ Gutscheininstrumente, bei denen vor Beginn der Maßnahme ein Coupon ausgestellt bzw. eine zweckgebundene Überweisung vorgenommen wird, wodurch sich die von den Individuen zu entrichtenden Maßnahmenkosten vermindern.[4] Zu diesen 16 Gutscheinen wird hier auch die Bildungsprämie der Bundesregierung gezählt. Die-

[3] Diese Instrumente sind mit Blick auf die Auswertungen und Empfehlungen des ersten Projektteils am wenigsten relevant.
[4] Der in der Synopse enthaltene wallonische Bildungsgutschein für Betriebe wird nicht mitgezählt und auch in den weiteren Auswertungen nicht berücksichtigt.

se enthält neben dem ‚Prämiengutschein' mit dem ‚Bildungssparen' auch eine Fördermöglichkeit auf Kontenbasis, bei der nach dem Vermögensbildungsgesetz angesparte Guthaben für Weiterbildungszwecke genutzt werden können. Allerdings wird der Prämiengutschein deutlich häufiger in Anspruch genommen als das Bildungssparen. Darüber hinaus handelt es sich beim Bildungssparen nicht um ein „echtes" Bildungskonto, auf dem flexible Ein- und Auszahlungen vorgenommen werden können. Daher wurde das Instrument insgesamt unter die Gutschein-Kategorie subsumiert. Dasselbe gilt für die schottischen Individual Learning Accounts, bei denen die Bezeichnung „Lernkonto" schon deshalb irreführend ist, weil Förderguthaben nicht über mehrere Jahre hinweg akkumuliert werden konnten, sondern bei Nichtinanspruchnahme zum Ende eines Jahres verfielen.

Bei 17 Instrumenten erfolgt die Förderung nach Beginn der Maßnahme und damit nachdem die Individuen den vollen Teilnahmebetrag entrichtet haben. Die tatsächliche Anzahl wäre sogar noch höher ausgefallen, wenn der österreichische AK-Bildungsgutschein nicht als ein einziges Instrument behandelt würde, sondern stattdessen die Instrumente der neun österreichischen Arbeiterkammern getrennt gezählt würden. In diesem Fall ließen sich die Instrumente aus der Steiermark und Wien den Gutscheinmodellen zurechnen, während in den übrigen Ländern die Förderung als nachträglicher Zuschuss zu den Maßnahmenkosten gewährt wird.

Lediglich bei fünf der betrachteten Instrumente stehen Lernkonten im Zentrum der Förderung. Davon existieren heute noch die Individual Development Accounts (IDAs) in den USA und der Lifelong Learning Plan (LLP) in Kanada. Während bei den drei mittlerweile ausgelaufenen Förderinstrumenten Mittel für Weiterbildung flexibel angespart werden konnten (Einzahlungen auf die Lernkonten waren jederzeit und von verschiedenen Geldgebern möglich), fließen in die IDAs ausschließlich festgelegte Anteile des Erwerbseinkommens. Beim LLP handelt es sich, ähnlich wie beim deutschen ‚Bildungssparen' eigentlich um Entnahmen aus Guthaben, die als private Altersvorsorge angespart wurden.[5]

Vervollständigt wird die Synopse durch drei Instrumente, bei denen Bildungskredite im Vordergrund der Förderung stehen, und zwei Stipendien.

Diese Klassifizierung ist jedoch - wie die Synopse zeigt - sehr grob, da andere Merkmale mitunter eine hohe Heterogenität innerhalb eines Instrumenttyps bzw. eine hohe Homogenität zwischen den Typen aufweisen.

Alle Instrumente bieten prinzipiell die Möglichkeit, die Verwendung der Mittel auf bestimmte Arten von Weiterbildungsmaßnahmen oder Weiterbildungsanbieter zu beschränken. Auch die Art der geförderten Kosten (z. B. indirekte vs. direkte Kosten) und die Häufigkeit der Inanspruchnahme können geregelt werden. Weitere Gestaltungsmerkmale sind in Tabelle 1 aufgeführt. Die vollständige Synopse befindet sich im Anhang zu diesem Bericht.

In vielen Fällen existierten zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes keine Evaluationsstudien oder existierende Studien waren nicht öffentlich einsehbar, sodass es in weiten Teilen an Informationen zur Inanspruchnahme und zum Erfolg der Instrumente mangelt.[6] Daher ist eine Beurteilung der Instrumente letztlich nur implizit durch die Kontrastierung mit den

[5] Das ‚Bildungssparen' ist eine Komponente des BMBF-Programms ‚Bildungsprämie' und wird in der vorliegenden Synopse nicht als eigenständiges Instrument erfasst.

[6] Der Projektantrag sieht vor, in solchen Fällen ergänzend Experteninterviews zu führen. Expertengespräche, die im Rahmen des genannten Drittmittelprojekts (s. u.) mit Weiterbildungsanbietern, Beratungsstellen, Mitarbeiter/-innen der zuständigen Ministerien, sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen geführt wurden (siehe KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011), lassen jedoch vermuten, dass die Akteure eine sehr subjektive Sicht auf den Erfolg der jeweiligen Instrumente haben. Insbesondere für Förderprogramme aus dem internationalen Raum erschien der erhebliche Aufwand, der mit qualitativen Interviews verbunden gewesen wäre, vor diesem Hintergrund kaum gerechtfertigt.

Erkenntnissen über die individuelle Entscheidungslogik und den entsprechenden Rückschlüssen auf eine zweckmäßige Gestaltung von Politikinstrumenten möglich.

Aus den Analysen zum individuellen Entscheidungsverhalten wurde abgeleitet, dass folgenden Aspekten bei der Gestaltung von Förderkonzepten besondere Bedeutung zukommt:

- Freiwilliges/verpflichtendes Beratungsangebot
- Zielgruppe
- Förderhöhe
- Förderturnus
- Eigenanteil
- Berücksichtigung "nicht-monetärer" Hemmnisse
- Überprüfung der Effizienz (Kosten-Nutzen-Analysen)

Die Synopse wurde hinsichtlich dieser Merkmale, ihrer Ausprägungen und ihrer Verbreitung in der Förderpolitik, sowie ihres Zusammenhangs mit dem Erfolg von Förderinstrumenten ausgewertet. Die Beurteilung erfolgte jedoch nicht separat für jedes Instrument, sondern gesammelt für das untersuchte Förderspektrum bzw. die identifizierten Instrumenttypen.[7] Die Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst. Nur in Einzelfällen wird auf die Erfahrung mit konkreten Förderkonzepten Bezug genommen. Beispielsweise greifen wir hin und wieder auf die Ergebnisse eines Experimentes mit Weiterbildungsgutscheinen zurück, das in der Schweiz durchgeführt wurde. Aufgrund des Designs und der Variation von Förderhöhe und Beratungsangebot ermöglicht dieses Experiment in Teilen (und unter der Annahme, dass der institutionelle Kontext keinen Effekt hat) verallgemeinerbare Aussagen zumindest für den Typ der Gutscheininstrumente und kann so viele fehlende Evaluationsstudien kompensieren (siehe MESSER/WOLTER 2009).

4. Ergebnisse

4.1 Beratung bei der Weiterbildungsförderung

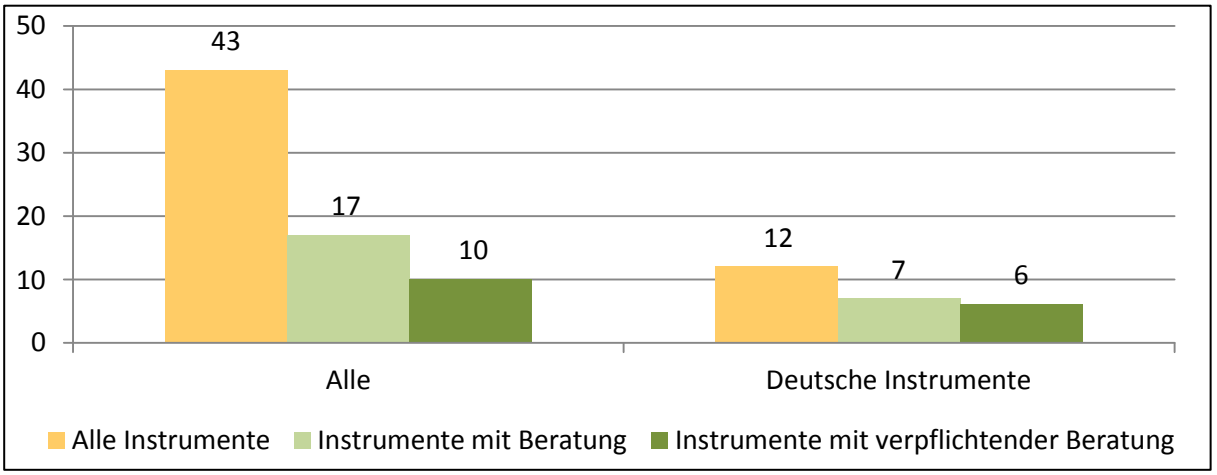
Beratung ist eine Komponente vieler finanzieller Förderungen, insbesondere der Gutscheininstrumente. 17 der 43 beschriebenen Instrumente machen Gebrauch von Beratungsleistungen, die vor der eigentlichen Kurswahl stattfinden (siehe Abbildung 2). Darunter ist in mindestens 10 Fällen die Beratung sogar verpflichtender Bestandteil. Vor allem bei den deutschen Konzepten scheint sich die verpflichtende Beratung durchgesetzt zu haben. 7 der 12 nationalen Instrumente integrieren eine Beratungsleistung; mit Ausnahme eines Falles ist diese für die Geförderten verpflichtend. In der Regel richtet sich die Beratungsleistung an alle Förderfähigen.

Über die Inanspruchnahme der Beratungsleistung liegen nur in vier Fällen Informationen vor. Bis auf einen Fall ist die Beratung obligatorisch und muss daher immer in Anspruch genommen werden. Nur in einem Fall wurde die Beratungsleistung freiwillig angeboten. Auffällig ist, dass es sich bei der Ausnahme um ein Instrument handelt, das nicht durch die Politik implementiert und anschließend im Auftrag der Politik evaluiert, sondern durch Wissenschaftler in einem Schweizer Experiment untersucht wurde. Es ist somit eines der wenigen Instrumente, die als tatsächlich unabhängig evaluiert gelten können und besitzt insofern einen hohen Aussagewert. Die Autoren der experimentellen Studie stellen vor allem fest, dass das mit den ausgegebenen Gutscheinen einhergehende freiwillige Beratungsangebot kaum genutzt

[7] Auf statistische Analysen musste angesichts der geringen Fallzahlen verzichtet werden. Die in diesem Bericht gemachten Aussagen basieren auf einer Interpretation der absoluten Fallzahlen und sind insofern nicht statistisch abgesichert.

wurde.[8] Dabei weisen sie darauf hin, dass das Beratungsangebot im Experiment bereits äußerst niedrigschwellig war.[9] Zudem erwies sich die Quote der Personen, welche die Förderung letztlich in Anspruch nahmen, als relativ unabhängig davon, ob zuvor das Beratungsangebot genutzt worden war oder nicht (MESSER/WOLTER 2009). Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme des Förderinstruments bereits gefallen ist, trägt Weiterbildungsberatung in dieser Form offensichtlich nicht wesentlich dazu bei, den Personenkreis, dessen Weiterbildungsverhalten im bildungspolitischen Fokus steht, zu einer Teilnahme zu aktivieren. So konstatiert etwa auch die Stiftung Warentest nach einem Test von Beratungsleistungen im BMBF-Förderinstrument ‚Bildungsprämie', dass Interessierte bereits vorab wissen sollten, „zu welchem Thema sie sich weiterbilden wollen" (STIFTUNG WARENTEST 2011, S. 26). Daraus ergibt sich, dass derartige Beratungsangebote nur das Ziel verfolgen können, bei bereits vorhandenem Weiterbildungsinteresse für die jeweilige Person geeignete Maßnahmen auszuwählen. Diesem Bestreben sind aber schon durch die hohen Anforderungen an die Berater Grenzen gesetzt: sie müssen im Idealfall auf die jeweiligen Fachgebiete geschult sowie pädagogisch oder psychologisch gebildet sein, um im Einzelfall beurteilen zu können, welche Maßnahmen den individuellen Neigungen und Eigenschaften der Weiterbildungsinteressierten am nächsten kommen. Darüber hinaus wird von ihnen ein Urteil über die Verwertbarkeit verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt erwartet.

Abbildung 2: Beratungsangebote bei der Weiterbildungsförderung (Anzahl Instrumente)



Quelle: Synopse, siehe Anhang A

Dies alles untermauert unsere Empfehlung, stärker auf aufsuchende Beratung zu setzen. Ziel sollte es dabei weniger sein, ein vorhandenes Weiterbildungsinteresse zu kanalisieren, als ein generelles Bildungsinteresse überhaupt erst zu wecken. Manche Instrumente mit obligatorischer Beratung richten sich zwar speziell an Beschäftigte in KMU und/oder geringqualifizierte Beschäftigte. Allerdings werden diese Fördermöglichkeiten offenbar nicht aktiv an die Betriebe und ihre Beschäftigten herangetragen, letztere müssen schon eigenständig Notiz von dem Angebot nehmen und einen Weiterbildungsbedarf bzw. ein Weiterbildungsinteresse haben, um darauf reagieren zu können. Ein aufsuchendes Element im eigentlichen Sinne ist in dem von uns betrachteten Ausschnitt aus der Förderlandschaft wohl nicht umgesetzt.

Es stellt sich allerdings zugebenermaßen die Frage, wie das Aufsuchen und die Überzeugungsarbeit in der Praxis realisiert werden sollen. Eine Möglichkeit wäre, die Zusammenarbeit der Sozialpartner zu fördern, damit diese auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

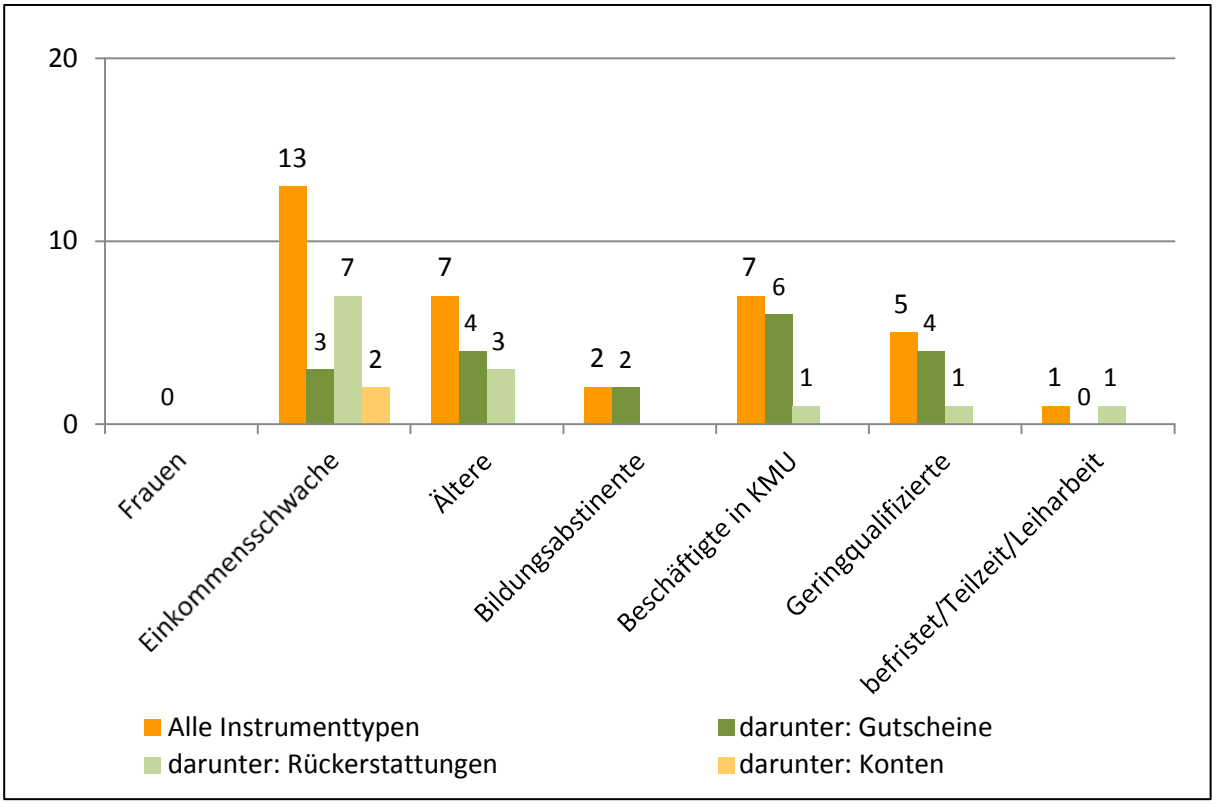
[8] Siehe http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ak_5-1_wolter.pdf.
[9] Die Beratung im Experiment wurde telefonisch angeboten. Man könnte einwenden, dass die Hürde dadurch z. B. für Migranten höher ist als bei einem persönlichen Gespräch, das dann aber einen höheren zeitlichen und organisatorischen Aufwand von den Beratungssuchenden verlangt.

gemeinsam Lösungen erarbeiten, mit Hilfe derer ganz bestimmte Zielgruppen erreicht werden können. Die ‚Sozialpartnerrichtlinie' des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist ein Schritt in diese Richtung. Weiterbildungs-/Qualifizierungsberater für Betriebe sind eine andere Möglichkeit, die z. B. in Hessen umgesetzt wird. Aber unabhängig davon, welche Institutionen oder Mittler man mit der aufsuchenden Beratung betraut, gefunden werden möglicherweise stets eher diejenigen, die bereits ein Weiterbildungsinteresse haben. Die im Rahmen des Drittmittelprojektes zum deutschen Förderspektrum befragten Weiterbildungsakteure äußerten sich bezüglich der Möglichkeiten zur Ansprache von bildungsfernen Personen skeptisch bis ratlos. Die Autoren der Studie merken zwar einschränkend an, dass der Erfolg in jedem Fall von Ort und Art der Ansprache abhängt, machen aber zumindest beispielhafte Vorschläge, wie die Aufmerksamkeit bildungsferner Personen gewonnen werden kann (siehe KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011). So bilden etwa Betriebe einen wichtigen Ort der Kontaktaufnahme. Auch die Nutzung kommunaler Strukturen bietet sich an (z. B. Jugendämter, Familienberatung). Nichtsdestotrotz erfordert die Gestaltung von Angeboten der aufsuchenden Beratung ein hohes Maß an Kreativität. Angesichts der großen Herausforderung, welche die Gestaltung erfolgversprechender Konzepte darstellt, wäre es natürlich wünschenswert, einen Beratungsbedarf erst gar nicht entstehen zu lassen. Dazu muss soweit möglich bereits in frühen Phasen der Erziehung die Aufmerksamkeit auf die verschiedenen Nutzenaspekte von Bildung gelenkt werden.

4.2 Zielgruppen von Förderungen

Die Mehrheit der Instrumente (26 von 43 insgesamt bzw. acht von zwölf in Deutschland) nimmt spezielle Zielgruppen (besonders) ins Visier. Abbildung 3 verdeutlicht die Förderschwerpunkte von Gutscheinen, Rückerstattungen und Bildungskonten. Die berücksichtigten Kredite und Stipendien nehmen bis auf eine Ausnahme keine solche Schwerpunktsetzung vor, was plausibel erscheint, da ihr Zweck nicht an sozio-demografische Merkmale gebunden ist. Sie sollen prinzipiell jedem zur Verfügung stehen.

Abbildung 3: Zielgruppen von Weiterbildungsförderung (Anzahl Instrumente)



Quelle: Synopse, siehe Anhang A

Als Schwerpunkt wurde es angesehen, wenn eine (oder mehrere) der dargestellten Zielgruppen im Sinne eines expliziten Förderkriteriums als exklusiv förderberechtigt gelten können oder wenn für die jeweilige Zielgruppe zumindest erleichterte Förderbedingungen bzw. höhere Fördersätze genannt werden. Wenn prinzipiell alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Zielgruppe gehören, reicht also die Nennung einer Schwerpunktgruppe allein, z. B. ohne nähere Bestimmung von Förderquoten oder entsprechend operationalisierten Förderkriterien, nicht aus. Beispielsweise werden Geringqualifizierte in den Beschreibungen häufig als Zielgruppe erwähnt, die Operationalisierung der Zielgruppe erfolgt aber über Einkommensgrenzen. Ausnahmsweise wurden die Instrumente auch ohne diese Voraussetzungen zu bestimmten Förderschwerpunkten zugeordnet, wenn diese bereits in der Zielsetzung des Instrumentes genannt werden, wie z. B. im Fall des Training-Cheque der Region Limousin in Frankreich.

Einkommensschwache sind nach diesen Kriterien die am häufigsten berücksichtigte Zielgruppe. 13 Instrumente richten sich durch das Vorhandensein von Einkommensgrenzen zumindest implizit an diese Personengruppe. Auch auf Ältere, Beschäftigte in KMU, und Geringqualifizierte konzentriert sich eine nennenswerte Zahl an Förderkonzepten. Eher selten wird das Kriterium der Bildungsabstinenz angewandt. Auch Leiharbeitnehmer, befristet Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte finden nur selten besondere Berücksichtigung.

Die Förderung Geringqualifizierter entspricht den Empfehlungen des ersten Projektteils bezüglich anzusprechender Zielgruppen. Dass häufig Einkommensgrenzen gesetzt werden, ist entweder durch das Ziel, Geringqualifizierte anzusprechen, oder durch ein Umverteilungsmotiv zu erklären. Ältere und Beschäftigte in KMU werden gefördert, weil sie bei betrieblich finanzierten Weiterbildungsaktivitäten seltener Berücksichtigung finden. Hier stehen Gerechtigkeitsaspekte im Vordergrund. Eine entsprechende Empfehlung findet sich im ersten Projektteil nicht, da dort lediglich unter dem wohlfahrtsökonomischen Paradigma ein mögliches Rationalitätsversagen untersucht wurde. Gerechtigkeitsargumente hingegen sind kaum wissenschaftlich zu fundieren, da eine allgemein akzeptierte Definition von Gerechtigkeit nicht existiert. Schließlich dürfte es bei der Förderung von Beschäftigten in KMU aber nicht zuletzt auch um die Förderung des Mittelstands gehen, weswegen entsprechende Fördermaßnahmen nicht selten in wirtschaftspolitischen Ressorts angesiedelt sind.

Frauen werden allerdings durch kein Instrument besonders gefördert (auch wenn Frauen häufig als Zielgruppe angegeben werden). Dies widerspricht zwar auf den ersten Blick den Auswertungen der Personenbefragung, die zeigten, dass Frauen eine signifikant niedrigere Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung haben als Männer. Allerdings konnte nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hierbei um einen Scheineffekt handelt, der durch die häufigere Befristung und den erschwerten Zugriff der Frauen auf das Haushaltseinkommen bedingt ist. Dass es kaum spezielle Förderungen für Frauen gibt, mag insofern auch daran liegen, dass die von finanziellen Restriktionen betroffenen Frauen auch durch Förderinstrumente für Einkommensschwache erfasst werden. Ein anderer Grund ist möglicherweise, dass Frauen in der Praxis nicht nachweisbar seltener an individuell-berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen als Männer.[10]

Es könnte vermutet werden, dass eine Zielgruppenorientierung bei Gutscheinen (die oft ausdrücklich als unbürokratisches Instrument beworben werden) angesichts des Aufwands für die Prüfung von Fördervoraussetzungen, seltener anzutreffen ist. Offenbar weisen Gutscheine, Rückerstattungen und Konten aber ähnlich häufig eine Zielgruppenorientierung auf. Allerdings unterscheiden sich die Schwerpunkte: während Gutscheine vor allem zur Förderung

[10] Allerdings geben Frauen im Durchschnitt geringere Beträge für ihre Weiterbildung aus (siehe BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006). Der Schluss liegt nahe, dass sie weniger umfangreiche und günstigere Kurse belegen.

von Beschäftigten in KMU, Geringqualifizierten und Älteren eingesetzt werden, gelten bei Rückerstattungen oft Einkommensgrenzen, was vermutlich höheren Prüfungs- bzw. Nachweisaufwand verursacht.

Etwa ein Drittel der Gutscheine, Rückerstattungen und Konten setzt keinen der genannten Schwerpunkte. Angesichts der Problematik von Mitnahmeeffekten steht die Zweckmäßigkeit einer Förderung für die Gesamtheit der Beschäftigten (die Hälfte dieser Instrumente fördert auch Arbeitslose) allerdings in Frage. Sie drückt das politische Bestreben aus, auf breiter Basis die Beteiligungsquoten zu erhöhen um nationale und internationale Benchmarks zu erreichen. Die eigentlichen Gründe für die im Vergleich geringeren Beteiligungsquoten werden dabei eher selten hinterfragt. Das Schweizer Gutscheinexperiment zeigt, dass eine Eingrenzung der Zielgruppe auf Personen mit niedrigerem Bildungsstand sich eignet, um Mitnahmeeffekte gering zu halten (MESSER/WOLTER 2009). Allerdings werden hierdurch Personen mit bereits höherem Bildungsstand ausgeschlossen, auch wenn sie starken finanziellen Restriktionen unterliegen. Unklar ist außerdem, wie z. B. ein fehlender Bildungsabschluss durch die Administration überprüft werden soll. Im Zweifel kann die „Nicht-Vorlage“ eines Zeugnisses nicht als Beleg für ein Fehlen des Abschlusses gelten. In der Praxis berücksichtigen Förderungen daher häufig die Einkommenssituation, in Deutschland derzeit z. B. die Bildungsprämie des BMBF und der Weiterbildungsscheck Sachsen.[11]

Einige Förderinstrumente (z. B. Bildungsscheck NRW, Sonderprogramm ‚WeGebAU‘ der Bundesagentur für Arbeit) begünstigen zudem Personen, die in einem näher bestimmten Zeitraum vor der Förderung nicht an Weiterbildung teilgenommen haben (Bildungsabstinente). Sofern Förderungen dem Zweck dienen, finanzielle Barrieren zu reduzieren, wäre eine solche Beschränkung der Zielgruppe nicht zwingend logisch. Denn finanzielle Barrieren können für bildungsinteressierte Personen auch vorliegen, wenn es ihnen in den Vorjahren bereits einmal möglich war, Weiterbildung selbst zu finanzieren. Allerdings überschneiden sich in den genannten Fällen die Kriterien bezüglich Bildungsabstinenz und Einkommen nicht, sodass in diesen Fällen zumindest eine konsistente Konzeption zugrunde liegt.

4.3 Förderhöhe, Förderturnus, Eigenanteil

Die maximalen Förderbeträge der untersuchten Instrumente variieren stark (siehe Tabelle 2). Betrachtet werden alle Gutscheine, Rückerstattungen, Konten, Kredite und Stipendien, für die Angaben in Euro vorliegen (insgesamt 36 Instrumente).

Tabelle 2: Maximalförderbeträge von Förderaktivitäten (Anzahl Instrumente)

	bis 300 €	bis 500 €	bis 1.000 €	über 1.000 €	unbegrenzt	k.A.
Gutschein	1	6	-	1	-	6
Rückerstattung	2	5	2	6	1	1
Konto	-	-	1	1	-	-
Kredit	-	-	-	-	-	1
Stipendium	-	-	1	1	-	-
Gesamt	3	11	4	9	1	8

Quelle: Synopse, siehe Anhang A, berücksichtigt sind nur Instrumente, für die Angaben in Euro vorliegen.

[11] Vergleiche hierzu die Argumentation bei der Ableitung der Empfehlungen aus den Befragungsergebnissen in Teil 1 des Projektes (WALTER/MÜLLER 2012): Politisch kann es gewollt sein, durch eine Weiterbildungsförderung finanzielle Härten auszugleichen. Eine solche Förderung ist dann aber nicht durch ein Rationalitätsversagen zu begründen.

Nur drei Instrumente setzen die Förderung unter 300 Euro an (in der Tabelle nicht erfasst sind der schottische und walisische Gutschein mit Förderhöhen von 100 bis 200 Pfund). Eine deutliche Mehrzahl der Förderungen leistet höhere Zuschüsse, elf Instrumente bis zu 500 Euro, vier Instrumente bis zu 1.000 Euro, und neun Instrumente gewähren sogar noch höhere Zuschüsse. Die zwölf deutschen Instrumente weisen alle Förderhöchstbeträge von mindestens 500 Euro auf. Die Bildungsprämie des BMBF etwa wurde nach kurzer Laufzeit von 150 Euro auf 500 Euro aufgestockt. In einem Fall, dem sächsischen „Weiterbildungsscheck", sind die Förderbeträge gar nicht explizit begrenzt. Bei fünf der (unter Berücksichtigung von Instrumenten außerhalb der Euro-Zone) insgesamt 43 untersuchten Instrumente ist nur bekannt, dass die Förderung in der Höhe begrenzt ist, nicht jedoch die Höhe der Grenze. In drei Fällen liegen keine Angaben darüber vor, ob ein Höchstbetrag existiert oder nicht. Gutscheine weisen tendenziell geringere Förderhöhen auf. Höhere Beträge ab 1.000 Euro werden hingegen in der Regel nur als Rückerstattung oder im Rahmen von Bildungskonten vergeben. Fast jedes zweite Instrument gewährt unterschiedlich hohe Leistungen für verschiedene Zielgruppen.

Angesichts der Ergebnisse des ersten Projektteils, nach denen auch Förderbeträge um 150 Euro bereits eine Wirkung entfalten müssten, überrascht es, dass die politische Praxis oft auf deutlich höhere Unterstützungsleistungen setzt. Die Ergebnisse des Schweizer Gutscheinexperimentes können diesen Widerspruch möglicherweise aufklären: Bezüglich der Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen durch Förderberechtigte ließ sich im Experiment feststellen, dass die Einlösequote mit dem Nominalwert der Förderung stieg. Insbesondere für den Gutschein über 200 CHF (ungefähr 160 Euro) ließen sich keine über Mitnahmen hinausgehende Einlösungen feststellen. Die Empfänger niedrig dotierter Gutscheine nahmen aber, auch wenn sie den Gutschein nicht einlösten, trotzdem häufig an Weiterbildung teil. Offenbar war also der Aufwand des Einlösens bei geringen Förderhöhen zu groß. Die Empfehlungen des Projektteils 1 beruhten aber ausschließlich auf dem Ergebnis, dass finanzielle Restriktionen die Zahlungsbereitschaft reduzieren und ließen den Einlöseaufwand außer Acht. In der Praxis zeigt sich also offensichtlich, dass der Förderbetrag einen relevanten Anreiz setzen muss, der ausreicht, neben den Weiterbildungskosten auch den mit der Förderung verbundenen bürokratischen Aufwand zu kompensieren.

Die Mehrheit der Förderkonzepte setzt neben dem Zuschuss auf einen Eigenbeitrag der Geförderten (23 von 36 Instrumenten der Eurozone). Die genaue Höhe ist in vier Fällen unbekannt. Bei den verbleibenden Konzepten beträgt er etwa zu gleichen Teilen unter 50 %, genau 50 % oder über 50 %. Tabelle 3 stellt den zu erbringenden Eigenanteil und die Förderhöchstbeträge bei den Instrumenten gegenüber. Tendenziell erheben Förderaktivitäten mit niedrigeren Förderhöchstbeträgen höhere Eigenbeiträge. Dies mag sich so erklären lassen, dass niedrige Förderungen eher als Anreiz eingesetzt werden, um auch private Mittel zu erschließen, während höhere Förderungen möglicherweise eben gerade das Ziel verfolgen, die selbst zu tragenden Kosten einer Weiterbildung für die Geförderten möglichst gering zu halten, wie etwa bei der deutschen AFBG-Förderung.[12] Denn hohe Eigenanteile bei gleichzeitig hohen Förderbeträgen stellen natürlich für die Geförderten weiterhin eine beträchtliche Hürde dar.

Förderungen werden im Allgemeinen entweder einmalig oder jährlich gewährt. Konzepte, die einen anderen als jährlichen Förderrhythmus vorsehen, sind die Ausnahme. Einen Spezialfall bilden die Konten. Die selbst angesparten Beträge können in der Regel zu beliebigen Zeitpunkten in Anspruch genommen werden. Die Förderung kann entweder als jährliche oder einmalige Prämienzahlung erfolgen oder im Moment der Inanspruchnahme von angesparten Mitteln. Auch die Förderung mit Bildungskrediten ist nicht zeitlich restringiert. Viel-

[12] Der effektiv mögliche Zuschuss variiert hier allerdings stark. Je nachdem ob z. B. die gewährten Darlehen im Nachhinein wegen Betriebsgründung teilerlassen werden oder nicht, kann der Zuschuss für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren deutlich über 50 % betragen. Der Zuschuss zum Lebensunterhalt beträgt 44 %.

mehr kann ein neuer Kredit in der Regel nach Abzahlung des alten aufgenommen werden. Stipendien werden prinzipiell nur einmalig gewährt.

Zumindest für die deutschen Instrumente lässt sich außerdem konstatieren, dass Förderungen tendenziell niedriger dotiert sind, wenn sie häufiger gewährt werden. Einige Förderungen (sieben Instrumente in Deutschland und im Ausland) laufen im Übrigen über einen längeren Zeitraum bei einmaliger Antragstellung. Es handelt sich dabei um Instrumente mit hohen Förderbeträgen, vier Rückerstattungs-Instrumente, die beiden erfassten Stipendien, sowie ein Bildungskonto. Bei diesen Förderungen erfolgt die Auszahlung der Förderbeträge in bestimmten zeitlichen Abständen.

Tabelle 3: Maximalförderung und Eigenanteil in Förderinstrumenten (Anzahl Instrumente)

	bis 300 €	bis 500 €	bis 1.000 €	über 1.000 €	unbegrenzt	k.A.	Gesamt
Eigenanteil=0	-	1	1	1	-	6	9
< 50%	-	2	-	5	1	-	8
50%	1	3	1	1	-	1	7
>50%	2	4	-	2	-	-	8
k.A.	-	1	2	-	-	1	4
Gesamt	3	11	4	9	1	8	36

Quelle: Synopse, siehe Anhang A, berücksichtigt sind nur Instrumente, für die Angaben in Euro vorliegen.

Welches der zweckmäßigere Weg ist, hängt u. E. vor allem vom Ziel der Förderung ab. Mit Förderbeträgen unter 500 Euro lassen sich vor allem kürzere Maßnahmen fördern. Steht das im Projekt-Teilbericht 1 diskutierte Umverteilungsmotiv im Mittelpunkt des Förderinteresses, spricht zunächst nichts gegen niedrigere Förderungen, solange der bürokratische Aufwand für die Geförderten im Vergleich zum Förderbetrag nicht zu hoch ist. Das Schweizer Gutscheinexperiment legt aber nahe, dass 150-200 Euro nicht ausreichen. Geht es bei der Förderung hingegen primär um die Behebung von Rationalitätsmängeln, dürfte mit niedrigen Förderbeträgen häufig die Hoffnung verbunden werden, Anschubeffekte zu bewirken, also bildungsabstinente Personen nachhaltig für die Weiterbildung zu gewinnen. Denn die so geförderten Weiterbildungen dürften meist nicht sehr umfangreich sein und für sich genommen einen eher überschaubaren Kompetenzzuwachs bewirken. Daher hofft man, dass es einen bedeutenden Anteil an Geförderten gibt, für die Weiterbildung neu ist und die zudem künftig stärker eigene Mittel in ihre Weiterbildung investieren. Dafür gibt es aber bislang kaum unterstützende Evidenz (siehe auch Abschnitt 4.5).[13] So gesehen und unter Berücksichtigung des mit Förderung verbundenen bürokratischen Aufwands hat es durchaus seine Rechtfertigung, dass die in der Praxis beobachtbaren Förderbeträge im Vergleich zu den aus Projektteil 1 abgeleiteten Empfehlungen tendenziell eher höher angesetzt werden. So wird gewährleistet, dass auch umfangreichere Fort- und Weiterbildungen, die tatsächlich einen nachweisbaren und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzzuwachs bewirken, belegt werden können. Um die öffentlichen Budgets nicht zu überlasten, könnte die Förderfrequenz entsprechend reduziert werden.

Bei den Kreditinstrumenten besteht der Zuschuss in den erlassenen oder reduzierten Zinsen. Da es sich dabei um geringe Kosten im Vergleich zum gesamten Weiterbildungsaufwand handeln dürfte, ist nicht unbedingt davon auszugehen, dass günstige Kredite finanziell restringierten Personen mit Bildungsinteresse eine weitreichende Hilfe bieten. Einen stärkeren Anreiz dürften Kredite bewirken, wenn auch das Ausfallrisiko von der öffentlichen Hand

[13] Zudem ist es fraglich, ob Anschubeffekte bei Rationalitätsmängeln überhaupt erwartet werden dürfen (vgl. die Diskussion im Abschnitt 5.3.3 des Projekt-Teilberichts 1).

übernommen wird. Nichtsdestotrotz steht zu vermuten, dass mit dem Zustand der Verschuldung ein gewisser Abschreckungseffekt verbunden ist.

4.4 Berücksichtigung nicht-monetärer Hemmnisse in Förderungen

Nichtmonetäre Hemmnisse sind schwer zu definieren, denn in der Regel können Restriktionen, die auf den ersten Blick nicht-monetärer Art sind, wie etwa der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung o. ä., zumindest in gewissen Grenzen durch finanziellen Aufwand reduziert werden, was sie insoweit auch immer teilweise zu monetären Restriktionen macht. Sie sind daher prinzipiell auch durch finanzielle Einzelförderung behebbar, obgleich strukturelle oder ordnungspolitische Maßnahmen oft der näherliegende Weg sein mögen. Beispielsweise können durch die Bezuschussung von Reise- und Unterkunftskosten im Rahmen von Weiterbildungen Personen in strukturschwachen oder ländlichen Gebieten gefördert werden, die in ihrer Nähe nur ein beschränktes Weiterbildungsangebot vorfinden. Ähnliches gilt für die Kosten der Kinderbetreuung.

Aus der Synopse gehen immerhin zwölf Instrumente hervor, die explizit auch Reise- und Unterkunftskosten fördern. Einige (fünf Instrumente) werden naheliegender Weise auf Rückerstattungsbasis oder durch Konten gewährt. Oft werden aber auch aus dem Anlass einer Weiterbildung heraus Pauschalen gezahlt, die zur Deckung von Lehrgangskosten und/oder indirekten Kosten verwendbar sind, ohne dass diese näher spezifiziert sind (wie zum Beispiel bei den Stipendien). Gutscheine decken in aller Regel keine indirekten Ausgaben ab.

Elf Instrumente gewähren Zuschüsse zu den Ausgaben für Kinderbetreuung. Im Großen und Ganzen handelt es sich dabei um die gleichen Instrumente. Bezüglich der indirekten Kostenförderung besteht allerdings noch Gestaltungspotenzial in der Förderlandschaft. Denn bei ohnehin noch zu erbringenden Eigenanteilen für Lehrgangskosten in Höhe von rund 50 % können diese Nebenkosten einer Weiterbildung die Hürde bedeutend erhöhen und den Effekt der Förderung für die betroffenen Gruppen verpuffen lassen.[14] Bezüglich des Erfolgs von Modellen, die auch indirekte Kosten fördern, sind schwer Aussagen möglich. Mitnahmeeffekte werden in der Synopse nicht häufiger erwähnt als bei den übrigen Instrumenten. Allerdings gehören die meisten Instrumente, die durch ihren bürokratischen Aufwand auffallen, zu dieser Gruppe (sechs von zehn). Dieser Befund schwächt die Empfehlung hinsichtlich einer stärkeren Berücksichtigung indirekter Kosten etwas ab und legt nahe, dass dies - je nach Förderzweck - nicht für jedes Instrument angemessen sein muss.

Ein weiteres Hemmnis ist durch unflexible Arbeitszeiten gegeben. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten wäre eine Möglichkeit zur Lösung des Problems. Diese haben prinzipiell nichts mit den hier diskutierten Bildungskonten gemeinsam, auf denen Geldbeträge angespart und gefördert werden. Denkbar wäre zwar, auf Bildungskonten auch das Ansparen von Arbeitszeit (Überstunden) für Weiterbildungszwecke zu erlauben. Ein solches Instrument ist jedoch nicht Bestandteil der Synopse gewesen. Zudem bietet ein solches Modell in diesem Sinn keine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit als normale Arbeitszeitkonten. Es ermöglicht dem Arbeitnehmer lediglich, seinen finanziellen Beitrag durch das Einbringen von Freizeit zu ersetzen und dadurch möglicherweise in den Genuss einer Förderung durch den Arbeitgeber oder den Staat zu gelangen.

[14] Informelle Weiterbildung wird im Übrigen mit keinem Instrument gefördert. Allerdings ist dies auch kaum möglich, da nur schwer zu kontrollieren wäre, ob eine solche Bildungsmaßnahme tatsächlich stattgefunden hat oder nicht. Am ehesten wäre eine solche Förderung noch für Betriebe denkbar.

4.5 Überprüfung der Effizienz von Förderungen

Hinsichtlich der Wirksamkeit von Förderinstrumenten kann grundsätzlich zwischen positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation der Begünstigten (Einkommenssteigerungen, beruflicher Aufstieg, Aufnahme einer interessanteren Tätigkeit; bei Arbeitslosen: Aufnahme einer Beschäftigung), einer (nachhaltigen) Erhöhung des Anteils an Weiterbildungsnachfragern, sowie einer Verringerung der Disparitäten im Rahmen der Weiterbildungsbeteiligung, unterschieden werden. Um zu Aussagen über die Kosten-Nutzen-Relation zu gelangen, sind außerdem die Kosten der Förderung, die Kosten der Umsetzung, der bürokratische Aufwand sowie unerwünschte Nebeneffekte wie Mitnahmeeffekte, Interaktionseffekte mit bestehenden Instrumenten, Probleme im Programm-Marketing oder andere Umsetzungsprobleme zu berücksichtigen.

Die Informationslage zur Wirkung der untersuchten Förderaktivitäten ist allerdings ernüchternd. Insbesondere für auf kleinere Regionen begrenzte Instrumente liegen oftmals keine Evaluations- oder wissenschaftliche Begleitstudien vor. Für einige Instrumente sind durchgeführte Evaluationen darüber hinaus nicht öffentlich zugänglich. Wurden Evaluationen bzw. eine wissenschaftliche Begleitung durchgeführt, so beschränken diese sich ferner häufig auf die Inanspruchnahme des Instruments und erstrecken sich nicht auf Veränderungen der Beschäftigungssituation der Begünstigten. Dies dürfte einerseits am hohen Aufwand für die Messung der Wirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg liegen. Andererseits ist die Frage, ob Weiterbildung tatsächlich positive Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von Individuen hat, der Förderung eher vorgelagert. Sie stellt sich ganz allgemein und unabhängig davon, ob die Weiterbildung gefördert wurde oder nicht. Daher muss sie nicht für jedes Förderinstrument separat beantwortet werden, sondern durch allgemeine wissenschaftliche Studien. Es ist also davon auszugehen, dass entsprechende positive Effekte bei einer Förderung vorausgesetzt werden.[15]

Aussagen über die Zahl der Förderfälle (ausgegebene Gutscheine/Konten etc.) und die Höhe der eingesetzten Mittel sind vergleichsweise häufig zu finden. In einigen Fällen, z. B. dem Bildungsscheck NRW, werden die Instrumente so stark nachgefragt, dass Zuschüsse über eine Anpassung der Förderrichtlinien nachträglich reduziert wurden, um eine Nutzung durch möglichst viele Personen gewährleisten zu können. Die Nachfrage ist allerdings kein wirkliches Erfolgskriterium.[16] Kenntnis von der Existenz einer mehr oder weniger fundierten wissenschaftlichen Studie mit evaluativen Inhalten haben wir nur bei gut einem Viertel der Instrumente erlangt, in Deutschland etwa für die Instrumente ‚Bildungsprämie', ‚Qualifizierungsscheck Hessen' und ‚Bildungsscheck NRW'.[17] In sechs Fällen wurde hierfür eine Befragung bei den Geförderten durchgeführt, unter anderem dem hessischen und dem nordrhein-westfälischen Gutschein.[18]

---

[15] Um diese Frage wissenschaftlich zu untersuchen, sind jedoch Langzeituntersuchungen notwendig (Erfolge dürften sich nur in wenigen Fällen unmittelbar an die Teilnahme an einer Maßnahme anschließen). Zudem müssen neben den sich weiterbildenden Individuen auch Kontrollgruppen in die Untersuchungen einbezogen werden. Und selbst dann stellt es eine große Herausforderung dar, Arbeitsplatzwechsel, berufliche Aufstiege und die Aufnahme von beruflichen Tätigkeiten kausal auf vergangene Weiterbildungsteilnahmen zurückzuführen. Dies gilt insbesondere für weniger umfangreiche Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsfortbildung. Tatsächlich existieren Studien, welche z. B. die Lohneffekte von Weiterbildung vollständig auf in der Regel unbeobachtete Faktoren wie Motivation oder ‚Ability' zurückführen. Für einen Überblick über Studien zum Nutzen der Weiterbildung siehe SCHMID (2008).

[16] Auch die Reduzierung der Förderbeträge ist nicht unbedingt sinnvoll. Die Mittel reichen zwar für mehr Förderfälle, aber die dann durchgeführten Weiterbildungen sind wahrscheinlich auch weniger umfangreich und haben möglicherweise geringere Auswirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg der Geförderten. Stattdessen müssten dann, wenn das erklärte Förderziel ernst genommen wird, die Mittel erhöht werden.

[17] Dies bedeutet ausdrücklich nicht, dass andere Evaluationen nicht existieren. Im Rahmen des zeitlich befristeten und mit knappen Ressourcen ausgestatteten Projektes haben die mit der Bestandsaufnahme betrauten Mitglieder des Projektteams aber keine Kenntnis von weiteren Studien erlangt.

[18] In einem Fall wurde eine Befragung durchgeführt, aber offenkundig keine Evaluationsstudie.

Nur bei sechs Instrumenten fanden wir Aussagen über die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Angaben über das Erreichen selbst gesteckter Ziele existieren für zwei Instrumente. Angaben über Mitnahmeeffekte und/oder Anschubeffekte liegen für immerhin zwölf und Aussagen über die Kosten-Nutzen-Relation in drei Fällen vor. Umsetzungsprobleme, Probleme aufgrund von Wechselwirkungen mit anderen Instrumenten sowie Defizite bei Programmmarketing bzw. im Bekanntheitsgrad fanden in der ausgewerteten Literatur keine Erwähnung. Nur in drei Fällen wurde der bürokratische Aufwand bzw. der Verwaltungsaufwand der Förderung (z. B. aus Sicht der Förderberechtigten bei Beantragung oder aus Sicht der Behörden bei der Prüfung von Fördervoraussetzungen) thematisiert.

Insgesamt bestehen damit nur in 17 Fällen überhaupt Anhaltspunkte für eine Beurteilung der Förderaktivität. Am ausführlichsten ist die Informationslage bei den Gutscheinen und Konten, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass es sich hierbei um jüngere und vor allem neue Instrumente handelt, die konsequenter in ihrer Wirkungsweise überprüft werden.

Für eine zusammenfassende Beurteilung von Instrumenten betrachten wir im Folgenden die Kosten-Nutzen-Effizienz als entscheidende Größe, da sie alle relevanten Aspekte vereint. Selbst gesteckte Ziele hingegen sind kein objektiver Erfolgsmaßstab, weswegen sie aus unserer Sicht auch bei einer Evaluation des Programmerfolges kein Kriterium sein sollten. Wir lassen sie nicht einmal als notwendiges Erfolgskriterium zu, da aus Kosten-Nutzen-Sicht z. B. auch Programme prinzipiell erfolgreich sein können, die hinter ihren selbst gesteckten Zielen zurück bleiben, wenn der tatsächliche unter dem prognostizierten Förderbedarf liegt. Auch das Programmvolumen selbst (und insofern auch reine Output-Indikatoren, die damit unmittelbar zusammenhängen) ist für sich genommen noch kein Erfolgskriterium. Ihm stehen nämlich auch in entsprechendem Umfang Kosten gegenüber. Die wichtigste Größe zur Beurteilung sind daher potenzielle Anschubeffekte, also die Eignung des Programms, Effekte zu bewirken, denen zukünftig keine öffentlichen Kosten mehr gegenüber stehen.[19] Zudem müssen Mitnahmeeffekte berücksichtigt werden. Sie stellen die wichtigste Information auf der Kostenseite dar, weil sie angeben, in welchem Umfang die öffentlichen Mittel lediglich an die Stelle privater Mittel getreten sind. Schließlich sind Informationen zum bürokratischen Aufwand der Beantragung oder der Prüfung von Anträgen ein wichtiges Erfolgskriterium, weil sie die mit einem gegebenen Programmvolumen erzielbaren Effekte reduzieren. Das Ausmaß der (ggf. vorübergehenden und nicht um Mitnahmeeffekte bereinigten) Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung hingegen ist für sich genommen kein geeignetes Erfolgskriterium, da sie sich (bei voller Auslastung) bereits automatisch aus dem Programmvolumen und der Förderhöhe ergibt.[20] Die Inanspruchnahme bzw. Auslastung eines Programms mag zwar aus Sicht der Programmverantwortlichen ein wichtiges Erfolgskriterium sein, weil die Beurteilung der eigenen Arbeit damit zusammenhängt. Über den wahren Programmerfolg gibt jedoch auch die Auslastung ohne Einbeziehung von Mitnahmeeffekten, Anschubeffekten und Bürokratiekosten keinerlei Aufschluss. Letztere Aspekte liefern hingegen bereits für sich genommen Hinweise darauf, wie effizient die Mittel eingesetzt wurden. Anzumerken ist allerdings, dass der Bekanntheitsgrad eines Instrumentes (der nicht automatisch mit einer hohen Inanspruchnahme einhergehen muss) ein notwendiges Erfolgskriterium darstellt.

Entsprechend diesen Überlegungen konnte für zwölf Instrumente eine binäre Gesamteinschätzung (‚eher positiver Gesamterfolg' bzw. ‚eher negativer Gesamterfolg') abgeleitet werden. Sie kann natürlich nur äußerst grobe Hinweise auf eine sinnvolle Konzeption liefern. Besser fundierte Aussagen sind aber angesichts der Informationslage sowie der beschränkten Ressourcen für die Auswertungsarbeiten im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich. Es wurde wie folgt vorgegangen: War in den verwendeten Sekundärquellen die Rede von einer positiven Kosten-Nutzen-Relation, so wurde das entsprechende Instrument als erfolg-

[19] Der Arbeitsmarkterfolg wird in der Regel nicht als Evaluationskriterium herangezogen, da hinter jeder Förderung implizit die Annahme steckt, dass Weiterbildung den Arbeitsmarkterfolg begünstig. Diese Hypothese wäre nicht im Rahmen der Evaluation einzelner Förderinstrumente, sondern ganz grundsätzlich zu überprüfen.

[20] Der Erfolg oder Nettoeffekt eines Programms wird demzufolge hier definiert als Nettoeffekt = Programmvolumen*Auslastungsgrad+Anschubeeffekte-Mitnahmeeffekte-Bürokratiekosten.

reich verbucht. War keine entsprechende Aussage vorhanden, so diente die Beurteilung von Anschubeffekten in den verwendeten Quellen als Erfolgsmaßstab. Lagen auch hierzu keine Angaben vor, so wurden Aussagen zu Mitnahmeeffekten als Erfolgsmaßstab herangezogen, die erkennen ließen, dass diese eher gering oder eher hoch waren/sind. Waren Prozentwerte angegeben, so stuften wir Mitnahmeeffekte über 50% als hoch, und unter 10% als gering ein. Werte dazwischen wurden nicht interpretiert, wenn nicht gleichzeitig der Text eine Einstufung als „gering" oder „hoch" vornahm. Waren schließlich weder eine Einordnung der Anschub- noch der Mitnahmeeffekte auffindbar, so dienten Aussagen zum bürokratischen Aufwand des jeweiligen Instruments/Programms als Richtschnur. Dabei ist stets zu bedenken, dass die aus den verwendeten Quellen herauszulesenden Beurteilungen in der Regel nicht auf einer wissenschaftlichen Evaluation beruhen. Stellenweise war nicht erkennbar, ob die Urteile überhaupt auf „harten" Indikatoren beruhen oder eher einer persönlichen Einschätzung der Autoren entspringen. Zu beachten ist außerdem, dass durch die gewählte Vorgehensweise nur jeweils eines der genannten Kriterien (Kosten-Nutzen-Effizienz, Anschubeffekte, Mitnahmeeffekte, Bürokratieaufwand) in der entsprechenden Prioritäts-Rangfolge zum Tragen kam. Aber auch Versuche mit etwas komplizierteren Bepunktungs-Verfahren führten zu keinem wesentlich anderen Ergebnis. Zudem hätte jedes komplexere Verfahren eine Zuverlässigkeit der Beurteilung vorgespiegelt, die angesichts der teils vagen Aussagen in der Literatur und der beschränkten Zahl an Instrumenten, für die überhaupt evaluative Aussagen vorlagen, ohnehin nicht gegeben gewesen wäre.

Fünf Instrumente erhielten durch die beschriebene Prozedur eine positive Beurteilung, sieben eine negative. Die positiv beurteilten Instrumente sind fast alle (vier von fünf) Gutscheine. Umgekehrt betrachtet findet sich unter den Gutscheinen auch ein größerer Anteil an positiv beurteilten Instrumenten als unter den anderen Gruppen. Möglicherweise haben Gutscheine demzufolge Vorteile gegenüber Konten und Rückerstattungen. Bei Stipendien sowie den Krediten ist ein Urteil auf Basis der gesichteten Literatur nicht möglich.

Für die negativen Beurteilungen sind vor allem Mitnahmeeffekte verantwortlich. Fünf der zwölf beurteilten Instrumente weisen Mitnahmeeffekte von über 50% auf, fünf weitere immerhin noch nennenswerte Effekte, meist nahe bei 50%. Sechs dieser zehn Instrumente waren Gutscheine. Dies verdeutlicht, welche Relevanz diese Problematik offensichtlich besitzt. Kredite und Stipendien sind hiervon naturgemäß nicht betroffen, und Rückerstattungen vergleichsweise seltener als Gutscheine. Förderkonzepte mit Höchstbeträgen bis zu 500 Euro werden im Vergleich zu Konzepten, die höhere Beträge vorsehen, überproportional häufig genannt. Das Schweizer Gutscheinexperiment liefert einen ähnlichen Befund. Durch Gutscheine unterschiedlichen Nennwertes konnte gezeigt werden, dass Mitnahmeeffekte mit zunehmender Förderhöhe abnehmen (MESSER/WOLTER 2009).

Vergleichsweise häufig treten Mitnahmeeffekte bei Instrumenten auf, die Geringqualifizierte als Zielgruppe nennen (drei von fünf Instrumenten). Dies ist insofern überraschend, als die Erfahrungen des Schweizer Gutscheinexperimentes zeigten, dass Mitnahmeeffekte positiv mit dem höchsten erreichten Abschluss korrelieren; die gezielte Ansprache Geringqualifizierter wird von den Autoren der Experimentalstudie folglich als Möglichkeit gesehen, Mitnahmeeffekte gering zu halten. Der Befund sollte daher auch angesichts der geringen Fallzahl nicht überbewertet werden.

Überraschend ist zudem der Befund, dass Instrumente mit Beratungskomponente überproportional häufig mit Mitnahmeeffekten zu kämpfen haben. Sicherlich ist dieser Effekt nicht kausal. Er zeigt jedoch, dass auch durch die vermeintliche Hürde einer Beratung die Mitnahme nicht vermieden werden kann. Zusammenfassend lässt sich die vorhandene Evidenz bezüglich des Risikos von Mitnahmeeffekten insofern vorsichtig als Unterstützung unserer Empfehlungen interpretieren.

Ein zu hoher bürokratischer Aufwand wurde nur für wenige Instrumente berichtet. Betroffen waren hiervon zwei Gutscheine und ein Bildungskonto. Aufgrund der geringen Fallzahl lassen sich keine Aussagen über den Zusammenhang zwischen bürokratischem Aufwand und verschiedenen Gestaltungsmerkmalen machen.

Zu Umsetzungsproblemen, Interaktionen mit bereits bestehenden Instrumenten sowie Bekanntheitsgrad bzw. Vermarktung von Förderprogrammen lieferte die zu Rate gezogene Überblicksliteratur keinen Aufschluss. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass in den Fällen, in denen Evaluationsstudien existieren, derlei Informationen prinzipiell vorliegen. Im Rahmen dieses Projektteils konnten sie jedoch nicht erhoben werden. In diese Richtung könnte ein Folgeprojekt die Untersuchungen noch vertiefen. Lediglich mit Blick auf die deutschen Förderaktivitäten lässt sich sagen, dass keine größeren Störeffekte zwischen Instrumenten auftreten. Dies war ein Ergebnis des erwähnten Drittmittelprojektes. Die Förderungen sind zumindest implizit aufeinander abgestimmt, insbesondere auf die AFBG-Förderung, welche in diesem Sinne das für Deutschland zentrale Instrument darstellt. Konkurrenzen treten nur in Ausnahmefällen auf, wie etwa zwischen ‚Qualifizierungsscheck Hessen' und ‚Bildungsprämie'. Als gravierender wird hingegen gemeinhin die Zersplitterung der deutschen Förderaktivitäten mit einer Vielzahl unterschiedlicher Anlaufstellen für Förderinteressierte empfunden. Die damit einhergehende Intransparenz kompromittiert nach Meinung der in der Studie befragten Weiterbildungsakteure den Fördererfolg. Insbesondere mangelt es den Antragsberechtigten häufig an einer ausreichenden Kenntnis der Fördermöglichkeiten. Detaillierte Befunde finden sich bei KOSCHECK/MÜLLER/WALTER (2011).

Schließlich ist zu sagen, dass Instrumente mit Beratungskomponente häufiger eine insgesamt positive Beurteilung erhalten als Instrumente ohne Beratungsangebot. Allerdings weisen auch zwei der drei Instrumente mit negativer Beurteilung hinsichtlich des bürokratischen Aufwands eine Beratungskomponente auf. Ob ein signifikanter Nutzen mit Beratung verbunden ist, wird durch die dargelegten experimentellen Befunde von MESSER/WOLTER (2009) in Frage gestellt.[21] Da zum Zeitpunkt der Beratung die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Förderung bereits gefallen ist, trägt Weiterbildungsberatung in dieser Form offensichtlich nicht wesentlich dazu bei, den Personenkreis, dessen Weiterbildungsverhalten im bildungspolitischen Fokus steht, zu einer Teilnahme zu aktivieren. Daraus ergibt sich, dass derartige Beratungsangebote nur das Ziel verfolgen können, ein bereits vorhandenes Weiterbildungsinteresse in die richtigen Bahnen zu lenken. Ein freiwilliges Beratungsangebot schadet nicht, ein verpflichtendes erhöht den Verwaltungsaufwand bei fragwürdigem Nutzen.

4.6 Zusammenfassung

Die aus der Analyse des individuellen Entscheidungsverhaltens abgeleiteten Erkenntnisse legen Förderkonzepte nahe, die Geringqualifizierte in den Blick nehmen, wobei auch für moderate Förderbeträge bereits eine Wirkung erwartet wird. Die praktischen Erfahrungen zeigen jedoch, dass der finanzielle Anreiz hoch genug sein muss, um auch den zu erwartenden bürokratischen Aufwand zu kompensieren. Die Förderhöhe sollte daher mit Bedacht gewählt werden, in diesem Punkt liefern die praktischen Erfahrungen mit geringen Förderbeträgen eine hilfreiche Ergänzung zur Diskussion im ersten Projektteil. Bei höheren Förderbeträgen kann die Förderfrequenz reduziert werden. Sofern nicht ein Rationalitätsversagen das Hauptmotiv für eine Förderung darstellt, sondern die Reduzierung finanzieller Hürden, wurden auch Einkommensgrenzen als sinnvoll angesehen (vgl. Teil 1 des Abschlussberichtes). Sie werden in der Praxis vor allem bei Rückerstattungsinstrumenten angewandt. Durch die nachträgliche Erstattung wird aber die Erkenntnis, dass finanzielle Restriktionen die Teilnahmebereitschaft reduzieren, unzureichend aufgenommen. Die Rückerstattungs-Förderung setzt zudem voraus, dass Individuen sich hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit ihrer Ausga-

[21] Vgl. auch das Urteil der STIFTUNG WARENTEST (2011, S. 26) bezüglich der Bildungsprämien-Beratung in Deutschland.

ben sicher sind. Befürchten die Geförderten hingegen, dass sich die besuchte Maßnahme nachträglich als nicht förderfähig erweist oder das bereitgestellte Fördervolumen nach Abschluss der Maßnahme bereits aufgebraucht ist, bleibt das Instrument wirkungslos. Damit finanzielle Barrieren tatsächlich reduziert werden können, sollten Fördermittel bereits vor der Teilnahme an der jeweiligen Maßnahme zur Verfügung stehen. Gutscheine, die den Teilnehmenden die Vergünstigung und den Weiterbildungsanbietern die Erstattung des Differenzbetrags garantieren, sind hier eine gute Lösung, die gleichzeitig Missbrauch vorbeugt. Sie werden in einigen Fällen mit Anschubeffekten in Verbindung gebracht und stellen sich als ein vergleichsweise unbürokratisches Instrument dar. So kommt es zu einer unter dem Strich nicht selten positiven Gesamtbeurteilung. Instrumente, die erst im Nachhinein die Kosten erstatten, und Bildungskonten dürften deutlich bürokratischer sein (auch wenn dies in der Synopse nicht zum Ausdruck kommt) und eignen sich daher besser für höhere Förderungen.

Entsprechend zeigt sich, dass die untersuchten Gutschein-Instrumente eher geringere Förderhöhen sowie hohe potenzielle Förderfrequenzen (mindestens einmal jährlich) aufweisen und nicht zuletzt deshalb häufig unter Mitnahmeeffekten leiden. Die Wirkung von Förderung auf die Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung konnte mangels aussagefähiger Informationen nicht untersucht werden. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass eine Reduktion von Disparitäten nur durch die gezielte und exklusive Förderung bestimmter Gruppen gelingen kann, während die weniger zielgerichtete Förderung Disparitäten eher verschärfen dürfte. Das Schweizer Gutschein-Experiment führte zumindest bezüglich einiger Merkmale einen Ausgleich in der Beteiligung herbei, aber bezüglich des höchsten erreichten Bildungsabschlusses zeigten sich auch hier Unterschiede bei der Inanspruchnahme (MESSER/WOLTER 2009). Die Autoren der Studie empfehlen daher, den höchsten erreichten Bildungsabschluss als Förderkriterium heranzuziehen. Tatsächlich tun dies in der Praxis einige Instrumente, die Bildungsabstinente und Geringqualifizierte ansprechen sollen. Deutlich mehr Instrumente ziehen jedoch das Einkommen als Förderkriterium heran. Generell ist daher festzuhalten: wenn Förderung vor allem der Reduzierung finanzieller Barrieren dient und weniger der Verbesserung der Teilhabe Geringqualifizierter, steht im Vordergrund offenbar das Ziel, vermeintliche Ungerechtigkeiten des Steuer- und Verteilungssystem auszugleichen. Das größte Defizit von Förderaktivitäten besteht aus unserer Sicht allerdings in der mangelnden Überprüfung ihres Erfolgs. Eine systematische Befragung von Geförderten etwa fand nur bei sechs Instrumenten statt.

Evaluative Informationen zu den deutschen Instrumenten sind - wie auch für die meisten anderen im internationalen Raum - knapp bemessen. Die Gutscheine weisen in der Regel Förderhöhen von maximal 500 Euro auf. Der jeweils zu erbringende Eigenanteil in Höhe von meistens 50% kann allerdings bei umfangreicheren Bildungsmaßnahmen noch immer eine bedeutende Hürde für Bildungsinteressierte darstellen. Für den Qualifizierungsscheck Hessen und den Bildungsscheck NRW werden Mitnahmeeffekte in relevanter Größenordnung berichtet. Beide Instrumente fördern unter anderem Beschäftigte in KMU, eine durchaus fragwürdige Zielgruppenabgrenzung, da auch in Großbetrieben finanziell restringierte Beschäftigte oder Geringqualifizierte arbeiten. Instrumente mit einer solchen Abgrenzung sind im Allgemeinen wohl eher industriepolitisch motiviert und dementsprechend auch eher in der Wirtschaftspolitik angesiedelt als in der Bildungspolitik. Anschubeffekte existieren offenbar beim Bildungsscheck NRW und der Bildungsprämie des Bundes. Mit wenigen Ausnahmen (z. B. AFBG-Förderung) erfordern die meisten deutschen Förderungen ein obligatorisches Beratungsgespräch. Der Nutzen solcher Gespräche muss sich aber darauf beschränken, ein vorhandenes Bildungsinteresse in bestimmte Bahnen zu lenken, geweckt werden kann ein Bildungsinteresse dort kaum.

Es bleibt festzuhalten, dass die finanzielle Förderung nicht zwingend das erstbeste Mittel zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung sein muss. Wie bereits im Bericht zu Projektteil 1 dargelegt, sind auch Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz vielversprechende staatliche Handlungsmöglichkeiten. Obwohl ein Überblick über das Kursangebot bereits durch diverse Datenbanken geliefert wird, können Nutzer nur schwer die Qualität bestimmter

Weiterbildungsangebote sowie die Verwertbarkeit bestimmter Zusatzqualifikationen am Arbeitsmarkt beurteilen. Auch die Fördermöglichkeiten selbst sind stark zersplittert und undurchsichtig, sodass die Konsolidierung des Förderspektrums eigentlich wünschenswerter wäre als das Auflegen neuer Programme. So ist z. B. diskussionswürdig, ob Förderung überhaupt in Programmform erfolgen muss. Die „Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat etwa vorgeschlagen, ein Erwachsenenbildungsgesetz zu etablieren. Es würde nicht nur für mehr Transparenz, sondern auch für vergleichbare Fördergrundlagen für alle Bildungsanstrengungen von Erwachsenen sorgen. Schließlich sind aufmerksamkeitssteigernde Maßnahmen und frühzeitig ansetzende Beratungsangebote in Betracht zu ziehen. Beratungsangebote im Rahmen finanzieller Förderinstrumente greifen jedenfalls deutlich zu kurz, da sie zu spät ansetzen. Die verschiedenen weiterbildungspolitischen Handlungsoptionen werden bei KOSCHECK/MÜLLER/WALTER (2011) ausführlicher diskutiert.

Zuletzt sei wiederholt, dass es das Ziel des mit diesem Teilbericht beschriebenen Projektmoduls war, den Erkenntnissen über die individuelle Weiterbildungsentscheidung und den daraus abgeleiteten Empfehlungen die praktische Umsetzung gegenüberzustellen. Einige Aspekte wurden daher nicht betrachtet, etwa die Förderung informeller Lernaktivitäten, weil dazu aus den Analysen des ersten Projektteils keine Empfehlungen abgeleitet werden konnten. Damit sei aber nicht gesagt, dass bezüglich dieser Aspekte kein Handlungsbedarf bestünde, sie waren lediglich nicht Gegenstand der hier geführten Diskussion. Auch bezüglich bestimmter Berufsfelder könnte ein Förderbedarf bestehen. So ist z. B. auffällig, dass die untersuchten Instrumente die förderfähigen Kurse im Wesentlichen über den Kursumfang oder die Maßnahmenkosten definieren. KOSCHECK/MÜLLLER/WALTER (2011) dokumentieren, dass einige Weiterbildungsakteure sich durchaus auch inhaltliche Schwerpunkte der Förderung wünschen. Als Beispiel werden Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Gesundheitsberufe genannt.

5. Transfer und Ausblick

Im Rahmen der Arbeiten zur Untersuchung von Förderaktivitäten für Beschäftigte hat sich das Projektteam außerdem an der Erstellung einer Studie zur Förderlandschaft in der beruflichen Weiterbildung beteiligt, die vom BMBF in Auftrag gegeben und gemeinsam von den Arbeitsbereichen 2.2 und 2.3 bearbeitete wurde. Diese Studie weist starke Synergieeffekte mit den im vorliegenden Projekt geplanten Arbeiten auf. Sie ist in Herausgeberschaft des BMBF veröffentlicht:

- KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Ergebnisse der vorgenannten Studie wurden außerdem im Handbuch für Aus- und Weiterbildung veröffentlicht:

- MÜLLER, N.; KOSCHECK, S.: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632, Köln 2011

Bereits im Vorfeld der Recherchen zur Synopse der Förderinstrumente in der beruflichen Weiterbildung, teilweise schon in der Projektantragsphase, sammelten sich Erkenntnisse zur Anwendung von Gutscheinmodellen in der beruflichen Weiterbildung an, die nicht unmittelbar Gegenstand dieses Projektberichtes sind und stattdessen in einer Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften (DGfE) veröffentlicht wurden:

- WALTER, M.: Gutscheine in der beruflichen Weiterbildung – worüber sprechen wir eigentlich? In: FRIESE, M. et al (Hrsg.): Dimensionen der Berufsbildung. bildungspolitische, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen. Opladen 2010, S. 97 -109

Es bleibt zu sagen, dass es sich bei den beschriebenen Arbeiten nur um den Beginn einer Bestandaufnahme des Förderspektrums handeln kann. Die erarbeitete Synopse und der darauf basierende Datensatz sind derzeit nicht viel mehr als die Grundlage für weitere Arbeiten. Beide können im Laufe der Zeit kontinuierlich vervollständigt und weiterentwickelt werden, wenn neue Informationen über die erhobenen Instrumente verfügbar sind oder neue Instrumente aufgelegt oder erprobt werden.

6. Literatur

BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

MESSER, D.; WOLTER, S.: Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment, Leading House Working Paper No. 42, Februar 2009

SCHMID, K.: Zum Nutzen der Weiterbildung, Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen, ibw-Forschungsbericht Nr. 144, Wien 2008

STIFTUNG WARENTEST: test Spezial Karriere. Berlin 2011

Anhang A – Synopse mit 43 Förderinstrumenten für Beschäftigte[22]

[22] Diese Synopse stellt im Wesentlichen eine Sammlung von Textstellen aus der Sekundärliteratur dar, die mit Blick auf die gewählten Merkmale der Synopse relevant waren. Teilweise wurden mehrere Textstellen in einem Abschnitt zusammengefasst oder Informationen wurden in eigenen Worten aufbereitet, um sie leichter unter die einzelnen Merkmale der Synopse subsumieren zu können. Dabei wurde nicht ausdrücklich in der Zusammenstellung vermerkt, in welchen Fällen es sich um eine wörtliche Übernahme und in welchen Fällen um eine bearbeitete Zusammenfassung der Informationen aus der Sekundärliteratur handelt. Daher sei darauf hingewiesen, dass das Werk der Autoren ausdrücklich nicht in erster Linie in der Formulierung der in der Synopse enthaltenen Informationen besteht, sondern primär in der Sammlung sowie übersichtlichen Darstellung von relevanten Textpassagen und Informationen zu den gegebenen Kriterien, was auch die Informationsaufbereitung in eigenen Worten einschließt.

Bildungsprämie

(Datenkürzel: 1de1_präm)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit einem Förderprogramm, das gezielt Personen mit niedrigem Einkommen anspricht, beabsichtigt die Bundesregierung die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und damit die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter zu verbessern. Die Bildungsprämie setzt sich aus zwei Elementen zusammen. Zum einen kann ein Gutschein („Prämiengutschein“) ausgestellt werden und zum anderen besteht die Möglichkeit, Guthaben, die im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes angespart wurden, ohne einen Verlust der Arbeitnehmersparzulage für berufliche Weiterbildung zu entnehmen („Weiterbildungssparen“).

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit:

01.12.2008-31.12.2013

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Verfahren:

Zum Erhalt des Prämiengutscheins muss zunächst eine Beratungsstelle aufgesucht werden, die Prämiengutscheine ausstellen kann. Dort werden die persönlichen Voraussetzungen, das Weiterbildungsziel und die Anforderungen an die Weiterbildung festgelegt. Das Weiterbildungsziel und mindestens drei geeignete Anbieter werden auf dem Gutschein festgelegt. Anschließend wird der Gutschein ausgehändigt. Die Geförderten buchen daraufhin bei einem der genannten Weiterbildungsanbieter einen Kurs oder eine Prüfung für das auf dem Gutschein vermerkte Weiterbildungsziel. Der Weiterbildungsanbieter beantragt anschließend beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Rückerstattung des Förderbetrags.

Eine Entnahme von Guthaben, die auf Grundlage des Vermögensbildungsgesetzes angespart wurden, ist für die Arbeitnehmersparzulage unschädlich, wenn die entnommenen Beträge innerhalb von drei Monaten nach der Entnahme für die eigene Weiterbildung oder die Weiterbildung des Ehegatten genutzt werden. Spart der Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen für den Arbeitnehmer an, die Rechte des Arbeitnehmers am Unternehmen begründen, so muss der Arbeitgeber der Entnahme zustimmen.

Förderhöhe:

Prämiengutscheine konnten bis zum 31.12.2009 über maximal 154 € ausgestellt werden. Seit dem 01.01.2010 wurde die maximale Fördersumme auf 500 € erhöht. Die maximale Entnahme von angesparten Guthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz ist nicht festgelegt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Ein Prämiengutschein kann pro Person und Kalenderjahr einmal bezogen werden. Die Periodizität der Entnahmen von Sparguthaben ist dagegen nicht festgelegt.

Eigenbeteiligung:

Mit dem Prämiengutschein muss mindestens die Hälfte der Maßnahme- bzw. Prüfungsgebühren selbst finanziert werden. Die Entnahme von Sparguthaben wird nicht zusätzlich gefördert.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Mit der Förderung können auch Prüfungen finanziert werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Die Beratungsstellen sind dafür verantwortlich, geeignete Weiterbildungsanbieter auszuwählen.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Beim Prämiengutschein handelt es sich um ein Gutscheinmodell. Das Weiterbildungssparen erfolgt über Bankkonten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Prämiengutscheine können ausschließlich für Weiterbildungsmaßnahmen bezogen werden. Das Weiterbildungssparen indes ist ein Instrument, das erst nachträglich in die Vermögensbildung nach dem Vermögensbildungsgesetz implementiert wurde.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtliche Beschränkungen bestehen prinzipiell nicht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Bildungsberatungsstellen lokale Anbieter bevorzugen, soweit dies das Ziel der Weiterbildung zulässt. Auf dem Prämiengutschein wird ein Verfallsdatum angegeben, das in der Förderrichtlinie allerdings nicht explizit benannt ist.

Beratungsleistungen:

Die Beratungsleistung ist im Rahmen des Prämiengutscheins verpflichtend.

Zielgruppen:

Einen Prämiengutschein erhalten können alle Erwerbstätigen (auch Teilhaber/-innen, mitarbeitende Inhaber/-innen, Angestellte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Berufsrückkehrer/innen, beschäftigte in Mutterschaftsurlaub und Elternzeit), deren zu versteuerndes Jahreseinkommen laut Einkommensteuerbescheid und vermindert um etwaige Kinderfreibeträge 25.600 Euro bei Alleinstehenden (bis 31.12.2009: 17.900 €) bzw. 51.200 Euro bei gemeinsam Veranlagten (35.800 € bis 31.12.2009) nicht übersteigt.

Das Weiterbildungssparen können alle in Anspruch nehmen, die über ein mit Arbeitnehmer-Sparzulage gefördertes Ansparguthaben verfügen. Die Bildung eines solchen Ansparguthabens ist ebenfalls an Einkommensgrenzen gebunden. Je nach Ausgestaltung des Sparver-

trags liegen die Einkommensgrenzen bei 17.900 oder 20.000 € bei Einzel- und 35.800 bzw. 40.000 € bei Zusammenveranlagung.

Nicht gefördert werden:

- Frauen und Männer, die ALG I oder ALG II erhalten
- Frauen und Männer, die Anspruch nach dem AFBG (Meister-BAföG) haben
- Frauen und Männer ohne Arbeitserlaubnis für Deutschland
- Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende, Studierende oder Rentner/innen und Pensionäre

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsmaßnahmen hinausgehen, indem sie Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln, die dem beruflichen Fortkommen dienen. Betriebliche Weiterbildung und Freizeitkurse werden nicht gefördert.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Informationen sind bisher lediglich für die Förderung über Prämiengutscheine erhältlich.[23] Im Jahr 2010 wurden insgesamt 63.761 Beratungen durchgeführt (Monatsdurchschnitt: 5.313). Insgesamt wurden 63.472 (5.289 im Monatsdurchschnitt) Gutscheine ausgestellt. Dies stellte eine enorme Steigerung im Vergleich zum Jahr 2009 dar (7.200 ausgestellte Gutscheine). Der Grund hierfür dürfte in der deutlichen Steigerung der maximalen Förderhöhe liegen. Zwischen Januar und August 2011 wurden 67.012 (Monatsdurchschnitt: 8.376) Beratungen durchgeführt und 67.550 Gutscheine ausgestellt (Monatsdurchschnitt: 8.443).

Teilnahmefälle

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Die große Mehrheit der Beratenen (89%) arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dies ist ein deutlich größerer Anteil als in der Gesamtbevölkerung: Dort arbeiten ca. 70% der Beschäftigten in KMU. Zugleich übersteigt der Anteil der Beratenen aus KMU den Anteil der Personen aus KMU, die laut Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an Weiterbildung partizipieren, deutlich. Die Beratenen sind zu rund drei Vierteln Frauen (74%): Dies entspricht den Erfahrungen anderer Instrumente - auch dort sind Frauen die größte Nutzergruppe. Allerdings nimmt ohnehin bei den Frauen ein größerer Anteil an betrieblicher und individueller berufsbezogener Weiterbildung Teil als unter den Männern. 16% aller Begünstigten haben einen Migrationshintergrund (Referenzwert in der Gesamtbevölkerung: 18,5%, Teilnehmerinnen an individueller berufsbezogener Weiterbildung innerhalb der Deutschen mit Migrationshintergrund laut Adult Education Survey (AES) 10%, Ausländer: 12%, betriebli-

[23] Informationen über die Anzahl der Beratungen und ausgegebenen Gutscheinen, über die Zusammensetzung der Nutzer sowie über die Themengebiete der geförderten Maßnahmen wurden auf Anfrage vom Projektträger des deutschen Luft- und Raumfahrtzentrums zur Verfügung gestellt.

che Weiterbildung: 17% versus 11%). Rund drei Viertel der Beratenen (78%) sind Arbeitnehmer (darunter 41% in Vollzeit (WB–Beteiligung nach BSW-Trend 2010: 12% individuell beruflich, 39% betrieblich) und 37% in Teilzeit oder mit geringfügigem Beschäftigungsumfang (WB-Beteiligung nach BSW-Trend 2010: 14% individuell beruflich, 30% betrieblich), 18% sind selbstständig. Damit ist der Anteil der Selbstständigen und Freiberufler bei den Nutzern der Bildungsprämie besonders hoch – in der Vergleichsgruppe aller Anspruchsberechtigten liegt der Anteil der Selbstständigen bei ca. 8%. Allerdings liegt der Anteil der Selbstständigen innerhalb der Bildungsprämie unterhalb der WB-Beteiligung nach BSW-Trend 2010 (23% individuelle berufliche Weiterbildung, 20% betriebliche Weiterbildung). Weitere 4% der Beratenen sind derzeit nicht erwerbstätig, Berufsrückkehrende oder Mütter und Väter in Elternzeit. Rund 40% der Programmnutzerinnen und -nutzer haben in den letzten beiden Jahren vor der Beratung keine berufliche Weiterbildung absolviert.

Arten geförderter Maßnahmen

Ein großer Teil (ca. 30%) der Bildungsziele kann dem Tätigkeitsbereich „Gesundheit“ zugeordnet werden. Das können sowohl Fortbildungen für Beschäftigte im mobilen Pflegedienst sein als auch Fortbildungen für medizinische Fachangestellte oder freiberuflich tätige Stressbewältigungstrainerinnen und -trainer. Ebenfalls häufig nachgefragt werden Maßnahmen in den Themengebieten kaufmännische Inhalte / Recht (z. B. Kurse zum Rechnungswesen) und EDV (zusammen ca. 30%). Vertiefte oder erweiterte Sprachkenntnisse machen ca. 10% der Bildungsziele aus.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=10212&typ=RL (Stand: 09.12.2011)

Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I, S. 406), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. April 2011 (BGBl. I, S. 554)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Bildungsscheck NRW

(Datenkürzel: 1de2_schcknrw)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Förderinstrument „Bildungsscheck NRW“ wurde mit der Absicht eingeführt, einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb und auf den allgemeinen Arbeitsmärkten zu leisten (vgl. SALSS 2008, S. 19). Durch die Bezuschussung der Kosten beruflicher Weiterbildung sollen Betriebe und Beschäftigte bewegt werden, selbst mehr in qualifizierende Maßnahmen zu investieren. Vier zentrale Zielsetzungen des Förderinstruments wurden formuliert (vgl. SALSS 2008, S. 19):

- Die Erhöhung der allgemeinen Beteiligung von Beschäftigten an Angeboten der beruflichen Weiterbildung
- Der Abbau von Disparitäten im Bereich der beruflichen Weiterbbildung
- Die Stimulierung von betrieblichen Bildungsinvestitionen in Unternehmen, die sich bislang nur unterdurchschnittlich stark im Bereich der beruflichen Weiterbildung engagiert haben.
- Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Evaluatoren präzisieren das Ziel der erhöhten Weiterbildungsbeteiligung ausgehend vom operationellen Programm zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in NRW in der Förderphase 2007-2013 auf etwa 6.000 geförderte Unternehmen und 30.000 geförderte Teilnahmen pro Jahr (ausgehend von siebenjähriger Laufzeit) bzw. auf 10.500 geförderte Unternehmen und 53.000 Teilnahmen pro Jahr (ausgehend von vierjähriger Laufzeit). Zusätzlich wird im operationellen Programm eine Steigerung der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen um 2% beabsichtigt, was 20.000 Beschäftigten entspricht.

Das Ziel der Verringerung von Disparitäten wird ausgehend von vorliegenden Informationen zum Weiterbildungsverhalten unterschiedlicher sozialer Gruppierungen im Berichtssystem Weiterbildung präzisiert. Unter den Teilnehmenden werden bestimmte Quoten von Trägern bestimmter demografischer Merkmale angestrebt (vgl. SALSS 2008, S. 22f.):

- Beschäftigte mit höchstens Hauptschulabschluss > 40%
- Un- und Angelernte > 7%
- Facharbeiter/-innen > 19%
- Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit > 5%
- Beschäftigte der Altersgruppe 40-49 Jahre > 24%
- Beschäftigte der Altersgruppe 50-64 Jahre > 18%
- Frauen > 52%

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit Januar 2006

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Regionale Versorgungsämter (Bis Mai 2007), Regierungsbezirke (ab Juni 2007)

Verfahren:

Interessierte Beschäftigte bzw. Unternehmen wenden sich an eine Beratungsstelle ihrer Wahl und vereinbaren einen Termin für ein Beratungsgespräch. Wichtig ist dabei, dass sie zu diesem Zeitpunkt noch keine Anmeldung zur der unter Umständen bereits ausgewählten Qualifizierungsmaßnahme vorgenommen haben. Für jedes Beratungsgespräch wird ein Protokoll erstellt, in dem Angaben zur Person bzw. zum Betrieb und zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen sowie zum Beratungsergebnis erfasst werden. Auf dem ausgegebenen Bildungsscheck werden der Name des Empfängers bzw. der Empfängerin vermerkt. Zudem müssen drei geeignete Anbieter für die ausgewählten Weiterbildungsinhalte angegeben werden – damit soll die Neutralität der Beratungsstellen gesichert, also verhindert werden, dass vorrangig auf die ihnen verbundenen Bildungsträger orientiert wird. Für die Auswahl geeigneter Bildungsanbieter gibt es keine formalen Vorgaben vonseiten des Landes, die Verantwortung für die Beurteilung der Anbieter liegt also aufseiten der Beratungsfachkräfte. Die Bildungsschecks werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Weiterbildungsveranstaltungen bei ihrem Anbieter eingereicht. Die Veranstalter lösen diese Schecks bei ihrem zuständigen Versorgungsamt bzw. seit Anfang 2008 bei der jeweiligen Bezirksregierung ein. Eine Vorfinanzierung der gesamten Lehrgangskoten war nur anfangs möglich. Die Versorgungsverwaltung bzw. die Bezirksregierung prüft die zur Erstattung eingereichten Belege und weist die entsprechenden Zuschüsse an.

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung beträgt 50% der Maßnahmekosten. Beim Start des Programms im Jahr 2006 lag die Förderhöchstgrenze bei 750 €. Zum 1. Juni 2007 wurde der Zuschuss auf maximal 500 € reduziert.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Im Jahr der Förderung und im Jahr vor der Förderung darf keine Teilnahme an einer betrieblich veranlassten Weiterbildung erfolgt sein. Anfangs konnte alle zwei Jahre ein Bildungsgutschein pro Kalenderjahr bezogen werden. Ab 1. Juni 2007 wurde die Förderung auf maximal zwei Bildungsschecks pro Jahr über den individuellen Zugang[24] erweitert.

Beschäftigte in „unsicheren Arbeitsmarktsituationen“ (über 50Jährige; Personen ohne beruflichen Abschluss; Personen, die länger als vier Jahre nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten; befristet Beschäftigte; Berufsrückkehrer, die eine Weiterbildung für den Wiedereinstieg benötigen; Zeitarbeitnehmer) konnten das Instrument jedes Jahr in Anspruch nehmen.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung umfasst mindestens 50% der Maßnahmekosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Keine

[24] Der Gutschein kann auch an Betriebe für betriebliche Weiterbildungen ausgegeben werden.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt über die Ausstellung von Bildungsgutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich)

Die Bildungsschecks sind weder auf spezifische Anbieter beschränkt, noch haben sie ein Verfallsdatum.

Beratungsleistungen:

Die Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung ist obligatorisch.

Zielgruppen:

Beschäftigte (abhängig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte im Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit und mithelfende Familienangehörige) in kleinen und mittelgroßen Unternehmen, sowie Inhaber/-innen von KMU, soweit ihr Unternehmen nicht länger als fünf Jahre besteht. Seit dem 1. Februar 2008 wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten auf Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer ausgedehnt. Dazu zählen Frauen und Männer, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unter 15 Jahren oder wegen der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Der Wegfall des Unterbrechungsgrundes muss mehr als ein Jahr zurückliegen oder die zuständige Arbeitsagentur muss eine Förderung abgelehnt haben. Zudem müssen der Hauptwohnsitz und/oder die Arbeitsstätte in NRW liegen.

Von einer Förderung ausgeschlossen sind:

- Angehörige des öffentlichen Dienstes,
- Beschäftigte, die in öffentlich geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen stehen,
- Beschäftigte in Transfergesellschaften sowie
- Auszubildende.

Freiheit in der Maßnahmenwahl

Gefördert werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Freizeitkurse sind dagegen nicht förderfähig. Zudem sind arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen sowie Kurse, die ausschließlich zur Erlangung rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Sachkundenachweise notwendig sind oder dem Erwerb von Fahrererlaubnissen dienen bzw. deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, von einer Förderung ausgeschlossen. Seit Juni 2007 werden darüber hinaus Einzelschulungen und Coachings sowie Veranstaltungen, die nicht mehr als sechs Unterrichtsstunden umfassen, nicht mehr bezuschusst.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

<u>Quantitative Umsetzung</u>

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten

Im Jahr 2006 sind 61.000 Bildungsschecks (individuell und betrieblich) ausgegeben worden. Die Nachfrage war so hoch, dass die Fördermittel bei gleicher oder höherer Nachfrage im Folgejahr voraussichtlich nicht ausgereicht hätten. Daher wurde die maximale Förderhöhe im Juni 2007 auf 500 € reduziert und weitere Einschränkungen bezüglich der förderfähigen Kurse und der maximalen Anzahl jährlicher Förderungen (2 Schecks/Jahr und Erwerbstätigen) eingeführt (s. o.).

Von Januar 2006 bis April 2008 erfolgten insgesamt 86.266 individuelle Beratungen. Im selben Zeitraum wurden an Individuen 99.697 Gutscheine ausgegeben.

Bezüglich der Beratungsgespräche lässt sich ein positiver Trend aufzeigen:

Im ersten Halbjahr 2006 erfolgten 1.800 Beratungen pro Monat. Im zweiten Halbjahr 2006 lag die Zahl bei 4.000, im Mai 2007 bei 6.300 und im Januar 2008 bei 9.600 Beratungen. Zu Beginn lag der Anteil individueller Beratungen bei etwa 50%, dann stieg er ab dem zweiten Halbjahr auf 70%. Von Januar 2006 bis Ende März 2008 fanden insgesamt 81.000 individuelle Beratungen statt. Weil einige Beratungen von Personen beansprucht wurden, die bereits eine Förderung erfahren hatten, wurden insgesamt 58.660 Interessentinnen und Interessenten erreicht.

Ausgegebene Schecks:

Im ersten Halbjahr 2006 wurden monatlich im Durchschnitt 3.300 Schecks ausgegeben. Im zweiten Halbjahr erhöhte sich die Zahl auf 6.900. In den ersten fünf Monaten des Jahres 2007 wurden durchschnittlich 14.200 Schecks ausgegeben. Etwa 60% der ausgegebenen Gutscheine wurden von Betrieben bezogen. Allerdings ist die Zahl der ausgegebenen Schecks bei den Einzelpersonen von 2006 auf 2007 um 170% gestiegen. Von Januar 2006 bis März 2008 belief sich die Zahl ausgegebener Bildungsschecks auf 229.000. Davon gingen 96.300 an Personen.

Teilnahmefälle

Die an Personen vergebenen Schecks werden hochgerechnet zu etwa drei Vierteln in tatsächliche Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt. Ende März lag die Einlösequote bei nur 47%, allerdings ist eine Bestimmung der Quote schwierig, weil die Schecks kein Verfallsdatum haben und zwischen Einlösung und Bearbeitung des eingelösten Schecks - je nach Arbeitsbelastung der dafür zuständigen Stellen - einige Zeit verstreichen kann. Von den im ersten Monat ausgegebenen Schecks wurden bis zum März 2008 73% bearbeitet. Ein Jahr nach Ausstellung der Schecks sind etwas mehr als 60% bearbeitet. Bis Ende März 2008 haben etwa 83.300 Beschäftigte an einer durch den Bildungsscheck geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen. In 2006 waren es ca. 17.400 (5.184 im individuellen Zugang), im zweiten Jahr bereits 52.200 (20.457 im individuellen Zugang), im ersten Quartal 2008 14.000.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Daten liegen hier nur für das Bezugsjahr 2007 vor. Dort nahmen etwa 55.000 verschiedene Beschäftigte an einer Bildungsscheck-geförderten Weiterbildung teil. Unter Berücksichtigung der Mitnahme- und Anschubeffekte (s. u.) kommen die Evaluatoren auf eine Erhöhung der Zahl an Weiterbildungsteilnehmer/-innen von 21.000 Erwerbstätigen (Zielwert: 20.000 pro Jahr) (vgl. SALLS 2008, S. 85f.).

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten)

4,3% (Referenzwert Mitte 2007 ermittelt) aller Anspruchsberechtigten in NRW haben bis März 2008 mindestens einen Bildungsscheck bezogen. Beim betrieblichen Zugang überwiegen Männer unter den Empfängern, beim individuellen Zugang Frauen. Insgesamt stellen Frauen mit 58% den größeren Anteil. Der Anteil der über 50Jährigen beträgt 14% (betrieblicher Zugang 15%, individueller Zugang 11%) und damit weniger als der entsprechende Anteil aller Weiterbildungsteilnehmer/-innen aus KMU (18%) nach dem Berichtssystem Weiterbildung. Auf der anderen Seite übersteigt der Anteil der 40-49Jährigen (insgesamt 34%, betrieblich: 34%, individuell: 34%) den Bezugswert von 24%. Der Anteil ausländischer Teilnehmer/-innen ist mit 4% (betrieblich: 3%, individuell 5%) im Durchschnitt geringer als nach BSW (5%). Personen mit geringem allgemeinem und beruflichem Bildungsstand sind bei der Inanspruchnahme des Instruments drastisch unter-, Personen mit hohem Bildungsstand stark überrepräsentiert. Personen in Kleinstbetrieben werden vom Förderinstrument kaum erreicht. 36% der durch den individuellen Zugang und 48% der durch den betrieblichen Zugang erreichten Personen haben in den letzten fünf Jahren vor der Teilnahme keine Weiterbildungsveranstaltungen besucht (vgl. Jablonka 2009).

Arten geförderter Maßnahmen

Die durchschnittlichen Gesamtkosten der geförderten Weiterbildung lagen vor Juni 2007 bei 840, danach bei 747 €. Es ist daher davon auszugehen, dass die Gutscheine überwiegend für mehrtägige Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsfortbildung eingesetzt werden.

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Bis Ende März 2008 lag die Fördersumme bei 35,2 Millionen €. Im individuellen Zugang lag die Fördersumme vor Juni 2007 bei 354, danach bei 297 € (vgl. SALSS 2008, S. 63f.).

Mitnahmeeffekte

Bei der Programmevaluierung gaben 62% der Individuen, die einen Bildungsscheck über ihren Betrieb erhalten haben, an, die Weiterbildung hätte auch ohne Scheck stattgefunden. Unter denen, die den Scheck individuell beantragt haben, waren es 61% (vgl. SALSS 2008, S. 85).

Anstoßeffekte

Auf der anderen Seite geben 86% der befragten Erwerbstätigen an, durch die Förderung zu zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen angeregt worden zu sein.

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=9291 (Stand: 30.12.2011)

G.I.B. (Hrsg.): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“. Bottrop 2008. URL: http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere_%2022_ProgrammMonitoring.pdf (Stand: 30.12.2011)

JABLONKA, P.: Evaluation eines Förderinstruments Bildungsscheck NRW. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2009) 3, S. 45-48

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

SALSS (Hrsg.): Evaluierung des Bildungsscheck NRW. Endbericht. 2008

Qualifizierungsscheck Hessen

(Datenkürzel: 1de3_schckhs)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments ist es, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu geben. Hierfür stellt das Land Hessen im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ in der ESF-Förderperiode 2007 - 2013 insgesamt 8 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 16.000 Qualifizierungsschecks gefördert werden sollen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit April 2008

Hauptverantwortliche Stelle(n): Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Verfahren:

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

Förderhöhe:

Übernommen werden 50% der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme, höchstens aber 500 Euro pro Person und Förderjahr.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt 50% der direkten Maßnahmekosten. Sämtliche Kosten, die über den Förderhöchstbetrag von 500 € hinausgehen sowie alle übrigen direkten und indirekten Kosten sind selbst zu tragen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Es sind ausschließlich die Maßnahmekosten förderfähig.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt sich um ein Instrument auf Gutscheinbasis.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist das Instrument auf Teilnahmen bei zertifizierten Weiterbildungsanbietern beschränkt. Eine zeitliche Beschränkung besteht insofern, als der Gutschein nach sechs Monaten verfällt, sofern er nicht in Anspruch genommen wird.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen der Förderung obligatorisch.

Zielgruppen:

Das Programm richtet sich an Geringqualifizierte (Personen ohne beruflichen Abschluss) und Ältere (ab 45 Jahren) in KMU (höchstens 250 Beschäftigte), die ihren Hauptwohnsitz in Hessen haben. Anspruchsberechtigte müssen also entweder geringqualifiziert oder ältere Arbeitnehmer/-innen sein. Ab Juli 2010 wurde die Förderung auf Teilzeitbeschäftigte und Ausbilder/-innen erweitert.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bei zertifizierten Anbietern.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Angestrebt wurde eine durchschnittliche Ausgabe von 165 Qualifizierungsschecks pro Monat. Dieser Wert wurde erst ab September 2009, dann aber nahezu durchgängig erreicht (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 24f.). Die Teilnehmerzahlen steigen mit Dauer des Programms kontinuierlich. Bis zum 31.12.2009 wurden 2061 Beratungen durchgeführt und 1.850 Qualifizierungsschecks ausgestellt. Im Jahr 2010 wurden zwischen dem 01. Januar und dem 17. Dezember 2.268 Anträge genehmigt.
Teilnahmefälle

Bis zum 17.12.2010 wurden 4.077 Qualifizierungsschecks bewilligt. 2.274 Schecks wurden bis zu diesem Stichtag eingelöst. Die Evaluatoren errechneten für die Laufzeit Mai 2009 bis 31.12.2009 eine Einlösequote von 79% (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 24).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Etwa die Hälfte der Gutscheinempfänger/-innen ist über 45 Jahre alt. Weniger als 10% gehören allerdings zu den über 55Jährigen. Nur ein Geringer Anteil (etwa 3%) ist unter 25 Jahre alt. Die Altersverteilung ist über die Jahre hinweg stabil. Frauen (2008: 56%, 2009: 60%, 2010: 65%) und Migranten (2008: 15%, 2009: 12%, 2010: 10%) nehmen überdurchschnittlich stark am Programm teil. Personen ohne berufliche Ausbildung (2008: 47%, 2009: 37%, 2010: 31%) werden zwar überproportional erreicht, gemessen an der Zielformulierung des Instruments sind diese Gruppen aber nicht sonderlich stark vertreten. Etwa 40% der Empfänger/-innen arbeiten in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 34f., BADEN/SCHMIDT 2010, S.27f.).

Von den in Hessen lebenden Ungelernten sind in 2008: 0,06%, in 2009: 0,17% und in 2010: 0,23% erreicht worden. Von den in Hessen lebenden Älteren in 2008: 0,025%, in 2009: 0,09% und in 2010: 0,15% (eigene Berechnungen).

Arten geförderter Maßnahmen

Im Rahmen der Programmevaluation werden regelmäßige telefonische Teilnehmerbefragungen durchgeführt. In die Stichprobe aufgenommen werden Personen, deren Qualifizierungsscheck-Bewilligung sechs bis zwölf Monate zurückliegt. Über die verschiedenen Erhebungszeitpunkte hinweg ist die Zusammensetzung der besuchten Maßnahmen nach Themenschwerpunkten nahezu konstant. Nach der Befragung im Jahr 2010 (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 72f.) nahmen 27,1% an Maßnahmen im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich, 14,8% an EDV-Maßnahmen, 14,8% an Softskills-Schulungen, 13,4% an Weiterbildungen im Bereich Sprachen und 10% an Maßnahmen im technischen Bereich teil. Etwa ein Viertel der Stichprobe entfiel auf die Kategorie „sonstiges“.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Der Mitnahmeeffekt, gemessen am Anteil der Personen, die in der Evaluation angaben, dass sie auch ohne Förderung eine ähnliche Maßnahme besucht hätten, liegt bei etwa 60% (vgl. BADEN/HEID/SCHMIDT 2011, S. 76f.)

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

BADEN, CHR.; HEID, S.; SCHMIDT, A.: Zwischenbericht zum Informationssystem Weiterbildung in Hessen. Frankfurt 2011. URL: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/ISWZwischenbericht.pdf (Stand: 30.12.2011)

BADEN, CHR.; SCHMIDT, A.: Zwischenbericht zum Informationssystem Weiterbildung in Hessen. Frankfurt 2010. URL: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/ZwischenberichtInfosystem09.pdf (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Bildungsscheck Brandenburg

(Datenkürzel: 1de4_schckbb)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mithilfe des Instruments soll die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg erhöht werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit August 2009 (geplantes Ende 31.12.2012)

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Brandenburg

Verfahren:

Wie bei der Bildungsprämie ist zunächst eine Beratungsstelle zu kontaktieren (LASA Brandenburg). Im Anschluss ist ein passendes Kursangebot zu wählen. Der Kursanbieter prüft den Bildungsscheck im Online-Portal der LASA, sammelt den Scheck sowie den Zahlungsnachweis nach Kursende ein, reicht ihn über das online-LASA-Portal ein und rechnet ihn ab. Die Rückerstattung der zuwendungsfähigen Ausgaben erfolgt nach Eingang der vollständigen Unterlagen in der Regel innerhalb von zwei Wochen durch die LASA Brandenburg GmbH.

Förderhöhe:

Gefördert werden bis zu 70% der Kursgebühren, maximal jedoch 500 €. Beschäftigte in Elternzeit, Aufstocker nach SGBII sowie im Rahmen des „Kommunal-Kombi"-Tätige erhalten einen Zuschuss von 90% der Seminarkosten.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Der Bildungsscheck kann zweimal pro Jahr in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt je nach Antragsstellendem mindestens 10% und maximal 30% der Kursgebühren bis zu einem Wert von höchstens 500 €. Alle darüber hinausgehenden Kosten müssen selbst getragen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Über das Instrument können ausschließlich Kursgebühren finanziert werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Anbieter müssen ein überprüftes Qualitätsmanagementsystem besitzen und sich vor Annahme des ersten Schecks auf der Abrechnungsplattform der LASA (Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH) registriert haben.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt über die Ausstellung von Gutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Bildungsschecks sind ab dem Ausstellungszeitpunkt sechs Monate lang gültig.

Beratungsleistungen:

Eine telefonische oder persönliche Beratung ist obligatorisch.

Zielgruppen:

Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Brandenburg, die im laufenden Jahr noch an keiner Weiterbildung teilgenommen haben mit Ausnahme von Personen im öffentlichen Dienst, Auszubildenden sowie Studierenden. Ausgeschlossen ist außerdem eine Förderung dann, wenn bereits im Rahmen anderer Instrumente gefördert wird.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Nicht gefördert werden

- Angebote, zur Erholung, Unterhaltung, privaten Haushaltsführung,
- Angebote der sportlichen oder künstlerischen Betätigung,
- arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen, wie z. B. Maschinenbedienerschulungen und Trainings zum Verkauf spezifischer Produkte,
- Kurse, die ausschließlich zur Erlangung rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Sachkundenachweise notwendig sind,
- Kurse zum Erwerb von Fahrerlaubnissen,
- Kurse, deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind,
- Maßnahmen, die als Einzelunterricht durchgeführt werden,
- Angebote zur Regelung der Betriebsnachfolge,
- Kurse für berufsabschlussbezogene Qualifikationen, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind,
- Maßnahmen, die bereits anderweitig öffentlich gefördert sind.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

<u>Quantitative Umsetzung</u>

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Nach Inkrafttreten der Förderrichtlinie wurden zunächst 40 bis 50 Schecks monatlich ausgegeben. In 2010 erhöhte sich die Zahl monatlich ausgegebener Schecks auf 140 bis 200.

Teilnahmefälle **Inanspruchnahme und**

Erfolg *Erhöhung der*

Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte

Kosten/Nutzeneffizienz

Etwa 60% der Schecks werden eingelöst.

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=10958 (Stand: 30.12.2011)

Qualischeck Rheinland-Pfalz

(Datenkürzel: 1de5_schckrp)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Ziel des Instruments besteht darin, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten älterer Beschäftigter zu erhalten, zu erweitern und an die technologische Entwicklung anzupassen oder einen Beitrag für deren beruflichen Aufstieg zu leisten und dadurch indirekt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Rheinland-Pfalz zu stärken.

Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend (aktuelle Förderperiode endet am 30.06.2012)

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz

Verfahren:

Der Scheck wird bei der ausführenden Stelle „Die Rat GmbH“ beantragt. Nach Prüfung der formellen Voraussetzungen sowie der inhaltlichen Fragen zu den Weiterbildungszielen stellt der Projektträger den QualiScheck aus. Dieser ist anschließend bei einem Weiterbildungsanbieter einzureichen. Qualischecks können von den Erwerbstätigen selbst oder von Betrieben für ihre Beschäftigten beantragt werden.

Förderhöhe:

Gefördert werden 50% der Kursgebühren bis maximal 500 €. Dabei gilt eine Bagatellgrenze von 60 €, die der Kurs mindestens kosten muss.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Pro Jahr und förderfähiger Person kann ein Gutschein eingelöst werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt 50% der direkten Maßnahmekosten. Sämtliche Kosten, die über den Förderhöchstbetrag von 500 € hinausgehen sowie alle übrigen direkten und indirekten Kosten müssen selbst getragen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Lehr- und Lernmittel, Fahrtkosten, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten sind nicht förderfähig.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Maßnahmen müssen mindestens 60 € kosten, um förderfähig zu sein. Darüber hinaus muss der Anbieter über eine Anerkennung nach dem Weiterbildungsgesetz oder AZWV bzw. über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem, z. B. nach ISO 9000 oder LQW, verfügen.

Die Maßnahme muss im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sein, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufspraktische Fertigkeiten im handwerklichen oder kaufmännischen Bereich oder Sprach- und EDV-Kenntnisse vermitteln oder der Verbesserung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz dienen.

Von der Förderung ausgeschlossen sind u. a. innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen, Trainings oder Weiterbildungen, für die der Arbeitgeber per gesetzlicher Verpflichtung aufkommen muss, sowie der Erwerb einer Fahrerlaubnis.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt sich um ein Instrument auf Gutscheinbasis.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die ausgestellten Bildungsschecks müssen innerhalb von drei Monaten beim Weiterbildungsanbieter eingereicht und spätestens sechs Monate nach Ausstellung durch den Bildungsanbieter zur Abrechnung eingelöst werden. Eine Beschränkung auf Anbieter mit Sitz in Rheinland-Pfalz besteht nicht, solange die oben genannten Anforderungen erfüllt werden.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Die Ausstellung des QualiSchecks können folgende Zielgruppen des Förderangebots beantragen:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 45 Jahren mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz, die noch keine Rente beziehen,
- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten, die ihren Sitz oder Betriebsstätte in Rheinland-Pfalz haben, für ihre in Rheinland-Pfalz tätigen Beschäftigten ab 45 Jahren sowie mitarbeitende Betriebsinhaber ab 45 Jahren in den ersten fünf Jahren nach der Unternehmensgründung,
- Selbständige oder Angehörige der Freien Berufe ab 45 Jahre in den ersten fünf Jahren nach Aufnahme ihrer freiberuflichen oder selbständigen Tätigkeit,
- Berufsrückkehrer ab 45 Jahren.

Von der Förderung ausgeschlossen sind Behörden oder Unternehmen mit mehrheitlich öffentlicher Beteiligung sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Maßnahmen, die im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sind, Maßnahmen im handwerklichen und kaufmännischen Bereich, Sprachen und EDV sowie Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz dienen. Von einer Förderung ausgeschlossen sind arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, innerbetriebliche Anpassungsqualifizierungen und Trainings, Weiterbildungsmaßnahmen für die ein Anspruch auf anderweitige Förderung besteht (z. B. über die Arbeitsverwaltung nach § 417 Abs. 1 SGB III oder Meister-BAföG), Weiterbildungsmaßnahmen für den Erwerb rechtlich vorgegebener Befähigungs- und Fachkundenachweise für Funktionen, zu denen das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, Weiterbildungen, deren Kosten aufgrund gesetzlicher Regelungen vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, Weiterbildungsmaßnahmen, die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung oder der sportlichen Betätigung beziehungsweise der Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten dienen, der Erwerb einer Fahrerlaubnis, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen, Fachtagungen, Messen und Kongressen, Weiterbildungsmaßnahmen, die durch andere teilnehmerbezogene Finanzierungsmaßnahmen gefördert werden.

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Weiterbildungsbonus Hamburg

(Datenkürzel: 1de6_bonhh)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Weiterbildungsbonus soll die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) gefördert werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 01.11.2009 (Förderrichtlinie Endet zum 30.06.2013)

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg

Verfahren:

Nach einer persönlichen Beratung bei „Punkt Bildungsmanagement“ erfolgt die Ausstellung eines Bildungsgutscheins. Die Weiterbildungsanbieter reichen den Gutschein nach Erhalt zusammen mit der Rechnung und einem Teilnahmezertifikat bei der Beratungsstelle ein. Die Beantragung des Bildungsbonus erfolgt entweder durch die Beschäftigten selbst oder die sie beschäftigenden Betriebe.

Förderhöhe:

Die Förderhöhe ist je nach Antragssteller/-in unterschiedlich. Die Maßnahmekosten Beschäftigter und Selbständiger können grundsätzlich zu 50%, bis maximal 750 €, gefördert werden. Die Förderung richtet sich auch an Auszubildende, solang über den Weiterbildungsbonus keine Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan finanziert werden. Existenzgründer (ALG I und II) sowie Selbständige im ALG II Bezug erhalten eine Förderung über 75% bis maximal 1.125 €. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im ALG II Bezug (sog. „Aufstocker“) erhalten bis zu 1.500 € Kurskosten eine vollständige Förderung. Beschäftigte in Betrieben, die über das „Hamburger Modell“ gefördert werden, erhalten einen Weiterbildungsbonus im Wert von 2.000 €, den sie während der Programmlaufzeit für eine oder mehrere Maßnahmen nutzen können. Auch hier beträgt die Förderung 100% (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011b, c).

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Beantragung der Förderung ist pro förderfähiger Person und Jahr einmal möglich. Für Beschäftigte, deren Betriebe über das Hamburger Modell gefördert werden, steht der Weiterbildungsbonus über 2.000 € einmalig zur Verfügung.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt im Normalfall 50% der direkten Maßnahmekosten, sofern diese nicht 750 € übersteigen. Höhere Kurskosten sowie alle weiteren direkten und indirekten Kosten sind vollständig vom Teilnehmenden zu tragen. Existenzgründer und Selbständige im

ALG II Bezug müssen bei Maßnahmekosten von bis zu 1.125 € eine Eigenbeteiligung von 25% leisten. Aufstocker und Personen, deren Betriebe über das Hamburger Modell gefördert werden, tragen lediglich sämtliche direkten Maßnahmegebühren selbst, die 1.500 € bzw. 2.000 € übersteigen (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011b).

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Annahmeberechtigt sind Weiterbildungsanbieter, die entweder über eine Anerkennung nach Bundes- oder Landesrecht besitzen, nach ZfU (gemäß FernUSG) zertifiziert sind, über eine anerkannte Qualitätssicherung (etwa AZWV, ISO 9000, LQW) verfügen oder entsprechende „(…) Referenzen, eine vorhandene Infrastruktur sowie die notwendige fachliche Qualifikation nachweisen können“ (PUNKT Bildungsmanagement 2011, S. 1).

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt sich um ein Gutscheinmodell.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Beratungsleistungen:

Vor Ausstellung des Weiterbildungsbonus‘ ist die Teilnahme an einer individuellen Bildungsberatung obligatorisch.

Zielgruppen:

Grundsätzlich richtet sich das Programm an alle in Hamburg wohnhaften Personen, die in Betrieben mit maximal 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (mindestens 15h./Woche) tätig sind, deren Jahresumsatz 50 Millionen Euro nicht übersteigt.

Als „Schwerpunkte“ werden jedoch genannt: Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit, Alleinerziehende, Auszubildende, Selbständige und Beschäftigte ALG-II-Bezieher. Förderquoten für diese Gruppen werden allerdings nicht benannt. Explizit von der Inanspruchnahme des Instruments ausgeschlossen sind Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes (vgl. PUNKT Bildungsmanagement 2011a, S. 1).

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Nach den verfügbaren Informationen muss die Maßnahme lediglich einen erkennbaren Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes leisten.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Kurzbeschreibung des Weiterbildungsbonus‘. 2011a. URL: http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB_Kurzbeschreibung.pdf (Stand: 30.12.2011)

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Zielgruppen des Weiterbildungsbonus‘. 2011b. URL: http://www.weiterbildungsbonus.net/fileadmin/user_upload/Weiterbildungsbonus/WB_Zielgruppen_Klassik_HaMo.pdf (Stand: 30.12.2011)

PUNKT Bildungsmanagement (Hrsg.): Infoblatt für Arbeitnehmer – „Hamburger Modell“. 2011c. URL: http://www.weiterbildungsbonus.net/uploads/media/WB_Kurzbeschreibung_HaMo.pdf (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

(Datenkürzel: 1de7_wegebau)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Intention des 2006 gestarteten Programms ist es, eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten Älteren insbesondere in kleinen und mittelgroßen Unternehmen zu geben und damit das Bewusstsein für die Herausforderungen des lebenslangen Lernens bei allen Beteiligten zu stärken. Durch die Teilnahme an einer Weiterbildung sollen Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden. Gleichzeitig kann durch die Qualifizierung ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden. Die im Rahmen des Konjunkturpaket II erfolgte Änderung des § 412t Abs. 4 SGB III ermöglichte eine Erweiterung des förderbaren Personenkreises auf alle Fachkräfte, die in den letzten vier Jahren an keiner öffentlich geförderten Weiterbildung teilgenommen haben.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2006

Hauptverantwortliche Stelle(n): Bundesagentur für Arbeit

Verfahren:

Die Förderung wird entweder von den Arbeitnehmer/-innen oder den Arbeitgeber/-innen bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt. Vor der Förderung werden das Bildungsziel und die zum Erreichen des Bildungsziels erforderliche Dauer mit einem Berater der Bundesagentur für Arbeit besprochen und auf einem Bildungsgutschein festgehalten. Unter den auf dem Bildungsgutschein festgehaltenen Bedingungen können Bildungsinteressierte den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl für eine zur Förderung zugelassene Maßnahme einlösen.

Förderhöhe:

Grundsätzlich können die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten und Zuschuss zu den „notwendigen übrigen“ Kosten) erstattet werden.

Zusätzlich ist ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt sowie zu den Sozialversicherungsbeiträgen für Geringqualifizierte möglich. Die Förderhöhe wird entsprechend des Qualifizierungsbedarfs und des Arbeitsausfalls individuell festgelegt. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen liegt die Zuschusshöhe bei bis zu 50%.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Arbeitnehmende und Arbeitgeber können die Förderung mehrfach in Anspruch nehmen.

Eigenbeteiligung:

Keine

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Für Geringqualifizierte werden Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sowie zu den Sozialversicherungsbeiträgen gewährt. Älteren Erwerbstätigen können auch Kosten erlassen werden, die über die Kursgebühren hinaus entstehen.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Förderfähige Kurse können von solchen Einrichtungen angeboten werden, die nach Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zertifiziert sind.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Arbeitnehmer/-innen erhalten einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter Weiterbildungsangeboten wählen können, welche für die Förderung zugelassen sind.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Bildungsgutscheine der BA sind drei Monate lang gültig. Wenn der Bewerber zum Beispiel innerhalb des Gültigkeitszeitraums kein geeignetes Weiterbildungsangebot gefunden hat, wird gegebenenfalls ein neuer Gutschein ausgehändigt. Ein örtlicher Geltungsbereich kann von der Bundesagentur für Arbeit festgelegt werden.

Beratungsleistungen:

Vor Ausstellung eines Gutscheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch obligatorisch.

Zielgruppen:

Gering qualifizierte Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten oder ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Darüber hinaus richtet sich das Instrument an Arbeitnehmende, die das 45. Lebensjahr vollendet und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Durch das Konjunkturpaket II wurde WeGebAU in den Jahren 2009 und 2010 zudem für qualifizierte Beschäftigte geöffnet, sofern deren letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 32).

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Grundsätzlich müssen für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermittelt werden. Ausgenommen ist eine Förderung von Qualifizierungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist.

Es können Weiterbildungen gefördert werden, die im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden. Bei geringqualifizierten Beschäftigten können Qualifizierungen gefördert werden, die zu einem anerkannten Berufsabschluss bzw. zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen oder mit einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen. Weiterbildungen für ältere Beschäftigte müssen außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Im Jahr 2008 sind insgesamt 57.757 Förderungen erfolgt. Davon entfielen 9.792 Förderungen auf Arbeitnehmende ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. 21.147 Geringqualifizierte wurden mit Weiterbildungskosten nach § 77 Abs. 2 SGB III gefördert. Arbeitgeber erhielten den Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gem. § 235c SGB III für 26.818 Arbeitnehmende. Im Jahr 2009 erhöhten sich diese Werte auf 95.402 Förderungen, 10.551 auf Arbeitnehmende ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten und Arbeitsentgeltzuschüsse für 34.930 Personen (vgl. Geschäftsbericht der BA 2009: 50).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Das Ausgabevolumen stieg zwischen 2007 (41 Mio. €) und 2009 (332,3 Mio. €) deutlich. Im Jahr 2010 wurden 274 Mio. € für 95.800 Förderungen eingesetzt.

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Informationsbroschüre Wegebau. http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Programm-WeGebAU.pdf (Stand: 30.12.2011)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2009. 2010. URL: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2009.pdf

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Chèque annuel de formation (Genf, Schweiz)

(Datenkürzel: 1ch1_chqann)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel des Instrumentes ist es, die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz zu erhöhen sowie Arbeitslosigkeit über eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit vorzubeugen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2001

Hauptverantwortliche Stelle(n):

Regierung Kanton Genf, OFPC (office pour l'orientation, la formation professionelle et continue), SAEA (service des allocations d'études et d'apprentissage)

Verfahren:

Der Antrag auf einen Gutschein wird vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme gestellt. Zuvor muss ein Kurs bei einem Anbieter ausgewählt werden, der den Gutschein akzeptiert. Anschließend kann der Gutschein online oder beim OFPC bzw. dem SAEA beantragt werden.

Förderhöhe:

Maximal 750 Franken (etwa 460 €) pro Jahr und förderfähiger Person.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Der Scheck kann jährlich beantragt werden. Eine Besonderheit besteht darin, dass die Fördersumme über maximal drei Jahre kumuliert werden kann.

Eigenbeteiligung:

Sämtliche Kurskosten, die den Förderbetrag übersteigen sowie Lehrmaterialien und indirekte Kosten müssen selbst getragen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Folgende Anbietergruppen sind berechtigt, Gutscheine zu akzeptieren (vgl. WOLTER ET AL. 2003, S. 67):

- Öffentliche Institutionen

- Einrichtungen von öffentlichem Interesse
- Berufsverbände
- im Rahmen der Arbeitslosenschulung anerkannte Bildungseinrichtungen

Anbieter müssen zudem über das schweizerische Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen (EduQua) verfügen.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt sich um ein Gutscheininstrument.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur akkreditierte Anbieter des Kantons Genf Gutscheine akzeptieren dürfen. Die Gutscheine müssen darüber hinaus für eine konkrete Maßnahme beantragt werden. Zeitlich ist die Gültigkeit des Gutscheins somit auf den Beginn der Maßnahme beschränkt.

Beratungsleistungen:

Nicht vorgesehen

Zielgruppen:

Nach WOLTER ET AL. (2003, S. 66) richtet sich das Instrument an sämtliche im Kanton Genf wohnhafte und steuerpflichtige Erwachsene, deren Jahresbruttoeinkommen bestimmte Werte nicht übersteigt. Die OECD (2004, S. 131f.) bemerkt darüber hinaus, dass auch in Frankreich wohnhafte Personen anspruchsberechtigt sind, sofern sie eine Arbeitserlaubnis für das Kanton Genf besitzen oder im Jahr vor der Maßnahme im Kanton Genf erwerbstätig waren.

Darüber hinaus ist der Förderanspruch an Einkommenshöchstgrenzen gebunden. Bei Alleinlebenden beträgt die Grenze 88.340 und bei Verheirateten 103.260 Franken im Jahr. Für jedes Kind kommt ein Freibetrag von 7.460 Franken hinzu.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Die Maßnahme, für die das Instrument beantragt wird, muss mindestens 40 Stunden umfassen und der Verbesserung beruflicher Qualifikationen dienen.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Seit der Einführung des Instruments ist die Zahl der ausgegebenen Gutscheine kontinuierlich gestiegen (vgl. Republique et Canton de Geneve o.J., S. 1).

Im Jahr 2009 wurden 5.087 Schecks ausgegeben und die Quote von geförderten zur förderberechtigten Teilnahmen lag bei 17% (vgl. Republique et Canton de Geneve o.J.).

Teilnahmefälle:

Im Jahr 2002 waren 40.000 Kursteilnahmen förderberechtigt. Insgesamt wurden 1.500 Schecks (d. h. etwa 4%) der berechtigten Kursteilnahmen effektiv mit einem Scheck bezahlt. Durchschnittlich betrug der Förderwert der Schecks 552 Franken.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Ältere sind stark unterproportional, Hochqualifizierte überproportional vertreten. Im Jahr 2009 waren 62% der Nutzer/-innen zwischen 21 und 35 Jahren alt, 23% verfügten über einen Hochschulabschluss. Ein Fünftel der Bezieher/-innen hatte maximal einen Pflichtschulabschluss. Für den Zeitraum 2001-2005 gibt die Erziehungsdirektion des Kantons (2001, S. 17) an, dass lediglich 8% der Geförderten maximal die Pflichtschule abgeschlossen hatten (im Vergleich zu 19% der Grundgesamtheit). 30% der Beziehenden stammte 2009 aus den Bereichen Handel/Finanzen/Verwaltung, 23% aus der sozialen Arbeit, 17% aus dem Hotel- und Gaststättenbereich und 12% aus dem produzierenden Sektor. Je nach Jahr sind einmal eher Männer oder eher Frauen unter den Beziehenden. Gemessen an der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr vor der Förderung, sind die Geförderten zumeist ehemalige Nichtteilnehmende (vgl. OECD 2004: 134).

Arten geförderter Maßnahmen:

Im Jahr 2009 konnten Gutscheine für Kurse bei 70 Anbietern eingelöst werden. 82% der Gutscheine konzentrieren sich auf nur zehn Anbieter. Mit etwa 65% wurden die meisten Gutscheine für Sprachkurse eingelöst. Etwa zehn weitere Prozent der Gutscheine entfielen jeweils auf die Themen Betriebsführung/Verwaltung und EDV.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

WOLTER ET AL. (2003, S. 71) gehen von hohen Mitnahme- und Substitutionseffekten aus. Erstens ist der Anteil Höherqualifizierter unter den Empfängern besonders hoch. Zweitens gab in einer Befragung nahezu die Hälfte der Geförderten an, durch den Weiterbildungsanbieter über die Förderung informiert worden zu sein – und damit folglich zu einem Zeitpunkt, als bereits ein grundsätzliches Teilnahmeinteresse vorhanden war. Drittens gaben laut OECD (2003, S. 175) lediglich 21% der Geförderten im Rahmen einer Befragung an, dass sie eine Weiterbildung ohne den Gutschein nicht hätten finanzieren können. Im Umkehrschluss bedeutet dies einen enormen Mitnahmeeffekt.

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

WOLTER ET AL. (2003, S. 69) beurteilen die Kosten/Nutzen-Effizienz vor dem Hintergrund des Ziels, besonders Geringqualifizierte ansprechen zu wollen. Jeden geförderten Franken für die Teilnahme Geringqualifizierter müsse (auf Basis der Daten von 2002) mit fünf Franken erkauft werden.

Literatur:

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

Erziehungsdirektion des Kantons Genf (Hrsg.): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. Bern 2011

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf (Stand: 12.12.2011)

Republic et Canton de Geneve (Hrsg.): Chèque annuel de formation. Rapport 2009. URL: http://www.ge.ch/ofpc/doc/rapports_etudes/caf_rapport_09.pdf (Stand: 19.12.2011)

Experiment mit Bildungsgutscheinen (Schweiz)

(Datenkürzel: 1ch2_exp

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In einem im Jahr 2006 durchgeführten natürlichen Feldexperiment wurden die Einführung eines landesweiten Gutscheininstruments simuliert und dessen Effekte geprüft.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 2006

Verfahren:

Aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) wurde eine Zufallsstichprobe von 2.437 Personen gezogen. Diese Gruppe wurde auf verschiedene Experimentalgruppen aufgeteilt. Je ein Drittel der Personen bekam einen Weiterbildungsgutschein im Wert von 200, 750 oder 1.500 Franken. In jeder der Gruppen bestand darüber hinaus für die Hälfte der Personen das Angebot, eine telefonische Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen. Den verschiedenen Experimentalgruppen wurde eine Kontrollgruppe von 14.000 Personen gegenübergestellt, die keine Gutscheine erhielten.

Förderhöhe:

Je nach Experimentalgruppe betrug der Förderbetrag 200, 750 oder 1.500 Franken.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung fand einmalig statt.

Eigenbeteiligung:

Getragen werden mussten sämtliche Kursgebühren, die über den Gutschein-Betrag hinausgingen sowie sämtliche weitere direkten und alle indirekten Kosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Keine

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Gutschein

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Gutscheine konnten bei allen Schweizer Weiterbildungseinrichtungen eingelöst werden. Zeitlich bestand eine Einschränkung insofern, als die Gutscheine ausschließlich während der Laufzeit des Experiments eingelöst werden konnten.

Beratungsleistungen:

Für die Hälfte der Personen in der Experimentalgruppe bestand die Möglichkeit einer kostenfreien telefonischen Weiterbildungsberatung. Das Beratungsangebot war auf die Hälfte der Stichprobe beschränkt, um die Nutzung der Beratung und den Zusammenhang zwischen Beratung und Weiterbildungsteilnahme zu untersuchen.

Zielgruppen:

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Hinsichtlich Umfang und Themen der förderfähigen Maßnahmen bestanden keine Einschränkungen. Es konnten auch Kurse der nichtberuflichen Weiterbildung mit dem Gutschein besucht werden.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Es wurden insgesamt 2.347 Gutscheine ausgegeben.

Teilnahmefälle:

Insgesamt wurden 449 Gutscheine eingelöst, was einer Quote von 18,9% entspricht. Die beiden höherwertigeren Gutscheine wurden signifikant häufiger eingelöst als der Gutschein mit dem geringsten Nennwert von 200 Franken. Die kostenfreie Weiterbildungsberatung wurde lediglich von acht Prozent der Gutscheinempfänger/-innen genutzt. Zudem war die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe mit Beratungsangebot nicht höher als in der Gruppe ohne das Angebot bzw. in der Kontrollgruppe.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Die Weiterbildungsbeteiligung war in der Experimentalgruppe um 5,5% höher als in der Kontrollgruppe. Hierbei ist jedoch wichtig, dass nur die beiden Gutscheine mit den höheren Nennwerten zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zur Kontrollgruppe geführt haben.

Die Weiterbildungsbeteiligung in der Experimentalgruppe war deutlich höher als die Einlösequote der Gutscheine. MESSER/WOLTER (2009, S. 11) führen dies darauf zurück, dass einige Weiterbildungsteilnahmen bereits vor Erhalt des Gutscheins erfolgten und darüber hinaus einige Weiterbildungen trotz der Möglichkeit, einen Gutschein einzulösen, individuell finanziert wurden. Mehr als die Hälfte der Personen, die auch ohne Einlösung des Gutscheins an

Weiterbildung teilnahmen, hatten eine andere Möglichkeit zur kostenfreien Teilnahme, z. B. über den Arbeitgeber.

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Der Gutschein wurde häufiger von Frauen, besser Gebildeten und Erwerbstätigen genutzt. Bestehende Ungleichheiten in der Weiterbildungsbeteiligung wurden durch das Instrument also teilweise verstärkt. Ehemalige Weiterbildungsteilnehmer/-innen sind stärker unter den Personen, die Gutscheine eingelöst haben. Keine Unterschiede zeigten sich bezüglich Alter und Betriebsgröße.

Arten geförderter Maßnahmen:

Mit dem Instrument wurden im Vergleich zur Kontrollgruppe insbesondere IT- sowie Sprachkurse besucht. 10% der Gutscheine wurden für freizeitorientierte Kurse verwendet.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

MESSER/WOLTER (2009) errechnen einen Mitnahmeeffekt von 60%, da in der Experimentalgruppe zwar 18% der Gutscheine eingelöst wurden, die tatsächliche Beteiligung aber nur 5,5% über der der Kontrollgruppe lag. Der Umfang der Mitnahmeeffekte variierte mit dem höchsten Bildungsabschluss sowie der Förderhöhe. Unter den Personen mit tertiärem Abschluss haben 80% den Gutschein genutzt, obwohl sie eine Maßnahme auch mit eigenen Mitteln finanziert hätten, während der Mitnahmeeffekt in der Gruppe der Personen mit maximal abgeschlossener Pflichtschule „nur“ bei 33% lag. Bei den Gutscheinen mit dem geringsten Nennwert von 200 Franken kam es zu 100% Mitnahmeeffekten.

Anstoßeffekte:

Im Folgejahr des Experiments lag die Teilnahmequote von Personen, die während des Experiments ihren Gutschein einlösten um 15% über der Teilnahmequote von Personen der Kontrollgruppe und um etwa 22% über der Teilnahmequote von Personen der Experimentalgruppe, die ihren Gutschein nicht einlösten. WOLTER/MESSER (2009, S. 12) interpretieren dies als Anstoßeffekt.

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

Erziehungsdirektion des Kantons Genf (Hrsg.): Bericht zur Prüfung von Bildungsgutscheinen in der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung. Bern 2011

Messer, D.; Wolter, S.: Kann man mit Gutscheinen die Weiterbildungsbeteiligung steigern? Resultate aus einem wissenschaftlichen Feldexperiment. Swiss Leading House on Economics of Education Working Paper No. 42. Bern 2009

Wolter, S.; Messer, D.: Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch. Bern 2009

Wolter, S.: Money Matters: Evidence from a Large-Scale Randomized Field Experiment with vouchers for Adult Training. IZA Discussion Paper No. 4017. 2009

Gutscheinexperiment Südtirol

(Datenkürzel: 1it1_exp)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Im Wintersemester 1996/1997 wurde in Südtirol ein Feldexperiment zur Überprüfung der Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen durchgeführt. Gutscheine wurden zufallsgesteuert an 1.500 Bewohner/-innen Südtirols ausgegeben.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Oktober 1996 bis April 1997

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung der Region Südtirol

Verfahren:

1.500 Personen zwischen 15 und 70 Jahren wurden zufällig als Gutscheinempfänger/-innen ausgewählt. Die Gutscheine konnten bei über 80 gemeinnützigen und kommerziellen Bildungsanbietern (entsprach nahezu 100% der Anbieter in Südtirol) eingelöst werden.

Förderhöhe:

Jedem Teilnehmenden wurden drei Gutscheine im Wert von je etwa 25 € zugesandt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Einmalig

Eigenbeteiligung:

Kosten, die über Kursgebühren von 75 € hinausgingen, mussten selbst erbracht werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Weiterbildungsanbietern war die Teilnahme am Experiment freigestellt.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgte über die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Obwohl die Annahme von Gutscheinen nicht verpflichtend war, beteiligten sich nahezu alle Bildungsanbieter in Südtirol, sodass innerhalb des Bundeslandes praktisch keine Einschrän-

kungen bestanden. Zeitlich war der Geltungsbereich insofern eingeschränkt, als Gutscheine nur im Zeitraum des Experiments (Oktober 1996 bis April 1997) eingelöst werden konnten.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung war nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

700 Gutscheine wurden zufällig an 15-70jährige Südtiroler/-innen ausgestellt. 800 weitere Gutscheine gingen zufällig an Personen aus besonderen Gruppen (je 200 pro Gruppe): Arbeitslose, Über 45jährige Arbeiter, italienischsprachige Südtiroler/-innen aus ländlichen Regionen, Bergbauern.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Kurse konnten bei teilnehmenden Anbietern frei belegt werden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle: Nur 7% der ausgegebenen Gutscheine wurden tatsächlich eingelöst.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Frauen nutzten die Gutscheine häufiger als Männer (10 zu 6,5%). Bergbauern, Südtiroler aus ländlichen Gebieten und über 45jährige Arbeiter haben die Gutscheine besonders selten genutzt. Arbeitslose nutzten die Gutscheine überproportional (vgl. TAPPEINER/TROMPEDELLER 2002, S. 28).

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Das gesamte Experiment kostete 20.000 €.

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Bezogen auf die ausgegebenen Gutscheine war der Verwaltungsaufwand mit 5% an den Gesamtkosten gering. Bezogen auf die eingelösten Gutscheine dagegen sehr hoch.

Literatur:

TAPPEINER, G.; TROMPEDELLER, I.: Experiment Bildungsgutschein – Erfahrungen in Südtirol. In: Education Permanente (2002) 2, S. 26-29.

BMBF (Hrsg.): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens. Bonn/Berlin 2004

Corsi Voucher (Region Trento, Italien)

(Datenkürzel: 1it2_corsivou)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Die Region Trento fördert die Beschäftigungsfähigkeit Erwerbstätiger und Erwerbsloser mit Bildungsgutscheinen zur Finanzierung von IT- und Sprachkursen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung der Region Trento

Verfahren:

Nach Beantragung der Förderung wird ein Bildungsgutschein ausgestellt. Kursanbieter haben die Möglichkeit, von den Teilnehmenden vor Maßnahmebeginn eine Gebühr über maximal 150 € zu erheben, die nur dann zurückerstattet wird, wenn der bzw. die Teilnehmende mindestens zu 70% der Maßnahmedauer anwesend ist.

Förderhöhe:

Pro Jahr und förderfähige Person können maximal zwei Gutscheine ausgestellt werden, wobei jeweils ein Gutschein auf jedes der beiden Fördergebiete (IT- und Sprachkurse) entfällt. Jeder Gutschein hat einen Wert von 1.500 €, sodass die maximale jährliche rung 3.000 € beträgt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Sämtliche Kosten, welche die 1.500 € an geförderten Kursgebühren übersteigen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Trento sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt über die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Trento Gutscheine akzeptieren. Darüber hinaus müssen die Gutscheine spätestens sechs Monate nach Ausstellung eingelöst werden.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung kann freiwillig in Anspruch genommen werden.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich grundsätzlich an sämtliche 15-64jährigen Bewohner/-innen der Region. Nach der OECD (2004, S. 116) sind jedoch in erster Linie Langzeitarbeitslose, Immigranten, ethnische Minderheiten, HIV Positive, Behinderte, über 45Jährige, Personen ohne Hochschulabschluss sowie Frauen Zielgruppen des Förderprogramms.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Maßnahmen müssen einen Mindestumfang von 24 Stunden besitzen und dürfen eine Gruppengröße von 12 Personen nicht übersteigen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Chéquier Micro und Chéquier Langues (region Ile-de-France, Frankreich)

(Datenkürzel: 1fr1_cheqmr)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In der Region Ile-de-France werden zwei sehr ähnliche Gutscheinmodelle zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit angeboten. Ein Gutscheinmodell (Chéquier Micro) dient der Finanzierung von Kursen im IT-Bereich, währen das andere (Chéquie Langues) die Teilnahme an Sprachkursen unterstützt.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1991 (Chéquiers Langues) bzw. 1993 (Chéquiers Micro)

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung der Region Ile-de-France

Verfahren:

Nach erfolgreicher Beantragung der Förderung erfolgt jeweils eine Bestimmung des persönlichen Lernstandes des Geförderten. Hiernach wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, der bei bestimmten Bildungsanbietern eingelöst werden kann.

Förderhöhe:

Chéquiers Langues: Förderung von Kursen im Umfang von 60-240 Stunden.

Chéquiers Micro: Förderung von Kursen im Umfang von 60-90 Stunden.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Einmalig

Eigenbeteiligung:

Alle Kosten mit Ausnahme der Kursgebühren. Letztere werden zu 100% gefördert.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Ile-de-France sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt in Form von Bildungsgutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Ile-de-France Gutscheine akzeptieren.

Darüber hinaus verfallen die Gutscheine beider Instrumente nach einem festgelegten Zeitraum. Chéquiers Langues müssen spätestens drei Monate, Chéquiers Micro ein Jahr nach der Lernstandbestimmung eingelöst werden.

Beratungsleistungen:

Zu Beginn der Förderung ist eine persönliche Lernstandsmessung obligatorisch.

Zielgruppen:

Zur Zielgruppe gehören Arbeitslose, geringqualifizierte Personen unter 26 Jahren, Auszubildende, Beschäftigte in Arbeitsagenturen sowie Beschäftigte der Tourismusbranche.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Innerhalb der nach der Lernstandserhebung vereinbarten Themengebiete und Schwierigkeitsgrade können Maßnahmen frei gewählt werden. Chéquiers Langues können für Kurse in den Sprachen Deutsch, Englisch, Spanisch und Italienisch eingelöst werden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Gemäß OECD (2004, S. 111) wurden seit 1991 20.000 Chéquiers Langues eingelöst. Bezogen auf das Jahr der Veröffentlichung bedeutet dies durchschnittlich etwa 1.500 jährlich eingelöste Gutscheine.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur: OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Training-Cheque (Region Limousin, Frankreich)

(Datenkürzel: 1fr2_traincheq)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel des Förderprogramms ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Es werden Sprachkurse sowie IT-Weiterbildungen gefördert.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2003

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung der Region Limousin

Verfahren:

Anträge werden von Weiterbildungsinteressierten selbst, einem Berater bzw. einer Beraterin in der Arbeitsagentur oder dem Arbeitgeber gestellt. Nach Eingang des Förderantrags in der Regionalverwaltung wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, der bei ausgewählten Bildungseinrichtungen eingelöst werden kann.

Förderhöhe:

Gutscheine für Sprachkurse werden für Maßnahmen im Umfang von 40 Stunden ausgestellt. Ist die Teilnahme erfolgreich (regelmäßiger Besuch), kann ein weiterer Gutschein im selben Umfang ausgestellt werden.

Gutscheine für IT-Maßnahmen werden für einen Umfang von 21 (Anfängerkurse) bzw. 14 (vertiefende Kurse) Stunden ausgestellt. Bei einer erfolgreichen Teilnahme können bis zu zwei weitere Gutscheine ausgestellt werden.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Das Instrument kann einmalig in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Alle Kosten, die nicht die Kursgebühren betreffen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausschließlich Kooperationspartner der Region Limousin sind zur Annahme von Gutscheinen berechtigt.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich besteht eine Beschränkung insofern, als nur Kooperationspartner der Regierung Limousin Gutscheine akzeptieren. Darüber hinaus besitzen die Gutscheine eine pauschale Gültigkeit von sechs Monaten.

Beratungsleistungen:

Nicht vorgesehen

Zielgruppen:

Arbeitslose, Erwerbstätige in kleinen und mittleren Unternehmen, Personen mit einer (aktuellen oder früheren) Beschäftigung in der Tourismusbranche.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Maßnahmen können aus einer Liste mit Kooperationspartnern der Regionalverwaltung selbständig ausgewählt werden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Bildungsgutscheine für Beschäftigte – Belgien (Flandern)

(Datenkürzel: 1be1_gutindivid*)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In Belgien können Betriebe und Beschäftigte auf insgesamt drei Gutscheininstrumente zurückgreifen, mit deren Hilfe die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Unternehmen gesteigert werden soll. Die Bildungsgutscheine für Betriebe in Wallonien (seit 1998) und Flandern (seit 2002) werden hier aber nicht berücksichtigt.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2003

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung Flandern

Verfahren:

Arbeitnehmer/-innen haben die Möglichkeit, bei der Regierung jährlich einen Bildungsgutschein für nichtbetriebliche berufliche Weiterbildung zu erwerben.

Förderhöhe:

Personen können jährlich einen Gutschein im Wert von maximal 250 € erwerben. Der Kaufpreis dieses Gutscheins beträgt 50% der Fördersumme. Die Maximalförderung beträgt damit 125 €.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Jährlich

Eigenbeteiligung:

Mindestens 50% der direkten Maßnahmekosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Gefördert werden Maßnahmen bei zertifizierten Anbietern.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt es sich um ein Gutscheinmodell.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Die Gutscheine können ausschließlich für Weiterbildungsmaßnahmen eingelöst werden.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist der Einsatz der Gutscheine auf zertifizierte Bildungsanbieter beschränkt. Die zeitliche Gültigkeit beträgt ein Jahr nach Ausstellung.

Beratungsleistungen:

Eine Beratung ist im Rahmen der Förderung nicht vorgesehen. Bildungsberatungen können jedoch selbst Ziel eines Förderantrags sein.

Zielgruppen:

Erwerbstätige insgesamt (Bildungsgutschein für Beschäftigte).

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Es können sämtliche Maßnahmen bei zertifizierten Anbietern besucht werden, die der beruflichen Weiterbildung dienen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Im Jahr 2007 gab es etwa 250.000 Förderanträge im Rahmen des Bildungsgutscheins für Beschäftigte, mit einem Volumen von 34 Millionen Euro (vgl. CEDEFOP 2009, S. 111).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

SPARKS, J.; WEST, A.: Demand-side Financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper and case studies. Thessaloniki 2000

Individual Learning Accounts (Schottland)

(Datenkürzel: 1gb1_ILAScot)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Instrument diente zur Füllung der Förderlücke, die im Jahr 2001 durch den Wegfall der ILAs im vereinigten Königreich entstand. Ziel des Programms war die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 01.12.2004 – 31.03.2011

Hauptverantwortliche Stelle(n): Schottische Regierung

Verfahren:

Nach der Registrierung für das Instrument wurde für Förderberechtigte ein virtuelles Lernkonto eingerichtet und ihnen eine Kontonummer mitgeteilt. Diese musste dem Bildungsanbieter zusammen mit der Absicht, die Förderung zu nutzen, vor der Kursteilnahme mitgeteilt werden. Nach Bestätigung der Förderung waren sämtliche Kursgebühren zu entrichten, die durch die Förderung nicht gedeckt wurden. Um eine so genannte „ILA200“ Förderung zu erhalten, mussten jährlich die Einkommensverhältnisse offengelegt werden.

Förderhöhe:

Im Instrument wurde zwischen sogenannten „ILA200“ („Targeted Offer“, Einführung 2004) und „ILA100“-Förderungen („Universal Offer“, Einführung 2005) unterschieden. Personen, die Anspruch auf die ILA200-Förderung hatten, konnten 200 Pfund erhalten. Entsprechend betrug die Förderung bei ILA100 100 Pfund.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung konnte jährlich in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung betrug pauschal zehn Pfund sowie sämtliche direkten Kosten, die über die Förderung hinausgehen. Außerdem mussten sämtliche indirekten Kosten selbst getragen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Weiterbildungsanbieter mussten durch die Schottische Regierung anerkannt sein.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es wurden virtuelle Konten geführt. Ein eigenes Guthaben bzw. Guthaben von Dritten konnte allerdings nicht angespart werden. Im Kern handelte es sich bei dem Instrument folglich um eine Mischung aus Bildungskonto und gutscheinbasierter Förderung.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich bestand eine Einschränkung insofern, als ausschließlich Weiterbildungen bei zertifizierten Anbietern förderfähig waren. Da es sich nicht um ein Gutscheininstrument handelte, bestand keine Einschränkung in der zeitlichen Gültigkeit.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Einen Anspruch auf eine ILA200-Förderung hatten ausschließlich Personen, die Arbeitslosenhilfe erhielten oder deren jährliches Einkommen 22.000 Pfund (im Jahr 2010, in den Jahren zuvor waren jeweils geringere Einkommensobergrenzen angesetzt) nicht überstieg. Alle übrigen Personen, die das 16. Lebensjahr abgeschlossen (zu Beginn des Förderprogramms betrug das Einstiegsalter 18 Jahre) und in Schottland wohnhaft waren, hatten einen Anspruch auf die ILA100-Förderung (vgl. RUTHERFORD 2008).

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Kurse konnten ausschließlich bei Anbietern belegt werden, die von der schottischen Regierung für die ILAs akkreditiert waren. Bei der ILA100-Förderung kam einschränkend hinzu, dass nur Kurse förderfähig waren, die zu einem anerkannten Zertifikat des schottischen Qualifikationsrahmens (SCQF), jedoch maximal auf der sechsten Stufe (zu Beginn des Instruments: Niveaustufe fünf und ausschließlich Kurse im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie) führten, um trotz fehlender Einkommensbeschränkungen in erster Linie Geringqualifizierte zu erreichen. In beiden Fördervarianten ausgeschlossen waren universitäre Vollzeitstudiengänge, betriebliche Weiterbildung sowie Freizeitkurse.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Evaluationsdaten liegen ausschließlich für 1.000 zufällig ausgewählte ILA200-Teilnehmerinnen des Jahres 2005 vor. Hiernach waren Frauen, unter50Jährige, Arbeitslose und Personen mittleren Qualifikationsniveaus stark überrepräsentiert. 62% der Geförderten gaben an, in den drei Jahren vor der Förderung an Weiterbildung partizipiert zu haben (vgl. McCoy 2007, Rutherford 2008).

Arten geförderter Maßnahmen:

Nahezu die Hälfte der Kurse (48%) entfiel auf den Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien und fand an Colleges (45%) statt. In 82% wurden Kurse gewählt, die zu einem anerkannten Zertifikat des schottischen Qualifikationsrahmens führen (vgl. McCoy 2007, Rutherford 2008).

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Etwa die Hälfte der im Rahmen der Evaluationsstudie Befragten Personen gab an, dass ein Besuch der Maßnahme ohne Förderung nicht besucht worden wäre. Im Umkehrschluss ergibt dies einen Mitnahmeeffekt von etwa 50%. Darüber hinaus gab die Hälfte der Befragten an, für die Zukunft weitere Teilnahmen an Weiterbildung zu planen. Hierunter planten 81%, erneut die Förderung in Anspruch zu nehmen (vgl. McCoy 2007, S. 3).

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

Dohmen, D.; Cleuvers, B.; Fuchs, K.; Günzel, J.; Knauf, A.; Kunzler, A.; Reiß, M.; Russo, S.; Tirschmann, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

Dohmen, D.; Timmermann, D.: Financing Adult Learning in times of crisis. 2010. URL: http://www.kslll.net/Documents/ALWG_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning_background%20report.pdf (Stand: 30.12.2011)

McCoy, S.: Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland: Learners' (ILA200) and Unconverted Enquiries (ILA200 and ILA100) Surveys. January – November 2006. 2007. URL: http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/169157/0047119.pdf (Stand: 30.12.2011)

Rutherford, H.: ILA Scotland – A practical case study of demand-led funding for adult learning. 2008. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3098-att1-1-Hazel_Rutherford.pdf (Stand: 30.12.2011)

Gallacher, J.; Boyd, V.; Ingram, R.; Crossan, B.; Brodie, J.; Cleary, P.; Toman, N.: Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland (ILA Scotland) – Learning Providers and Intermediary Agencies Studies. 2007. URL: http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/206937/0054972.pdf (Stand: 30.12.2011)

Individual Learning Accounts (Wales)

(Datenkürzel: 1gb2_ILAWales)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit der Einführung der Lernkonten wurde in Wales eine Förderlücke geschlossen, die durch das Ende der Lernkonten im Vereinigten Königreich entstand. Mit der Einführung sollte die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere Geringqualifizierter, verbessert werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Juli 2003 – 31.03.2011

Hauptverantwortliche Stelle(n): Walisische Regierung

Verfahren:

Im ersten Jahr musste die Förderung vor Antritt der Bildungsmaßnahme beantragt und genehmigt werden. Ab dem Förderjahr 2005/2006 war eine Förderung auch bei Antragstellung nach dem ersten Kursbesuch möglich. Nur wenn die Förderung erst nach Kursbeginn beantragt wurde, mussten die Kosten der Maßnahme durch die geförderte Person vorgelegt werden.

Förderhöhe:

Zu Beginn des Programms wurden drei Fördergruppen unterschieden:

- Arbeitslose, die Arbeitslosenhilfe erhielten („Income Support“, „Job Seeker Allowance“ oder „Pension Credit“). Weiterbildungen dieser Gruppe wurden zu 100% bis zu einem Wert von 200 Pfund gefördert.
- Erwerbstätige, die Beihilfen erhielten (“Work Tax Credit”, „Pension Savings“, „Housing Benefit“, „Council Tax Benefit“). Weiterbildungen dieser Gruppe wurden zu 80% bis zu einem Wert von 160 Pfund gefördert.
- Alle anderen Förderberechtigten (s. u.) wurden mit 50% und bis zu 100 Pfund gefördert.

Ab dem Förderjahr 2006/2007 wurden die ersten beiden Gruppen zu den Förderbedingungen der ersten Gruppe zusammengefasst.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Eine Inanspruchnahme des Instruments konnte pro Jahr und förderberechtigter Person einmal erfolgen.

Eigenbeteiligung:

Die Höhe der Eigenbeteiligung variierte je nach Zugehörigkeit zu einer der Fördergruppen sowie der Höhe der direkten Kosten der Maßnahme.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Neben den Maßnahme- und Prüfungsgebühren konnten auch andere direkte Kosten wie Lernmaterialien mit der Förderung finanziert werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Um förderfähige Weiterbildungskurse anbieten zu können war eine Zertifizierung für das ILA-Programm durch die walisische Regierung notwendig.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Auch wenn das Instrument die Bezeichnung „Lernkonto" trug, handelte es sich im Kern um ein Gutscheinkonzept. Es wurden keine Konten geöffnet. Darüber hinaus bestand keine Möglichkeit, Fördermittel über mehrere Jahre hinweg zu akkumulieren.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Förderung konnte ausschließlich bei akkreditierten Bildungsanbietern eingelöst werden. Ferner musste die Förderung für einen spezifischen Kurs beantragt werden. Insofern umfasste die Gültigkeit den Zeitraum vom Erhalt der Förderzusage bis zum Kursbeginn. Das Guthaben konnte innerhalb eines Förderzeitraums auch auf verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen verteilt werden.

Beratungsleistungen:

Es bestand die Möglichkeit, eine kostenfreie Bildungsberatung in Anspruch zu nehmen.

Zielgruppen:

Förderfähig waren Arbeitslose und Geringqualifizierte (maximal NVQ-Level 2), die das 18. Lebensjahr bereits beendet hatten und zum Zeitpunkt der Antragstellung in Wales lebten.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Innerhalb der akkreditierten Anbieter und bis zum NVQ-Level 3 bestand keine Einschränkung hinsichtlich der förderfähigen Maßnahmen.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Im Zeitraum 2006/2007 wurden insgesamt 7.126 Maßnahmen bewilligt (vgl. WISEMAN/HARRINGTON 2007, S. 10).

Teilnahmefälle:

Die Zahl tatsächlicher Teilnahmen im selben Zeitraum betrug 5.274,.d. h. es wurde eine Einlösequote von ca. 80% erzielt (vgl. WISEMAN/HARRINGTON 2007, S. 10).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Etwa die Hälfte der Geförderten gehörte im Zeitraum 2006/2007 zur ersten Fördergruppe (100% Förderung bis zu einem Wert von 200 Pfund). Erwerbslose wurden mit dem Instrument folglich besonders gut erreicht. Unter den Geringqualifizierten waren Personen mit dem höchsten zulässigen Qualifikationsniveau (NVQ-Level 2) am stärksten vertreten. Personen ohne formale Qualifizierung waren gemessen an ihrem Anteil an der walisischen Bevölkerung stark unterpräsentiert. Jüngere waren stark über, Ältere stark unterrepräsentiert. Ehemalige Weiterbildungsteilnehmende (gemessen an der Teilnahme im Jahr vor der Förderung) waren leicht unterrepräsentiert (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 16f.).

Arten geförderter Maßnahmen:

Nahezu die Hälfte der Maßnahmen fand im Themengebiet Informationstechnologie statt (vgl. Welsh Department for Training and Education 2005, S. 16). Im Förderzeitraum 2006/2007 wurden zu mehr als zwei Dritteln Maßnahmen belegt, deren direkte Kosten die Fördersumme nicht überstiegen (vgl. Cedefop 2009, S 50). Insofern ist davon auszugehen, dass insbesondere kürzere Maßnahmen gefördert wurden.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Das Department for Training and Education (2005) weist für das erste Förderjahr Ausgaben für geförderte Maßnahmen in Höhe von 720.000 Pfund aus (Zahl der geförderten Maßnahmen im Zeitraum 2003/2004: 3.200). Zusätzlich werden 115.000 Pfund administrative Kosten und 385.000 Pfund Marketingkosten ausgewiesen.

Mitnahmeeffekte:

In einer die Programmevaluation des Jahres 2006/2007 begleitenden Befragung gaben 46% der Geförderten an, dass sie die Maßnahme auch ohne Förderung besucht hätten. Weitere 20% waren sich dessen nicht sicher (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 46).

Anstoßeffekte:

43% der Befragten (s. o.) haben im Anschluss an die geförderte Teilnahme mindestens eine weitere Weiterbildung besucht. Die Hälfte dieser Gruppe gab an, dass sie die weitere Maßnahme ohne eine Förderung der ursprünglichen Maßnahme nicht besucht hätten (vgl. WISE/HARRINGTON 2007, S. 41, 44).

Kosten/Nutzeneffizienz

Die Gesamtkosten und der administrative Aufwand waren deutlich geringer als bei anderen walisischen Förderprogrammen. Allerdings war das Programm wenig Kosteneffizient: Der Anteil administrativer Kosten an den Gesamtkosten lag mit einem Sechstel deutlich über dem anderer Programme. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahlen lagen auch die administrativen Kosten pro Gefördertem deutlich über denen anderer Instrumente (vgl. Welsh Department for Training and Education 2005).

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Welsh Department for Training and Education (Hrsg.): Individual Learning Accounts Wales: Report of Strategic Review Group. 2005. URL: http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/4038211/Guidance_and_Information/srg-review-e.pdf?lang=en (Stand 30.12.2011)

WISEMAN, J.; HARRINGTON, J.: Individual Learning Account Wales. Fourth Main Evaluation Report. 2007. URL: http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403829/899095/1146930/ilawfinalreport;jsessionid=XndtTcnBD7vxdjnjdgLtdrKpf9Hy6zpSxJvd5LRFs3nwcSxbhQQx!-1064793545?lang=en (Stand: 30.12.2011)

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

(Datenkürzel: 2de1_AFBG)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel der individuellen Förderung nach diesem Gesetz ist es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Maßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell zu unterstützen und zur Existenzgründung zu ermuntern. Leistungen zum Lebensunterhalt werden gewährt, soweit die dafür erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung stehen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1996

Hauptverantwortliche Stelle(n): Von den Ländern bestimmte Behörden des Bezirks, KfW Bankengruppe. Finanzierung: 78% Bund, 22% Länder.

Verfahren:

Für die Entscheidung über die Förderungsleistungen ist die von den Ländern für die Durchführung dieses Gesetzes bestimmte Behörde des Bezirks zuständig, in dem der Teilnehmer oder die Teilnehmerin seinen oder ihren ständigen Wohnsitz hat. Hat der Teilnehmer oder die Teilnehmerin im Inland keinen ständigen Wohnsitz, so ist die Behörde zuständig, in deren Bezirk die Fortbildungsstätte liegt. Bei den zuständigen Behörden handelt es sich je nach Bundesland um unterschiedliche Einrichtungen, z. B. Kammern und Banken.

Die Förderungsanträge sind schriftlich an die nach Landesrecht zuständige Behörde zu richten. Die Förderung mit Unterhaltsbeiträgen erfolgt ab Maßnahmebeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Sie sollte daher rechtzeitig vor Beginn der Maßnahme beantragt werden. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich.

Nach der Hälfte der Laufzeit der Maßnahme, spätestens nach sechs Monaten muss der Teilnehmer oder die Teilnehmerin einen Nachweis des Bildungsträgers erbringen, dass er oder sie regelmäßig an den Lehrveranstaltungen teilgenommen hat. Bei längeren Maßnahmen, Maßnahmen mit mehreren Maßnahmeabschnitten oder in besonderen Fällen kann das zuständige Amt darüber hinaus weitere Teilnahmenachweise z. B. im weiteren Verlauf der Maßnahme oder am Ende eines Bewilligungszeitraums verlangen.

Förderhöhe:

Die Förderung umfasst den Maßnahmebeitrag: (Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) bis zu einem Gesamtbetrag von 10.226 € sowie die Kosten der Erstellung der fachpraktischen Arbeit in der Meisterprüfung des Handwerks sowie vergleichbarer Arbeiten in anderen Wirtschaftsbereichen bis zur Hälfte der notwendigen Kosten, höchstens jedoch bis zu einem Gesamtbetrag von 1.534 €. Der Maßnahmebeitrag ist vermögensunabhängig. Leistungen des Arbeitgebers zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sind bei der Antragstellung anzugeben oder, sofern sie später erfolgen, offenzulegen. Der Maßnahmebeitrag wird um diese Leistungen gemindert.

Bei Vollzeitmaßnahmen: Beitrag zu Unterhaltskosten, der sich nach Bafög-Bedarfssatz für auswärts untergebrachte Fachschüler mit abgeschlossener Berufsausbildung, dem Zuschlag für die Krankenversicherung und Pflegeversicherung für Studenten sowie Erhöhungsbeträgen nach dem AFBG (52 €) richtet. Dieser Beitrag erhöht sich um 215 € für den Ehegatten/die Ehegattin und um 210 € je Kind für das nach dem Einkommenssteuergesetz ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Bei Vollzeitmaßnahmen werden auf den Unterhaltsbeitrag Einkommen und Vermögen der Teilnehmerin und des Teilnehmers und Einkommen ihrer Ehegatten angerechnet. Einkommen und Vermögen der Eltern bleiben außer Betracht. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind die aktuellen, für den Bewilligungszeitraum glaubhaft gemachten Einkommensverhältnisse entscheidend. Bei der Anrechnung des Einkommens der Ehegattin/des Ehegatten wird von den Einkommensverhältnissen im vorletzten Kalenderjahr ausgegangen.

Alleinerziehende erhalten für jedes Kind, das das zehnte. Lebensjahr noch nicht vollendet hat sowie für jedes behinderte Kind einen Kinderbetreuungszuschlag (dessen Verwendung nicht nachgewiesen werden muss) von 113 €.

Für die Zeit zwischen Ende der Maßnahme und Anfertigung des Prüfungsstückes bzw. Ablegen der Prüfung wird der gewährte Unterhaltsbetrag sowie Kinderbetreuungszuschlag auf Antrag für bis zu drei Monate als Darlehen weitergezahlt.

Beispiele:

- 675 € für Alleinstehende ohne Kind, davon 229 € Zuschuss/446 € Darlehen
- 885 € für Alleinerziehende mit einem Kind, davon 334 € Zuschuss/551 € Darlehen
- 890 € für Verheiratete, davon 229 € Zuschuss/661 € Darlehen
- 1.100 € für Verheiratete mit einem Kind, davon 334 € Zuschuss/766 € Darlehen
- 1.310 € für Verheiratete mit zwei Kindern, davon 439 € Zuschuss/871 € Darlehen

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Mehrere Förderungen, zum Beispiel bei Nichtbestehen der Maßnahme oder wenn eine zweite Aufstiegsfortbildung einen ersten Fortbildungsabschluss voraussetzt, sind möglich.

Eigenbeteiligung:

Die Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren wird in Höhe von 30,5% als Zuschuss geleistet. Darüber hinaus besteht der Maßnahmebeitrag aus einem Anspruch auf Abschluss eines Darlehensvertrags mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Bei Bestehen der Prüfung wird ein Erlass von 25 Prozent auf das auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallende Restdarlehen gewährt. Bei der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens werden bereits ab der Einstellung und der dauerhaften Beschäftigung eines neuen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters oder einer sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiterin oder eines/einer Auszubildenden 33 Prozent des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens erlassen.

Der Zuschussanteil am Unterhaltsbeitrag beträgt 44%. Dabei bleiben die Erhöhungsbeträge sowie ein Pauschalbetrag in Höhe von 103 € außer Betracht. Der Erhöhungsbetrag für jedes Kind wird zur Hälfte und der Kinderbetreuungszuschlag in voller Höhe als Zuschuss geleistet. Die Zuschüsse werden bis zum Ablauf des Monats, in dem planmäßig der letzte Unterricht abgehalten wird, gewährt. Bei triftigen Gründen für eine Verlängerung der Förderdauer wird der Unterhaltsbeitrag für den Zeitraum, um den die Förderungshöchstdauer verlängert worden ist, in voller Höhe als Zuschuss geleistet.

Während der Prüfungsvorbereitungsphase besteht für den Unterhaltsbeitrag einschließlich der Erhöhungsbeträge sowie für den Kinderbetreuungszuschlag vorbehaltlich ein Anspruch auf Abschluss eines Darlehensvertrags mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Das Darlehen ist nach Ende der Maßnahme und einer anschließenden Karenzzeit von zwei Jahren, maximal jedoch nach sechs Jahren, innerhalb von zehn Jahren mit monatlichen Raten von mindestens 128 € zu tilgen. Die Absolventen und Absolventinnen von Fortbildungsmaßnahmen können ab dem Beginn ihrer Rückzahlungspflicht zwischen einem festen und einem variablen Zins wählen, der in der Regel erheblich unter dem marktüblichen Zinssatz liegt. Bei verminderter Erwerbstätigkeit, Erziehungspflichten oder wenn das Einkommen bestimmte Schonbeträge nicht übersteigt, (Diese betragen z. Z. 960 € für die Förderungsberechtigten, plus 480 € für Ehegatten und 435 € für jedes Kind) kann das Darlehen zunächst gestundet und dann erlassen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Der Träger muss für die Durchführung der Fortbildungsmaßnahme geeignet sein. Die Eignung liegt vor, wenn es sich um einen öffentlichen Träger oder eine Einrichtung handelt, die unter staatlicher Aufsicht steht oder staatlich anerkannt ist, oder durch ein Zertifikat nachgewiesen wird, dass der Träger oder die Einrichtung

1. nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – anerkannt worden ist oder

2. ein System zur Sicherung der Qualität anwendet und auch im Übrigen keine Umstände vorliegen, die der Eignung des Trägers oder der Einrichtung entgegenstehen.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Kein Gutschein im eigentlichen Sinne. Die Förderung erfolgt durch direkte Überweisung auf das Konto der Förderberechtigten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Nur Bildungsmaßnahmen sind förderfähig. Bei Vollzeitmaßnahmen obliegt die Verwendung des Unterhaltszuschusses natürlich keinem Verwendungszweck.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Förderung läuft maximal 24 Monate bei Vollzeit- bzw. 48 Monate bei Teilzeitmaßnahmen, kann bei guter Begründung jedoch verlängert werden (z. B. Schwangerschaft, besondere Umstände, längere vorgeschriebene Dauer der Maßnahme).

Beratungsleistungen:

Nicht vorgesehen

Zielgruppen:

Erwerbstätige, die einen ersten Ausbildungsabschluss besitzen und einen Fortbildungsabschluss anstreben, der auf der Erstausbildung aufbaut.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen öffentlicher und privater Träger, die

- einen Abschluss in einem nach §4 des Berufsbildungsgesetzes oder nach § 25 der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberuf, einen vergleichbaren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsabschluss oder eine diesen Berufsabschlüssen entsprechende berufliche Qualifikation voraussetzen
  und

- in einer fachlichen Richtung gezielt vorbereiten auf (Fortbildungsziel)
  - Fortbildungsabschlüsse zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf der Grundlage der §§33 und 54 des Berufsbildungsgesetztes oder der §§ 42, 42a, 45, 51a und 122 der Handwerksordnung,
  - gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen oder
  - gleichwertige Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen.

Liegen keine bundes- oder landesrechtlichen Regelungen vor, ist auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, die auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach den Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft vorbereiten. Darüber hinaus ist im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, wenn bei Präsenzlehrgängen die fachlich zuständige Landesbehörde am Sitz des Trägers und bei Fernunterrichtslehrgängen die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht bestätigt, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Landes in diesem Bereich entspricht.

Maßnahmen, deren Durchführung öffentlich-rechtlichen Vorschriften nicht unterliegen, müssen nach der Dauer der Maßnahme, der Gestaltung des Lehrplans, den Unterrichtsmethoden, der Ausbildung und Berufserfahrung der Lehrkräfte und den Lehrgangsbedingungen eine erfolgreiche berufliche Fortbildung erwarten lassen. Dies wird in der Regel angenommen, sofern keine Umstände vorliegen, die der Eignung der Maßnahme zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung nach Absatz 1 Nummer 2 entgegenstehen.

Maßnahmen sind förderfähig

1. in Vollzeitform, wenn

a) sie mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen (Mindestdauer),

b) sie innerhalb von 36 Kalendermonaten abgeschlossen werden (maximaler Zeitrahmen) und

c) in der Regel in jeder Woche an vier Werktagen mindestens 25 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte);

2. in Teilzeitform, wenn

a) sie mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen (Mindestdauer),

b) sie innerhalb von 48 Kalendermonaten abgeschlossen werden (maximaler Zeitrahmen) und

c) in der Regel innerhalb von 8 Monaten mindestens 150 Unterrichtsstunden stattfinden (Fortbildungsdichte).

Jeweils 45 Minuten einer Lehrveranstaltung gelten als Unterrichtsstunde. Unterrichtsstunden sind Präsenzlehrveranstaltungen, in denen die nach den Fortbildungsregelungen und Lehrplänen vorgesehenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch hierzu qualifizierte Lehrkräfte planmäßig geordnet vermittelt werden. Stunden einer fachpraktischen Unterweisung werden als Unterrichtsstunden anerkannt, wenn ihre Inhalte in der Prüfungsregelung verbindlich vorgegeben sind, sie unter Anleitung einer Lehrkraft in der Regel in der Fortbildungsstätte durchgeführt und durch theoretischen Unterricht in nennenswertem Umfang begleitet werden. Zusätzlich werden die im Lehrplan des Bildungsträgers verbindlich vorgesehenen Klausurenkurse und Prüfungssimulationen mit bis zu 10% der nach diesem Gesetz förderfähigen Gesamtstunden der Unterrichtsstunden, höchstens aber 50 Std., als förderfähig anerkannt. Förderfähig ist nur die für das Erreichen des jeweiligen Fortbildungsziels angemessene Anzahl von Unterrichtsstunden. Besteht die Maßnahme aus mehreren Maßnahmeabschnitten, ist für die Ermittlung des maximalen Zeitrahmens und der Fortbildungsdichte die Gesamtmaßnahme ausschlaggebend. Dabei sind alle Maßnahmeabschnitte der Lehrgangskonzeption einschließlich der dazwischen liegenden unterrichtsfreien Zeiten zu berücksichtigen. Die Sätze 1 bis 8 gelten auch für den von dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin gewählten Lehrgangsablauf.

Die Maßnahmen können aus mehreren in sich selbständigen Abschnitten (Maßnahmeabschnitten) bestehen.

Unterrichtsfreie Ferienzeiten gemäß § 11 Absatz 4 sowie individuelle Verkürzungen der Maßnahme durch Anrechnung bereits absolvierter Aus- oder Fortbildungen bleiben außer Betracht.

Die Teilnahme an einer Maßnahme wird nach diesem Gesetz nicht gefördert, wenn

1. für sie Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz geleistet wird,

2. für sie Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach § 6 Absatz 1 des Beruflichen Rehabilitierungsgesetzes geleistet wird,

3. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch geleistet wird und es sich um eine Maßnahme in Vollzeitform handelt, es sei denn, die Agentur für Arbeit hat mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin vereinbart, dass die Maßnahme abgeschlossen werden kann,

4. ein Gründungszuschuss nach den §§ 57 und 58 oder ein Existenzgründungszuschuss nach § 421 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geleistet wird und es sich um eine Maßnahme in Vollzeitform handelt oder

5. Leistungen zur Rehabilitation nach den für einen Rehabilitationsträger im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geltenden Vorschriften erbracht werden.

Der Anspruch auf Förderung nach diesem Gesetz ist auf die Leistungen zum Lebensunterhalt beschränkt, wenn die Kosten der Maßnahme nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch für Personen ohne Vorbeschäftigungszeit übernommen werden.

Die Teilnahme an einem Fernunterrichtslehrgang ist förderfähig, wenn der Lehrgang nach § 12 des Fernunterrichtsschutzgesetzes zugelassen ist oder, ohne unter die Bestimmungen des Fernunterrichtsschutzgesetzes zu fallen, von einem öffentlich-rechtlichen Träger veranstaltet wird und die Voraussetzungen des § 2 erfüllt werden. Die Mindestdauer nach § 2 Absatz 3 und die Förderungshöchstdauer nach § 11 Absatz 1 sind nach der Anzahl der durchschnittlich für die Bearbeitung der Fernlehrbriefe benötigten Zeitstunden und der Anzahl der für Präsenzphasen vorgesehenen Unterrichtsstunden zu bemessen.

Eine Maßnahme, die teilweise unter Einsatz elektronischer Medien durchgeführt wird und die nicht als Fernunterricht nach § 12 des Fernunterrichtsschutzgesetzes zulassungspflichtig ist, wird gefördert, wenn sie durch Präsenzunterricht oder eine diesem vergleichbare und verbindliche mediengestützte Kommunikation ergänzt wird und regelmäßige Erfolgskontrollen durchgeführt werden. Unter mediengestützter Kommunikation sind alle mit einem Präsenzunterricht vergleichbaren Unterrichtsformen sowie Unterrichtsformen zu verstehen, die auf einer Online-Lernplattform abgewickelt werden, bei der der Lernprozess von der Lehrkraft aktiv gesteuert und der Lernfortschritt von ihr regelmäßig kontrolliert wird. Die Mindestdauer und die Förderungshöchstdauer bemessen sich in diesen Fällen nach der Anzahl der für den Präsenzunterricht und den für die mediengestützte Kommunikation vorgesehenen Unterrichtsstunden.

Förderfähig ist die Teilnahme an Maßnahmen, die im Inland durchgeführt werden.

Die Teilnahme an Maßnahmen, die vollständig oder teilweise in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt werden, wird gefördert, wenn sie auf der Grundlage von Vereinbarungen der in den jeweiligen Mitgliedstaaten für die Fortbildungsprüfungen zuständigen Stellen durchgeführt wird.

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Im Jahr 2010 nahmen 166.395 Personen das Instrument in Anspruch, darunter 64.917 in Teilzeitform (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 18).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Das in 2010 zur Verfügung stehendes Budget umfasste 456 Mio. €, davon 141 Mio. € für Zuschüsse und 315 Mio. € für Darlehen.

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Erhalten die Teilnehmer schon Leistungen auf der Grundlage anderer Gesetze, wie beispielsweise nach dem BAföG oder dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, ist die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ganz oder teilweise ausgeschlossen.

Literatur:

BMBF (Hrsg.): „Meister-BaföG“ – Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Gesetz und Beispiele. Bonn/Berlin 2009. URL: http://www.bmbf.de/pub/das_neue_afbg.pdf (09.12.2011)

Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG, sog. „Meister-BAföG“) . Bekanntmachung der Neufassung vom 18. Juni 2009 (BGBl. I S. 1322) [berichtigt durch Bekanntmachung vom 7. Juli 2009 (BGBl. I S. 1794), zuletzt geändert durch Art. 2 des Dreiundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (23. BAföGÄndG) vom 24. Oktober 2010 (BGBl I, S. 1422)]

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Weiterbildung. Wiesbaden 2011

Weiterbildungsscheck Sachsen

(Datenkürzel: 2de2_wbsachsen)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Weiterbildungsscheck fördert der Freistaat Sachsen insbesondere umfangreichere bzw. kostenintensive Weiterbildungen sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen, besonders solcher Personengruppen, für welche die Weiterbildungsberichterstattung regelmäßig niedrige Teilnahmequoten ausweist.

Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 2007-2013

Hauptverantwortliche Stelle(n): Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft; Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Sächsische Aufbaubank

Verfahren:

Anträge auf Förderung müssen vor Beginn der Maßnahme bei der sächsischen Aufbaubank gestellt werden. Dem Antrag müssen mindestens drei Vergleichsangebote von Weiterbildungsanbietern beiliegen. Nach Bestätigung durch die Bank kann eine Maßnahme gebucht werden. Nach dem Besuch der Maßnahme kann die Auszahlung der entstandenen Kosten bei der Bank beantragt werden.

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung ist abhängig vom Erwerbseinkommen der Antrangstellenden. Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 2.500 € beträgt die Höhe der Förderung 80% der Maßnahmekosten. Liegt das monatliche Bruttoeinkommen zwischen 2.500 und 4.150 €, so werden die Maßnahmekosten zu 60% gefördert. In der Förderrichtlinie wird keine Förderhöchstgrenze benannt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Über den Förderturnus finden sich in der Förderrichtlinie keine Informationen. Eine mehrfache Beantragung pro förderfähiger Person und Jahr wird an keiner Stelle ausgeschlossen, sodass von der Möglichkeit einer regelmäßigen Inanspruchnahme ausgegangen werden kann.

Eigenbeteiligung:

Bei Bruttoeinkommen bis zu 2.500 € pro Monat müssen 20%, bei Einkommen von bis zu 4.150 €: 40% der Maßnahmekosten selbst getragen werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein, es werden nur die Kosten der Maßnahme bezuschusst.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Es handelt sich nicht um ein echtes Gutscheinmodell, da die Erstattung der Ausgaben erst nach Beendigung der Maßnahme erfolgt. Übersteigen die Kosten der Maßnahme 3.000 €, so können den Antragstellenden Teilzahlungen gewährt werden.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Förderung ist nicht auf spezifische Weiterbildungsanbieter (z. B. Anbieter aus Sachsen) beschränkt. Darüber hinaus liegen keine Angaben vor, wann die Auszahlung der Förderung nach Beendigung der Maßnahme spätestens zu beantragen ist.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung durch die Sächsische Aufbaubank kann in Anspruch genommen werden, ist jedoch nicht obligatorisch.

Zielgruppen:

Antragsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, deren Hauptwohnsitz in Sachsen liegt. Ausgeschlossen sind Mitarbeiter/-innen im öffentlichen Dienst.

Wenn das monatliche Bruttoeinkommen der Antragssteller zwischen 2.500 und 4.150€ liegt, muss mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- der/die Antragstellende ist älter als 50 Jahre,
- der/die Antragstellende ist teilzeitbeschäftigt,
- der/die Antragstellende ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- der/die Antragstellende ist in Leiharbeit oder
- mit der Weiterbildung wird ein erster akademischer Abschluss angestrebt.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Ausgeschlossen von einer Förderung sind freizeitorientierte Themen. Darüber hinaus müssen die Kosten der Weiterbildung bei einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen von maximal 2.500 € mindestens 650 € und bei einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen zwischen 2.500 und 4.150 € mindestens 1.000 € betragen.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=11239&pos=box#box (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (WB für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen)

(Datenkürzel: 2de3_BonSH)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein beabsichtigt das Land, die Qualifikationen von Erwerbstätigen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu sichern.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 01.07.2007 (Ende der aktuellen Förderperiode: 31.12.2013)

Hauptverantwortliche Stelle(n): Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr Schleswig-Holstein

Verfahren:

Anträge werden spätestens drei Monate nach Ende einer Weiterbildungsmaßnahme, zusammen mit einer Reihe von Nachweisen (einem Nachweis des Weiterbildungsträgers über Titel und Bildungsziel des Weiterbildungsseminars, die Seminarkosten sowie den Stundenumfang; gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Freistellung; gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Anzahl der freigestellten Stunden zur Teilnahme an der Weiterbildung; einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Einbettung der Weiterbildungsmaßnahme in ein Personalentwicklungskonzept; sowie gegebenenfalls einer Bescheinigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, dass 55% der Kosten des Weiterbildungsseminars übernommen werden) bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein eingereicht. Die Erstattung der geförderten Beiträge erfolgt nicht an Weiterbildungsanbieter, sondern direkt an die antragsstellenden Beschäftigten.

Förderhöhe:

Weiterbildungsteilnahmen können bis zu maximal 4.000 € gefördert werden.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Über den Förderturnus finden sich in den offiziellen Angaben des Ministeriums keine Informationen. Eine mehrfache Beantragung pro förderfähiger Person und Jahr wird an keiner Stelle ausgeschlossen, sodass von der Möglichkeit einer regelmäßigen Inanspruchnahme ausgegangen werden kann.

Eigenbeteiligung:

Die begünstigten Personen tragen keine Maßnahmekosten. Findet die Weiterbildung durch Freistellung in der regulären Arbeitszeit statt, können bis zu 100% der Kurskosten gefördert

werden. Wird die Maßnahme in der Freizeit besucht, werden 45% bezuschusst und der Betrieb übernimmt 55% der Kurskosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein, es sind lediglich Maßnahme und Prüfungsgebühren für berufliche Weiterbildung förderfähig.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Annahmeberechtigt sind Weiterbildungsanbieter mit Sitz oder Betriebsstätte in Schleswig-Holstein. Weiterbildungen können auch bei Anbietern ohne Betriebsstätte in Schleswig-Holstein stattfinden, sofern in Schleswig-Holstein kein entsprechendes Angebot vorliegt.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Im Kern handelt es sich nicht um ein Gutscheinmodell, da die begünstigten Personen bzw. deren Arbeitgeber in Vorleistung treten und die Kurskosten erst nachträglich rückerstattet werden.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich besteht eine Einschränkung insofern, als Maßnahmen grundsätzlich bei Anbietern durchgeführt werden sollen, die ihren Sitz oder mindestens eine Betriebsstätte in Schleswig-Holstein haben. Die Förderung muss überdies spätestens drei Monate nach dem Ende der Maßnahme beantragt werden.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Antragsberechtigt sind Beschäftigte aus KMU mit Sitz oder Betriebsstätte in Schleswig-Holstein. Auch Auszubildende können den Bonus beantragen, sofern die Weiterbildungsmaßnahme keine Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abdeckt.

Nicht gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Unternehmen und öffentlichen Körperschaften, an denen Religionsgemeinschaften, juristische Personen des öffentlichen Rechts bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts mehrheitlich unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind, leitende Angestellte gemäß Betriebsverfassungsgesetz, Beschäftigte eines Weiterbildungsträgers bzw. einer Weiterbildungseinrichtung für selbst durchgeführte Maßnahmen, sowie Beschäftigte aus Transfergesellschaften.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Gefördert werden können Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie Prüfungen. Auch betriebsspezifische Maßnahmen sind förderfähig, solange sie von einem externen Weiterbildungsträger geplant und durchgeführt werden. Im Gegensatz zu dem Gros der übrigen Förderinstrumente fällt damit auch der Erwerb von Fahrerlaubnissen in das Förderspektrum,

sofern diese betriebsnotwendig sind. Gefördert wird nur, wenn der Betrieb ein Personalentwicklungskonzept vorlegen kann. Nicht gefördert werden von der Landwirtschaftskammer durchgeführte Maßnahmen.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Der Mindestumfang für förderfähige Maßnahmen beträgt 16 Stunden. Bei Maßnahmen, die einen höheren Umfang als 400 Stunden haben, muss sichergestellt sein, dass sie nicht in den Förderbereich des AFBG fallen. Der Arbeitgeber muss außerdem Nachweisen, dass die Weiterbildung in ein Personalentwicklungskonzept eingebunden ist.

Für förderfähige Maßnahmen gilt außerdem eine Bagatellgrenze von 160 €. Bei Weiterbildungsmaßnahmen für Auszubildende muss sichergestellt werden, dass die Inhalte der Maßnahme nicht der Erstausbildung dienen.

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Zahlen liegen für die Jahre 2007 bis 2009 vor. In 2007 wurden 732, in 2008 1.734 und in 2009 1.408 Personen gefördert.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Das Verhältnis von geförderten Männern zu Frauen hat sich über die letzten Jahre hinweg mehrfach gewandelt. In 2007 waren die Anteile etwa gleich, in 2008 wurden mehr Männer, in 2009 mehr Frauen gefördert. Jüngere Erwerbstätige sind über-, ältere Beschäftigte stark unterrepräsentiert. Antragstellende aus den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen, Sozialwesen, Handel und sonstigen Dienstleistungen sind im Vergleich zu anderen Branchen besonders stark vertreten. Geringqualifizierte sind gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung überrepräsentiert (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010a, 2010b, 2008).

Arten geförderter Maßnahmen

Der ESF-Bericht des Landes für das Jahr 2008 weist geförderte Maßnahmen in folgenden Bereichen aus: Gesundheitswesen und Medizin, gewerblich-technischer Bereich, kaufmännisch betriebswirtschaftlicher Bereich, Pädagogik, Psychologie, Dienstleistungen einschließlich Transport, Verkehr, Gastgewerbe, Hauswirtschaft, ferner Rhetorik, einschließlich Kommunikation, Verkaufstraining und Organisationstechniken, EDV, Arbeitswelt, Fremdsprachen, Mitarbeiterführung, sonstiges einschließlich Lizenzen, Recht, Agrarbereich und Nachholen von Schulabschlüssen (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010b, S. 29).

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Der ESF-Bericht des Landes für das Jahr 2009 weist für das Förderinstrument, das dort unter der „Prioritätsachse A 1 Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten“ geführt wird, Auszahlungen über 1.582.237 € aus. Hierbei wird allerdings nicht angegeben, ob es sich um Gesamtkosten des Instruments oder lediglich um geförderte Maßnahmekosten handelt (vgl. Zukunftsprogramm Arbeit 2010b, S. 30).

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2009 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2010a. URL: http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/954502/publicationFile/durchfuehrungsbericht09.pdf (Stand: 30.12.2011)

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2008 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2010b. URL http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/903528/publicationFile/durchfuehrungsbericht08.pdf (Stand: 30.12.2011)

Zukunftsprogramm Arbeit (Hrsg.): Durchführungsbericht für das Jahr 2007 zum operationellen Programm des Landes Schleswig-Holstein für den Europäischen Sozialfonds im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in der Förderperiode 2007-2013. 2008. URL http://www.schleswig-holstein.de/cae/servlet/contentblob/903528/publicationFile/durchfuehrungsbericht08.pdf (Stand: 30.12.2011)

Bildungskarenz und Weiterbildungsgeld Österreich

(Datenkürzel: 2at1_bkarenz)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Die Bildungskarenz in Österreich unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von Bildungsurlaubsregelungen in anderen Ländern, z. B. in Deutschland. Erstens ist die maximale Dauer der Karenz mit einem Jahr relativ lang. Zweitens wird für jeden Tag in Karenz ein Weiterbildungsgeld gewährt. Es handelt sich also um ein Programm der monetären Weiterbildungsförderung. Während der Teilnahme zahlt der Arbeitgeber weder Lohn noch Nebenkosten. Die Bildungskarenzierten bleiben kranken-, unfall- und rentenversichert.

Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1998

Hauptverantwortliche Stelle(n): AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich

Verfahren:

Die Bitte um Bildungskarenz wird entweder persönlich beim AMS vorgetragen oder aber es wird ein elektronischer Antrag gestellt. Der Arbeitgeber muss dem Wunsch des Arbeitnehmers um Bildungskarenz grundsätzlich zustimmen.

Förderhöhe:

Grundlage für das Weiterbildungsgeld ist ein fiktives Arbeitslosengeld, das dem/der Bildungskarenzierten im Arbeitslosigkeitsfall zur Verfügung stehen würde. Der Mindestwert des Weiterbildungsgeldes beträgt 14,53 € pro Tag. Vor 2008 war dies ein Fixwert, der nicht überschritten werden konnte.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann alle vier Jahre in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Nur Kosten, die durch das Weiterbildungsgeld nicht abgedeckt werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja, der Förderbetrag ist nicht zweckgebunden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Überweisung des Förderbetrags erfolgt direkt auf das Konto des/der Bildungskarenzierten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Das Weiterbildungsgeld wird pauschal überwiesen. Der Anlass zur Förderung ist jedoch immer Weiterbildung.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Es besteht keine örtliche Beschränkung. Die Förderung ist auf mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate beschränkt. Die Karenzzeit kann dabei über den gesamten Geltungszeitraum von vier Jahren verteilt sein.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Selbständige, Beamte und Geringfügig Beschäftigte sind ausgeschlossen.

Voraussetzung für die Beantragung von Bildungskarenz ist eine Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten. Um auch Saisonarbeiter fördern zu können, ist diese Mindestbetriebszugehörigkeit lediglich für den Gesamtzeitraum der vergangenen vier Jahre vor Eintritt in die Karenz nachzuweisen. Direkt vor Eintritt in die Karenz muss lediglich ein dreimonatiges Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen werden.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Die Teilnahme muss für eine im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechende Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen werden. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden, bei Personen mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder bis zum vollendeten siebenten Lebensjahr, für die keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, mindestens 16 Wochenstunden betragen. Umfasst die Weiterbildungsmaßnahme nur eine geringere Wochenstundenanzahl, so ist nachzuweisen, dass zur Erreichung des Ausbildungszieles zusätzliche Lern- und Übungszeiten in einem Ausmaß erforderlich sind, dass insgesamt eine vergleichbare zeitliche Belastung besteht. Die Weiterbildung darf nicht beim karenzierenden Arbeitgeber stattfinden, es sei denn, dass sie nur dort möglich ist.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Im Jahr 1999 waren durchschnittlich 1.426 Personen in Bildungskarenz. Im Jahr 2000 erhöhte sich die Zahl auf 3.502 Personen.

Im Jahr 2008 wurde die Bildungskarenz deutlich erweitert. Zuvor musste eine Mindestbeschäftigungsdauer beim Arbeitgeber von drei Jahren vorliegen. In Bildungskarenz waren im Jahr 2008 durchschnittlich 1.551 Personen, im Jahr 2009 stieg die Zahl auf durchschnittlich 4.894.

Der Nutzungsanstieg lässt sich partiell auch durch die aktuelle Wirtschaftslage erklären, in der Arbeitgeber eher geneigt sind, Mitarbeiter/-innen für längere Zeiträume freizustellen: Während der Karenz werden keine Löhne gezahlt.

Inanspruchnahme und Erfolg

Eine Evaluation der Bildungskarenz liegt bislang nur für das Land Tirol für den Zeitraum 1998 bis 2004 vor.

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

In der Evaluation für Tirol durch KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER (2006) zeigte sich, dass Frauen die Bildungskarenz gemessen an ihrem Anteil unter den Anspruchsberechtigten überdurchschnittlich oft in Anspruch nehmen. Im Evaluationszeitraum waren drei Viertel der Bildungskarenzierten Frauen. Ein Grund hierfür ist, dass die Bildungskarenz häufig direkt im Anschluss an die Elternkarenz genommen wird, um diese faktisch zu verlängern. Die Einkommen der Bildungskarenzierten lagen unterhalb des mittleren Einkommensniveaus in Österreich. Hieraus schließen die Autoren, dass die Karenz nicht nur für besser Verdienende interessant ist. Der größte Teil (83,5%) der Geförderten ist zwischen 25 und 44 Jahren alt.

Von den rund 13.000 Tiroler Betrieben, die Personen mit Anspruch auf Bildungskarenz beschäftigen, sind zwischen 1998 und 2004 nur 365 Betriebe an dem Abschluss einer Karenzvereinbarung beteiligt gewesen. Die Beteiligungswahrscheinlichkeit stieg mit der Betriebsgröße und war im Bereich „Gesundheit und Soziales“ weit überdurchschnittlich (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S. 21).

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Rund die Hälfte der Bildungskarenzierten nimmt selbst innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Bildungskarenz keine stabile Beschäftigung auf (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S. 25).

Frauen gelingt der Wiedereinstieg nach einer Elternkarenz deutlich besser, wenn an die Elternkarenz noch eine Bildungskarenz angeschlossen wird. Die Erfolgsquoten liegen „mit Bildungskarenz“ weit über den Erfolgsquoten „ohne Bildungskarenz“. Das Einkommen nach der Bildungskarenz war im Evaluationszeitraum geringer als zum Zeitpunkt des Eintritts in die Karenz. Gelingt ein Einkommensanstieg, dann beträgt dieser durchschnittlich 6.190 € pro Jahr. In der Vergleichsgruppe der Personen ohne Inanspruchnahme der Bildungskarenz fielen Einkommensanstiege deutlich moderater aus (3.380 €) (vgl. KERNBEIß/LEHNER/WAGNER-PINTER 2006, S 34).

Literatur:

Online-Auftritt der AMS Österreich. URL: http://www.ams.at (Stand: 09.12.2011)

Arbeitslosen-Versicherungsgesetz (AIVG). In: BGBl. Nr. 609/1977 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2011.

Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG). In: BGBl. Nr. 459/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011

KERNBEIß, G.; LEHNER, U.; WAGNER-PINTER, M.: Bildungskarenz in Tirol. Inanspruchnahme, Zielgruppe und Auswirkungen auf die Berufslaufbahn. Innsbruck 2006

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Ausbildungsbeihilfe – Tirol

(Datenkürzel: 2at2_beihilf)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Gefördert werden können Lebenshaltungskosten während der Dauer der Bildungsmaßnahme oder während der Absolvierung einer Lehre. Durch die Vergabe von Ausbildungsbeihilfen als Zuschuss zu Lebenshaltungskosten soll ein Anreiz zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen trotz reduziertem oder niedrigem Einkommen geleistet werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

Verfahren:

Förderanträge sind vor Beginn der Maßnahme schriftlich beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung einzureichen. Die Auszahlung des Förderbetrages erfolgt vierteljährlich im Nachgang der Teilnahme. Eine Auszahlung der letzten Förderrate erfolgt nur nach Vorlage einer aktuellen Teilnahmebestätigung bzw. eines Nachweises über das aufrechte Lehrverhältnis.

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung bemisst sich nach der Höhe des Einkommensverlustes und der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung und beträgt

- bei vorheriger mindestens vierjähriger Beschäftigungsdauer 30% des Einkommensverlustes, maximal monatlich 300 €,
- bei vorheriger mindestens sechsmonatiger bis vierjähriger Beschäftigungsdauer 25% des Einkommensverlustes, maximal monatlich 250 €
- bei Wieder- und Ersteinsteiger/-innen beträgt die Förderung monatlich 100 €,
- bei Lehrlingen beträgt die Förderung monatlich 100 €.

Förderungen, die von dritter Seite gewährt, zugesagt oder dort beantragt sind, werden bei der Bemessung der Ausbildungsbeihilfe berücksichtigt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Eigenbeteiligung:

Die Kosten der Maßnahme werden nicht gefördert, sodass die Eigenbeteiligung 100% beträgt

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja, die Förderung beschränkt sich explizit auf Lebenserhaltungskosten.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Tirol.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Eine Überweisung der Fördersumme erfolgt vierteljährlich auf das Konto der begünstigten Personen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Die Förderung ist für sämtliche Kosten der Lebenserhaltung einsetzbar, kann allerdings nur im Zusammenhang mit einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme beantragt werden.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Da die Förderung im Nachgang der Kursanmeldung erfolgt, besitzt sie kein Verfallsdatum. Eine örtliche Beschränkung besteht insofern, dass ausschließlich Kurse bei anerkannten Anbietern förderfähig sind.

Beratungsleistungen:

Sofern die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mehr als zwei Jahre dauert oder mehr als 5.000 € kostet, kann als weitere Fördervoraussetzung der Nachweis einer vorangegangenen bildungsanbieterunabhängigen Bildungs- und Berufsberatung, die bei einer dafür anerkannten Stelle absolviert wurde, verlangt werden.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/-innen und freie Dienstnehmer/-innen, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben; Arbeitnehmer/-innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die in einem aufrechten Arbeitsverhältnis die Arbeitsverpflichtung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme reduziert haben; Arbeitnehmer/-innen und öffentlich-rechtlich Bedienstete, die zum Zwecke der beruflichen Qualifikationsverbesserung ihr aufrechtes Arbeitsverhältnis karenziert haben; Wiedereinsteiger/-innen und Ersteinsteiger/-innen nach Familienphasen; Lehrlinge.

Bewerber/-innen müssen grundsätzlich ihren ordentlichen Wohnsitz oder ihren Beschäftigungsort in Tirol haben und ein vorhergehendes durchgehendes Beschäftigungsverhältnis von mindestens sechs Monaten nachweisen können. Förderungen werden nur vergeben, wenn die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mindestens 15 Wochenstunden beträgt oder eine vergleichbare zeitliche Belastung aufweist. Förderungen werden nur vergeben, wenn die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, mindestens zwei Monate und maximal drei Jahre dauert. Sofern die Bildungsmaßnahme, die Anlass für das Förderansuchen ist, länger als ein Jahr dauert, ist die Förderung für jedes Ausbildungsjahr gesondert zu beantragen.

Die Förderung ist einkommensabhängig. Eine Förderung ist nur möglich, wenn das monatliche Haushaltseinkommen des Vorjahres bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt, die sich an der Haushaltsgröße orientieren. Bei einer Person liegt die Einkommensgrenze

bei 1.600 € und bei zwei Personen bei 2.300 €. Jede weitere Personen erhöht die Obergrenze um 200 €.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderbare Bildungsmaßnahmen sind nur solche, die von einem anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat)Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Quellen:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Ausbildungsbeihilfe. 2009b. URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/AusbildungsbeihilfeRL.pdf (30.12.2011)

Bildungsförderung – Niederösterreich

(Datenkürzel: 2at3_bilfö)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Land Niederösterreich gewährt seinen Arbeitnehmenden eine Bildungsförderung für berufliche Weiterbildung, die dem Erhalt des Arbeitsplatzes dient.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Land Niederösterreich

Verfahren:

Spätestens drei Monate nach Ende des Kurses bzw. einer Kurseinheit ist ein elektronischer Förderantrag einzureichen. Zertifizierte Kursanbieter können dort direkt ausgewählt werden. Der Kursanbieter bestätigt nach Erhalt des Antrages die Teilnahme und Abrechnung des Kurses. Hiernach wird der Antrag an die Förderstelle des Landes Niederösterreich weitergeleitet.

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung beträgt für Arbeitnehmer/-innen unter 45 Jahren und Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld 50% der Kurskosten.

Wiedereinsteiger/-innen nach der Kinderkarenz, die beim AMS arbeitssuchend gemeldet sind, Arbeitnehmer/-innen über 45 Jahre sowie Sozialhilfebezieher/innen erhalten 80% der Kurskosten.

Erhält die/der Antragsteller/-in bereits einen Zuschuss zu den Kurskosten durch Dritte, so verringert sich der maximale Förderbetrag entsprechend.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Innerhalb von sechs Jahren können maximal 2.640 € in Anspruch genommen werden. Nicht verbrauchte Guthaben können in dieser Zeit für weitere Bildungsmaßnahmen beansprucht werden.

Eigenbeteiligung:

Je nach Antragsteller 20 oder 50% der direkten Maßnahmekosten, sowie sämtliche Nebenkosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Gefördert werden ausschließlich Kurskosten.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Notwendig ist eine Zertifizierung durch die Donau-Universität.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Förderung rückwirkend erfolgt, handelt es sich nicht um ein echtes Gutscheininstrument, sondern um einen nachträglichen Rabatt.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf Kurse bei Anbietern beschränkt, die durch die Donau-Universität zugelassen sind. Die Gutscheine müssen überdies spätestens drei Monate nach Kursende eingereicht werden.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/innen aus dem Bereich der Privatwirtschaft; Wiedereinsteiger/-innen bis höchstens drei Jahre nach Ende der Elternzeit, die beim AMS arbeitsuchend gemeldet sind und keine Leistung vom AMS erhalten; Arbeitnehmer/-innen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen; Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld; Sozialhilfebezieher/-innen; Arbeitnehmer/-innen, die einen Meister- oder Konzessionsprüfungsvorbereitungskurs besuchen und während dieser Zeit arbeitslos/karenziert sind; Arbeitnehmer/-innen, die einen Vorbereitungskurs für die Berufsreifeprüfung bzw. die Studienberechtigungsprüfung besuchen; Arbeitnehmer/-innen, die einen Vorbereitungskurs zum Hauptschulabschluss besuchen; öffentlich Bedienstete in handwerklicher Verwendung, wie z. B. Straßenwärter, Tischler, Elektriker, etc.

Förderfähig sind österreichische Staatsbürger/-innen, Staatsbürger/-innen eines anderen EWR-Mitgliedstaates sowie deren Familienangehörige und Flüchtlinge. Der Hauptsitz muss seit mindestens drei Monaten vor Kursbeginn in Niederösterreich liegen.

Nicht gefördert werden Personen, die beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sind (Ausnahmen: Wiedereinsteiger/-innen ohne Leistungsbezug, Personen, die einen Meister- oder Konzessionsprüfungsvorbereitungskurs besuchen), Teilnehmer/-innen an Arbeitsstiftungen und Beschäftigte in Beschäftigungsinitiativen, sowie Abiturienten (Ausnahme: Berufsreifeprüfung).

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Die besuchte Maßnahme muss berufsspezifisch sein, d. h. dem zum Zeitpunkt der Antragstellung ausgeübten Beruf entsprechen. Der Besuch der Maßnahme muss dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung dienen. Eine Ausnahme bilden Vorbereitungskurse auf die Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung sowie Vorbereitungskurse zum Nachholen des Hauptschulabschlusses, die ebenfalls förderfähig sind. Die Maßnahmen müssen außerdem von der Donau-Universität zertifiziert sein.

Nicht gefördert werden alle Studien und Lehrgänge an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen und sonstigen Instituten, die mit einem akademischen Grad abschließen (Bachelor-, Master-, Magister-, Doktoratsstudium, Propädeutikum, Lehrgänge universitären Charakters bzw. Studiums sowie postgraduale Studien), Hobbykurse, Kurse mit Kosten unter 70 €. sowie Ausbildungen und Umschulungen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Bildungsgeld update – Tirol

(Datenkürzel: 2at4_bildup)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Durch einen Beitrag zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungskosten soll ein Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen geschaffen werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

Verfahren:

Anträge auf Förderung sind spätestens zwei Wochen nach Beginn der Maßnahme postalisch oder elektronisch beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung einzureichen. Die Auszahlung des Förderbetrages erfolgt nach Absolvierung der Schulungsmaßnahme bei Vorlage einer Anwesenheitsbestätigung (75% Anwesenheit), des positiven Abschlusses (sofern Zusatzförderung in Anspruch genommen werden soll), einer Zahlungsbestätigung sowie gegebenenfalls der Bestätigung weiterer in Anspruch genommener Förderungen. Die Vorlage der Unterlagen muss spätestens drei Monate nach Maßnahmeende erfolgen.

Förderhöhe:

Bei Kursen, die zwischen 01.01.2010 und 31.12.2011 beginnen, beträgt die Förderung maximal 35% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 700 € pro Person und Kalenderjahr. Bei Kursen, die nach dem 31.12.2011 beginnen, beträgt die Förderung maximal 30% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 500 € pro Person und Kalenderjahr.

Eine Zusatzförderung wird auf Antrag gewährt, wenn die Maßnahme mit einem auf gesetzlicher Grundlage beruhenden Abschluss endet. Sie beträgt für Kurse, die zwischen dem 01.01.2010 und dem 31.12.2011 beginnen, maximal 25% der nachgewiesenen Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 500 € pro Person und Kalenderjahr. Für Kurse, die nach dem 31.12.2011 beginnen, können maximal 20% der nachgewiesenen und tatsächlich vom Förderwerber/von der Förderwerberin bezahlten Kurskosten bis zu einem Höchstbetrag von 300 € pro Person und Kalenderjahr gefördert werden.

Förderungen von dritter Seite werden nicht von der Förderung abgezogen, solange der gesamte Förderbetrag (inklusive Bildungsgeld) nicht höher als 80% der nachgewiesenen Bildungskosten ist.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens 65% bzw. 70% (ab 2012) der Kurskosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Förderfähig sind ausschließlich Kurskosten und Prüfungsgebühren.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Tirol.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens zwei Wochen nach Kursbeginn beantragt werden muss und auch eine Frist zur Einreichung von Belegen eingehalten werden muss. Die Förderung ist außerdem auf Kurse in Tirol beschränkt.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Personen, auch Arbeitslose und Selbständige (sofern der Betrieb nicht mehr als fünf Beschäftigte hat) mit Wohnsitz in Tirol.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Es werden Kosten für Schulungsmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gefördert, die von anerkannten Bildungsträgern angeboten werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat) Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind.

Die Förderung wird als nicht rückzahlbarer Einmalzuschuss gewährt. Die Förderung ist einkommensunabhängig und besteht aus einer Basisförderung und einer Zusatzförderung, wenn die Maßnahme mit einem gesetzlich geregelten Abschluss endet. Die Basisförderung wird nur für Bildungsmaßnahmen gewährt, deren Kurskosten mindestens 180 € betragen. Für die Zuerkennung einer Basisförderung ist eine mindestens 75%ige Anwesenheit bei der zu fördernden Bildungsmaßnahme erforderlich. Die Zusatzförderung wird nur für Bildungs-

maßnahmen gewährt, deren Kurskosten inklusive Prüfungsgebühren mindestens 500 € betragen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Bildungsgeld Update. 2009d URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Bildungsgeld-updateRL.pdf (Stand: 30.12.2011)

Bildungskonto Kärnten

(Datenkürzel: 2at5_bilkok)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Ziel der Förderung besteht darin, die Teilnahme der in Kärnten wohnhaften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der fortschreitenden Entwicklung der österreichischen Volkswirtschaft zu sichern und entstehende Nachteile auszugleichen sowie die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in beruflicher und örtlicher Hinsicht zu erhöhen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Land Kärnten

Verfahren:

Anträge zur Förderung der Kursmaßnahme können frühestens drei Monate vor Beginn der Kursmaßnahme, während der Laufzeit der Kursmaßnahme und längstens bis sechs Monate nach Abschluss der Kursmaßnahme gestellt werden. Anträge zur Förderung des Lebensunterhaltes können frühestens drei Monate vor Beginn der Kursmaßnahme und spätestens bis zum Beginn der Kursmaßnahme gestellt werden.

Die Auszahlung der Förderung erfolgt nach Vorlage der Teilnahme- und Zahlungsbestätigung des Kursträgers.

Förderhöhe:

Die maximale Förderhöhe beträgt bis zu 2.500 € innerhalb eines Förderzeitraumes. Kurskosten sowie Prüfungsgebühren werden grundsätzlich mit 50% gefördert. Kursmaßnahmen von Lehrlingen sowie Wiedereinsteiger/-innen (Beginn bis drei Jahre nach dem Karenzende), die zum Zeitpunkt des Beginns der Kursmaßnahme kein oder nur ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis haben, können bis zu 75% gefördert werden. Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die durch die Komplexität der Maßnahme eine vorübergehende Einschränkung der Erwerbstätigkeit von zumindest zwölf Monaten zur Folge haben und die mit einem erheblichen Einkommensverlust von zumindest 75% verbunden sind, bei denen aber ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Interesse gegeben ist, kann anstatt der Kurskosten die Förderung für die Deckung des Lebensunterhaltes gewährt werden, wobei der monatliche Förderbetrag mit 250 € begrenzt ist. Voraussetzung ist dabei, dass die Ausbildung berufsbegleitend nicht möglich bzw. nicht zumutbar ist und die Antragstellerin bzw. der Antragsteller vor der Antragstellung innerhalb der letzten fünf Kalenderjahre mindestens 36 versicherungspflichtige Monate nachweisen kann. Ferner ist eine Stellungnahme einer vom Land Kärnten anerkannten Bildungs- bzw. Berufsberatungseinrichtung vorzulegen.

Andere Förderquellen sind bevorzugt in Anspruch zu nehmen und werden bei der Antragstellung berücksichtigt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Ein Förderzeitraum beträgt fünf Jahre.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens 50% der direkten Kurs- und Prüfungsgebühren.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Auf Basis des Instruments können im Normalfall ausschließlich Kurs- und Prüfungsgebühren gefördert werden. Unter bestimmten Bedingungen (s. o.) sind auch allgemeine Lebenserhaltungskosten förderfähig.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Erforderlich ist eine Anerkennung durch das Land Kärnten.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss. Örtlich ist die Förderung zudem auf anerkannte Kurse beschränkt.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Gefördert werden Arbeitnehmer/-innen und Personen in Karenz, deren zu versteuerndes Jahreseinkommen unter 28.000 € liegt. Bei Alleinverdienern und je unterhaltspflichtigem Kind erhöht sich dieser Betrag um 1.000 €. War oder ist der bzw. die Antragsstellende auch selbständig erwerbstätig, ist der letzte verfügbare ESTG-Bescheid (max. 2 Jahre alt) ergänzend zu berücksichtigen. Einkommen aus einem Landwirtschaftlichen Betrieb sind mit dem 4-fachen des Einheitswertes zu berücksichtigen. Die Förderung beschränkt sich auf Personen mit Wohnsitz in Kärnten.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Es können grundsätzlich nur Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, die eine nachhaltige berufliche Nutzung erwarten lassen. Dies können sowohl Anpassungsfortbildung, Aufstiegsfortbildungen, aber auch Umschulungen sein. Hobbykurse etc. sind generell nicht förderfähig. Es können nur Kurse und Weiterbildungsmaßnahmen ab einem Mindestumfang von 20 Unterrichtseinheiten zu je mindestens 45 Minuten gefördert werden. Die Kurse und

Weiterbildungsmaßnahmen müssen von einem vom Land Kärnten anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Richtlinie der Kärntner Landesregierung zur Gewährung von Förderungsmitteln im Rahmen des Kärntner Arbeitnehmer- und Weiterbildungsförderungsgesetz (K-AWFG) für Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen. Link: http://olga.pixelpoint.at/media/PPM_3DAK_bl2010/~M0/156.3dak.pdf (Stand: 30.12.2011)

Bildungskonto – Oberösterreich

(Datenkürzel: 2at6_boö1* und 2at7_boö2*)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Oberösterreichischen Bildungskonto wird die berufsorientierte Weiterbildung und/oder Umschulung von Arbeitnehmer/-innen mit Hauptwohnsitz in Oberösterreich unterstützt. Unterschieden wird zwischen einem allgemeinen und einem speziellen Bildungskonto. Mit dem speziellen Bildungskonto werden solche Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert, die mit einer Prüfung bzw. einem Zeugnis abschließen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1994

Hauptverantwortliche Stelle(n): Land Oberösterreich

Verfahren:

Ein Antrag auf Förderung ist spätestens sechs Monate nach Abschluss der Bildungsmaßnahme beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung einzureichen.

Förderhöhe:

Beim allgemeinen Bildungskonto werden grundsätzlich 50% der Kurskosten bis maximal 900€ gefördert. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld, Personen in Elternkarenz, Wiedereinsteiger/-innen, die am AMS arbeitsuchend gemeldet sind und Bezieher/-innen von Wochengeld erhalten eine Förderung von 70% und maximal 1.300 €. Beim speziellen Bildungskonto erhöht sich die Förderung auf maximal 1.800 bzw. 2.200 €.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Eigenbeteiligung:

Je nach Antragstellendem/r beträgt die Eigenbeteiligung folglich Mindestens 50% bzw. 30% der direkten Maßnahmekosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Es werden ausschließlich direkte Maßnahmekosten gefördert.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Notwendig ist ein Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder ein vergleichbarer Qualifikationsnachweis.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf Bildungsanbieter mit Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder einem vergleichbaren Zertifikat beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Einen Anspruch auf die Förderung haben Arbeitnehmer/-innen, geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer/-innen, Bezieher/-innen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, sowie Selbständige, die ein Matura besitzen. Darüber hinaus gefördert werden Bezieher/-innen von Kinderbetreuungsgeld, Personen in Elternkarenz, beim AMS als arbeitssuchend gemeldete Wiedereinsteiger/-innen, Bezieherinnen von Wochengeld sowie Akademiker/-innen mit einem Bruttoeinkommen von maximal 1.500€ im Monat.

Zum Kursbeginn muss der Wohnort in Oberösterreich liegen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Die Maßnahme muss der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung bzw. Umschulung dienen und bei einer Einrichtung absolviert werden, die über das Qualitätssiegel der oberösterreichischen Erwachsenenbildung oder über einen vergleichbaren Qualitätsnachweis verfügt. Fördervoraussetzung ist auch eine mindestens 75%ige Anwesenheit im Kurs.

Nicht gefördert werden Hobbykurse sowie Führerscheinkurse der Gruppen A und B sowie Kurse mit einer Teilnahmegebühr unter 90 €.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Einer Veröffentlichung der OECD (2004, S. 95) zufolge sind etwa zwei Drittel der Geförderten Männer, und mehr als die Hälfte der Geförderten ist unter 30 Jahre alt.

Arten geförderter Maßnahmen

Etwa drei Fünftel der Förderungen entfallen auf das spezielle Bildungskonto (vgl. OECD 2004, S. 96).

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

WAFF-Weiterbildungskonto Wien

(Datenkürzel: 2at8_waff)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Weiterbildungskonto unterstützt der WAFF (Wiener Arbeitnehmer/-innen Förderungsfonds) berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von arbeitslosen und beschäftigten Wiener/-innen, wenn die Kurse bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger besucht wurden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1995

Hauptverantwortliche Stelle(n): WAFF

Verfahren:

Anträge auf Förderung müssen zusammen mit einer Teilnahmebestätigung spätestens drei-Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme beim WAFF eingebracht werden.

Förderhöhe:

Im Normalfall beträgt die Förderung 200 €. 300 € werden bereitgestellt, wenn Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Altersteilzeitgeld) bezogen werden, Eltern- oder Bildungskarenz in Anspruch genommen oder Sozialhilfe bezogen wird. Eine Förderung über 450 € erfolgt, wenn in der Weiterbildung ein Haupt- oder Ausbildungsabschluss erworben oder wenn die Werkmeister- oder die Berufsreifeprüfung abgelegt wird. Die Förderung kann mit anderen Förderinstrumenten kombiniert werden, wenn es sich hierbei um Instrumente der Sozialpartner (also z. B. den AK-Bildungsgutschein) handelt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Eine Förderung ist alle zwei Jahre möglich. Die Förderung kann in diesem Zeitraum einmalig oder verteilt über mehrere Teilzahlungen in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Bei der Maximalförderung von 200 € und 300 € beträgt die Eigenbeteiligung 50 und bei der Maximalförderung von 450 € 20 Prozent.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Es werden ausschließlich direkte Maßnahme- und Prüfungsgebühren bezuschusst.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Die Maßnahme muss bei einem vom WAFF anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Hierzu gehören sämtliche öffentlich-rechtlichen Anbieter; Anbieter, die von gesetzlichen oder freiwilligen Interessensvertretungen geleitet werden; Anbieter, die gesetzlich geregelte Kurse anbieten und hierfür ermächtigt sind; Einrichtungen, die über bestimmte Qualitätssiegel verfügen (CERT-NÖ, OÖ-EBOS, SQS, wien-cert).

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf Anbieter beschränkt, die Qualitätszertifikate nachweisen können. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Arbeiter/-innen, Angestellte, Vertragsbedienstete, geringfügig Beschäftigte, Freie Dienstnehmer/-innen nach ASVG, Lehrlinge, Arbeitslose (beim AMS Wien gemeldet), Personen, die beruflich wieder einsteigen möchten, Personen in Eltern- oder Bildungskarenz, Präsenz- oder Ausbildungsdienstleistende und Zivildiener, Sozialhilfeempfänger/-innen, Neue Selbstständige (das sind Personen, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz gemäß § 2 (1) Ziff. 4 GSVG, versichert sind), Neuzuwanderer/-innen mit Status "Niederlassungsbewilligung beschränkt". Nicht gefördert werden alle anderen Selbstständigen, sowie Beamte und Beamtinnen, Student/-innen, Schüler/-innen und Pensionäre. Für eine Förderberechtigung muss außerdem spätestens zur Antragstellung der Wohnsitz in Wien liegen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Ausschließlich Kurse der beruflichen Weiterbildung bei zertifizierten Anbietern, die einen Kurspreis von 75 € übersteigen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Zahlen liegen nur für das Jahr 2005 vor. Hier nahmen 5.043 Personen eine Förderung in Anspruch.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Frauen und Personen unter 25 Jahre waren überrepräsentiert, Über45Jährige und Personen ohne Berufsausbildung waren unterrepräsentiert (vgl. WAGNER 2007: 12-10).

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Im Jahr 2005 beliefen sich die Ausgaben für das WAFF Weiterbildungskonto auf 906.071 €. Die 5.043 geförderten Personen wurden somit im Schnitt mit etwa. 180 € unterstützt, wobei die Verwaltungskosten nicht berücksichtigt sind.

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

Webauftritt des WAFF: http://www.waff.at/

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Bildungsscheck Salzburg

(Datenkürzel: 2at9_checks)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Mit dem Bildungsscheck fördert das Land Salzburg Qualifizierungsmaßnahmen, die beruflich nutzbar sind.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend (aktuelle Förderrichtlinie endet am 31.12.2011)

Hauptverantwortliche Stelle(n): Land Salzburg

Verfahren:

Antragsformulare können beim Land Salzburg persönlich, per E-Mail oder telefonisch bezogen werden. Der Förderantrag muss innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung bzw. innerhalb von sechs Monaten nach der positiven Absolvierung der Abschlussprüfung gestellt werden.

Förderhöhe:

Übernommen werden 50% der Kurskosten bei Kursen bis maximal 830 €. Bei der Werkmeister-, Meister- oder Befähigungsprüfung sowie bei der Berufsreifeprüfung für Lehrlinge beträgt die Höchstgrenze 1.000 €. Bei Personen über 50 Jahren sowie bei unter 20Jährigen ohne Berufsausbildung beträgt die Höchstgrenze 1.250 €. Kosten, die von Dritten übernommen werden, werden nicht berücksichtigt. Vor dem Jahr 2008 betrug die allgemeine Höchstgrenze 730 €. Teilnahmen wurden bis dahin zu 40% gefördert.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Einmalig

Eigenbeteiligung:

Die Hälfte der Kurskosten ist vom Teilnehmenden zu tragen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Bildungsträger im Land Salzburg benötigen ein zertifiziertes Qualitätsmanagement-System, um Kurse für die Förderung öffnen zu können. Bei Bildungsträgern außerhalb des Landes muss es sich um öffentlich anerkannte Weiterbildungsträger handeln.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf anerkannte Anbieter bzw. Anbieter mit einem zertifizierten Qualitätsmanagement-System beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens sechs Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an alle Personen, deren Hauptwohnsitz oder Arbeitsstätte im Land Salzburg liegt und die keinen akademischen Abschluss vorweisen können. Akademiker/-innen können nur gefördert werden, wenn es sich um Wiedereinsteiger/-innen nach einer Familienphase handelt.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Gefördert werden ausschließlich Kurse der beruflichen Weiterbildung. Kurse mit Kurskosten von weniger als 200 € sind nicht förderfähig.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Bildungsscheck Steiermark

(Datenkürzel: 2at10_checkst)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Land Steiermark fördert mit dem Bildungsscheck die Weiterbildung von Lehrlingen, von jungen Lehrabsolventen bzw. Lehrabsolventinnen sowie von Personen ohne Lehrabschlussprüfung, die die außerordentliche Lehrabschlussprüfung berufsbegleitend nachholen möchten.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Land Steiermark

Verfahren:

Anträge sind innerhalb von drei Monaten nach Kursabschluss bzw. nach erfolgreichem Bestehen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung beim Amt der Steirischen Landesregierung einzubringen.

Förderhöhe:

Im Normallfall beträgt die Höchstförderung 500 €. Gefördert werden bis zu 50% der Kurskosten bei Weiterbildungskursen ab 200 €. Der Bildungsscheck kann auch in mehreren Tranchen in Anspruch genommen werden. Das Nachholen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung wird zu 100% gefördert.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann einmal pro laufender oder abgeschlossener Lehre in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt im Normalfall mindestens 50%. Beim Nachholen der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung muss kein Eigenbeitrag geleistet werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Es liegen keine Informationen vor, ob die Förderung auf bestimmte Einrichtungen beschränkt ist. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung ist im Rahmen des Instruments nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Lehrlinge, die eine betriebliche Lehre absolvieren, Lehrabsolventen/Lehrabsolventinnen bis zum Alter von 25 Jahren sowie Personen ohne Abschluss, die die außerordentliche Lehrabschlussprüfung nachholen möchten. Der Hauptwohnsitz der Förderempfänger muss seit mindestens einem Jahr vor Beantragung der Förderung in der Steiermark liegen. Wehr- und Zivildienst sowie Betreuungspflichten für Kinder erhöhen die Altersgrenze.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind berufsbezogene Höherqualifizierungen, persönlichkeitsbezogene Qualifizierungen (Soft-Skills-Maßnahmen), Schlüsselqualifikationen (Sprachkurse, EDV-Kurse) sowie spezielle Lehrgänge, die auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Von einer Förderung ausgenommen sind Freizeitkurse.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Internetauftritt des Landes Steiermark:
http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10125186/4249279#3

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Bildungszuschuss Vorarlberg

(Datenkürzel: 2at11_bizu)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Der Bildungszuschuss in Vorarlberg setzt sich aus fünf Komponenten zusammen, nämlich dem Bildungskonto, der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen, der Bildungsprämie für Unternehmer/-innen, dem Startkapital, sowie dem Wohnzuschuss, der im Folgenden allerdings nicht weiter betrachtet wird, weil er nicht der Unterstützung der Bildungsanstrengungen dient.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Arbeiterkammer Vorarlberg, Land Vorarlberg, Wirtschaftskammer Vorarlberg, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Verfahren:

Ein Antrag auf Förderung muss bei der Arbeiterkammer spätestens innerhalb von drei Monaten nach erfolgreichem Abschluss der Bildungsmaßnahme schriftlich eingereicht werden.

Förderhöhe:

Über das Bildungskonto können bis zu 275 € monatlich, jedoch nicht mehr als 2.750 € pro Jahr gefördert werden.

Mithilfe der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen lassen sich bis zu einem Drittel der Kurs- und Prüfungsgebühren, maximal jedoch 2.200 € in Anspruch nehmen. Bei berufsbildenden Fachkursen (s. u.) beschränkt sich die Förderung auf maximal ein Viertel der Kurs- und Prüfungsgebühren.

Eine erhöhte Bildungsprämie für den Besuch von Vorbereitungslehrgängen für die Berufsreifeprüfung bzw. Studienberechtigungsprüfung kann für Jugendliche unter der Voraussetzung gewährt werden, dass die erfolgreiche Ablegung der Berufsreifeprüfung vor Vollendung des 25. Lebensjahres nachgewiesen wird. Die Förderhöhe beträgt hier maximal 1.650 €, Kurs- und Prüfungsgebühren werden allerdings zu bis zu 75% bezuschusst.

Über das Startkapitel besteht ein jährlicher Anspruch auf 50% der direkten Kurskosten und Kursnebenkosten bis zu 2.200 €.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Bildungskonto und Startkapital können jährlich in Anspruch genommen werden. Über die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen liegen diesbezüglich keine Informationen vor.

Eigenbeteiligung:

Beim Bildungskonto sind sämtliche Kosten zu tragen, welche die Jahreshöchstförderung übersteigen.

Bei der Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer/-innen beträgt die Eigenbeteiligung zwischen 25 und 75 Prozent der Kurs- und Prüfungsgebühren (s. o.).

Die Eigenbeteiligung beim Startkapital beträgt 50% der direkten Kurskosten und Kursnebenkosten.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Die Förderung erstreckt sich auch auf Prüfungsgebühren sowie – bei der Förderlinie „Startkapital“ auf weitere Kursnebenkosten.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da im Rahmen der Förderung Beträge rückerstattet werden, handelt es sich weder um eine konten- noch eine gutscheinbasierte Förderung, sondern um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Es liegen keine Informationen vor, ob die Förderung auf bestimmte Einrichtungen beschränkt ist. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens drei Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine kostenlose telefonische oder persönliche Beratung wird angeboten.

Zielgruppen:

Das Bildungskonto richtet sich an Arbeitnehmende, die zuletzt in Vorarlberg beschäftigt waren, eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im EWR-Raum nachweisen können und durch die Ausbildung ihre berufliche Tätigkeit stark einschränken bzw. aufgeben müssen und damit einen erheblichen Einkommensverlust hinnehmen müssen. Sie müssen überdies vor Beginn der Maßnahme in Vorarlberg beschäftigt gewesen sein und dürfen noch kein Studium an einer Universität oder FH abgeschlossen haben. Zudem muss der Hauptwohnsitz in Vorarlberg liegen und es kann nicht gleichzeitig eine Beihilfe des Arbeitsmarktservice empfangen werden.

Die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen richtet sich an Arbeitnehmende, die zum Zeitpunkt der Antragstellung in Vorarlberg über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind, eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im EWR-Raum nachweisen können und noch kein Studium an einer Uni oder FH abgeschlossen haben sowie an Lehrlinge, die in Vorarlberg ihre Lehre absolvieren.

Für die Förderung über das Bildungskonto und die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen gilt zusätzlich, dass das letzte Monats-Nettoeinkommen des Förderungswerbers 2.150 € nicht übersteigen darf. Bei der Berechnung des Nettoeinkommens werden Sonderzahlungen und die Familienbeihilfe nicht berücksichtigt. Bei der Bemessung des Einkommens wird für Unterhaltsberechtigte ein Freibetrag von je € 300,- gewährt.

Über die Bildungsprämie für Unternehmer/-innen werden Einzelunternehmer/-innen, voll haftende Gesellschafter/-innen von Personengesellschaften sowie mit mehr als 25% an einer Gesellschaft beteiligte handelsrechtliche Geschäftsführer/-innen von Kapitalgesellschaften, die als höchste Qualifikation einen Maturaabschluss aufweisen, gefördert. Der Sitz des Unternehmens muss sich in Vorarlberg befinden. Die Bildungsprämie für Unternehmer/-innen wird nur gewährt, wenn der letzte durch rechtskräftigen Steuerbescheid nachgewiesene Jahresüberschuss/Gewinn € 30.100,- nach Steuern nicht übersteigt. Bei der Berechnung des Nettoeinkommens wird die Familienbeihilfe nicht berücksichtigt. Bei der Bemessung des Einkommens wird für Unterhaltsberechtigte ein Freibetrag von je € 3.600,- gewährt.

Das Startkapital richtet sich an Personen nach bzw. während den Jahren der Kindererziehung und Haushaltsführung, die wieder ins Berufsleben eintreten wollen, deren Qualifikation sich jedoch aufgrund der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung verändert hat. Der Hauptwohnsitz muss in Vorarlberg liegen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Über das Bildungskonto können Vollzeitmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens vier Monaten (mindestens 30 Stunden Unterrichts- bzw. Praktikumszeit an mindestens vier Tagen pro Woche) gefördert werden.

Voraussetzung einer Förderung über die Bildungsprämie für Arbeitnehmer/-innen sowie für Unternehmer/-innen ist, dass die Weiterbildung im arbeitsmarktpolitischen Interesse liegen und eine erhebliche Qualifikationsverbesserung zur Folge haben muss.

Förderbar sind dabei grundsätzlich:

- Vorbereitungslehrgänge für die Berufsreifeprüfung und Studienberechtigungsprüfung,
- Universitäts- und Fachhochschullehrgänge und Lehrgänge universitären Charakters,
- Kurse an WIFI-Fachakademien,
- Werkmeisterschulen des WIFI,
- Vorbereitungslehrgänge auf die Lehrabschlussprüfung
- Vorbereitungslehrgänge auf die Meister- oder Befähigungsprüfung, vorausgesetzt, dass die anfallenden Kurs- und Prüfungsgebühren und das Pauschale für das Prüfungsmaterial mehr als € 1.000,- betragen
- berufsbildende Fachkurse (Mindeststundenausmaß von 80 Unterrichtsstunden).

Nicht gefördert werden Hobbykurse aller Art sowie Studien an Universität und Fachhochschule, die unter das Studienfördergesetz fallen.

Im Rahmen des Startkapitals förderfähig sind berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen mit einer Mindestdauer von 50 Unterrichtsstunden. Nicht gefördert werden Hobbykurse aller Art.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Informationsportal des Bildungszuschusses Vorarlberg: http://www.bildungszuschuss.at/

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Qualifizierungsförderungszuschuss – Burgenland

(Datenkürzel: 2at12_qfsbur)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Die burgenländische Landesregierung gewährt Zuschüsse für Kurskosten, die durch eine Teilnahme an Weiterbildung entstehen, um die Weiterbildungsnachfrage zu stärken.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Burgenländische Landesregierung

Verfahren:

Ein Antrag auf Förderung muss, online oder postalisch, spätestens vier Monate nach Abschluss der Maßnahme bei der burgenländischen Landesregierung gestellt werden. Beschäftigungslose Personen müssen schon zum Beginn der Bildungsmaßnahme beim AMS als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sein.

Förderhöhe:

Kurskosten und Kursmaterialien können bis maximal 75% gefördert werden. Dabei dürfen jedoch 364 € pro Monat und 36,40 € pro Kurstag nicht überschritten werden. Bei paralleler Förderung durch dritte wird der förderfähige Betrag um die Drittförderung reduziert.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann jährlich in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung beträgt mindestens ein Viertel der Maßnahmekosten inklusive Kursmaterialen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Erstattungsfähig sind Kursgebühren sowie Kosten für Kursmaterialien

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Erforderlich ist eine Anerkennung im Burgenland.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Da die Beträge rückerstattet werden, handelt es sich um einen nachträglichen Rabatt auf Kurskosten und Prüfungsgebühren, der direkt auf das Konto der Geförderten überwiesen wird.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf im Burgenland anerkannte Anbieter beschränkt. Zeitliche Beschränkungen bestehen insofern, als die Förderung spätestens vier Monate nach Kursende beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Im Rahmen des Förderinstruments ist keine Bildungsberatung vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmende, Arbeitslose, Arbeitssuchende, Lehrlinge, Zivil- und Wehrdiener sowie Wiedereinsteiger/-innen nach dem Elternkarenzurlaub (bis maximal fünf Jahre nach der Geburt des Kindes). Von einer Förderung ausgeschlossen sind Student/-innen, Pensionäre, Schüler/-innen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Das monatliche Bruttoeinkommen darf bei Alleinverdienenden 2.595 € (+ 10% für Ehepartner + 10% für jedes Kind, für welches Familienbeihilfe bezogen wird) bzw. bei Familien 4.152 € nicht übersteigen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Maßnahmen, in denen Qualifikationen vermittelt werden, die im Berufsleben zur Anwendung gelangen oder Voraussetzung für eine Höherqualifizierung sind. Die Maßnahmen können nur bei anerkannten Einrichtungen durchgeführt werden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

Internetauftritt des Landes Burgenland. Link: http://www.burgenland.at/gesundheit-soziales/arbeitnehmerfoerderung/qualifikationsfoerderungzuschuss

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Lernkonten in den Niederlanden (Individuele LeerRekeningen)

(Datenkürzel: 2nl1_lernk1* und 2nl2_lernk2*)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In den Jahren 2001-2003 sowie 2006-2008 fanden zwei niederländische Modellversuche statt, in deren Rahmen die Umsetzbarkeit und Akzeptanz von Lernzeitkonten geprüft wurden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 2001-2003, 2006-2008

Hauptverantwortliche Stelle(n): Niederländische Regierung, Branchenfonds, Arbeitgeber

Verfahren:

In beiden Modellversuchen kam kein einheitliches Verfahren zu Anwendung.

Der erste Modellversuch (2001-2003) teilte sich auf acht unabhängige Teilmodelle auf, die sich in ihrer Ausgestaltung bisweilen stark unterschieden. Zudem wurde zwischen einer ersten und einer zweiten Versuchsphase differenziert. In einigen Teilmodellen wurden Lernkonten von einer das jeweilige Teilmodell tragenden Organisation verwaltet. Teilweise wurden dort virtuelle Lernkonten eingerichtet, teilweise wurden, in Zusammenarbeit mit Banken, auch echte Konten eröffnet. In anderen Teilmodellen wurden bei einer Bank Konten errichtet, wobei die Individuen die Verwaltung dieser Konten selbst verantworteten. In einer dritten Gruppe von Modellen wurden Gutscheine ausgestellt bzw. wurde Bargeld ausgegeben.

In den zweiten Modellversuch waren vier Sektorfonds eingebunden (Tierpflege/Gartenbau; Einzelhandel Floristik/Einzel- und Großhandel Kartoffeln, Gemüse, Früchte; Nahrungsmittel/Genussmittel; Handwerk). Auch hier wurden die Verfahren vom Ansparen bis zur Auszahlung für Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlich gehandhabt. Einige Fördermittel wurden über Bankkonten, andere über Gutscheinlösungen bereitgestellt.

Förderhöhe:

Im ersten Modellversuch belief sich die Förderung der Regierung auf 50% der von dritter Seite getätigten Investitionen, maximal 454 € in der ersten bzw. 450 € in der zweiten Phase. Dritte waren entweder die beschäftigenden Betriebe, deren übergeordnete Branchenfonds, Arbeitsagenturen oder die Geförderten selbst.

Der Förderumfang im zweiten Modellversuch betrug 1.000 €. Jeweils die Hälfte dieses Betrags wurde von der Regierung und dem jeweiligen Fonds zur Verfügung gestellt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Teilnahme am Instrument war jeweils einmalig möglich.

Eigenbeteiligung:

In der ersten Versuchsphase des ersten Modellversuchs mussten die geförderten Individuen in drei der acht Modelle eine Eigenbeteiligung leisten. In einem Modell war die Eigenbeteili-

gung fix auf 22 € festgesetzt. In einem weiteren Modell konnten zwischen einem und 200 € eingezahlt werden und in einem dritten Modell erfolgte die Eigenbeteiligung dadurch, dass Maßnahmen in der Freizeit stattfinden mussten[25]. In der zweiten Phase erforderten fünf Modelle eine Eigenbeteiligung.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Modellprojekt 2001-2003: Je nach Modellprojekt konnten Guthaben entweder ausschließlich für direkte Kosten (Maßnahmegebühren, Lernmaterialien, etc.) oder auch für indirekte Kosten verwendet werden (z. B. Fahrtkosten).

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Keine

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Ausgabeform war nicht einheitlich geregelt. Teilweise wurden tatsächlich Konten eröffnet, teilweise wurden Gutscheine ausgegeben, teilweise sogar Bargeld. Die Ausgabe von Gutscheinen erfolgte teilweise nachgelagert. D. h. von den Individuen finanzierte Ausgaben wurden nachträglich erstattet.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich bestanden keinerlei Einschränkungen. Zeitlich bestanden Einschränkungen insofern, als die Förderung lediglich während der Laufzeit der Modellprojekte in Anspruch genommen werden konnte.

Beratungsleistungen:

Die Wahrnehmung von Bildungsberatung war nicht verpflichtend. Der Umgang mit Beratung war in den verschiedenen Teilmodellen (erster Modellversuch) bzw. Sektorfonds (zweiter Modellversuch) sehr unterschiedlich. Teilweise wurden Betriebe und geförderte Beschäftigte aufsuchend beraten, zum Teil konnten Beratungsangebote bei Bedarf und die Initiative der Geförderten vorausgesetzt, angefragt werden.

Zielgruppen:

Primäre Zielgruppe waren Erwerbstätige und insbesondere Geringqualifizierte. Im ersten Modellprojekt wurden auch Konten für Erwerbslose eröffnet. Die Fördergelder der Regierung wurden dann durch Beträge der Arbeitsagenturen ergänzt.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Bezüglich der finanzierbaren Bildungsmaßnahmen gab es nur wenige Anforderungen. In der Literatur findet sich lediglich der Hinweis, dass Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigungsfähigkeit dienen mussten (vgl. OECD 2003, S. 118). Allerdings finden sich auch Hin-

[25] Im Zusammenhang der übrigen hier betrachteten Instrumente erscheint die Bezeichnung des Einbringens von Freizeit als „Eigenbeteiligung“ ungewöhnlich. Da im hier dargestellten Förderprogramm jedoch (aufgrund der Finanzierung durch Betriebe bzw. Sektorfonds) überwiegend betriebliche Weiterbildung gefördert wurde, macht es Sinn von einer Eigenbeteiligung zu sprechen, wenn die Weiterbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet.

weise darauf, dass die Kurswahl komplett freigestellt war und vielfach nicht beruflich relevante Maßnahmen belegt wurden (vgl. EIM 2005, S. 55).

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Im ersten Modellversuch wurden ca. 2.500 Lernkonten eröffnet. Zwei Drittel der Beschäftigten (die das Förderprogramm nutzten) investierten in eine Weiterbildungsmaßnahme, ein Drittel investierte in mehr als eine Maßnahme.

Am zweiten Modellversuch nahmen insgesamt 1.266 Erwerbstätige teil. Für 639 Personen wurde ein Lernkonto eröffnet, die übrigen 627 bildeten die Kontrollgruppe.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Im zweiten Modellversuch nahmen 41% der Kontrollgruppe an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. In der Experimentalgruppe mit Lernkonten lag der entsprechende Wert bei 67%. Allerdings waren lediglich 68% der Maßnahmen in der Experimentalgruppe über das Lernkonto finanziert. Der Anteil der Kurse, die durch den Arbeitgeber bzw. das Individuum selbst finanziert wurden (25% bzw. 5%), war hierdurch deutlich geringer als in der Kontrollgruppe (76% bzw. 13%). Die Lernkonten erhöhten die Teilnahmequoten stärker bei Personen, die vor der Fördermaßnahme an keiner Weiterbildung partizipiert haben (im Vergleich zu ehemaligen Teilnehmenden). Außerdem war der Effekt in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten deutlich stärker als in kleineren Betrieben.

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

In der zweiten Phase des ersten Modellversuchs bestand die Gruppe der Förderpersonen zu 35% aus Erwerbslosen. Informationen über die Verteilung auf personenbezogene Merkmale liegen nur für die erste Phase vor (vgl. OECD 2004, S. 122): Männer waren stärker vertreten (62%) als Frauen. 42% der Geförderten waren unter 36 Jahre alt und 86% verfügten maximal über einen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II.

Im zweiten Modellversuch waren ältere Erwerbstätige, ehemalige Weiterbildungsteilnehmende, Frauen und Immigranten gemessen an ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung unterrepräsentiert. Geringqualifizierte waren entsprechend dem Ziel des Modellversuchs deutlich überrepräsentiert. Bezüglich der erreichten Personengruppen ist anzumerken, dass die Förderempfänger/-innen von den Fonds bzw. Betrieben ausgewählt wurden.

Arten geförderter Maßnahmen:

Arbeitgeberseitig wurde Kritik am ersten Modellversuch geübt, weil Beschäftigte über die Verwendung der Guthaben selbständig entscheiden konnten und die Verwendung zudem nicht auf bestimmte Anbieter oder Themengebiete beschränkt war (vgl. EIM 2005, S. 55). Laut OECD (2004, S. 121) waren 59% der geförderten Maßnahmen fachliche Fortbildungen und 15% EDV-Kurse.

Im zweiten Modellversuch wurde unterschieden zwischen Maßnahmen, die oder die nicht auf die aktuelle Beschäftigung der Geförderten bezogen sind. Durch die Einführung von Lernkonten stieg der Anteil letzterer.

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Laut der OECD (2005a, S. 10) haben 60% der Befragten[26] des ersten Modellprojekts berichtet, dass sie ohne die Förderung durch den öffentlichen Haushalt keine eigenen Mittel investiert hätten. Im Umkehrschluss bedeutet dies einen Mitnahmeeffekt von 40%. FALCH/OOSTERBEEK (2011, S. 28) weisen einen Mitnahmeeffekt von 60% aus.

Im zweiten Modellversuch führte die Einführung der Lernkonten dazu, dass betriebliche Investitionen in Weiterbildung zurückgingen, d. h. auf die Förderung abgewälzt wurden. Hinsichtlich der individuellen Finanzierung liegen ambivalente Ergebnisse vor: Zwar war in der Experimentalgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe auch der Anteil der individuell eingebrachten monetären Mittel geringer. Andererseits stieg durch die Einführung der Lernkonten auch der Anteil an Maßnahmen, die in der Freizeit durchgeführt wurden.

Anstoßeffekte:

Nach Falch/Oosterbeek (2011, S. 28) steigt die Weiterbildungsbeteiligung unter ILA-Nutzern im ersten Jahr nach der Förderung um 5 und im zweiten Jahr nach der Förderung um 17%.

Für das zweite Modellprojekt liegt lediglich ein schwacher Indikator vor: In der Experimentalgruppe (12%) gaben im Vergleich zur Kontrollgruppe (28%) wesentlich weniger Personen an, in Zukunft keine Weiterbildungsteilnahme zu planen. Allerdings wurde die Frage nach der zukünftigen Planung lediglich Personen gestellt, die im Förderzeitraum gar keinen Kurs besuchten.

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

DOETS, C.; HUISMANN, T.: Effectiveness of Individual Learning Accounts. Amsterdam 2009

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

EIM (Hrsg.): Policy Instruments to foster training of the employed. Zoetermeer/Rotterdam 2005. URL: http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/RT5_LLL_Volume_2_Summary_Report.pdf (Stand: 30.12.2011)

FALCH, T.; OOSTERBEEK, H.: Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training. EENEE Analytical Report No. 10. Prepared for the European Commission. URL: http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEContent/_IMPORT_TELECENTRUM/DOCS/EENEE_AR10.pdf (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Thematic Review on Adult Learning. The Netherlands – Country Note. 2005a URL: http://www.oecd.org/dataoecd/45/43/34813512.pdf (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Promoting Adult Learning. Paris 2005b

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-finance of Lifelon Learning. Second International Seminar: Taking Stock of Experience with Co-finance Mechanisms. 2003. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf (Stand: 30.12.2011)

[26] In der Quelle wird nicht angegeben, wer befragt wurde. Da die öffentlichen Mittel in erster Linie durch Betriebe ergänzt wurden, ist davon auszugehen, dass es sich um Angaben der Arbeitgeber handelt.

Individual learning and development account – Belgien (Flandern)

(Datenkürzel: 3be1_ILA)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Die Bildungskonten „Bijblijfrekening“ wurden 2002 konzipiert und im Jahr 2003 eingeführt, um sie in vier Modellprojekten als Instrument der Weiterbildungsförderung zu testen. Die Modellprojekte wurden im Frühjahr 2004 beendet.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 2002-2004

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung Flandern

Verfahren:

Insgesamt wurden vier Organisationen mit der Einrichtung und Betreuung von jeweils 75 bis 150 Bildungskonten beauftragt. Die Beträge auf dem Bildungskonto standen den Kontoinhabern zur Finanzierung beruflicher Bildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Förderhöhe:

Die Regierung Flandern unterstützte die Bildungskonten mit einer Summe von 1.000 €. Diese Summe konnte durch Beiträge der Arbeitgeber, durch Organisationen der Branche der Kontoinhaber oder durch die Kontoinhaber selbst beliebig aufgestockt werden.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung war einmalig, da es sich um Modellprojekte handelte.

Eigenbeteiligung:

Sämtliche Kosten, die über die Fördersumme hinausgingen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja, die Fördersumme konnte auch für weitere direkte Kosten, wie Kursmaterialen sowie für indirekte Kosten, z. B. für Fahrtkosten und zur Deckung der Lebenshaltungskosten genutzt werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Es bestanden keine formalen Anforderungen. Die Institutionen, welche die Konten betreuten, konnten individuell darüber entscheiden, ob eine Maßnahme förderfähig ist.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Gefördert wurde über die Einrichtung von Bildungskonten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja, wobei auch eine Verwendung für sämtliche indirekte Kosten der Maßnahme möglich war.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Beratungsleistungen:

Eine Bildungsberatung war nicht grundsätzlich vorgesehen. Allerdings konnte das Bildungskonto auch zur Finanzierung einer persönlichen Weiterbildungsberatung verwendet werden (OECD 2004, S. 97).

Zielgruppen:

Bezüglich der Zielgruppen liegen keine eindeutigen Informationen vor: Nach DOHMEN ET AL. (2007, S. 13) richteten sich die Konten an Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Geringqualifizierte, Personen aus der Bekleidungsindustrie sowie an Erwerbstätige in sozialen Berufen. Folgt man jedoch der OECD (2004, S. 97), so gehörten ausschließlich Erwerbstätige zur Zielgruppe, wobei sich die Konten besonders an Ältere, Geringqualifizierte, Immigranten sowie Behinderte richteten.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig waren ausschließlich Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die keine betriebsnotwendigen Qualifikationen vermitteln und außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Individual Learning Accounts (UK)

(Datenkürzel: 3uk1_ILA)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In Großbritannien wurde im Jahr 2000 die Möglichkeit eingerichtet, ein individuelles Bildungskonto zu eröffnen, welches das Ansparen für Bildungsmaßnahmen zum Ziel der Erhöhung der Bildungsbeteiligung staatlich unterstützte.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: September 2000 – November 2001

Hauptverantwortliche Stelle(n): Department for Education and Skills / Capita Business Services Ltd. (durchführende und kontenverwaltende Organisation)

Verfahren:

Nach Einrichtung des Kontos, die via Internet oder telefonisch veranlasst werden konnte, erhielten Geförderte eine individuelle Kontonummer sowie Informationen zur Nutzung des Bildungskontos. Es war vorgesehen, jedem Kontoinhaber bzw. jeder Kontoinhaberin jährlich einen Kontoauszug zur Verfügung zu stellen, der über den Kontostand und über für Weiterbildung verwendete Guthaben informiert. Es handelte sich um virtuelle Konten. Die öffentliche Förderung bei einer Auszahlung wurde direkt an die Weiterbildungsanbieter erstattet.

Förderhöhe:

Wenn bei der Eröffnung mindestens 25 Pfund auf das Konto eingezahlt wurden, wurde ein einmaliger Förderbetrag von 150 Pfund erstattet. Darüber hinaus wurden je nach Kursthema Teilnahmebeträge erlassen. Bei Maßnahmen aus den Bereichen Informationstechnologie, Alphabetisierung oder allgemeine Grundbildung belief sich die Verminderung der Teilnahmebeträge auf 80% (maximal jedoch 200 Pfund). Bei allen anderen Maßnahmen wurden 20% erlassen (maximal 100 Pfund). Keine Reduzierung der Teilnahmebeträge wurde für Sport- und Freizeitkurse sowie für Studiengänge und Berufsausbildungsgänge gewährt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Reduzierung der Maßnahmekosten konnte bei jeder Weiterbildungsteilnahme in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung:

Eine Eigenbeteiligung war in jedem Fall notwendig. Die Höhe hing vom Themengebiet der Maßnahme ab (s. o.).

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Neben den direkten Kursgebühren konnten auch andere direkte Kosten, z. B. für Bücher etc. mit Hilfe der Bildungskonten bezogen werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Keine.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Konten wurden nicht als echte Girokonten bei Banken, sondern als virtuelle Sparguthaben geführt.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Gespartes Guthaben konnte für Bildungsmaßnahmen und Lernmaterial (zur Ergänzung einer Maßnahme oder zum Selbstlernen) genutzt werden.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Verwendung angesparter Guthaben war nicht auf bestimmte Weiterbildungsanbieter beschränkt. Da Guthaben kontinuierlich angespart und ausgezahlt werden konnten, bestand auch keine zeitliche Beschränkung.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung war nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Das Instrument richtete sich an alle in Großbritannien wohnhaften Personen, die das 19. Lebensjahr abgeschlossen hatten.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Für betriebliche Weiterbildung konnten die angesparten Guthaben nicht verwendet werden.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Bis zur Ankündigung (September 2001), dass das Förderprogramm eingestellt wird, wurden nahezu drei Mio. Konten eröffnet.

Teilnahmefälle:

Bis zur Einstellung des Programms wurden 1,4 Mio. Teilnahmen registriert (OECD 2004, S. 181).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Hinsichtlich der tatsächlich erreichten Personengruppen liegen teilweise sehr unterschiedliche Zahlen vor. Laut OECD hat die Hälfte der Kontoinhaber in den drei Jahren vor der Kontoeröffnung an keiner Bildungsmaßnahme teilgenommen. Unter den Personen, die tatsächlich an einer geförderten Maßnahme teilnahmen, hatten 22% im Jahr zuvor keine Bildungsmaßnahme besucht. 16% der Personen, die an einer Maßnahme teilnahmen, hatten keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss. Nahezu die Hälfte der Personen, die einen geförderten Kurs besuchten, waren Arbeitslos (44%) (vgl. OECD 2004, S. 181).

Laut einer im Jahr 2001 vorgestellten Zwischenbilanz waren 59% der Kontobesitzenden Frauen und 8% Arbeitslose. In einer weiteren Evaluation, die zum Programmende hin veröffentlich wurde, wurde ein Frauenanteil von 66% ausgewiesen (vgl. OECD 2004, S. 182).

THURSFIELD ET. AL (2002: 140) geben dagegen an, dass 44% der Kontoinhaber geringqualifiziert waren und 75% der Kontoinhaber im Jahr vor der Eröffnung an einer Form von Weiterbildung teilnahmen.

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

In 1998/1999 standen 1 Mio. Pfund reine Fördergelder bereit. In 2000/2001 wuchs dieser Betrag auf 72 Mio. Pfund an. In 2001/2002 betrug die Förderung 223 Mio. Pfund.

Mitnahmeeffekte:

THURSFIELD ET. AL (2002, S. 140) geben, basierend auf den Ergebnissen einer telefonischen Befragung, an, dass 74% der Personen, die an einer geförderten Maßnahme teilnahmen, den Besuch dieser Maßnahme auch ohne Förderung geplant hatten.

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung. Bonn.

BMBF (Hrsg.) (2004): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf (Stand: 30.12.2011)

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf (Stand: 30.12.2011)

STROKA, W.: Internationales Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. 1. Statusbericht. 2001. URL: http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/99_Mon_LiWe_1-2002.pdf (Stand: 30.12.2011)

STROKA, W.: Internationales Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. 2. Statusbericht. 2002. URL: http://www.abwf.de/content/main/publik/monitoring/LiWe/98_Mon_LiWe_2-2002.pdf (Stand 30.12.2011)

THURSFIELD, D.; SMITH, V.; HOLDEN, R.; HAMBLETT, J.: Individual learning accounts: honourable intentions, ignoble utility? In: Research in Post-Compulsory Education, 7 (2002) 2, S. 133-146.

Learn$ave – Kanada

(Datenkürzel: 3ca1_learns)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Learn$ave diente der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung sowie Existenzgründungen von Geringverdienenden mithilfe von Bildungskonten.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: 2000-2008

Hauptverantwortliche Stelle(n): Human Resources and Skills Development Canada

Verfahren:

Das Projekt wurde in zehn kanadischen Gemeinden durchgeführt. Etwa 5.000 Personen mit niedrigem Einkommen wurden zur Eröffnung eines Bildungskontos angeworben (es handelt sich folglich um eine Positivauswahl interessierter Personen). Das Projekt war eine Mischung aus Modellprojekt und natürlichem Experiment: Die Teilnehmer/-innen in drei der zehn Regionen teilten sich auf zwei Experimentalgruppen und eine Kontrollgruppe auf. Eine erste Gruppe erhielt als monetären Anreiz zum Bildungssparen für jeden eingezahlten Dollar einen Förderbetrag von drei Dollar sowie Weiterbildungen zum Finanz- und Fallmanagement (Kurse zur allgemeinen Lebensführung: Ausfüllen von Anträgen etc.). Eine zweite Gruppe erhielt ausschließlich den monetären Anreiz und in der dritten Gruppe (Kontrollgruppe) wurde das Sparverhalten nicht zusätzlich unterstützt. In den übrigen sieben Regionen wurde analog der ersten Experimentalbedingung gefördert, eingezahlte Förderbeträge wurden also (allerdings nicht einheitlich, sondern je nach Region mit dem zwei- bis siebenfachen Wert der Einzahlung) bezuschusst und es wurden Kurse zum Finanz- und Fallmanagement angeboten. Es mussten mindestens zwölf Monate lang (nicht zwingend in aufeinanderfolgenden Monaten) 10 $ angespart werden, um auf die Beträge des Kontos zugreifen zu können. Bis auf die Region Calgary (zwei Jahre) betrug der Zeitraum, in dem Sparguthaben angehäuft werden konnten, drei Jahre. Der maximale monatliche Sparbetrag betrug 250 $ pro Monat für alle zehn Regionen. Der maximale Gesamtbetrag hingegen variierte zwischen 900 und 2.000 $.

Zum Projektstart konnte gewählt werden, ob das Sparkonto für spätere Entnahmen für Weiterbildungskurse oder für Existenzgründungen angelegt werden sollte. Weil das learn$ave Projekt in erster Linie als Instrument der Weiterbildungsförderung getestet werden sollte, war der Anteil an Personen, deren Existenzgründung gefördert wurde, auf 20% beschränkt.

Die Bildungskonten wurden je nach Region bei verschiedenen Banken eröffnet. Beträge konnten nach Prüfung, ob der Förderzweck den Bedingungen entspricht, in Form von Gutscheinen abgehoben werden. Die Gutscheine waren dann bei den entsprechenden Bildungsanbietern bzw. zur Deckung von Nebenkosten einzulösen. Spätestens 54 Monate nach Projektstart mussten die angesparten Beträge verwendet werden.

Förderhöhe:

Die monetäre Förderhöhe variierte regional. Die höchste Förderung betrug 4.000 $ über drei Jahre. In einigen Regionen wurden darüber hinaus kostenlose Kurse zum Finanz- und Fallmanagement angeboten.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Gefördert wurde bei jeder Einzahlung auf das Konto, sofern der Einzahlende zu einer der Experimentalgruppen gehörte. In der Kontrollgruppe wurde nicht gefördert.

Eigenbeteiligung:

Ja. Der Umfang der Eigenbeteiligung variierte nach der Region und der Zugehörigkeit zur Experimental- oder Kontrollgruppe. In der Kontrollgruppe lag die Eigenbeteiligung bei 100%.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja, bis zu 50% der direkten Maßnahmekosten bis maximal 1.500 $ pro Maßnahme konnten für Unterrichtsmaterialen, Kinderbetreuung usw. verwendet werden. In weniger dicht besiedelten Regionen konnten auch Fahrtkosten aus dem Sparguthaben refinanziert werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Beim Bildungsanbieter musste es sich um eine „designated educational institution" handeln. Hierzu gehören:

- Kanadische Universitäten, colleges, sowie andere Institutionen die Kurse im postsekundären Bereich anbieten,
- Kanadische Bildungsanbieter der beruflichen Weiterbildung, die durch das Human Resources and Skills Development Canada zertifiziert sind,
- Kurse an Universitäten außerhalb Kanadas, die einen Mindestumfang von 13 aufeinander folgenden Wochen haben und mindestens mit einem Bachelorgrad abschließen, sowie
- Universitäten, colleges oder andere Bildungsanbieter in den USA, die Kurse im postsekundären Bereich anbieten, wenn die bzw. der Studierende grenznah wohnhaft ist.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Gefördert wurde auf Bildungskonten. Die Auszahlung der Förderbeträge erfolgte mittels Gutscheinen.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Nein, das Förderinstrument diente auch der Unternehmensgründung. Allerdings mussten sich Teilnehmende zu Beginn entscheiden, welchen Förderzweck ihr Konto erfüllen sollte.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich: Auf bestimmte Bildungsinstitutionen (siehe oben), zeitlich: 12-54 Monate nach Projektstart.

Beratungsleistungen:

Für alle Beteiligten wurden in den jeweiligen Regionen regelmäßig Informationskurse angeboten, die auch die Verwendung der Sparguthaben betrafen. Die Inanspruchnahme der Beratung war freiwillig.

Zielgruppen:

Folgende Voraussetzungen mussten gegeben sein, um am Projekt teilnehmen zu können:

Einkommen: Das Jahreshaushaltseinkommen im Jahr des Projektstarts sowie dem vorhergehenden Jahr durfte maximal 120% der Armutsgrenze „LICO“ (before tax Low income Cut off) betragen. Diese Grenze differiert je nach Haushaltsgröße und Region. In Toronto lag sie zum Projektzeitpunkt beispielsweise bei 36.000$ für einen Drei-Personen-Haushalt.

Liquidität: Darüber hinaus durften Teilnehmende maximal über 3.000 $ oder 10% ihres jährlichen Haushaltseinkommens in Form flüssigen Kapitals verfügen.

Wohneigentum: Der Wert des Wohneigentums durfte nicht über dem Median des der Wohneigentumswerte in der Region liegen.

Alter: Förderfähig waren Personen zwischen 21 und 65 Jahren sowie 18-20Jährige, sofern sie mindestens zwei Jahre erwerbstätig waren.

Bildung: Förderfähig waren ausschließlich Personen, die nicht in einer Vollzeit-Bildungsmaßnahme eingeschrieben waren.

Wohnort: Der Hauptwohnort musste bei Anmeldung zum Programm in einer der zehn Programmregionen liegen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Gefördert wurden Kurse bei bestimmten Anbietern (s. o.).

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Am Programm nahmen insgesamt 4.802 Personen teil.

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Personen in den Experimentalgruppen sparten durchschnittlich deutlich mehr an als Personen der Kontrollgruppe. Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung wurde durch einen Vergleich von Experimental- und Kontrollgruppe (in der es keine monetäre Förderung gab) gemessen. Die Weiterbildungsbeteiligung in der Kontrollgruppe war hoch, auch in der Kontrollgruppe waren folglich Personen mit hoher Bildungsaffinität überrepräsentiert. Dennoch war die Weiterbildungsbeteiligung in den Experimentalgruppen (zusammengenommen 8,2%) höher als in der Kontrollgruppe. Kein Unterschied konnte allerdings zwischen den beiden Experimentalgruppen festgestellt werden. Die Weiterbildungsbeteiligung erwerbsloser Teilnehmer/-innen erhöhte sich nicht während der Projektlaufzeit. Akademiker/-innen und Personen ohne Abschluss konnten ihre Weiterbildungsbeteiligung am deutlichsten steigern (vgl. Leckie et al. 2010, S. 81f.). Da die Guthaben übertragbar waren, konnten auch andere Familienmitglieder von einer Förderung profitieren. Die Weiterbildungsbeteiligung der Partner/-

innen von Geförderten war in den Experimentalgruppen deutlich höher (etwa 11%) als in der Kontrollgruppe, wobei sich abermals keine Unterschiede zwischen den beiden Experimentalgruppen zeigten.

Personen der Experimentalgruppen gaben durchschnittlich 2000 $ mehr für Weiterbildungskurse aus als Personen der Kontrollgruppe. Bei diesem Betrag handelte es sich in erster Linie um die Förderguthaben. Es wurden also keine zusätzlichen privaten Investitionen angeregt. Die durchschnittlich aufgewendete Zeit für Weiterbildung war in den Experimentalgruppen indes deutlich höher als in der Kontrollgruppe (159 Stunden bei Studiengängen, 52 Stunden bei kürzeren Maßnahmen).

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Das Durchschnittsalter der Geförderten war geringer als das Durchschnittsalter in der Population. Single-Haushalte, Migranten und Akademiker waren stark überrepräsentiert. Personen, denen die zusätzlichen Weiterbildungs- und Beratungsangebote während der Laufzeit angeboten wurden, unterschieden sich nur geringfügig (positiv) im Sparverhalten von Personen der zweiten Experimentalbedingung (z. B. 76 $ höhere durchschnittliche Ansparungen über die Gesamtlaufzeit) und überdies nicht im Investitionsverhalten.

Arten geförderter Maßnahmen

Im Vergleich zur Kontrollgruppe haben Personen der beiden Experimentalgruppen besonders oft an sehr umfangreichen Weiterbildungsmaßnahmen (Studiengängen) partizipiert. Die Wahrscheinlichkeit, an einer kürzeren Maßnahme teilzunehmen, war in den Experimentalgruppen nicht höher als in der Kontrollgruppe. Die Anzahl besuchter Maßnahmen von geringerem Umfang war in den Experimentalgruppen allerdings höher als in der Kontrollgruppe.

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Ausschließlich auf Personen bezogen, die ein Lernzeitkonto für Bildungsmaßnahmen eröffneten, kostete das Modellprojekt insgesamt 4.516 $ pro Teilnehmer/-in in der Experimentalgruppe ohne und 4.724 $ pro Teilnehmer/-in in der Experimentalgruppe mit zusätzlichen Weiterbildungsangeboten. Nach 48 Monaten wurden in den Experimentalgruppen durchschnittlich 2.435 $ reine Fördergelder pro Teilnehmer/-in für Weiterbildung ausgegeben. Die Verwaltungskosten waren pro Teilnehmer/-in demnach etwa genauso hoch, wie die Kosten, die durch die direkte Förderung entstanden. Innerhalb der Verwaltungskosten erwies sich die Prüfung, ob geplante Auszahlungen für Weiterbildungsmaßnahmen gerechtfertigt sind, als besonders kostenintensiv (etwa 300 $ pro Teilnehmer/-in).

Mitnahmeeffekte:

Durch den Vergleich von Experimentalgruppen und der Kontrollgruppe konnte gezeigt werden, dass 95% der Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne Förderung stattgefunden hätten, die Mitnahmeeffekte sind entsprechend groß.

Anstoßeffekte:

Tatsächliche Anstoßeffekte konnten nicht gezeigt werden, da das Weiterbildungsverhalten der Geförderten nach Projektende nicht weiter verfolgt wurde. Auch wurde nicht, wie in anderen Studien üblich, erhoben, ob die Geförderte in Zukunft weitere Teilnahmen planen.

Kosten/Nutzeneffizienz

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass mit einer höheren Bezuschussung pro angesparter Geldeinheit auch mehr angespart wird. Der positive Effekt auf das Sparverhalten nimmt jedoch mit zunehmender Förderung ab.

Die Kosteneffizienz, bezogen auf das Lernverhalten, blieb insgesamt jedoch gering: durch den Vergleich von Experimentalgruppen mit der Kontrollgruppe wird deutlich, dass 95% der Weiterbildungsmaßnahmen auch ohne monetäre Förderung stattgefunden hätten. Um eine Teilnahme ohne Mitnahmeeffekt zu erzeugen, mussten durchschnittlich etwa 70.000 $ (ausschließlich monetäre Förderung) bzw. 55.000 $ (in der Gruppe mit zusätzlichen Weiterbildungsangeboten) aufgewendet werden. 20% der Teilnehmer/-innen machten keinen Gebraucht von gefördertem Guthaben, sodass der Verwaltungsaufwand hier umsonst war.

Im Vergleich zu anderen Lernkonten zeigte learn$ave eine bessere Kosteneffizienz (vgl. Leckie et al. 2010, S. 96f.). Dies führen die Autoren in erster Linie darauf zurück, dass die Kosten pro angespartem $ auf den Lernkonten bei learn$ave niedriger waren.

Literatur:

CEDEFOP (Hrsg.): Individual learning accounts. Luxemburg 2009

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

LECKIE, N.; SHEK-WAI-HUI, T.; TATTRIE, D.; ROBSON, J.; VOYER, J.-P.: learn$ave – Individual Development Accounts Projekt. Final Report. Ottawa 2010

Individual Development Accounts (USA)

(Datenkürzel: 3us1_idausa)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

In vielen US-Bundesstaaten bzw. Counties werden einkommensschwachen Haushalten spezielle Bankkonten angeboten, auf denen Teile des Erwerbseinkommens angespart werden können. Die Sparbeträge werden durch öffentliche Förderung ergänzt, wenn sie für den Hausbau, Existenzgründungen oder Weiterbildung genutzt werden. Die Vielzahl an Förderprogrammen – laut OECD (2004, S. 140) existierten im Jahr 2004 über 300 Programme – wird unter dem Begriff der Individual Development Accounts zusammengefasst.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1993

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierungen der jeweiligen Bundesstaaten, Banken, Kommunen (County Departments), Bundesregierung

Verfahren:

Das Antragsverfahren unterscheidet sich je nach IDA-Programm. Im Kern wird auf Antrag ein Konto eingerichtet, auf dem Teile des Erwerbseinkommens (keine anderen Einzahlungen) angespart werden können. Ein Ansparzeitraum und -ziel sowie die Höhe der Förderung pro angespartem Dollar werden zu Beginn der Förderung festgelegt. Werden Sparbeträge für den Bau eines ersten Eigenheims, für Existenzgründungen oder Weiterbildung entnommen, dann erhalten die Sparer eine Förderprämie (in wenigen IDA-Programmen können Sparbeträge auch für andere Zwecke mit einem Anspruch auf Förderung entnommen werden). Die Förderung wird aus dem Temporary Assistance for Needy Families (TANF) Fonds, aus Bundes- und Bundesstaatsfonds, dem Community Reinvestment Act oder anderen Fonds (z. B. demonstration project) finanziert (McKenna/Owen/Blansett 2001).

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung variiert je nach IDA-Programm. Entnommene Beträge werden mit dem einfachen bis neunfachen Wert gefördert. Im Jahr 2002 wurde in 14 IDA-Projekten jeder angesparte Dollar durchschnittlich um zwei Dollar Förderung ergänzt (Schreiner/Clancy/Sherraden 2002, S. III). Allerdings ist die maximale Förderhöhe nach oben hin begrenzt. Die Förderhöchstgrenzen variieren je nach Programm, in der Literatur finden sich jedoch zumeist Beispiele, bei denen der Höchstentnahmewert (Ansparguthaben plus Förderung) bei etwa 4500 $ liegt.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Sofern die Mittel für einen förderfähigen Zweck investiert werden, wird jede Entnahme von Sparbeträgen gefördert.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung variiert je nach IDA. Für die Berechnung des Eigenanteils ist zum einen der Faktor relevant, mit dem die eigenen Sparbeträge multipliziert werden. Hiernach variiert die Eigenbeteiligung zwischen 12 und 50 Prozent. Zum anderen existieren in jedem Programm auch Förderhöchstgrenzen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein, es werden ausschließlich direkte Maßnahmekosten gefördert.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Es sind ausschließlich Weiterbildungen bei Anbietern förderfähig, welche die umfangreichen Bedingungen des „Higher Education Act" erfüllen.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Guthaben werden auf einem Bankkonto angespart. Die Förderung hingegen erfolgt bei Entnahme von Guthaben auf Gutscheinbasis.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Nein, nur etwa ein Fünftel der Guthaben werden für Bildungsmaßnahmen verwendet.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich: Ausschließlich bei Anbietern, welche die Bedingungen des Higher Education Act erfüllen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht ausschließlich um Anbieter in den USA.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Personen mit Anspruch auf „Temporary Assistance for Needy Families" (TANF) oder „Earned Income Tax Credit" (EITC) oder deren letztes Jahreseinkommen unter einem bestimmten Wert liegt, den die mit der Förderung beauftrage Stelle festsetzt. Häufig handelt es sich hierbei um 150 bis 200% des Wertes, der in den „Federal Poverty Guidelines" als Armutsgrenze festgesetzt ist. Je nach Programm liegt die Jahreseinkommens-Höchstgrenze etwa bei 30.000 $. Darüber hinaus darf das Familienvermögen ohne den Wert des Hauptwohnsitzes und eines Autos 10.000 $ nicht übersteigen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Gefördert wird grundsätzlich die Teilnahme an „post-secondary" education.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Über Gesamtzahl der Kontobesitzer liegen keine Informationen vor. Im Rahmen der American Dream Demonstration (ADD) wurden Information über die Nutzung der IDAs von 14 IDA-Programmen über vier Jahre hinweg untersucht. Die 14 Programme hatten im Betrachtungszeitraum insgesamt 2.364 Teilnehmende.

Teilnahmefälle:

Laut einer Evaluation der ADD wird etwa ein Fünftel der entnommenen Beträge für Bildungsmaßnahmen eingelöst (vgl. SCHREINER/CLANCY/SHERRADEN 2002, S. IV). Je höher die Förderung (sowohl Fördermultiplikator als auch maximale Förderhöhe), desto stärker ausgeprägt ist die Sparbereitschaft (vgl. SCHREINER/CLANCY/SHERRADEN 2002, S. IV).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Ein IDA (Tulsa, Oklahoma) wurde auf Basis eines Feldexperiments evaluiert. In diesem IDA-Programm konnten Personen der Experimentalgruppe bis zu 2.250 $ ansparen. Die Förderung für Bildungsmaßnahmen betrug einen Dollar für jeden angesparten Dollar, sodass mit einer Eigenbeteiligung von 50% maximal 4.500 $ für Weiterbildung entnommen werden konnten. Die Kontrollgruppe bestand aus Personen ohne IDA. Im Vergleich zeigte sich, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in der Experimental- und Kontrollgruppe nicht voneinander unterschieden (vgl. MILLS ET AL. 2007).

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Im ADD waren 80% der Sparenden Frauen. Das Durchschnittsalter der Sparenden betrug 36 Jahre. Mehr als 60% der Teilnehmenden konnte mindestens einen College-Besuch vorweisen, nur 15% war ohne Highschool-Abschluss.

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

MCKENNA, J.; OWEN, A.; BLANSETT, C.: Individual Development Accounts: The Path to a Dream. In: Journal of Extension, 39 (2001) 1.

SCHREINER, M.; CLANCY, M.; SHERRADEN, M.: Saving Performance in the American Dream Demonstration. 2002. URL: http://csd.wustl.edu/Publications/Documents/ADDReport2002.pdf (Stand: 30.12.2011).

MILLS, G.; GALE, W.; PATTERSON, R.; ENGELHARDT, G.; ERIKSEN, M.; APOSTOLOV, E.: EFFECTS OF INDIVIDUAL DEVELOPMENT ACCOUNTS ON ASSETT PURCHASES AND SAVINGS BEHAVIOR: EVIDENCE FROM A CONTROLLED EXPERIMENT. IN: JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS, 92 (2008) 5-6, S. 1509-1530.

Lifelong Learning Plan – Kanada

(Datenkürzel: 3ca2_lifelp)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ähnlich der Entnahme von Sparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz können kanadische Staatsbürger, die in eine private Altersvorsorge nach dem „registered retirement savings plan“ (RRSP) einzahlen sowie deren Ehepartner/-innen oder eingetragene Lebenspartner/-innen, angesparte Beträge für Weiterbildungszwecke entnehmen. Da das angesparte Guthaben erst bei Renteneintritt besteuert wird, stellt der Lifelong Learning Plan eine steuerbasierte Weiterbildungsförderung dar.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1999

Hauptverantwortliche Stelle(n): Canada Revenue Agency (kanadische Steuerbehörde)

Verfahren:

Auf Antrag erfolgt die Auszahlung eines Teils der nach dem RRSP angesparten Altersvorsorge.

Förderhöhe:

Da es sich um eine steuerliche Förderung handelt, hängt die Förderhöhe vom entnommenen Sparguthaben sowie dem individuellen Steuersatz ab.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Aus dem RRSP können für eine Bildungsmaßnahme jährlich maximal 10.000 $ steuerfrei entnommen werden. Entnahmen, die über diesen Betrag hinausgehen, müssen in der Einkommenssteuer geltend gemacht werden. Innerhalb von vier Jahren können mal 20.000 $ entnommen werden. Eine erneute Entnahme für eine weitere Bildungsmaßnahme ist erst wieder möglich, wenn die entnommenen Beträge vollständig zurückgezahlt wurden.

Eigenbeteiligung:

Die entnommenen Beträge sind bisher unbesteuerte Teile des Erwerbseinkommens. Die Eigenbeteiligung ist folglich hoch.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Die entnommenen Beträge sind nicht auf Kursgebühren beschränkt.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Beim Bildungsanbieter muss es sich um eine „designated educational institution“ handeln. Hierzu gehören:

- Kanadische Universitäten, colleges, sowie andere Institutionen die Kurse im postsekundären Bereich anbieten,
- Kanadische Bildungsanbieter der beruflichen Weiterbildung, die durch das Human Resources and Skills Development Canada zertifiziert sind,
- Kurse an Universitäten außerhalb Kanadas, die einen Mindestumfang von 13 aufeinander folgenden Wochen haben und mindestens mit einem Bachelorgrad abschließen, sowie
- Universitäten, colleges oder andere Bildungsanbieter in den USA, die Kurse im postsekundären Bereich anbieten, wenn die bzw. der Studierende grenznah wohnhaft ist.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Auszahlung erfolgt auf das Konto des/der Geförderten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Das angesparte Guthaben ist in erster Linie zur privaten Altersvorsorge vorgesehen.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtliche Einschränkungen bestehen in erster Linie hinsichtlich der zugelassenen Bildungsanbieter (s. o.). Zeitliche Einschränkungen bestehen insofern, als das zu entnehmende Guthaben für spezifische Maßnahmen beantragt werden muss.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Förderfähig sind kanadische Staatsbürger/-innen, die die das 71. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben und über einen RRSP verfügen, sowie deren Ehegatten/Ehegattinnen bzw. eingetragene Lebenspartner/-innen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind ausschließlich Maßnahmen, die vom Bildungsanbieter als Vollzeitmaßnahmen deklariert sind. Darüber hinaus muss der Umfang der Maßnahme mindestens zehn Wochenstunden betragen und die Maßnahme muss mindestens drei Monate andauern.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

Canada Revenue Agency (Hrsg.): Lifelong Learing Plan. Ohne Jahr. URL: http://www.cra-arc.gc.ca/E/pub/tg/rc4112/rc4112-11e.pdf (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

Bildungsdarlehen – Tirol

(Datenkürzel: 4at1_bdtiro)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Ziel der Förderung ist, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hoch zu halten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Durch die Vergabe von Bildungsdarlehen soll eine erleichterte Finanzierung von Aus- und Weiterbildungskosten erreicht und damit ein Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen geschaffen werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: laufend

Hauptverantwortliche Stelle(n): Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung

Verfahren:

Spätestens vier Wochen vor Beginn der zu fördernden Maßnahme muss ein Förderantrag schriftlich zusammen mit weiteren Unterlagen beim Sachgebiet Arbeitsmarktförderung, Abteilung Wirtschaft und Arbeit des Amtes der Tiroler Landesregierung eingereicht werden. Bei Bewilligung der Förderung wird ein Darlehensvertrag abgeschlossen, in dem auch die Kredittilgung festgelegt wird. Der Kredit muss ab dem ersten Monat nach Maßnahmeende getilgt werden.

Förderhöhe:

Die Förderung wird als zinsfreies Darlehen gewährt. Ein Darlehen für Fortbildungsmaßnahmen kann bis zur Höhe der nachgewiesenen reinen Kosten der Bildungsmaßnahme gewährt werden. Förderfähig sind neben den Schulungskosten verpflichtendes Unterrichtsmaterial und Prüfungsmaterial sowie Prüfungsgebühren. Förderungen, die von dritter Seite gewährt, zugesagt oder dort beantragt sind, sind bei der Darlehensbemessung zu berücksichtigen.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Pro Person können maximal drei Förderungen für unterschiedliche Maßnahmen beantragt werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung für die direkten und indirekten Maßnahmekosten beträgt 100%. Die Förderung besteht in der Bereitstellung eines zinsfreien Kredits.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Die Förderung deckt auch Unterrichtsmaterial sowie Prüfungsgebühren.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Erforderlich ist eine Anerkennung durch Land Tirol.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt in Form eines Bildungskredits.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Da die Förderung im Nachgang der Kursanmeldung erfolgt, besitzt sie kein Verfallsdatum. Eine örtliche Beschränkung besteht insofern, dass ausschließlich Kurse bei anerkannten Anbietern förderfähig sind.

Beratungsleistungen:

Sofern eine Bildungsmaßnahme mehr als zwei Jahre dauert oder mehr als 5.000 € kostet, kann als weitere Fördervoraussetzung der Nachweis einer vorangegangenen bildungsanbieterunabhängigen Bildungs- und Berufsberatung, die bei einer dafür anerkannten Stelle absolviert wurde, verlangt werden.

Zielgruppen:

Das Instrument richtet sich an Arbeitnehmer/innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlichrechtlich Bedienstete in einem aufrechten Arbeitsverhältnis; Arbeitnehmer/innen und freie Dienstnehmer/innen, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben; Arbeitnehmer/innen, freie Dienstnehmer/innen und öffentlichrechtlich Bedienstete, die zum Zwecke der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ihr aufrechtes Arbeitsverhältnis karenziert haben; Wiedereinsteiger/innen und Ersteinsteiger/innen.

Die Förderung ist einkommensabhängig. Eine Förderung ist nur möglich, wenn das monatliche Haushaltseinkommen des Vorjahres bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt, die sich nach der Haushaltsgröße richten. Bei Einpersonenhaushalten beträgt die Obergrenze 1.700 €, bei zwei Personen 2.600 €, bei drei Personen 2.800 €, bei vier Personen 2.900 € und bei fünf Personen 3.000 €. Bei jeder weiteren Person erhöht sich die Obergrenze um 200 €.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Es werden Kosten für Schulungsmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gefördert. Förderbare Schulungsmaßnahmen sind nur solche, die von einem anerkannten Bildungsträger durchgeführt werden. Nicht förderfähig ist der Besuch von Schulen, Hochschulen, (Privat)Universitäten, sowie damit vergleichbaren Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht, für die durch die öffentliche Hand bereits Schulbeihilfen, Stipendien oder ähnliche Unterstützungen vorgesehen sind. Förderungen werden in der Regel nur für Bildungsmaßnahmen vergeben, die maximal drei Jahre dauern und/oder mindestens 700 € und maximal 15.000 € kosten.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz

Literatur:

www.kursförderung.at – Datenbank zur Weiterbildungsförderung in Österreich.

WAGNER, E.: Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. In: erwachsenenbildung.at, (2007) 2, S. 12–1-12–22.

Land Tirol (Hrsg.): Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol. Rahmenrichtlinie. 2009a. URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/Rahmenrichtlinie.pdf (Stand: 30.12.2011)

Land Tirol: Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol für berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Richtlinie Bildungsdarlehen. 2009c. URL: http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/wirtschaft-und-tourismus/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/downloads/BildungsdarlehenRL.pdf (Stand: 30.12.2011)

Career Development Loans (UK)

(Datenkürzel: 4uk1_cdluk)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Bei den Career Development Loans handelt es sich um öffentlich geförderte Bildungskredite, die Arbeitslosen und Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich einen leichteren Zugang zu kostenintensiven Weiterbildungsmaßnahmen erlauben sollen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1988

Hauptverantwortliche Stelle(n): Regierung des Vereinigten Königreichs (Department for Education and Skills)

Verfahren:

Anträge werden bei der nächstliegenden „Learning & Skills Council" gestellt. Während der Bildungsmaßnahme, maximal jedoch zwei Jahre lang und im Umfang zwischen 300 und 8.000 Pfund, werden sämtliche Kursgebühren sowie der Kreditzins von der Regierung übernommen. Eine Rückzahlung erfolgt im Anschluss an die Bildungsmaßnahme. Sowohl die Dauer der Rückzahlungsperiode, als auch die Höhe der Kreditzinsen wird individuell festgesetzt. Erwerbstätige müssen mit der Rückzahlung spätestens einen Monat nach Maßnahmeende beginnen. Erwerbslose (mindestens drei Monate Erwerbslosigkeit bei Antragsstellung) können den Beginn der Rückzahlung um bis zu 17 Monate stunden.

Förderhöhe:

Die Förderung besteht in erster Linie darin, dass Bildungskredite ohne öffentliches Engagement überhaupt nicht oder nur zu sehr hohen Zinsen gewährt würden. Durch das Instrument wird die Versorgung von Bildungswilligen mit entsprechenden Krediten erleichtert. Die Maßnahmekosten und Kreditzinsen werden jedoch nicht bezuschusst.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Nach Abzahlung des Kredits kann das Instrument erneut genutzt werden.

Eigenbeteiligung:

Ein Großteil der Maßnahmekosten sowie die gesamten Kreditzinsen können gestundet werden, sind allerdings gänzlich selbst zu tragen. Bei Erwerbstätigen können 80% der Maßnahmekosten bis einen Monat nach Ablauf der Maßnahme gestundet werden. Bei Erwerbslosen können sämtliche Maßnahmekosten bis zu 17 Monate nach Ende der Maßnahme gestunden werden.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Der Kredit kann auch für Lernmaterialen sowie indirekte Kosten (Fahrt- und Unterkunftskosten, Kinderbetreuung) genutzt werden.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

keine

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Ausgabe erfolgt in Form einer direkten Auszahlung auf ein Konto des bzw. der Begünstigten.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja.

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Alle in UK wohnhaften Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Es können sowohl kürzere Maßnahmen, als auch Studiengänge in Vollzeit und Teilzeit finanziert werden. Notwendige Bedingung ist ausschließlich, dass es sich um berufliche Weiterbildung handelt.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Im Evaluationszeitraum 2006/2007 wurden 11.848 Kredite mit einem durchschnittlichen Wert von 3.436 Pfund vergeben (vgl. LSC 2008).

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Das Instrument wird mehrheitlich von Männern genutzt. Diese machten im Zeitraum 2006/2007 57,6% der Geförderten aus. Im Zeitverlauf hat sich die Quote jedoch zunehmend zugunsten der Frauen entwickelt. Etwa zwei Drittel der Geförderten sind unter 30 Jahre alt.

Etwa 60% der geförderten Maßnahmen wurden in Vollzeit durchgeführt. Bei einem ebenso hohen Anteil an Maßnahmen lag die Dauer bei über einem Jahr (vgl. LSC 2008).

Arten geförderter Maßnahmen:

Ein Fünftel der geförderten Maßnahmen entfällt auf das Themengebiet Informationstechnologie. Im Evaluationszeitraum 2006/2007 entfielen 4,5% der geförderten Maßnahmen auf den Hochschulbereich (vgl. LSC 2008).

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Die OECD (2004, S. 136) gibt an, dass 52% - 55% der Maßnahmen ohne Förderung nicht durchgeführt würden. Bei den übrigen 45-48% könnte man folglich von einem Mitnahmeeffekt sprechen, der allerdings nicht gravierend ist, weil sämtliche Kosten vom Individuum getragen werden.

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

DOHMEN, D.; TIMMERMANN, D.: Financing Adult Learning in times of crisis. 2010. URL: http://www.kslll.net/Documents/ALWG_Workshop%20Financing%20Adult%20Learning_background%20report.pdf (Stand: 30.12.2011)

DOHMEN, D.; CLEUVERS, B.; FUCHS, K.; GÜNZEL, J.; KNAUF, A.; KUNZLER, A.; REIß, M.; RUSSO, S.; TIRSCHMANN, B.: Current Trends in the demand-led financing of training in Europe – A Synopsis. Berlin 2007

LSC (Hrsg.): Evaluation of the Career Development Loans Programme. Analysis of management information reporting. 2008. URL: http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/Career_Development_Loan_MI_Evaluation_FINAL.pdf (Stand: 30.12.2011)

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf (Stand: 30.12.2011)

Bildungskredit für Studierende an „Technical Institutions“ (Südkorea)

(Datenkürzel: 4kr1_techbk)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Durch vergünstigte Bildungskredite sollen mehr Personen zur Aufnahme längerer Kurse bzw. Studiengänge an „technical Institutions“ befähigt werden.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2002

Hauptverantwortliche Stelle(n): Koreanisches Bildungsministerium sowie National Agricultural Co-operative Federation (abwickelnde Bank).

Verfahren:

Ein Antrag auf Förderung wird entweder vor Aufnahme der Bildungsmaßnahme oder spätestens einen Monat nach Beginn der Maßnahme gestellt. Der Antrag wird zunächst an die Leitung der Bildungsinstitution weitergereicht, die ihrerseits eine Empfehlung für die Förderung aussprechen muss. Bei erfolgreicher Antragstellung wird zwischen dem Geförderten und der Förderbank ein Vertrag abgeschlossen. Der Kredit wird maximal vier Jahre lang in zwei jährlichen Raten überwiesen. Eine Rate darf dabei 3 Millionen Won nicht übersteigen. Die Kreditzinsen betragen 10,5%. Hiervon werden 5,25% direkt von der Regierung übernommen. Die übrigen 5,25% müssen monatlich vom Geförderten an die Bank überwiesen werden. Der Kredit muss nach Abschluss der Maßnahme – unabhängig von der Höhe – innerhalb von zwei Jahren in gleichmäßigen monatlichen Raten abbezahlt werden.

Förderhöhe:

Die Förderhöhe variiert mit der Höhe des Kredits. Gefördert werden keine Maßnahmekosten, sondern lediglich die Hälfte der Kreditzinsen.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Nach Rückzahlung des Kredits kann ein erneuter Kredit aufgenommen werden.

Eigenbeteiligung:

100% der Maßnahmegebühren, 50% der Kreditzinsen.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Nein, ausschließlich Kreditzinsen.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Die Förderung betrifft private „technical Institutions“ in Südkorea.

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt auf Basis eines Bankkredits.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Örtlich ist die Förderung auf „Technical Institutions“ beschränkt. Zeitlich ist das Instrument auf vier Jahre Inanspruchnahme festgelegt.

Beratungsleistungen:

Nicht vorgesehen

Zielgruppen:

Teilnehmende bzw. angehende Teilnehmende, die von der Leitung der Bildungsinstitution für eine Teilnahme am Förderprogramm empfohlen wurden.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Kurse mit mindestens einjähriger Dauer, die mindestens seit zwei aufeinanderfolgenden Jahren angeboten worden sein müssen.

Quantitative Umsetzung

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

OECD (Hrsg.): Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. Paris 2004

OECD (Hrsg.): Mechanisms for the Co-Finance of Lifelong Learning. Second international Seminar: Taking Stock of Experience with Co-Finance Mechanisms. 2003. URL: http://www.oecd.org/dataoecd/51/27/2501342.pdf (Stand: 30.12.2011)

Aufstiegsstipendium

(Datenkürzel: 5de1_Stip)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt beruflich Qualifizierte, die in Ausbildung und Beruf ihr besonderes Talent und Engagement bewiesen haben. Gefördert wird ein Erststudium, das in Vollzeit oder berufsbegleitend an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule absolviert wird. Ziel ist es, beruflich Begabten zusätzliche Perspektiven zu eröffnen, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung zu erhöhen und mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel zusätzliche Potenziale für die Gesellschaft zu erschließen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 2008

Hauptverantwortliche Stelle(n): BMBF, Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung

Verfahren:

Die Förderung wird beim Begabtenförderungswerk beantragt.

Förderhöhe:

Bei einem Vollzeitstudium werden pauschal 670 € pro Monat und 80 € Büchergeld sowie eine Kinderbetreuungspauschale für Kinder, die das zehnte. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und im Haushalt leben (113 € für das erste Kind, 85 € für jedes weitere Kind) erstattet. Bei einem Auslandsstudium wird eine zusätzliche Auslandspauschale von 200 € gewährt. Bei einem berufsbegleitenden Studium beträgt die Förderung 1.700 € pro Jahr.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Das Aufstiegsstipendium kann einmalig in Anspruch genommen werden.

Eigenbeteiligung: Keine

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Ja – pauschale Förderung.

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Anerkannte Hochschule

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Die Förderung erfolgt als zweckungebundene Auszahlung auf das Konto des Empfängers.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Nein

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Die Dauer der Förderung wird vom Begabtenförderwerk festgelegt, soll sich aber nach der Regelstudienzeit richten.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Zur Zielgruppe zählen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung nach BBiG, HWO oder Landesrecht. An diese Ausbildung muss sich eine mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit angeschlossen haben. Ferner müssen besondere Leistungen in Beruf und Ausbildung nachgewiesen werden (mindestens 87 Punkte in der Kammerprüfung bzw. Note 1,9, oder erfolgreiche Teilnahme in einem überregionalen Leistungswettbewerb oder Vorschlag des Betriebs).

Personen, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren beantragt oder eröffnet worden ist, wird keine Förderung gewährt. Dasselbe gilt für Personen, die eine eidesstattliche Versicherung nach § 807 der Zivilprozessordnung (ZPO) oder § 284 der Abgabenordnung 1977 abgegeben haben oder zu deren Abgabe verpflichtet sind.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Förderfähig sind Hochschulstudiengänge an anerkannten Hochschulen (Bachelorabschluss, Diplomabschluss, Magisterstudiengänge, Staatsexamen, in Ausnahmefällen auch Masterstudium). Das Studium darf zum Zeitpunkt des Förderantrags bereits begonnen haben, allerdings darf das zweite Semester noch nicht abgeschlossen sein.

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Für das Aufstiegsstipendium stand im Jahr 2010 ein Mittelvolumen von sieben Mio. Euro zur Verfügung.

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=10198 (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Begabtenförderung Berufliche Bildung (Weiterbildungsstipendium)

(Datenkürzel: 5de2_weiterstip)

Allgemeine Informationen und Zielsetzung:

Aus den Mitteln für die Begabtenförderung berufliche Bildung fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung. Das Ziel der Förderung besteht in der Förderung der persönlichen und beruflichen Entfaltung begabter und leistungsbereiter junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung. Gefördert wird die Teilnahme an Weiterbildungen.

Formale Ausgestaltung des Instruments:

Laufzeit: Seit 1991

Hauptverantwortliche Stelle(n): Bundesministerium für Bildung und Forschung

Verfahren:

Die Zuständige Stelle, bei der das Ausbildungsverhältnis eingetragen war, beantragt die Förderung bei der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung. Die Förderung wird dann von Personen, die im Stipendiatenprogramm aufgenommen sind, bei der zuständigen Stelle beantragt.

Förderhöhe:

Die Höhe der Förderung pro Stipendiatin/Stipendiat soll innerhalb eines Kalenderjahres 1.700 EUR nicht übersteigen. In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle diesen Förderbetrag aus vorhandenen Fördermitteln überschreiten. Die Höchstförderung von 5.100 € (ab Januar 2012: 6.000 €) pro Stipendiatin/Stipendiat darf in drei Förderjahren nicht überschritten werden.

Förderturnus (einmal/regelmäßig):

Die Förderung kann einmalig für eine Laufzeit von drei Jahren beantragt werden. Innerhalb dieses Zeitraums kann die Förderung – bis zu einem Förderhöchstbetrag (s. o.) – für beliebig viele Maßnahmen genutzt werden.

Eigenbeteiligung:

Die Eigenbeteiligung an den geförderten Ausgaben jeweils 10%.

Erstattung von nicht-Trainingskosten?

Neben den direkten Maßnahmekosten sind auch andere direkte und indirekte Kosten förderfähig (z. B. Beratungskosten, Fahrt- und Aufenthaltskosten).

Anforderungen an Weiterbildungsanbieter:

Ausgabeform (Gutschein/Steuergutschrift/Konto) und Zahlungsmodalitäten:

Bei dem Instrument handelt es sich nicht um ein Gutscheininstrument im engeren Sinn, da kein Coupon ausgestellt wird. In der Richtlinie ist nicht geregelt, ob die Auszahlung der Förderung vor oder nach der Fälligkeit der Kosten erstattet wird. Die Auszahlungsmodalitäten werden individuell zwischen dem Stipendiaten und den zuständigen Stellen ausgehandelt.

Verwendungszweck (ausschließlich für Bildungsmaßnahmen einsetzbar):

Ja

Geltungsbereich (örtlich/zeitlich):

Es bestehen keine Beschränkungen auf nationale Weiterbildungsanbieter. Zeitlich besteht eine Einschränkung insofern, als Weiterbildungen ausschließlich während des dreijährigen Stipendiums bezuschusst werden.

Beratungsleistungen:

Eine eingehende Bildungsberatung ist nicht vorgesehen.

Zielgruppen:

Die Zielgruppe des Instruments sind junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung durch besondere Leistungen in Ausbildung und Beruf nachgewiesen haben und für die Zukunft Leistungsbereitschaft im Beruf erwarten lassen.

In die Begabtenförderung kann als Stipendiatin/Stipendiat einmal aufgenommen werden, wer eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) oder in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf im Gesundheitswesen besonders erfolgreich abgeschlossen hat. Die Qualifizierung wird nachgewiesen

- durch das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut“ (bei mehreren Prüfungsteilen Durchschnittsnote 1,9 oder besser)
- oder durch besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb
- oder durch begründeten Vorschlag eines Betriebes oder der Berufsschule.

Bei Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung darf die Stipendiatin/der Stipendiat das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Durch Anrechnung

- von Zeiten des Mutterschutzes
- von Elternzeit
- des Grundwehr- oder Zivildienstes
- eines freiwilligen sozialen Jahres
- eines freiwilligen ökologischen Jahres
- einer Tätigkeit als Entwicklungshelferin/Entwicklungshelfer
- des Besuchs beruflicher Vollzeitschulen
- einer schwerwiegenden Erkrankung von mehr als drei Monaten Dauer

kann die Aufnahme als Stipendiatin/Stipendiat auch nach dem 25. Lebensjahr erfolgen.

Dies gilt auch, wenn im Einzelfall besondere Umstände dies rechtfertigen. Die Entscheidung hierüber trifft die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB) – Gemeinnützige Gesellschaft mbH, Bonn.

Die Anrechnungsfähigkeit der Zeiten wird auf höchstens drei Jahre begrenzt.

Nicht gefördert werden können Hochschulabsolventen.

Freiheit in der Maßnahmenwahl:

Gefördert werden berufsbegleitende Weiterbildungen. Dies gilt nicht bei Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden. Arbeitssuchende können in die Begabtenförderung aufgenommen werden, wenn sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die zuständige Agentur für Arbeit dies bestätigt. Eine nachgewiesene Beschäftigung im Ausland ist gleichgestellt. Der Besuch von Weiterbildungen in Vollzeitform ist förderfähig, wenn die Stipendiatin/der Stipendiat dafür beurlaubt oder freigestellt wird. Bei Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, ist der Nachweis eines Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich. Förderfähig sind die Teilnahme an anspruchsvollen Maßnahmen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen; die Vorbereitung auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung; die Teilnahme an anspruchsvollen Bildungsmaßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender und allgemeiner beruflicher oder sozialer Kompetenzen oder der Persönlichkeitsbildung dienen; berufsbegleitende Studiengänge, die auf Ausbildung oder Berufstätigkeit der Stipendiatin/des Stipendiaten fachlich/inhaltlich aufbauen.

Nicht bezuschusst werden insbesondere Bildungsmaßnahmen, die zur betriebsüblichen Weiterbildung gehören; Bildungsmaßnahmen, die zu mehr als einem Drittel außerberufliche Programmanteile enthalten, die den o. g. Qualifizierungszielen nicht entsprechen; Bildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung auf allgemein bildende Bildungsabschlüsse dienen; Prüfungsgebühren; Fachpraktika im Ausland bei einem Tochterunternehmen des Arbeitgebers.

Maßnahmen sind auch dann (unter Bedingungen) förderfähig, wenn der Antrag auf Förderung gestellt wird, nachdem die Maßnahme bereits begonnen hat.

Sonstige Fördervoraussetzungen:

Quantitative Umsetzung

Ausgegebene Gutscheine/errichtete Konten:

Teilnahmefälle:

Im Jahr 2009 gab es bundesweit 17.400 Stipendiaten (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 33).

Inanspruchnahme und Erfolg

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung:

Tatsächlich erreichte Personengruppen/Zusammensetzung der Nutzer (Disparitäten):

Arten geförderter Maßnahmen:

Kosten/Bürokratischer Aufwand:

Das Mittelvolumen des Instruments für das Jahr 2010 betrug 28 Mio. € (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S. 33).

Mitnahmeeffekte:

Anstoßeffekte:

Kosten/Nutzeneffizienz:

Literatur:

BMBW (Hrsg.): Förderdatenbank – Förderprogramme und Finanzhilfen des Bundes, der Länder und der EU. URL: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=496e69744167477361437261776c6572;views;document&doc=5010 (Stand: 30.12.2011)

KOSCHECK, S.; MÜLLER, N.; WALTER, M.: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Reihe Berufsbildungsforschung, H. 12, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Teil 3: Fluktuation und betriebliche Weiterbildung (BIBB-FluCT-Erhebung)

Abschlussbericht

Dr. Normann Müller

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: normann.mueller@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze ... 3

2. Problemdarstellung und Projektziel ... 4

3. Hypothesen ... 5
3.1 Theoretische Debatte um Poaching-Externalitäten ... 5
3.2 Forschungshypothesen ... 9

4. Methodische Vorgehensweise ... 10
4.1 Vorbemerkungen ... 10
4.2 Existierende empirische Studien ... 12
4.3 Daten ... 14
4.3.1 Erhebungsmethodik ... 14
4.3.2 Weiterbildungskennzahlen ... 15
4.3.3 Fluktuationsraten ... 16
4.4 Schätzmodelle und Schätzverfahren ... 17
4.4.1 Standard-Regressionsmodelle ... 17
4.4.2 Interaktionseffekte ... 19
4.4.3 Instrumentvariablenschätzung (IV-Schätzung) ... 20

5. Ergebnisse ... 21
5.1 Schätzergebnisse ... 21
5.2 Weitere (deskriptive) Befunde ... 23
5.3 Fazit und politische Implikationen ... 28

6. Ausblick und Transfer ... 29

7. Literatur ... 31

Anhang A – Exkurs: Fluktuation und Marktbedingungen ... 34

Anhang B – Liste und Konstruktion der Kovariate ... 37

Anhang C – Regressionstabellen ... 41

Anhang E – Imputationsmodell ... 46

Anhang F – Erhebungsinstrument ... 53

1. Das Wichtigste in Kürze

Arbeitsmarktökonomen vermuten, dass wegen der potenziellen Gefahr von Arbeitgeberwechseln zu wenig in die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten investiert wird. Diese Annahme wird in der arbeitsmarktökonomischen Literatur unter dem Stichwort „Poaching" diskutiert, was so viel wie „Wilderei" bedeutet und sich auf das Abwerben von Beschäftigten bezieht (PIGOU 1912; STEVENS 1994; 1996; ACEMOGLU/PISCHKE 1999a; 1999b; LEUVEN 2005). Als Konsequenz wird bisweilen die Einführung eines umlagebasierten Weiterbildungsfonds gefordert (BOSCH 2012). Aus politischer Sicht ist es daher äußerst interessant, einschätzen zu können, welche Bedeutung einer solchen Unterinvestitionsproblematik in der deutschen Praxis tatsächlich zukommt.

Hierzu wurden aus der theoretischen Literatur zwei Propositionen abgeleitet, die sich empirisch überprüfen lassen. Im Wesentlichen wäre eine Unterinvestitionsproblematik dann gegeben, wenn eine stärkere Fluktuation der Belegschaft die Anreize für Investitionen in die berufliche Weiterbildung unterwandert, also höhere Fluktuationsraten sich (unabhängig von den Marktbedingungen) in einem geringeren betrieblichen Weiterbildungsengagement äußern (Proposition 1). Allerdings wäre ein entsprechender Zusammenhang auch dann zu erwarten, wenn keine Unterinvestition vorliegt, solange Weiterbildungsinvestitionen betriebsspezifisch sind. Es war daher zusätzlich zu zeigen, dass der postulierte Effekt stärker ausfällt, wenn Betriebe in Qualifikationen investieren, die theoretisch auch außerhalb des eigenen Betriebes von Nutzen sein könnten (Proposition 2).

Einige empirische Studien haben sich bereits mit dem Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenfluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsengagement beschäftigt (FEUER/GLICK/DESAI 1987; BRUNELLO/DE PAOLA 2009; LYNCH/BLACK 1998; BRUNELLO/DE PAOLA 2008; MUEHLEMANN/WOLTER 2006). Unter anderem wegen diverser methodischer Unterschiede liefern diese Studien aber bislang keine eindeutige und robuste Botschaft bezüglich der praktischen Relevanz einer Unterinvestitionsproblematik. Besondere Schwierigkeiten stellt in der Regel das Herausarbeiten der Kausalität dar. Denn ein negativer Zusammenhang kann ebenso gut den umgekehrten Einfluss des betrieblichen Weiterbildungsengagements (oder einer insgesamt arbeitnehmerfreundlichen Personalpolitik) auf die Beschäftigtenfluktuation widerspiegeln.

Der vorliegende Bericht stellt Auswertungen eines Datensatzes vor, die helfen können, der Unterinvestitionshypothese empirisch näher zu kommen. Die BIBB-FluCT-Erhebung aus dem Jahr 2011 liefert unter anderem Informationen über die Belegschaftsfluktuation und die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen für 1.238 Betriebe in Deutschland. Außerdem wurden Angaben zur Spezifität der betrieblich (mit-)finanzierten Weiterbildungsaktivitäten, zur Weiterbildungsorganisation, zu (Nicht-)Weiterbildungsmotiven sowie zur geografischen Lage der Betriebe gewonnen.

Mit Hilfe der BIBB-FluCT-Daten konnten die oben genannten Propositionen getestet werden. In den zu diesem Zweck durchgeführten Regressionsanalysen (Logit, OLS, Tobit) zeigt sich zwar ein negativer Zusammenhang. Dieser bewegt sich allerdings in einer relativ geringen Größenordnung und erweist sich mitunter als fragil gegenüber der Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur in den Schätzgleichungen. Zudem verschwindet der Zusammenhang in Instrumentvariablenschätzungen, sodass möglicherweise von einer umgekehrten Kausalbeziehung ausgegangen werden muss.

Für diese Vermutung spricht auch die geäußerte Sicht der Firmenvertreter auf den Zusammenhang zwischen dem Weiterbildungsengagement der Betriebe und dem von ihnen wahrgenommenen Abwanderungsrisiko bzw. dem damit verbundenen potenziellen Nutznießen anderer Betriebe. So maßen die Vertreter von Betrieben, die sich 2010 nicht an der Finanzie-

rung von Weiterbildung beteiligt hatten, dem Abwanderungsrisiko verglichen mit verschiedenen anderen Gründen bei weitem die geringste Bedeutung für ihre Weiterbildungsabstinenz bei. Stattdessen nannten viele Interviewpartner berufliche Weiterbildung auch als Mittel zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung. Nur wenige gaben an, dass sie bei der Planung ihrer Weiterbildungsinvestitionen das durch die Abwanderung weitergebildeter Beschäftigter bedingte potenzielle Nutznießen anderer Betriebe in Erwägung ziehen.

Diese Befunde bestätigen Zweifel an einer Unterfinanzierungsproblematik, die z. B. von BRUNELLO/DE PAOLA (2009) vorgebracht wurden. Dennoch bedeuten sie nicht, dass Poaching inexistent ist bzw. prinzipiell kein wahrgenommenes Problem für die Betriebe darstellt. So äußert durchschnittlich etwa jeder vierte Betrieb eine gewisse Sensibilität für das Abwanderungsrisiko und jeder sechste zeigt sich sensibel für die damit verbundenen Vorteile anderer Betriebe, darunter überdurchschnittlich viele Betriebe, die keine Weiterbildung anbieten. Dass Betriebe mit einer hohen Sensibilität für das mögliche Nutznießen fremder Betriebe weniger in Weiterbildung investieren, lässt sich zwar statistisch nicht absichern; dennoch liefern die Daten entsprechende Hinweise. Ein durch Poaching verursachtes flächendeckendes Unterfinanzierungsproblem lässt sich aber alles in allem kaum diagnostizieren.

Ein Grund hierfür dürfte in der breiten Anwendung von Rückzahlungsvereinbarungen (RZV) bestehen. Sie scheinen eine wichtige Rolle bei der Absicherung der betrieblichen Weiterbildungserträge zu spielen. Wie an den Regressionsergebnissen durchweg deutlich wird, geht die Anwendung von RZV in Betrieben mit deutlich höheren betrieblichen Weiterbildungsausgaben einher. Betriebe, die Einnahmen aus umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds hatten, weisen unter Kontrolle von Branche, Betriebsgröße und diversen anderen Betriebsmerkmalen hingegen kein signifikant höheres Weiterbildungsengagement auf. Die BIBB-FluCT-Daten zeigen zudem, dass kleinere Betriebe RZV nicht seltener nutzen als größere.

Umlagefinanzierte Weiterbildungsfonds bilden möglicherweise eine interessante Alternative in Branchen mit sehr hoher Fluktuation und einem stark standardisierten Weiterbildungsbedarf für eine große Zahl an Beschäftigten. Denn dort dürften sich Skaleneffekte bezüglich des Aufwands bei der Beantragung von Zuschüssen zeigen und Rückzahlungsvereinbarungen kommen gegebenenfalls wegen betriebsbedingt geringerer Verweildauern von Beschäftigten im Betrieb nicht in Betracht. Dabei ist wichtig, sie so auszugestalten, dass sie tatsächlich zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten stimulieren und auch kleine Betriebe erfolgreich ansprechen. Weiterreichende Empfehlungen bezüglich einer Fondsfinanzierung können angesichts der schwachen Evidenz zwar nicht aus den Auswertungen abgeleitet werden. Die Ergebnisse stellen aber keineswegs ein unmittelbares Argument gegen eine Fondsfinanzierung dar, da letztere nicht ausschließlich mit einer Unterfinanzierungsproblematik gerechtfertigt wird.

2. Problemdarstellung und Projektziel

Der vorliegende Teilbericht fasst die Ergebnisse von Arbeiten zusammen, die ihr Augenmerk auf eine vermutete Ursache betrieblicher Unterinvestitionen in berufliche Weiterbildung richten.[1] Die Unterinvestitionshypothese betrifft grundsätzlich die berufliche Ausbildung wie auch die berufliche Weiterbildung. In Deutschland wird sie aber vor allem im Zusammenhang mit

[1] Die vorliegenden Projektergebnisse wurden in Beiträgen für die WSI-Mitteilungen (Heft 5/2012) (MÜLLER 2012) sowie für die Zeitschrift REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (Müller 2013) veröffentlicht sowie zur Veröffentlichung in einer weiteren Fachzeitschrift eingereicht. Die genannten Beiträge und der vorliegende Projektbericht entstanden mitunter zeitgleich; der Projektbericht basiert daher teilweise auf den genannten Veröffentlichungen bzw. der Einreichung. Einige Teile wurden nur geringfügig überarbeitet. Beispielsweise entspricht Kapitel 3 weitgehend den Kapiteln 1 und 2 in Müller (2013).

der beruflichen Weiterbildung diskutiert, weswegen sich die empirische Analyse auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beschränkt. Nichtsdestotrotz betreffen die theoretischen Grundlagen beide Formen der Qualifizierung gleichermaßen. Sie werden in der arbeitsmarktökonomischen Literatur unter dem Stichwort „Poaching" diskutiert (siehe LEUVEN 2005). Dieser englische Begriff bedeutet so viel wie „Wilderei" und bezieht sich auf das Abwerben von Beschäftigten. Vereinfacht ausgedrückt vermutet die einschlägige Literatur, dass zu wenig in berufliche Aus- und Weiterbildung investiert wird, weil die dabei entstehenden personengebundenen Kenntnisse und Fertigkeiten bei Abwanderung der Beschäftigen auch Firmen zu Gute kommen, die nichts zur Finanzierung beigetragen haben, und somit dort einen Nutzen stiften, der nicht den investierenden Betrieben (und Beschäftigten) zu Gute kommt.

Die entsprechenden Theorien liefern das Hauptargument für die Einführung umlagefinanzierter Fondssysteme zu Aus- oder Weiterbildungszwecken (STEVENS 2001; GREENHALGH 2002; KAMPHUIS/GLEBBECK/VAN LIESHOUT 2010). Diese sollen ein mögliches Unterinvestitionsproblem überwinden, indem sie Arbeitgeber zu einem (meist an der Lohnsumme zu bemessenden) finanziellen Beitrag verpflichten, der einem sektoral oder national organisierten Fonds zufließt. Weltweit sind solche Modelle durchaus verbreitet (vgl. MÜLLER/BEHRINGER 2012), in Deutschland eher rar. Allerdings wird ein nationaler Weiterbildungsfonds in Deutschland häufig von gewerkschaftlicher Seite und aktuell auch aus der Wissenschaft gefordert (vgl. BOSCH 2012). An dieser Debatte um die Fondsfinanzierung wird deutlich, dass nicht nur ein akademisches, sondern auch ein beträchtliches politisches Interesse an Untersuchungen besteht, die dazu beitragen können, die Relevanz und gegebenenfalls auch die Größenordnung eines entsprechenden Unterinvestitionsproblems einzuschätzen. Ziel der Arbeiten im vorliegenden Projektteil war es, einen entsprechenden Beitrag zu leisten.

3. Hypothesen

3.1 Theoretische Debatte um Poaching-Externalitäten

Zum ersten Mal fanden die oben erwähnten externen Nutzen, sogenannte „Poaching-Externalitäten" bei PIGOU (1912) Erwähnung. Nach Erstveröffentlichung der Humankapitaltheorie (HKT) durch Gary BECKER im Jahr 1964 galt die Hypothese einer Unterinvestition aber lange Zeit als entkräftet. In seiner Theorie argumentiert BECKER, dass Qualifizierungsmaßnahmen entweder spezifisch (also nur beim aktuellen Arbeitgeber einsetzbar) oder generell (also auch in vielen anderen Firmen nutzbar) seien und dass auf perfekten Arbeitsmärkten keine Poaching-Externalitäten existierten (siehe BECKER 1993). Weiterhin führt er aus, dass unter solchen Bedingungen nur betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen durch die Betriebe (mit-)finanziert würden. Für die Entwicklung von generell anwendbaren Kenntnissen und Fertigkeiten kämen hingegen die Arbeitnehmer selbst auf, da sie infolge ihrer erhöhten Produktivität auch die Erträge in Form entsprechend erhöhter Marktlöhne selbst ernten könnten. Wenn sie den Betrieb wechselten, entstünde daher weder ein Schaden für den abgebenden noch ein Nutzen für den aufnehmenden Betrieb. Die Entscheidung über betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen hingegen treffen laut BECKER (1993) grundsätzlich die Betriebe. Da aber auch bei spezifischen Investitionen Personalabgänge und somit Investitionsverluste drohen, ist gemäß HKT zu erwarten, dass Betriebe die Beschäftigten in einem Umfang an Kosten und Erträge der Qualifizierung beteiligen. HASHIMOTO (1981) zeigt, wie es möglich ist, dass auf diese Weise das Abwanderungsrisiko internalisiert und eine Unterinvestition verhindert werden kann (siehe LEUVEN 2005). Natürlich impliziert diese Vorhersage, dass Betriebe in der Lage sein müssen, das Abwanderungsrisiko und seine Beeinflussbarkeit einzuschätzen. Je höher das Risiko für einen Investitionsverlust, desto weniger dürften Betriebe bereit sein, zur Finanzierung betriebsspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen beizutragen. Mischformen von generellen und spezifischen Qualifikationen müssten gemäß HKT als Linearkombination aus beiden Elementen interpretiert werden.

Die Humankapitaltheorie wurde allerdings in den letzten Jahrzehnten, speziell den 1990er Jahren, durch diverse Autoren kritisiert und verfeinert. Die wegweisendsten Beiträge stammen sicherlich von STEVENS (1994; 1996) sowie ACEMOGLU (1997) und ACEMOGLU/PISCHKE (1999a; 1999b).

ACEMOGLU/PISCHKE (1999a; 1999b) argumentieren, dass Betriebe unter bestimmten Bedingungen auch dann einen Anreiz haben können, in die Entwicklung von Qualifikationen zu investieren, wenn letztere in anderen Betrieben prinzipiell ebenso gut anwendbar sind. Voraussetzung dafür ist, dass eine Lohnkompression existiert, also die Marktlöhne der Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung infolge von Marktunvollkommenheiten schwächer steigen als ihre Produktivität. Dann können Betriebe die Differenz als Rente abschöpfen. Als mögliche Ursachen einer Lohnkompression nennen ACEMOLGU/PISCHKE z. B. die Existenz von Gewerkschaften, Mindestlöhnen, Informationsasymmetrien bezüglich der Arbeitnehmerqualifikationen oder Komplementaritäten zwischen firmenspezifischen und generellen Qualifikationen.

Bis hierhin ist die dargelegte Argumentation nicht unbedingt ein Widerspruch zur Humankapitaltheorie, denn auch BECKER (1993) erwähnt ausdrücklich die Möglichkeit, dass Betriebe eine Art Nachfragemonopol besitzen (S. 49-51) und erläutert, dass in einem solchen Fall Qualifikationen, die im Prinzip auch anderswo anwendbar wären, faktisch in spezifische konvertiert werden. Die Effizienzfrage lässt BECKER unbeantwortet. So gesehen ist es verlockend, faktisch spezifische Qualifikationen genau wie echt spezifische (d. h. aus technologischer Sicht) zu behandeln und anzunehmen, dass der oben beschriebene Teilungsmechanismus zu einem effizienten Marktergebnis führt. Allerdings weisen ACEMOGLU/PISCHKE (1999b) im Gegensatz zur Humankapitaltheorie explizit darauf hin, dass Qualifikationen, die nur faktisch spezifisch, unter technologischen Gesichtspunkten aber generell sind, auch fremden Betrieben zu Gute kommen können, wenn qualifizierte Beschäftigte den Arbeitgeber wechseln. Sie unterstellen, dass es sich bei diesem Nutzen für den abwerbenden Betrieb um eine Externalität handelt.[2] ACEMOGLU (1997) erklärt, dass diese von den Beschäftigten nicht ins Kalkül gezogen wird bzw. sogar einen Fehlanreiz für Investitionen in überbetrieblich verwertbare, aber de facto spezifische Qualifikationen schaffen kann. Folgt man dieser Argumentation, so muss davon ausgegangen werden, dass der Aushandlungsprozess, der gemäß Humankapitaltheorie bezüglich der Finanzierung spezifischer Investitionen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu erwarten wäre, bei faktisch spezifischen Investitionen gestört ist. Entsprechend sagt ACEMOGLU (1997, S. 453-454) einen inversen Zusammenhang zwischen Belegschaftsfluktuation und Qualifizierungsbestrebungen voraus.

Etwas anders erklärt STEVENS (1994) die Existenz von Poaching-Externalitäten. Sie akzeptiert zwar prinzipiell die Einteilung in generelle und spezifische Qualifizierungselemente, vertritt aber die Auffassung, dass Mischformen nicht als Linearkombination aus beiden Formen betrachtet werden können. Vielmehr bezeichnet sie diese Mischformen als „transferierbar" in dem Sinne, dass sie weder für viele noch für keine, sondern für *einige* andere Firmen von Nutze sind. Für solche Mischformen wäre der Arbeitsmarkt laut STEVENS (1994) durch unvollständigen Wettbewerb gekennzeichnet und hätte den Charakter eines Oligopsons: Betriebe erhielten bei der Nachfrage nach Arbeitskräften eine gewisse Marktmacht. STEVENS (1994) begründet diese Annahme mit der Immobilität von Beschäftigten, denen bei einem Arbeitsgeberwechsel Kosten (auch intangibler Natur) entstehen, sowie der technologischen Spezialisierung von Unternehmen. Diese Aspekte sind nach STEVENS (1994) auch die Gründe dafür, dass transferierbare Qualifikationen bei verschiedenen Arbeitgebern nicht gleich, sondern unterschiedlich nützlich sind. Es existiert demnach eine Heterogenität potenzieller Arbeitgeber (die bei STEVENS (1994) durch unabhängige Produktivitäts- oder Nachfrageschocks modelliert wird). Diese Heterogenität wiederum ist die Quelle von Unsicherheit über

[2] Mitunter werden Poaching-Externalitäten auch als Schaden für den investierenden Betrieb interpretiert.

den Verbleib von Beschäftigten im Betrieb, also dem Risiko, dass Arbeitnehmer den Betrieb verlassen, wenn die Qualifikationen, die sie bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber erhalten haben, in anderen Unternehmen von noch größerem Wert sind.[3] Gleichzeitig wird so aber auch ein Investitionsanreiz für Unternehmen geschaffen, weil diese infolge ihrer Heterogenität immer nur den Lohn zahlen müssen, welcher der Produktivität ihrer Beschäftigten in dem Betrieb, für den ihre Qualifikationen am zweitnützlichsten sind, entspräche. Dadurch können sie ähnlich wie bei ACEMOGLU/PISCHKE (1999b) eine Rente abschöpfen. Wenn nun Beschäftigte und Betriebe nach einer Qualifizierungsmaßnahme getrennte Wege gingen, entspräche diese Rente laut STEVENS einer Externalität, die dem neuen Arbeitgeber zu Gute käme. Gemessen an diesem sozialen Nutzen würden daher insgesamt zu wenige Arbeitnehmer qualifiziert.

Nach STEVENS (1994, S. 542) entsteht die Externalität also aus der Kombination von Marktunvollkommenheiten (Oligopson) und Unsicherheit hinsichtlich des Abwanderungsrisikos. Je mehr Unternehmen sich im Markt befinden, also je vollkommener der Markt, desto geringer wird laut ihrer Theorie die Spanne zwischen Produktivität und gezahltem Lohn und damit auch die Externalität, obwohl die Arbeitgeberwechsel gleichzeitig häufiger werden. Für eine große Zahl an Unternehmen entsprechen STEVENS' Modellergebnisse den Vorhersagen der Humankapitaltheorie für Investitionen in generelle und spezifische Qualifikationen. Die Externalität ist am größten, wenn sich wenige Firmen im Markt befinden und die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung mittelhoch ist. Sie sinkt, je spezifischer die Ausrichtung einer Qualifizierungsmaßnahme ist. Außerdem betrachtet STEVENS (1994) die spezifische und generelle Qualifizierungskomponente als endogene Größen: Betriebe und Beschäftigte bestimmten umgekehrt die Ausprägung beider Komponenten als Reaktion auf die Intensität des Wettbewerbs und die Höhe des Abwanderungsrisikos. In Gegenwart von externen Effekten sagt STEVENS (1994) darüber hinaus eine Verzerrung in der Komposition vermittelter Qualifikationen zugunsten der spezifischen Komponente vorher, da so Abwanderung vermieden werden kann. Je größer die Externalität, desto stärker diese Verzerrung.

Anhand der Theorien von ACEMOGLU/PISCHKE (1999a; 1999b) und STEVENS (1994; 1996) wird deutlich, dass die Existenz von Poaching-Externalitäten an folgende Bedingungen geknüpft ist: Zum einen müssen Marktunvollkommenheiten vorliegen, aus denen eine Rente und somit ein Investitionsanreiz für Betriebe überhaupt entsteht. Zum anderen muss die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer nach einer Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb verbleiben, zwischen Null und Eins liegen, d. h. der Verbleib oder die Abwanderung dürfen nicht sicher vorhersehbar sein. In einer empirischen Betrachtung lassen sich beide Aspekte, die Existenz von Marktunvollkommenheiten und das Abwanderungsrisiko, aber möglicherweise nicht immer eindeutig voneinander trennen.

Natürlich können die beschriebenen Argumente nur Gültigkeit besitzen, wenn Qualifikationen von Beschäftigten in fremden Betrieben überhaupt einen Nutzen entfalten, also (aus inhaltlicher Sicht) nicht rein betriebsspezifisch sind. Wohl deshalb wird das vermutete Unterinvestitionsproblem von vielen Autoren auch als Kollektivgut-Problem interpretiert (z. B. OECD 2003; KAMPHUIS/GLEBBECK/VAN LIESHOUT 2010, BOSCH 2010).[4] Demnach stellen berufliche Qualifikationen eine allgemein zugängliche Ressource dar: jeder Arbeitgeber kann Personen mit bestimmten benötigten Kenntnissen und Fertigkeiten einstellen, unabhängig davon, ob er die Entwicklung dieser Qualifikationen mitfinanziert hat oder nicht. Ökonomen sprechen vom

[3] STEVENS (1994) verwendet den Begriff Unsicherheit; möglicherweise ist aber eher das Risiko gemeint, denn für die Wahrscheinlichkeit des Abwanderns in ihrem Modell lässt sich ein konkreter Wert bestimmen, der von der Wahl der Trainingsparameter (spezifisch und generell) durch den Arbeitgeber abhängt.

[4] Genau genommen handelt es sich hierbei allerdings um ein anderes Argument. Denn während beispielsweise in der Modellwelt von ACEMOGLU/PISCHKE die Unterinvestition im Prinzip durch Beschäftigte und Betriebe gemeinsam verursacht wird und ein Problem (auch) darin gesehen wird, dass Beschäftigte den Nutzen fremder Betriebe nicht einkalkulieren (ACEMOGLU 1997), sehen die genannten Autoren vor allem die Betriebe in der Rolle der Trittbrettfahrer.

Merkmal der Nicht-Exkludierbarkeit (Nicht-Ausschließbarkeit). Die Bereitstellung solcher Güter bringt in der Regel ein sogenanntes Trittbrettfahrer-Problem mit sich. Im konkreten Fall wird ein Anreiz für Betriebe gesehen, auf eigene Qualifizierungsaktivitäten zu verzichten und stattdessen Arbeitnehmer zu rekrutieren, die durch andere Betriebe qualifiziert wurden (vgl. OECD 2003, S. 125 ff). Dies würde einen Schaden, sogenannte negative Externalitäten, für die investierenden Betriebe verursachen, da diese nicht in den Genuss der Investitionserträge kämen. Die logische Konsequenz wäre gemäß dieser Interpretation die Unterinvestition, weil viele Arbeitgeber sich entscheiden würden, auf Kosten anderer Betriebe Trittbrett zu fahren (vgl. KAMPHUIS/GLEBBECK/VAN LIESHOUT 2010, S. 274-275).

Die beschriebenen Argumente stehen nicht in Konkurrenz zueinander. Sowohl die von ACEMOGLU/PISCHKE und STEVENS beschriebenen, mit Poaching-Externalitäten verbundenen Probleme als auch eine Trittbrettfahrerproblematik können unabhängig voneinander vorliegen (vgl. Fußnote 4). Ein Unterschied besteht darin, dass die Kollektivgut-Interpretation den Finanzierungsbeitrag der Beschäftigten ausblendet. Ihr zufolge entsteht die Unterinvestition allein aus dem Trittbrettfahrerverhalten der Betriebe untereinander. Dass die Betriebe die Finanzierung von übertragbaren Qualifikationen gemäß den theoretischen Überlegungen eigentlich nur übernehmen, wenn gewisse Marktunvollkommenheiten ihnen einen Vorteil verschaffen, und dass bei effizienteren Märkten die Individuen selbst einen stärkeren Investitionsanreiz hätten, bleibt dabei in der Regel unerwähnt. Die Modelle von ACEMOGLU (1997), ACEMOGLU/PISCHKE (1999a), ACEMOGLU/PISCHKE (1999b, S. 550 ff) und STEVENS (1994, S. 544) hingegen gehen davon aus, dass auch Beschäftigte zur Finanzierung beitragen können bzw. dass eine gemeinsame Nutzenmaximierung zwischen Betrieben und Beschäftigten stattfindet und dass die Summe aus betrieblichen und individuellen Investitionen gemessen am gesellschaftlichen Gesamtnutzen zu gering ausfällt.[5] Ein Unterschied zwischen den Arbeiten von STEVENS und ACEMOGLU/PISCHKE besteht darin, dass bei STEVENS (1994) die Wechselwahrscheinlichkeit eng mit den Marktbedingungen verknüpft ist, während ACEMOGLU/PISCHKE (1999b) und ACEMOGLU (1997) die Wahrscheinlichkeit für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Prinzip als von Marktunvollkommenheiten unabhängige Voraussetzung für die Existenz von Externalitäten behandeln.

Alles in allem sind aber all diese Argumente auf die Annahme zurückzuführen, dass personengebundene Kenntnisse und Fertigkeiten von Personen, deren Entwicklung aufgrund von Marktunvollkommenheiten (teilweise) durch Unternehmen finanziert wurde, eine Ressource sind, von deren Nutzung andere Betriebe nicht ausgeschlossen werden können. Es wäre insofern zu erwarten, dass die entstehende Problematik stärker zu Tage tritt, je schlechter die von Betrieben (mit-)finanzierten und aus inhaltlicher Sicht (teilweise) generellen Qualifikationen vor einer Nutzung durch andere Betriebe geschützt sind; d. h. je wahrscheinlicher bei gegebenen Marktbedingungen Arbeitgeberwechsel sind und je geringer der Anteil spezifischer Inhalte von Qualifizierungsaktivitäten ist. Auch die Marktbedingungen selbst bestimmen mit über die außerbetrieblichen Verwertungsmöglichkeiten. Gemäß Humankapitaltheorie hätten sie aber zunächst einmal Einfluss darauf, zu welchen Teilen Qualifizierung durch Betriebe bzw. Beschäftigte finanziert wird. Je effizienter die Arbeitsmärkte, desto geringer dürfte also der Beitrag der Betriebe ausfallen. Eine Unterfinanzierungsproblematik wäre mit einem solchen Befund alleine nicht zwingend verbunden.

[5] So gesehen ist die Frage nach einer Unterinvestition der Betriebe nicht ganz treffend formuliert, weil in der Literatur von gemeinsamer Nutzenmaximierung ausgegangen wird. Aber da die angewandte praxis- und politiknahe Literatur das Unterinvestitionsproblem häufig als Trittbrettfahrerproblem zwischen Betrieben interpretiert, wurde die Forschungsfrage hier nur mit Blick auf das Investitionsverhalten der Betriebe formuliert und auch die Datenerhebung auf die Betriebe beschränkt. Das ist vertretbar, wenn es gelingt, in empirischen Auswertungen Fluktuation und Marktunvollkommenheiten voneinander zu trennen (vgl. Abschnitt 3.2 und Anhang A).

3.2 Forschungshypothesen

Um die praktische Relevanz einer Unterinvestitionsproblematik überprüfen zu können, wurden aus den dargelegten theoretischen Argumenten Propositionen abgeleitet, die empirischen Tests zugänglich sind.[6]

Eine Implikation aus dem Gesagten ist, dass sich die Investitionsanreize für Betriebe verringern müssten, je schwerer fremde Betriebe von der Nutzung der (mit-)finanzierten, aus inhaltlicher Sicht (teilweise) generellen Qualifikationen auszuschließen sind. Zu welchem Grad dies möglich ist, zeigt sich in der Praxis auch an der Abwanderungsquote. Höhere Fluktuationsraten sollten also zu einem geringeren betrieblichen Weiterbildungsengagement führen. Diese Aussage gilt allerdings nur unter gegebenen Marktbedingungen, die den Investitionsanreiz für Betriebe ggf. überhaupt erst herstellen (vgl. auch Exkurs in Anhang A). Das heißt, bei einem empirischen Test muss gewährleistet sein, dass die beobachteten Abwanderungsraten nicht nur die Ausprägung von Marktunvollkommenheiten widerspiegeln und der berechnete negative Effekt nicht nur die von BECKER (1993) erwartete Reaktion der Betriebe auf eine faktische Spezifizierung/De-Spezifizierung ausdrückt. Denn dann stünde der Befund nicht zwingend in Widerspruch zur Humankapitaltheorie und würde nicht unbedingt auf eine Unterinvestitionsproblematik hindeuten. Er könnte lediglich widerspiegeln, dass die Marktbedingungen einen Einfluss darauf haben, wie die Finanzierung von Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten aufgeteilt wird. So wäre es z. B. theoretisch möglich, dass die Arbeitnehmer einen mit effizienteren Märkten verbundenen Rückgang der betrieblichen Ausgaben durch eine Steigerung des Eigenanteils kompensieren.[7] Natürlich sind auch diverse andere Dritteffekte zu kontrollieren, die als Verursacher einer Scheinkorrelation denkbar sind. Dies betrifft vor allem Aspekte, welche eng mit den betrieblichen Präferenzen bezüglich Weiterbildung korrelieren und gleichzeitig mit den Fluktuationsraten. Denn Unterschiede im Weiterbildungsengagement, die auf Präferenzen zurückzuführen sind, könnten nicht im Sinne einer durch Poaching verursachten Unterfinanzierungsproblematik gedeutet werden. Beispielsweise wäre vorstellbar, dass die Existenz von Betriebsräten mit einer geringeren Fluktuation und gleichzeitig mit einer höheren betrieblichen Wertschätzung von Weiterbildungsaktivitäten einhergeht.[8]

> Proposition 1: *Je höher die Fluktuationsrate, desto geringer fallen bei fixen Marktbedingungen (und unter Berücksichtigung von Effekten durch andere Drittvariablen) die Wahrscheinlichkeit für ein finanzielles Weiterbildungsengagement von Betrieben und die betrieblichen Weiterbildungsausgaben aus.*[9]

---

[6] Forschungshypothesen sollten falsifizierbar sein. Insofern sind die hier formulierten Sätze eher als aus der Theorie abgeleitete Propositionen zu verstehen. Falsifizierbare Hypothesen liegen jedoch den durchgeführten Regressionsanalysen zugrunde, die jeweils in der Nullhypothese davon ausgehen, dass es keinen Zusammenhang zwischen Fluktuation und betrieblichem Weiterbildungsengagement gibt.

[7] Zudem sei angemerkt, dass in der Modellwelt von STEVENS (1994) die Externalität einem umgekehrt-U-förmigen Verlauf folgt: sind keine anderen Firmen im Markt, sind Abwanderungsrisiko und Externalität gleich Null. Bei vielen Firmen im Markt ist das Abwanderungsrisiko hoch, aber die Externalität gleich Null, weil die Renten für Betriebe verschwinden. Am höchsten ist die Externalität bei einer geringen Anzahl an Betrieben im Markt. Da Abwanderungsrisiko und Marktbedingungen bei STEVENS (1994) in einem engen Verhältnis stehen, wäre also auch zu erwarten, dass die Ausprägung einer Unterfinanzierungsproblematik in U-förmigem Zusammenhang mit dem Abwanderungsrisiko steht. Auch deshalb sind die Marktbedingungen in einer Analyse möglichst konstant zu halten (vgl. auch den in Anhang A formulierten Einwand, dass die Existenz von Marktunvollkommenheiten und das Abwanderungsrisiko möglicherweise nicht ganz unabhängig voneinander gemessen werden können).

[8] Ein anderes Beispiel betrifft sozial-räumliche Merkmale. So kann die geografische Lage (die nebenbei auch die Marktbedingungen wesentlich beeinflusst), gleichzeitig in Zusammenhang mit den Fluktuationsraten und der Einstellung gegenüber Weiterbildung stehen. Ein negativer Effekt der Fluktuation auf das betriebliche Weiterbildungsengagement würde dann möglicherweise nur auf eine negative Einstellung gegenüber Weiterbildung in ländlichen Regionen hindeuten. Dies wäre jedoch nicht als durch Poaching-Externalitäten verursachte Unterinvestition zu deuten.

[9] Gegenüber dem Projektantrag (und dem Zwischenbericht) wurden die Hypothesen geringfügig umformuliert.

Die Bestätigung von Proposition I ist allerdings alleine noch kein ausreichender Beleg für eine Unterinvestition. Denn wenn der negative Zusammenhang nur Bildungsinvestitionen, die aus inhaltlicher Sicht als spezifisch gelten müssen, beträfe, wäre wiederum kein zwingender Widerspruch gegen die Humankapitaltheorie gegeben. Ihr zufolge teilen Betriebe Kosten und Erträge solcher Investitionen mit den Beschäftigten, um deren anschließendes Abwandern zu verhindern. Je stärker die Fluktuation, desto geringer dürfte der finanzielle Anteil sein, den Betriebe zu übernehmen bereit sind. Damit sicher von einer Unterinvestition ausgegangen werden kann, sollte der empirisch ermittelte Effekt für generelle Investitionen (die überwiegend auch in anderen Betrieben angewandt werden können) stärker ausfallen als für spezifische Investitionen (die vor allem im eigenen Betrieb von Nutzen sind).

> Proposition 2: *Höhere Fluktuationsraten wirken auf Weiterbildungsinvestitionen, die aus inhaltlicher Sicht überwiegend generellen Charakter haben, in stärkerem Maße als auf Investitionen, die eher betriebsspezifischer Natur sind.*[10]

Es kann außerdem die Hypothese aufgestellt werden, dass sich der in Proposition I beschriebene Effekt auf die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen in seiner Größenordnung zwischen Unternehmen mit bestimmten Merkmalen (z. B. Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Mitarbeiterstruktur und -qualifikation, etc.) unterscheidet.[11]

4. Methodische Vorgehensweise

4.1 Vorbemerkungen

Häufig wird in der öffentlichen Debatte suggeriert, internationale Vergleiche von Bildungsausgaben oder Inzidenzquoten könnten Hinweise auf Unterinvestitionen in Ländern geben, die hinsichtlich der betrachteten Indikatoren unterhalb des internationalen Durchschnitts liegen. Dies verdeutlicht z. B. regelmäßig die Medienberichterstattung in den Wochen nach Veröffentlichung des jährlichen OECD-Berichtes „Bildung auf einen Blick“. Obwohl solche Vergleiche grundsätzlich hochinformativ sind, können sie die Diagnose einer Über-/Unterfinanzierungsproblematik nicht leisten, da die optimalen nationalen Bildungsniveaus durch die mitunter sehr komplexen institutionellen Gefüge auf den Bildungs-, Arbeits- und Produktmärkten der Staaten bedingt werden. Welches Ausmaß an Bildungsinvestitionen oder Bildungsaktivitäten optimal ist, kann unter den gegebenen Voraussetzungen von Land zu Land höchstunterschiedlich sein.

Des Weiteren reicht es nicht aus zu zeigen, dass bestimmte staatliche Förderinstrumente und finanzielle Hilfen tatsächlich zusätzliche Bildungsaktivitäten hervorrufen. Denn von einer Förderung (die keine überhohen Mitnahmeeffekte aufweist und gut angenommen wird) wäre dies auch dann zu erwarten, wenn das Bildungsniveau bereits in Abwesenheit der Förderung optimal wäre.

---

[10] Schließlich könnte eine dritte Proposition formuliert werden: so wäre zu erwarten, dass Betriebe, die Rückzahlungsvereinbarungen einsetzen, weniger sensibel auf das Abwanderungsrisiko reagieren, da auch auf diese Weise andere Betriebe (zumindest auf Zeit) von der Nutzung mitfinanzierter Qualifikationen ausgeschlossen werden können. Da bei einem empirischen Test mit Querschnittsdaten aber erhebliche Selektionsprobleme zu erwarten wären (gerade Betriebe, die sehr sensibel auf eine Poaching-Problematik reagieren, dürften Rückzahlungsvereinbarungen häufiger anwenden) und da die beiden bereits formulierten Proposition hinreichend sind, wurde keine entsprechende Hypothese formuliert. In den Auswertungen wurde dem Zusammenhang aber dennoch am Rande nachgegangen.

[11] Darüber hinaus steht zu vermuten, dass er bei umfangreichen und teuren Aufstiegsfortbildungen wegen des höheren potenziellen Verlusts bei Abwanderung der Weitergebildeten stärker ausgeprägt ist als bei weniger aufwendigen Anpassungsmaßnahmen. Diese Vermutung konnte jedoch im Projekt nicht überprüft werden, da in den erhobenen Daten kaum Abwanderung von Personen mit abgeschlossenen Aufstiegsfortbildungen erfasst ist und die gruppenspezifische Fluktuationsrate somit nicht genügend Varianz für aussagekräftige Berechnungen aufwies.

Schließlich wird bisweilen versucht, ein Marktversagen durch die Betrachtung von Bildungsrenditen zu plausibilisieren. Dabei werden entweder private mit sozialen Bildungsrenditen oder private Bildungsrenditen mit den Renditen anderer Investitionen mit ähnlichem Risiko verglichen. Mitunter werden sogar vermeintliche Gegensätze in eigentlich gar nicht zu vergleichenden Indikatoren wie privaten Bildungsrenditen und Beteiligungsquoten als Hinweis auf eine Unterinvestition angeführt. Solche Vorgehensweisen sind allerdings inadäquat, da vergleichsweise hohe Bildungsrenditen nicht grundsätzlich für ein Marktversagen sprechen, wenn z. B. auch die marginalen Kosten entsprechend hoch sind (siehe auch BRUNELLO/DE PAOLA 2009).[12]

Stattdessen ist zunächst zu klären, welcher Mechanismus hinter einer Unterinvestitionsproblematik vermutet wird. Dieser ist dann auf seine praktische Bedeutung hin zu untersuchen. Wie durch die vorangegangene Diskussion deutlich gemacht wurde, ist im vorliegenden Fall die Beziehung zwischen dem Abwanderungsrisiko bzw. der Belegschaftsfluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsengagement in den Blick zu nehmen.

Die abgeleiteten Propositionen wurden mit Hilfe von Regressionsanalysen empirisch getestet. Regressionsverfahren ermöglichen es, kausale Effekte bestimmter erklärender Variablen auf eine abhängige Variable zu ermitteln und diese vom Einfluss anderer Kovariate, die mit den interessierenden Variablen korreliert sind, zu trennen. Erklärt werden sollten im vorliegenden Fall die betriebliche Weiterbildungsinzidenz bzw. die betrieblichen Weiterbildungsausgaben. Von Interesse war insbesondere der Einfluss der Fluktuationsraten auf diese beiden Indikatoren.

Die ausgewählten Verfahren warfen zwei wesentliche methodische Probleme auf. Das erste betrifft den Ausschluss eines umgekehrten Kausalzusammenhangs. Die Fluktuationsrate ist in den durchgeführten Analysen womöglich eine endogene Größe, d. h. sie kann nicht nur die Weiterbildungsstrategie der Betriebe prägen, sondern auch selbst durch diese beeinflusst werden (siehe BRUNELLO/DE PAOLA 2009). Dadurch weist eine OLS-Schätzung möglicherweise einen überhöhten Wert für den gesuchten Effekt aus. Ein solches Endogenitätsproblem ist prinzipiell nur lösbar, wenn es gelingt, den exogenen Anteil der unter Verdacht stehenden erklärenden Variablen zu extrahieren. Die einschlägige Methode für unverzerrte Schätzungen in Gegenwart eines Endogenitätsproblems ist der Instrumentvariablenansatz. Um dieses Verfahren anwenden zu können, ist es nötig, eine Variable zu finden, die zwar auseichend stark mit der endogenen Variablen (hier: die Fluktuationsraten) korreliert ist, aber keinen eigenen Effekt auf die abhängige Variable aufweist bzw. selbst nicht durch diese beeinflusst wird. Je stärker sie außerdem mit der endogenen Variablen korreliert ist, desto weniger empfindlich reagiert die Schätzung auf Verletzungen dieser Annahme (STOCK 2001). Um das – im vorliegenden Fall durch die vermutete umgekehrte Kausalität verursachte – Endogenitätsproblem überwinden zu können, war demnach eine Instrumentvariable (IV) zu wählen, die grundsätzlich nicht durch das betriebliche Weiterbildungsverhalten beeinflusst werden kann.

Ein weiteres potenzielles Problem besteht darin, dass die Marktbedingungen in multivariaten Analysen möglicherweise kaum unabhängig von den Fluktuationsraten kontrolliert, also konstant gehalten, werden können. Fluktuationsraten spiegeln womöglich immer auch in Teilen die Marktbedingungen wider, welche gemäß der weiterentwickelten Humankapitaltheorie darüber entscheiden, in welchem Umfang Arbeitgeber auch in generelle Weiterbildungsmaßnahmen investieren. Zum Beispiel dürfte die Fluktuation bei der Existenz von Lohnkompression geringer ausfallen, weil die Attraktivität eines Arbeitgeberwechsel für die Beschäftigten abnimmt. Ein negativer Effekt der Fluktuation auf die betrieblichen Weiterbildungsinvesti-

[12] BRUNELLO/DE PAOLA 2009 liefern eine ausführlichere Diskussion zur empirischen Evidenz bezüglich einer Unterinvestition in berufliche Qualifizierung.

tionen könnte dann auch als Auswirkung einer Lohnkompression interpretiert werden, die zunächst möglicherweise nur darüber entscheidet, ob Beschäftigte oder Arbeitgeber die Weiterbildungskosten tragen. Er wäre mit Gary BECKERS (1993) Argumentation vereinbar, die verdeutlicht, warum sich Beschäftigte ggf. auch an der Finanzierung spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen. Eine Unterinvestition resultierte daraus nur, wenn die Beschäftigten den mit abnehmender Lohnkompression einhergehenden Mittelausfall der Betriebe nicht vollständig kompensierten. Obwohl eine vollständige Kompensation vom Autor als unwahrscheinlich erachtet wird, würde der Einwand, dass Fluktuationsraten teilweise die Marktbedingungen widerspiegeln, die Diagnose einer Unterinvestition bei Bestätigung beider Propositionen unter Vorbehalt stellen. Um diese Diagnose trotzdem beibehalten zu können, wären dann zusätzliche Informationen zu den Finanzierungsbeiträgen der Beschäftigten notwendig (vgl. Exkurs in Anhang A).

Zusammenfassend stehen die Regressionsergebnisse unter dem Vorbehalt gültiger und starker Instrumentvariablen sowie der erfolgreichen Kontrolle der Marktbedingungen in den Regressionsmodellen.

4.2 Existierende empirische Studien

Einige Studien haben sich bereits mit dem Zusammenhang zwischen Fluktuation und betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten beschäftigt. Schon 1987 nahmen FEUER/GLICK/DESAI (1987) den Einfluss von Qualifizierung auf die Wechselwahrscheinlichkeit von Beschäftigten in den Blick. Mit Hilfe US-amerikanischer Individual-Daten (National Survey Natural and Social Scientists and Engineers) für 1972-1978, maßen sie eine negative Korrelation zwischen den finanziellen Beiträgen von Arbeitgebern zur College-basierten Ausbildung im Anschluss an den Bachelor-Abschluss und der Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitgeberwechsel. Allerdings bemerkten sie selbst, dass die Richtung der Kausalität nicht eindeutig feststellbar ist. KRUEGER/ROUSE (1998) untersuchten die individuelle Teilnahme an einem öffentlich geförderten Ausbildungsprogramm, das vor Ort in zwei mittelgroßen verarbeitenden Betrieben in New Jersey durchgeführt wurde. Von den Arbeitgebern wurden ausschließlich indirekte Beiträge in Form des Produktionsausfalls geleistet. Die Autoren ermittelten einen kleinen, nicht-signifikanten Effekt der Bildungsbeteiligung auf die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte nach der Teilnahme den Betrieb verließen. Sie wiesen aber auch auf die Möglichkeit eines umgekehrten Zusammenhangs hin. Eine jüngere Studie von BRUNELLO/DE PAOLA (2009) sichert den kausalen Zusammenhang besser ab. Mit Hilfe der Individual-Daten des European Community Household Panel (ECHP) und unter Berücksichtigung einer zeitlichen Verzögerung von einer bis drei Perioden in der Variablen, welche die Bildungsbeteiligung ausdrückt, weisen die Autoren nach, dass durch Arbeitgeber finanzierte Weiterbildungen die Wahrscheinlichkeit für einen Betriebswechsel der Beschäftigten bis zu drei Jahre nach der Maßnahme reduzieren. Angesichts ihres Ergebnisses äußern BRUNELLO/DE PAOLA (2009) Zweifel an der Unterinvestitionshypothese.[13] In Anbetracht des Befundes von BRUNELLO/DE PAOLA erschien es geboten, diese Wirkungsrichtung in den durchgeführten Analysen auszuschließen.

Andere Studien haben den Einfluss der regionalen Wirtschaftsdichte auf das betriebliche Qualifizierungsengagement untersucht. MUEHLEMANN/WOLTER (2006) finden in Schweizer Betriebsdaten Hinweise darauf, dass die Präsenz einer größeren Anzahl an Firmen in einer Region negative Auswirkungen auf die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen hat. BRUNELLO/DE PAOLA (2008) liefern einen ähnlichen Befund. Für eine Stichprobe italienischer Betriebe des verarbeitenden Gewerbes mit 10 bis 500 Beschäftigten ermitteln sie einen negativen Zusammenhang zwischen der Anzahl an Beschäftigten je Quadratkilometer in der jeweiligen Provinz und dem Prozentsatz an Beschäftigten, die in den Genuss von Arbeitgeber-

[13] Da BRUNELLO/DE PAOLA (2009) sich auf die Gruppe der 25 bis 54-Jährigen konzentrieren, dürfte die berufliche Erstausbildung (wie zum Beispiel die duale berufliche Ausbildung) aus der Analyse ausgeschlossen sein.

finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen kommen. Beide Studien berechnen ähnlich große Effekte. Demnach reduziert ein 10-prozentiger Anstieg im jeweiligen Maß für die Wirtschaftsdichte die Inzidenzrate unter Beschäftigten um 1-2% – ein kleiner, aber dennoch nicht vernachlässigbarer Effekt. BRUNELLO/DE PAOLA führen ihr Ergebnis darauf zurück, dass das Risiko des Poaching in Region mit höherer Wirtschaftsdichte stärker ausgeprägt ist. BRUNELLO/GAMBAROTTA (2004) analysieren Individualdaten aus dem Vereinigten Königreich (UK) und errechnen sogar einen noch stärkeren Effekt für die Beschäftigtenzahl je Quadratkilometer.

Obwohl diese Studien enorm wertvolle Erkenntnisse über die Rolle der Geografie für die berufliche Qualifizierung liefern, belegen die Befunde nicht notwendigerweise das Vorliegen einer Unterinvestitionsproblematik (siehe auch BRUNELLO/DE PAOLA 2008, S. 137). Die Anzahl an Firmen in einer Region (oder andere Maße der ökonomischen Dichte) ist Ausdruck der Marktbedingungen und bestimmt mit darüber, ob Beschäftigte nach einer Qualifizierungsmaßnahme entsprechend höhere Löhne erwarten können oder ob eine Rente und damit ein Investitionsanreiz für Betriebe entsteht. Ein negativer Effekt kann also mit der BECKER'schen Vorhersage für spezifische Qualifikationen vereinbar sein. Diese lässt erwarten, dass Betriebe ihren finanziellen Beitrag reduzieren, wenn die Gefahr der Abwanderung steigt (siehe BECKER 1993, S. 44). Um tatsächlich eine Unterinvestition diagnostizieren zu können, müssen Marktbedingungen (und damit auch geografische Aspekte) und Fluktuationsraten gleichzeitig in ein Schätzmodell eingehen sowie die Effekte für generelle und spezifische Qualifikationen unterschieden werden. Nebenbei bemerkt kann die Geografie auch andere Aspekte erfassen, etwa sozial-räumliche Merkmale wie Unterschiede in der Einstellung gegenüber Weiterbildung o. ä., die einen negativen Effekt verursachen können, ohne dass letzterer Ausdruck einer durch Poaching verursachten Unterfinanzierungsproblematik wäre.

Nur wenige Untersuchungen beleuchten tatsächlich den Einfluss der Belegschaftsfluktuation auf die Wahrscheinlichkeit oder die Intensität betrieblich finanzierter Aus- oder Weiterbildung. Häufig handelt es sich dabei um Studien, welche eine Vielzahl verschiedener Determinanten der Aus- oder Weiterbildungsinzidenz zu ergründen suchen. Der Aspekt des Marktversagens wird dabei in der Regel nicht tiefergehend diskutiert. Auch Kausalitätsprobleme werden in diesen Studien nicht angesprochen. LYNCH/BLACK (1998) bilden die Belegschaftsfluktuation in US-amerikanischen Firmen mit Hilfe des Anteils an Beschäftigten ab, die erst seit weniger als einem Jahr für ihren Arbeitgeber tätig sind.[14] Sie ermitteln einen geringen negativen Einfluss auf die Inzidenz von arbeitgeberfinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen. Ein ähnlicher Effekt auf die Zahl der Qualifizierten (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten) zeigt sich in ihren Auswertungen jedoch nicht. In einer Studie an deutschen Betrieben können NEUBAEUMER ET AL. (2006) keinen Zusammenhang zwischen der Fluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsengagement nachweisen.[15]

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die bestehenden Studien aufgrund ihrer unterschiedlichen Vorgehensweisen (z. B. bzgl. Modellspezifikation, Datenquellen und –abdeckung, Schätzverfahren, Operationalisierung erklärender Variablen, etc.) und der oftmals unklaren kausalen Beziehung zwischen erklärenden und abhängigen Variablen noch keine unzweideutige und robuste Aussage zur praktischen Relevanz einer durch Abwanderung (Poaching) verursachten Unterinvestitionsproblematik ermöglichen. Die im vorliegenden Projekt erhobenen Daten ermöglichen einen Beitrag zu dieser Literatur. Das Ziel war es, die

[14] Der berechnete Effekt könnte durch junge, besonders erfolgreiche und schnell expandierende Firmen hervorgerufen werden, die permanent ihre Belegschaft ausweiten und hierfür bereits qualifiziertes Personal einwerben, da ihnen für Qualifizierungsmaßnahmen durch das schnelle Wachstum schlichtweg keine Zeit bleibt. Dies wäre durchaus im Sinne einer Poaching-Problematik zu interpretieren.

[15] Eine weitere Studie zu den Determinanten von Arbeitgeber-finanzierter Weiterbildung stammt von GERLACH/JIRJAHN (2001). Die Autoren betrachten Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Niedersachsen und berücksichtigen eine Vielzahl von erklärenden Variablen, welche die Wahl der Kovariate für unsere Auswertungen durchaus inspiriert hat. Die Belegschaftsfluktuation ist jedoch nicht Gegenstand ihrer Analyse.

Einflüsse von Marktbedingungen und Beschäftigtenfluktuation bei der Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens voneinander zu trennen und die Kausalität eines potenziellen Effektes abzusichern.

4.3 Daten

4.3.1 Erhebungsmethodik

Die BIBB-FluCT-Erhebung wurde von Februar bis Juli 2011 deutschlandweit bei 1.238 Betrieben mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt.[16] Telefonisch wurden die Betriebe in einem rund 30-minütigen Interview (CATI) zu ihrem Weiterbildungskonzept und -engagement bzw. ihren (Nicht-)Weiterbildungsmotiven sowie dem Abwanderungsverhalten der Beschäftigten im Jahr 2010 befragt.[17] Bezüglich des Weiterbildungsengagements wurden Inzidenz und Umfang (Freistellung in Stunden, direkte Ausgaben) sowie die inhaltliche Spezifität der Weiterbildung unterschieden. In Betracht kamen dabei ausschließlich Maßnahmen, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden und vorausgeplant bzw. vorab organsiert worden waren.[18] Nebenaspekte der Befragung waren etliche weitere Betriebsmerkmale; unter anderem lieferten die Betriebe auch geografische Angaben, die eine aufschlussreiche Zusatzinformation zur Beschäftigtenfluktuation darstellen. Insbesondere wurden die Entfernung von 14 vordefinierten Ballungszentren (alle deutschen Städte mit mindestens 500.000 Einwohnern) und die Einwohnerzahl der größten in 45-minütiger Fahrzeit erreichbaren Stadt erfasst. Auch die Gegenwart eines sogenannten Industrieclusters, also die Präsenz überdurchschnittlich vieler Betriebe der eigenen Branche in der Region, wurde abgefragt. Gesprächspartner waren in knapp 60% der Fälle auskunftsfähige Mitarbeiter der Personalabteilungen. Bei gut 35% der Betriebe, vor allem den kleineren, wurde unmittelbar die Geschäftsleitung befragt.

Für die Befragung wurde eine einstufige Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Berücksichtigung fanden dabei alle Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Bruttostichprobe lag eine disproportionale Schichtung nach Betriebsgrößenklassen (5-9, 10-49, 50-249, mindestens 250 Beschäftigte) und Region (Norden, Süden, NRW, Osten) zugrunde. Ziel war es, die ungleiche Verteilung der genannten Merkmale in der Grundgesamtheit durch die Stichprobenziehung zu kompensieren, um besser abgesicherte Aussagen für bestimmte Gruppen von Betrieben treffen zu können. Dadurch sind beispielsweise Betriebe mit 50-249 Beschäftigten und Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten gegenüber kleineren Betrieben in der Stichprobe überrepräsentiert (vgl. Tabelle 1).

Auch ostdeutsche Betriebe sind in der Stichprobe stärker berücksichtigt als es ihrem Vorkommen in der Grundgesamtheit entspricht. Der Rücklauf betrug 11,6%, ein vergleichsweise niedriger Wert, der wohl in erster Linie auf die Komplexität der Befragung zurückzuführen ist. Um Repräsentativität bezüglich der Merkmale Betriebsgröße und Region zu erzielen, wurden die erhobenen Daten durch entsprechende Gewichtung an die jeweiligen Randverteilungen angepasst. Weitere Details zur Erhebungsmethodik finden sich im Feldbericht des verant-

[16] Das Erhebungsinstrument ist dem Bericht als Anlage beigefügt. Es wurde im ersten Halbjahr 2010 entwickelt, im vierten Quartal 2010 durch einen Pretest mit 20 Betrieben verschiedener Größen überprüft und anschließend nochmals leicht überarbeitet.

[17] Es existieren zwar bereits namhafte Erhebungen, die das betriebliche Weiterbildungsengagement quantifizieren (CVTS und IW-Erhebung) bzw. das Abwanderungsverhalten von Beschäftigten erfassen (IAB Betriebspanel). Allerdings ist es aufgrund der getrennten Erfassung bisher nicht möglich gewesen, den Zusammenhang von Beschäftigtenfluktuation und Weiterbildungsengagement differenziert zu untersuchen.

[18] Auf diese Weise wurde versucht, formalisiertes Lernen abzugrenzen. Kosten und Zeitaufwand für informelle Lernformen können während eines Telefoninterviews kaum zuverlässig erfasst werden.

wortlichen Markt- und Sozialforschungsinstituts aproxima GmbH. Er ist über die Projektseiten im Internetauftritt des BIBB abrufbar.[19]

Tabelle 1: Betriebe in der Stichprobe nach Betriebsgröße und Region (N=1.238)

Betriebsgröße (Anz. Beschäftigte)	**5-9**	**10-49**	**50-249**	**250 u. mehr**	**Gesamt**
% der Stichprobe	20,2 %	29,2 %	21,3 %	29,3 %	100,0 %
Fallzahl	250	361	264	363	1.238
Region	**Nord**	**Süd**	**Ost**	**NRW**	
% der Stichprobe	18,5 %	35,0 %	36,6 %	9,9 %	100,0 %
Fallzahl	228	439	444	127	1.238

Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

4.3.2 Weiterbildungskennzahlen

Aus den erhobenen Informationen lassen sich einige Weiterbildungskennzahlen ermitteln, die in Tabelle 2 zusammengefasst sind. Laut den gewichteten Daten leisteten im Jahr 2010 durchschnittlich 73,7% der Betriebe in Deutschland finanzielle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Erhoben wurden nur direkte Ausgaben, also z. B. Lehrgangsgebühren, Lehr- und Lernmaterialien, Fahrtkosten und Unterbringungskosten für vorausgeplante Maßnahmen, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden. Unberücksichtigt blieben die sogenannten Personalausfallkosten, also die Löhne und Gehälter der Beschäftigten, die während ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen. Auch gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen (z. B. Arbeitsschutzschulungen) blieben außen vor.

Tabelle 2: Weiterbildungskennzahlen (N=1.238)

Kennzahl	Gesamt	eher generelle Weiterbildung	eher spez. Weiterbildung
Weiterbildungsinzidenz	73,7 %		
Direkte Ausgaben für Weiterbildung			
-je Beschäftigter/m	272 Euro		
-je Beschäftigter/m in WB-Betrieben	378 Euro	358 Euro	464 Euro
-je Teilnehmer/in in WB-Betrieben	1.117 Euro	1.091 Euro	1.167 Euro
Freistellung von der Arbeitszeit			
-je Beschäftigter/m	0,9 Tage		
-je Beschäftigter/m in WB-Betrieben	1,1 Tage	1,1 Tage	1,0 Tage
-je Teilnehmer/in in WB-Betrieben	3,6 Tage	3,6 Tage	2,7 Tage
Teilnahmequote (in % der Beschäftigten)			
-über alle Betriebe hinweg	33,2 %		
-in WB-Betrieben	45,2 %	44,5 %	48,7 %

Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

Durchschnittlich investierten die Betriebe 272 Euro je beschäftigter Person. Betrachtet man nur die weiterbildungsaktiven Betriebe, also diejenigen, die sich tatsächlich an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligten, so waren es sogar 378 Euro je beschäftigter Person. Deutlich höher, nämlich bei 1.117 Euro, liegt der finanzielle Beitrag je Teilnehmer/in an betrieblich finanzierter Weiterbildung.[20] Kleinere Betriebe investieren seltener in Weiterbildung

[19] Siehe https://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_info_n1.php?fpvNr=2.03.301&typ=1&freie_suche.

[20] Diese Werte können aufgrund methodischer Differenzen nicht unmittelbar mit den Ergebnissen der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS oder der IW-Erhebungen verglichen werden. Beispielsweise bezieht CVTS nur Unternehmen (nicht Betriebe!) mit mindestens 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Befragung

als größere. Unter den Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten hingegen gibt es so gut wie keine, die überhaupt nicht in Weiterbildung investierten. Insgesamt kommt etwa jeder dritte Beschäftigte in den Genuss einer zumindest teilweise betrieblich finanzierten Weiterbildung, ausschließlich bezogen auf die weiterbildenden Betriebe ist es beinahe jeder zweite.

Nennenswert ist weiterhin, dass 81,3% der Weiterbildungsbetriebe angaben, die bezuschussten Weiterbildungen seien eher genereller Natur, also ihre Inhalte tendenziell eher auch bei anderen Arbeitgebern und nicht nur im eigenen Betrieb anwendbar. Dies kann jedoch nicht unmittelbar als Widerspruch gegen die Humankapitaltheorie interpretiert werden. Als Ursache kämen auch Marktunvollkommenheiten in Betracht, die aus genereller faktisch spezifische Weiterbildung machen. Andererseits ist denkbar, dass es Betrieben durch die Verwendung von Rückzahlungsklauseln gelingt, sich auch die Erträge genereller Bildungsinvestitionen anzueignen.

Nichtsdestotrotz fällt die Unterstützung durch Betriebe, welche eher die Vermittlung genereller Qualifikationen fördern, etwas geringer aus als die durch Betriebe, die eher spezifische Qualifizierungsmaßnahmen finanzieren. Gleichzeitig werden Beschäftigte in den erstgenannten Betrieben etwas länger von der Arbeit freigestellt. Das Befragungsdesign erlaubt zwar keinen Aufschluss darüber, ob die Freistellungen mit einer Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einhergehen, aber angesichts dieses Befundes liegt die Vermutung nahe, dass Beschäftigte die Freistellung für generelle Qualifizierungsmaßnahmen mitunter auch durch Lohnausfall bezahlen müssen und somit nicht zu vernachlässigende Eigenbeiträge leisten. Über den tatsächlichen Finanzierungsbeitrag der Beschäftigten gibt die Befragung allerdings keinen Aufschluss. Der zeitliche Anteil der in der Freizeit durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen beträgt laut IW-Erhebung rund ein Drittel (siehe SEYDA/WERNER 2012, S.8).

4.3.3 Fluktuationsraten

Der zweite Schwerpunkt der Befragung bezog sich auf die Fluktuation in den Belegschaften der untersuchten Betriebe. Sie liegt bei durchschnittlich 9%. Dieser Wert drückt aus, wie viele Beschäftigte – bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. Juni 2010 – den Betrieb im Lauf des Jahres 2010 verließen und anschließend potenziell anderen Betrieben zur Verfügung standen. Er bezieht sich auf den Verlust von Mitarbeiter/innen infolge von betrieblichen Kündigungen, Kündigungen durch Arbeitnehmer, auslaufender Arbeitsverträge und den Verlust von Arbeitsplätzen durch Umstrukturierungs- oder Rationalisierungsmaßnahmen. Ausgeschlossen sind Versetzungen oder das Ausscheiden aufgrund von Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen Ruhestands. Auch ein vorübergehendes Ausscheiden bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses (z. B. während des Mutterschutzes) ist in der Fluktuationsrate nicht berücksichtigt.

Es fällt auf, dass die weiterbildungsaktiven Betriebe eine nur etwa halb so hohe Fluktuationsrate aufweisen wie die nicht weiterbildungsaktiven Betriebe. Betriebe, die eher spezifisch weiterbilden, scheinen Abwanderung in geringerem Maße ausgesetzt zu sein als Betriebe, die eher generell weiterbilden, was eine Vorhersage der Humankapitaltheorie ist. Zudem ist die Fluktuation offenbar von der geografischen Lage abhängig. So sinkt sie bei den Betrieben in der Stichprobe mit der Entfernung von Ballungszentren bzw. mit der Einwohnerzahl der größten Stadt in weniger als 45 Minuten Fahrentfernung. Und schließlich ist sie höher, wenn in der Region eine Ansammlung von Betrieben der gleichen Branche existiert. Diese geografischen Zusammenhänge sind interessant, weil sie helfen können, denjenigen Anteil

---

ein und berücksichtigt nicht alle Branchen; so bleibt z. B. der öffentliche Dienst außen vor. Auch bei der zugrunde gelegten Weiterbildungsdefinition und beim Ausgabenkonzept kann es Unterschiede geben. Ziel der vorliegenden Erhebung war es nicht, die Vergleichbarkeit mit bereits bestehenden Datengrundlagen zu gewährleisten, sondern Indikatoren, welche eine Analyse der beschriebenen Fragstellung erlauben, auf die vorgesehene Erhebungsform abgestimmt und möglichst zuverlässig zu erfassen.

in den Fluktuationsraten zu extrahieren, der nicht durch die betriebliche Weiterbildungspolitik verursacht und somit exogen ist. Dadurch wird es prinzipiell möglich zu untersuchen, welchen kausalen Einfluss die Fluktuation, also das Abwanderungsrisiko, auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe hat. Tabelle 3 liefert einen differenzierten Überblick über die Fluktuationsraten.[21]

Tabelle 3: Fluktuationsraten

	Fluktuationsraten in %
Alle Betriebe	9,0
Weiterbildungsbetriebe	6,9
-mit spezifischen Investitionen	5,8
-mit eher generellen Investitionen	7,2
Nicht-Weiterbildungsbetriebe	15,0
Größte Stadt in max. 45 min. Entfernung	
-bis zu 200.000 Einw.	7,2
-mehr als 200.000 Einw.	9,8
Entfernung von Ballungszentren	
-bis zu 30 min. Fahrentfernung	11,4
-mehr als 30 min. Fahrentfernung	7,7
-bis zu 10 km	12,6
-11-50 km	9,1
-51-100 km	8,2
-mehr als 100 km	6,3
Industriecluster vorhanden?	
-Ja	10,6
-Nein	8,5

Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

4.4 Schätzmodelle und Schätzverfahren[22]

4.4.1 Standard-Regressionsmodelle

Der Zusammenhang zwischen der Belegschaftsfluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten wurde anhand dreierlei verschiedener Maße für das betriebliche Weiterbildungsengagement und in zwei verschiedenen (Teil-)Stichproben, der Gesamtstichprobe und den weiterbildenden Betrieben, empirisch getestet. Dabei kamen zunächst einige Regressionsverfahren zum Einsatz, die zum Standard-Methoden-Repertoire in der empirischen Sozialforschung gehören. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die geschätzten Modelle. Für die gesamte Stichprobe wurde zuerst die Weiterbildungsinzidenz als abhängige Variable betrachtet. Sie nimmt den Wert 1 an, wenn der betrachtete Betrieb im Jahr 2010 berufliche Weiterbildung für seine Beschäftigten in mindestens einem Fall (mit-)finanziert hat. Ansonsten ist sie gleich Null. Zur Schätzung des Zusammenhangs mit der Belegschaftsfluktuation diente eine logistische Regression (Logit-Schätzer). Wegen der binär codierten abhängigen Variablen ergibt eine Schätzung für die Teilstichprobe der Weiterbildungsbetriebe keinen Sinn. Im nächsten Schritt sollten die betrieblichen Weiterbildungsausgaben je beschäftigter Person erklärt werden. Hierzu diente eine Kleinst-Quadrat-Schätzung (OLS 1). Die abhängige Variable spiegelt die Höhe der direkten Ausgaben für berufliche Weiterbildung im Jahr 2010 bezogen auf die Zahl der zum vorgegebenen Stichtag in 2010 beschäftigten Personen

[21] Tabelle 3 macht keine Aussage zur Signifikanz. T-Tests zeigen, dass nicht alle Unterschiede zwischen den aufgeführten Betriebsgruppen signifikant sind. Dies betrifft vor allem die Unterschiede zwischen Betrieben, die eher spezifisch bzw. eher generell weiterbilden, oder zwischen Betrieben, die Teil einer industriellen Clusterung sind, und anderen. Auch die Unterschiede zwischen den Entfernungsgruppen sind nicht alle signifikant.

[22] Alle in diesem Kapitel vorgestellten Auswertungen wurden mit Hilfe des Statistik-Softwarepakets Stata 12 durchgeführt (StataCorp 2011c).

wider.[23] Sie wurde logarithmiert, da vermutet werden kann, dass die Sensibilität der Ausgaben auf Änderungen in der Fluktuation auch vom Niveau der Ausgaben abhängt. Weil der Logarithmus von Null nicht definiert ist, erübrigt sich dieses Modell allerdings für die Gesamtstichprobe. Daher wurde eine OLS-Regression mit nicht-logarithmierter abhängiger Variablen ergänzt (OLS 2). Das Problem dieser Schätzung (bei Anwendung auf die gesamte Stichprobe) wiederum besteht darin, dass die abhängige Variable relativ häufig den Wert Null annimmt. Diese Ausprägungen können im Prinzip auch als zensierte negative Werte interpretiert werden. Eine Tobit-Schätzung ist das adequate Verfahren für solch eine Datenstruktur. Sie vervollständigte die standardmäßigen Schätzungen.

Tabelle 4 – Schätzverfahren, Stichproben, und abhängige Variablen

Stichprobe	Logit	OLS 1	OLS 2	Tobit
Alle Betriebe	Betriebliche WB-inzidenz (0/1)		Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte	Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte
Weiterbildende Betriebe		log (Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte)	Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte	Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte

Alle geschätzten Modelle wurden so konstruiert, dass sie prinzipiell die gleichen erklärenden Variablen enthalten. Zu nennen sind zunächst die beiden Variablen, welche die Fluktuation abbilden. Von Interesse ist besonders der Effekt der Fluktuationsrate, welche alle Abgänge von Personen zusammenfasst, die nach der Trennung vom Arbeitgeber potenziell anderen Betrieben zur Verfügung standen (hier: Fluktuationsrate 1). Der Vollständigkeit halber wurden jedoch auch die übrigen Abgänge als Fluktuationsrate 2 im Modell berücksichtigt.[24] Beide Fluktuationsraten ergeben sich aus der absoluten Anzahl an Personalabgängen während des Jahres 2010 im Verhältnis zur Gesamtzahl der zum vorgegebenen Stichtag beschäftigten Personen.

Des Weiteren enthalten die Modelle einige Variablen, welche zur Kontrolle der Marktbedingungen dienen. Damit sollte weitgehend ausgeschlossen werden, dass die Fluktuationsrate 1 diese Bedingungen widerspiegelt und ein berechneter Effekt nicht im Sinne einer Unterinvestition interpretiert werden könnte (vgl. Kapitel 3). Darunter fällt die Region (Ost/West), die Distanz des Betriebes von der nächsten Stadt mit über 500.000 Einwohnern (0=Fahrentfernung bis zu 50 km, 1=mehr als 50 km Fahrentfernung) und die Präsenz einer regionalen Agglomeration von Betrieben der gleichen Branche (0=nein, 1=ja). Zusätzlich wird kontrolliert, ob ein Betrieb zum verarbeitenden Gewerbe, zu Wirtschaftszweigen mit geringen Qualifikationsanforderungen, zum Dienstleistungssektor oder zum öffentlichen Sektor bzw. zum Non-Profit Sektor gehört.[25] Durch die geografischen Merkmale dürften auch regionale Unterschiede in der Einstellung gegenüber Weiterbildung weitgehend mitkontrolliert sein (vgl. Fußnote 8).

Schließlich bindet die rechte Seite der Regressionsgleichungen eine Reihe anderer Kovariate ein, die aus der Erhebung gewonnen wurden und Informationen über folgende Aspekte liefern:[26]

- die inhaltliche Spezifität der mitfinanzierten Weiterbildung[27]

[23] Zur genauen Definition des Ausgabenkonzeptes siehe Abschnitt 4.3.2 oder das Erhebungsinstrument im Anhang (Frage 37).
[24] Zur Definition der Fluktuationsraten vergleiche auch Abschnitt 4.3.3 und Anhang B.
[25] Für die Zwecke der Auswertungen wurden die Branchen der WZ08-Klassifikation diesen vier Gruppen zugeordnet. Die genaue Zuordnung geht aus Anhang B dieses Berichtes hervor.
[26] Detaillierte Informationen zur Konstruktion der einzelnen Variablen befinden sich in Anhang B.

- die Professionalisierung/den Organisationsgrad der Weiterbildungsplanung und –durchführung
- die Entwicklung der Anforderungen an die Beschäftigten
- die Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen[28]
- die Region des Betriebes
- die Betriebsgröße
- die Innovativität sowie Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten der Betriebe
- die Einnahmen aus umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds
- die Existenz von Tarifverträgen, Betriebsräten oder Betriebsvereinbarungen mit Weiterbildungsbezug
- die Antworten der Betriebe auf die Frage nach der Bedeutung von Abwanderungsrisiko und Nutzen für andere Betriebe bei der Weiterbildungsentscheidung

Alle durchgeführten Schätzungen basieren auf imputierten Daten. Zwar betreffen Antwortausfälle (Antworten: „Weiß nicht/keine Angabe“) je Variable in der Regel unter 5%, aber stets unter 10% der Fälle. Allerdings sind rund ein Drittel aller Fälle bei mindestens einer Variablen betroffen, sodass die für Analysezwecke zur Verfügung stehende Stichprobe entsprechend reduziert wäre. Auch wenn eine deutliche Verzerrung der Schätzer bei einem solch geringen Ausfall nicht sehr wahrscheinlich ist, sollten möglichst viele Fälle in die Auswertungen eingehen, um die Informationen des Datensatzes bestmöglich auszunutzen.[29]

Die Auswertungen wurden daher mit der in Stata 12 verfügbaren Befehlsklasse *-mi estimate-* durchgeführt, welche die Integration mehrerer (multipler) Imputationen in eine Schätzung in einem einzigen Schritt ermöglicht. Für das Logit-Modell und die OLS-Modelle wurden 20 Imputationen berechnet. Der Tobit-Schätzer ist in dieser Befehlsklasse allerdings nicht implementiert, sodass hier nur eine einzige Imputation für die Schätzung verwendet werden konnte. Proberechnungen für die Logit- und OLS-Modelle zeigen aber, dass die Ergebnisse von der Anzahl an Imputationen nur marginal abhängen. Auch bei Verwendung der nicht-imputierten Daten ändern sich die Ergebnisse nicht gravierend. In das Imputationsmodell gingen alle Variablen ein, die auch in den Schätzmodellen enthalten sind.[30]

Eine Schwierigkeit entstand bei der Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur im Imputationsmodell. Aus bisher ungeklärten Gründen konvergiert der in Stata implementierte Imputations-Algorithmus nicht, wenn der Anteil an Geringqualifzierten in Betrieben als zu imputierende Variable berücksichtigt wird. Da dieses Problem auch bis zum Projektabschluss nicht gelöst werden konnte, wurde die Qualifikationsstruktur in Form einer Dummy-Variablen berücksichtigt, die erfasst, ob ein Betrieb Un- bzw. Angelernte beschäftigt oder nicht. Da die Qualifikationsstruktur besonders im Verdacht steht, einen Scheineffekt der Fluktuation zu verursachen, wurden getrennte Modelle mit und ohne Qualifikationsstruktur geschätzt, um die Auswirkungen der Variablen transparent zu machen.

4.4.2 Interaktionseffekte

Als Erweiterung der vorstehend beschriebenen Grundmodelle wurden verschiedene Interaktionsterme in die Modelle integriert, um zu testen, ob sich der berechnete Effekt der Fluktuation auf das Weiterbildungsverhalten zwischen Firmen mit bestimmten Charakteristika unterscheidet. Als Moderatorvariablen im Logit-Modell und Tobit-Modell kamen zum Einsatz:

---

[27] Die binär gemessene Art der Weiterbildungsinhalte (eher spezifisch/eher generell) konnte nur in den Modellen, die sich auf die Weiterbildungsbetriebe beschränken, kontrolliert werden.
[28] Die Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen ist im binären Logit-Modell kein sinnvolles Kovariat.
[29] Dass die in den berechneten Modellen ausgewiesenen Fallzahlen dennoch etwas niedriger als 1.238 liegen, ist darauf zurückzuführen, dass selbst durch die Imputation nicht alle Lücken im Datensatz gefüllt werden konnten.
[30] Weitere Details zur Imputation werden in Anhang E erläutert.

- die Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)
- die (Nicht-)Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftszweig mit relativ geringen Qualifikationserfordernissen (binär)
- die (Nicht-)Zugehörigkeit zum Dienstleistungsbereich (binär)
- der Anteil an älteren Beschäftigten (älter als 55 Jahre)

Interaktionen mit den folgenden Moderatoren wurden ausschließlich in der Tobit-Schätzung getestet, da die entsprechenden Merkmale naturgemäß nur für Weiterbildungsbetriebe relevant sind, für die eine Logit-Schätzung keinen Sinn ergibt:

- die Spezifität (bzw. Übertragbarkeit) der Weiterbildungsinhalte (binär)
- die Verwendung von Rückzahlungsvereinbarungen (binär)

Die größte Bedeutung kommt der Interaktion zwischen der Fluktuation und der Weiterbildungsspezifität bzw. -übertragbarkeit zu. Denn nur wenn die Fluktuation sich bei überwiegend übertragbaren Weiterbildungsinhalten stärker auswirkt als bei eher spezifischen Inhalten, liegen überhaupt Hinweise auf eine Unterinvestition vor. Zur Unterscheidung von generellen und spezifischen Weiterbildungsaktivitäten wurden die Betriebsvertreter um eine Einschätzung gebeten, ob die (mit-)finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen überwiegend nur im eigenen Betrieb, oder überwiegend auch in anderen Betrieben anwendbar sind. Dabei mussten die Interviewpartner sich zwischen diesen beiden Alternativen entscheiden.

4.4.3 Instrumentvariablenschätzung (IV-Schätzung)

Den bisher beschriebenen Schätzungen haftet der Makel an, dass sie die Wirkrichtung des Zusammenhangs zwischen Fluktuation und betrieblichem Weiterbildungsverhalten nicht zweifelsfrei bestimmen können. Um die Kausalität des berechneten Effektes zu testen, kam daher eine Instrumentvariablenschätzung zum Einsatz. Sie stellt eine Möglichkeit dar, unverzerrte und kausal zu interpretierende Effekte zu schätzen (STOCK 2001). Die Herausforderung besteht darin, eine Variable zu finden, welche als Instrument geeignet ist. Ein gutes Instrument sollte ausreichend stark mit der zu instrumentierenden erklärenden Variablen korrelieren und nach Berücksichtigung aller denkbaren relevanten Merkmale keinen eigenen Effekt auf die zu erklärende Variable haben und nicht durch sie beeinflusst werden (Exogenitätsannahme).

Die IV-Schätzung wurde – unter Verwendung der gesamten Stichprobe – für die zwei bevorzugten Modellspezifikationen durchgeführt: das binäre Modell mit der Weiterbildungsinzidenz und das Tobit-Modell mit den Weiterbildungsausgaben je beschäftigter Person als abhängiger Variablen. Die binäre Regression greift dabei auf den Probit-Schätzer zurück, da das Logit-Verfahren für Instrumentvariablenschätzungen im verwendeten Software-Paket Stata 12 nicht verfügbar ist. Eine Proberechnung zeigt aber, dass sich die Logit- und Probit-Schätzung (ohne IV) nicht nennenswert voneinander unterscheiden. Die IV-Schätzung basiert auf einfach imputierten Daten.

Als Instrumentvariable (IV) dienten in der Schätzung die Einwohnerzahlen der größten Stadt, die vom jeweils betrachteten Betrieb aus in maximal 45 Minuten mit dem Auto oder Zug erreichbar ist. Es ist offensichtlich, dass der Standort nicht mehr durch das einzelbetriebliche Weiterbildungsverhalten beeinflusst werden kann, wenn er einmal feststeht. Dennoch ließe sich einschränkend argumentieren, dass die Stadtnähe bereits bei der ursprünglichen Standortwahl für diejenigen Betriebe besonders attraktiv war, die einen stärkeren Humankapitalbedarf aufweisen. Entsprechend vorsichtig müssten die Ergebnisse interpretiert werden, wenn die IV-Schätzung den vermuteten Zusammenhang zwischen Fluktuation und betriebli-

chem Weiterbildungsengagement bestätigt. Getestet werden kann die Exogenität von Instrumenten grundsätzlich nicht.

Die IV ist mit der unter Endogenitätsverdacht stehenden Fluktuationsrate korreliert. Die Korrelation ist nicht sehr hoch (ungefähr 0,1), aber hochsignifikant. Da es in der Literatur keine Richtwerte für die mindestens erforderliche Stärke des Zusammenhangs zwischen Instrument und endogener Variablen gibt, ist die Güte des Instruments stets ein Diskussionspunkt. Je schwächer das Instrument, desto sensibler reagiert eine IV-Schätzung in der Regel auf Verletzungen der Exogenitätsannahme. Tabelle 5 listet die durchgeführten Schätzungen auf.[31]

Tabelle 5 – IV-Schätzverfahren, Stichproben, und abhängige Variablen

Stichprobe	IV-Probit	IV-Tobit
Alle Betriebe	Betriebliche WB-inzidenz (0/1)	Betriebl. WB-Ausgaben / Beschäftigte

5. Ergebnisse

5.1 Schätzergebnisse

Die Ergebnisse der Regressionen sind aus darstellungstechnischen Gründen nur im Anhang ausführlich in Tabellenform abgedruckt. An dieser Stelle werden die Erkenntnisse mit Blick auf die Forschungsfragen kurz zusammengefasst.

Die Standardschätzungen liefern einen negativen Regressionskoeffizienten für die Beschäftigtenfluktuation, sofern sie infolge von Kündigungen, Entlassungen und dem Auslaufen befristeter Verträge auftritt (Fluktuationsrate 1). In den bevorzugten Logit- und Tobit-Modellen ist dieser zudem signifikant (vgl. Anhang C, Tabelle C.1). Da der Koeffizient allerdings weder in den OLS-Schätzungen für die gesamte Stichprobe noch in den Schätzungen für die Teilstichprobe der Weiterbildungsbetriebe signifikant wird, hat es zunächst den Anschein, dass im Wesentlichen die binäre Entscheidung für oder gegen ein Weiterbildungsengagement in negativem Zusammenhang mit den Fluktuationsraten steht.[32] Sobald ein Betrieb die Entscheidung für ein Engagement gefällt hat, ist kein statistisch abgesicherter Zusammenhang zwischen der Höhe seiner Weiterbildungsausgaben und der Fluktuation erkennbar. Nichtsdestotrotz ist dies als Beleg für Proposition 1 zu werten. Wenn Beschäftige jedoch im Anschluss an ihre Trennung vom Arbeitgeber nicht anderen Betrieben zur Verfügung stehen (Fluktuationsrate 2), zeigt sich kein signifikant negativer Zusammenhang zwischen Fluktuation und dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten.[33]

[31] Im Gegensatz zu den vorstehend zitierten Studien, welche geografische Maße anstelle der Fluktuation in die Regressionsgleichungen aufnehmen, ist durch die Instrumentierung der Fluktuationsraten mit Hilfe geografischer Informationen sichergestellt, dass ein ermittelter Effekt auch im Sinne einer Unterinvestition interpretiert werden kann. Denn hier wird nicht die Gesamtvarianz in der geografischen Variablen, die möglicherweise noch eine Reihe von nicht mit einer Unterinvestition in Zusammenhang stehenden Aspekten beinhaltet, sondern nur die Varianz in den Fluktuationsraten, die auf die entsprechende geografische Information zurückzuführen ist, als Erklärungsfaktor verwendet.

[32] Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von NEUBÄUMER et al. (2006). Sie finden heraus, dass die binäre Entscheidung über ein Weiterbildungsengagement sowie die Entscheidung über seinen Umfang (also die Höhe der Ausgaben) von vielen Faktoren simultan beeinflusst werden, was bedeutet, dass der Effekt auf die binäre Variable einen Großteil des Effektes auf die metrische Variable erklärt.

[33] Die ausgewiesenen Gütemaße (R^2, Pseudo-R^2) der Tobit-Modelle liegen mit Werten zwischen 0.01 und 0.02 recht niedrig. Hier steht allerdings nicht die Güte der gesamten Regression, sondern ein spezieller Effekt im Mittelpunkt, über den die Güte der Regression kaum Aufschluss geben kann. Für die Regressionen, die auf mehrfach imputierten Daten beruhen, wurde kein Gütemaß berechnet. Eine Diskussion über die signifikanten oder nicht-signifikanten Koeffizienten der übrigen im Modell enthaltenen Kontrollvariablen wird an dieser Stelle nicht

Die Berücksichtigung von Interaktionstermen liefert so gut wie keine Hinweise darauf, dass sich der berechnete Effekt der Fluktuationsrate zwischen bestimmten Gruppen von Betrieben signifikant unterscheidet. Insbesondere sind keine Hinweise darauf zu erkennen, dass Betriebe mit Rückzahlungsvereinbarungen (RZV) weniger sensibel auf Änderungen der Fluktuationsrate reagieren.[34] Nur wenn ein Interaktionsterm zwischen Fluktuation und inhaltlicher Spezifität der Qualifizierungsmaßnahmen (0=eher generell, 1=eher spezifisch) gebildet wird, weist die Fluktuationsrate (im Gegensatz zu den Regressionen ohne Interaktionen) einen signifikant negativen Koeffizienten auf.[35] Daraus lässt sich schließen, dass die Fluktuation nur bei Betrieben mit überwiegend genereller Weiterbildung nachweislich in negativem Zusammenhang mit dem Ausgabenniveau steht (vgl. Anhang C, Tabelle C.2). Allerdings ist es nicht möglich, eine statistisch abgesicherte Aussage über den Zusammenhang in Betrieben mit überwiegend spezifischer Qualifizierung zu treffen. Der Interaktionseffekt trägt zwar das erwartete Vorzeichen, bleibt aber insignifikant. Dies ist angesichts der relativ geringen Anzahl an Betrieben mit einer solchen Spezialisierung auch nicht sonderlich überraschend. Alles in allen kann dieser Befund daher vorsichtig als Beleg für Proposition 2 interpretiert werden.

Anzumerken bleibt, dass die berechneten Effekte auf die jeweiligen abhängigen Variablen (AV) eine relativ niedrige Größenordnung aufweisen, wenn man sie mit den Mittelwerten der AV vergleicht. So wäre etwa ein Anstieg der Fluktuationsrate um 1 Prozentpunkt mit einer Reduktion der Wahrscheinlichkeit für ein betriebliches Weiterbildungsengagement um 0,16 Prozentpunkte (von 87,3 auf 87,1 Prozent) verbunden. Dies lässt sich durch Berechnung der marginalen Effekte aus den Koeffizienten des Logit-Modells ermitteln, wobei die Berechnung für alle übrigen Kovariate deren Mittelwerte zugrunde legt. Bei Änderung um eine Standardabweichung im Bereich des Mittelwertes beträgt der Effekt 2,9 Prozentpunkte (von 88,7 auf 85,8 Prozent). Auch der Effekt auf die Ausgaben je beschäftigter Person ist überschaubar. Das Tobit-Modell legt nahe, dass ein Anstieg der Fluktuationsrate um 1 Prozentpunkt mit einer Verringerung der Weiterbildungsinvestitionen um etwa 4 Euro pro Person einhergeht. In Anbetracht der durchschnittlichen Fluktuationsrate von 9,0% in allen Betrieben, stehen realistische Veränderungen der Fluktuationsrate also nur in einem schwachen Zusammenhang mit den betrieblichen Ausgabenniveaus in der beruflichen Weiterbildung.

Um die Robustheit des Zusammenhangs zu überprüfen, wurden verschiedene Änderungen an der Schätzspezifikation getestet, die in der Regel jedoch keine grundlegend anderen Ergebnisse lieferten. Die Robustheitstests sind in Anhang D zusammengefasst. Eine Variation mit durchaus bedeutsamen Auswirkungen auf die Ergebnisse sei jedoch an dieser Stelle erwähnt: Firmen mit vergleichsweise höherer Fluktuation weisen tendenziell auch eine geringer qualifizierte Belegschaft auf, sodass der berechnete Koeffizient einen Scheinzusammenhang widerspiegeln könnte. In diesen Betrieben fällt womöglich ein hoher Anteil an Routinetätigkeiten an. Es ließe sich argumentieren, dass damit auch ein geringerer Weiterbildungsbedarf einhergeht.[36] Nimmt man daher eine binäre Variable, die abbildet, ob ein Betrieb Un-

---

geführt, weil sie für die zu beantwortende Fragestellung ohne Relevanz ist. Die meisten Koeffizienten entsprechen ohnehin den Erwartungen. Überraschenderweise scheinen aber tarifgebundene Betriebe deutlich weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Dieser Befund widerspricht auf den ersten Blick der Intuition und sollte weiter hinterfragt werden.

[34] Wenn überhaupt, dann deutet der Koeffizient des entsprechenden Interaktionsterms in einem geschätzten Tobit-Modell an, dass Betriebe mit RZV auf Fluktuation sogar sensibler reagieren. Der Interaktionseffekt ist jedoch nicht-signifikant. Zudem ist es wahrscheinlich, dass sich hier ein Selektionseffekt äußert: Betriebe, die sensibler für eine Poaching-Problematik sind, dürften häufiger RZV abschließen (vgl. Fußnote 10) um einen Bleibeanreiz zu setzen.

[35] Nur Weiterbildungsbetriebe sind berücksichtigt, weil nur für diese Betriebe die Art der Weiterbildungsinhalte erfasst ist.

[36] Es lässt sich argumentieren, dass bei höherer Fluktuation ein gesteigerter Einarbeitungsbedarf besteht. Einarbeitungsaktivitäten dürften aber zum größeren Teil nicht vorausgeplant und losgelöst vom Arbeitsplatz stattfinden und somit nicht in der vorliegenden Datenbasis erfasst sein.

und Angelernte beschäftigt, in das Tobit-Modell auf, so verringert sich der berechnete Koeffizient leicht. Im Logit-Modell wird er sogar insignifikant, was impliziert, dass die Qualifikationsstruktur der Belegschaft tatsächlich eine wichtige Determinante der Entscheidung für oder gegen ein Weiterbildungsengagement ist (vgl. Anhang C, Tabelle C.3). Unter bestimmten Bedingungen (vgl. Robustheitsuntersuchungen in Anhang D) bleibt der Zusammenhang zwar auch im binären Modell schwach-signifikant, wird aber in seiner Höhe weiter reduziert. Was die Weiterbildungsinzidenz betrifft, dürfte ein Zusammenhang mit der Beschäftigtenfluktuation somit zumindest teilweise durch die Beschäftigtenstruktur bzw. den Weiterbildungsbedarf erklärt werden. Es sei darauf hingewiesen, dass auch die Interaktionsterme zwischen Fluktuation und Qualifikationsstruktur in den beiden Modellen keine signifikanten Koeffizienten auf sich ziehen.

Schließlich ist zu sagen, dass auch die Richtung der Kausalbeziehung unklar bleibt. Einerseits wurden zwar Variablen in die Modelle aufgenommen, welche den Einfluss der Marktbedingungen weitestgehend abfangen sollen, um zu verhindern, dass diese sich in den Fluktuationsraten widerspiegeln.[37] Andererseits kann nicht ausgeschlossen werden, dass der ermittelte Zusammenhang den Einfluss des betrieblichen Weiterbildungsengagements auf die Beschäftigtenfluktuation widerspiegelt. Die IV-Schätzungen geben diesbezüglich weiteren Aufschluss: hier wird der zur Fluktuationsrate gehörige Koeffizient in beiden berechneten Modellen insignifikant, was (vorbehaltlich der Güte des Instrumentes) suggeriert, dass die zuvor errechneten Koeffizienten tatsächlich eher diesen umgekehrten Effekt abbilden. Die Koeffizienten der übrigen Kovariate ändern sich dabei kaum (vgl. Anhang C, Tabelle C.4).

5.2 Diskussion und weitere Befunde

Selbst wenn der in den Standard-Modellen beobachtete Zusammenhang kein Scheineffekt sein sollte, deutet die IV-Schätzung auf eine umgekehrte Kausalität hin. Dieser Befund würde die Ergebnisse von BRUNELLO/DE PAOLO (2009) stützen. Er könnte außerdem erklären, warum LYNCH/BLACK (1998) einen negativen Zusammenhang zwischen der Fluktuation und Arbeitgeber-finanzierter Weiterbildung feststellen. Wie aber bereits angedeutet, ist die Güte des gewählten Instrumentes stets ein Diskussionspunkt, sodass die IV-Schätzung nur mit Vorsicht interpretiert werden sollte.

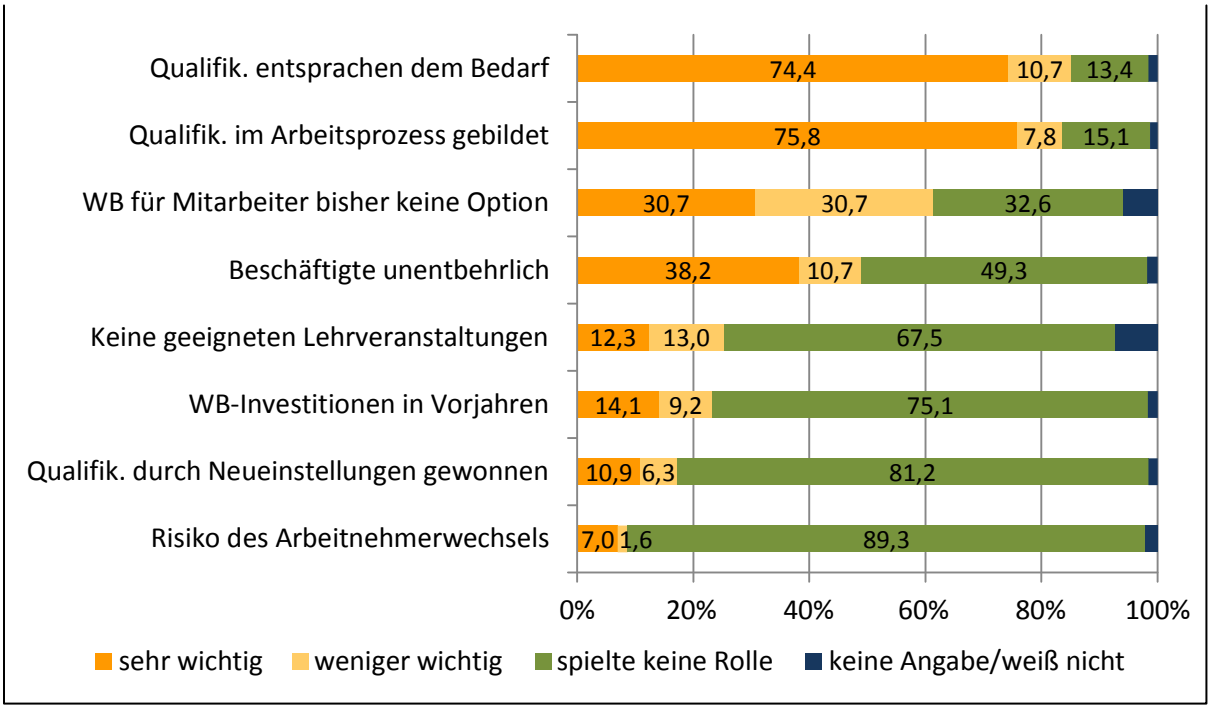
Für die Interpretation einer umgekehrten Kausalität sprechen jedoch auch deskriptive Auswertungen der BIBB-FluCT-Daten zur Sicht der Firmenvertreter/innen auf den Zusammenhang zwischen dem Abwanderungsrisiko, dem damit verbundenen potenziellen Nutznießen anderer Betriebe und ihrem Weiterbildungsengagement. Zum Beispiel maßen die Befragten in Betrieben, die 2010 keine Weiterbildung (mit-)finanziert hatten, dem Abwanderungsrisiko unter verschiedenen Gründen mit Abstand die geringste Bedeutung für ihre Weiterbildungsabstinenz bei (Abbildung 1).

Im Gegensatz dazu nannten viele Interviewpartner/innen aus weiterbildenden Betrieben berufliche Weiterbildung auch als Mittel zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung (Abbildung 2). Allerdings wird auch deutlich, dass das betriebliche Weiterbildungsengagement vielfältigen anderen Zwecken dient. Mit Abstand am wichtigsten ist die Verbesserung von Kundenservice und Produktqualität. Die Weiterqualifizierung der Belegschaft dient also in allererster Linie der Kundenzufriedenheit. Bemerkenswert ist, dass Qualifizierungsmaßnahmen nur in seltenen Fällen durchgeführt werden, um Beschäftigte auf einen Stellenwechsel vorzubereiten. Lediglich 12,6% der weiterbildenden Betriebe geben dies als wichtigen Grund an. Auch die Verbesserung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt spielt eine eher

[37] Nennenswert ist, dass in fast allen berechneten Modellen die Distanz von Ballungszentren in einem schwach signifikanten negativen Zusammenhang mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten steht.

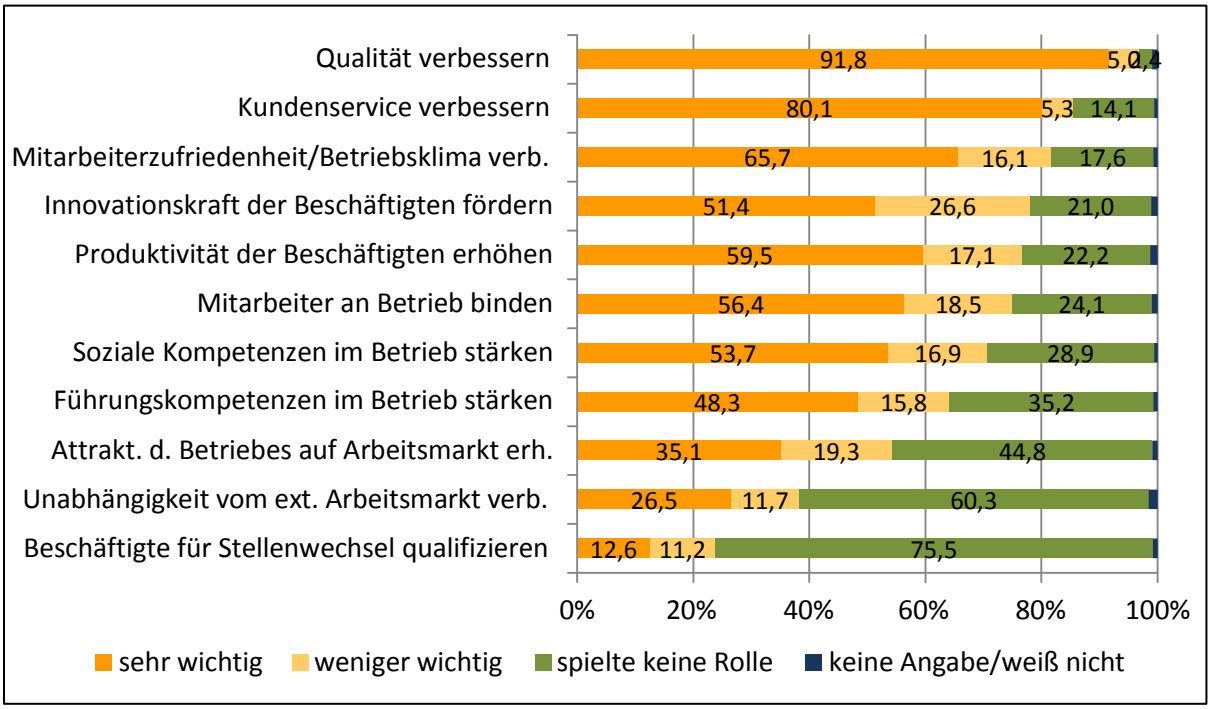
untergeordnete Rolle. Die betriebliche Weiterbildung scheint demzufolge bisher nicht in der Breite als Mittel der Fachkräftesicherung und -rekrutierung genutzt zu werden.[38]

Abbildung 1: Gründe für die Weiterbildungsabstinenz von Betrieben



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

Abbildung 2: Gründe für das Weiterbildungsengagement von Betrieben



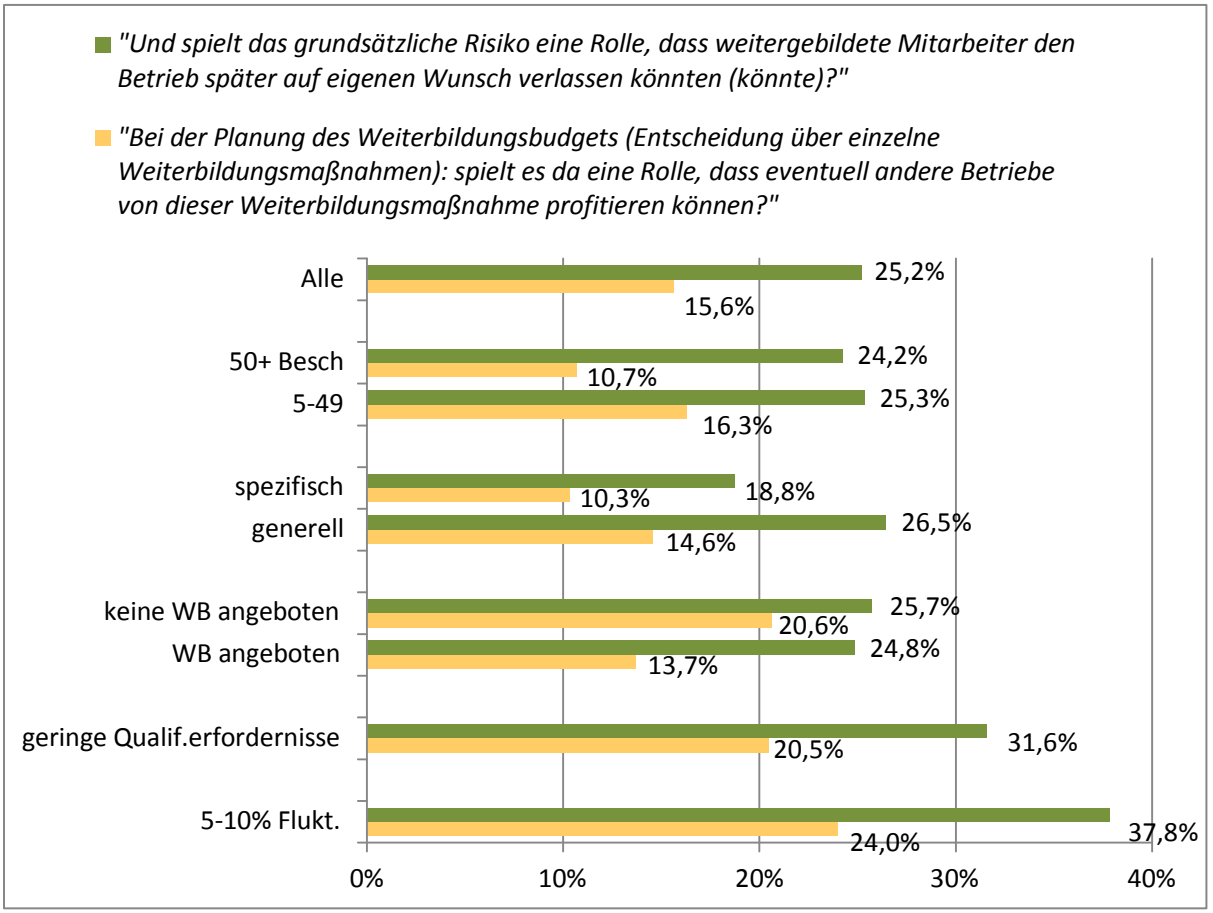
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

[38] Häufig wird die Bedeutung von Weiterbildung vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels betont. Zumindest implizieren die Befunde, dass Betriebe hier aktuell noch nicht die Hauptrolle von Weiterbildung sehen. Der Befund deckt sich mit Auswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels von GERHARDS/MOHR/TROLTSCH (2012), denen zufolge Weiterbildung weniger infolge von Rekrutierungsproblemen, sondern vor allem nach erfolgreicher Rekrutierung zum Einsatz kommt.

Auffällig ist, dass die Mitarbeiterbindung zwei Positionen weiter hinten rangiert, wenn nur Betriebe betrachtet werden, die vor allem betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen.[39] Diese folgen offensichtlich häufiger harten betrieblichen Interessen. Wichtiger ist sie bei generellen Maßnahmen, obwohl diese die Beschäftigten theoretisch auch für andere Betriebe attraktiver machen.

Schließlich gab nur eine Minderheit der Befragten an, dass das Abwanderungsrisiko und das mit der Beschäftigtenabwanderung einhergehende potenzielle Nutznießen anderer Betriebe eine relevante Erwägung bei der Planung der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen sei (Abbildung 3). Der Gedanke an den Investitionsverlust wiegt dabei schwerer als der an den Nutzen für Fremdbetriebe. Es ist also auch angesichts dieser Auswertungen gut vorstellbar, dass der in den Schätzungen ermittelte Effekt lediglich Ausdruck einer auf Mitarbeiterbindung ausgerichteten Personalpolitik ist. Das Weiterbildungsengagement mag hier nur einer von mehreren Bausteinen sein.

Abbildung 3: Sensibilität der Betriebe für Abwanderungsrisiko und externe Effekte



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

Die Befunde eignen sich so gesehen nicht unmittelbar zur Diagnose einer generellen Unterfinanzierungsproblematik. Dies wirft die Frage auf, wie sie mit Blick auf die theoretische Literatur zum Thema Poaching auszulegen sind. Der Autor vertritt diesbezüglich nicht die Auffassung, dass die wegweisenden Gedankengänge von STEVENS (1994; 1996), ACEMOGLU (1997), und ACEMOGLU/PISCHKE (1999a; 1999b) durch die vorgelegten Befunde entkräftet werden können: Die Ergebnisse bedeuten nicht, dass Poaching nicht existiert bzw. prinzipiell kein wahrgenommenes Problem für die Betriebe darstellt. So äußerte etwa ein Viertel der

[39] Hier nicht abgebildet.

Befragten, bei der Weiterbildungsentscheidung für das potenzielle Abwanderungsrisiko sensibel zu sein und immerhin noch knapp 16% gaben an, dass die damit verbundenen Vorteile fremder Betriebe für sie eine Rolle spielten (Abbildung 3). Die Sensibilität für den Nutzen anderer ist vor allem bei Betrieben, die keine Weiterbildung anbieten, vergleichsweise stark ausgeprägt. Auch kleinere Betriebe zeigen sich in diesem Punkt etwas sensibler als größere. Es wäre also vermutlich nicht zutreffend zu behaupten, dass Poaching für die Betriebe überhaupt kein Thema ist.

Die stärkste Beachtung finden beide Aspekte – Abwanderungsrisiko und externe Effekte – in Wirtschaftszweigen mit geringeren Qualifikationserfordernissen (GQ), hier die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Baugewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Verkehr und Lagerei sowie das Gastgewerbe. Über alle Branchen hinweg wird aber interessanterweise die höchste Sensibilität nicht von den Betrieben mit den höchsten Fluktuationsraten geäußert. Vielmehr achten Betriebe vor allem bei Fluktuationsraten zwischen 5% und 10% auf diese Aspekte, möglicherweise weil die Berücksichtigung von derlei Überlegungen in diesem Bereich am ehesten einen Unterschied macht bzw. weil Betriebe in diesem Bereich am ehesten das Gefühl haben, durch das Weiterbildungsverhalten eine relevante Verbesserung des Abwanderungsverhaltens erzielen zu können. Dies ist mit den eingangs besprochenen Vorhersagen von STEVENS (1994) gut vereinbar (vgl. Abschnitt 3.1 und Fußnote 7). Unterdurchschnittlich wichtig sind die beschriebenen Erwägungen erwartungsgemäß für Betriebe, die vor allem Qualifizierungsmaßnahmen mit spezifischem Charakter anbieten und bei Betrieben, welche die Verbesserung der Mitarbeiterbindung als weniger wichtig oder unwichtig betrachten.

Auch Tabelle 6 stützt die Hypothese, dass zumindest manche Betriebe aufgrund eines wahrgenommenen kollektiven Finanzierungsproblems weniger investieren. Sie zeigt zunächst, dass Betriebe, die zwar das Abwanderungsverhalten in Betracht ziehen, aber keine Sensibilität für den Nutzen anderer Betriebe aufweisen, am meisten investieren (je Beschäftigter/m). Die Vermutung liegt nahe, dass sie durch ihr Engagement versuchen einen Bleibeanreiz für die Beschäftigten zu setzen. Sichtbar geringer ist das Engagement bei Betrieben, die sich im Rahmen der Weiterbildungsentscheidung nicht mit dem Risiko der Abwanderung beschäftigen. Am niedrigsten aber sind die Ausgaben derjenigen Betriebe, die tatsächlich darum besorgt sind, dass fremde Betriebe in den Genuss der Erträge kommen.[40] Die Quote der nicht-weiterbildungsaktiven Betriebe ist bei dieser Gruppe ebenfalls deutlich erhöht; dies trifft auf die Gruppe der Betrieben mit einer Sensibilität für das Abwanderungsrisiko jedoch nicht zu. Ein negativer Einfluss auf das betriebliche Investitionsverhalten sollte demzufolge weniger aufgrund des generellen Abwanderungsrisikos als vielmehr aufgrund des Wissens um das Nutznießen fremder Betriebe erwartet werden.

Tabelle 6 – Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem nach Sensibilität der Betriebe für Abwanderung und Nutznießen fremder Betriebe (in Euro)

"Bei der Planung des Weiterbildungsbudgets/Entscheidung über Weiterbildungsmaßnahmen…			
		…spielt es eine Rolle, dass evtl. andere Betriebe von den Weiterbildungsinvestitionen profitieren können?"	
		Ja	Nein
…spielt es eine Rolle, dass weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten?"	Ja	202	329
	Nein	208	277

Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung 2011

[40] Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man statt der Weiterbildungsausgaben die Freistellungszeiten betrachtet, oder die Ausgaben auf die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer anstatt der Beschäftigten bezieht.

Tatsächlich deuten die Regressionsbefunde (siehe Anhang C) an, dass Betriebe, die eine Sensibilität für den Nutzen fremder Betriebe äußerten, unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigtenfluktuation weniger in Weiterbildung investierten. Die Korrelation wird allerdings nicht signifikant. Dies kann an der geringen Zahl an Betrieben liegen, deren Vertreter eine entsprechende Wahrnehmung äußerten. Außerdem nehmen vermutlich Drittvariablen zur Kontrolle der Marktbedingungen den Zusammenhang teilweise auf.[41] Wie in Kapitel 3 beschrieben, ist dies intentioniert. Denn je effizienter die Arbeitsmärkte, desto stärker dürften Arbeitgeber, die sich sensibel für den Nutzen anderer Betriebe zeigen, die Beschäftigten an der Finanzierung beteiligen, was möglicherweise eine Unterfinanzierungsproblematik verhindert. Da der Koeffizient sich aber an der Grenze zur Signifikanz befindet, wäre denkbar, dass eine größere Stichprobe hier einen statistisch abgesicherten Zusammenhang liefern würde, der dann wohl eine nicht unbedeutende Größenordnung hätte. Ein Robustheitstest unter Berücksichtigung der relativen Lohnniveaus in den Betrieben liefert sogar Hinweise auf einen signifikanten Zusammenhang (vgl. Anhang D).

Es könnte demnach einen Unterschied für das Investitionsverhalten machen, ob „nur" Abwanderung droht, oder ob befürchtet wird, dass andere Betriebe von den Investitionen profitieren und gegebenenfalls sogar bewusst Trittbrett fahren. Eine Unterfinanzierung der beruflichen Weiterbildung durch die Betriebe drückt sich dann eventuell nicht unbedingt in einem Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten als Reaktion auf eine Steigerung der Beschäftigtenfluktuation aus, da letztere möglicherweise auch nicht zuletzt durch das Weiterbildungsverhalten gering gehalten werden kann. Stattdessen äußert es sich womöglich eher in der Reaktion der Betriebe auf ihre grundsätzliche Befürchtung, dass Weiterbildungsinvestitionen auch anderen Betrieben zu Gute kommen.

Damit lässt sich festhalten: auch wenn keine flächendeckende Unterfinanzierung in Zusammenhang mit dem Abwanderungsrisiko diagnostiziert werden kann, so gibt es dennoch eine Gruppe von Betrieben (ca. jeder sechste bis siebte befragte Betrieb), die ein Nutznießen fremder Betriebe fürchtet und womöglich auch weniger in Weiterbildung investiert. Da dies unabhängig von den kontrollierten Marktbedingungen ist, könnte vorbehaltlich des in Anhang A beschriebenen Einwands auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten dieser Betriebe den entsprechenden Mittelwegfall kompensieren

Schließlich deuten die Ergebnisse aber auch darauf hin, dass die Praxis Mechanismen kennt, durch welche den in Weiterbildungsmaßnahmen entstandenen Qualifikationen von Beschäftigten der Charakter eines Allmendegutes genommen wird. Offensichtlich kommt Rückzahlungsvereinbarungen (RZV) in diesem Zusammenhang große Bedeutung zu. Weiterbildungsbetriebe mit Rückzahlungsklauseln investieren deutlich mehr (1354 Euro je Teilnehmer/in) als Weiterbildungsbetriebe, die keine solche Klauseln anwenden (981 Euro je Teilnehmer/in). Umgekehrt weisen Betriebe mit höheren Ausgaben auch häufiger Rückzahlungsvereinbarungen auf. Auch die Regressionsergebnisse bestätigen diesen Befund unter Kontrolle von Dritteffekten; der Effekt zeigt sich in allen gerechneten Modellen. Demgegenüber weisen Betriebe, die Einnahmen aus umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds hatten, kein signifikant höheres Weiterbildungsengagement auf. Es ist aber anzumerken, dass nur rund 5% der Betriebe in der Stichprobe angaben, solche Zuschüsse erhalten zu haben.

Die BIBB-FluCT-Daten zeigen zudem, dass Rückzahlungsverträge in vielen Betrieben in Deutschland zum Einsatz kommen, obwohl häufig eine gewisse Unsicherheit bezüglich der Rechtswirksamkeit solcher Klauseln vermutet wird. Von vielen Betrieben werden sie aus-

[41] Ein naheliegender Einwand wäre, dass das Modell möglicherweise besser ohne Berücksichtigung der entsprechenden Drittvariablen geschätzt werden sollte. Dies würde aber dem Ziel widersprechen, die Marktbedingungen in den Auswertungen bestmöglich zu kontrollieren. Bei Verzicht auf die Variable, die den Professionalisierungsgrad des Weiterbildungsmanagements im Betrieb abbildet, wird der Zusammenhang aber signifikant (vgl. Robustheitstests in Anhang D).

schließlich für Aufstiegsfortbildungen und berufsbegleitende Studiengänge eingesetzt (55%). Aber ebenfalls nicht wenige (38%) nutzen sie auch, einige (7%) sogar nur, für andere Maßnahmen. Sie kommen zudem gleichermaßen bei spezifischen und generellen Qualifizierungsmaßnahmen zur Anwendung. Betriebe mit unter 50 Beschäftigten wendeten im Jahr 2010 zu rund einem Drittel in mindestens einem Fall RZV an. Von den Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten hatten sogar rund 80% solche Vereinbarungen mit Beschäftigten. Bezieht man die Zahl der laufenden RZV auf die Zahl der im gleichen Jahr weitergebildeten Beschäftigten oder die Gesamtzahl der Beschäftigten, so wird überdies ersichtlich, dass kleine Betriebe dieses Instrument nicht seltener nutzen als große (siehe MÜLLER 2012). Insofern scheinen Betriebe verschiedener Größenordnung in gleichem Maße von RZV zu profitieren. Was die Fluktuation betrifft, scheinen Betriebe mit einem mittelhohen Abwanderungsrisiko häufiger RZV einzusetzen als Betriebe mit starkem oder geringem Personalabgang.

5.3 Fazit und politische Implikationen

Die vorgelegten Ergebnisse liefern keinen starken Beleg dafür, dass Betriebe wegen des Risikos der Abwanderung flächendeckend zu wenig in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. Zwar existieren bezüglich der Methodik gewisse Vorbehalte, die vor allem die Qualität der Instrumentvariablen sowie die empirische Trennbarkeit von Fluktuation und Marktbedingungen (bzw. die fehlende Einbeziehung von Finanzierungsinformationen auf Individualebene) betreffen. Die Instrumentvariablenschätzung wird jedoch auch durch die Sicht der Firmenvertreter/innen auf den Zusammenhang zwischen Fluktuation, Beschäftigtenbindung und Qualifizierungsaktivitäten bestätigt. Und der Mangel an Individualdaten hätte vor allem dann die Interpretation der Auswertungen eingeschränkt, wenn letztere einen etwas stärkeren und robusten negativen Zusammenhang zwischen Fluktuation und betrieblichem Weiterbildungsengagement geliefert hätten. So gesehen bestätigen die Ergebnisse die bereits von BRUNELLO/DE PAOLA (2009) aufgeworfenen Zweifel an einer Unterinvestitionsproblematik. Allerdings sollte umgekehrt nicht angenommen werden, dass Poaching inexistent ist; rund jeder vierte Betriebsvertreter äußert eine gewisse Sensibilität für das Abwanderungsrisiko bei der Weiterbildungsentscheidung und etwa jeder sechste gibt an, die damit verbundenen Vorteile anderer Betriebe zu bedenken. In Zusammenhang mit einem deutlich geringeren betrieblichen Investitionsniveau lässt sich aber allenfalls die Befürchtung solcher Fremdnutzen bringen, also im Prinzip die Sorge vor trittbrettfahrenden Betrieben. Dass sich dieser Zusammenhang nicht statistisch absichern lässt, ist unter anderem der Berücksichtigung der Marktbedingungen im Modell geschuldet: Je effizienter die Arbeitsmärkte, desto stärker dürften Arbeitgeber, die sich sensibel für den Nutzen anderer Betriebe zeigen, die Beschäftigten an der Finanzierung beteiligen. Nichtsdestotrotz wäre denkbar, dass der Zusammenhang zwischen der Sensibilität für den späteren Nutzen von Fremdbetrieben und den Weiterbildungsinvestition sich in einer größeren Stichprobe auch bei gegebenen Marktbedingungen bestätigen ließe. So gesehen kann ein Unterfinanzierungsproblem in dieser Gruppe von Betrieben nicht ausgeschlossen werden. Allerdings ist diese Gruppe bezüglich der sie definierenden Merkmale schwer einzugrenzen: Betriebe, die sich entsprechend sensibel äußern, kommen aus allen Regionen, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen. Auffällig häufig im Vergleich mit anderen gaben die Vertreter von Betrieben mit mittleren Fluktuationsraten (zwischen 5% und 10%) an, das Nutznießen fremder Betriebe bei der Weiterbildungsentscheidung zu bedenken.

Offenbar spielen aber auch Rückzahlungsklauseln eine wichtige Rolle bei der Absicherung der betrieblichen Weiterbildungserträge. Durch die Verwendung von RZV können Arbeitgeber das Risiko der Abwanderung minimieren und den Zugang zu den jeweiligen personengebunden Kenntnissen und Fertigkeiten für fremde Betriebe erschweren. Damit wird die Eigenschaft der Nicht-Exkludierbarkeit von Qualifikationen eingeschränkt. Sie werden *de facto* zu einem privaten Gut, zumindest für eine bestimmte Zeit.

Andererseits reduzieren RZV die Arbeitsmarktmobilität von Beschäftigten, was bei einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften aus gesellschaftlicher Perspektive unter Umständen als Nachteil gegenüber Fondslösungen angesehen werden kann. In Branchen mit hoher Fluktuation und einem stark standardisierten Weiterbildungsbedarf für eine große Zahl an Beschäftigten bilden umlagefinanzierte Weiterbildungsfonds möglicherweise eine interessante Alternative, da es hier Skaleneffekte bezüglich des Aufwands bei der Beantragung von Zuschüssen geben dürfte und Rückzahlungsvereinbarungen gegebenenfalls wegen betriebsbedingter geringerer Verweildauern von Beschäftigten im Betrieb nicht in Betracht kommen. Ob die Fondsfinanzierung aber letztlich zu höheren Weiterbildungsausgaben oder eher zu einer Verdrängung der ansonsten durch die Betriebe bereitgestellten Mittel führt, müsste noch empirisch untersucht werden, was im vorliegenden Projekt wegen der geringen Zahl an Betrieben, die Zuschüsse aus Fonds erhielten, nicht möglich war. Dass bisherige Fondslösungen kleinere Betriebe weniger gut erreichen und bezuschusste Betriebe nicht mehr in Weiterbildung investieren als andere Betriebe, muss im Übrigen nicht bedeuten, dass nicht auch eine Fondsfinanzierung so gestaltet sein kann, dass sie tatsächlich zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten stimuliert und auch kleine Betriebe erfolgreich anspricht. Weitreichendere Empfehlungen hinsichtlich Förderhöhe, Zielgruppe, Umlagebetrag etc. können aber aus den Auswertungen angesichts der schwachen Evidenz (auch hinsichtlich der Interaktionseffekte) nicht abgeleitet werden.

Schließlich sei angemerkt, dass das Problem des Poaching relevanter sein mag, je höher die Kosten von Qualifizierungen sind. Es ließe sich daher argumentieren, dass die berufliche Ausbildung oder auch die duale tertiäre Ausbildung anfälliger für ein durch Abwanderung verursachtes betriebliches Unterinvestitionsproblem sind als die berufliche Weiterbildung.

6. Ausblick und Transfer

Die vorgelegte Studie ist ein Beitrag zur empirischen Literatur, die sich mit dem Zusammenhang zwischen der Belegschaftsfluktuation und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beschäftigt. Sie liefert keine starken Anhaltspunkte dafür, dass die berufliche Weiterbildung durch Betriebe insgesamt gesehen unterfinanziert wird. Dabei konnten jedoch kurzfristige Maßnahmen und umfangreiche Fortbildungen nicht unterschieden werden. Diese Betrachtung wäre ein möglicher Gegenstand zukünftiger Forschungsarbeiten. Darüber hinaus wäre von Interesse, ob der untersuchte Zusammenhang sich bezüglich der Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit verschiedenen Qualifikationsniveaus unterscheidet. Weiterhin könnte auch die Relevanz einer Poaching-Problematik für die berufliche Erstausbildung in den Blick genommen werden. Angesichts der diskutierten methodischen Vorbehalte wären zudem Studien hilfreich, die den betrachteten Zusammenhang in anderen Ländern untersuchen, um die Validität der Befunde zu erhöhen. Schließlich sollten sich zukünftige Arbeiten auch den finanziellen Beiträgen der Beschäftigten zu ihrer beruflichen Weiterbildung widmen, wenn letztere zwar inhaltlich auf andere Betriebe übertragbar, aber unter faktischen Gesichtspunkten dennoch in Teilen betriebsspezifisch ist. Idealerweise erfassen entsprechende Erhebungen gleichzeitig die Aufwendungen von Betrieben und Beschäftigten und betrachten den Zusammenhang zwischen der Fluktuation und den von beiden Parteien insgesamt getätigten Weiterbildungsausgaben.

Die im vorliegenden Projekt erhobenen Daten ermöglichen neben den hier beschriebenen Analysen zur Frage einer Poaching-Problematik vielfältige weitere Auswertungen, die allerdings nicht alle ad hoc identifizierbar sind. Beispielsweise wäre es möglich, die Ausprägung bestimmter (Nicht-)Weiterbildungsmotive zu beleuchten und mit Hilfe der im Datensatz verfügbaren Betriebsmerkmale zu erklären. Man könnte darüber hinaus fragen, wovon es abhängt, ob Betriebe Rückzahlungsvereinbarungen anwenden. Von Interesse wäre auch, welche weiteren Betriebsmerkmale in Zusammenhang mit der Sensibilität für einen möglichen

Nutzen fremder Betriebe stehen, die von jedem sechsten Befragten geäußert wurde. Auch Synergien mit laufenden BIBB-Projekten sind denkbar. Beispielsweise erscheint es vielversprechend, die Daten im Zusammenhang mit dem Projekt 2.3.303 des AB 2.3 zu nutzen welches sich mit der Rolle von Betriebsräten in der betrieblichen Weiterbildung beschäftigt. Zunächst ist jedoch geplant, die hier vorgelegten Ergebnisse in Form eines referierten Beitrages in den internationalen Fachdiskurs einzubringen. Dazu müssen gegebenenfalls noch einige Robustheitstests durchgeführt werden. Hierdurch sind aber keine grundlegenden Änderungen der dargelegten Befunde zu erwarten. Ein deutschsprachiger referierter Beitrag mit ausgewählten deskriptiven Befunden liegt bereits vor, ein weiterer Beitrag mit den Regressionsergebnissen wurde kürzlich zur Veröffentlichung eingereicht.

Die Arbeiten dieses Projektmoduls sowie die erzielten Ergebnisse wurden bislang bei folgenden Gelegenheiten mit der wissenschaftlichen Gemeinde und den Gremien des BIBB diskutiert.

BIBB-interne Vorträge:

- MÜLLER, N.: BIBB-Projektkolloquium, 9. Mai 2011: Vorstellung des Projektfortschrittes.
- MÜLLER, N.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, Juli 2012: Vorstellung und Diskussion der Befunde
- MÜLLER, N.: BIBB-Projektkolloquium, 18. April 2013: Vorstellung der Projektergebnisse.

Diskussion in den BIBB-Gremien:

- Unterausschuss Berufsbildungsforschung, 30. April 2013
- Wissenschaftlicher Beirat, 3. Mai 2013

Konferenzbeiträge:

- MÜLLER, N.: *„Unterinvestition in berufliche Weiterbildung? Teil II: Die Perspektive der Betriebe“*, 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin, 19.-20. September 2011, Tagungsdokumentation: URL: http://www.bibb.de/de/58704.htm.
- MÜLLER, N.: *„Turnover and employer-provided CVT – How relevant is poaching for firms in Germany?“*, 33rd Annual Meeting of the International Working Party on Labor Market Segmentation (IWPLMS), Rom, 13.-15. September 2012 – URL: http://iwplms2012.fgbweb.eu/sites/default/files/Mueller%20Internet_new.pdf
- MÜLLER, N.: *„Weiterbildung und Fluktuation in Betrieben in Deutschland“*, 17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013, 13.-15. März 2013, Universität Duisburg-Essen
- MÜLLER, N.: *„Turnover and Employer-Provided CVT in German Firms“*, 3rd Congress on Research in Vocational Education and Training, 13.-15. März 2013, Bern/Zollikofen, Schweiz

Des Weiteren gingen bereits referierte Aufsätze in deutschsprachigen wissenschaftlichen Fachzeitschriften aus den Arbeiten hervor. Einige deskriptive Befunde aus der BIBB-FluCT-

Erhebung, die teilweise auch nicht in den vorliegenden Bericht eingingen, sind im folgenden Beitrag veröffentlicht.

- MÜLLER, N.: Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben, In: WSI Mitteilungen, 65 (2012) 5, S. 365-373

Die wichtigsten Befunde der regressionsanalytischen Auswertungen sind – allerdings ohne ausführliche Darstellung der Methodik – in folgendem Beitrag veröffentlicht:

- MÜLLER, N.: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 36 (2013) 2, S. 13-28.

Diese Auswertungen wurden zudem in einem erweiterten Beitrag unter ausführlicher Darstellung der methodischen Details zur Veröffentlichung in einer internationalen Fachzeitschrift eingereicht, wo sich derzeit unter Begutachtung befinden.

Die Ergebnisse einer zu Pretest-Zwecken für die BIBB-FluCT-Erhebung durchgeführte Kurzbefragung mit Hilfe des BIBB Referenz-Betriebs-Systems (rbs) sind nicht Gegenstand dieses Berichtes. Sie sind in der Zeitschrift BWP veröffentlicht:

- MÜLLER, N.; AZEEZ, U.: Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 3, S. 39-41

Grundsätzlich wird angemerkt, dass wissenschaftliche Begutachtungsprozesse, die vor Veröffentlichungen oder Konferenzteilnahmen erfolgen, zu Änderungen an Modellspezifikationen, Variablenkonstruktion, Schätzverfahren oder anderen Aspekten der Auswertung führen können. Die nach Erstellung dieses Berichts in Fachzeitschriften veröffentlichten Befunde und Interpretationen sind daher prioritär heranzuziehen.

7. Literatur

ACEMOGLU, D.: Training and Innovation in an Imperfect Labour Market. In: Review of Economic Studies 64 (1997), S. 445-464

ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: The Structure of Wages and Investment in General Training. In: Journal of Political Economy 107 (1999a) 3, S. 539-572

ACEMOGLU, D.; Pischke, J.-S.: Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets. In: The Economic Journal 109 (1999b), S. F112-F142

BECKER, G. S.: Human capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Auflage, Chicago/London 1993

BOSCH, G.: In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2010

BOSCH, G.: Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (2012) 1, S. 23-26

BRUNELLO, G.; DE PAOLA, M.: Training and economic density: some evidence from Italian provinces. In: Labour Economics 15 (2008), S. 118-140

BRUNELLO, G.; DE PAOLA, M.: Is there under-provision of training? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 1 (2009), S. 1-18

BRUNELLO, G.; GAMBAROTTO, F.: Agglomeration Effects on Employer-Provided Training: Evidence from the UK. IZA Discussion Paper 1055, Bonn 2004

FEUER, M. J.; GLICK, H. A.; DESAI, A.: Is Firm-Sponsored Education Viable? In: Journal of Economic Behavior and Organization 8 (1987), S. 121-136

GERHARDS, C.; MOHR, S.; TROLTSCH, K.: Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 19-22

GERLACH, K.; JIRJAHN, U.: Employer Provided Further Training: Evidence from German Establishment Data. In: Schmollers Jahrbuch 121 (2001), S. 139-164

GREENHALGH, C.: Does an Employer Training Levy Work? The Incidence of and Returns to Adult Vocational Training in France and Britain. In: Fiscal Studies 23 (2002) 2, S. 223-263

HASHIMOTO, M.: Firm-specific human capital as a shared investment. In: American Economic Review 71 (1981), S. 475-482

KAMPHUIS, P.; GLEBBECK, A. C.; VAN LIESHOUT, H.: Do Sectoral Training Funds Stimulate Training? In: International Journal of Training and Development 14 (2010) 4, S. 273-290

KRUEGER, A.; ROUSE, C.: The Effect of Workplace Education on Earnings, Turnover, and Job Performance. In: Journal of Labor Economics 16 (1998), S. 61-94

LEUVEN, E.: The Economics of Private Sector Training: A Survey of the Literature. In: Journal of Economic Surveys 19 (2005), S. 91-111

LYNCH, L. M.; BLACK, S. E.: Beyond the incidence of employer-provided training. In: Industrial and Labor Relations Review 52 (1998) 1, S. 64-81

MUEHLEMANN, S.; WOLTER, S. C.: Regional Effects on Employer Provided Training: Evidence from Apprenticeship in Switzerland. CESifo Working Paper No. 1665. 2006

MUELLER, N.: Weiterbildung und Belegschaftfluktuation in deutschen Betrieben. In: WSI Mitteilungen 65 (2012) 5, S. 365-373

MUELLER, N.: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 36 (2013) 2, S. 13-28.

MUELLER, N.; BEHRINGER, F.: Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training, OECD Education Working Paper No. 80. Paris 2012

NEUBAEUMER, R.; KOHAUT, S.; SEIDENSPINNER, M.: Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland. In: Schmollers Jahrbuch 126 (2006), S. 437-471

OECD (Hrsg.): Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. Paris 2003

OECD (Hrsg.): Co-Financing Lifelong Learning - Towards a Systemic Approach. Paris 2004

PIGOU, A. C.: Wealth and Welfare. London 1912

SCHÖNFELD, G.; WENZELMANN, F.; DIONISIUS, R.; PFEIFER, H.; WALDEN, G.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2010

SEYDA, S.; WERNER, D.: IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten. In: IW-Trends –Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 39 (2012) 1, S. 1-19

STATACORP: Stata Base Reference Manual: Release 12. College Station 2011a

STATACORP: Stata Multiple-Impuation Reference Manual: Release 12. College Station 2011b

STATACORP: Stata: Release 12. Statistical Software. College Station 2011c

STEVENS, M.: A Theoretical Model of On-The-Job-Training with Imperfect competition. In: Oxford Economic Papers 46 (1994), S. 537-562

STEVENS, M.: Transferable training and poaching externalities. In BOOTH, A. L.; SNOWER, D. J: Acquiring skills – Market failures, their symptoms and policy responses. Cambridge 1996, S. 21-40

STOCK, J. H.: Instrumental variables in statistics and econometrics. In: SMELSER, N. J.; BALTES, P. B. (Hrsg.): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. New York 2001

Anhang A – Exkurs: Fluktuation und Marktbedingungen

Ein triftiger Einwand gegen die Untersuchung wäre das Argument, dass die Varianz in den Fluktuationsraten auch bei separater Kontrolle von Variablen wie der Branche, der Präsenz von industriellen Clustern und der Entfernung von Ballungszentren noch Unterschiede in den Marktbedingungen widerspiegelt. Man könnte sich gar auf den Standpunkt stellen, dass Fluktuationsraten *per definitionem* Ausdruck der Marktbedingungen sind, denen sich ein Betrieb gegenüber sieht und die bestimmen, inwieweit Qualifikationen, die auch anderen Betrieben nützen, faktisch spezifisch sind. Dies lässt sich am besten durch folgende Überlegungen verdeutlichen, die der Einfachheit halber zunächst davon ausgehen, dass keine Lohnkompression vorliegt.

Für Arbeitgeber kann ein Anreiz für Investitionen in generelle Qualifikationen bestehen, wenn sie weitergebildete Beschäftigte unterhalb ihrer Produktivität entlohnen können ohne gleichzeitig deren Abwandern befürchten zu müssen, obwohl die so Qualifizierten in Abwesenheit von Lohnkompression überall leicht einen höheren, ihrer Produktivität entsprechenden Lohn erhalten würden. Solche Bedingungen sind nicht unrealistisch, weil viele (wenn auch nicht alle) Arbeitnehmer selbst bei höherem Lohn beträchtliche persönliche (mitunter intangible) Kosten bei einem Wechsel zu tragen haben dürften, die nicht zu unterschätzen sind.[42] Selbst in Märkten, die unter formalen Gesichtspunkten perfekt sind, wird Abwanderung daher möglicherweise eher die Ausnahme als die Regel sein. Wenn innerhalb eines Jahres einer von zehn Beschäftigten den Betrieb verlässt, ist das für Deutschland bereits ein überdurchschnittlicher Wert. Das bedeutet: selbst in perfekten Märkten könnten Arbeitgeber mit einer nicht geringen Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass Arbeitnehmer nach Qualifizierungsmaßnahmen noch eine gewisse Zeit im Betrieb verbleiben. Mit dieser Wahrscheinlichkeit wäre eine Qualifizierung also faktisch spezifisch, auch wenn sie unter technologischen Gesichtspunkten rein generelle Inhalte abdeckt. Und diese Wahrscheinlichkeit ist durch die Fluktuationsrate gegeben.

Die Konsequenz dieses Einwandes wäre, dass negative Auswirkungen der Fluktuation auf das betriebliche Weiterbildungsengagement (gemäß Proposition 1) nicht zwingend als Hinweis auf eine Unterinvestition interpretiert werden könnten. Ein solcher Befund stünde nicht im Widerspruch zur Humankapitaltheorie, solange ein durch Fluktuation bedingtes niedrigeres betriebliches Investitionsniveau durch höhere Finanzierungsbeiträge der Beschäftigten kompensiert wird. Dies gilt selbst dann, wenn auch Proposition 2 empirisch bestätigt werden kann. Sollte es also nicht möglich sein, Marktbedingungen und Fluktuationsraten voneinander zu trennen, gibt es kaum eine seriöse Möglichkeit, allein auf Basis der betrieblichen Ausgabenniveaus abschließend zu beurteilen, ob es zu einer Unterinvestition kommt. Notwendig wären hierfür zusätzlich Informationen über die Finanzierungsbeiträge der Individuen in den betrachteten Betrieben.

Diese Kritik lässt sich zwar nicht vollends entkräften; sie wird jedoch abgemildert, wenn man sich vergegenwärtigt, dass vermutlich (auch) auf Seiten der Beschäftigten ein Trittbrettfahrerproblem entsteht und sie Weiterbildungsinvestitionen möglicherweise selbst dann nur eingeschränkt (mit-)finanzieren, wenn die Qualifikationen in vielen Betrieben nützlich sind und keine Lohnkompression existiert. Wegen des dann ebenfalls nicht gelingenden Aus-

[42] Zu nennen wären u. a. der Verlust des sozialen Umfeldes, die Unsicherheit hinsichtlich der Eigenschaften zukünftiger Kollegen und Vorgesetzten, der Verlust der Jobroutine mit Auswirkungen auf die Freizeitqualität, die Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Jobanforderungen. Es wäre nicht sonderlich überraschend, wenn gerade die geringer qualifizierten Beschäftigten mit einem solchen Wechsel bedeutende Unannehmlichkeiten bzw. einen geringen Nutzen verbinden würden. Vermutlich hängt es aber auch mit der Aufgabe selbst und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten zusammen. Arbeitgeber, die einen hohen Anteil sinnstiftender Tätigkeiten und gute Weiterentwicklungs-/Entfaltungsmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmer bieten, sind wahrscheinlich auch bei vergleichsweise niedrigen Löhnen einem geringeren Wechselrisiko ausgesetzt.

handlungsprozesses zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten würde entsprechend auch das betriebliche Weiterbildungsengagement kompromittiert, sodass die Unterinvestition auch auf betrieblicher Ebene sichtbar würde. Begründen lässt sich dies wie folgt:

Folgt man der angeführten Kritik, dass Fluktuationsraten faktisch den Grad der Übertragbarkeit von Wissen und Fertigkeiten definieren, so sind (unter technologischen Gesichtspunkten) generelle Qualifikationen selbst in Abwesenheit von Lohnkompression stets zu einem gewissen Teil spezifisch. Gemäß Humankapitaltheorie wäre demnach zu erwarten, dass Arbeitgeber bei niedrigem Abwanderungsrisiko Investitionen in generelle Qualifikationen tätigen, die durchaus beträchtlich sein könnten. Das stets verbleibende Restrisiko einer Abwanderung würden sie dabei – wie von BECKER (1993) prognostiziert – absichern, indem sie die Beschäftigten an den Kosten und Erträgen der Qualifizierung beteiligen. Naheliegend wäre es aus betrieblicher Sicht, die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen für anschließend abwandernde Mitarbeiter auf alle Qualifizierten zu verteilen. Im Klartext heißt das: bei einer Abwanderungsrate von 10% unter vormals qualifizierten Beschäftigten, wäre zu erwarten, dass Betriebe sich an den Kosten genereller Qualifizierungsmaßnahmen, die auch in ihrem eigenen Interesse liegen, je nach Verteilung der Verhandlungsmacht in einer Höhe bis zu 90% beteiligen. Die übrigen mindestens 10% müssten die Beschäftigten tragen, wofür sie allerdings auch einen entsprechend höheren Lohn erhalten würden.

An dieser Stelle könnte das Trittbrettfahrerproblem entstehen: für Beschäftigte mit geringen persönlichen Mobilitätskosten bestünde nun ein Anreiz, den Betrieb zu wechseln, da sie in perfekten Märkten (ohne Lohnkompression) einen ihrem Produktivitätszuwachs angemessenen höheren Marktlohn erzielen könnten. Diese Beschäftigten wären so gesehen dafür verantwortlich, dass Betriebe sich einem Abwanderungsrisiko gegenüber sehen und somit auch dafür, dass Kolleginnen oder Kollegen mit höheren Mobilitätskosten, die trotz anderswo potenziell höherer Entlohnung sicher beim Arbeitgeber verbleiben würden, ihre Qualifizierungskosten teilweise selbst tragen müssten. Es kann als wahrscheinlich angesehen werden, dass einige Beschäftige dazu nicht willens wären. Angesichts ihrer ohnehin hohen Mobilitätskosten verzichten sie möglicherweise auf die Qualifizierungsmaßnahme.[43] Nicht nur Betriebe, sondern beide Seiten, Betriebe und Beschäftigte würden unter solchen Bedingungen unterinvestieren. Die negative Reaktion des betrieblichen Weiterbildungsengagements auf höhere Abwanderungsraten könnte eine solche Problematik widerspiegeln.[44]

Existiert nun zusätzlich Lohnkompression, ändert sich an der obigen Argumentation prinzipiell nicht viel. Überträgt man BECKERS (1993) Argumentation für spezifische Investitionen, so wäre zwar zu erwarten, dass Betriebe sich nun noch etwas stärker an der Finanzierung beteiligen als es auch ohne Lohnkompression aufgrund der „natürlichen“ Wahrscheinlichkeit für einen Verbleib der Beschäftigten der Fall wäre: der bisher auf die Beschäftigten entfallende Anteil würde entsprechend der Lohnkompression abermals zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber aufgeteilt; im Endeffekt sänke der durch die Beschäftigten zu übernehmende Anteil daher wohl weiter ab. Aber auch unter diesen Bedingungen ist nach m. E. nicht damit zu

[43] Auch die persönlichen Fähigkeiten dürften in diesem Kontext eine Rolle spielen: Beschäftigte, die starke Zweifel hegen, dass eine Weiterbildung ihre Produktivität überhaupt erhöht und sie einen entsprechend erhöhten Marktlohn erzielen könnten, verzichten wahrscheinlich auch, um nicht das Trittbrettfahren der übrigen Beschäftigten mitzufinanzieren.

[44] So gesehen ist es aber fraglich, ob es sich hierbei überhaupt um ein Trittbrettfahrerproblem und nicht vielmehr um ein Ergebnis handelt, das den Präferenzen der Marktteilnehmer geschuldet ist. Wenn höhere Löhne (infolge gestiegener Produktivität) im Vergleich zu den Mobilitätskosten für Arbeitnehmer keinen genügend großen Nutzen entfalten, dann ist es verständlich, dass sie nicht in generelle Qualifikationen investieren. Die Konsequenz aus dem dargelegten Gedankengang wäre, dass sich nur diejenigen Beschäftigten finanziell beteiligen würden, die prinzipiell wechselwillig sind. Im Endeffekt müssten diese die Kosten vermutlich häufig vollständig selbst tragen. Dies entspricht der Vorhersage der Humankapitaltheorie für generelle Qualifikationen. Insofern könnte nicht von einer Unterinvestition gesprochen werden. Vielmehr scheitert in diesem Fall die Investition an den Präferenzen der Arbeitnehmer. Abgesehen davon kann es andere Gründe für Unterinvestitionen durch Arbeitnehmer geben, die hier nicht zu diskutieren sind. Hierzu gehören Kreditbeschränkungen oder Rationalitätsversagen. Letzteres wird in Teil 1 des Projektberichtes behandelt.

rechnen, dass Beschäftigte ein bei höheren Fluktuationsraten reduziertes betriebliches Weiterbildungsengagement in voller Höhe kompensieren.[45] Der vorliegende Bericht vertritt daher die Auffassung, dass die Bestätigung der Propositionen I und II ein starker Hinweis auf eine Unterinvestition wäre. Nichtsdestotrotz kann hinreichende Evidenz nur durch die gleichzeitige Betrachtung der Beschäftigtenbeiträge geliefert werden.

[45] Natürlich haben Beschäftigte von Weiterbildungen auch nicht-monetären Nutzen, der für sich genommen einen Beteiligungsanreiz setzt. Das ändert aber nichts an dem Argument, dass möglicherweise ein Trittbrettfahrerproblem zwischen den Beschäftigten eines Betriebes existiert. Für diese Schlussfolgerung ist überdies auch unerheblich, dass in Gegenwart von Lohnkompression die abwandernden Beschäftigten einen Teil ihrer Rente an die aufnehmenden Betriebe abtreten müssen.

Anhang B – Liste und Konstruktion der Kovariate

Fluktuationsrate 1 [in %] – Anzahl an Beschäftigten, die den Betrieb während des Jahres 2010 verlassen haben, geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten zum vorgegebenen Stichtag (30. Juni 2010), sofern die betroffenen Personen nach der Trennung vom Arbeitgeber potenziell anderen Betrieben zur Verfügung standen. Dies betrifft den Verlust von Beschäftigten infolge von betrieblichen Kündigungen, Kündigungen durch Beschäftigte, auslaufende Arbeitsverträge und den Verlust von Arbeitsplätzen durch Umstrukturierungs- oder Rationalisierungsmaßnahmen. Ausgeschlossen sind Versetzungen oder das Ausscheiden aufgrund von Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen Ruhestands. Auch ein vorübergehendes Ausscheiden bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses (z. B. während des Mutterschutzes) ist in der Fluktuationsrate nicht berücksichtigt. Zwecks eingängiger Interpretation der Regressionskoeffizienten wurde die Rate mit 100 multipliziert.[46] Alternativ wurde mit einer Fluktuationsrate gerechnet, welche den Wegfall an Arbeitsplätzen aufgrund von Umstrukturierungen oder Rationalisierungsmaßnahmen vernachlässigt (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu durchgeführten Robustheitsuntersuchungen in Anhang D).

Fluktuationsrate 2 [in %] – Anzahl an Beschäftigten, die den Betrieb während des Jahres 2010 verlassen haben, geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten zum vorgegebenen Stichtag (30. Juni 2010), sofern die betroffenen Personen nach der Trennung vom Arbeitgeber anderen Betrieben nicht zur Verfügung standen. Dies betrifft den Verlust von Beschäftigten aufgrund von Verrentung oder Erwerbsunfähigkeit sowie Versetzungen in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens. Zwecks eingängiger Interpretation der Regressionskoeffizienten wurde die Rate mit 100 multipliziert. Abgänge aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit sind wegen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses nicht erfasst. Bezüglich der Überschätzung der Fluktuationsraten gelten die Ausführungen zur Fluktuationsrate 1.

Spezifität [0/1] – dichotome Variable, die angibt, ob die (mit-)finanzierten Qualifikationen überwiegend betriebsspezifisch (=1) oder überwiegend auch in anderen Betrieben anwendbar waren (=0) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 58). Bei der Beantwortung mussten die Firmenvertreter sich für eine Antwortmöglichkeit entscheiden.

Qualifikationsstruktur [0/1] – gibt an, ob der befragte Betrieb n-/Angelernte beschäftigt (=1, trifft auf knapp 40% der Betriebe in der Stichprobe zu) oder nicht (=0) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 17).

Tarifvertrag [0/1] – gibt an, ob im befragten Betrieb ein Tarifvertrag gilt (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 96).

Interessenvertretung [0/1] – gibt an, ob im Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung der Belegschaft existiert (Betriebsrat, Personalrat, o.ä.) (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 101).

Betriebs-/Dienstvereinbarung zur WB [0/1] – gibt an, ob im Betrieb eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung existiert, welche die Mitarbeiterqualifizierung zum Gegenstand hat (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 104).

[46] Weil die Personalabgänge des gesamten Jahres 2010 auf den Beschäftigungsstand zur Jahresmitte bezogen werden, können die Fluktuationsraten theoretisch auch Werte über 100 % annehmen. Bei schrumpfenden Betrieben werden die Fluktuationsraten sogar systematisch überschätzt. Alternativ könnten die Abgänge des Jahres 2010 in Beziehung zum Personalstand der Jahresmitte 2009 gesetzt werden. Damit wäre aber eine systematische Überschätzung der Fluktuation bei expandierenden Betrieben verbunden. Der einfachste Weg, hiermit umzugehen, besteht darin, in Regressionsanalysen eine Kontrollvariable zu berücksichtigen, welche die Veränderung des Personalstands in % abbildet, um diese Verzerrung aufzufangen. Dieser Robustheitstest ist in Anhang D beschrieben.

Einnahmen aus WB-Umlage [0/1] – gibt an, ob der Betrieb im Bezugsjahr Einnahmen aus privatrechtlich organisierten umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds hatte (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 61).

Innovativität [0/1] – gibt die Innovativität des Betriebes an. Für diese dichotome Variable wurde die Entwicklung bzw. Einführung von Produktverbesserungen, Verfahrensverbesserungen und Produktneuerungen im Jahr 2010 erhoben. Produkt- und Verfahrensverbesserungen wurden jeweils mit einem Punkt bewertet, Produktneuerungen mit zwei Punkten sofern zu dem Zeitpunkt noch kein Konkurrenzprodukt auf dem Markt existierte, und mit einem Punkt wenn bereits ein Konkurrenzprodukt existierte. Bei Unwissenheit oder fehlenden Angaben der Firmenvertreter zu Produkt- oder Verfahrensverbesserungen bzw. Produktneuerungen wurden jeweils null Punkte vergeben. Die Innovativität wurde als gering (=0) eingestuft, wenn ein Betrieb insgesamt 0-1 Punkte erreichte, und als hoch (=1), wenn er 2-4 Punkte erreichte (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 107-110).

F+E im Betrieb [0/1] – gibt an, ob im befragten Betrieb (nicht einer anderen Unternehmenseinheit an anderem Standort) regelmäßig Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten stattfinden (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 114).

WB-Organisation [0/1] – gibt den Professionalisierungsgrad des betrieblichen Weiterbildungsmanagements an. Hierzu wurde die Umsetzung von folgenden sechs Elementen eines professionellen Weiterbildungsmanagements erfasst:

- Qualifikationsbedarfsanalysen
- Schriftlicher/s Weiterbildungsplan/Weiterbildungsprogramm
- Formalisierte Mitarbeitergespräche zur Qualifikationsbedarfsermittlung
- Erfolgskontrollen durch schriftliche oder praktische Tests
- Erfolgskontrollen durch Beobachtung im Arbeitsumfeld
- Erfolgskontrollen durch Überprüfung der Arbeitsergebnisse

Bei Umsetzung jedes einzelnen dieser Elemente wurde ein Punkt vergeben. Machte ein Betrieb keine Angaben zur Umsetzung, wurde dies mit null Punkten gewertet. Schließlich wurde die Professionalisierung von Betrieben mit 0-3 Punkten als niedrig (=0) und die von Betrieben mit 4-6 Punkten als hoch (=1) eingestuft (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 68-71)

Anforderungen [-1/0/1] – gibt an, ob die Anforderungen an die Beschäftigten in den letzten drei Jahren eher gestiegen (=-1), gesunken (=1), oder unverändert geblieben (=0) sind (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 111).

Sensibilität für das Nutznießen anderer Betriebe [0/1] – gibt an, ob es nach Meinung der Firmenvertreter bei der Weiterbildungsentscheidung/-planung für den Betrieb eine Rolle spielt, dass andere Betriebe eventuell von den Weiterbildungsinvestitionen profitieren können (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 77 und 79).

Sensibilität für das Abwanderungsrisiko [0/1] – gibt an, ob es nach Meinung der Firmenvertreter bei der Weiterbildungsentscheidung/-planung für den Betrieb eine Rolle spielt, dass weitergebildete Beschäftigte den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 78 und 80).

Rückzahlungsvereinbarungen [0/1] – zeigt an, ob laufende Rückzahlungsvereinbarungen im Betrieb existieren (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 83).

Region [0-1] – zeigt an, ob ein Betrieb im Osten (=1) oder Westen (=0) Deutschlands angesiedelt ist (vgl. Erhebungsinstrument, Frage BLAND).

Entfernung Ballungszentren [0/1] – zeigt an, ob ein Betrieb von der nächsten der 14 deutschen Städte mit mehr als 500.000 Einwohnern weiter als 50 km (bei einer Fahrt mit dem Pkw) entfernt ist (=1) oder nicht (=0) (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 7 und 8).

Industriecluster [0/1] – zeigt die Präsenz einer regionalen Agglomeration von Betrieben der gleichen Branche an (=1) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 6).

Betriebsgrößenklassen [0/1] –vier dichotome Variablen geben die Betriebsgrößenklasse an. Unterschieden werden folgende Klassen: 5-9 Beschäftigte, 10-49 Beschäftigte, 50-249 Beschäftigte, 250 oder mehr Beschäftigte. Als Referenzkategorie diente in den Auswertungen jeweils die kleinste Größenklasse. Zu den Beschäftigten zählen nur Personen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z. B. keine Leiharbeitnehmer, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 13).

Branche [0/1] –vier dichotome Variablen geben an, zu welcher Gruppe von Wirtschaftszweigen ein Betrieb gehört. Hierzu wurden die Wirtschaftszweige der ersten Ebene der Wirtschaftszweigklassifikation WZ08 zu vier Gruppen zusammengefasst, die hinsichtlich ihres Weiterbildungsbedarfs mutmaßlich relativ homogen und zugleich ähnlich stark besetzt sind. Dies sind Betriebe des verarbeitenden Gewerbes (Referenzkategorie in den Auswertungen), Wirtschaftszweige mit geringen Qualifikationsanforderungen, Betriebe des Dienstleistungssektors oder zum öffentlichen Sektor bzw. zum Non-Profit Sektor gehörende Betriebe (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 4 und 5. Frage 5 wurden durch das Befragungsinstitut aproxima gemäß WZ08 vercoded). Im Einzelnen setzen sich die Gruppen wie folgt zusammen:[47]

- Produzierendes Gewerbes:
    - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden,
    - Verarbeitendes Gewerbe,
    - Energieversorgung,
    - Wasserversorgung/Abwasser/Abfall/Umweltverschmutzung.
- Wirtschaftszweige mit mutmaßlich geringen Qualifikationserfordernissen:
    - Land- und Forstwirtschaft/ Fischerei,
    - Baugewerbe,
    - Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kfz,
    - Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe.
- Dienstleistungsbereich:
    - Information und Kommunikation,
    - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
    - Grundstücks- und Wohnungswesen,
    - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen,
    - sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen,
    - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen,
    - private Haushalte mit Hauspersonal/Dienstleistungen
    - Herstellung von Waren der privaten Haushalte.
- Öffentlicher Sektor /Non-Profit-Sektor (Ö/NP):

[47] Zunächst sollten nur der Dienstleistungsbereich, der öffentliche Sektor und alle anderen Bereiche unterschieden werden. Da der Rest aber hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs sehr heterogen ist, erschien diese Einteilung nicht genügend differenziert. Daher wurde die Gruppe der Wirtschaftszweige mit mutmaßlich hohem Anteil an Routinetätigkeiten, geringeren Qualifikationserfordernissen und vergleichsweise geringerem Weiterbildungsbedarf vom restlichen Produzierenden Gewerbe unterschieden. Die Betriebe der Wirtschaftszweige, die in die Gruppe mit (mutmaßlich) geringeren Qualifikationsanforderungen fallen, weisen im Durchschnitt deutlich geringere Akademikeranteile auf als Betriebe in den übrigen Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes. Natürlich ist die Trennschärfe ein Kritikpunkt. Andere Kriterien für die Einteilung sind denkbar. Mit Blick auf die Fragestellung wurde die dargelegte Vorgehensweise aber als zweckmäßig angesehen. Zu bedenken ist außerdem, dass die Gruppierung bereits vor der Lieferung der Daten durch das Befragungsinstitut erfolgen musste, da die Gewichtung sich ebenfalls an diesen Gruppen orientiert.

- Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung,
- Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen,
- Kunst/Unterhaltung/Erholung,
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Art der Kostenerfassung [0/1/2] – gibt an, wie die Angaben der Betriebsrepräsentanten zu den Weiterbildungsausgaben zustande kamen. Unterschieden wurde, ob die Ausgaben systematisch erfasst oder überschlägig (z. B. auf Basis von Teilnahmefällen) berechnet (=0) oder spontan geschätzt bzw. durch einen Mix dieser Vorgehensweisen ermittelt wurden (=1) bzw. ob keine Weiterbildung angeboten wurde (=2) (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 53). Diese Variable wurde in den Modellen testweise kontrolliert. Da sich keine deutlichen Änderungen ergaben, ist sie in den in Anhang C berichteten Schätzmodellen jedoch nicht berücksichtigt.

Anhang C – Regressionstabellen

Tabelle C.1 – Schätzergebnisse (Logit-, OLS-, Tobitmodelle)

	Alle Betriebe			**Nur Weiterbildungsbetriebe**		
	Logit	**OLS**	**Tobit**	**OLS**	**OLS**	**Tobit**
Abhängige Variable	*WB-Inzidenz [0/1]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*Log (WB-Kost./Besch)*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*
Fluktuationsrate 1	0,986**	-1,099	-3,918**	-0.00375	-1,615	-1,765
	(0,00514)	*(0,681)*	*(1,738)*	*(0.00478)*	*(2,733)*	*(2,678)*
Fluktuationsrate 2	0,982	-2,361	-5,261	0.000778	-0,921	-2,647
	(0,0235)	*(6,046)*	*(4,103)*	*(0.0150)*	*(8,845)*	*(3,338)*
Spezifität der Weiterbildungen				0.00298	96,80	104,4
(0=eher generell, 1=eher spezifisch)				*(0.143)*	*(77,35)*	*(74,67)*
Tarifvertrag	0,713	-159,8***	-194,5***	-0.386***	-215,2***	-217,1***
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,165)*	*(54,27)*	*(60,09)*	*(0.133)*	*(69,06)*	*(60,05)*
Interessenvertretung	1,887*	128,0*	162,9**	0.173	113,2	93,80
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,619)*	*(74,22)*	*(78,04)*	*(0,174)*	*(81,33)*	*(75,16)*
Betriebs-/Dienstvereinb. zur WB		-32,29	-28,48	0,178	-2,282	31,05
(0=Nein, 1=Ja)		*(74,43)*	*(64,64)*	*(0,180)*	*(77,69)*	*(57,50)*
Einnahmen aus WB-Umlage		-20,35	18,85	0,243	1,229	21,05
(0=Nein, 1=Ja)		*(76,23)*	*(90,91)*	*(0,197)*	*(77,49)*	*(66,46)*
Innovativität	0,742	61,40	64,00	0,303***	104,5**	114,3***
(0=gering, 1=hoch)	*(0,164)*	*(37,64)*	*(45,43)*	*(0,114)*	*(47,72)*	*(44,10)*
F+E im Betrieb		1,298	-6,618	-0,000323	61,82	74,44
(0=Nein, 1=Ja)		*(65,82)*	*(78,80)*	*(0,136)*	*(85,59)*	*(83,56)*
WB-Organisation	2,763***	176,0***	226,6***	0,338***	134,5**	112,3**
(0=geringe Prof., 1=hohe Prof.)	*(0,629)*	*(49,95)*	*(57,11)*	*(0,114)*	*(54,49)*	*(49,56)*
Anforderung	0,484***	-125,8***	-197,9***	-0,121	-89,73**	-70,88*
(-1=gestiegen, 0 =unverändert, 1=gesunken)	*(0,123)*	*(35,09)*	*(56,91)*	*(0,157)*	*(41,66)*	*(37,13)*
Sensibilität – Nutznießen anderer		-73,19	-97,38	0,107	-59,39	-43,33
(0=Nein, 1=Ja)		*(47,13)*	*(66,14)*	*(0,147)*	*(61,98)*	*(57,72)*
Sensibilität – Abwanderung		36,37	24,47	-0,0232	20,62	8,905
(0=Nein, 1=Ja)		*(53,69)*	*(60,52)*	*(0,137)*	*(68,83)*	*(62,75)*
Rückzahlungsvereinbarungen		143,2***	185,8***	0,419***	117,8**	104,1*
(0=Nein, 1=Ja)		*(55,23)*	*(59,55)*	*(0,110)*	*(59,49)*	*(54,42)*
Region	0,625**	-119,7***	-133,6***	-0,236**	-116,0**	-92,85**
(0=West, 1=Ost)	*(0,130)*	*(41,00)*	*(48,19)*	*(0,118)*	*(51,90)*	*(44,88)*
Entfernung Ballungszentren	0,694*	-64,16*	-81,20*	-0,225*	-35,23	-19,40
(0=bis zu 50 km, 1=über 50 km)	*(0,146)*	*(38,31)*	*(45,22)*	*(0,113)*	*(49,58)*	*(46,00)*
Industriecluster	1,041	-11,75	-13,02	-0,0526	-22,77	-18,32
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,254)*	*(43,53)*	*(52,54)*	*(0,118)*	*(57,44)*	*(52,57)*
Betriebsgröße (Ref: 5-9 Besch.)						
10-49 Beschäftigte	0,930	-146,2***	-146,4**	-0,440***	-211,5***	-208,8***
	(0,206)	*(50,75)*	*(60,36)*	*(0,130)*	*(69,38)*	*(65,45)*
50-249 Beschäftigte	1,904**	-272,4***	-239,2***	-0,895***	-333,6***	-305,7***
	(0,601)	*(70,33)*	*(74,71)*	*(0,149)*	*(83,64)*	*(78,30)*
250 u. mehr Beschäftigte	2,973***	-279,5***	-234,5**	-0,958***	-346,8***	-299,5***
	(1,289)	*(97,25)*	*(98,78)*	*(0,189)*	*(112,7)*	*(103,2)*
Branche (Ref: Produz. Gewerbe.)						
Geringe Qualifikationsanford.	0,760	-31,65	-53,97	-0,0579	13,99	27,04
	(0,222)	*(64,28)*	*(81,32)*	*(0,193)*	*(89,35)*	*(87,73)*
Dienstleistungen	1,310	104,3	121,0	0,432**	148,1*	126,0
	(0,447)	*(67,53)*	*(82,07)*	*(0,191)*	*(81,37)*	*(77,93)*
Öff. Sektor/Non-Profit	1,992*	-94,19	-48,70	-0,145	-107,2	-95,71
	(0,678)	*(59,57)*	*(70,95)*	*(0,179)*	*(70,44)*	*(69,79)*
N	**1.216**	**1.205**	**1.206**	**995**	**1.003**	**1.004**
Pseudo-R^2			**0,0152**			**0,0152**

Anmerkung: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Konstante nicht berichtet. Imputierte Daten. Die Koeffizienten des Logit-Modells wurden in Chancenverhältnisse transformiert. Wegen der geringen Varianz in der abhängigen Variablen blieben Kovariate, die in den übrigen Modellen durchweg insignifikant sind, im Logit-Modell außen vor.

Tabelle C.2 – Interaktionseffekte zwischen Fluktuation und Art der Weiterbildungsinhalte

Nur Weiterbildungsbetriebe	**Tobit**	**Tobit**
Abhängige Variable	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*
Fluktuationsrate 1	-1,765	-3,254*
	(2,678)	*(1,932)*
Fluktuationsrate 2	-2,647	-2,766
	(3,338)	*(3,375)*
Interaktionsterm		8,902
		(11,30)
Spezifität der Weiterbildungen	104,4	51,75
(0=eher generell, 1=eher spezifisch)	*(74,67)*	*(86,86)*
Tarifvertrag	-217,1***	-212,8***
(0=Nein, 1=Ja)	*(60,05)*	*(60,93)*
Interessenvertretung	93,80	91,57
(0=Nein, 1=Ja)	*(75,16)*	*(75,10)*
Betriebs-/Dienstvereinb. zur WB	31,05	33,44
(0=Nein, 1=Ja)	*(57,50)*	*(57,46)*
Einnahmen aus WB-Umlage	21,05	7,996
(0=Nein, 1=Ja)	*(66,46)*	*(70,62)*
Innovativität	114,3***	120,2***
(0=gering, 1=hoch)	*(44,10)*	*(45,71)*
F+E im Betrieb	74,44	72,16
(0=Nein, 1=Ja)	*(83,56)*	*(84,22)*
WB-Organisation	112,3**	111,9**
(0=geringe Prof., 1=hohe Prof.)	*(49,56)*	*(49,34)*
Anforderung	-70,88*	-68,39*
(-1=gestiegen, 0 =unverändert, 1=gesunken)	*(37,13)*	*(37,12)*
Sensibilität – Nutznießen anderer	-43,33	-43,25
(0=Nein, 1=Ja)	*(57,72)*	*(57,88)*
Sensibilität – Abwanderung	8,905	15,34
(0=Nein, 1=Ja)	*(62,75)*	*(61,89)*
Rückzahlungsvereinbarungen	104,1*	105,4*
(0=Nein, 1=Ja)	*(54,42)*	*(54,26)*
Region	-92,85**	-87,63**
(0=West, 1=Ost)	*(44,88)*	*(44,37)*
Entfernung Ballungszentren	-19,40	-21,00
(0=bis zu 50 km, 1=über 50 km)	*(46,00)*	*(45,47)*
Industriecluster	-18,32	-19,66
(0=Nein, 1=Ja)	*(52,57)*	*(52,94)*
Betriebsgröße (Ref: 5-9 Besch.)		
10-49 Beschäftigte	-208,8***	-211,8***
	(65,45)	*(65,93)*
50-249 Beschäftigte	-305,7***	-302,4***
	(78,30)	*(77,97)*
250 u. mehr Beschäftigte	-299,5***	-303,8***
	(103,2)	*(103,6)*
Branche (Ref: Produz. Gewerbe.)		
Geringe Qualifikationsanford.	27,04	31,48
	(87,73)	*(87,56)*
Dienstleistungen	126,0	130,3*
	(77,93)	*(78,84)*
Öff. Sektor/Non-Profit	-95,71	-92,42
	(69,79)	*(70,19)*
N	**1.004**	**1.004**
Pseudo-R^2	**0,0112**	**0,0116**

Anmerkung: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Konstante nicht berichtet. Imputierte Daten.

Tabelle C.3 – Einfluss der Qualifikationsstruktur

Alle Betriebe	**Logit**	**Logit (Q)**	**Tobit**	**Tobit (Q)**
Abhängige Variable	*WB-Inzi-denz [0/1]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*
Fluktuationsrate 1	0,986** *(0,00514)*	0,993 *(0,00505)*	-3,918** *(1,738)*	-3,383* *(1,742)*
Fluktuationsrate 2	0,982 *(0,0235)*	0,977 *(0,0229)*	-5,261 *(4,103)*	-5,393 *(4,137)*
Interaktionsterm		0,983 *(0,0102)*		-0,859 *(3,675)*
Moderator: Un-/Angelernte im Betr. *(0=Nein, 1=Ja)*		0,607* *(0,169)*		-93,92 *(57,23)*
Tarifvertrag *(0=Nein, 1=Ja)*	0,713 *(0,165)*	0,750 *(0,176)*	-194,5*** *(60,09)*	-189,6*** *(57,88)*
Interessenvertretung *(0=Nein, 1=Ja)*	1,887* *(0,619)*	1,845* *(0,609)*	162,9** *(78,04)*	157,0** *(76,46)*
Betriebs-/Dienstvereinb. zur WB *(0=Nein, 1=Ja)*			-28,48 *(64,64)*	-21,29 *(63,85)*
Einnahmen aus WB-Umlage *(0=Nein, 1=Ja)*			18,85 *(90,91)*	16,30 *(92,70)*
Innovativität *(0=gering, 1=hoch)*	0,742 *(0,164)*	0,718 *(0,160)*	64,00 *(45,43)*	58,34 *(45,24)*
F+E im Betrieb *(0=Nein, 1=Ja)*		2,698*** *(0,621)*	-6,618 *(78,80)*	-6,052 *(78,92)*
WB-Organisation *(0=geringe Prof., 1=hohe Prof.)*	2,763*** *(0,629)*	2,698*** *(0,621)*	226,6*** *(57,11)*	222,0*** *(57,48)*
Anforderung *(-1=gestiegen, 0 =unverändert, 1=gesunken)*	0,484*** *(0,123)*	0,527** *(0,138)*	-197,9*** *(56,91)*	-185,7*** *(56,44)*
Sensibilität – Nutznießen anderer *(0=Nein, 1=Ja)*		0,552*** *(0,118)*	-97,38 *(66,14)*	-99,44 *(66,36)*
Sensibilität – Abwanderung *(0=Nein, 1=Ja)*		0,709 *(0,152)*	24,47 *(60,52)*	24,91 *(60,61)*
Rückzahlungsvereinbarungen *(0=Nein, 1=Ja)*		1,149 *(0,294)*	185,8*** *(59,55)*	183,0*** *(59,57)*
Region *(0=West, 1=Ost)*	0,625** *(0,130)*	0,552*** *(0,118)*	-133,6*** *(48,19)*	-147,6*** *(50,30)*
Entfernung Ballungszentren *(0=bis zu 50 km, 1=über 50 km)*	0,694* *(0,146)*	0,709 *(0,152)*	-81,20* *(45,22)*	-77,04* *(45,59)*
Industriecluster *(0=Nein, 1=Ja)*	1,041 *(0,254)*	1,149 *(0,294)*	-13,02 *(52,54)*	-1,887 *(53,38)*
Betriebsgröße (Ref: 5-9 Besch.)				
10-49 Beschäftigte	0,930 *(0,206)*	1,047 *(0,236)*	-146,4** *(60,36)*	-129,9** *(61,18)*
50-249 Beschäftigte	1,904** *(0,601)*	2,518*** *(0,852)*	-239,2*** *(74,71)*	-196,8*** *(75,90)*
250 u. mehr Beschäftigte	2,973*** *(1,289)*	4,794*** *(2,247)*	-234,5** *(98,78)*	-177,5* *(99,39)*
Branche (Ref: Produz. Gewerbe.)				
Geringe Qualifikationsanford.	0,760 *(0,222)*	0,721 *(0,212)*	-53,97 *(81,32)*	-63,51 *(79,85)*
Dienstleistungen	1,310 *(0,447)*	1,125 *(0,377)*	121,0 *(82,07)*	96,11 *(82,66)*
Öff. Sektor/Non-Profit	1,992* *(0,678)*	1,783* *(0,595)*	-48,70 *(70,95)*	-68,31 *(71,13)*
N	**1.216**	**1.209**	**1.206**	**1.200**
Pseudo-R^2			**0,0152**	**0,0154**

Anmerkung: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Konstante nicht berichtet. Imputierte Daten. Die Koeffizienten des Logit-Modells wurden in Chancenverhältnisse transformiert. Für die mehrfach imputierten Modelle (Logit) wird kein R^2 berichtet.

Tabelle C.4 – Instrumentvariablenschätzung

Alle Betriebe	**Probit**	**IV-Probit**	**Tobit**	**IV-Tobit**
Abhängige Variable	*WB-Inzidenz [0/1]*	*WB-Inzidenz [0/1]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*	*WB-Kost./ Besch. [€]*
Fluktuationsrate 1	-0,00897***	-0,0163	-3,918**	-5,012
	(0,00321)	*(0,0216)*	*(1,738)*	*(8,311)*
Fluktuationsrate 2	-0,0106	-0,00837	-5,261	-5,753
	(0,0119)	*(0,0159)*	*(4,103)*	*(5,358)*
Spezifität der Weiterbildungen				
(0=eher generell, 1=eher spezifisch)				
Tarifvertrag	-0,195	-0,191	-194,5***	-201,1***
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,133)*	*(0,134)*	*(60,09)*	*(60,27)*
Interessenvertretung	0,308*	0,253	162,9**	175,7**
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,181)*	*(0,204)*	*(78,04)*	*(83,47)*
Betriebs-/Dienstvereinb, zur WB			-28,48	-10,64
(0=Nein, 1=Ja)			*(64,64)*	*(64,37)*
Einnahmen aus WB-Umlage			18,85	23,61
(0=Nein, 1=Ja)			*(90,91)*	*(93,29)*
Innovativität	-0,168	-0,150	64,00	81,93*
(0=gering, 1=hoch)	*(0,126)*	*(0,131)*	*(45,43)*	*(45,39)*
F+E im Betrieb			-6,618	-4,063
(0=Nein, 1=Ja)			*(78,80)*	*(81,49)*
WB-Organisation	0,558***	0,513***	226,6***	211,5***
(0=geringe Prof,, 1=hohe Prof,)	*(0,126)*	*(0,165)*	*(57,11)*	*(63,24)*
Anforderung	0,308*	0,253	-197,9***	-184,5***
(-1=gestiegen, 0 =unverändert, 1=gesunken)	*(0,181)*	*(0,204)*	*(56,91)*	*(68,97)*
Sensibilität – Nutznießen anderer			-97,38	-89,35
(0=Nein, 1=Ja)			*(66,14)*	*(67,52)*
Sensibilität – Abwanderung			24,47	21,44
(0=Nein, 1=Ja)			*(60,52)*	*(71,92)*
Rückzahlungsvereinbarungen			185,8***	193,9***
(0=Nein, 1=Ja)			*(59,55)*	*(61,23)*
Region	-0,284**	-0,251*	-133,6***	-131,1***
(0=West, 1=Ost)	*(0,120)*	*(0,151)*	*(48,19)*	*(48,83)*
Entfernung Ballungszentren			-81,20*	-92,67*
(0=bis zu 50 km, 1=über 50 km)			*(45,22)*	*(49,06)*
Industriecluster	0,0283	0,0312	-13,02	-2,254
(0=Nein, 1=Ja)	*(0,141)*	*(0,143)*	*(52,54)*	*(52,72)*
Betriebsgröße (Ref: 5-9 Besch,)				
10-49 Beschäftigte	-0,0296	-0,0341	-146,4**	-145,2**
	(0,130)	*(0,129)*	*(60,36)*	*(60,78)*
50-249 Beschäftigte	0,356**	0,362**	-239,2***	-243,4***
	(0,177)	*(0,178)*	*(74,71)*	*(76,29)*
250 u, mehr Beschäftigte	0,571**	0,589***	-234,5**	-245,6**
	(0,228)	*(0,227)*	*(98,78)*	*(102,0)*
Branche (Ref: Produz, Gewer-				
Geringe Qualifikationsanford,	-0,159	-0,156	-53,97	-46,28
	(0,174)	*(0,176)*	*(81,32)*	*(83,43)*
Dienstleistungen	0,185	0,183	121,0	109,6
	(0,198)	*(0,197)*	*(82,07)*	*(82,17)*
Öff, Sektor/Non-Profit	0,375*	0,376*	-48,70	-52,51
	(0,192)	*(0,201)*	*(70,95)*	*(69,85)*
N	**1.217**	**1.193**	**1.206**	**1.182**
Pseudo-R²	**0,132**		**0,0152**	

Anmerkung: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Konstante nicht berichtet. Imputierte Daten.

Anhang D – Robustheitstests

1. Verzerrung der Fluktuationsrate bei schrumpfenden Betrieben

Die Fluktuationsrate für Betriebe mit zurückgehendem Personalstand wird durch die in Anhang B beschriebene Berechnungsweise systematisch überschätzt. In die in Abschnitt 4.4.1 beschriebenen Grundmodelle wurde daher testweise auch eine Variable integriert, welche angibt, ob und – wenn ja – wie stark (in %) die Personaldecke des Betriebes zwischen Juni 2009 und Juni 2010 geschrumpft ist. Diese Modellvariante liefert aber keine grundlegend anderen Ergebnisse. Die wichtigste Änderung betrifft den Koeffizienten der Fluktuationsrate 2, die angibt, wie viele Beschäftigte verrentet oder in andere Betriebe des gleichen Unternehmens versetzt wurden. Er deutet in dieser Variante auf einen negativen Zusammenhang mit der Intensität des betrieblichen Weiterbildungsengagements hin (signifikanter Koeffizient in den Tobit- und OLS-Schätzungen, nicht jedoch im binären Modell). Offenbar steht das Ausmaß an Verrentung und Versetzung also nur dann in negativem Zusammenhang mit der Weiterbildungsintensität, wenn es nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen genutzt wird. Die Interpretation dieses Befundes fällt zugegebenermaßen schwer. Er ist aber mit Blick auf die Frage der Unterinvestition nicht von Bedeutung. Diesbezüglich ergeben sich keine Abweichungen vom bisher Gesagten: der Koeffizient der Fluktuationsrate 1 wird nicht wesentlich durch die Spezifikationsänderung beeinflusst.

2. Verzerrung der Fluktuationsrate aufgrund von Erfassungsschwierigkeiten

Hinzu kommt möglicherweise eine Verzerrung, die auf eine ungenaue Formulierung der Fragen zum Abwanderungsverhalten zurückzuführen ist. Sie kann Betriebe betreffen, die durch Umstrukturierungen oder Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze abgebaut haben (in der Stichprobe 173 Betriebe). In einigen Fällen wurden Abgänge hier offenbar doppelt erfasst. Dies resultiert bei den betroffenen Betrieben in einer Überschätzung der Fluktuationsraten, die bei kleinen Betrieben erheblich sein kann. Wie viele der 173 Fälle hiervon betroffen sind, ist schwer einzuschätzen. Zur Absicherung der Ergebnisse diente ein Robustheitstest (auf Basis einfach imputierter Daten). Hierfür wurde in allen Schätzungen die Fluktuationsrate 1 um den Wegfall an Arbeitsplätzen aufgrund von Umstrukturierungen oder Rationalisierungsmaßnahmen (vergleiche Erhebungsinstrument in Anhang F, Frage Q22) vermindert. Die Auswirkungen auf die Schätzergebnisse ähneln den vorstehend beschriebenen Auswirkungen der Aufnahme von Personalstandsänderungen in das Schätzmodell: Der Koeffizient der Fluktuationsrate 2 wird in den OLS- und Tobit-Schätzungen für beide Stichproben signifikant, nicht jedoch im binären Modell. Dies betrifft auch die jeweiligen IV-Schätzungen. Die Schätzkoeffizienten der Fluktuationsrate 1 ändern sich in den diversen Modellen nur geringfügig. Die Unterstützung für Proposition 2 ist jedoch etwas schwächer, da die Fluktuationsrate für Betriebe mit vornehmlich generellen Investitionen (Aufnahme des Interaktionsterms zwischen Fluktuation und Spezifität von Weiterbildung in das Tobit-Modell) nicht signifikant wird. Zudem verschwindet der Effekt nun auch bei Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur im Tobit-Modell, was den Verdacht einer Scheinkorrelation erhärtet. Alles in allem ergeben sich insofern keine bedeutsamen Abweichungen von den im Text besprochenen Ergebnissen.

3. Relatives Lohnniveau im Betrieb als Kontrollvariable

Bei Diskussionen mit der Wissenschaftsgemeinde wurde eingewandt, dass ein negativer Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsengagement und der Fluktuationsrate Ausdruck einer auf Mitarbeiterbindung gerichteten Personalpolitik sein kann. Da diese sich auch in der Lohnstruktur äußern dürfte, könnte die Berücksichtigung der durchschnittlichen Lohnhöhe im Betrieb einen Teil dieses Zusammenhanges abfangen. Ein Nachteil der Aufnahme von Lohnniveaus in die Regressionsmodelle ist aber, dass ein erheblicher

Teil der Beobachtungsfälle imputiert werden muss, weil rund 30% der Betriebe keine Angaben zur Lohn und Gehaltssumme gemacht haben. Selbst nach der Imputation gehen in die Schätzungen etwa 100 Fälle weniger ein als in die Schätzungen ohne Lohnniveau. Zudem wurden Aspekte der Personalpolitik bereits über andere Variablen kontrolliert, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Schätzmodelle Unterschiede in personalpolitischen Philosophien zu einem guten Teil berücksichtigen. Dennoch wurde zum Zwecke eines Robustheitstests das relative Lohnniveau im Betrieb in das Logit-Modell und die Tobit-Modelle (für alle Betriebe und die Weiterbildungsbetriebe) mit einfach jeweils imputierten Daten aufgenommen. Es errechnet sich aus der durchschnittlichen Lohnhöhe im Betrieb bezogen auf die durchschnittliche Lohnhöhe in allen Betrieben der gleichen Branche. Die Branche ist dabei durch die Einsteller-Ebene der WZ08-Klassifizierung gegeben. Es kamen verschiedene funktionale Formen dieses relativen Lohnniveaus (einfaches Lohnverhältnis, logarithmiertes Lohnverhältnis, binäre Variable zur Anzeige über- bzw. unterdurchschnittlicher Löhne) zur Anwendung. Zusätzlich wurde das relative Lohnniveau auch im Imputationsmodell berücksichtigt (vgl. Anhang E).

Das Logit-Modell liefert keine nennenswerten Ergebnisänderungen. Die Aufnahme des Lohnniveaus eliminiert teilweise (je nach funktionaler Form) die signifikanten Effekte der Entfernung von Ballungszentren, der Region (Ost/West) oder der Existenz einer gesetzlichen Interessenvertretung. Der Effekt der Fluktuationsrate 1 bleibt jedoch erhalten und wird geringfügig verstärkt. Für die Löhne selbst zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang mit der Weiterbildungsinzidenz.

Die Berücksichtigung der Löhne im Tobit-Modell schwächt die Zusammenhänge zwischen einigen Kontrollvariablen und dem Weiterbildungsengagement ab. Eliminiert wird der Zusammenhang mit der Entfernung von Ballungszentren; letztere geht offenbar mit niedrigeren Löhnen einher. Das Lohnniveau selbst entfaltet bei linearer Aufnahme in das Modell den stärksten (positiven) Zusammenhang mit dem betrieblichen Weiterbildungsengagement. Die Erklärungskraft des Modells steigt aber kaum durch die Aufnahme des Lohniveaus. Dies gilt für alle oben genannten funktionalen Formen.

Darüber hinaus ergibt sich bei Aufnahme des (imputierten) linearen Lohnniveaus in die Modelle mit Interaktionstermen, insbesondere zwischen der Spezifität von Weiterbildungsmaßnahmen und der Fluktuationsrate, keine Abweichung von den Aussagen des Haupttextes. Das Gleiche gilt für die Schätzungen, welche die Qualifikationsstruktur berücksichtigen, sowie für die IV-Schätzungen.

Zu bedenken ist, dass die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in den Betrieben nicht bekannt ist. Das Lohnniveau kann daher nicht je Arbeitsstunde, sondern nur je Beschäftigtem berechnet werden. Teilzeitarbeit wird dabei vernachlässigt. Je höher der Anteil an Teilzeitarbeitskräften im Betrieb ist, desto stärker unterschätzt der so berechnete Durchschnittslohn je Beschäftigten den Stundenlohn. In anderen Worten: Je höher der Anteil Teilzeitbeschäftigter desto geringer fällt bei gleichem Stundenlohn der geschätzte Durchschnittslohn aus. Weil das betriebliche Lohnniveau zusätzlich noch in Bezug zum durchschnittlichen Lohniveau der gesamten Branche gesetzt wird, dürfte dieses Problem zwar etwas abgemildert werden. Allerdings ist anzunehmen, dass innerhalb der Einsteller-Ebene der WZ08 noch immer eine erhebliche Varianz im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung besteht, sodass die Verzerrung nicht gänzlich vermieden wird. Das relative Lohnniveau dürfte insofern auch das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung mit auffangen.

4. Weiterbildungsorganisation als endogene Variable

Die Hauptschätzungen berücksichtigen eine Variable, die abbildet, wie professionell Weiterbildung im Betrieb organisiert wird (zur Konstruktion der Variable vgl. Anhang B). Intention

bei der Aufnahme dieser Variablen war es, gemeinsam mit anderen Variablen, die z. B. die Existenz von Dienstvereinbarungen zur Weiterbildung und die Existenz eines Betriebsrates abbilden, personalpolitisches Handeln zu kontrollieren, das sowohl ein stärkeres Weiterbildungsengagement als auch niedrigere Fluktuationsraten mit sich bringt. Allerdings kann eingewandt werden, dass es sich dabei um eine endogene Variable handele, die ihrerseits Folge eines starken Weiterbildungsengagements ist oder sich zumindest simultan mit dem Weiterbildungsengagement ergibt und daher im Prinzip eher eine alternative abhängige Variable als ein erklärender Faktor ist. Um dieser Kritik zu begegnen, wurden das Logit-Modell und die Tobit-Modelle (jeweils für die gesamte Stichprobe und die Teilstichprobe der Weiterbildungsbetriebe) jeweils unter Verzicht auf diese Variable geschätzt. Tatsächlich sinkt die Erklärungskraft der Modelle deutlich, was ein Hinweis darauf ist, dass Professionalisierungsgrad und die Weiterbildungsbereitschaft von Betrieben Hand in Hand gehen. Die übrigen Ergebnisse ändern sich dadurch jedoch nicht grundlegend. Einige Zusammenhänge werden zwar etwas stärker. Insbesondere bleiben alle wesentlichen Zusammenhänge größenordnungsmäßig erhalten.

Eine Änderung ergibt sich aber, wenn auf die Variable zur Messung des Professionalisierungsgrades verzichtet und gleichzeitig das relative Lohniveau aufgenommen wird: diese Spezifikation liefert einen (schwach) signifikanten Koeffizienten für die Variable, die angibt, ob Betriebe sich sensibel für ein mögliches Nutznießen fremder Betriebe äußern. Demnach würden Betriebe, auf die dies zutrifft, weniger Geld für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ausgeben als die übrigen Betriebe – und zwar bei gegebenen Marktbedingungen. Angesichts der reduzierten Fallzahl bei Berücksichtigung des Lohnniveaus (siehe Punkt 3 in diesem Anhang) ist der direkte Vergleich mit den im Haupttext vorgestellten Modellen zwar nicht möglich. Dennoch verstärkt der Befund den in Abschnitt 5.2 diskutierten Verdacht, dass das Weiterbildungsengagement dieser Gruppe von Betrieben beeinträchtigt ist.

Auch was die Berechnungen mit Interaktionseffekten und die IV-Schätzungen betrifft, ergeben sich keine nennenswerten Änderungen. Einzig bei den Schätzungen unter Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur (mit Interaktionsterm) ergibt sich eine Änderung: der Koeffizient der Fluktuationsrate im Logit-Modell bleibt nun schwach-signifikant, wird aber in der Höhe weiter reduziert. Demzufolge kann die Beschäftigtenstruktur den Zusammenhang zwischen Fluktuation und Weiterbildungsinzidenz teilweise, aber nicht vollständig erklären.

5. Schätzung für Teilstichprobe der Ausbildungsbetriebe

Schließlich wurden alle Schätzungen mit Hilfe einfach imputierter Daten für die Teilstichprobe der Ausbildungsbetriebe durchgeführt. Der Zusammenhang zwischen Fluktuation und Weiterbildungsinzidenz (Logit-Modell) ist in dieser Teilstichprobe nur geringfügig stärker als in der Gesamtstichprobe. Die Entscheidung für und wider ein Weiterbildungsengagement hängt – wie auch schon in den Hauptschätzungen mit Berücksichtigung der Qualifikationsstruktur gesehen – offenbar stärker vom Bedarf bzw. betrieblichen Notwendigkeiten ab. Der Umfang der Weiterbildungsausgaben steht allerding in deutlich stärkerem Zusammenhang mit der Fluktuation als in der Gesamtstichprobe. Je nach Spezifikation (mit/ohne Lohniveau, mit/ohne Qualifikationsstruktur, mit/ohne Weiterbildungsorganisation) ist der Zusammenhang in den Tobit-Modellen mitunter doppelt so stark wie zuvor und bewegt sich damit in einer nicht mehr gänzlich unbedeutenden Größenordnung. Einige Modelle implizieren einen Rückgang der Weiterbildungsausgaben in Höhe von etwa 8 Euro je beschäftigter Person, wenn die Fluktuation um einen Prozentpunkt steigt. Ein ähnliches Ergebnis erhält man, wenn man in den Schätzungen für die Gesamtstichprobe eine dichotome Variable berücksichtigt, die angibt, ob ein Betrieb Auszubildende beschäftigt oder nicht, sowie einen entsprechenden Interaktionsterm mit der Fluktuationsrate. Im Tobit-Modell zeigt sich dann kein Zusammenhang mehr zwischen Fluktuation und Weiterbildungsausgaben für die Nicht-

Ausbildungsbetriebe. Der Interaktionsterm wird aber signifikant und deutet an, dass der Zusammenhang vor allem für die Ausbildungsbetriebe gilt.

Bedeutet dies, dass Ausbildungsbetriebe beim *Weiterbildungs*verhalten sensibler für eine Poaching-Problematik sind als andere Betriebe? Man könnte argumentieren, dass für Ausbildungsbetriebe wegen der deutlich höheren Investitionen in Ausbildung, die vor allem den langfristigen Nutzen der Ausbildung in den Mittelpunkt stellen, eine Abwanderungsproblematik größeres Gewicht besitzt (manche Betriebe haben allerdings auch bereits während der Ausbildung einen Nettonutzen durch die Auszubildenden; für sie ist die Ausbildung weniger eine Investition und mehr ein Beitrag zur Produktion, vgl. SCHÖNFELD et al. 2010). Die entsprechend erhöhte Sensibilität würden sie dann gegebenenfalls auf das Weiterbildungsverhalten übertragen.

Die Antworten der Ausbildungsbetriebe auf die im Erhebungsinstrument enthaltenen Einstellungsfragen lassen eine erhöhte Sensibilität allerdings nicht erkennen. Im Gegenteil: So geben Ausbildungsbetriebe häufiger als andere Betriebe an, dass sie zur Reduzierung der Fluktuation auch Weiterbildung als wichtiges oder sehr wichtiges Instrument in Betracht ziehen. Ebenso nennen Ausbildungsbetriebe, die auch Weiterbildung anboten, die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb häufiger als ein wichtiges Motiv ihrer Weiterbildungsaktivitäten als andere Betriebe. Sie wenden häufiger Rückzahlungsvereinbarungen an, weisen einen höheren Professionalisierungsgrad bei der Weiterbildungsorganisation auf und messen dem möglichen Nutzen anderer Betriebe bei einer Abwanderung seltener Bedeutung für ihre Weiterbildungsentscheidung bei.

Naheliegend wäre aus Sicht des Autors daher eine andere Interpretation: Ausbildungsbetriebe, für die das Investitionsmotiv wichtiger ist als das Produktionsmotiv, dürften die Ausbildung unter anderem auch als Screening-Instrument nutzen, um auf diese Weise gerade die „guten“ (bzw. besonders motivierten, lernwilligen etc.) Arbeitskräfte herauszufiltern. Für letztere wiederum dürften Betriebe attraktiver sein, wenn sie auch jenseits der Ausbildung eine arbeitnehmerfreundliche Personalpolitik und Weiterentwicklungs- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Dies ließe erwarten, dass Betriebe, die nach dem Investitionsmotiv ausbilden, in größerem Umfang Weiterbildungsmöglichkeiten offerieren als Betriebe, die nach dem Produktionsmotiv ausbilden, um gute Auszubildende rekrutieren zu können. Auch eine Komplementarität von Aus- und Weiterbildung könnte den Befund erklären: Wenn Ausbildungsbetriebe auch einen höheren Weiterbildungsbedarf haben, dann wäre zu erwarten, dass Betriebe, die wegen des Abwanderungsverhaltens weniger in Ausbildung investieren, gleichzeitig ihr Weiterbildungsengagement reduzieren.

Diese Überlegungen erhärten insofern eher den Verdacht, dass der Zusammenhang zwischen Fluktuation und Weiterbildungsengagement eine umgekehrte Kausalität widerspiegelt. Dies bestätigt auch die IV-Schätzung für die Gruppe der Ausbildungsbetriebe, welche nicht auf einen signifikanten Zusammenhang hindeutet. Eine einzige der geschätzten Spezifikationen liefert tatsächlich auch unter Zuhilfenahme der Instrumentvariable einen negativen Koeffizienten für die Fluktuationsrate 1: das binäre Modell zur Erklärung der Weiterbildungsinzidenz, welches weder für den Professionalisierungsgrad noch für das relative Lohnniveau im Betrieb kontrolliert. Angesichts der vorstehenden Überlegungen für die Gruppe der Ausbildungsbetriebe sollte dieser signifikante Koeffizient aber nicht vorschnell als Beleg für die Unterinvestitionshypothese interpretiert werden.

Als wahrscheinlicher kann es wohl angesehen werden, dass es sich bei den Ausbildungsbetrieben mit hohem Weiterbildungsengagement und geringer Fluktuation eher um Betriebe handelt, die nach dem Investitionsmotiv ausbilden, während das Ausbildungsverhalten von Betrieben mit höherer Fluktuation und geringerem Weiterbildungsengagement möglicherweise stärker produktionsorientiert ist. Ausbildungsbetriebe mit Investitionsmotiv dürften da-

bei in stärkerem Maße eine ganzheitliche Personalpolitik verfolgen (oder darauf angewiesen sein), die (unter anderem durch höhere Löhne und Weiterbildungsangebote) zur nachhaltigen Fachkräftesicherung und Reduzierung der Fluktuation beiträgt.

Anhang E – Imputationsmodell

Die Imputationen wurden mit Hilfe des Stata-Kommandos *-mi impute chained-* durchgeführt (siehe StataCorp 2011b, S. 135ff). In das Imputationsmodell gingen alle in den Regressionen genutzten Kovariate ein (vgl. Anhang B). Die für eine Variable fehlenden Werte wurden dann auf Basis der in den übrigen Variablen verfügbaren Informationen geschätzt und ergänzt. Die Imputation ist ein iterativer Prozess. Dabei können zur Schätzung der fehlenden Werte je nach Konstruktion und Wertebereich der entsprechenden Variablen verschiedene Schätzverfahren eingesetzt werden. Erforderlich ist jedoch mindestens eine vollständig erfasste Variable. Tabelle D.1 zeigt, welche Variablen unter Zugrundelegung welcher Regressionsmodelle geschätzt und imputiert wurden.

Tabelle D.1 – Imputierte Variablen und Schätzverfahren

Schätzverfahren	**Stata-Kommando**	**Variable**	**Wertebereich**
Negatives binomiales Regressionsmodell *imputiert nicht-negative Zählvariablen*	nbreg	Kosten je beschäftigter Person *keine Zähldaten im eigentlichen Sinn, aber die Verteilung ist stark rechtsschief, nbreg liefert deutlich bessere Ergebnisse als eine Intervallregression, die auf Normalverteilungsannahme beruht oder Poisson-Regression*	0 - ∞
	nbreg	Fluktuationsrate 1 *nur Zahl der Personalabgänge imputiert*	0 - ∞
	nbreg	Fluktuationsrate 2 *nur Zahl der Personalabgänge imputiert*	0 - ∞
Logistisches Regressionsmodell *imputiert dichotome Variablen*	logit	Spezifität der Weiterbildungen *nur imputiert, wenn WB (mit-)finanziert wurde*	0/1
		Un-/Angelernte in der Belegschaft	0/1
		Tarifvertrag	0/1
		Interessenvertretung	0/1
		Betriebs-/Dienstvereinb, zur WB	0/1
		Einnahmen aus WB-Umlage	0/1
		F+E im Betrieb	0/1
		Rückzahlungsvereinbarungen	0/1
		Bedeutung – Nutzen für Andere	0/1
		Bedeutung – Abwanderungsrisiko	0/1
Ordinal-logistisches Regressionsmodell *imputiert kategoriale Variablen mit ordinaler Interpretation*	ologit	Anforderungen *nur imputiert, wenn WB (mit-)finanziert wurde*	-1/0/1
Multinomial-logistisches Regressionsmodell *imputiert kategoriale Variablen ohne ordinale Interpretation*	mlogit	Art der Kostenerfassung *nur imputiert, wenn WB (mit-)finanziert wurde*	0/1/2
Vollständige Variablen, nicht-imputiert		Innovativität	0/1
		WB-Organisation	0/1
		Region	0/1
		Betriebsgrößenklasse	0/1
		Branchengruppe	0/1
		Industriecluster	0/1
[Nur für Robustheitstests im Imputationsmodell berücksichtigte Variablen]	[nbreg]	[Relatives Lohnniveau im Betrieb] *Keine Zähldaten im eigentlichen Sinne Relatives Lohnniveau wurde zur Imputation in ganzzahlige Werte umgewandelt; zu diesem Zweck mit 1000 multipliziert und gerundet, nach Imputation rücktransformiert..*	0 - ∞
	[logit]	[Auszubildende in der Belegschaft	0/1

Neben den in Tabelle D.1 aufgeführten Variablen, wurden im Imputationsmodell zusätzlich einige Variablen berücksichtigt, deren Informationen zur Ergänzung fehlender Werte als nützlich erachtet wurde, die aber nicht in die in Anhang C dargestellten Schätzmodellen eingingen. Dies sind:

- eine kategoriale Variable mit ordinaler Interpretation, die angibt, inwiefern Weiterbildung als nützliches Instrument zur Reduktion der Fluktuationsraten gesehen wird (vgl. Erhebungsinstrument, Frage 30)
- je eine kategoriale Variable mit multinomialer Interpretation, die angibt, wie ein Betrieb nach eigener Aussage auf Änderungen in den Fluktuationsraten bzw. im Weiterbildungsverhalten anderer Betriebe der Branche reagieren würden (vgl. Erhebungsinstrument, Fragen 74A, 74B, 75A, 75B).
- eine vollständig erfasste kategoriale Variable (die also selbst nicht imputiert wurde), die angibt, ob der Gesprächspartner der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung angehörte bzw. eine ganz andere Funktion hatte.

Die in Anhang C dargestellten Logit- und OLS-Modelle beruhen auf jeweils 20 Imputationen. Der für die Regressionsrechnungen verwendete Stata-Algorithmus *-mi estimate-* schätzt das jeweils vorgegebene Modell unabhängig für jede der 20 Imputationen und ermittelt hieraus die Regressionskoeffizienten (siehe StataCorp 2011b, S.42ff). Die in den Tabellen dargestellten Werte können insofern als gemittelte Koeffizienten über 20 unabhängige verschiedene Imputationsvarianten angesehen werden. Die Tobit- wie auch die IV-Schätzungen basieren lediglich auf einer Imputation, da die entsprechenden Regressionsmodelle nicht für *-mi estimate-* implementiert sind.

Das Kalkül hinter der Imputation ist, die Informationen eines Datensatzes so gut wie möglich zu nutzen und den Auswertungen eine hohe Fallzahl zugrunde legen zu können. Ohne Imputation wären Beobachtungen nicht für Analysezwecke nutzbar, sobald nur ein einziger fehlender Wert in einer Variablen auftritt. Dann würden auch die bezüglich anderer Variablen vorhandenen Informationen für diesen Fall verworfen. Im Endeffekt kann dies zu einer hohen Zahl von ungenutzten Fällen führen. Da ohnehin nur die im Datensatz vorhandenen Informationen genutzt werden, kommt es durch die Datenergänzung nicht zu Verzerrungen. Die durchgeführte Imputation erfolgte mittelwert- und varianztreu. Insgesamt wurde für rund ein Drittel aller Fälle mindestens ein Wert ergänzt. Allerdings betrug die Zahl der imputierten Werte bei keiner Variablen mehr als 10%.

Anhang F – Erhebungsinstrument

INT01:
Telefonnummer original: 0<TEL >
Telefonnummer erhalten: <TEL01 >
Firma: <FIRMA >
Ort: <ORT >
Mailadresse: <MAIL >
Ansprechpartner: <AP >, <FKT >
Informationen:
<INFO1 >
<INFO2 >
<INFO3 >

Guten Tag, $I ist mein Name. Ich rufe im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an.
Könnte ich bitte mit dem Personalverantwortlichen Ihres Unternehmens sprechen?

(Falls Nachfrage: Wir hatten Ihrem Unternehmen vor kurzem ein Informationsschreiben bezüglich einer Befragung zum Thema Weiterbildung zukommen lassen (adressiert an den Geschäftsführer), das Interview sollte aber möglichst mit dem Personalverantwortlichen geführt werden.
(falls es keinen direkten Personalverantwortlichen gibt, ist der Geschäftsführer der passende Ansprechpartner.)
(Wir haben keinen namentlichen Anprechpartner, da wir die Unternehmensadressen von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt bekommen haben und die Namen der Geschäftsführer oder anderer Positionen werden dort nicht mit aufgeführt))

ggf. verbinden lassen und erneut vorstellen:

Guten Tag, $I ist mein Name von der Gesellschaft aproxima aus Weimar. Ich rufe Sie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Wir führen zurzeit eine Studie zum Thema "Weiterbildung" durch. Dazu befragen wir 1.200 Unternehmen in ganz Deutschland. Wir hatten Ihnen dazu vor kurzem ein postalisches Informationsschreiben gesendet. Haben Sie das Schreiben bekommen?

ja, Schreiben erhalten	SA	=> /INT02
nein, Schreiben noch nicht erhalten	SN	=> /S1
Terminvereinbarung	TV	=> /CB
fester Termin	T6	=> /CB
kein Interesse an Studie (Empfang) - Grund notieren!	V1	=> KI
Sonstiges	SO	=> SONSTIGE
Anrufbeantworter	AB	=> END
neue Telefonnummer bzw. Durchwahl erhalten	DW	=> /TEL01
FAX	FX	=> END
nicht in Feldzeit erreichbar, wann wieder?	FZ	=> FZ
droht mit Klage/ Anwalt	SD	=> END

S1:
Gerne kann ich Ihnen das Schreiben noch einmal per E-Mail zukommen lassen. Dazu müsste ich nur kurz Ihre E-Mailadresse aufnehmen. Ich kann ihnen auch kurz erklären, was wir ihnen im Schreiben mitgeteilt haben.
(Bitte Schreiben und Informationsblatt heranziehen und erklären, worum es geht).
Inhalt des Anschreibens:
Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,
der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren

sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine deutschlandweite anonyme Betriebsbefragung in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche Hemmnisse die Betriebe bei der Finanzierung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter sehen. Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Auch und gerade die Auskünfte von Betrieben, bei denen Mitarbeiterweiterbildung bisher keine Rolle gespielt hat, sind sehr hilfreich. Wir bitten Sie daher, diese wichtige Untersuchung zu unterstützen und uns ein telefonisches Interview mit Ihnen zu ermöglichen. Die Befragung dauert je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten etwa 30 Minuten und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung. Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BIBB die aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH (www.aproxima.de) http://www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem 14.02. und 30.04.2011 anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden. Das beigefügte gelbe Informationsblatt führt aus, um welche Angaben Sie telefonisch gebeten werden. Das Interview wird beschleunigt, wenn Sie viele Angaben bereithalten. Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen. Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter Forschung ' Forschungsdatenbank das Projekt mit der Nr. 2.3.301. Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0). Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

E-Mail senden	MS	=> MAIL
später noch mal anrufen	T1	=> CB
kein Interesse- - Grund notieren!	V2	=> INT97
Interview starten	IS	=> VORB
neue Durchwahl erhalten	NT	=> TEL01

MAIL:
Mailadresse eintragen und buchstabieren lassen!

Firmenname: <FIRMA >

DATE:
NICHT VORLESEN: Datum von heute eintragen!
FORMAT: ohne Punkt und ohne Leerzeichen Jahr Monat Tag Beispiel: 20100419

S2:
Wir werden Ihnen das Schreiben in Kürze noch einmal zukommen lassen. Dann würde ich mich gerne noch mal bei Ihnen melden. Wann wäre es Ihnen denn Recht?

Termin vereinbaren	T2	=> CB
neue Nummer bzw. Durchwahl eintragen	TN	=> TEL01
Sonstiges	SO	=> END

INT02:
Dann wissen Sie ja, dass die Befragung telefonisch durchgeführt werden soll und ca. 30 Minuten dauern wird. Je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten kann sie aber auch länger oder kürzer ausfallen. Die Befra-

gung ist natürlich freiwillig, Sie helfen uns aber damit, die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland zielgruppenspezifischer auszurichten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt. Wollen wir einen Termin für ein Interview vereinbaren oder hätten Sie jetzt kurz Zeit für mich?

Interview jetzt führen	JA	=> VORB
kein Interesse - Grund notieren!	NE	=> /KI
Terminvereinbarung	T3	=> /CB
fester Termin	T4	=> /CB
neue Telefonnummer / Durchwahl erhalten	TE	=> TEL01
Sonstiges	S3	=> /SONSTIGE

KI:
Warum kein Interesse? Bitte hier den Grund notieren.

Antwort 01 => INT97

SONSTIGE:
Bitte sonstiges Ergebnis notieren.

Sonstiges 01 => END

FZ:
Wann wieder erreichbar?

Antwort 01 => END

VORB:
Bevor wir mit der eigentlichen Befragung beginnen, habe ich noch zwei kurze Vorbemerkungen. Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn der Betrieb Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Bei öffentlichen Betrieben beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle. Ist Ihnen jetzt klar, was unter Betrieb verstanden wird? Gut. In einigen Fällen werden Sie außerdem keine genauen Angaben machen können oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes: Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft. Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich. (Int.: kurze Pause) In Ordnung, dann starten wir jetzt das Interview.
weiter 01

Q0:
Zur Sicherheit muss ich noch einmal kurz sagen, dass es bei der Befragung um den Betrieb bzw. Standort: <FIRMA > in <ORT > geht. Gehören Sie selbst zu diesem Standort oder zu einem anderen?

Interview wird mit ausgewähltem Standort geführt	01
Interview wird mit anderem Standort geführt	02

Q01:
In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet? (Interviewer: falls Nachfrage: in der jetzigen Rechtsform)

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q02:
Ist Ihr Betrieb…

ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder Tochterunternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle,	01	=> Q04
Teil eines größeren Unternehmen oder einer Behörde mit mehreren Betrieben?	02	
Angabe verweigert	-97	=> Q04
weiß nicht	-98	=> Q04

Q03:
Ist Ihr Betrieb…

die Zentrale bzw. Hauptverwaltung dieses Unternehmens	01
eine regionale oder fachliche Mittelinstanz	02
eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale dieses Unternehmens	03
ein Franchisenehmer bzw. Handelsvertreter	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q04:
Laut Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit gehört Ihr Betrieb zu folgender Branche: <WZB >. Ist diese Angabe heute noch richtig?

ja	01	=> BLAND
nein	02	
keine Angabe	-97	=> BLAND
weiß nicht	-98	=> BLAND

Q05:
Und zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb heute?
(Interviewer: Bitte genaue Branche, also z. B. „Einzelhandel" und nicht „Handel" bzw. „Krankenhaus" und nicht „Öffentlicher Dienst". Bitte nachfragen, falls eine sehr unkonkrete Antwort gegeben wird)

Antwort	01

BLAND:
In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betrieb?

Schleswig-Holstein	01
Hamburg	02
Bremen	03
Niedersachsen	04
Nordrhein-Westfalen	05
Hessen	06
Saarland	07
Rheinland-Pfalz	08
Baden-Württemberg	09
Bayern	10
Mecklenburg-Vorpommern	11
Brandenburg	12
Berlin	13

Sachsen-Anhalt	14
Sachsen	15
Thüringen	16

Q06:
Würden Sie sagen, dass es in Ihrer Region deutlich mehr Betriebe dieser Branche gibt als in den meisten anderen Gegenden?
(Interviewer: Mit Region ist z .B. der Landkreis oder Ballungsraum gemeint. Beispiele sind die Optische Industrie in der Region Jena, die Automobilindustrie in und um Stuttgart, die Finanzdienstleistungen und Unternehmensberatungen in Frankfurt am Main oder die Mikroelektronik in der Region Dresden. Eine Anhäufung von Supermärkten, Restaurants oder Fachgeschäften in Städten oder Stadtteilen ist NICHT gemeint.)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q07:
Welche der folgenden Städte ist von Ihrem Betrieb aus am schnellsten mit dem Auto zu erreichen:

Essen	01
Dortmund	02
Hannover	03
Hamburg	04
Bremen	05
Düsseldorf	06
Köln	07
Frankfurt/Main	08
Stuttgart	09
Nürnberg	10
München	11
Berlin	12
Dresden	13
Leipzig	14
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q08:
Auf wie viele Kilometer schätzen Sie die Entfernung zu dieser Stadt bei einer Fahrt mit dem PKW?
(Interviewer: Wenn Betrieb zu einer der genannten Städte gehört: 0 km)

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q09:
Wie lange ist die geschätzte Fahrzeit bis zu dieser Stadt mit dem PKW bei normaler Fahrweise?

In Minuten angeben

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q10:
Und welche Stadt ist die größte, die Sie von Ihrem Betrieb aus normalerweise in unter 45 Minuten Fahrzeit mit dem PKW oder dem Zug erreichen können?

=> +1 if Q09<46 AND Q09>=0

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q11:
Bevor wir zu den Weiterbildungsfragen kommen, stelle ich Ihnen nun zunächst einige allgemeine Fragen zur Zusammensetzung und Fluktuation Ihrer Belegschaft.
Wie hoch waren 2010 die Personalaufwendungen Ihres Betriebes insgesamt? Gemeint sind die Bruttolöhne und -gehälter einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung).
In Euro angeben

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q12:
Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Betrieb am 30.06.2009? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z. B. keine Leiharbeitnehmer, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q13:
Und wie viele Beschäftigte waren es am 30.06.2010? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z. B. keine Leiharbeitnehmer, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Q13T2:
Ihre Aufwendungen pro Mitarbeiter betragen <Q13T1 > Euro. Normalerweise liegt dieser Wert zwischen 10.000 und 100.000 Euro. Deshalb zur Sicherheit die Nachfrage: Stimmen die angegebenen Zahlen?
Personalaufwendungen: <Q11 > Mitarbeiterzahl: <Q13 >

=> +1 if (Q13T1>=10000 AND Q13T1<=100000) OR (Q11<0)

ja	1	
nein	2	=> Q11

Q13T3:
Sie sagten gerade, dass Ihr Betrieb in 2010 <Q13 > Mitarbeiter hatte. Die Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit hat Sie jedoch in der Kategorie <MA > eingestuft. Zur Sicherheit frage ich deshalb noch einmal nach: Stimmt der von Ihnen angegebene Wert? (Es geht um folgenden Betrieb: <FIRMA >, in <ORT >)

=> +1 if Q13KAT==MA

ja, der Wert stimmt	1	
nein, Wert korrigieren	2	=> Q13

Q14:
Und wie viele Leiharbeitskräfte beschäftigte Ihr Betrieb am 30.06.2010?

=> /INT98 if Q13<5

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15:
Wir möchten die Beschäftigten gerne weiter differenzieren. Bitte geben Sie an, wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen 55 Jahre oder älter waren.

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15T:
Die Zahl der über 55jährigen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q15<=Q13

korrigieren	01	=> Q15

Q16:
Und wie viele der <q13 > insgesamt Beschäftigten waren Frauen?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q16T:
Die Anzahl der Frauen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q16<=Q13

korrigieren	01	=> Q16

Q17A:
Und nun zu den Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele der am 30. Juni 2010 insgesamt <q13 > beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17B:
Und wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Ausbildung?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17C:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17D:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Auszubildende?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17E:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren An- und Ungelernte, hatten also keine abgeschlossene Berufsausbildung (ohne Azubis)?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q17T:
Die Summe der angegeben Mitarbeiterzahlen in den Qualifikationsgruppen weicht zu stark von der Gesamtmitarbeiterzahl ab!

=> +1 if (Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)>(Q13-(Q13*0.2)) AND
(Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)<(Q13+(Q13*0.2)) OR (Q17A<0) OR (Q17B<0) OR (Q17C<0) OR (Q17D<0) OR (Q17E<0)

korrigieren 01 => Q17A

Q18:
Wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Führungskräfte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q18T:
Die Zahl der Führungskräfte ist höher als die Gesamtmitarbeiterzahl!

=> +1 if Q18<Q13

korrigieren 01 => Q18

Q19A:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren befristet beschäftigt (ohne Azubis)?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q19B:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Teilzeitbeschäftigte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q19C:
Und wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren 1-Euro-Jobber?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q20:
Wie viele eigene Auszubildende hat Ihr Betrieb 2010 übernommen?

=> Q22 if Q17D==0

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q20T:
Die angegebene Anzahl der Azubis ist größer als die vorher angegebene Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb.

=> +1 if (Q20<=Q17D) OR (Q17D<0)

korrigieren	01	=> Q20

Q21:
Und wie viele davon unbefristet?

=> +1 if Q20==0

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q22:
Soweit die Fragen zur Struktur, nun zur Fluktuation der Belegschaft. Sagen Sie mir bitte: wie viele Arbeitsplätze sind in Ihrem Betrieb im Jahr 2010 aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen verloren gegangen? Zu Umstrukturierungen gehören auch Ausgliederungen, Betriebsschließungen oder Ausgründungen von Betriebsteilen als eigenständige Firma. Bitte geben Sie nur den Saldo an!

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q23:
Wie viele Beschäftigte sind 2010 in Ruhestand gegangen oder aufgrund von Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q24:
Und wie viele wurden in andere Betriebe des gleichen Unternehmens versetzt?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q117:
Wie vielen Mitarbeitern wurde vom Betrieb gekündigt?
(Interviewer: hierzu zählen alle Kündigungen von Betriebsseite, egal ob es sich zum Beispiel um betriebsbedingte Kündigungen oder außerordentliche Kündigungen handelte.)

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q25:
Und wie viele sind ausgeschieden, weil ihr befristeter Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ausgelaufen ist?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q26:
Bitte sagen Sie mir nun noch, wie viele Personen darüber hinaus im Jahr 2010 selbst gekündigt haben. Bitte bedenken sie, dass das Arbeitsverhältnis während Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Zivildienst, und Arbeitsteilzeit fortbesteht!

Angabe verweigert	-99997	=> /Q30A
weiß nicht	-99998	=> /Q30A

Q26T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter! Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann.

=> +1 if (Q22+Q23+Q24+Q25+Q26+Q117)<Q13

korrigieren	01	=> Q22
Angaben sind korrekt	02	

Q27EL:
Wie bereits vorher, möchten wir auch die <q26 > auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Personen gerne etwas weiter differenzieren.

=> Q30A if Q26==0

weiter	01

Q27:
Wie viele davon waren Frauen?

=> +2 if Q16==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q27T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Frauen übersteigt die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen!

=> +1 if (Q27<=Q16) OR (Q16<0)

korrigieren	01	=> Q27

Q28A:
Und nun zu den Qualifikationen der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele hatten… einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

=> +2 if Q17A==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28AT:
Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

=> +1 if (Q28A<=Q17A) OR (Q17A<0)

Korrigieren	01	=> Q28A

Q28B:
Wie viele hatten einen Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss?

=> +2 if Q17B==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28BT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss

=> +1 if (Q28B<=Q17B) OR (Q17B<0)

korrigieren	01	=> Q28B

Q28C:
Wie viele hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +2 if Q17C==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28CT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen mit abgeschlossener Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28C<=Q17C) OR (Q17C<0)

korrigieren	01	=> Q28C

Q28D:
Und wie viele hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +2 if Q17E==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28DT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28D<=Q17E) OR (Q17E<0)

korrigieren	01	=> Q28D

Q28T:
Die Summe der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter ist größer als die Gesamtmitarbeiterzahl. Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann!

=> +1 if ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q13+(Q13*0.2)) AND ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q26+(Q26*0.2))

korrigieren	01	=> Q28A
Angaben sind korrekt	02	

Q29:
Wie viele der auf eigenen Wunsch Ausgeschiedenen waren Führungskräfte (also mindestens Teamleiter)?

=> +2 if Q18==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q29T:
Die Zahl der ausgeschiedenen Führungskräfte übersteigt die Anzahl der Beschäftigten Führungskräfte.

=> +1 if (Q29<=Q18) OR (Q18<0)

korrigieren	01	=> Q29

Q30A:
Permutation -> Q30G

Sagen Sie mir nun noch, für wie wichtig Sie die folgenden Mittel halten, um die Mitarbeiterfluktuation gering zu halten? Bitte antworten Sie jeweils mit „gar nicht, „weniger, „ziemlich oder „sehr wichtig						
	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Überdurchschnittliche Löhne und Gehälter						
Weiterqualifizierung der Mitarbeiter						
Großzügige und flexible Arbeitszeitregelungen						
Innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten						
Innerbetriebliche Veränderungsmöglichkeiten						
Gutes Klima zwischen Führungskräften und Beschäftigten schaffen						
Teambildende Maßnahmen						

Q31:
Wir kommen jetzt zu den weiterbildungsbezogenen Fragen.
Können Sie mir zunächst sagen, ob Ihr Betrieb für die Planung der Mitarbeiterweiterbildung selbst zuständig ist oder ob diese Aufgabe von einer anderen Unternehmenseinheit übernommen wird?

Betrieb ist selbst zuständig	01
wird von anderer Unternehmenseinheit übernommen	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q32:
Hatte Ihr Betrieb im Laufe des Jahres 2010 einen Bedarf an bestimmten Qualifikationen? Damit meinen wir nicht nur formale Qualifikationen, also Abschlüsse, sondern alle denkbaren Kenntnisse und Fähigkeiten.

ja	01	
nein	02	=> Q35
Angabe verweigert	-97	=> Q35
weiß nicht	-98	=> Q35

Q33A:
Permutation -> Q33E

Was glauben Sie: Wie wichtig waren die folgenden Entwicklungen für die Entstehung dieses Qualifikationsbedarfs? Antworten Sie bitte jeweils mit "Gar nicht", „Weniger", „Ziemlich" oder „Sehr wichtig". Wie wichtig waren…

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
technologische Entwicklungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
das vermehrte Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund von Ruhestand oder Altersteilzeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
rechtliche Entwicklungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Veränderungen der Betriebsorganisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unternehmensstrategische Entwicklungen wie z. B. Produkteinführungen, die Erschließung neuer Marktsegmente, Qualitätsverbesserungen, Imageaufbesserung, etc.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q35:
Hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Mitarbeiter -ohne Auszubildende- für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden und nicht gesetzlich vorgeschrieben waren?
(Interviewer: Das Lernen kann innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden, es muss aber getrennt vom Arbeitsplatz geschehen, also z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum des Betriebes bzw. des Mutterunternehmens oder in den Räumen eines externen Bildungsträgers. Es kann sich dabei um Maßnahmen handeln, die vom Betrieb selbst verantwortet, organisiert und durchgeführt werden oder um solche, für die diese Verantwortung im Wesentlichen bei einem externen Träger liegt. Wichtig ist aber, dass es sich um vorausgeplante und organsierte Maßnahmen handelt, also Lehrgänge, Kurse oder Seminare.. Dabei darf es sich nicht um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handeln, wie z. B. Arbeitsschutzschulungen)

ja	01	
nein	02	=> Q37
Angabe verweigert	-97	=> Q37
weiß nicht	-98	=> Q37

Q36A:

Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personenstunden? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z. B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

will Angabe lieber in Personentagen machen	01
Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q36B:
Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personentagen? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z. B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

=> +1 if NOT Q36A=01

Q37:
Hat Ihr Betrieb über evtl. entgangene Arbeitszeit hinaus direkte Kosten für solche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern -ohne Auszubildende- übernommen? Also z. B. für Kursgebühren, für Anreise, Unterbringung, Verpflegung der Teilnehmer, für Lehrpersonal, Räume und Ausstattung, oder für die Unterrichtsmaterialien?
(Interviewer: Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit sollen nicht berücksichtigt werden!)

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q38:
Wir bräuchten jetzt etwas genauere Angaben zu Art und Umfang dieser Weiterbildungsmaßnahmen.
Für wie viele Mitarbeiter - ohne Auszubildende - hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, also Kosten von Maßnahmen übernommen oder Freistellung gewährt?

Q40A:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt teilgenommen?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40B:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an sonstigen Fortbildungsprogrammen mit Abschlussprüfung bei einer Kammer teilgenommen?

=> /Q41 if Q40A==Q38

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40C:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an berufsbegleitenden Studiengängen an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung teilgenommen?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q41:
Wir möchten die Teilnehmer nun nach Beschäftigtengruppen differenzieren. Bitte geben Sie zunächst an, wie viele dieser <Q38 > Teilnehmer Frauen waren.

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q42:
Und wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren 55 Jahre oder älter?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q43:
Bitte sagen Sie mir auch, wie viele der <Q38 > Teilnehmer befristet beschäftigt waren.

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44A:
Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44B:
Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44C:
Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A+Q44B==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44T:
Die Summe der Teilnehmer verteilt auf die Ausbildungsabschlüsse stimmt nicht mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein!
Bitte prüfen Sie noch einmal, ob die Zahlen stimmen.
Teilnehmer Gesamt: <Q38 >
Teilnehmer mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: <Q44A >
Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung: <Q44B >
un- und angelernte Teilnehmer: <Q44C >

=> +1 if (Q44A+Q44B+Q44C)>=(Q38-(Q38*0.20)) AND (Q44A+Q44B+Q44C)<=(Q38+(Q38*0.2)) OR Q44A<0 OR Q44B<0 OR Q44C<0

korrigieren	01	=> Q44A

Werte sind korrekt 02

Q45:
Und wie viele Teilnehmer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen waren Führungskräfte?

Angabe verweigert -99997
weiß nicht -99998

Q46:
Wie hoch waren die Aufwendungen Ihres Betriebes für diese Maßnahmen im Jahr 2010 insgesamt? Berücksichtigen Sie dabei alle direkten Kosten, also z. B. Kursgebühren, Kosten für Anreise, Unterbringung und Verpflegung, sowie Kosten für Räume, Ausstattung, Lehrpersonal und Lernmaterialien, aber nicht die Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit.

Q46T:
Dies würde bedeuten, dass Ihr Betrieb pro Teilnehmer mehr als 5000 Euro aufgewendet hat. Ist das korrekt so?

=> +1 if (Q46/Q38)<=5000

stimmt so 01
korrigieren 02 => Q46

Q47A:
Welcher Betrag von den <q46 > Euro entfiel auf Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt?

=> +1 if Q40A==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q47B:
Und wie viel der <Q46 > Euro entfiel auf sonstige Fortbildungsprogramme mit Abschlussprüfung bei einer Kammer?

=> +1 if Q40B==0
Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q47C:
Und welcher Betrag der <Q46 > Euro entfiel auf berufsbegleitende Studiengänge an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung?

=> +1 if Q40C==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q48:

Wieder möchten wir differenzieren, auf welche Beschäftigtengruppen die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) entfielen. Bitte geben Sie zunächst an, wie hoch die Aufwendungen für Frauen waren!

=> +1 if Q41==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q49:
Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Personen im Alter von 55 Jahren oder älter?

=> +1 if Q42==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q50:
Bitte sagen Sie mir auch, wie hoch die Weiterbildungsaufwendungen für befristet Beschäftigte waren.

=> +1 if Q43==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q51A:
Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

=> +1 if Q44A==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q51B:
Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (ingesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung? (Aufwendungen für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss: <Q51A > Euro)

=> +1 if Q44B==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q51C:
Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <Q46 > €) für Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

=> +1 if Q44C==0

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q51T:
Die Summe der Aufwendungen differenziert nach Ausbildungsabschluss entspricht nicht den Gesamtaufwendungen.

=> +1 if (Q51A+Q51B+Q51C)>=(Q46-(Q46*0.2)) AND (Q51A+Q51B+Q51C)<=(Q46+(Q46*0.2)) OR Q51A<0 OR Q51B<0 OR Q51C<0 OR Q44A==0 OR Q44B==0 OR Q44C==0

korrigieren 01 => Q51A

Q52:
Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Führungskräfte?

Angabe verweigert -9999997

weiß nicht -9999998

Q53:
Basieren Ihre Angaben zu den Kosten auf …

einer systematischen Erfassung, also z. B. im Rahmen des betrieblichen Rechnungswesens 01
einer überschlägigen Berechnung, z. B. auf Basis von Teilnahmefällen 02
einer spontanen Schätzung 03
(nicht vorlesen:) teils, teils 04
Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q39A:
Welcher Anteil in Prozent der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen entfiel im weitesten Sinne auf die Vermittlung von EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechniken?

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q39B:
Und welcher auf die Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten oder Soft Skills?

Angabe verweigert -97
weiß nicht -98

Q54:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel aufgrund eines Positions- oder Arbeitsplatzwechsels der betreffenden Mitarbeiter erforderlich? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche 01

Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q55:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen führen in aller Regel zu einem Aufgabenwechsel, einer Aufgabenerweiterung oder einem Positionswechsel der betreffenden Mitarbeiter im Betrieb? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q56:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel nicht vom Betrieb, sondern von den Beschäftigten initiiert? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q58:
Wenn Sie nun an die Maßnahmen denken, die der Betrieb angeregt oder initiiert hat: Bitte schätzen sie, welcher Anteil der hier vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten von den Mitarbeitern auch in anderen Betrieben angewandt werden kann! Ist das

ein eher geringer Teil, weil die meisten Maßnahmen betriebsspezifisch waren	01
der überwiegende Teil, weil viele Maßnahmen allgemein benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelten	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q59:
Kam es bereits vor, dass Ihr Betrieb auch Maßnahmen (mit-)finanziert hat, deren Inhalte in ihrem Betrieb überhaupt nicht von Nutzen sind, nur um z. B. Mitarbeiter zu belohnen, zu motivieren, oder an den Betrieb zu binden?

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q60:
Wie viele solche Maßnahmen hat Ihr Betrieb in 2010 (mit-)finanziert?

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q61:
Hatte Ihr Betrieb im Jahr 2010 für Weiterbildungsaktivitäten Einnahmen aus umlagefinanzierten Fonds für Weiterbildungszwecke?
(Interviewer: Hierbei handelt es sich um privatwirtschaftlich organisierte, meist branchenbezogene Regelungen zur Förderung der Weiterbildung. Alle Betriebe einer Branche leisten eine Abgabe an einen Fond. Die Mittel kommen den weiterbildenden Betrieben zugute.)

ja	01	
nein	02	=> Q64
Angabe verweigert	-97	=> Q64
weiß nicht	-98	=> Q64

Q62:
Wie viele Beschäftigte wurden auf diese Weise gefördert?

Angabe verweigert	-9997
weiß nicht	-9998

Q63:
Wie hoch waren diese Einnahmen (aus den Fonds)?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q64:
Erhielt Ihr Betrieb im Jahr 2010 finanzielle Unterstützung für Weiterbildungszwecke von der EU, vom Bund, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit oder aus anderen Quellen, wie etwa Stiftungen?

ja	01	
nein	02	=> Q67
Angabe verweigert	-97	=> Q67
weiß nicht	-98	=> Q67

Q65:
Wie hoch waren diese Zuschüsse?

Angabe verweigert	-999997
weiß nicht	-999998

Q66:
Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten hat Ihr Betrieb konkret genutzt?
(Interviewer: z. B. Bildungsscheck NRW, Qualifizierungsscheck Hessen, WeGebAU, andere Förderinstrumente)

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q67:
Es folgen nun einige Fragen zur Weiterbildungsorganisation und -politik in Ihrem Betrieb. Beantworten Sie sie bitte auch, wenn Ihr Betrieb in 2010 keine Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen übernommen hat. Gibt es in Ihrem Betrieb eine bestimmte Person oder Organisationseinheit, die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich ist?

=> +1 if Q31=02

ja	01

nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68A:
Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68B:
Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69A:
Erstellt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69B:
Erstellt Ihr Betrieb zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70A:
Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31<>02

ja	01

nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70B:
Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q71A1:
=> Q71B1 if Q31<>02

Misst die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen	☐	☐	☐	☐
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld	☐	☐	☐	☐
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output	☐	☐	☐	☐

Q71B1:
=> +3 if Q31=02

Misst Ihr Betrieb in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen	☐	☐	☐	☐
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld	☐	☐	☐	☐
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output	☐	☐	☐	☐

Q72A:
Permutation -> Q72K
=> Q73A if (Q37<>01) AND (Q35<>01)

Ich lese Ihnen nun einige Gründe vor, die bei der Entscheidung, Weiterbildung zu fördern, eine

Rolle spielen können. Bitte geben Sie jeweils an, ob die einzelnen Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q72_1A:
=> +1 if NOT (Q72A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der At-				

traktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q73A:
Permutation -> Q73H
=> Q74A if NOT ((Q37=02) AND (Q35=02))

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes, im Jahr 2010 keine Weiterbildungen zu fördern, eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftiger entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher				

schlichtweg keine große Rolle				

Q73_1A:
=> +1 if NOT (Q73A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigen entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle				

Q74A:
Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, mehr Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01	=> Q75A
eher weniger	02	=> Q75A
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03	=> Q75A
Angabe verweigert	-97	=> Q75A
weiß nicht	-98	=> Q75A

Q74B:
Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, weniger Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01
eher weniger	02
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q75A:
Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden verstärkt in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

=> Q75B if TRC(RAN(1.0000,2.9999))==1

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01	=> Q76
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02	=> Q76
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03	=> Q76
Angabe verweigert	-97	=> Q76
weiß nicht	-98	=> Q76

Q75B:
Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden weniger in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q76:
Gibt es in Ihrem Betrieb…

ein Weiterbildungsbudget für einen festgelegten Planungszeitraum, das zumindest grob im Vorhinein festlegt, wie viele Weiterbildungen mit finanzieller Beteiligung des Betriebes durchgeführt werden können	01	
oder wird von Fall zu Fall entschieden, ob sich der Betrieb an den Kosten beteiligt?	02	=> Q79
Angabe verweigert	-97	=> Q79
weiß nicht	-98	=> Q79

Q77:
Bei der Planung des Weiterbildungsbudgets in Ihrem Betrieb: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von Ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren können?

ja	01
nein	02

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q78:
Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q79:
Bei der Entscheidung über einzelne Weiterbildungsmaßnahmen: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von dieser Weiterbildungsinvestition profitieren können?

=> Q81 if Q76=01

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q80:
Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass der weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnte?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q81:
Glauben Sie, dass durch die Beteiligung Ihres Betriebes an den Weiterbildungskosten die Zahl freiwilliger Betriebswechsel durch die Beschäftigten eher steigt oder eher sinkt?

Eher steigt	01
eher sinkt	02
(nicht vorlesen:) gleich bleibt	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q82A:
Permutation -> Q82C

Hat Ihr Betrieb schon einmal eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter nach einer Weiterbildung den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen? Bitte antworten Sie jeweils mit Ja oder Nein.

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Gehaltserhöhung	☐	☐	☐	☐
Beförderung	☐	☐	☐	☐
Arbeitsplatzwechsel	☐	☐	☐	☐
Andere Maßnahmen	☐	☐	☐	☐

Q82DO:

Welche anderen Maßnahmen waren das?

=> +1 if NOT (Q82D=01)

Antwort	01

Q83:
Existieren Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen ganz oder teilweise finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?

ja	01	
nein	02	=> Q87
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q84:
Betreffen die Rückzahlungsvereinbarungen für Weiterbildungsaufwendungen nur Aufstiegsfortbildungen, also Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt, andere Programme mit Kammerprüfung, oder berufsbegleitende Studiengänge. Oder betreffen sie auch andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen?

betreffen nur Aufstiegsfortbildungen	01	
betreffen nur andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen	02	=> Q86
betreffen sowohl Aufstiegsfortbildungen als auch andere Weiterbildungsmaßnahmen	03	
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q85:
Wie viele solcher Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für berufsbegleitende Aufstiegsfortbildungen mit Kammerprüfung (Interviewer: z. B. Meister, Techniker, Fachwirt, o. ä.) und für berufsbegleitende Studiengänge?

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q86:
Und wie viele Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für andere Weiterbildungsmaßnahmen?
(Interviewer: auch wenn im Jahr 2010 keine Weiterbildungen stattfanden, können Vereinbarungen aus anderen Jahren noch existieren)

=> +1 if Q84=01

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q87:
Musste Ihr Betrieb 2010 Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q88:

Um in den Analysen Zusammenhänge prüfen zu können, werden außerdem einige weitere Merkmale Ihres Betriebes benötigt. Wir beginnen mit den ökonomischen Aspekten. Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q89:
Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen?
(Int.: Damit ist im Normalfall der Umsatz in Euro gemeint. Wenn Ihr Betrieb ein Kreditinstitut ist, geben Sie bitte die Bilanzsumme an, als Versicherung die Beitragssumme, und als Nichterwerbsorganisation, Gebietskörperschaft oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes das Haushaltsvolumen.)

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q90:
Ist der Zweck Ihres Betriebes auf die Erzielung eines Gewinns gerichtet?

ja	01	
nein	02	=> Q93
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q91:
Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen …

Reingewinn erzielt	01
einen Reinverlust	02
oder war das Ergebnis in etwa ausgeglichen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q93:
Wie würden Sie die Auslastung Ihrer betrieblichen Kapazitäten in 2010 beurteilen? Waren Sie…
(Int.: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.)

voll ausgelastet	01
nicht voll ausgelastet	02
oder waren ihre Leistungsgrenzen überschritten?	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q94:
Welchen Anteil am Umsatz (in %) hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten?
(Int.: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.)

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q96:
Gilt in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag?

Ja	01	=> Q98
nein	02	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q97:
Orientieren sich Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag?

ja	01	
nein	02	=> Q101
Angabe verweigert	-97	=> Q101
weiß nicht	-98	=> Q101

Q98:
Handelt es sich dabei um einen…

Branchentarifvertrag,	01
einen zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag	02
(nicht vorlesen:) Sonstige Formen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q99:
Wenn Sie diesen Tarifvertrag zugrunde legen: Wie viel Prozent der Beschäftigen Ihres Betriebes werden übertariflich bezahlt?

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q100:
Enthält dieser Tarifvertrag Weiterbildungsvereinbarungen?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q101:
Gibt es in Ihrem Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung der Belegschaft, also Betriebsrat, Personalrat oder eine andere Mitarbeitervertretung?

ja	01	
nein	02	=> Q105
Angabe verweigert	-97	=> Q105
weiß nicht	-98	=> Q105

Q102A:
Permutation -> Q102I

War diese Interessenvertretung an folgenden Schritten des Weiterbildungsmanagements in Ihrem Betrieb beteiligt? An der…				
	ja	nein	Angabe verwei-	weiß nicht

			gert	
Bestellung der mit der Weiterbildung beauftragten Person oder Personen				
Festlegung der Ziele und Prioritäten der betrieblichen Weiterbildung				
Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs				
Festlegung des Weiterbildungsbudgets				
Auswahl der Teilnehmer				
Bestimmung der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung				
Auswahl von Anbietern externer Lehrveranstaltungen				
Evaluierung der Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung				
Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung				

Q103:
Wie viele Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen wurden in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt geschlossen?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Null eintragen!)

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q104:
Existieren in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Mitarbeiterweiterbildung bzw. -qualifizierung?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Nein eintragen!)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q105:
Wie viele Personenarbeitstage sind in Ihrem Betrieb in den Jahren 2009 und 2010 durch Streiks etwa insgesamt entfallen?
(Interviewer: Es soll von 8 Arbeitsstunden pro Tag ausgegangen werden.)

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q107:
Abschließend bitte ich Sie jetzt noch um einige Auskünfte zu den technologischen Aspekten Ihres Betriebes.
Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

ja	01	
nein	02	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q108:
Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine Leistung bzw. ein Produkt neu in das Angebot aufgenommen?

ja	01	
nein	02	=> Q110
Angabe verweigert	-97	=> Q110
weiß nicht	-98	=> Q110

Q109:
Existieren auf dem Markt bereits Konkurrenzprodukte oder -leistungen hierzu?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q110:
Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 Verfahren eingeführt, die den Herstellungsprozess Ihrer Güter bzw. Dienstleistungen merklich verbessert haben?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q111:
Sind die Anforderungen an die Mitarbeiter in den letzten drei Jahren eher…

Gestiegen	01
gleich geblieben	02
oder gesunken	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q112:
Bitte beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung Ihres Betriebes. Sind sie…

auf dem neuesten Stand	01
schon etwas älter	02
oder veraltet	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q114:
Finden in Ihrem Betrieb regelmäßig Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten statt?

ja	01	
nein	02	=> INT99
Angabe verweigert	-97	=> INT99

weiß nicht	-98	=> INT99

Q115:
Wie viele Beschäftigte sind in ihrem Betrieb ausschließlich mit Forschung und Entwicklungsaufgaben befasst?

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

INT99:
Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Ich möchte mich noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme bedanken und dafür, dass Sie sich so viel Zeit genommen haben! Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!
(Bitte verabschieden.)

Interview vollständig	IV	=> END

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

Teil 4: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

Abschlussbericht

Dick Moraal, Klaus Berger

Laufzeit I/10 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022
E-Mail: moraal@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis **2**

Das Wichtigste in Kürze **3**

1 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen **4**

2 Methodische Vorgehensweise **5**

3 Theoretische Einordnung der tariflichen Weiterbildungspolitik **6**

4 Kooperation in der tariflichen Weiterbildungspolitik **9**

4.1 Sozialer Dialog 9

4.2.1 Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds 10

4.2.2 Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland 14

4.2.3 Zusammenfassung: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden 20

5 Poaching-Effekte und Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik 21

5.1 Poaching-Effekte in Deutschland 21

5.2 Poaching-Effekte in den Niederlanden 22

5.3 Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik 23

6 Ausblick und Transfer **24**

7 Wissenstransfer: Veröffentlichungen **26**

8 Literatur **27**

Das Wichtigste in Kürze

Das vierte Arbeitspaket befasst sich mit der tariflichen Weiterbildungspolitik und umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds in Deutschland und in den Niederlanden. Als Instrument tariflicher Weiterbildungspolitik sollen sie die Investitionsanreize für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stärken. Ihre Vorteile werden darin gesehen, dass sie eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens ermöglichen. Tariffonds setzen die überbetriebliche Kooperation der Arbeitgeber und Gewerkschaften einer Branche voraus. Hierdurch werden Finanzierungs- und Weiterbildungsentscheidungen ermöglicht, die sich weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche orientieren.

Für den Vergleich der tariflichen Weiterbildungspolitik sowie der überbetrieblichen Finanzierungsregelungen wurden die Niederlande und Deutschland gewählt, da das System der industriellen Beziehungen in beiden Ländern korporatistisch geprägt ist, aber die Koordination im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in beiden Ländern weitgehend unterschiedlich ist. In beiden Ländern wurden die bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik untersucht unter Berücksichtigung der jeweiligen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, der branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen und dem Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung. Es wurden Experteninterviews mit Akteuren aus den ausgewählten Wirtschaftszweigen – dem Baugewerbe, der Textil- sowie der Elektro- und Metallindustrie geführt. Fragen der Genese und Implementierung der sektoralen Weiterbildungspolitik und der Finanzierung bzw. Ko-Finanzierung betrieblicher Weiterbildung standen hierbei im Mittelpunkt.

In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die so genannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z.B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O-Fonds (Ausbildungs- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen zunehmend auch Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber-innen motivieren in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Alle Unternehmen einer Branche tragen durch einen festen Beitrag zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen dazu bei, Bildungsprobleme innerhalb einer Branche zu lösen. Diese Fonds werden fast immer durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille und bis zu 3% der Lohnsumme).

Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Als eine Ausnahme kann die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden. Sie war zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland. Ein weiteres Beispiel ist der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags sind die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Für Deutschland sind einer Orientierung an der tariflichen Weiterbildungspolitik der Niederlande aufgrund der im Grundgesetz abgesicherten Tarifautonomie und der sektoralen Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik enge Grenzen gesetzt. Eine Bedingung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds ist, dass die Tarifparteien hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sehen. In den Experteninterviews mit Vertretern der Tarifparteien wird jedoch deutlich, dass von der Arbeitgeberseite Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen, wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie, abgelehnt werden. Aber auch für große Gewerkschaften, wie die IG Metall in Baden-Württemberg, stellen sie keine tarifpolitische Option dar.

1 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen

Arbeitsökonomen vermuten, dass Unternehmen wegen der potenziellen Abwanderungsgefahr ihrer Beschäftigten zu wenig in die berufliche Weiterbildung investieren. Diese Annahme wird in der arbeitsökonomischen Literatur unter dem Stichwort „Poaching“ diskutiert. Danach bewirkt „Poaching“ mutmaßlich eine Unterinvestition in die betriebliche Weiterbildung, weil das hierdurch produzierte Wissen (Humankapital) personengebunden und nicht betriebsgebunden ist. Weiterbildungsaktive Betriebe können grundsätzlich nicht ausschließen, dass andere Betriebe die weitergebildeten Fachkräfte abwerben und sie keinen Nutzen aus ihrer Weiterbildungsinvestition ziehen können.

Jedoch kann die im Rahmen des Projektes durchgeführte BIBB-FluCT-Erhebung kaum belegen, dass deutsche Unternehmen wegen der Poaching-Problematik zu wenig in die berufliche Weiterbildung investieren (vgl. Teil 3 des Abschlussberichtes). Nur Unternehmen mit hohen Fluktuationsraten sowie Betriebe aus Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen äußern eine gewisse Sensibilität für das Abwanderungsrisiko und die damit verbundenen Vorteile anderer Unternehmen. Weiterbildungsinvestitionen werden in deutschen Unternehmen häufig durch die Rückzahlungsklauseln abgesichert

Ziel der Analyse der tariflichen Weiterbildungspolitik und ihrer Finanzierung in Deutschland und in den Niederlanden istl Formen der sektoralen bzw. überbetrieblichen Kooperation aufzudecken, die die Investitionsanreize für Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Unternehmen stärken sollen. Hierfür werden die Erfahrungen mit implementierten tariflichen Weiterbildungspolitiken in den Niederlanden und Deutschland zusammengetragen und analysiert.

Folgende Fragen werden in diesem Arbeitspaket untersucht:

1. Welche Ausgestaltungsmerkmale weisen Modelle überbetrieblicher Zusammenarbeit auf?
2. Können insbesondere Unternehmen, für die das Poaching eine besonders gravierende Problematik darstellt, von der überbetrieblichen Zusammenarbeit profitieren?
3. Welchen Beitrag leisten Modelle überbetrieblicher Zusammenarbeit zur Lösung des angenommenen Unterinvestitionsproblems?
4. Bewirken die betrachteten Regelungen eine Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsengagements?

Wie hoch wird der „Bürokratieverlust“ durch verschiedene Formen überbetrieblicher Zusammenarbeit eingeschätzt?

2 Methodische Vorgehensweise

Da Arbeitspaket 4 explorativen Charakter hat, werden über die bereits formulierten Forschungsfragen hinaus keine Hypothesen aufgestellt. Bezüglich der Wirkung der in diesen Arbeitspaketen diskutierten Finanzierungskonzepte fehlt es zudem an einer theoretischen Basis, aus der entsprechende Hypothesen abgeleitet werden könnten[1].

Um die tarifliche Weiterbildungspolitik länderübergreifend zu untersuchen, wurden Deutschland und die Niederlande ausgewählt, weil die industriellen Beziehungen in beiden Ländern korporatistisch geprägt sind, sich die im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in beiden Ländern aber weitgehend unterscheidet. So besteht eine institutionalisierte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland vor allem im Bereich der beruflichen Ausbildung, jedoch kaum in der beruflichen Weiterbildung. In den Niederlanden hingegen wird sowohl in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung tariflich zusammengearbeitet.

Für den Ländervergleich wurde zunächst eine Literaturrecherche, einschließlich einer Synopse der einschlägigen tariflichen Regelungen, erstellt. Hieran schlossen Expertengespräche auf Branchenebene und in Betriebsfallstudien an.

Literaturrecherche

Am Anfang der Arbeiten stand eine Literaturrecherche, in der die theoretischen Ansätze zum Zusammenhang zwischen der Struktur der Beziehungen zwischen Staat und Sozialpartnern und der tariflichen Weiterbildungspolitik aufgearbeitet wurde.

Die Tarifpolitik zur Weiterbildungsfinanzierung bildet weitgehend einen weißen Flecken auf der Wissenschaftslandkarte. Sowohl die nationale (BISPINCK 2000, BUSSE/SEIFERT 2009) als auch die internationale (CEDEFOP 2008, GIACCONE 2009) Diskussion konzentrieren sich überwiegend auf die Zusammenstellung verschiedener Tarifverträge. Systematische Abhandlungen (z.B. STREECK ET AL.1987, BUSEMEYER 2009a/2009b) sind dagegen äußerst selten. Daher wurden in einer sich an die Literaturarbeit anschließenden Analyse zunächst die bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und den Niederlanden untersucht. Ermittelt wurden die jeweiligen sozioökonomischen Rahmenbedingungen, die branchenspezifischen Strukturen der Tarifverhandlungen sowie der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung (u.a. anhand der Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebungen CVTS)[2]. Ebenfalls wurde eine Zusammenstellung der nationalen, sektoralen und unternehmensbasierten Tarifverträge, die Weiterbildungsvereinbarungen enthalten, vorgenommen.

Expertengespräche

In Deutschland führte das BIBB Expertengespräche mit Akteuren des Gerüstbaugewerbes durch. Ferner wurden Expertengespräche in der Textilindustrie und eine ausführliche Expertise der tariflichen Weiterbildungspolitik der Metallindustrie von Dr. Bahnmüller - Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur Tübingen (F.A.T.K.) – im Auftrag des BIBB vorgenommen.

[1] vgl. Projektantrag, s. 20 URL: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_23301.pdf

[2] In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird seit mehr als 20 Jahren alle fünf Jahre Erhebungen über die Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen (CVTS: Continuing Vocational Training Survey) durchgeführt.

In den Niederlanden wurden ebenfalls drei Expertengespräche mit Vertretern der jeweiligen Aus- und Weiterbildungsfonds (O&O-fondsen) im Gerüstbaugewerbe, in der Textilindustrie und im Metallgewerbe von Dr. Kees Meijer (Kenniscentrum voor beroepsopleiding en arbeitsmarkt KBA Nijmegen, Niederlande) im Auftrag des BIBB durchgeführt.

Betriebsfallstudien

Die Literaturrecherche, die synoptische Zusammenstellung und die Expertengespräche auf Branchenebene dienten darüber hinaus der Entwicklung von Leitfäden für die innerhalb der Fallstudien durchzuführenden Leitfadeninterviews. In beiden Ländern wurde für die Interviews der identische Leitfaden genutzt. Die zu befragenden Unternehmen wurden aufgrund möglichst verschiedener Betriebsgrößenklassen (kleine, mittlere, große Unternehmen) zusammengestellt.

In Deutschland wurden drei Betriebsfallstudien exemplarisch für den Bereich der Textilindustrie durchgeführt. Dieser Bereich wurde ausgewählt da die Entwicklung in der Umsetzung und Nutzung des Tariffonds nachgezeichnet werden sollte, die das F.A.T.K. auf der Basis früherer Fallstudien erstellt hatte (BAHNMÜLLER/FISCHBACH 2006). In den Niederlanden führte das KBA Nijmegen in der Gerüstbaugewerbe, Textilindustrie und Metallgewerbe jeweils zwei Betriebsfallstudien durch.

3 Theoretische Einordnung der tariflichen Weiterbildungspolitik

„Comparative Political Economy of Skill Formation (CPE-SF)“ (TRAMPUSCH , BUSEMEYER 2012) ist ein Ansatz, der sich primär mit der Investition in und der Entwicklung von Humankapital und deren Zusammenhängen zu politisch-ökonomischen Institutionen beschäftigt, wie dem Wohlfahrtsstaat, der Unternehmenskontrolle, den industriellen Beziehungen und Finanzsystemen. Dieser Ansatz knüpft weitgehend an die langjährige sozialwissenschaftliche Diskussion über das Verhältnis von beruflicher Ausbildung und Weiterbildung und dem nationalen System der industriellen Beziehungen an. In dieser Perspektive werden die institutionellen Querverbindungen und die Einbettung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in arbeitsmarktliche und wohlfahrtsstaatliche Institutionen analysiert. Die „Varieties of Capitalism Debatte“ unterscheidet zwischen „Liberal Market Economies“ (LMEs) und „Coordinated Market Economies“ (CMEs).[3] Diese beiden Modelle des Kapitalismus heben sich u. a. durch die institutionelle Einbettung von Qualifikationsprozessen voneinander ab. In LMEs steht die Vermittlung von generellen Fertigkeiten im Vordergrund, da liberalisierte Arbeitsmärkte mit weniger ausgebauten Sozialstaat und fragmentierten industriellen Beziehungen eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte zur Folge haben. Eine Stärke CMEs liegt in der Bereitstellung von spezifischen Fertigkeiten, bei deren Vermittlung die berufliche Bildung eine große Rolle spielt. Bislang hat die Literatur sich vor allem mit den Unterschieden zwischen den industriellen Beziehungen in LMEs und CMEs befasst. Die Herausarbeitung von Unterschieden innerhalb von CMEs, besonders im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, ist bislang noch unerforscht.

Deutschland und die Niederlande sind „Coordinated Market Economies“: Sie unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Koordination im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. So gibt es in Deutschland z.B. in der beruflichen Ausbildung eine Zusammenarbeit zwischen

[3] HALL/SOSKICE (2001) sprechen im Rahmen ihres akteurszentrierten Institutionenansatzes von „liberal market economies“ und „coordinated market economies“. Während Unternehmen in „liberal market economies“ ihre wirtschaftlichen Aktivitäten vorrangig durch Marktkonkurrenz koordinieren, sind unternehmerische Aktivitäten in „coordinated market economies“ häufiger auch Ergebnis strategischer Interaktionen von Unternehmen und anderer Akteure wie z.B. dem Staat und Gewerkschaften (HALL 2006, 183f.).

den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, in der beruflichen Weiterbildung fehlt eine solche Kooperation. Hingegen gibt es in den Niederlanden eine tarifliche Zusammenarbeit der Interessensvertretungen sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung.

Zusammenfassend können folgende systemische Charakteristika kollektiver beruflicher Bildungssysteme in Coordinated Market Economies (CMEs) identifiziert werden:

Die Unternehmen sind in den Prozess der Aus- und Weiterbildung eingebunden (firm involvement), darüber hinaus nehmen die intermediären Assoziationen (Kammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) eine zentrale Rolle im beruflichen Bildungssystem ein. Anders als in den Niederlanden, wo das System der industriellen Beziehungen relativ zentralistisch und der Staat an der nationalen Tarifpolitik aktiv beteiligt ist (begrenzte Tarifautonomie), werden in dem eher dezentralen System der industriellen Beziehungen in Deutschland Tarifvereinbarungen ausschließlich von den Tarifparteien in den jeweiligen Tarifbereichen geschlossen (Tarifautonomie). Während in Deutschland eine gesetzlich festgelegte Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der beruflichen Ausbildung besteht, kooperieren sie in der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse (segmentiertes System der beruflichen Weiterbildung). In den Niederlanden arbeiten Staat und Sozialparteien auf der Grundlage allgemeingültig erklärter tariflicher Vereinbarungen sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der Weiterbildung zusammen (kooperatives System der beruflichen Weiterbildung).

Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung in den Niederlanden bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Ihre Entstehung ist letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahre. Auf Grundlage eines Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Rahmenbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmt. Hingegen führte der ökonomisch-technologische Strukturwandel in Deutschland nur in wenigen kleinen Branchen zu umlagefinanzierten Tariffonds, die - ähnlich wie in den Niederlanden - meist durch Verzicht, z.B. auf eine Erhöhung des Urlaubsgeldes, finanziert wurden. Dort wo Tariffonds existieren, haben sie teilweise eine lange Tradition und sind von den Sozialparteien weitgehend akzeptiert. Sie tragen gerade in klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen wie z.B. im Gerüstbaugewerbe dazu bei, die Qualifizierung von Fachkräften nicht nur als einzelbetriebliches Problem, sondern auch als Herausforderung für die gesamte Branche zu erkennen. Das Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe zeigt, dass Tariffonds Qualifizierungen von Un- und Angelernten im Rahmen eines regulären Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen. Im Gegensatz zur staatlichen Arbeitsmarktförderung setzen die Qualifizierungsmaßnahmen nicht erst bei drohender Erwerbslosigkeit oder bei deren Eintritt oder bei Kurzarbeit ein. Gleichzeitig werden die Kosten von allen Unternehmen der Branche getragen, ohne dass eine staatliche Förderung erforderlich ist. Am Beispiel der Sozialkasse wird deutlich, dass Tariffonds zur überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung ein erhebliches arbeitsmarktpolitisches Potenzial beinhalten. Allerdings wird dieses auch im Gerüstbaugewerbe noch unterschätzt und zu wenig ausgeschöpft.

Grundsätzlich müssen bei dem Vergleich der beiden Länder die Beziehungen und Aushandlungsprozesse der Mikroebene (zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsvertretungen), der Mesoebene (zwischen sektoral organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) sowie der Makroebene (zwischen den Sozialpartnern und den für sie wichtigen staatlichen Instanzen) unterscheiden werden (STREECK et al. 1987). Auf letzterer Ebene übernimmt der Staat regulative Funktionen, indem er den industriellen Beziehungen einen gesetzlichen Rahmen setzt (z.B. durch das Betriebsverfassungsgesetz, das Tarifvertragsge-

setz, das Mitbestimmungsgesetz und die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen). Hier unterscheiden sich das niederländische und das deutsche System: das niederländische ist korporatistischer angelegt als das deutsche. Letzteres wird als „duales System" der Interessenvertretung bezeichnet, weil die Arbeitnehmerinteressen einerseits durch die gesetzliche Interessenvertretung - d.h. in der Privatwirtschaft durch Betriebsräte, sofern solche aufgestellt werden, andererseits über Tarifverträge durch Gewerkschaften vertreten werden. Im Gegensatz zu den Niederlanden herrscht zwischen diesen Akteuren eine strikte Trennung der Kompetenzen.

Die prägende Bedeutung der institutionalisierten Kooperation von Staat und Sozialparteien beim Aufbau der Berufsbildungssysteme in Deutschland und den Niederlanden heben auch ASHTON et al. (2000) hervor. Sie bezeichnen sowohl das niederländische als auch das deutsche Berufsbildungssystem als korporatistische Modelle, deren ordnungspolitische Ausgestaltung der Ausbildungssysteme geprägt ist von einer ausgeprägt institutionalisierten Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften und einem meist am Konsens orientierten Ansatz. Dabei beziehen sich diese Gemeinsamkeiten vorrangig auf die ordnungspolitischen Prozesse und Akteure, die das Spannungsverhältnis von Qualifikationsbedarfen am Arbeitsmarkt und Angeboten der Erstausbildungssysteme dieser Länder bestimmen. ASHTON et al. (2000) weisen darauf hin, dass diese Beziehungen eine landesspezifische Historie haben und dynamisch zu sehen sind. Dabei berücksichtigen sie nicht, dass in den Niederlanden die betriebliche Lehrlingsausbildung, anders als in Deutschland, gegenüber dem schulischen Ausbildungssystem eher subsidiären Charakter hat. Auch ist die Kooperation der Sozialparteien bei der beruflichen Weiterbildung in Deutschland deutlich schwächer ausgeprägt als in den Niederlanden, mit der Folge, dass die Bedeutung von tariflichen Weiterbildungsfonds in beiden Ländern sehr unterschiedlich ist[4].

Stärker noch als in der beruflichen Erstausbildung sind Differenzen in den Teilsystemen der beruflichen Weiterbildung ausgeprägt. Für eine systemische Betrachtung der Weiterbildung ist es wichtig die Voraussetzungen für Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren genauer zu betrachten. Nationale Weiterbildungssysteme lassen sich einteilen, ob sie eher kooperativ oder eher segmentiert ausgerichtet sind (MORAAL, 2007). Kooperationen basieren im Allgemeinen auf Beziehungen und Kommunikation, wobei sie im Unterschied zu z.B. losen sozialen Netzwerken häufig auf Kontrakten (als Selbstverpflichtung) beruhen. Ihr Ziel ist es, durch Austausch und Koordination von Ressourcen die Realisierung von Strategien der Kooperationspartner zu fördern und Hilfen sowie Unterstützung zu mobilisieren. Die Beteiligten erhoffen sich durch die Kooperation wechselseitigen Nutzen. Je nach Kooperationsfeld können damit recht unterschiedliche Erwartungen und Kooperationsgegenstände tangiert sein. Bei Unternehmenskooperationen steht durch Ressourcenteilung die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, z.B. durch gemeinsame Werbung, im Vordergrund. All diese Kooperationen haben gemeinsam, dass sie auf Vertrauen basieren und dass die Austauschbeziehungen dauerhaft, zweckgerichtet und auf Reziprozität ausgelegt sind.

Bezogen auf die berufliche Weiterbildung können nach SAUTER (1989) grundsätzlich drei Teilbereiche identifiziert werden:

- die betriebliche Weiterbildung,
- die individuelle berufliche Weiterbildung und
- die Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

[4] Zur Kritik des Unschärfeniveaus der „Varieties of Capitalism"-Ansätze vgl. ARTUS (2010, 320ff.)

In den Niederlanden sind die Akteure – Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger – in ein komplexes System *kombinierter Verantwortlichkeiten* für die berufliche Weiterbildung eingebunden. Dagegen ist berufliche Weiterbildung in Deutschland stark segmentiert. Die Verantwortlichkeiten für die berufliche Weiterbildung liegen bei den jeweiligen Akteuren:

- die öffentliche Hand ist verantwortlich für die Weiterbildung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die *Unternehmen* für die betriebliche Weiterbildung und
- die *Individuen* für ihre eigene berufliche Weiterbildung.

Unternehmen, Individuen und die öffentliche Hand (insbesondere Bund, Länder bzw. die Bundesagentur für Arbeit) verbinden mit beruflicher Weiterbildung nicht immer die gleichen Ziele. Für die *Unternehmen* stehen die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund (vgl. Arbeitspaket 3). *Individuen* streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen (vgl. Arbeitspaket 1). Das Interesse des *Staates* an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktprobleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit (vgl. Arbeitspaket 2).

Die institutionelle *Segmentierung* der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für die Koordination und Kooperation in der Weiterbildung. Bislang ist die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland nur punktuell und im Wesentlichen in Form von Dienstleistungsbeziehungen etabliert, z.B. als Qualifizierungsberatung oder durch das Angebot unternehmensspezifischer Kurse (ILLER/SIXT 2004).

4 Kooperation in der tariflichen Weiterbildungspolitik

4.1 Sozialer Dialog

Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 wird in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und deren Rahmenbedingungen abgeschlossen haben. „Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner und Sozialpartner zur Umsetzung von bestehenden Qualifizierungstarifverträgen“ oder Unternehmen, die in den Regelungsbereich dieser Verträge fallen. Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument für die Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben (BMAS 2009). In der Regel werden hierbei zwischen den Sozialparteien Qualifizierungsvereinbarungen getroffen. 4.2 Systemischer Vergleich tariflicher Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

Eine vergleichende Länderanalyse von TRAMPUSCH / EICHENBERGER (2011, 18) identifizierte fünf Bedingungen, die die Entwicklung eines überbetrieblichen Weiterbildungssystems auf tariflicher Grundlage begünstigen:

- Das Vorhandensein einer unterstützenden und fördernden Rolle des Staates;
- die Bereitschaft kleiner Unternehmen und ihrer Organisationen zum Abschluss sektoraler Qualifizierungstarifverträge;
- die Bereitschaft der Gewerkschaften, tarifliche Qualifizierungstarifverträge abzuschließen statt rechtliche Regelungen zu bevorzugen;
- die kollektive Bereitschaft der Sozialparteien die Qualifizierung in die Lohnverhandlungen aufzunehmen sowie
- das Vorhandsein einer Konsens- und Kooperationskultur zwischen den Sozialparteien.

In Anlehnung daran sollen im Folgenden zunächst für die Niederlande und anschließend für Deutschland *Akteure, Reichweite, Finanzierung, Spektrum der Aktivitäten* und *Akzeptanz* tariflicher Weiterbildungspolitik dargestellt werden. Zum Verständnis der institutionellen Ausgestaltung der Tariffonds, ihrer Akzeptanz und Wirksamkeit wird einleitend jeweils auch die *Genese* der Tariffonds in beiden Ländern beschrieben.

4.2.1 Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden: O&O Fonds

Genese

In den Niederlanden hatte die Weiterbildung innerhalb des Bildungssystems traditionell keinen besonderen Stellenwert. Als Folge der rezessiven Phase in den Niederlanden Ende der 1970er und zu Anfang der 1980er Jahre stieg die Langzeitarbeitslosigkeit stark an. Die niederländische Regierung unternahm in dieser Periode eine Vielzahl von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Zahlreiche Gesetze wurden in kurzen Abständen erlassen. Die niederländische Arbeitsverwaltung wurde unter Beteiligung der Sozialparteien privatisiert und ein neues Gesetz zur Regelung der Erwachsenenbildung, 'Gesetz Ausbildung und berufliche Bildung', wurde eingeführt. Weiterhin vereinbarten seit Mitte der 1980er Jahre die niederländischen Sozialparteien immer mehr Tarifverträge mit Weiterbildungsklauseln, die eine aktive Beschäftigungspolitik unterstützen sollten.

Dabei knüpften die Sozialparteien an existierende tarifliche Vereinbarungen an. Diese Tarifverträge beinhalteten seit den 1960er Jahren sukzessive immer mehr Regelungen, die über die tariflichen Regelungen von Löhnen hinausgingen und gewisse Freiräume (loonruimte) einschlossen. Die Unternehmer zahlten 10 Gulden pro Arbeitskraft in einen sektoralen Finanzierungstopf („loontientje"), wovon u.a. Qualifizierungsmaßnahmen finanziert wurden. Anfang der 1980er Jahre wurden Tarifverträge vereinbart, die einen politischen Tausch zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften beinhalteten: Im sogenannten „Akkoord van Wassenaar" (HASSEL 1998) wurde eine restriktive Lohnentwicklung im Tausch für nichtlohnbasierte Zugeständnisse vereinbart. Mitte der 1980er Jahre entstanden daraus die Sozialfonds. Als eine Form der Sozialfonds wurden die O&O Fonds eingerichtet (TRAMPUSCH 2004). Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, wurde in den Tarifverhandlungen eine Beziehung zwischen Entlohnung und Qualifizierung hergestellt. Während die Qualifizierung finanziell gestärkt wurde, stiegen die Lohnkosten nur gering an. Der Staat wollte in diesen Jahren vor allem das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen fördern. Eine Branche konnte jedoch unterstützt werden, wenn die Förderung über einen Branchenfonds an die Unternehmen verteilt wurde. Dies führte einer stark ansteigenden Zahl von Fonds. Der älteste Fonds stammt allerdings aus dem Jahre 1947. Die

überwiegende Mehrzahl der Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden, davon vier zwischen 1980 und 1990 sowie vier zwischen 1990 und 2000. Diese Fonds können verschiedene Formen der Zusammenarbeit beinhalten: Bildungsnetzwerke, gemeinsame Bildungspolitik, Bildungsvereinbarungen, Regelungen zur Steuerung von Bildungsangebot und -nachfrage, Finanzierungslösungen usw. In vielen Wirtschaftszweigen wurden spezielle Fonds für berufliche Erstausbildung und Weiterbildung (O&O Fondsen = Ausbildungs- und Entwicklungsfonds) vereinbart. (WATERREUS 1997; 2002; STICHTING VAN DE ARBEID 2002; MOOIJ/HOUTKOOP 2005; DONKER VAN HEEL ET AL. 2008).

Akteure

Grundsätzlich gilt für die berufliche Bildung in den Niederlanden, dass die berufliche Erstausbildung in der Verantwortung der Regierung und die betriebliche Weiterbildung in der Verantwortung der Sozialparteien liegen. Die staatliche Einflussnahme auf die berufliche Weiterbildung ist nicht sehr groß und erfolgt eher indirekt über die Festlegung von Rahmenbedingungen sowie eine zentralstaatliche Förderung (z.B. ESF-Mittel). Verantwortlich für die Umsetzung betrieblicher Weiterbildung sind die Unternehmen bzw. die Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Es gibt, im Vergleich z.B. zu Frankreich, keine nationale Gesetzgebung über die betriebliche Weiterbildung. Die Tarifverträge mit den ausgehandelten Sozial- und Bildungsfonds werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemeinverbindlich erklärt.

Die nationale Politik in den Niederlanden zielt zunehmend darauf ab, die Verantwortungen auf die regionalen und lokalen Behörden zu verlagern. Im Gesetz 'Bildung und Berufsbildung' und im 'Arbeitsförderungsgesetz' haben die regionalen Behörden und Instanzen mittlerweile eine zentrale Position inne. Auf regionaler Ebene sind die ROC's (regionale opleidingscentra = Regionale Berufsbildungszentren), die lokalen Arbeitsverwaltungen und auch die Unternehmen die wichtigsten Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Sie werden mit nationalen (Wirtschaftsministerium, Branchen-Fonds) und/oder europäische Mitteln (Europäischer Sozialfonds ESF) ko-finanziert. In einigen Fällen wurden Fonds auf regionaler Ebene entwickelt, von denen sich die meisten auf eine Branche beziehen (Branche-Region-Kombinationen).

Reichweite

1997 gab es 72 Branchenfonds (WATERREUS 1997). 40 der 66 damals untersuchten Branchenfonds haben Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung unterstützt und durchgeführt. Diese Branchenfonds erfassten 1997 1,5 Millionen Beschäftigte und verfügten über Einnahmen in Höhe von 300 Millionen Euro, davon wurden 100 Millionen Euro für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung verwendet. Bis 2002 stieg die Zahl der Branchenfonds auf 99 und erreichte damit mehr als 40% aller Beschäftigten – ungefähr 2,5 Millionen (WATERREUS 2002). Mitte 2007 gab es 140 Branchenfonds, von denen die übergroße Mehrheit an einen Tarifvertrag gebunden war. Die Anzahl der Fonds unterliegt erheblichen Schwankungen. Es werden neue gegründet, es kommt zu Fusionen und manchmal wird ein Fonds eingestellt. Es gibt große und kleine Fonds: Große Fonds existieren in den Branchen Metall, Bau und Bildung; kleine in Branchen wie dem Taxigewerbe, den Rettungsdiensten und im zahnmedizinischen Bereich für die Assistentenberufe. Von den 6,9 Millionen Beschäftigten in den Niederlanden fallen zurzeit insgesamt 5,9 Millionen – das entspricht 86% – in die Zuständigkeit eines O&O Fonds.

Finanzierung

Zu den Aufgaben der O&O Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Die bei weitem wichtigste Finanzierungsquelle der O&O Fonds bilden die Abgaben der Unternehmen der jeweiligen Branche. In 2005 lagen diese bei durchschnittlich 0,67% der Lohnsumme. Zwischen und innerhalb der Branchen treten dabei große Unterschiede auf. So variiert in der Metallverarbeitungsbranche der für das Jahr 2010 geltende Prozentsatz zwischen 0,15% für die Subbranche „Tankstellen und Autowaschanlagen" und 1,0% für die Subbranche der „Technischen Installationsbetriebe". Die Prozentsätze werden im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt und festgelegt. Eine zweite Finanzierungsquelle stellen die staatlichen Fördermittel dar. Dabei handelt es sich fast immer um eine zeitlich befristete Förderung. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise Projektförderungen zur Verbesserung einer altersgerechten Personalpolitik sowie Mittel zur Förderung des Gesundheits- und Arbeitsschutz. Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite legen hierbei in Vereinbarungen die Anforderungen fest, denen ein sicheres und „gesundes" Arbeitsumfeld genügen muss. Eine dritte Finanzierungsquelle sind die Mittel des ESF. Diese Gelder werden, zumindest soweit es dabei um Projekte in Branchen und Unternehmen handelt, über die O&O Fonds beantragt und verwaltet. Das niederländische Arbeits- und Sozialministeriums veröffentlicht in regelmäßigen Abstanden einen Bericht über die abgeschlossenen und allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge. Für 2010 wurden die Einnahmen, Ausgaben und Reserven der O&O Fonds von 56 allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst, die über 10.000 Beschäftigte umfassen.).

Nach den jüngsten Berechnungen des Niederländischen Statistischen Amtes (CBS) auf der Basis von den CVTS4-Ergebnissen wurden in den Niederlanden schätzungsweise 1,7 Mrd. für die betriebliche Weiterbildung ausgegeben (CBS 2012, 26). die Einnahmen der dieser Fonds betrugen im Jahr 2010 € 444,3 Mio. Die Reserven aus Vorjahren betrugen € 473,0 Mio. Die Ausgaben lagen bei € 529,5 Mio. 52% der Ausgaben (€ 275 Mio) wurden für die berufliche Aus- und Weiterbildung ausgegeben[5] (vgl. MINSOZW 2011, 43 – 44)

Spektrum der Aktivitäten

Die O&O Fonds können für die Finanzierung unterschiedlicher Aktivitäten in den Branchen genutzt werden, so z.B. für Information, Forschung, Beschäftigung von Arbeitslosen sowie Aus- und Weiterbildung. Manchmal sind die O&O Fonds nur für die Aus- und Weiterbildung gedacht. In anderen Fällen werden auch andere Sozialleistungen aus den Branchenfonds finanziert. In den Branchen Landwirtschaft, metallverarbeitende Industrie, Druckindustrie, Baugewerbe, Metall-Industrie, Transport und Kommunikation gibt es solche speziellen O&O Fonds. Manchmal existieren die O&O Fonds auch nur für bestimmte Subbranchen (z.B. für das KFZ-Handwerk). Weiterhin sind die sektoralen Bildungsfonds ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen.

Das Problem der meisten Bildungsfonds in den Anfangsjahren war, dass vor allem die Klein- und Mittelunternehmen sie nicht nutzten. Ende der 1990er Jahre wurde der besondere Förderbedarf der Klein- und Mittelunternehmen von den meisten Branchenfonds stärker berücksichtigt. In der Folge sind das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsteilnahme in den Niederlanden, besonders auch in den Klein- und Mittelunternehmen, stark gestiegen

[5] Die übrigen Ausgaben dienten der Finanzierung von Beschäftigungsmaßnahmen (8%), Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (5%) sowie sonstige tarifspezifischen Maßnahmen (25%). Ein knappes Zehntel der Fondsausgaben entfiel auf die Fondsverwaltung und -infrastruktur (22 sektorale Forschungsinstitute).

(MEIJER 2010). 20% der Fonds zertifizieren ebenfalls arbeitsplatznahe Formen der betrieblichen Weiterbildung. In einigen Branchen wurden zusätzliche Fonds für spezifische Zielgruppen eingerichtet, wie z.B. Frauen, Langzeitarbeitslose, Arbeitnehmer/-innen ohne oder mit einer niedrigen Ausbildung oder ausländischer Herkunft. Der Schwerpunkt der O&O Fonds lag von Anfang an auf der Qualifizierung von Beschäftigter und dort liegt er noch heute. Im Laufe der Zeit kamen weitere Themen hinzu - z.B. Finanzierung von Kinderbetreuung (MEIJER 2010).

Akzeptanz

Die O&O Fonds schaffen Anreize für Arbeitgeber/-innen, in Bildung zu investieren. Durch die umlagefinanzierte Ausgleichsregelung beteiligen sich alle Unternehmen an der Finanzierung der Qualifizierung, auch diejenigen, die ihre Beschäftigten nicht weiterbilden,. Bildungsaktive Unternehmen erhalten für ihre Ausgaben eine finanzielle Kompensation. Die Sozialparteien nutzen verschiedene Möglichkeiten, um eine Teilnahme an Bildung zu stimulieren. Diese umfassen:

- Die Verpflichtung zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;
- das Recht auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub während der Teilnahme;
- eine Übernahme der Kurskosten, die bei der Teilnahme entstanden sind, durch das Unternehmen;
- Institutionalisierung regelmäßiger Mitarbeitergespräche;
- Vereinbarungen über Funktion und Stellung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach erfolgreicher Teilnahme;
- die Sicherung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung für die jeweilige Branche.

Die O&O-Fonds sind in den Niederlanden umstritten. Drei Hauptkritikpunkte werden immer wieder erwähnt (MEIJER 2011).

O&O Fonds nehmen zu viel ein und geben zu wenig aus:
Die Einnahmen eines O&O Fonds sind faktisch garantiert – es sei denn, dass die Lohnsumme im betreffenden Sektor stark sinkt. Werden jedoch keine Projekte durchgeführt oder wird kein Geld für Qualifizierungsmaßnahmen beantragt, können die Mittel nicht oder nur teilweise verausgabt werden. So hatten um das Jahr 2000 herum viele der Fonds große Reserven aufgebaut. Inzwischen sind diese Reserven verschwunden und die Mehrzahl der Fonds hält eine Mindestreserve in Höhe der erwarteten Ausgaben pro Jahr bereit. Dies wurde erreicht, indem man gezielter die Unternehmen angesprochen hat, sowohl was die berufliche Qualifizierung und den Einsatz von Bildungsberatern betrifft, als auch im Hinblick auf die Definition eines breiteren Aufgabenspektrums und durch Anpassungen bei der Höhe der Umlage, die die Unternehmen in Form eines Teils der Lohnsumme an die O&O Fonds abführen müssen.

Ein O&O Fonds hat nur die eigene Branche im Blick:
Hauptziele der Fonds sind es, die Arbeitsbedingungen, die Qualifizierung und den Arbeitsmarkt in der eigenen Branche zu verbessern. Die künftige Situation wird etwas komplizierter sein, da es immer mehr Berufe gibt, die an der Schnittstelle zwischen zwei Branchen liegen. Es wird daher häufiger eine Kooperation zwischen mehreren Branchenfonds angestrebt (intersektorale Vereinbarungen).

4.2.2 Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland

Genese

Tarifvereinbarungen, die in Deutschland Fragen der Qualifizierung regeln, reichen bis in die 1960er Jahre zurück. Studien und Einschätzungen zur Entwicklung dieser tariflichen Regelungen zeigen auf, dass diese sich auch in Reaktion auf den technologisch-ökonomischen Strukturwandel und seiner branchenspezifischen Wahrnehmung innerhalb der jeweiligen Gewerkschaften verändert haben (BAHNMÜLLER /FISCHBACH 2006; BAHNMÜLLER /SCHMID /SEITZ 2001; BISPINCK 2001; KOHL 2000; FAULSTICH 2003). So sehen BUSSE/SEIFERT (2009) bis in die jüngste Zeit eine Entwicklung von „kontextbezogenen zu originären Weiterbildungsvereinbarungen". Diese Entwicklung ist nach BAHNMÜLLER (2002) dadurch gekennzeichnet, dass Qualifizierungsfragen in Tarifverträgen zunächst defensiv im Rahmen des Rationalisierungsschutzes behandelt werden, im Verlauf der Jahre aber zu Regelungen für eine „qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe" führen. Durch die Rezession 1992/93 wurde diese Entwicklung jedoch beendet und der 'Feuerwehrcharakter' von Weiterbildung stand wieder im Vordergrund (BAHNMÜLLER 2002, 39). BISPINCK (1992; 2001) entwickelt bei seiner Systematisierung der tariflichen Regelungen einen mehrdimensionalen Ansatz, indem er vier inhaltliche Regelungsansätze hervorhebt. Hiernach erfolgen die tariflichen Regelungen zur Qualifizierung im „großen und ganzen" in Verbindung mit Entgelt, mit dem „technisch-organisatorische(r)n Wandel (Rationalisierung)", „als Mittel der beruflichen Förderung" und „als Instrument der Beschäftigungssicherung" (BISPINCK 1992, 330).

Akteure

Anders als in den Niederlanden sind es ausschließlich die Tarifparteien und auf betrieblicher Ebene die Betriebsparteien (Arbeitgeberseite und die gesetzlichen Interessenvertretungen), die für die Vereinbarung und Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge zuständig sind. Während in den Niederlanden der Staat bei nationalen Tarifvereinbarungen beteiligt ist, führte in Deutschland gerade der „staatliche(r) Politikverzicht" (FAULSTICH 2003) in der Weiterbildung dazu, dass die Gewerkschaften ihre weiterbildungspolitischen Forderungen vermehrt in Tarifverhandlungen einbrachten.

Die betriebsspezifische Umsetzung der tariflichen Qualifizierungsregelungen ist Aufgabe der Betriebsparteien in den einzelnen Unternehmen und erfordert meist eine zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsräten auszuhandelnde Betriebsvereinbarung. Zur Unterstützung der betrieblichen Akteure legt ein Teil der tariflichen Vereinbarungen fest, z.B. in der Chemieindustrie oder in der Metallindustrie Baden-Württembergs, dass paritätisch verwaltete Institutionen – wie z.B. die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) oder die Agentur Q in der Metallindustrie – informieren, beraten, aber auch Weiterbildungskonzeptionen entwickeln können. Die Praxis zeigt, dass diese paritätischen Einrichtungen den Tarifparteien einen institutionellen Rahmen bieten, um ungeachtet der bestehenden Interessenunterschiede im Bereich der Weiterbildung zu kooperieren. Gleiches gilt für tarifliche Qualifizierungsvereinbarungen, die eine tarifliche Umlagefinanzierung beinhalten und hierbei den Aufbau paritätisch verwalteter Tariffonds festschreiben.

Reichweite

Laut Berichtssystem Weiterbildung für das Jahr 2003 haben ungefähr 409.000 Erwerbstätige von tariflichen Regelungen zur Weiterbildung profitiert (KUWAN ET AL 2006, 341/344). BAHNMÜLLER/HOPPE (2011) gehen davon aus, dass insgesamt etwa 5 Mio. Beschäftigte in den Geltungsbereich der Qualifizierungstarifverträge fallen, die in den in den letzten Jahren ver-

einbart wurden. Deutlich geringer ist der Geltungsbereich umlagefinanzierter Tariffonds mit knapp 100.000 Beschäftigten.

Der jüngste Weiterbildungsfonds wurde von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im Jahr 2011 mit der USG People Germany Tochter Technicum, einem Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche, ausgehandelt (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2). Die Tarifparteien der chemischen Industrie folgten damit der Empfehlung der EXPERTEN-KOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (2004), die tarifliche Weiterbildungsfonds für den Bereich der Leiharbeit als sinnvoll erachtete. Der hierzu gegründete Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e.V. wird von Personaldienstleistungsbetrieben, Entleihbetrieb und Beschäftigtendurch ein Umlageverfahren finanziert. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung hatte der Fonds seine operative Tätigkeit jedoch noch nicht aufgenommen. Auch in der Miederindustrie trat Anfang 2012 eine Tarifregelung für einen Finanzierungsfonds in Kraft, die allerdings auf früheren Regelungen der Textilindustrie basiert. In der *Branche Textil Service* trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“ (IG METALL/INDUSTRIEVERBAND TEXTIL SERVICE, 2008)Im Jahr 2008 wurde in der chemischen Industrie ein Demografiefonds vereinbart. Sein Verwendungszweck liegt zwar in erster Linie im Bereich der Alters- und Berufsunfähigkeitsversorgung, in der Verbindung mit Langzeitkonten ist jedoch auch hier eine Fondsnutzung für Qualifizierungszwecke möglich. Ein Jahrzehnt davor wurde im Jahr 1997 der Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der *Textil- und der Bekleidungsindustrie* vereinbart. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags waren die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds.

Wenige Jahre zuvor vereinbarten auch die für Land- und Forstwirtschaft zuständigen Tarifparteien einen tariflichen „Qualifizierungsfonds“. Die Besonderheit dieses Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten, die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten. Mit Datum vom 10.11.2006 wurde der Qualifizierungsfonds der Land- und Forstwirtschaft e.V. (QLF) schließlich liquidiert und danach nur noch in regionalspezifischen Tariffonds in den Bundesländern Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hessen weitergeführt. Die Gründe, warum sich die anderen Regionen aus der Fondsregelung zurückgezogen haben, ließen sich bei den Tarifparteien nicht mehr ermitteln.

Auf die längste Tradition blickt die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe zurück. Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell bereits im Jahr 1981. Aus dieser Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Fortbildung finanziert.

Tabelle 1: Tarifliche Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland

Textil- und Bekleidungsindustrie	***Land- und Forstwirtschaft***	***Gerüstbaugewerbe***	***Chemieindustrie***
Im Wirtschaftsbereich Textil und Bekleidung haben sich die Tarifparteien von drei kleinen Branchen auf überbetriebliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung geeinigt. • *Miederindustrie* Zu Beginn des Jahres 2012 trat die neu verhandelte Tarifvereinbarung zur überbetrieblichen Fondsfinanzierung der Weiterbildung in der Miederindustrie in Kraft. Erstmals wurde dieser Tariffonds im Jahr 1963 ausgehandelt und seitdem immer wieder verlängert. Die Arbeitgeberseite verpflichtet sich einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohn- und Gehaltssumme (3,4%) in einen Fonds zur Altersversorgung, Bildung u. Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen einzuzahlen. • *Textil Service* In der Branche Textil Service trat im Jahr 2009 ein Tarifvertrag in Kraft, bei dem der Industrieverband Textil Service – intex – e.V. und die IG Metall übereinkamen, „die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie die Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern“. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich zu diesem Zweck, jährlich 35 Euro je Beschäftigten an einen Verein zur Verwaltung des Tariffonds abzuführen. • *Textil- und Bekleidungsindustrie* Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten trat im Jahr 1997 in Kraft. Zentrale Elemente dieses Tarifvertrags sind die Regelung eines individuellen Weiterbildungsanspruchs für die Beschäftigten bei gleichzeitiger Begrenzung des jährlichen Anspruchs auf maximal zwei Prozent der Belegschaft und die Einführung eines paritätisch verwalteten Bildungsfonds. Die Fondsmittel stehen jeweils zur Hälfte für arbeitgeberseitig- und für arbeitnehmerseitig veranlasste Weiterbildung zur Verfügung. (BAHNMÜLLER/ JENTGENS 2005)	Im Jahr 2001 vereinbarten die Tarifparteien der *Forstwirtschaft in Niedersachsen* und der *Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein und Hessen* die Errichtung von Qualifizierungsfonds. Die Modalitäten dieser regionalen Tariffonds basieren auf dem für das ostdeutsche Tarifgebiet Mitte der 1990er Jahre vereinbarten tariflichen „Qualifizierungsfonds“ der Land- und Forstwirtschaft, der jedoch zwischenzeitlich liquidiert wurde. Die Besonderheit dieses eingestellten Fonds bestand darin, dass über ihn Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, die sich auch an ehemalige Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft richteten und die eine Wiederaufnahme der land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit anstrebten.	Der finanziell bedeutendste Tariffonds mit langer Tradition stellt die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe dar (Berger et al. 2012). Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbau-gewerbes vereinbarten dieses tarifliche Fondsmodell im Jahr 1981. Aus der Sozialkasse werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen einschließlich der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung finanziert. Förderfähig sind nach Tarifvertrag dieser Branche nur die Fortbildungslehrgänge zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer, zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung und zur Abschlussprüfung Gerüstbauer / Gerüstbauerin gemäß §45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz.	Der jüngste Weiterbildungsfonds wurde von der IG BCE im Jahr 2011 mit der USG People Germany Tochter Technicum ausgehandelt. Der hierzu gegründete Verein Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e.V. wird von Personaldienstleistungsbetrieben, Entleihbetrieb und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern durch ein Umlageverfahren finanziert. Die Basis sind 2 Prozent der Bruttolohnsumme. Personaldienstleister und Entleihbetrieb tragen je 0,8 Prozent, die Beschäftigten 0,4 Prozent. Die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die individuelle Weiterbildung ist unabhängig von den eingezahlten Beträgen
Die Nutzung der hier aufgeführten Tariffonds ist weder im Gerüstbau noch bei den Fonds der Textilbranchen auf die alleinige Weiterbildungsfinanzierung fokussiert. Sie dient teilweise auch der Ausbildungsfinanzierung sowie der Förderung anderer tariflich festgelegter Sozialleistungen (BERGER et al. 2012).			

Tabelle 2: Eckdaten tariflicher Branchenfonds zur Weiterbildungsfinanzierung für das Jahr 2011

	Textilbranche				***Land- und Forstwirtschaft*** *a)*		***Gerüstbaugewerbe***
	Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie		*Tarifvertrag zur Sicherung u. Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit u. zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service*	*Tarifvereinbarung über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie*	*Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein*	*Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft Niedersachsen*	*Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Angaben für 2010)*
	arbeitgeberseitig	*arbeitnehmerseitig*					
Anzahl der tarifgebundenen Unternehmen	*357*	*372*	*15*	*3*	*1.802*	*ca. 300*	*2.864*
Arbeitnehmer im Tarifbereich	*49.301*	*41.107*	*10.691*	*1.746*	*4.467*	*k. A.*	*20.000*
Tarifliche Beitragsregelung	*Jährliche Pauschale von 12,50 € pro Beschäftigten, denen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird*		*35,- € je Beschäftigten pro Jahr* [b)]	*3,4% der jährlichen Bruttolohn- u. Gehaltssumme* [b)]	*Monatlicher Beitrag von 5,11 € je Arbeitnehmer/-in, 70% trägt die Arbeitgeberseite und 30% die Arbeitnehmerseite* [c)]	*Monatlicher Beitrag: 5,- € für die Arbeitgeberseite pro Beschäftigten und 3,- € für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer*	*2,5% der Bruttolohnsumme für Aus- und Fortbildung*
Weiterbildungsbudget 2010 Gesamt (inkl. Mittel aus Vorjahren)	*539.770 €*	*511.573 €*	*534.600 €*	*198.000 €*	*190.000 €*	*ca. 35.000 €*	*10.200.000 €* [d)]
Genutzte Mittel	*353.723 €*	*249.293 €*	*234.356 €*	*198.000 €*	*155.000 €*	*k. A.*	*1.760.000 €*
Anzahl der Unternehmen, die Fondsmittel beansprucht haben	*102*	*k.A.*	*11*	*3*	*k.A.*	*28*	*160*
Anzahl der Arbeitnehmer/-innen, die den Fonds beansprucht haben	*972*	*314*	*723*	*272*	*580*	*43*	*281*

Quelle: Auskünfte der Fondsverwaltungen

Anmerkungen:
a) Für den Tariffonds der Land- und Forstwirtschaft Hessen lagen keine Angaben vor
b) Beiträge werden für Altersversorgung, Bildung, Kur und Erholungsmaßnahmen genutzt, es besteht eine Vorteilsregelung für IG-Metall-Mitglieder.
c) In der Regel tragen die Arbeitgeberseite den Gesamtbeitrag.
d) Für berufliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehender Betrag.

Finanzierung

Bei der Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge kamen die Tarifparteien überein, dass betriebliche Weiterbildung einzelbetrieblich von der Arbeitgeberseite zu finanzieren ist, während bei persönlicher Weiterbildung die Beschäftigten die Kosten zu tragen haben. Tarifliche Regelungen zur Einrichtung umlagefinanzierter Weiterbildungsfonds stellen eher die Ausnahme dar. Sie wurden in den kleineren Branchen des Gerüstbaugewerbes, der Textil- und Bekleidungsindustrie und bestimmten Tarifregionen der Land- und Forstwirtschaft geschlossen (BERGER/HÄUSELE/MORAAL 2012).

Der Anspruch, Weiterbildung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamte Branche anzusehen, wird von den bestehenden Tariffonds unterschiedlich eingelöst. So wurde bei der Umsetzung des Qualifizierungsvertrags in der Textil- und Bekleidungsindustrie von Arbeitgeberseite darauf verzichtet, „die Mittel auf Projekte und Maßnahmen zu lenken, die darauf ausgelegt sind, den künftigen Qualifikationsbedarf der Branche zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu konzipieren und zu realisieren“ (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005; S. 92). Hingegen verfolgt die Gewerkschaftsseite durchaus das Ziel den branchenspezifischen Qualifikationsbedarf zu klären. Inwieweit der tarifvertragliche Finanzierungsfonds hierzu beitragen kann, scheint jedoch noch nicht festzustehen (BAHNMÜLLER/JENTGENS 2005; S. 93).

Die Orientierung am branchenspezifischen Qualifikationsbedarf war ein zentraler Regelungsgegenstand des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Gerüstbaugewerbe. „So vereinbarten die Tarifparteien in dem Tarifabkommen nicht nur die Finanzierungsmodalitäten, sondern auch die Fortbildungsmaßnahmen (wie z.B. geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer), die über den Tariffonds gefördert werden sollten“ (BERGER ET. AL. 2012, S. 52). Einen branchenspezifischen Aspekt hat auch der Tariffonds in der Forstwirtschaft Niedersachsens bzw. in der Land- und Forstwirtschaft Schleswig-Holsteins. Hierüber werden nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Weiterbildung der Arbeitnehmer/-innen gefördert, die in der Branche beschäftigt *waren* und eine forstwirtschaftliche Tätigkeit fortsetzen wollen (BERGER ET. AL. 2012, S. 51).

Der zentrale Ansatz eines tariflichen Branchenfonds zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung beruht auf der Entkopplung der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung von der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. So zahlen alle Unternehmen, die einem solchen Tarifvertrag unterliegen, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme oder einen festen Beitrag pro Beschäftigten in einen meist von beiden Tarifparteien paritätisch verwalteten Fonds ein. Aus diesem Fonds können Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, ihre Kosten refinanzieren. BAHNMÜLLER (2009) hebt drei Vorteile der tariflichen Fondsfinanzierung hervor. So ermöglichen Tariffonds eine Weiterbildungsfinanzierung unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und der aktuellen wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens, wenn gleich die Beitragszahlung an die Beschäftigtenzahlen in der jeweiligen Branche gekoppelt sind und die Höhe der zur Verfügung stehenden Fondsmittel somit auch von der aktuellen Wirtschaftslage abhängig ist. Durch die paritätische Beteiligung von Arbeitgeberseite und Gewerkschaften orientieren sich Finanzierungsentscheidungen weniger an betrieblichen Einzelinteressen, sondern mehr am Bedarf der gesamten Branche. In eher klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen entlasten Tariffonds gerade kleinere Einzelbetriebe nicht nur finanziell, sondern auch bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen. Das derzeit für Weiterbildung über Tariffonds verwaltete Mittelvolumen lässt sich dabei nicht genau beziffern, da es teilweise nicht nur für Weiterbildung, sondern auch für Ausbildung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer/-innen verwendet wird. Schätzungsweise standen im Kalenderjahr 2010 bzw. 2011 für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Fondsmittel in

Höhe von knapp 3,8 Mio. € zur Verfügung. Hiervon wurden in den betreffenden Branchen knapp 3 Mio. € zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigen ausgezahlt (vgl. Tabelle 2).

Spektrum der Aktivitäten

Das Spektrum der Aktivitäten, die über die Tariffonds finanziert werden, ist jedoch ähnlich wie in den Niederlanden nicht ausschließlich auf Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt. In der Miederindustrie wird der Fonds auch zur Finanzierung der „Altersversorgung, Bildung sowie Pflege und Förderung der Gesundheit aller Arbeitnehmer der Betriebe die der Arbeitsgemeinschaft der der Miederindustrie angehören“ verwendet (vgl. Tarifvereinbarung vom 23. Nov. 2011). Auch im Gerüstbaugewerbe finanziert die Sozialkasse neben den Kosten für die betriebliche Aus- und Weiterbildung auch weitere tarifvertraglich festgelegte Leistungen für die im Gerüstbau Beschäftigten, wie z.B. Urlaubsgeld, Lohnausgleich und Überbrückungsgeld.

Akzeptanz

Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen sind nicht neu. Weiterbildung wurde dabei in einzelnen Tarifbereichen meist zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei Rationalisierungsmaßnahmen oder bei der Einführung von neuen Technologien geregelt. Erst im letzten Jahrzehnt wurden auch eigenständige Qualifizierungstarifverträge geschlossen. In der Regel beziehen sie sich auf bestimmte Branchen und/oder Regionen. Die Arbeitgeberverbände stimmen einer Fondslösung zur Weiterbildungsfinanzierung oft erst dann zu, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichten. Insofern handelt es sich bei Qualifizierungstarifverträgen immer um sogenannte „Kompensationstarifverträge“, da der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeberseite meist durch Verzicht der Arbeitnehmer/-innen kompensiert wird. Beim Tariffonds der Textil- und Bekleidungsindustrie nahmen diese z.B. eine geringere Steigerung ihres Urlaubsgeldes in Kauf. Tarifliche Fondsregelungen zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung bilden dabei jedoch die Ausnahme. Sie sind letztlich nur möglich, wenn es eine belastbare Flächen- bzw. Branchentarifbindung der Unternehmen gibt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass diese Tarifbindung rückläufig ist. So waren 2010 „hochgerechnet rund 34% der westdeutschen, aber nur 17% der ostdeutschen Unternehmen durch Branchentarifverträge gebunden“ (ELLGUTH /KOHAUT 2011). Für weitere zwei bis drei Prozent der Unternehmen gelten Firmentarifverträge.

In den Branchen, in denen Tariffonds eingerichtet sind, werden sie jedoch von den Tarifparteien weitgehend akzeptiert. „Die Steuerung der Fonds, die durchweg durch paritätisch besetzte Gremien erfolgt, scheint unkompliziert. Die Fonds funktionieren, das Handling ist eingespielt, Konflikte sind selten.“ (BAHNMÜLLER/HOPPE 2011, S. 7). Dennoch gelten sie bei den Arbeitgebern nicht als zukunftsweisendes Instrument zur Lösung des Finanzierungsproblems in der Weiterbildung (vgl. auch im Folgenden BAHNMÜLLER 2012). Diese ablehnende Haltung der Arbeitgeberseite führt dazu, dass auch die Gewerkschaftsseite wenig Anlass sieht, in dieser Richtung initiativ zu werden. Zumal in der Mehrzahl der Qualifizierungstarifverträge die einzelbetriebliche Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung arbeitgeberseitig festgeschrieben ist und hiermit im Interesse der Beschäftigten ein Kompromiss erzielt wurde, von dem die Gewerkschaft ungern wieder abrückt. Ferner ist zu bedenken, dass tarifliche Fondslösungen zur Weiterbildungsfinanzierung bislang oft erst dann zustande kamen, wenn die Gewerkschaften ihrerseits auf andere Forderungen verzichteten. Angesichts der in den letzten Jahren teilweise eingetretenen Reallohnverluste gilt ein derartiger Entgeltverzicht zugunsten der Weiterbildung den Gewerkschaftsmitgliedern derzeit als kaum vermittelbar. Der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik dürfte künftig eher in der Stärkung der Mitarbeiter- und Betriebsratsbeteiligung bei Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung,

bei der Stärkung der Weiterbildungsansprüche der Beschäftigten sowie in dem Ansatz liegen, Qualifizierungsfragen mit dem Entlohnungssystem zu verbinden.

4.2.3 Zusammenfassung: Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden

Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik
Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt zusammenfassend die spezifischen Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden.

Tabelle 3: Ausgestaltungsmerkmale der tariflichen Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden.

	Deutschland	**Niederlande**
Genese	Sozialpolitische Komponente + Qualifizierungsbedarf	Trade-off bei Tarifverhandlungen; Sozialpolitische Komponente
Akteure	Nur Sozialpartner in der Branche	Sozialpartner in der Branche und Staat
Reichweite	Nicht-systemisch; orientiert am spezifischen Qualifikationsbedarf kleiner Branchen mit klein- und mittelbetrieblicher Struktur	Weite Verbreitung der O&O Fonds, deshalb systemisch
Finanzierung	Vorrangig arbeitgeberfinanziert bei arbeitnehmerseitigem Verzicht auf andere tarifliche Leistungen	O&O Fonds werden fast immer durch Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3% der Lohnsumme)
Spektrum der Aktivitäten	Umfasst Aus- und betriebliche Weiterbildung sowie andere tarifliche Sozialleistungen	Umfassen Aus- und berufliche Weiterbildung (sowohl individuelle berufliche Weiterbildung, Weiterbildung für Arbeitslose und betriebliche Weiterbildung)
Akzeptanz	Auf staatlicher Ebene und Verbandsebene: Akzeptanz nur bei spezifischen Branchen (z.B. bei Leiharbeit); generelle Ablehnung bei Arbeitgeberverbänden, in großen Tarifbereichen auch bei Gewerkschaften geringe Priorität Unternehmen mit Fondsregelungen: Arbeitgeber/-innen: kritische Akzeptanz; Betriebsräte: befürwortende Akzeptanz.	Hohe Akzeptanz der O&O Fondsen in den Branchen

5 Poaching-Effekte und Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik

5.1 Poaching-Effekte in Deutschland

Wie schon im Arbeitspaket 3 des Abschlussberichtes dargelegt, konnten die Projektergebnisse für *Deutschland* keinen Beleg dafür anführen, dass Betriebe deswegen zu wenig in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, weil sie befürchten, dass aufwendig weiterqualifizierte Beschäftigte von anderen Betrieben abgeworben werden. Entsprechend lässt sich auch die Annahme, dass tarifliche Weiterbildungsfonds eine vermutete Unterinvestition in betriebliche Weiterbildung abmildern könnten, anhand der Projektergebnisse nicht bestätigen. Am Beispiel der umlagefinanzierten Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe konnte jedoch gezeigt werden, dass branchenspezifisch geregelte Umlageverfahren andere Vorteile haben (vgl. BERGER, MORAAL, HÄUSELE 2012). So können Fondsregelungen gerade auch für un- und angelernte Arbeitskräfte tariflich abgesicherte Ansprüche auf Förderung von Aus- und Weiterbildung bieten. Da die Kosten der Aus- und Weiterbildung von allen Unternehmen der Branche getragen werden, braucht der Staat hier nicht zusätzlich über öffentliche Subventionen einzugreifen. Tarifliche Weiterbildungsfonds können somit neben den zentralen, von BAHNMÜLLER (2009) hervorgehobenen, Vorteilen der Konjunkturunabhängigkeit der Weiterbildungsfinanzierung, der Orientierung am Branchenbedarf und des Aufbaus überbetrieblicher Unterstützungsstrukturen auch eine arbeitsmarktpolitische Bedeutung entfalten.

Auf mögliche Poaching-Effekte angesprochen, äußerte sich ein IG-Metall-Vertreter wie folgt: "Ich glaube, das ist kein Problem. Es wäre dann vielleicht ein Problem, wenn man über richtig teure Qualifizierungsmaßnahmen redet, also solche, die einige tausend Euro kosten, etwa über Meisterkurse, aber die werden heute schon i.d.R. nicht mehr von den Betrieben, sondern privat oder über Meister-BAFöG finanziert“. Auch auf betrieblicher Ebene wurde Poaching als mögliches Hindernis für Weiterbildungsinvestitionen nicht erwähnt. Die erwartete Wirksamkeit von Tariffonds zur Vorbeugung von Poaching-Effekten spielte somit in den Expertengesprächen und Fallstudien keine Rolle. Sofern Unternehmen eine Abwanderung der von ihnen weiterqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit eine Fehlinvestition in das Humankapital befürchten, würden individuelle Rückzahlungs- oder Bindungsklauseln mit den betreffenden Beschäftigten vereinbart.

Das Poaching-Argument kann insofern nicht nachvollzogen werden, als Unternehmen aktuell und insbesondere in den kommenden Jahren eher ein größeres Weiterbildungsengagement zeigen müssen, um ihre „Rekrutierungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt (zu) verringern“ (BAHNMÜLLER 2012). Zwar räumen Vertreter der Agentur Q ein, dass es eine Abwanderung qualifizierter Beschäftigter in KMU mit gering ausgeprägter Personalentwicklung gegeben habe. Dies bestätigt auch der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes: "Das ist ja gerade die große Not der kleinen Unternehmen, wenn die jetzt sagen, ich investiere jetzt in die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit meiner Mitarbeiter und das Ergebnis ist, dass sie es mir mit Abgang und Kündigung danken, um dann zum großen Nachbarn zu gehen, weil sie da 500 Euro mehr bekommen". Aus Arbeitgebersicht helfen umlagefinanzierte Tariffonds hier jedoch nicht weiter: „Wir haben uns immer dagegen gewendet und ich habe auch keinen neuen Kenntnisstand.“ Die Konsequenz sei jedoch nicht auf Weiterbildung zu verzichten, „weil das bringt einen dann ja auch nicht weiter. Ich brauche ja die Qualifikation.“ Letztlich stellten die Interviewpartner ein Umdenken fest, demzufolge die Bedeutung der Weiterbildung für die Mitarbeiterbindung erkannt würde. „Insofern könnte man fast von einem umgekehrten Zusammenhang sprechen: Wer nicht weiterbildet, läuft Gefahr, dass Beschäftigte abwandern.“ (BAHNMÜLLER 2012).

5.2 Poaching-Effekte in den Niederlanden

In den *Niederlanden* beurteilen die interviewten Vertreter der O&O Fonds und der Unternehmen Poaching-Effekte in den jeweiligen Wirtschaftssektoren aufgrund von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt unterschiedlich.. So war z.B. die Abwanderung von ausgebildeten Lehrlingen in Metallunternehmen Mitte der 1980er Jahren einer der Gründe, die im Metallgewerbe zur Einrichtung eines Fonds (OOM-Fonds) führten. Mit der Beteiligung aller Metallunternehmen an der Finanzierung ging diese Abwanderung innerhalb des Metallsektors merklich zurück. Poaching stelle daher für die im Rahmen der Fallstudien befragten Metallbetriebe kein Problem mehr dar. Vielmehr berichtet die Vertreterin von Metallbetrieb 1 über die positiven Auswirkungen des OOM-Fonds: *"we krijgen waar voor ons geld".* Auch der Metallbetrieb 2 beurteilen die Zusammenarbeit von Unternehmen und OOM als sehr gut, so werden Initiativen des Unternehmens vom OOM immer sehr positiv aufgenommen. Ähnlich ist die Einschätzung im Baugewerbe. Hier wurden O&O Fonds eingerichtet, um die Qualifizierung von Auszubildenden und Beschäftigten zu koordinieren und zu finanzieren. Der interviewte Vertreter des O&O Fonds bestätigt, dass Poaching im Baugewerbe kein Problem sei. Allerdings habe es in der Vergangenheit manchmal Konflikte über die Höhe der Fondsabgabe gegeben. Im Gerüstbaugewerbe existieren drei verschiedene Fonds: für das Baugewerbe, für die Industrie und für die Offshorebranche. Die Mobilität der Beschäftigten zwischen diesen drei Sektoren in Gerüstbaugewerbe wird als sehr hoch beschrieben. Der Vertreter eines Gerüstbaubetriebes berichtet, dass die Egalisierungsfunktion der Fondsfinanzierung zwischen den genannten drei Sektoren des Gerüstbaugewerbes nicht gelinge.

Deutlich anders sind die Arbeitsmarktbedingungen in der niederländischen Textilindustrie, die durch Schließungen von Unternehmen mit rückgängigen Beschäftigtenzahlen gekennzeichnet ist. Dies bedingt, dass die Mobilität der Beschäftigten zwischen den Unternehmen sehr gering ist. Auch sind die Produkte und Produktionsbedingungen z.B. in der Tapeten- und Teppichindustrie so spezifisch, dass Beschäftigte nicht ohne weiteres das Unternehmen wechseln können. Poaching-Probleme gibt es in der niederländischen Tapeten- und Teppichindustrie daher nicht. Sowohl das Tapet- und Teppichunternehmen 1 und 2 bestätigen dies.

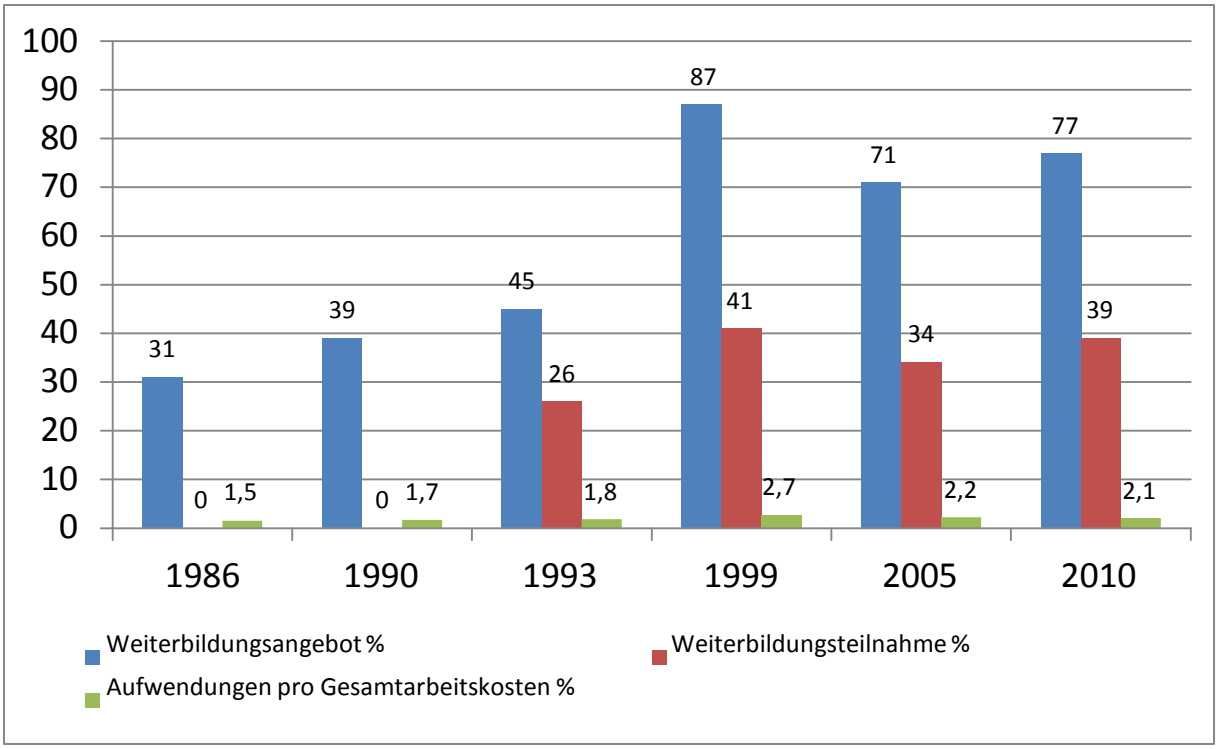
Wie wenig bedeutend das Poaching-Problem in den Niederlanden heute ist, kann daraus abgelesen werden, dass immer mehr O&O Fonds untereinander transsektorale Vereinbarungen über Fachkräftemobilität und berufliche Aus- und Weiterbildung vereinbaren. Die Schwerpunktverlagerung von betriebsspezifischer bzw. sektorspezifischer beruflicher Weiterbildung (interne Arbeitsmarkt) zur „Employabilityweiterbildung", also Weiterbildung von Beschäftigten für den externen Arbeitsmarkt, setzt sich immer mehr in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung durch. Dieser Trend wird aktuell durch eine zentrale Vereinbarung zwischen Regierung und Sozialpartner unterstützt (STICHTING VAN DE ARBEID 2013). Da der heutige Arbeitsmarkt sich immer mehr an der sozio-ökonomischen Entwicklung anpassen soll, wurde zur Förderung des Arbeitsmarktes vereinbartg, dass Unternehmen und Beschäftigte bei der Investition in Employability unterstützt und begleitet werden müssen. Damit verbunden ist eine weitere Institutionalisierung von sektoralen und regionalen Anpassungsprozessen. In der Vereinbarung wird von einer „sluitende ketenaanpak ", einem Schließen der Kette, gesprochen. Dies bedeutet, dass die O&O Fonds verstärkt transsektoral zusammenarbeiten müssen, um ein Wechsel der Arbeitskräfte von einer aussterbende in eine wachsende Branche zu ermöglichen. Dieser Übergangsprozess soll u.a. durch eine Aufgabenverbreitung in den O&O Fonds und/oder durch die Etablierung von speziellen Transitionsfonds unterstützt werden (STICHTING VAN DE ARBEID, 2013, 11).

5.3 Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildungspolitik

Ob in den Niederlanden die Existenz von O&O-Fonds ursächlich eine Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung hervorgerufen hat, kann nicht bewiesen werden. Abbildung 1 zeigt aber, dass im Jahr 1986 35% der niederländischen Unternehmen betriebliche Weiterbildung in Form interner und externer Lehrveranstaltungen anboten. Im Jahr 2010 sind hingegen bei 77% der Betriebe Weiterbildungsangebote zu verzeichnen. Die Zahl der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung stieg von 26% in 1993 nach 39% in 2010.[6] Auch die Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung stiegen von 1,5% der (direkten und indirekten) Lehrgangskosten und Gesamtarbeitskosten im Jahr 1986 auf 2,1% in 2010.

Weiterhin nahm während dieser Periode die Zahl der Fonds ständig zu – allein acht von zehn Fonds sind zwischen 1980 und 2000 gegründet worden..

Abbildung 1: Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung (interne + externe Lehrveranstaltungen in den Niederlanden (1986 – 2010)



Quelle: CBS Online Datenbank Statline

In Deutschland zeigen die Fallstudien zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie (BiT), dass die betrieblichen Akteure die Wirksamkeit der Fondsfinanzierung unterschiedlich einschätzen. Dieser Fonds kann zu gleichen Teilen von Arbeitgeberseite wie auch von Arbeitnehmerseite zur Weiterbildungsfinanzierung genutzt werden. Die befragten Betriebsräte beurteilten die über den Tarifvertrag eingeräumten Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten durchgän-

[6] Wie in der Abbildung 1 ersichtlich, waren in 1999 sowohl das Weiterbildungsangebot, die Weiterbildungsteilnahme als auch die Weiterbildungsaufwendungen deutlich höher als in 1993 / 2005 / 2010. Das Niederländische Statistische Amt (CBS) erklärt dies mit den zusätzlichen Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen wegen des Jahrhundertwechsels sowie die Euro-Einführung.

gig positiv. Hingegen schätzt die Arbeitgeberseite den Tarifvertrag unterschiedlich ein. Dem Tariffonds wird in der Anfangsphase durchaus eine sensibilisierende Wirkung zugeschrieben. Trotz kritischer Äußerungen zum bürokratischen Verfahren reicht das Spektrum der Fondsnutzung auf Arbeitgeberseite von der vollständigen Ignorierung bestehender Tariffonds aufgrund unzureichender Information bis hin zur vollkommenen Ausschöpfung der Refinanzierungsmöglichkeiten über den Tariffonds. Dabei weisen Managementvertreter/-innen der Textil- und Bekleidungsindustrie daraufhin, dass der Tariffonds für die betriebliche Weiterbildungsentscheidung praktisch keine Rolle spiele und auch nur ein kleinerer Teil der ohnehin durchgeführten betrieblichen Weiterbildung hierüber finanziert werde. Hingegen sehen die interviewten Betriebsräte der Textil- und Bekleidungsindustrie in dem arbeitnehmerseitigen Teil des Fonds ein Instrument zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten.

„Bürokratieverlust“

Die Kritiker von Branchenfonds verweisen des Öfteren auf den zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Hier sollte aber erwähnt werden, dass in den Niederlanden über die Fondsabgabengelder nicht die Fondsverwaltung, sondern die sektoralen Sozialpartner in den Tarifverhandlungen selbst bestimmen und sich der Aufwand in Grenzen hält. Dennoch gibt es in den Branchenfonds manchmal „bürokratische“ Probleme, die sich kaum bei der Abgabenerhebung, sondern eher bei der Anerkennung von Weiterbildungsleistungen und bei der Auszahlung entwickeln. So berichtet der Vertreter von OOM, dass sie früher Weiterbildungsvouchers genutzt haben die einen relativ bürokratischen Aufwand erzeugten. Vor allem Kleinunternehmen, die keine Weiterbildungsabteilung haben, hatten hiermit Probleme. Die Weiterbildungsvouchers sind mittlerweile abgeschafft. Obwohl es nach Aussagen des Metallbetriebs 1 keine „bürokratischen“ Probleme mit dem OOM existieren, müssen nach Metallbetrieb 2 die betriebsspezifische Buchhaltung auf die fondsspezifische Buchhaltung abgestimmt sein. Erst dann ist eine „unbürokratische“ Fondsverwaltung möglich.

6 Ausblick und Transfer

Zwischen Deutschland und den Niederlanden existieren deutliche Unterschiede in der Kooperation von Sozialparteien und Staat und deren Koordination in der beruflichen Bildung. Während in Deutschland eine ausgeprägte, gesetzlich festgelegte Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der beruflichen Ausbildung besteht, kooperieren diese Akteure in der beruflichen Weiterbildung nur im Bereich der wenigen staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse miteinander (segmentiertes System der beruflichen Weiterbildung). In den Niederlanden arbeiten Staat und Sozialparteien auf der Grundlage allgemeingültig erklärter tariflicher Vereinbarungen sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der Weiterbildung zusammen (kooperatives System der beruflichen Weiterbildung).

Die tarifliche Weiterbildungspolitik und ihre Fondsfinanzierung in den Niederlanden bilden die Grundlage für eine koordinierte Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure. Ihre Entstehung war letztlich nur denkbar vor dem Hintergrund einer erheblichen strukturellen (Jugend-) Arbeitslosigkeit Anfang der 1980er Jahre. Erst unter diesem Druck einigten sich Sozialparteien und Staat darauf, sozialpolitischen Maßnahmen und insbesondere auch Qualifizierungsmaßnahmen den Vorrang vor Lohnerhöhungen zu geben. Auf Grundlage dieses Sozialpaktes entwickelte sich in den letzten drei Jahrzehnten unter Beteiligung des Staates eine tarifliche Weiterbildungspolitik, die bis heute die Durchführungsbedingungen für das niederländische Berufsbildungssystem bestimmen.

Hingegen führte der ökonomisch-technologische Strukturwandel in Deutschland nur in wenigen kleinen Branchen zu umlagefinanzierten Tariffonds. Ähnlich wie in den Niederlanden wurden aber auch diese meist durch Verzicht, z.B. auf eine Erhöhung des Urlaubsgeldes, möglich. Dort wo sie existieren, haben sie teilweise eine lange Tradition und sind von den Sozialparteien weitgehend akzeptiert. In der Durchführung gelten sie als unkompliziert und tragen gerade auch in klein- und mittelbetrieblich geprägten Branchen dazu bei, die Qualifizierung von Fachkräften nicht mehr als einzelbetriebliches Problem, sondern als Herausforderung für die gesamten Branche zu erkennen.

Der direkte politische Transfer einer tariflichen Weiterbildungspolitik, wie sie in den Niederlanden in den letzten Jahrzehnten gewachsen ist, scheint für die deutschen Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung keine realistische Option zu sein. Dennoch wird ein möglicher Beitrag der Tarifpolitik zur Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland immer wieder diskutiert. So wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereits im Jahr 2001 eine Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ eingesetzt, die neue Förder- und Finanzierungskonzepte entwickeln sollte (BMBF 2004). Die 2004 veröffentlichten Empfehlungen der Kommission gehen dabei nicht nur von einem Handlungsbedarf des Staates und der Individuen aus, auch sei „der Betrieb (…) für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort“ (BMBF 2004, S. 236). Die Kommission forderte deshalb „die Tarifparteien und die betrieblichen Partner auf, die Instrumente der Arbeits- und Lernzeitkonten intensiv zu nutzen und ggf. auf tarifvertraglicher Ebene kollektive Finanzierungsregeln zu entwickeln, wie sie etwa in der Baubranche bekannt sind“ (BMBF 2004, S. 290). Während die Empfehlung an die Sozialparteien, tarifliche Regelungen zu Lernzeiten zu vereinbaren, im Konsens erfolgte, blieb das Instrument tariflicher Finanzierungsregelungen in der Kommission umstritten. Lediglich für die Leiharbeitnehmer/-innen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt empfahl die Kommissionsmehrheit die Einrichtung tariflicher Branchenfonds. Umlagefinanzierte Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung werden derzeit auch von IG Metall und ver.di für die Leiharbeitsbranche diskutiert (BAHNMÜLLER 2012).

Jüngst hat BOSCH (2012) angesichts des drohenden Fachkräftemangels und sinkender Weiterbildungsinvestitionen in Deutschland erneut vorgeschlagen, über eine Fonds-finanzierung nachzudenken. Dazu hat er ein Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland entwickelt, in dem sowohl die betriebliche als auch die individuelle Weiterbildung durch Umlage- und Zuschussfonds gefördert werden sollen.

Auch von Seiten der Europäischen Union gibt es aktuell Initiativen, die tarifliche Weiterbildungspolitik zu fördern. Mit Inkrafttreten der Sozialpartnerrichtlinie am 26. März 2009 wurde in Deutschland erstmalig im Rahmen der ESF-Förderperiode von 2007-2013 eine finanzielle Förderung tariflicher Vereinbarungen ermöglicht, die die Tarifparteien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und derer Rahmenbedingungen abgeschlossen haben (BMAS 2009). Qualifizierungstarifverträge werden damit als wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung hervorgehoben. Der Schwerpunkt der hierüber geförderten Qualifizierungsvereinbarungen liegt bei der Regelung der Bedarfsermittlung und Planung der betrieblichen Weiterbildung. Hinsichtlich der Finanzierung wird in Tarifverträgen häufig zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung unterschieden. Unter „betrieblicher Weiterbildung“ werden z.B. Maßnahmen zur Erhaltungs-, Anpassungs-qualifizierung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Arbeitsaufgaben verstanden (vgl. Qualifizierungstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg). Die „persönliche Weiterbildung“ dient hingegen der persönlichen beruflichen Entwicklung unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.

Für die Lastenverteilung gilt meist folgende Regelung: Die betriebliche Weiterbildung zahlt die Arbeitgeberseite, während die Beschäftigten für persönliche Weiterbildung aufzukommen haben.

Für Deutschland erscheint eine Orientierung am niederländischen Modell schwierig, weil die im Grundgesetz abgesicherte Tarifautonomie, aber auch die sektorale Struktur der tariflichen Weiterbildungspolitik enge Grenzen setzt. Eine Bedingung für eine weitere Ausbreitung sektoraler Tariffonds ist, dass die Tarifparteien hierin eine zukunftsweisende Handlungsoption sehen. In den Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Tarifparteien wurde jedoch deutlich, dass Fondsmodelle in den großen Tarifbereichen wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie von Arbeitgeberseite nach wie vor abgelehnt werden. Auch für große Gewerkschaften wie die IG Metall in Baden-Württemberg stellen sie zumindest derzeit keine tarifpolitische Option dar.

7 Wissenstransfer: Veröffentlichungen

BERGER, K.; MORAAL, D.; HÄUSELE, S. (2012): Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2), S. 49-53

BERGER, K.; MORAAL, D. (2012): Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland. In: WSI Mitteilungen 65 (5), S. 382-390

BERGER, K.; DECKER, D.; MORAAL, D. (2012): "Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung". In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, Bertelsmann. S. 355-358.

8 Literatur

ASHTON, D.; SUNG, J.; TURBIN, J.: Towards A Framework For The Comparative Analysis Of National Systems Of Skill Formation. In: International Journal of Training & Development. 2000, S. 8-25

BAHNMÜLLER, R.: Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 1 (2002), S. 38-44

BAHNMÜLLER, R.: Tarifliche Weiterbildungsregelungen für die M+E-Industrie: Regulierungsansätze, Wirkungen und Perspektiven einer überbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung. Dossier im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), April 2012

BAHNMÜLLER, R.; BISPINCK, R.; SCHMIDT, W.: Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München und Mering 1993

BAHNMÜLLER, R.; FISCHBACH, S.: Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg 2006

BAHNMÜLLER, R.; HOPPE, M.: Chancen und Probleme der tarifpolitischen Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft (2011) 4

BAHNMÜLLER, R.; JENTGENS, B.: Expertise zur Nutzung und zu den Wirkungen des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Tübingen 2005

BAHNMÜLLER, R.; SCHMID, J.; SEITZ, B.: Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Berlin 2001

BAHNMÜLLER, R.: Tarifverträge als Instrument der beruflichen (Weiter-)Bildung in Deutschland. „Die Rolle der Gewerkschaften in der beruflichen Bildung. Deutschland - China im Vergleich“. Shanghai 2009.

BERGER, K.; HÄUSELE, S.; MORAAL, D.: Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe -. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP 41(2012) 2, 49-53

BERGER, K.; MORAAL, D.; HÄUSELE, S. (2012): Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2), S. 49-53

BERGER, K.; DECKER, D.; MORAAL, D. (2012): "Tarifvertraglich geregelte Finanzierung der beruflichen Weiterbildung". In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, Bertelsmann. S. 355-358.

BISPINCK, R.: Qualifikation und Qualifizierung in Tarifverträgen. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 329-338

BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven. In: DOBISCHAT, R.; SEIFERT, H. (HRSG.): Lernzeiten neu organisieren. Berlin 2001, S. 153-180

BISPINCK, R.: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Düsseldorf 2000

BMAS (HRSG.): ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie). Bundesanzeiger Ausgabe Nr. 57 vom 16. April 2009, S. 1373

BMBF (HRSG.): Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004. URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf (Stand: 03.02.2009)

BOSCH, G.: Weiterbildungsfonds - ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? Bonn, 2012

BUSEMEYER, M. R.: Die Sozialpartner und der Wandel in der Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Unveröffentlichtes Manuskript. Köln 2009b

BUSEMEYER, M. R.: Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Schriften aus dem MPI für Gesellschaftsforschung. Band 65. Frankfurt am Main 2009a

BUSSE, G.; SEIFERT, H.: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Düsseldorf 2009

CBS: Online Datenbank Statline 2012 (URL: http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81850ned&D1=a&D2=a&HD=130712-1205&HDR=T&STB=G1)

CBS: Jaarboek onderwijs in cijfers 2012. Heerlen 2012.

CEDEFOP: Sectoral training funds in Europe. Cedefop Panorama series. Luxembourg 2008.

DONKER VAN HEEL, P.; VAN VELDEN, J.; SIEGERT, J.; GROENENDIJK, R.; DE KOGEL, M.; SINCER, E.: Hoe werken sectorfondsen? Rotterdam 2008. URL: http://www.flexservice.com/wp-content/uploads/Hoe_werken_sectorfondsen.pdf (Stand: 04.11.2011)

ELLGUTH, P.; KOHAUT, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. In: WSI-Mitteilungen (2011) 5, S. 242 - 247

EXPERTENKOMMISSION LEBENSLANGES LERNEN: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 2004. - URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf

FAULSTICH, P.: Staatlicher Politikverzicht oder/und tarifliche und betriebliche Lernzeitpolitik. (Friedrich Edding - 23. Juni 1909 - 14. September 2002 - gewidmet). In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 26 (2003) 1, S. 42-52

GIACCONE, M.: Contribution of Collective Bargaining to Continuing Vocational Training. Eurofound/Cedefop. Dublin 2009

HALL, J. C.: Positive Externalities and Government Involvement in Education. In: Journal of Private Enterprise 21 (2006) 2, S. 165-175

HALL, P. A.; SOSKICE, D.: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford 2001

HASSEL, A.: Soziale Pakte in Europa. Gewerkschaftliche Monatshefte 49, no. 10: 626-37. 1998

IG METALL/INDUSTRIEVERBAND TEXTILSERVICE – INTEX – .: Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service. Eschborn 2008

ILLER, C.; SIXT, A.: Weiterbildungsanbieter als "feste Ansprechpartner" für die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Report: Literatur- und Forschungsreport 27 (2004) 2, S. 17-23

KUWAN, HELMUT; BILGER, FRAUKE; GNAHS, DIETER; SEIDEL, SABINE: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006

KOHL, H.: Qualifizierung als Verhandlungs- und Verteilungsgut in betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen. In: Hoffmann, T.; Kohl, H.; Schreurs, M. (Hrsg.): Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe. Handlungshilfen für Innovation und Beschäftigungsförderung in Unternehmen, Verwaltung und Organisationen. Neuwied et al. 2000, S. 97-106

MEIJER, K: O&O fondsen in Nederland oder Tarifliche Regelungen zur Weiterbildung in den Niederlanden. Unveröffentlichter Vortrag. Frankfurt, 19. Januar 2011

MINSOZW (Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid): Najaarsrapportage Caoafspraken 2011, Den Haag 2011

MORAAL,D.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Bonn 2007. http://www.bibb.de/de/30130.htm

MOOIJ, A. DE; HOUTKOOP, W.: Scholing op afspraak. sectorale scholingsafspraken en stand van zaken O&O fondsen. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2005

SAUTER, E.: Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP 18 (1989) 3, S. 3-8

STICHTING VAN DE ARBEID: Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Den Haag 2002

STICHTING VAN DE ARBEID: Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten. Den Haag 2013

STREECK, W.; VAN HILBERT, J.; KEVELAER, K. H.; MAIER, F., WEBER, H.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland. Berlin 1987

TRAMPUSCH, C.: Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden: Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates, MPIfG Discussion Paper 04/12, Köln 2004

TRAMPUSCH, C.; BUSEMEYER, M.: The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford 2012

TRAMPUSCH, C.; EICHENBERGER, P.: Skills and Industrial Relations in Coordinated Market Economies - Continuing Vocational Training in Denmark, the Netherlands, Austria, and Switzerland. In: British Journal of Industrial Relations 2011

WATERREUS J. M.: O&O fondsen onderzocht. Opleidings. en ontwikkelingsfondsen en de scholing van werknemers. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 1997

WATERREUS J. M.: O&O fondsen op herhaling. Stand van zaken scholingsfondsen 2002. Max Goote Kenniscentrum. Amsterdam 2002

Anhang A: Branchenleitfaden und Unternehmensleitfaden

Gespreksleidraad branchevertegenwoordigers

Ontstaan / ontwikkeling van afspraken over opleidingen en/of bij-, na- en herscholing in de CAO

- Sinds wanneer bestaat het O&O fonds?
- Waarom is het fonds oorspronkelijk vooral opgezet: reactie op sociaal-politieke maatregelen en/of sectorale kwalificatieproblemen?
- Is het fonds gebaseerd op een traditie van coöperatie in de sector / op nationaal niveau?
- Waarom zijn er afspraken over scholing / het O&O fonds opgenomen in de CAO? Gaat het om het voorkomen van wegkapen ('poaching') van personeel tussen bedrijven onderling? Waarom is niet (ook) gekozen voor terugbetaling van scholingskosten?
- Welke compromissen zijn gesloten tijdens de gesprekken over het opzetten van het fonds?
- Hoe zijn eventuele toenmalige belangentegenstellingen overbrugd?

Doelstellingen O&O fondsen

- Welke doelstellingen waren er bij het opzetten van het O&O fonds?
- Wat waren de uitdagingen / problemen bij het maken van de (eerste) scholingsafspraken? Welke compromissen zijn gesloten?
- Zijn de doelen in de loop van de tijd veranderd en, zo ja, hoe?
- Wat zijn nu de belangrijkste doelstellingen? Waren er bij het vaststellen daarvan tegenstellingen tussen de sociale partners? Zo ja, welke?

Organisatiestruktuur: bestuur / beheer

- Institutionalisering – hoe is het O&O fonds juridisch opgezet (bijv. sectorale stichting)?
- Hoe is het fonds qua organisatie opgebouwd? Hoe is het bestuur samengesteld? Waren er in de laatste jaren veranderingen?
- Uitdagingen / problemen bij het opzetten van de organisatiestructuur: bezwaren / kritiekpunten vanuit werkgevers- / werknemerskant
- Heeft de organisatie eigen, of erbij aangesloten, opleidingscentra?
- Stimuleert het &O fonds ook de samenwerking tussen de bedrijven in een regio? Met welk doel?

Financieringstruktuur: inkomsten

- Financieringsmodel (institutioneel / organisatorisch): sectoraal fonds of via wettelijke regeling
- Wat is het jaarlijkse budget van het fonds? Uit welke bronnen zijn deze middelen afkomstig? Wat is de percentuele verdeling tussen de geldstromen (inkomsten)?
- Hoe groot (in € en %) is de bijdrage van bedrijven aan het O&O-fonds? Hoe heeft deze bijdrage zich in de laatste tien jaar ontwikkeld?

- Zijn er problemen met de afdracht door de bedrijven? Is afdracht aan het fonds algemeen verbindend verklaard?
- Zijn er ESF-middelen? Zo ja,wat is de omvang en de wijze van inzet er van?
  - Zijn er voldoende budgetten voorhanden om aan de scholingsvraag vanuit de bedrijven te voldoen?
- Is er sprake van onderinvestering in scholing? Hebben bedrijven wel voldoende andacht voor scholing?

Uitdagingen / problemen bij het regelen van de financiering van de scholing: bezwaren / kritiekpunten vanuit werkgevers- / werknemerskant

Inzet beschikbare middelen: maatregelingen / programma's / personen – doelgroepen

- Wat zijn de belangrijkste maatregelen / programma's van het fonds?
- Hoe is het jaarbudget (in € en %) verdeeld over de maatregelen / programma's? Welk deel gaat op aan overhead (bureau- en administratiekosten)?
- Waarom geen opdeling van de fondsmiddelen tussen vakbonden en werkgevers?
  - Zijn er in de CAO afspraken opgenomen over scholingsmaatregelen naar leeftijdscategorie (bijv. als onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid)? Speelt het fonds in op demografische ontwikkelingen (vergrijzing / ontgroening)?
  - Kent het O&O fonds maatregelen gericht op specifieke doelgroepen, zoals vakbondsleden, werklozen, vrouwen, etc.?
  - Is het O&O fonds betrokken bij transsectorale samenwerking? Zo ja hoe? Zo nee, waarom niet?
  - Is er sprake van onderbenutting van het budget? Zo ja, op welke activiteiten of bij welke doel- / probleemgroepen?
  - Zijn de bedrijven voldoende op de hoogte van doelen, activiteiten, middelen van het O&O fonds?

Kwalificering/scholing

- Op het verwerven van welke kwalificaties / competenties ligt de nadruk: die relevant voor het bedrijf, de sector en / of de externe arbeidsmarkt (employability)?
  - Op welke scholingsbehoeften ligt de nadruk: die van de werknemer, het bedrijf, de sector en/of die op de de arbeidsmarkt?
  - Op welke manier van scholen ligt de nadruk binnen bedrijven: cursussen, informeel leren, 'learning on the job'? In hoeverre gaat het een voortzetting van BBL-trajecten (duale opleidingen)?
  - Zijn er regionale netwerken voor initiële opleidingen en her-, bij en nascholing (rol ROCs)?
  - Zijn er adviesstructuren voor bedrijven / werknemers: employabilty adviseurs, etc.?

Effekten

- Wat zijn de effecten van het O&O fonds in termen van aantal bedrijven dat scholing aanbiedt, aantal deelnemende werknemers, typen opleidingen?
- Zijn er evaluatierapportages over de scholingsmaatregelen beschikbaar? Zo ja, waar zijn die verkrijgbaar

Perspectieven

- Wat zijn de vooruitzichten betreffende her- bij- en nascholing: wat zijn de ontwikkelingen in de branche en de regio's?
- Wat zijn de sterktes en zwaktes van het O&O fonds? Richt het fonds zich wel op de belangrijkste ontwikkelingen: versterking EVC, transsectorale samenwerking bij scholing etc.
- Wat zijn de politiek / maatschappelijke vooruitzichten betreffende scholing: uitstraling – invloed op het (scholings)systeem?

Leidraad voor interview bedrijven

I.Algemene kenmerken van het bedrijf

- Tot welke branche behoort Uw bedrijf?
- Wat produceert Uw bedrijf?
- Hoeveel werknemers zijn er in Uw bedrijf werkzaam?
- Hoeveel procent van de werknemers is ongeschoold?
- Hoe is de leeftijdsopbouw van de werknemers (aantallen / percentages naar leeftijdsgroep: tot 20, 20 - 30, 30 – 40, 40 – 50 50 – 60, 60+ jaar. Eventueel geschat)?
- Hoeveel BBL-ers / leerling-werknemers zijn er in Uw bedrijf?
- Wat zijn de belangrijkste beroepen waarvoor BBL-ers in uw bedrijf opgeleid worden?

II. Scholing in het bedrijf

- Wat is het scholingsaanbod in uw bedrijf? (Aanbod van interne en externe cursussen / opleidingen; andere „informele“ scholingsvormen, zoals ‚learning onm the job“)
- Sluit het scholingsaanbod aan op de behoefte van het bedrijf en/of de werknemers? Zijn er thema’s waarop scholing ontbreekt? Zijn er groepen werknemers die te weinig aan scholing deelnemen? Zo ja welke? Wat wordt met passend bedoeld? Passend bij wat?
- Ziet U deficiënties in de scholing van uw personeel en hoe schatten uw werknemers het aanbod etc. van de scholing in? Is deze vraag niet gelijk aan de voorgaande?
- Heeft er een verschuiving plaatsgevonden van interne/externe cursussen / opleidingen naar andere „informele“ scholingsvormen? Zijn er voorbeelden van zulke vormen?
- Nemen BBL-ers / leerling-werknemers, dwa degenen die een initiële beroepsopleiding in uw bedrijf volgen, ook aan de (bij / na-)scholing van andere werknemers deel?
- Ondersteunt uw bedrijf ook scholing die vooral voor een individuele werknemer van belang is (voor loopbaan in bedrijf / employability op arbeidsmarkt)?
- Welke groepen werknemers nemen vooral aan scholing deel?
- Wat zijn de belangrijkste obstakels bij het aanbieden aan en volgen van scholing door werknemers van uw bedrijf?
- Hoe groot is het personeelsverloop in uw bedrijf?
- Hoe groot is het risico dat door het bedrijf geschoold personeel, na afronding van de opleiding relatief snel elders gaat werken?
- Hoe wordt zo’n snel vertrek tegengegaan (terugbetalingsregeling etc.)?

III. Personeelplanning

- Is er in uw bedrijf een geïntegreerde analyse van de kwalificaties / competenties waaraan behoefte is, van de kwalificaties / competenties waarover de personeelsleden beschikken en van een personeelplanning om behoefte en aanbod op elkaar af te stemmen?

- Hoe is in uw bedrijf de personeelontwikkeling (kwantitatief of kwalitatief?) en scholing (iets anders dan personeelsontwikkeling?) georganiseerd? Wie is er verantwoordelijk voor?

IV. Financiering van de scholing

- Welke vormen van scholing worden door uw bedrijf bekostigd? (bedriifsscholing voor werkenden, individuele scholing, scholing van werklozen)
- Hoeveel investeert (in 2012 of 2011) uw bedrijf in scholing? Hoe is het verloop van de investering in scholing over de afgelopen vijf jaar?
- Betalen de werknemers ook voor de scholing? Voor welke scholingsvormen?
- Zijn er vanuit het O&O fonds en/of uw bedrijf voldoende gelden beschikbaar voor scholing

V. Samenwerking tussen personeelsmanagement en de ondernemingsraad (OR) bij scholing (wordt hier alleen scholing relevant voor het bedrijf bedoeld of alle vormen van scholing?)

- Hoe werken de afdeling Personeelszaken / HRM en de OR samen op het terrein van scholing?
- Hoe belangrijk is scholing in de visie van de OR?
- Heeft Uw bedrijf een bedrijfsscholingskontrakt? (wat wordt hiermee bedoeld: een jaarplan voor bij- en nascholing? Een contract met een school?) Wat wordt daarin geregeld?
- Welke deelnamevormen (wat wordt hier bedoeld?) benut de personeelsraad om de bedrijfsscholing te beïnvloeden? Waar ligt het zwaartepunt, bijv. ook bij EVC?

VI. CAO en O&O fonds

- Hoe wordt door uw bedrijf het O&O- / scholingsfonds concreet benut?
- Maakt uw bedrijf gebruik van de adviesfunctie betreffende scholing / opleidingen van het O&O fonds?
- De scholing van welke groepen werknemers wordt door het O&O-fonds ge(co-financierd?
- Welke scholingsmaatregelen binnen uw bedrijf worden ge(co-)financierd? Gaat het ook om individuele scholing van werkenden en scholing voor werklozen?
- Welke vormen van scholing (interne / externe cursussen, etc) worden ge(co-)financierd?
- Hoe denkt u over het scholen van werknemers om een overstap naar een andere sector mogelijk te kunnen maken?
- Welk percentage van de jaarlijkse investeringen in scholing wordt vanuit het O&O fonds vergoed?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen Uw bedrijf en het O&O fonds?
- Ondervindt uw bedrijf problemen bij het gebruik maken van / de samenwerking met het O&O fonds? Bijvoorbeeld bureaucratische problemen, acceptatieproblemen (acceptatie door wie of van wat?), financieringsproblemen.
- Welke voordelen en nadelen ziet u met betrekking tot het O&O fonds?

VII. *Effekten*

- Welke invloed heeft het O&O fonds op uw bedrijf gehad, bijvoorbeeld qua deelname aan scholing, verbreding van het aanbod, verbreding van de doelgroepen die bereikt worden, etc.?
- Is de samenwerking bij scholing tussen de bedrijven in de sector beter geworden?

VIII. *Perspektieven*

- Welke perspectieven ziet u voor wat betreft de toekomstige ontwikkeling van het O&O fonds?
- Dient de samenwerking tussen uw bedrijf en het O&O fonds verbeterd te worden? Zo ja, op welk vlak?
- Hoe kan de financiering van het fonds verbeterd worden?
- Zou de bijdrage aan het fonds verhoogd dienen te worden?
- Moet de algemeen bindend verklaring van het O&O fonds blijven bestaan?

Leitfaden Unternehmen X in der Textil- und Bekleidungsindustrie

(Nur für Interview mit der Personalleitung)

I. Allgemeine Angaben des Unternehmens

- Zu welcher Branche zählt Ihr Betrieb?
- Wirtschaftliche Tätigkeit führt das Unternehmen (genau) aus?
- Wie viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte hat Ihr Betrieb?
- Davon sind wie viele un- und angelernte Beschäftigte
- Wie ist die Altersstruktur der Belegschaft? Anteil bis 30 Jahre und über 50 Jahre?
- Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb?
- Welche sind die wichtigsten Berufe, die Ihr Betrieb ausbildet?

(Für Interview mit der Personalleitung und Betriebsrat)

II. Berufliche Bildung im Unternehmen

- Beschreiben Sie bitte das betriebliche Weiterbildungsangebot im Unternehmen? (Angebot von interne und externen Lehrveranstaltungen + andere „informelle" Formen der Weiterbildung – Spektrum der Lernformen betrieblicher Weiterbildung
- Ist das Angebot bedarfsgerecht? Gibt es unversorgte oder überversorgte Bereiche/Personengruppen?
- Hat es eine Verschiebung von Kursangeboten zu anderen „informellen" Formen der betrieblichen Weiterbildung gegeben?
- Findet eine Verzahnung von Erstausbildung und betriebliche Weiterbildung im Unternehmen statt?
- Gibt es eine Förderung der individuellen Weiterbildung der Beschäftigten – Laufbahnunterstützung / Beschäftigungsfähigkeit?
- Welche Beschäftigtengruppen ihrem Unternehmen nehmen Weiterbildungsangebote wahr?
- Wie hoch sind die Fluktuationsraten im Unternehmen?
- Wie hoch ist Risiko der Abwanderungen von (geschultem bzw. weitergebildetem) Personal? Wie wird es seitens des Unternehmens begrenzt? (Rückzahlungsklauseln etc.)
- Wo sehen Sie Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung und der Wahrnehmung durch die Beschäftigten?

III. Personalplanung

- Organisation und Zuständigkeit für Personalentwicklung und Weiterbildung (innerbetriebliche Verantwortlichkeiten)!
- Gibt es eine integrierte Qualifizierungsbedarfsanalyse / Personalplanung / Qualifizierungsevaluierung? Beschreiben Sie diese bitte!

IV. Finanzierung der Weiterbildung

- Welche Formen von Weiterbildung werden finanziert? (Erhaltungs-, Anpassungs-, Entwicklungsqualifizierung, persönliche berufliche Weiterbildung?
- Wie hoch sind die Finanzaufwendungen insgesamt? Welche Entwicklung in den letzten Jahren?
- Eigenbeteiligung der Beschäftigten
- Unterfinanzierung von Weiterbildung/Zu wenige Mittel?

V. Kooperation Personalmanagement und Betriebsrat in der Weiterbildung

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personal- / Weiterbildungsabteilung in Fragen der betrieblichen Weiterbildung und bei der Nutzung des Fonds?
- Stellenwert von Weiterbildung in der Betriebsratsarbeit
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung? Was regelt die Betriebsvereinbarung genau?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten nutzt der Betriebsrat zur Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung (nur auf interne/externe Lehrveranstaltungen und/oder auch auf die anderen „informellen" Formen der betrieblichen Weiterbildung)

VI. Sektorale tarifliche Regelung der Weiterbildung

- Gab / gibt es in Ihrem Betrieb Probleme bei der Umsetzung der tariflichen Fondsregelung? (Bürokratieproblem bei der Implementierung /Akzeptanz Finanzierungsmodalitäten)
- Wie wird der arbeitgeberseitige bzw. gewerkschaftseitige Tariffonds zur Weiterbildungsfinanzierung in Ihrem Unternehmen genutzt?
- Wie hoch ist der Anteil der fondsfinanzierten WB an den gesamten WB-Aufwendungen
- Welche Beschäftigtengruppen werden (ko-)finanziert?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Betrieb über den Fonds finanziert?
- Welche Lernformen der betrieblichen Weiterbildung werden (ko-)finanziert?
- Gibt es eine Kooperation Ihres Unternehmens mit der Fondsorganisation?
- Welche Vorteile und Nachteile sehen sie in Verbindung mit dem Weiterbildungsfonds?
- Welche Notwendigkeit/welches Interesse an branchenspezifischen überbetrieblichen WB-Maßnahmen (z.B. Grundkurs Textil, Fahrerschulungen etc.
- Gibt es Beratung durch Fondsorganisation und nutzen Sie diese?
- Besteht eine überbetriebliche Kooperation mit anderen Unternehmen in der Branche / Region z.B. zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Festlegung des Weiterbildungsangebots?

VII. *Effekte*

- Was hat sich mit dem Fonds in Ihrem Betrieb verändert?
- Inwieweit hat der Fonds die Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb erhöht
- Kooperation in der Branche besser?
- Bestehen Hold-up / Poachingprobleme /Mitarbeiterfluktuation und konnten diese durch den überbetrieblichen Fonds gemildert werden?

- Was sind die wichtigsten „Treiber“, was die „Bremser“ im betrieblichen Engagement für Weiterbildung?

VIII. Perspektiven

- Welche Perspektiven sehen Sie für eine Weiterentwicklung des Tariffonds
- Was sollte bei der tariflichen Fondsfinanzierung verbessert werden?
- Sollte der Tariffonds allgemeinverbindlich erklärt werden?
- Erhöhung Fondsbeitrag sinnvoll?
- Verbesserung Kooperation mit Fondsorganisation?

Für EU-Betriebsrat

- Welchen Stellenwert spielt die betriebliche Weiterbildung bei den Sozialparteien auf EU-Ebene?
- Welchen Stellenwert spielt bei den Sozialparteien auf EU-Ebene das Instrument der tariflichen Fondsfinanzierung für die betriebliche Weiterbildung?
- Inwieweit trägt dies auch zu Entwicklung bei der betrieblichen Weiterbildung auf der nationalen Ebene bei?
- Welche Perspektiven sehen Sie?

Leitfaden Expertengespräch Textil- und Bekleidungsindustrie

I. Entstehungsgeschichte/Genese der tariflichen Weiterbildungsregelung

- In welchen Kontext ist die Tarifregelung entstanden?
- Welche Kompromisse gab es im Entstehungsprozess
- An welche Traditionen der Branche bzw. der Industriellen Beziehungen knüpft sie an?
- In welchem Verhältnis steht der Tarifregeleung zur beruflichen Erstausbildung in der Branche

II. Zielsetzungen

- Welche Zielsetzungen wurden zu Beginn mit der Tarifregeleung erfolgt
- Welche Veränderungen in den Zielsetzungen gab es?
- In welchem Verhältnis stehen die bildungspolitischen zu den organisationspolitischen Zielsetzungen (Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Nutzung der Fondsmittel)
- Der Tarifvertrag ist tituliert „Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung". Werden aus Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung gefördert? Wenn nein, weshalb nicht?
- Welche Maßnahmensollen gefördert werden, welche werden gefördert?

III. Organisation und Praxis der Fondsnutzung

Organisationsstruktur:

- Wie ist der Fonds aufgebaut (kurz), gab es Veränderungen in den letzten Jahren?
- Welche Vor- und Nachteile hat die hälftige Aufteilung der Fondsmittel zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft?
- Gibt es Konflikte im Handling?
- Welchen Anteil haben die Verwaltungskosten an den Fondsmitteln?

Geförderte Maßnahmen bzw. Personen

- Welche Maßnahmen bzw. Personen werden gefördert, welche Tends gibt es?
- Wie entwickelt sich die Nutzung des Fonds? Wer nutzt den Fonds, wer nicht? Ausschöpfungsgrad
  - Gibt es „Problembetriebe" bzw. „Problemgruppen", die nicht bzw. unterdurchschnittlich partizipieren

Finanzierung

- Wie hoch ist derzeit die Abgabe? Wie entwickelt sich das Fondsvolumen? Wie entwickelt sich die Bereitschaft in den Fonds abzuführen?
- Gibt es Überlegungen den Tarifvertrag Allgemeinverbindlich zu erklären?
- Wie relevant ist das Poaching-Problem? Wie wird mit ihm umgegangen? Welchen Stellenwert haben Rückzahlungsklauseln?
- Wenn man die Gesamtaufwendung der Arbeitgeber und der Beschäftigten für Weiterbildung betrachtet: Wie relevant sind die Fondsmittel?
- Werden EFS-Mittel oder andere Fördermittel genutzt?
- Wie ist ihre Gesamteinschätzung: Kann man in der Branche von einer Unterinvestititon in Weiterbildung in sprechen oder wird ausreichend viel investiert?
- Wie beurteilen Sie insgesamt die betriebliche/berufliche Weiterbildung in der Branche? Wo liegen die Stärken, wo die Schwächen?
- Gibt es Beratungen wie sich die Qualifikationsanforderungen in der Branche entwickeln und welchen Beitrag der Fonds leisten könnten, diese anzugehen?
- über den branchenspezifischen Bedarf

IV. Effekte

- Welche Effekte hat der Tarifvertrag bzw. die Fondslösung?

V. Perspektiven

- Künftige Perspektiven der Weiterbildungsvereinbarung: Gibt es weiterführen Überlegungen?
- Gibt es Überlegungen, Weiterbildungsfonds auch in der M+E-Industrie zu realisieren? Wenn nein, weshalb nicht?

forsa. Gesellschaft für
Sozialforschung und statistische Analysen mbH

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize bei Betrieben und Beschäftigten

Feldbericht

25. Februar 2011
24397/ q0420 Ma

Max-Beer-Str. 2/4
10119 Berlin
Telefon: (0 30) 6 28 82-0
Telefax: (0 30) 6 28 82-400

1. Vorbemerkung

Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH im Jahr 2010 eine Befragung von Erwerbstätigen zum Thema „Berufliche Weiterbildung. Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize bei Betrieben und Beschäftigten“ durchgeführt.

Mithilfe der Befragung sollte unter anderem geprüft werden, ob die Hypothese einer Unterinvestition in berufliche Weiterbildung empirisch gestützt werden kann.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Stichprobenanlage, die Erhebungsmethode, den Verlauf der Feldarbeit und die Erhebungsstatistik.

2. Grundgesamtheit und Auswahlverfahren

2.1 Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasste die in Privathaushalten lebende deutschsprachige Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren im gesamten Bundesgebiet mit einem Erwerbsumfang von mindestens 10 Stunden pro Woche.

2.2 Auswahlverfahren

Die Auswahl der Befragungspersonen erfolgte durch ein mehrstufiges Verfahren auf der Basis von allgemeinen Bevölkerungsumfragen, die forsa in Form von Mehrthemenbefragungen kontinuierlich durchführt.

Auf der ersten Auswahlstufe findet – im Rahmen der kontinuierlich von forsa durchgeführten Bevölkerungsbefragungen – eine systematische Zufallsauswahl von Privathaushalten in der Bundesrepublik Deutschland statt. Dies geschieht mit Hilfe des sog. ADM-Telefon-Mastersamples. Diese künstlich erzeugte Obermenge von Ziffernfolgen, aus der uneingeschränkt zufällig ausgewählt werden kann, enthält alle relevanten, also eingetragenen und nichteingetragenen Telefonnummern. Das ADM-Telefon-Mastersample umfasst cirka 90 Millionen Rufnummern, die – bei gleicher Auswahlwahrscheinlichkeit – das Universum aller möglichen Festnetznummern bilden. Durch den Einsatz des ADM-Telefon-Mastersamples ist sichergestellt, dass die gezogene Stichprobe als repräsentativ für die Privathaushalte in der Bundesrepublik Deutschland angesehen werden kann. Wenngleich mitunter die Frage diskutiert wird, ob zukünftig auch Mobilfunk-Nummern in die Stichprobe für bevölkerungsrepräsentative Befragungen mit aufgenommen werden sollten, so erscheint dies zum jetzigen Zeitpunkt (noch) nicht erforderlich, da der Anteil der mit Festnetzanschlüssen ausgestatteten Haushalte in Deutschland noch außerordentlich hoch ist und bei ca. 90 Prozent liegt. Zudem ergibt sich bei Mobilfunk-Nummern die Problematik, dass – anders als bei Festnetzanschlüssen – eine regionale Zuordnung bislang nicht möglich ist.

Nicht erreichte Haushalte oder offene Termine werden von forsa wiederholt angerufen (bis zu 10 Kontaktversuche), und zwar zu unterschiedlichen Tageszeiten und an unterschiedlichen Wochentagen, um die Erreichbarkeit zu maximieren und somit die Ausschöpfung zu erhöhen.

Ist ein Haushalt mit Festnetzanschluss auf Basis des ADM-Telefon-Mastersamples ausgewählt, so erfolgt auf der zweiten Stufe des Aus-

wahlprozesses die Auswahl der zu befragenden Person innerhalb des Haushalts. Handelt es sich um einen Einpersonen-Haushalt, so steht die Befragungsperson bereits eindeutig fest. Leben mehrere Personen ab 14 Jahren im Haushalt, so ermittelt der Interviewer die zu befragende Person mit Hilfe der sogenannten Geburtstagsmethode.

Bei der Geburtstagsmethode fragt der Interviewer diejenige Person, die beim Telefonkontakt als erste ans Telefon geht, welche der im Haushalt zur jeweiligen Grundgesamtheit gehörenden Personen als letztes Geburtstag hatte. Kann die auf diese Weise ausgewählte Person nicht sofort interviewt werden, wird ein Termin vereinbart. Eine Befragung von Ersatzpersonen des ausgewählten Haushaltes findet nicht statt, da dies gegen das Prinzip einer reinen Zufallsauswahl verstoßen würde. Die Geburtstagsmethode ist eine systematische Zufallsauswahl, bei der alle zum Haushalt gehörenden Personen der Grundgesamtheit die gleiche Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen.

Die Ermittlung der Befragungspersonen für die vorliegende Befragung erfolgte durch ein entsprechendes Screening im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen Mehrthemenumfrage von forsa. Zunächst wurde eine Frage nach der Erwerbstätigkeit gestellt. Den zwischen 19- und 64-jährigen Erwerbstätigen wurde wiederum zusätzlich die Frage gestellt, ob sie mindestens 10 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

Die so ermittelten Personen der Zielgruppe wurden dann nach ihrer Bereitschaft für ein längeres Interview befragt und im Falle einer Zustimmung, die in ca. 93 Prozent der Fälle vorlag, zu einem späteren Zeitpunkt erneut kontaktiert. Der Umfang der im Zuge des Screenings im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen Mehrthemenumfrage gewonnenen Ausgangsstichprobe von 19- bis 64-jährigen Erwerbstätigen mit einem Erwerbsumfang von mindestens 10 Stunden pro Woche lag bei 2.514 Personen (zur Ausschöpfung vgl. Punkt 4).

3. Durchführung der Interviews

3.1 Befragungszeitraum, Anzahl und Länge der geführten Interviews

Der angestrebte Stichprobenumfang für die Befragung von Personen zwischen 19 und 64 Jahren, die mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind, lag bei 1.600 Fällen. In der Zeit zwischen dem 23. September und dem 28. Oktober 2010 wurden insgesamt 1.600 Interviews realisiert.

Die durchschnittliche Länge der Interviews betrug etwa 20 Minuten. Das kürzeste Interview dauerte 12,4, das längste 29,3 Minuten.

3.2 Befragungsmethode

Die Befragung wurde mit Hilfe computergestützter Telefoninterviews durchgeführt (CATI = Computer Assisted Telephone Interviewing). Dabei lesen die Interviewer mit Hilfe des CATI-Systems während des telefonischen Interviews die Fragen vom Bildschirm ab und geben die Antworten über die Tastatur direkt in den Computer ein.

Der Frageablauf ist vorprogrammiert, der Interviewprozess wird unmittelbar vom Computer gesteuert. Plausibilitätskontrollen werden automatisch schon während des Interviews durchgeführt. Dadurch ist gewährleistet, dass die Antworten gültig und konsistent mit den Antworten auf vorangegangene Fragen sind.

Fragenfolge, Antwortüberprüfung und Filteranordnung werden durch den Computer übernommen. Die Anwendung des CATI-Systems schließt somit Interviewerfehler aus, die mit dem Überlesen oder Überschlagen oder mit falschem Protokollieren von Antworten verbunden wären. Das CATI-System entlastet also den Interviewer in der Befragungssituation, wodurch sich der Interviewer voll und ganz auf das Interview selbst konzentrieren kann.

Sowohl das Auswahl- und Erhebungsverfahren als auch die Interviewer unterliegen bei computergestützten Telefoninterviews einer permanenten Qualitätskontrolle. Mögliche Fehlerquellen einer Umfrage wie die Befragtenauswahl oder Intervieweremflüsse können aufgrund der Organisation des Interviewprozesses in einer zentralen Einrichtung und durch die unmittelbare Beaufsichtigung im Rahmen der kontinuierlichen Supervision effektiv kontrolliert werden.

Die Verwaltung von Terminen, die mit den zu befragenden Personen in den Haushalten vereinbart werden müssen, wird automatisch vom Computer übernommen. Zur vorgeschriebenen Zeit werden diese Termine vom Computer einem frei verfügbaren Interviewer zugewiesen. Die Steuerung erneut anzurufender Haushalte erfolgt ebenfalls mit Hilfe des Computers. Um die Ausschöpfung einer Studie zu maximieren, werden bis zu 10 Kontaktversuche unternommen, um einen ausgewählten Haushalt bzw. die ausgewählte Befragungsperson zu erreichen.

3.3 Erhebungsinstrument

Für die Untersuchung wurde ein vom BIBB entworfener und gemeinsam mit forsa weiter entwickelter Fragebogen eingesetzt, der vor Beginn der Haupterhebung einem Pretest unterzogen und anschließend noch einmal leicht modifiziert worden war. Der Fragebogen enthielt u.a. Fragen zu folgenden Bereichen:

- Fragen zur Erwerbstätigkeit (Erwerbsstatus, Umfang der Erwerbstätigkeit, etc.)
- Fragen zum empfundenen Nutzen einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- Fragen zum bisherigen Weiterbildungsverhalten und Informationskosten der eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten
- Fragen zur Bildungs- und Berufsbiographie sowie soziodemographische und sozioökonomische Merkmale (Informationen zur Region (Bundesland und Gemeindekennziffer) lagen bereits in der Stichprobe vor und wurden von forsa zusammen mit den Befragungsergebnissen im Datensatz mitgeliefert)

Im Rahmen der Befragung wurde jedem der Befragten eine konkrete Weiterbildungssituation vorgestellt, zu der ihm weitere Fragen gestellt wurden. Die Verteilung der verschiedenen Weiterbildungssituationen auf die Befragten erfolgte durch ein Zufallsverfahren, das sicherstellte, dass jeweils ca. 400 Befragungspersonen zu einem der vier Weiterbildungsszenarien befragt wurden.

Vor Beginn der Haupterhebung wurden vom 23. bis 24. Juni 2010 insgesamt 52 Pretest-Interviews durchgeführt, um den Fragebogen hinsichtlich des Verständnisses, der Eindeutigkeit der Fragen, der Itemauswahl und der Skalenauswahl zu testen und um die Interviewdauer zu ermitteln. Die Ergebnisse des Pretests, die überwiegend positiv ausfielen und nur geringfügige Änderungen am Fragebogen erforderlich machten, wurden von forsa in einem eigenen Kurzbericht dargelegt.

Wie bereits während des Pretests festgestellt werden konnte, lag auch in der Haupterhebung der Anteil der Nennungen „weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ bei praktisch allen Fragen in einem äußerst niedrigen Bereich (1 Prozent oder geringer), und die Befragten konnten sich fast immer einer der vorgegebenen Kategorien zuordnen. Hier erwies sich die sorgfältige Erarbeitung und Verfeinerung des Erhebungsinstruments als ebenso hilfreich wie die intensive Schulung der eingesetzten Interviewer.

Die wenigen Fragen, bei denen der Anteil „weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ etwas höher lag, betrafen in erster Linie die Frage nach der Höhe des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens, einige Fragen zum genauen Jahr, in dem eine zurückliegende Weiterbildung absolviert wurde sowie die Frage nach der Zahl der Mitarbeiter im eigenen Unternehmen. Bei den beiden letztgenannten ist ein höherer Anteil an Nennungen „weiß nicht“ insofern plausibel als die Beantwortung eine genaue Erinnerung bzw. ein bestimmtes Wissen erforderte. Gleichwohl lagen auch hier die „weiß nicht“-Anteile mit maximal 10 Prozent in einem durchaus moderaten Bereich. Auch bei der Frage nach dem Haushaltsnettoeinkommen lag der Anteil der Verweigerer mit 12 Prozent in einem für Bevölkerungsbefragungen absolut üblichen Bereich, da in Deutschland – im Gegensatz zu anderen Ländern – das eigene Einkommen eher ungern thematisiert wird.

Offene Fragen wurden anhand von Codeplänen vercodet. Dies betraf zum einen zwei Fragen zur Ermittlung des genauen Berufs der Befragten. Hier wurde die Vercodung anhand der Liste zur Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus (1992) vorgenommen. Zum anderen wurden die in der Befragung erhobenen Branchen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ/ NACE) auf der Ebene der Abschnitte (1er-Stelle) vercodet. Die Vercodung der offenen Fragen wurde von insgesamt 4 Personen durchgeführt. Um sicherzustellen, dass mehrdeutige oder ungenaue Angaben in gleicher Weise vercodet wurden, erfolgte vor Beginn der Vercodung eine entsprechende Einweisung durch den verantwortlichen Projektleiter bei forsa und während der Vercodung eine kontinuierliche Rücksprache.

Für die Einleitung der Interviews wurde eine Formulierung gewählt, die möglichst allgemein gehalten war und zugleich in das Thema der Befragung einführte.[1]

[1] „Guten Abend, meine Name ist [...] vom forsa-Institut. Wir führen zur Zeit eine Befragung zum Thema Beruf und Arbeitswelt durch. Hätten Sie vielleicht einen Moment Zeit?“.

3.4 Interviewerschulung

Neben einer kontinuierlichen Supervision des Interviewprozesses spielt die Schulung der eingesetzten Interviewer eine zentrale Rolle für die Sicherung der Datenqualität. Zu Beginn ihrer Tätigkeit bei forsa erhalten alle Interviewer eine allgemeine Einführung in die Techniken sozialwissenschaftlicher Interviews sowie eine Schulung im technischen Umgang mit dem CATI-System. Neben dieser allgemeinen Einführung finden zu Beginn einer Studie studienspezifische Schulungen statt, in denen die Interviewer in den Forschungskontext und insbesondere in die Besonderheiten des Fragebogens eingeführt werden.

Im Rahmen der vorliegenden Befragung zur beruflichen Weiterbildung wurden die eingesetzten Interviewer in einem mehrstufigen Verfahren mit dem Hintergrund und den Besonderheiten der Studie vertraut gemacht.

Zunächst erhielten die Interviewer eine schriftliche Einweisung zum Hintergrund der Studie, in der die Inhalte der Befragung und das Thema der beruflichen Weiterbildung detailliert erläutert wurden. Hierzu wurde seitens des BIBB eine eigene Kurzeinführung zum Hintergrund der Studie erstellt, die sich für die Einführung in das Thema als sehr hilfreich erwies.

In einem zweiten Schritt fand eine persönliche Einweisung der Interviewer durch den für die Studie verantwortlichen Projektleiter bei forsa statt, in der nochmals die Inhalte der Befragung erläutert und auf Besonderheiten hingewiesen wurde.

In einem dritten Schritt wurde der gesamte Fragebogen im Beisein des verantwortlichen Projektleiters en detail am Bildschirm mit den bei dieser Studie eingesetzten Supervisoren und Interviewern durchgegangen, um so auf die spezifischen Bedingungen der Studie hinzuweisen und mögliche Verständnisfragen vorab zu klären. Insgesamt wurden im Rahmen der durchgeführten Befragung 40 Interviewer eingesetzt.

Die kontinuierliche Kontrolle der Befragung durch Supervisoren während er gesamten Befragungszeit stellte sicher, dass die Interviews gemäß den hohen Qualitätsstandards von forsa durchgeführt und auftretende Fragen sofort geklärt werden konnten.

3.5 Verlauf der Erhebung

Im Laufe der Erhebung wurden wie beschrieben insgesamt 1.600 Interviews in der Zielgruppe realisiert.

Naturgemäß kommt es bei jeder Befragung zu bestimmten Interviewausfällen. Dabei lässt sich zwischen qualitäts- bzw. wertneutralen und sogenannten systematischen Ausfällen unterscheiden. Zu den qualitäts- bzw. wertneutralen Stichprobenausfällen gehören alle Fälle, in denen ein Interview nicht durchgeführt werden kann, weil die Telefonnummer bzw. der Telefonanschluss nicht (mehr) existierte, weil die erreichten Personen nicht zur Grundgesamtheit zählen (Geschäftsanschlüsse, Person spricht kein deutsch) oder weil die Person aufgrund von Krankheit oder Alter zum Interview nicht in der Lage war.

Zu den systematischen Ausfällen gehören u.a. die Fälle, in denen die Zielperson das Interview verweigerte oder innerhalb der Feldzeit nicht erreicht werden konnte.

Einen genauen Überblick über die Ausschöpfung im Rahmen der durchgeführten Befragung gibt die folgende Aufstellung.

- Ausschöpfung der Stichprobe

	%	Anzahl
1. Bruttostichprobe	100,0	2.514
2. Qualitätsneutrale Ausfälle		
aufgrund von Statuswechsel	0,4	10
kein Anschluss	0,3	8
Gesamt	0,7	18
3. Netto-Stichprobe	100,0	2.496
4. Systematische Ausfälle		
Zielperson nicht erreicht	15,9	398
Interview innerhalb der Feldzeit nicht möglich	8,1	202
Verweigerung der Befragungsperson	10,9	273
Abbruch	0,9	23
Gesamt	35,8	896
5. Ausschöpfung	64,2	1.600

Die Ausschöpfungsrate, die das Verhältnis von ausgewerteten Interviews zur bereinigten, d.h. um die neutralen Ausfälle verminderten, Ausgangsstichprobe angibt, lag bei der durchgeführten Befragung bei 64 Prozent.

4. Gewichtung

Da nicht in allen von den Interviewern angerufenen Haushalten und mit allen ausgewählten Befragungspersonen ein Interview zustande kommt, müssen solche ausfallbedingten Strukurverzerrungen der Stichprobe durch nachträgliche Gewichtung ausgeglichen werden.

Die Gewichtung der Stichprobenergebnisse aus der durchgeführten Befragung erfolgte auf Grundlage der Daten aus dem Mikrozensus 2009 des Statistischen Bundesamtes und nach Absprache mit dem BIBB anhand der folgenden Merkmale: Alter und Geschlecht (kombiniert), Region (Ost/West), berufliche Stellung, Umfang der Tätigkeit, allgemein bildender Schulabschluss sowie beruflicher Bildungsabschluss.

Die Gewichtung, bei der die Verteilung vorgegeben wird, erfolgte über ein iteratives Verfahren (auch „iterative proportional fitting" genannt), das die Anpassung an vorgegebene Strukturen für mehrere Merkmale mit einem einzigen Gewichtungsfaktor für jeden Fall ermöglicht.[2]

Eine Designgewichtung zur Berücksichtigung der Haushaltsgröße, wie sie bei anderen Zufallserhebungen auf Haushaltsebene durchgeführt werden kann, war im Rahmen der durchgeführten Befragung nicht erforderlich, da es sich bei der im Zuge eines Screenings im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen Mehrthemenumfrage ermittelten Stichprobe um keine Haushalts-, sondern eine Personenstichprobe handelte.

Die folgenden Tabellen zeigen die der Gewichtung zugrunde gelegte Verteilung aus der amtlichen Statistik.

[2] Der Prozess der Gewichtung erfolgte im Rahmen einer standardisierten Marktforschungssoftware (Quantime) über das darin enthaltene Modul Quantum.

- Verteilung nach Altersgruppen, Geschlecht, Region und beruflicher Stellung (Erwerbstätige zwischen 19 und 64 Jahren mit einem Erwerbsumfang von mindestens 10 Stunden pro Woche)

	Amtliche Statistik *) %
männlich	
19-34 Jahre	15,9
35-49 Jahre	23,2
50-64 Jahre	15,0
weiblich	
19-34 Jahre	13,8
35-49 Jahre	19,7
50-64 Jahre	12,5
Region **)	
West	80,0
Ost	20,0
Berufliche Stellung	
Selbständige (inkl. mithelfende Familienangehörige)	11,1
Beamte	5,6
Angestellte	57,4
Arbeiter	25,9

*) Quelle: Mikrozensus 2009
**) West = früheres Bundesgebiet ohne Berlin; Ost = früheres Bundesgebiet einschl. Berlin

- Verteilung nach Umfang der Tätigkeit, allgemein bildendem Schulabschluss und beruflichem Bildungsabschluss (Erwerbstätige zwischen 19 und 64 Jahren mit einem Erwerbsumfang von mindestens 10 Stunden pro Woche)

	Amtliche Statistik *) %
Umfang der Tätigkeit:	
Vollzeit	74,7
Teilzeit	25,3
Allgemein bildender Schulabschluss:	
Haupt-/ Volksschul-Abschluss (inkl. ohne Abschluss/ noch in schulischer Ausbildung/ ohne Angabe)	30,7
mittlere Reife/ Realschulabschluss/ POS	36,0
Fachhochschul-/ Hochschulreife	33,3
Beruflicher Bildungsabschluss:	
ohne beruflichen Bildungsabschluss (einschl. ohne Angabe)	16,3
Lehr-/ Anlernausbildung	56,0
Fachschulabschluss (inkl. Techniker-/ Meisterausbildung/ Abschluss einer Schule des Gesundheitswesens)	9,0
Fachhochschul-/ Hochschulabschluss	18,7

*) Quelle: Mikrozensus 2009
**) West = früheres Bundesgebiet ohne Berlin; Ost = früheres Bundesgebiet einschl. Berlin



Durchführung einer Betriebsbefragung zum Weiterbildungsverhalten

Methodenbericht für:
Dr. Normann Müller

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 2
53175 Bonn

Ihr Ansprechpartner
Sebastian Götte

Fon +49.3643.74024-21
goette@aproxima.de

aproxima
Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung

Inhalt

Weimar, den 08.08.2013

		Seite
1.	Allgemeine Angaben	3
1.1	Verantwortlicher Primärforscher	3
2.2	Methodischer Steckbrief der Studie	3
2.	Methodisches Vorgehen	3
2.1	Erhebungsinstrument	3
2.2	Stichprobenplanung und -ziehung	4
2.3	Telefonnummernrecherche	5
2.4	Kontaktaufnahme mit den Zielpersonen	6
2.5	Interviewqualität	8
2.6	Abweichungen vom Zufallsprinzip	9
3.	Feldverlauf	10
3.1	Kontaktversuche	10
3.2	Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft	12
3.3	Entwicklung der Fallzahlen	13
3.4	Befragungsdauer	14
3.5	Abbrüche	15
3.6	Ausschöpfung	15
4.	Datenaufbereitung und -bereinigung	19
4.1	Datenaufbereitung	19
4.2	Datenbereinigung	19
5.	Gewichtung	22
6.	Anlagen	25
6.1	Anschreiben und Beiblätter der Haupt- und Ergänzungsstichprobe	26
6.2	Erhebungsinstrument	35

1 Allgemeine Angaben

1.1 Verantwortlicher Primärforscher

Die Durchführung der Feldphase lag in der Verantwortung von aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH. In enger Abstimmung mit dem federführend zuständigen Mitarbeiter für die Durchführung der Erhebung im Bundesinstitut für Berufsbildung, Herrn Dr. Norman Müller, wurden bei aproxima Stichprobendesign und -ziehung, Versand der Informationsanschreiben, Durchführung der Interviews sowie die Bereinigung und Gewichtung der Daten geleistet. Als Ansprechpartner für diesbezügliche Fragen steht zur Verfügung:

Sebastian Götte (Senior Berater)
Tel.: 03643 72042-21
E-Mail: goette@aproxima.de

1.2 Methodischer Steckbrief der Studie

Primärforschung:	aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH
Erhebungsmethode:	telefonische Befragung mit vorheriger schriftlicher Vorankündigung (Begleit- und Informationsschreiben)
Auswahlverfahren:	geschichtete Zufallsauswahl aus einer Adressdatenbank
Zielgruppe	Geschäftsführer / Inhaber / Personalverantwortliche
Stichprobe:	N=1.238 Befragte
Feldphase:	14.02.2011 – 29.07.2011

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Erhebungsinstrument

Im Vorfeld der Hauptfeldphase wurden bereits Maßnahmen zur Gewährleistung einer möglichst hohen Datenqualität durchgeführt. So fand ein ausführlicher Pretest des Frageinstruments statt (N=20), dessen Verlauf und Ergebnisse dokumentiert und mit dem Auftraggeber diskutiert wurden. Daraus hervorgehend wurden gemeinsam Änderungen und Ergänzungen für den Fragebogen erarbeitet und festgelegt. Der finale Fragebogen kann im Anhang des Berichts eingesehen werden. Hier sind alle Fragen, Antwortmöglichkeiten, die Filterführung, Plausibilitätsgrenzen und Permutationen ersichtlich. Ebenso sind die eingebauten Testfragen nachzuvollziehen.

2.2 Stichprobenplanung und -ziehung

Für die Hauptfeldphase stellte die Bundesagentur für Arbeit Unternehmensadressen zur Verfügung. Dabei wurde mit einer zweifach geschichteten Zufallsstichprobe gearbeitet, deren Schichtung auf den Dimensionen Region und Betriebsgrößenklasse basierte.
Zu den Adressen wurden in den Räumen von aproxima die zugehörigen Telefonnummern recherchiert. Da nicht zu allen Unternehmensadressen eine gültige Telefonnummer gefunden wurde, verringerte sich das zur Verfügung stehende Bruttosample entsprechend. Das Vorgehen und die Ausschöpfung der Recherche wird im nächsten Abschnitt (Punkt 2.3) erläutert.

Im März war abzusehen, dass die avisierte Fallzahl mit den 8.100 gelieferten Adressen nicht erreicht werden konnte, weshalb noch einmal neue Adressen nachbestellt werden mussten. Tabelle 1 gibt einen Überblick darüber, wie sich die letztendliche Bruttostichprobe auf die Regionen und Betriebsgrößen verteilt.

Tabelle 1: Verteilung der Bruttostichprobe - Gesamt

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	497	565	686	730	2.478
Süd	981	998	1.208	1.299	4.486
Ost	955	597	811	1.282	3.645
NRW	281	281	348	374	1.284
Summe	2.714	2.441	3.053	3.685	11.893

Zusätzlich zeigen Tabelle 2 und Tabelle 3 jeweils die Verteilung der Unternehmensadressen innerhalb der Haupt- bzw. der Ergänzungsstichprobe.
Hierbei ist zu beachten, dass die Adressen der Ergänzungsstichprobe dynamisch in das Projekt eingespeist wurden, was bedeutet, dass wir nicht alle erhaltenen Adressen auf einmal, sondern bedarfsabhängig importiert haben. Aus Tabelle 3 geht hervor, dass in der Zelle Region Ost / 10-49 MA keine Nummern aus der Ergänzungsstichprobe importiert wurden. Dies war nicht nötig, da mit den Adressen der Hauptstichprobe ausreichend Interviews innerhalb der Zelle realisiert werden konnten.

Tabelle 2: Verteilung der Bruttostichprobe - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	264	339	408	500	1.511
Süd	488	594	718	897	2.697
Ost	459	597	714	884	2.654
NRW	139	164	210	260	773
Summe	1.350	1.694	2.050	2.541	7.635

Tabelle 3: Verteilung der Bruttostichprobe – Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	233	226	278	230	967
Süd	493	404	490	402	1.789
Ost	496	0	97	398	991
NRW	142	117	138	114	511
Summe	1.364	747	1.003	1.144	4.258

2.3 Telefonnummernrecherche

Die von der Bundesagentur für Arbeit erhaltenen Daten enthielten Namen, Anschrift und Branche der Unternehmen, sowie jeweils eine Zuordnung zur Region und zur Betriebsgröße. Die dazugehörigen Telefonnummern wurden in den Räumen von aproxima recherchiert.

Die Recherche der Telefonnummern übernahmen erfahrene Hilfskräfte, die sich dazu verschiedener Internetquellen bedienten. Die allermeisten Treffer werden dabei erfahrungsgemäß über die Suchmaschine „Google“ sowie das Telefonverzeichnis „Telefonbuch.de“ erzielt. Die Nummern wurden von dort per Kopierfunktion in die Excel-Tabelle der Stichprobe übertragen. Fehlerhafte Eingaben konnten so fast vollständig umgangen werden. Wurde ein Unternehmen unter der recherchierten Telefonnummer trotzdem nicht erreicht, unternahmen wir einen weiteren Rechercheversuch, um unter der ggf. neu gefundenen Nummer erneut anzurufen.

Tabelle 4 zeigt für die Hauptstichprobe, wie viele Telefonnummern zu den erhaltenen Adressen recherchiert werden konnten, Tabelle 5 die Erfolgsquote der Recherche pro Zelle. Im Durchschnitt wurde also zu 94,2 Prozent der erhaltenen Adressen eine Telefonnummer gefunden.

Tabelle 4: Übersicht gelieferte Adressen und daraus recherchierte Telefonnummern - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA		10 bis 49 MA		50 bis 249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.
Nord	288	264	360	339	432	408	540	500	1.620	1.511
Süd	504	488	630	594	756	718	945	897	2.835	2.697
Ost	504	459	630	597	756	714	945	884	2.835	2.654
NRW	144	139	180	164	216	210	270	260	810	773
Summe	1.440	1.350	1.800	1.694	2.160	2.050	2.700	2.541	8.100	7.635

Tabelle 5: Recherchequote - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	91,7	94,2	94,4	92,6	93,2
Süd	96,8	94,3	95,0	94,9	95,3
Ost	91,1	94,8	94,4	93,5	93,5
NRW	96,5	91,1	97,2	96,3	95,3
Summe	93,8	94,1	94,9	94,1	94,2

Die Recherche der Adressen der Ergänzungsstichprobe fand erst statt, wenn in einer Quotenzelle weitere Telefonnummern benötigt wurden. Einen Überblick über die Recherche liefern hierfür die Tabellen 6 und 7. Die graue Färbung einiger Werte in Tabelle 7 bedeutet, dass hier nur ein Teil der gelieferten Adressen von den Rechercheuren bearbeitet wurde.

Tabelle 6: Übersicht gelieferte Adressen und daraus recherchierte Telefonnummern - Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA		10 bis 49 MA		50 bis 249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.
Nord	288	233	240	226	288	278	240	230	1.056	1.007
Süd	504	493	420	404	504	490	420	402	1.848	1.789
Ost	504	496	420	0	504	97	420	398	1.848	991
NRW	144	142	120	117	144	138	120	114	528	511
Summe	1.440	1.364	1.200	787	1.440	1.003	1.200	1.144	5.280	4.258

Tabelle 7: Recherchequote - Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	80,9	94,2	96,5	95,8	91,9
Süd	97,8	96,2	97,2	95,7	96,7
Ost	98,4	0,0	19,2	94,8	53,1
NRW	98,6	97,5	95,8	95,0	96,7
Summe	94,7	62,3	69,7	95,3	80,5

2.4 Kontaktaufnahme mit den Zielpersonen

Informationsschreiben

Im Vorfeld der Befragung wurden alle potenziellen Befragten schriftlich über die Durchführung der Untersuchung unterrichtet. Aufgrund der Tatsache, dass im Rahmen der Befragung teilweise sehr detaillierte Angaben von den Unternehmen verlangt wurden, lag dem Anschreiben überdies ein Informationsblatt über die im Rahmen der Befragung zu erhebenden Daten bei. Da nur in sehr wenigen Fällen die Namen der Geschäftsführer/innen vorlagen, richteten sich die Briefe allgemein an die Geschäftsführung. Die Anschreibenvorlagen befinden sich im Anhang des Feldberichts.

Erstes Kontaktgespräch

Im Rahmen des ersten Kontaktgesprächs ließen sich die Interviewer zunächst mit der Geschäftsleitung verbinden, an die ja das Schreiben gerichtet war. Dort erkundigten sie sich nach dem Verbleib des Briefes, was zunächst auch von den Sekretariaten beantwortet werden konnte. War das Ergebnis dieses Gesprächs, dass das Anschreiben nicht angekommen sei, so wurde der wiederholte Versand per E-Mail angeboten.
In der Regel konnte nicht gleich zur Geschäftsleitung durchgestellt werden, was (mehrere) weitere Anrufe zur Folge hatte. In einigen Fällen konnten die Sekretariate jedoch gleich zu einem anderen Ansprechpartner, dann meist in der Personalabteilung, weiterleiten. Alle weiteren Kontaktversuche liefen dann mit diesen Zielpersonen.

Bei der Zielperson angelangt, stellten die Interviewer die Studie kurz und unter Bezugnahme auf das Anschreiben vor und warben um Teilnahme. Das Interview konnte natürlich auch sofort geführt werden, aufgrund der Länge nahmen dieses Angebot jedoch nur 51 – hauptsächlich kleine – Unternehmen an. Mehrheitlich wurde jedoch ein Interviewtermin vereinbart.

Die Entscheidung, mit welcher Person das Interview geführt werden sollte, oblag den Unternehmen selbst. Diese hatten aufgrund des Anschreibens sowie der Erklärungen am Telefon den besten Überblick darüber, welche Person oder Personen im Unternehmen die besten Auskünfte geben konnte. Die Verteilung der Funktionen der Interviewpartner zeigt Tabelle 8. Die meisten Interviews (59 Prozent) wurden mit Mitarbeitern der Personalabteilung geführt, wobei diese unterschiedliche konkrete Funktionen hatten. Sie reichten vom Personalleiter bis zum Weiterbildungsverantwortlichen. Für ein gutes Drittel der Interviews standen Mitarbeiter der Geschäfts- oder Organisationsleitung, sei es der oder die Geschäftsführer/in selbst, Prokuristen oder Assistenzen der Geschäftsleitung, zur Verfügung. In insgesamt 6 Prozent der Fälle antwortete eine Person mit anderen Funktionen auf die Fragen. Bei dieser stellten wir jedoch sicher, dass sie sich mit dem Thema Personal und Weiterbildung im Unternehmen auskennt.

Tabelle 8: Funktion der Zielperson nach Unternehmensgröße

	Geschäftsleitung oder ähnliches	Personalabteilung	andere Funktion
5 bis 9 MA	61,2	30,8	8,0
10 bis 49 MA	46,8	47,6	5,5
50 bis 249 MA	29,2	63,3	7,6
250+ MA	9,6	87,6	2,8
Gesamt	35,1	59,3	5,7

Wie zu erwarten war, hängt die Funktion der Zielperson von der Unternehmensgröße ab (vgl. Tabelle 8). Je kleiner der Betrieb, desto eher wurden die Interviews von der Geschäfts- oder Organisationsleitung geführt – sei es, weil keine eigenen Personalverantwortlichen existierten oder weil der „Chef“ das Interview selbst führen wollte. Mit zunehmender Größe wurden die Interviewer immer häufiger an die Personalabteilung verwiesen, bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern in fast jedem Fall. Diese Differenzierung macht noch einmal deutlich, dass in den Betrieben durchaus versucht wurde, den optimalen Gesprächspartner für unsere Anfrage bereit zu stellen.

Weiterleitung an andere Standorte

In einigen Betrieben standen die gewünschten Daten nicht am ausgewählten Standort zur Verfügung. Dort baten die Interviewer um die Kontaktdaten des Standortes bzw. der Zentrale, wo diese Daten erfasst werden. Wurde dort

ein passender und teilnahmebereiter Ansprechpartner ermittelt, wiesen die Interviewer ausdrücklich darauf hin, dass die gewünschten Daten nur für den ausgewählten Betrieb erfragt werden. Vor Beginn jedes Interviews haben sich die Interviewer vergewissert, mit welchem Standort das Gespräch geführt wird und um welchen es konkret gehen soll. In 72 der 1.238 Fälle wurde das Interview mit einem anderen Standort geführt.

Modifizierung der Kontaktaufnahme in der Ergänzungsstichprobe

Nachdem der erste Teil der Stichprobe abgearbeitet war, zeichnete sich die Erkenntnis ab, dass die avisierte Fallzahl von 1.200 mit den vorhandenen Nummern nicht erreicht werden kann und dass vor allem in den Betrieben mit 5-9 oder 10-49 Mitarbeitern die Verweigerungsquote besonders hoch war. Für die dadurch notwendig gewordene Ergänzungsstichprobe wurden deshalb weitere Maßnahmen ergriffen, um die Ausschöpfungsquote zu erhöhen (vgl. dazu auch die Anschreiben im Anhang):

- Zum einen fand eine Kürzung des Informationsblattes zu den abzufragenden Daten statt, welches mit dem Anschreiben des BIBB per E-Mail versendet wurde. Dies basierte auf der Vermutung, dass die Menge der abgefragten Zahlen die Betriebe abgeschreckt und dadurch zu den hohen Verweigerungsraten beigetragen hat.
- Zusätzlich wurden für die nachgelieferte Stichprobe unterschiedliche Anschreiben entwickelt, abhängig von der Größe des Betriebes. So erhielten die Betriebe mit 5-9 bzw. 10-49 Mitarbeitern ein Anschreiben, welches explizit darauf hinwies, dass besonders die Meinung von Unternehmen mit geringer Mitarbeiterzahl benötigt wird. Ebenso wurde der Umstand angesprochen, dass Unternehmer dieser Größe seltener in Weiterbildung investieren und die Gründe dafür erforscht werden sollen. Auch die voraussichtliche Interviewlänge wurde je nach Betrieb angepasst (an Betriebe mit 5-9 MA wurde eine Dauer von 15-20 Minuten kommuniziert und an Betriebe mit 10-49 MA eine Dauer von 20-25 Minuten).
- Anders als in der Hauptstichprobe erhielten die Betriebe dieser beiden Größenklassen nur das Anschreiben und kein Informationsblatt, da davon auszugehen war, dass der Befragte sich bei der geringen Mitarbeiterzahl nicht so umfangreich auf ein Interview vorbereiten muss wie die größeren Betriebe und auch ad hoc die benötigten Informationen nennen kann.
- Schließlich wurden die kleinen Betriebe (bis 9 Mitarbeiter) in einem gesonderten Projekt von unseren erfahrensten Interviewern telefoniert, die speziell auf die Besonderheiten dieser Gruppe geschult wurden.

Die Maßnahmen zusammen waren erfolgreich und zeigten schnell Wirkung, so dass das Projekt schließlich erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

2.5 Interviewqualität

Insgesamt telefonierten 54 Interviewer an der Studie. Dabei führte ein einzelner Interviewer maximal 117 Interviews (=9,5 Prozent aller 1.238 Telefoninterviews). Alle Interviewer haben zu Beginn ihrer Tätigkeit bei aproxima ein mehrstündiges Bewerbertraining erfolgreich durchlaufen und wurden im Rahmen einer Projektschulung auf die Besonderheiten und den Umgang mit dem Fragebogen vorbereitet.

Die kontinuierliche Überwachung der Qualität der Arbeit der Interviewer während der Feldphase übernahmen die vier eigens dafür eingesetzten ChefinterviewerInnen. Ihnen stand dazu die Monitoringfunktion unseres CATI-Systems zur Verfügung. Damit konnten sie sowohl die geführten Interviews mithören als auch die Aktionen des

Interviewers am Bildschirm verfolgen (audiovisuelles Monitoring). Auf diese Weise konnten Unachtsamkeiten und Fehler der Interviewer effektiv und zuverlässig registriert und behoben werden.

Schwerpunktmäßig kontrollierten die Chefinterviewer im Rahmen ihrer Tätigkeit nachfolgend dargelegte Aspekte:

- Eingangssequenz (Überzeugungskraft, Wird das Projekt inhaltlich richtig dargestellt?)
- Skalen (Werden die Skalen mit den Befragten gelernt? Werden alle Skalenpunkte vorgelesen? Wird bei ungenauen Antworten immer noch einmal nachgefragt, für welche Antwort sich der Befragte entscheidet?)
- Werden die Fragen wortwörtlich vorgelesen, also keine Sachen hinzugefügt oder weggelassen?
- Notiert der Interviewer bei offenen Fragen genau das, was der Befragte gesagt hat oder nimmt er hier Kürzungen vor, die den Sinn nicht erfassen? Verwendet er die Ich-Form und nur übliche Abkürzungen?
- Wird das Interview neutral geführt, d.h. bewertet der Interviewer die Angaben des Befragten nicht und äußert nicht seine eigene Meinung?
- Höflichkeit
- Aussprache und Phonetik (Deutlichkeit, Dialekt)
- Wird bei Non-Response-Antworten ausreichend nachgehakt?

Nach jedem Monitoring führte der Chefinterviewer mit dem betreffenden Interviewer ein Auswertungsgespräch. Darin wurden positive Aspekte, Verbesserungspotenziale und natürlich ggf. aufgetretene Fehler bei der Interviewerarbeit besprochen. Wurden Fehler festgestellt, erstellte der Chefinterviewer darüber hinaus ein Protokoll.

Diese Routinekontrollen erfolgten proportional zur Häufigkeit des Einsatzes der Interviewer und verstärkt bei neuangeworbenen, nachgeschulten und häufig arbeitenden Interviewern. Insgesamt wurden 11 Prozent aller Interviews evaluiert. Ein Interview zählt dabei als evaluiert, wenn mindestens 80 % des gesamten Interviews vom Chefinterviewer verfolgt werden konnten.

2.6 Abweichungen vom Zufallsprinzip

Das Stichprobendesign der Untersuchung fußt grundsätzlich auf einer geschichteten Zufallsstichprobe. Um jedoch eine möglichst gute Ansprache der Betriebe und damit eine höhere Ausschöpfungsquote zu erreichen, wurden im Feldverlauf einige Modifikationen des reinen Zufallsprinzips vorgenommen. Diese sind hier überblicksartig und mit Verweisen auf die Orte ihrer genaueren Erläuterung dargestellt.

Nutzung verschiedener Anschreiben abhängig von der Betriebsgröße

Wie im Abschnitt 2.5 dargelegt, erhielten im Rahmen der Ergänzungsstichprobe die Betriebe mit 5-9 bzw. 10-49 Mitarbeitern leicht geänderte Versionen des ursprünglichen Anschreibens, welche speziell auf diese Gruppen zugeschnitten waren.

Modifikation des Informationsblattes

Für den nochmaligen Versand per E-Mail wurde das dem Anschreiben beiliegende Informationsblatt leicht gekürzt, um die Unternehmen nicht mit einer Flut von geforderten Daten abzuschrecken. Diese Version ist im Anhang dargestellt.

Des Weiteren erhielten die kleineren Betriebe der Ergänzungsstichprobe (5-9 und 10-49 Mitarbeiter) kein zusätzliches Informationsblatt, wie in Abschnitt 2.5 beschrieben wurde.

Interviewereinsatz

Für die Bearbeitung der Betriebe mit 5-9 Mitarbeitern wurde ein eigenes Projekt aufgesetzt, in welchem nur bereits mit dem Projekt vertraute und sehr erfolgreiche Interviewer eingesetzt wurden, um einen größtmöglichen Erfolg in dieser Gruppe erzielen zu können.

Einsatz der Ergänzungsstichprobe

Trotz des Zufallsprinzips bei der Anwahl der Unternehmen wurden bei der Ergänzungsstichprobe nur in den Quotenzellen Adressen aufgestockt, wo keine mehr verfügbar waren. Dies diente der „sanften" Beeinflussung der Quotenentwicklung, ohne zu stark auf das Prinzip der Zufallsauswahl – z.B. durch definitives Schließen von Quotenzellen – einzuwirken.

3 Feldverlauf

3.1 Kontaktversuche

Ein weiterer Indikator, der in Bezug auf die Erreichbarkeit der Zielgruppe herangezogen werden kann, ist die Kontakthäufigkeit bis zur Durchführung eines erfolgreichen Interviews. Insgesamt waren für die Durchführung der Interviews durchschnittlich 11,8 Kontaktversuche notwendig. In 51 Fällen konnte das Interview direkt beim ersten Anruf geführt werden. Die maximale Kontakthäufigkeit betrug 88 Anrufe in der Hauptstichprobe. In der Ergänzungsstichprobe waren es nur 38 Anrufe, da diese erst später hinzugezogen wurde und damit weniger Zeit zur Kontaktierung zur Verfügung stand. Anzumerken ist, dass die Unternehmen maximal zehnmal von uns angerufen wurden, es sei denn, es wurde innerhalb der ersten 10 Anrufe ein Termin – und sei es auch nur für einen Wiederanruf zwecks Vereinbarung eines Interviewtermins – mit uns vereinbart.
Der hohe Durchschnittswert verwundert nicht, wenn man bedenkt, dass in großen Unternehmen zunächst der richtige Ansprechpartner gefunden werden muss und schließlich auch ein Termin, zu dem eine Befragung möglich ist. Hierfür fanden immer wieder neue Terminvereinbarungen statt (oft mit Sekretärinnen der Zielpersonen), wobei der aktuelle Stand abgefragt wurde – Ist das Anschreiben angekommen? Konnte die Zielperson sich bereits mit dem Anschreiben auseinandersetzen? Ist die Zielperson für ein Interview bereit? Welcher Termin könnte passen? Diese Fragen ziehen sich meist über viele Telefonate hinweg, wodurch die hohe Anzahl an Kontakten zu Stande kommt.

Tabelle 9: Anzahl an Kontaktversuchen bis zur Realisierung eines CATI-Interviews

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus
Hauptstichprobe	1	88	14,3	10,0	4
Ergänzungsstichprobe	1	38	7,3	6,0	2
Gesamt	1	88	11,8	9,0	4

Zur Verdeutlichung des Erhebungsverlaufes ist in der untenstehenden Tabelle der kumulierte Anteil der realisierten Interviews nach Kontakthäufigkeit dargestellt. Hier zeigt sich, dass nach zwei Anrufen erst 10 Prozent, nach fünf

Kontakten knapp ein Drittel und nach neun Anrufen 56 Prozent aller Interviews realisiert wurden. Nach 25 Kontakten waren 90,5 Prozent aller Interviews realisiert, die restlichen Interviews brauchten bis zu 88 Kontaktversuche.

Tabelle 10: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	4,1	14	73,9
2	9,7	15	76.3
3	16,7	16	78,4
4	24,3	17	80,4
5	31,3	18	81,7
6	37,7	19	83,7
7	44,5	20	85,1
8	49,9	21	86,2
9	55,9	22	87,4
10	60,3	23	88,7
11	65,1	24	89,3
12	69,0	25	90,5
13	72,0	…	…
		88	100,0

Vergleicht man die Kontakthäufigkeit der Haupt- und Ergänzungsstichprobe, fällt auf, dass bei der Ergänzungsstichprobe bereits nach 6 Anrufen die Hälfte der Interviews realisiert werden konnten. Dies ist durch den Umstand zu erklären, dass in der Ergänzungsstichprobe hauptsächlich Interviews mit Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern durchgeführt wurden. Bei diesen kann der richtige Ansprechpartner erfahrungsgemäß schneller ermittelt werden und benötigt meist nicht allzu viel Vorbereitungszeit, so dass ein Interview auch relativ spontan geführt werden konnte.

Tabelle 11: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen (Hauptstichprobe)

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	2,7	14	63,6
2	5,4	15	66,7
3	11,9	16	69,5
4	18,8	17	71,9
5	25,4	18	73,3
6	30,3	19	76,0
7	36,0	20	77,8
8	41,3	21	79,6
9	46,3	22	81,4
10	50,3	23	83,2
11	54,5	24	84,1
12	58,5	25	85,6
13	61,9	…	…
		88	100,0

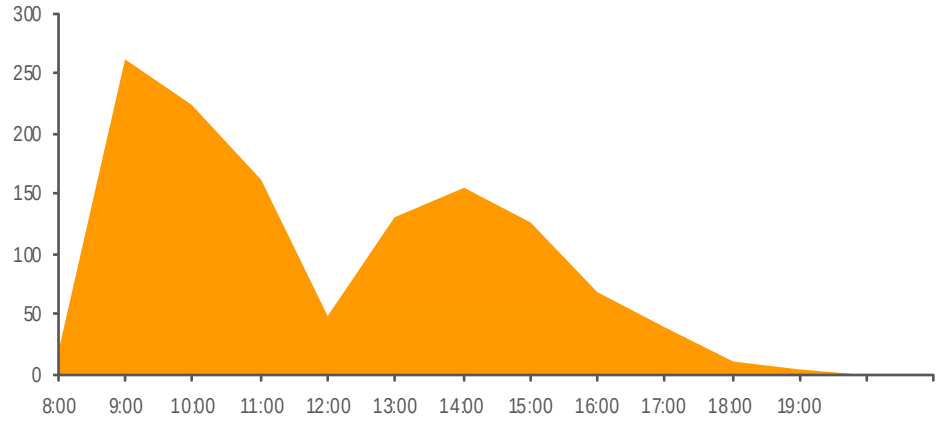
Tabelle 12: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen (Ergänzungsstichprobe)

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	6,6	14	92,1
2	17,2	15	93,4
3	25,3	16	94,3
4	33,8	17	95,9
5	41,9	18	96,9
6	51,1	19	97,6
7	59,6	20	98,5
8	65,5	…	…
9	73,4	38	100,0
10	78,2		
11	83,8		
12	87,8		
13	89,7		

3.2 Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft

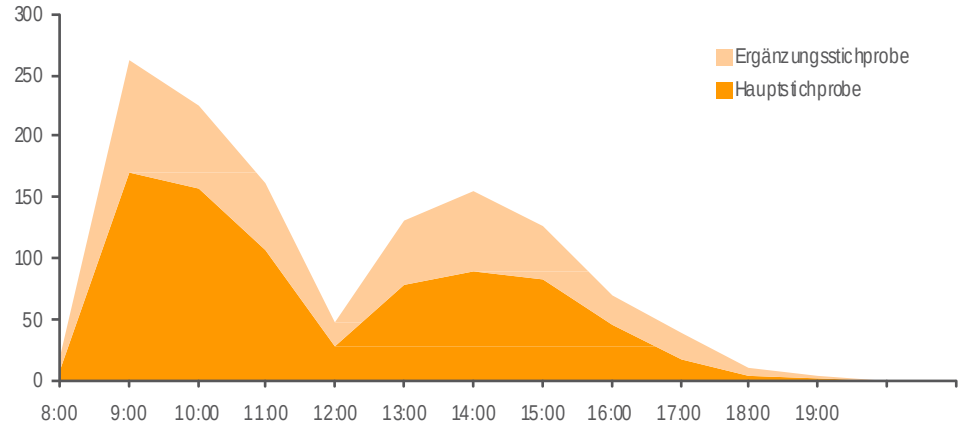
Die Befragung wurde an Werktagen hauptsächlich in der Zeit von 9 bis 18 Uhr realisiert. Zwischen 12 und 13 Uhr legten die Interviewer eine Pause ein, in der nur bereits vereinbarte Termine angewählt wurden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass zu dieser Zeit kaum Ansprechpartner in den Unternehmen zu erreichen sind. Wenn eine Zielperson einen Termin außerhalb dieses Zeitrahmens gewünscht hat, wurde dieser selbstverständlich auch umgesetzt. Abbildung 1 zeigt deutlich, dass die meisten Interviews am Vormittag, genauer gesagt in der Zeit von 9 bis 11 Uhr, geführt wurden. Um die Mittagszeit gab es den beschriebenen Einbruch, gefolgt von einem erneuten Hoch zwischen 14 und 15 Uhr. Dieser Verlauf ist typisch für Unternehmensbefragungen und wurde auch so erwartet.

Abbildung 1: Verteilung der Interviews nach Uhrzeit



Differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe zeigt sich bezüglich der Verteilung der Interviews nach Uhrzeit grundsätzlich dasselbe Bild, wie Abbildung 2 deutlich macht.

Abbildung 2: Verteilung der Interviews nach Uhrzeit differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe



3.3 Entwicklung der Fallzahl

Entsprechend den Wünschen des Auftraggebers sollten 1.200 Interviews mit Unternehmen in Deutschland durchgeführt werden. Um ein repräsentatives Abbild der deutschen Unternehmenslandschaft zu erzielen, wurde eine Aufteilung der Zielstichprobe vorgegeben, die auf der Verteilung der Unternehmen in Deutschland basierte. Tabelle 13 zeigt die avisierte Zellgröße sowie die letztlich umgesetzten Interviews pro Region und Betriebsgröße (die Angaben zu den durchgeführten Interviews basieren auf den erfragten Daten und nicht auf den Informationen der BA).

Insgesamt wurden 1.238 Interviews durchgeführt. Diese Übererfüllung ist darauf zurückzuführen, dass die 1.200 angestrebten Interviews drei Tage vor Ende der Feldzeit erreicht waren. Zu diesem Zeitpunkt gab es jedoch noch eine Reihe fester Termine, bei denen wir davon ausgehen mussten, dass sich die Befragten umfangreich vorbereitet hatten. Aus Gründen der Feldpflege sollten diese Termine nicht verloren gehen.

Tabelle 13: Zielstichprobe und erreichte Interviews nach Region und Betriebsgröße

	5-9 MA		10-49 MA		50-249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Nord	60	44	60	70	60	47	60	68	240	229
Süd	108	74	108	123	108	90	108	146	432	433
Ost	96	105	96	138	96	99	96	111	384	453
NRW	36	27	36	30	36	28	36	38	144	123
Gesamt	300	250	300	361	300	264	300	363	1.200	1.238

Die Tabellen 14 und 15 zeigen die Verteilung der Interviews differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe. Deutlich wird, dass mit Hilfe der Ergänzungsstichprobe der Großteil der Interviews in den Betrieben mit 5-9 Mitarbeitern realisiert werden konnte. In Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern konnten bereits mit der

Hauptstichprobe viele Interviews durchgeführt werden, so dass nicht alle nachgelieferten Unternehmensadressen importiert werden mussten. Dadurch wurden in diesen Gruppen natürlich innerhalb der Ergänzungsstichprobe auch weniger Interviews geführt.

Tabelle 14: Realisierte Interviews der Hauptstichprobe

	5-9 MA	10-49 MA	50-249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	18	33	35	47	133
Süd	18	71	58	108	255
Ost	28	112	91	81	312
NRW	10	14	24	32	80
gesamt	74	230	208	268	780

Tabelle 15: Realisierte Interviews der Ergänzungsstichprobe

	5-9 MA	10-49 MA	50-249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	26	37	11	21	95
Süd	56	52	34	42	184
Ost	77	27	5	23	132
NRW	17	15	6	9	47
gesamt	176	131	56	95	458

3.4 Befragungsdauer

Die Interviews dauerten im Schnitt 31 Minuten. Das kürzeste Interview benötigte 8, das längste 86 Minuten. Tabelle 16 zeigt, dass die Dauer der Interviews abhängig von der Größe des befragten Unternehmens ist. Die Interviews in den kleinen Betrieben mit 5-9 Mitarbeitern waren im Durchschnitt erwartungsgemäß die kürzesten, da hier die Datenmenge im Schnitt geringer ist als in den größeren Unternehmen. Zwischen Interviews in der kleinsten und größten Beschäftigtenklasse liegen im Schnitt 13 Minuten Unterschied.

Betrachtet man die Durchschnittsdauer innerhalb der Haupt- und der Ergänzungsstichprobe, ergibt sich für die Hauptstichprobe ein Wert von 32 Minuten und für die Ergänzungsstichprobe von 28 Minuten. Auch dieser Unterschied lässt sich durch die große Anzahl an Interviews in kleineren Unternehmen innerhalb der Ergänzungsstichprobe erklären. Hinzu kommt, dass die Interviewer zum Zeitpunkt des Imports der Ergänzungsstichprobe bereits sehr viel Erfahrung mit dem Fragebogen an sich sammeln konnten, was die Durchführung eines Interviews leicht beschleunigte.

Tabelle 16: Durchschnittsdauer nach Betriebsgröße

Mitarbeiterzahl	Durchschnittsdauer - Gesamt	Durchschnittsdauer- Hauptstichprobe	Durchschnittsdauer - Ergänzungsstichprobe
5-9 MA	24	25	23
10-49 MA	28	28	27
50-249 MA	32	33	31
250+ MA	37	37	36
Gesamt	31	32	28

3.5 Abbrüche

Insgesamt wurden 75 der Interviews zwischendurch unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt. Davon wurden 16 Interviews sogar mehrmals unterbrochen. 55 der unterbrochenen Interviews sind Bestandteil der Hauptstichprobe, die restlichen 20 stammen aus der Ergänzungsstichprobe.

Wie bereits im Pretest dargelegt, sind die Ursachen für die Abbrüche vielfältig. Interviews dieser Länge sind sehr anstrengend für die Befragten, vor allem da diese meist nicht durchgehend ungestört sind. Viele der Angerufenen hatten sich genau eine halbe Stunde für die Befragung eingeplant und mussten nach Ablauf dieser Zeit einen neuen Termin vereinbaren. Natürlich kam es auch vor, dass unvorhergesehene Umstände zur Unterbrechung führten oder die Befragten feststellten, dass sie doch noch nicht alle erforderlichen Informationen parat hatten. Tabelle 17 zeigt, wie viele Abbrüche mit Rückruf es je nach Betriebsgröße gab.

Tabelle 17: Abbrüche mit Rückruf nach Betriebsgröße

Mitarbeiterzahl	Abbrüche mit Rückruf - Gesamt	Abbrüche mit Rückruf - Hauptstichprobe	Abbrüche mit Rückruf - Ergänzungsstichprobe
5-9 MA	15	6	9
10-49 MA	25	14	11
50-249 MA	13	13	0
250+ MA	22	22	0
Gesamt	75	55	20

Darüber hinaus gab es insgesamt 48 Unternehmen, die das Interview zwar begonnen, aber nicht zu Ende geführt haben. Hauptursache war, dass die Befragten die Zahlenangaben nicht parat hatten und auch keine Schätzungen abgeben konnten. Tabelle 18 gibt Auskunft über die Verteilung der Abbrüche ohne Rückruf auf Betriebsgröße und Region.

Tabelle 18: Abbrüche ohne Rückruf nach Betriebsgröße

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	1	2	3	6	12
Süd	2	4	5	5	16
Ost	1	2	3	6	12
NRW	1	1	3	3	8
Summe	5	9	14	20	48

3.6 Ausschöpfungsquote

Von der Bundesagentur für Arbeit erhielten wir für die Studie insgesamt 13.380 Unternehmensadressen – 8.100 zu Beginn der Studie und später noch einmal 5.280 für die Ergänzungsstichprobe. Tabelle 19 veranschaulicht, zu wie vielen der erhaltenen Adressen eine Telefonnummer recherchiert werden konnte.

Tabelle 19 Ausschöpfung der Adressen

	Haupt-stichprobe	Ergänzungs-stichprobe	Gesamt
erhaltene Adressen	8.100	5.280	13.380
recherchierte Adressen	7.635	4.258	11.893
importierte Adressen	7.635	4.258	11.893
Telefonnummern für die Befragung	7.635	4.258	11.893

Das Bruttosample der Studie bestand aus 11.893 Unternehmensadressen. Diese Bruttostichprobe umfasst alle recherchierten Telefonnummern, die in das CATI-System importiert wurden.

Von der Bruttostichprobe sind die stichprobenneutralen Ausfälle – insgesamt 1.250 Adressen (10,5%) – abzuziehen. Weitere 9.405 Telefonnummern stellten systematische Ausfälle dar. Letztendlich wurden 11,6 Prozent der bereinigten Stichprobe in Interviews umgesetzt (1.238 Interviews).

Tabelle 20: Ausschöpfung der Telefonnummern - Gesamt

	N	in %
qualitätsneutrale Ausfälle		
kein Anschluss unter dieser Nummer	417	3,5
falsches Unternehmen / kein Unternehmen erreichbar	290	2,4
Fax	23	0,2
kein Termin möglich bis Feldende	412	3,5
weniger als 5 Mitarbeiter	108	0,9
qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	1.250	10,5
systematische Ausfälle		
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	530	5,0
Anrufbeantworter	114	1,1
besetzt	119	1,1
Unternehmen verweigert Auskunft / kein Interesse	7.949	74,7
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	48	0,5
Abbruch mit Rückruf, aber niemanden erreicht	4	0,0
Termin, aber niemanden erreicht	540	5,1
Sonstiges	101	0,9
systematische Ausfälle insgesamt	9.405	88,4
nutzbare Interviews	1.238	11,6

Stichprobenneutrale Ausfälle

Als stichprobenneutral werden alle solchen Ausfälle behandelt, die keinen verzerrenden Einfluss auf die Struktur der Nettostichprobe haben, da ihnen keine subjektiven Ausfallursachen zugrunde liegen. Hierzu zählen solche Fälle, die gar nicht zur definierten Grundgesamtheit gehören oder aufgrund verschiedener Ursachen als ständig nicht erreichbar gelten. Die Grenze zu den systematischen Ausfällen ist dabei oft Interpretationssache, vor allem, wenn es um die ständige Nichterreichbarkeit geht. In der Mehrzahl der Studien wird jedoch argumentiert, dass diese Form der Nichterreichbarkeit auf einem objektiven Grund basiert, der durch den Interviewer nicht beeinflusst werden kann. Sie ist somit einer fehlenden Kontaktmöglichkeit (z.B. ungültige Telefonnummer) gleichzusetzen.

Den größten Anteil an den qualitätsneutralen Ausfällen hatten ungültige Telefonnummern (also sowohl Nummern, unter denen kein Anschluss mehr zu verzeichnen war als auch solche, unter denen wir nur Privathaushalte oder andere Unternehmen erreichten, insgesamt 5,9%). In weiteren 3,5 Prozent der Unternehmen wurde uns mitgeteilt, dass die Zielperson im Befragungszeitraum aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht erreichbar sei bzw. dass innerhalb der Feldzeit aufgrund hohen generellen Arbeitsaufkommens kein Termin ermöglicht werden kann. In 23 Unternehmen konnten wir nur ein Fax erreichen (0,2%). Insgesamt wurden 1.250 qualitätsneutrale Ausfälle verzeichnet (10,5%). Zieht man diese Ausfälle von der Bruttostichprobe ab, erhält man eine bereinigte Stichprobe von 10.643 Telefonnummern.

Systematische Ausfälle

Als systematisch oder nicht-neutral gelten Ausfälle, die auf subjektive Ursachen zurückzuführen sind und damit einen verzerrenden Einfluss auf die Nettostichprobe ausüben können. Wichtigster Ausfallgrund ist hier die Interviewverweigerung. Weiterhin zählen auch schwierige Erreichbarkeiten dazu, bei denen jedoch im Unterschied zur ständigen Nichterreichbarkeit als stichprobenneutralem Ausfallgrund die generelle Möglichkeit bestünde, ein Interview zu führen.

Den höchsten Anteil an den systematischen Ausfällen hatten die Verweigerungen (74,7%). Die Verweigerungsgründe waren hierbei sehr verschieden. In den meisten Fällen konnte der Kontakt zur eigentlichen Zielperson nicht hergestellt werden, da die Interviewer bereits am Empfang mit der Aussage, das Unternehmen nähme generell nicht an Umfragen teil, abgewiesen wurden. Zwar haben wir den Fokus im ersten Kontaktgespräch auf den Brief, den wir zugesandt hatten, und nicht auf die Durchführung einer Befragung gelegt. Dennoch wurden die Interviewer sehr häufig mit der Frage konfrontiert, worum es in dem Brief gegangen sei. Nach der Antwort erfolgte dann in vielen Fällen die Verweigerung.

Die Tatsache, dass wir den Namen der Ansprechpartner in den Unternehmen nicht verfügbar hatten, erschwerte den Zugang zu den Zielpersonen darüber hinaus, da dadurch ersichtlich wurde, dass wir kein bekannter Kontakt der Zielperson waren. Wurden wir zur Zielperson durchgestellt, nannte diese zumeist Zeitmangel, zu viel Aufwand für das Herausfinden der gewünschten Informationen sowie eine zu lange Befragungsdauer als Verweigerungsgründe. Insgesamt ist die Verweigerungsrate im Gegensatz zu anderen Unternehmensbefragungen ähnlicher Anlage relativ hoch. Dies ist vermutlich auf die Komplexität sowie die Befragungsdauer zurück zuführen.

Neben den Verweigerungen machen nicht erreichte Ansprechpartner (mit und ohne Terminvereinbarungen) einen nicht unerheblichen Teil der systematischen Ausfälle aus (12,3%). Kleinere Anteile an den systematischen Ausfällen haben abgebrochene Interviews ohne Rückruf (0,5%) und sonstige Anrufergebnisse. Unter die Kategorie

Sonstiges fallen hauptsächlich Unternehmen, die zum Zeitpunkt des Anrufs bereits insolvent waren oder bereits befragt wurden (z.B. wenn bei einer Filialstruktur an dieselbe Person in der Firmenzentrale verwiesen wurde).

Ausschöpfung der Haupt- und Ergänzungsstichprobe

Tabelle 21 zeigt die Ausschöpfung der beiden genutzten Stichproben. Erhebliche Unterschiede bestehen nicht, jedoch ist die Ausschöpfung der Ergänzungsstichprobe mit 12,0 Prozent etwas besser als die der Hauptstichprobe, was durch die gezielte Ansprache der unterschiedlich großen Unternehmen und die Lerneffekte der Interviewer erklärt werden kann.

Tabelle 21: Ausschöpfung der Telefonnummern - Hauptstichprobe

	Hauptstichprobe		Ergänzungsstichprobe	
qualitätsneutrale Ausfälle				
kein Anschluss unter dieser Nummer	288	3,8	129	3,0
falsches Unternehmen / kein Unternehmen erreichbar	183	2,4	107	2,5
Fax	15	0,2	8	0,2
kein Termin möglich bis Feldende	262	3,4	150	3,5
weniger als 5 Mitarbeiter	59	0,8	49	1,2
systematische Ausfälle				
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	317	4,6	215	5,6
Anrufbeantworter	67	1,0	47	1,2
besetzt	82	1,2	35	0,9
Unternehmen verweigert Auskunft / kein Interesse	5.139	75,3	2.810	73,7
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	31	0,5	17	0,4
Abbruch mit Rückruf, aber niemanden erreicht	3	0,0	1	0,0
Termin, aber niemanden erreicht	344	5,0	196	5,1
Sonstiges	65	1,0	36	0,9

4 Datenaufbereitung und -bereinigung

4.1 Datenaufbereitung

Der Datensatz wurde nach Abschluss der Befragung aus unserem CATI-System exportiert und in SPSS aufbereitet. Dazu gehörten folgende Maßnahmen:

- die Vergabe selbsterklärender und prägnanter Variablen- und Wertelabels
- die Vergabe einer fortlaufenden Fallnummer (CASE)
- die Löschung nicht mehr benötigter Systemvariablen und gleichzeitige Anonymisierung
- die Kontrolle und Benennung von Filtern

4.2 Datenbereinigung

Trotz aller Sorgfalt bei der Programmierung und Kontrolle bei der Interviewführung können in einem Datensatz Fehler unterschiedlichster Art auftreten, die im Nachgang bereinigt werden müssen. Dazu gehören:

- Werte außerhalb des realistischen Bereiches
- Ungültige fehlende Werte
- Inkonsistenzen zwischen zwei oder mehreren Variablen
- Hohe Anteile fehlender Werte
- Fehler in offenen Fragen

Zu den wichtigsten dieser Fehler erläutern wir im Folgenden unsere Vorgehensweise.

Werte außerhalb des realistischen Bereiches

Vor allem bei offenen Zahlenangaben kommt es vor, dass Angaben von Befragten zwar innerhalb des Gültigkeitsbereiches liegen, jedoch für den konkreten Fall unrealistisch erscheinen. Bei der Löschung solcher Werte muss mit Vorsicht vorgegangen werden, da die Bewertung, wann etwas unrealistisch ist, sehr subjektiv vorgenommen wird (auch wenn sie durch eine zweite Meinung validiert wird). Deshalb sollten die Grenzen dafür relativ großzügig ausgelegt werden.

Für zwei Fälle aus dem unbereinigten Datensatz haben wir entschieden, dass die Zahlen der Weiterbildungsteilnehmer viel zu hoch angegeben waren. Da es sich um Unternehmen aus dem Weiterbildungssektor handelte, nahmen wir an, dass die befragten die selbst angebotenen Kurse in ihre Berechnungen einbezogen haben. Wir haben die Fälle aufgrund der hohen Anzahl an Unplausibilitäten aus dem Datensatz gelöscht.

Weitere Werte haben wir nicht als unrealistisch klassifiziert. Wir empfehlen jedoch immer, gerade bei Zahlenangaben die Extremwerte der Verteilung vor der Analyse dahingehend zu prüfen, ob sie auch aus Sicht des Auftraggebers einbezogen werden können.

Inkonsistenzen zwischen zwei oder mehreren Variablen

Dass ein Wert in einer Variablen im gültigen und realistischen Bereich liegt, heißt noch nicht, dass er in das Gesamtbild des Falles passt. Gerade bei komplexen Zahlenabfragen wie im Fall der vorliegenden Studie kommt es vor, dass Befragte keine in sich stimmigen Angaben machen (können).

Um Inkonsistenzen zwischen den wichtigsten Zahlenangaben vorzubeugen, haben wir bereits im CATI-Fragebogen Kontrollvariablen und -schleifen eingebaut, die beim Auftreten unlogischer Angaben eine Nachfrage durch den Interviewer veranlassten. Diese sind im Folgenden aufgelistet:

- '<: Q13: Liegen die Aufwendungen pro Mitarbeiter zwischen 10.000 und 100.000 Euro?
- '<: Q13: Stimmt die Anzahl der Mitarbeiter mit der mitgelieferten Kategorisierung durch die BA überein?
- '<: Q15: Ist die Zahl der Über-55-Jährigen höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- '<: Q16: Ist die Zahl der weiblichen Mitarbeiter höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- '<: Q17: Ist die Summe der Beschäftigten über alle Qualifikationsstufen höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- '<: Q18: Ist die Zahl der Führungskräfte höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- '<: Q20: Ist die Zahl der übernommenen Auszubildenden höchstens gleich der Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb?
- '<: Q26: Ist die Summe der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Mitarbeiter höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- '<: Q27: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Frauen höchstens gleich der Zahl der beschäftigten Frauen?
- '<: Q28A-D: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Beschäftigten mit der entsprechenden Qualifikation höchstens gleich der Zahl der mit dieser Qualifikation Beschäftigten?
- '<: Q29: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Führungskräfte höchstens gleich der Zahl der beschäftigten Führungskräfte?
- '<: Q44: Stimmt die Summe der Weiterbildungs-Teilnehmer nach Qualifikationen mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein?
- '<: Q46: Betragen die Aufwendungen pro Teilnehmer höchstens 5.000 Euro?
- '<: Q51: Stimmt die Summe der Aufwendungen nach Ausbildungsabschluss mit der Gesamtsumme der Weiterbildungsaufwendungen überein?

Um das Interview nicht durch ständige Nachfragen und Schleifen unnötig zu verlängern, wurden solche automatischen Prüfungen nur bis zu einem bestimmten Differenzierungsgrad vorgenommen. Außerdem galt für die meisten Berechnungen ein Toleranzbereich von 20 Prozent, da von den Befragten nicht zu erwarten war, dass sie alle Angaben auf den Punkt genau nennen konnten.

Weitere Konsistenzprüfungen zwischen verschiedenen Zahlenangaben wurden im Nachgang bei der Datenbereinigung vorgenommen. Die dabei gefundenen Unplausibilitäten haben wir in Kontrollvariablen festgehalten. Diese sind:

- '<: P36: unplausible Werte im Vergleich von Q36 (Umfang der Freistellungen in Personentagen) und Q38 (Anzahl der geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010) – Grenzwert: Anzahl der Stunden pro WB-Maßnahme < 1)

- '<: P43: unplausible Werte im Vergleich von Q43 (befristet beschäftigte WB-Teilnehmer) und Q19A (Gesamtzahl der befristet Beschäftigten) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- '<: P44B: unplausible Werte im Vergleich von Q44B (WB-Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung) und Q17C (Gesamtzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- '<: P45: unplausible Werte im Vergleich von Q45 (WB-Teilnehmer unter den Führungskräften) und Q18 (Gesamtzahl der Führungskräfte) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- '<: P48: unplausible Werte im Vergleich von Q48 (Aufwendungen für weibliche WB-Teilnehmer) und Q41 (weibliche WB-Teilnehmer) – Grenzwert: weniger als 10 Euro pro Teilnehmer
- '<: P50: unplausible Werte im Vergleich von Q50 (Aufwendungen für befristet Beschäftigte) und Q43 (befristet beschäftigte WB-Teilnehmer) – Grenzwert: weniger als 10 Euro pro Teilnehmer

Alle anderen Prüfungen erbrachten keine außergewöhnlichen Inkonsistenzen. Zu beachten ist bei der Auswertung der Daten jedoch, dass bei einer solchen Differenzierungstiefe der Angaben trotz sorgfältiger Vorbereitung der Befragten kleinere Inkonsistenzen jederzeit vorkommen können.

Hohe Anteile fehlender Werte

Befinden sich in einem Fall sehr viele fehlende Werte (also Missingwerte, wie „weiß nicht“ und „keine Angabe“), so ist zum Einen davon auszugehen, dass der Befragte wenig auskunftsfähig oder –willig ist und damit auch die Reliabilität seiner anderen Angaben mangelhaft ist. Darüber hinaus liefert der Fall an sich möglicherweise zu wenig Informationen, um als Einheit in eine Auswertung einbezogen werden zu können. Er sollte demnach aus dem Datensatz gelöscht werden.
Im vorliegenden Datensatz wurde kein Fall mit einer ungewöhnlich hohen Anzahl fehlender Werte identifiziert.

Fehler in offenen Fragen

Trotz Schulung und Routine kann es bei der Erfassung offener Antworten in telefonischen Interviews immer wieder zu Flüchtigkeits- oder Rechtschreibfehlern kommen. Diese haben wir im Enddatensatz berichtigt. Dazu gehören vor allem folgende Fehlertypen:

- '<: Rechtschreibung oder Grammatik, Groß- und Kleinschreibung fehlerhaft
- '<: Prüfung, ob Ich-Form genutzt wurde
- '<: Missing-Antworten, wie z.B. „da fällt mir nichts ein“ oder „nichts“
- '<: Antwort passt nicht zur Frage
- '<: Antwort ist so kurz gefasst, dass sie missverständlich ist
- '<: bei Hybridfragen: für die offene Antwort gibt es bereits eine geschlossene Antwortvorgabe

Für den Gesamtbetrieb geantwortet

Bei sieben Fällen haben die Befragten für den Gesamtbetrieb statt die Filiale geantwortet. Wir haben diese Fälle deshalb aus dem Datensatz gelöscht.

5 Gewichtung

Die Grundgesamtheit für die Befragung strukturiert sich laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit entlang der Dimensionen Mitarbeiterzahl und Region wie folgt:

Tabelle 22: Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit nach Mitarbeiterzahl und Region

	5 bis 9		10 bis 49		50 bis 249		250 und mehr		Summe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Nord	56.841	7,5	54.084	7,1	12.008	1,6	2.028	0,3	124.961	16,4
Süd	152.341	20,0	137.221	18,0	31.967	4,2	5.828	0,8	327.357	42,9
Ost	71.728	9,4	65.347	8,6	15.682	2,1	2.288	0,3	155.045	20,3
NRW	71.417	9,4	64.401	8,4	16.034	2,1	3.066	0,4	154.918	20,3
Summe	352.327	46,2	321.053	42,1	75.691	9,9	13.210	1,7	762.281	100,0

Nord: Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen
Süd: Bayern, Baden-Württemberg, Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen
Ost: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Wie in Tabelle 22 dargestellt wurde, besitzen sowohl die angestrebte als auch die erreichte Nettostichprobe aus Auswertungsgründen eine deutlich andere Struktur. Deshalb war nach der Feldphase eine Gewichtung der Daten notwendig, um die Struktur der Stichprobe an die Struktur der Grundgesamtheit anzupassen. Durch Nutzung der Gewichtung können somit repräsentative Aussagen über die deutschen Betriebe ab fünf Mitarbeitern gemacht werden.

Ziel der Gewichtung war es, die Randverteilungen der drei Strukturvariablen Mitarbeiterzahl, Region und Branche in der Stichprobe an die Verteilungen in der Grundgesamtheit anzupassen. Dazu haben wir ein iterierendes Verfahren verwendet, das die Verhältnisse zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe aller Variablenausprägungen in Richtung 1,0 annähert, also ihre Abweichungen minimiert.

Für unterschiedliche Auswertungszwecke haben wir zwei verschiedene Gewichte ermittelt, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Hochrechnungsgewicht 1

Gewicht 1 (hrweight1) beinhaltet die folgenden Variablen:

- '<: Region dichotom (Ost/West): West beinhaltet die Regionen Nord, Süd und NRW aus Tabelle 22
- '<: Mitarbeiterzahl in den vier Kategorien aus Tabelle 22
- '<: Branchen in den folgenden vier Kategorien:
    1) WZ 2008-Buchstaben B, C, D und E
    2) WZ 2008-Buchstaben A, F, G, H und I
    3) WZ 2008-Buchstaben J, K, L, M, N, S und T
    4) WZ 2008-Buchstaben O, P, Q, R und U

Tabelle 23 zeigt die Verteilungen in der Grundgesamtheit sowie der ungewichteten und gewichteten Stichprobe. Dort wird ersichtlich, dass die Gewichtungsparameter in der gewichteten Stichprobe nur noch minimal von denen in der Grundgesamtheit abweichen. Die gewichtete Stichprobe kann deshalb in Bezug auf diese drei Parameter als repräsentativ für die Grundgesamtheit betrachtet werden.

Tabelle 23: Parameter für Hochrechnungsgewicht 1 in Grundgesamtheit und Stichprobe

Variable	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	in Prozent	gewichtet in %	ungewichtet in %
Region				
West	607.236	79,7	79,7	63,5
Ost	155.045	20,3	20,3	36,5
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Mitarbeiterzahl				
5 bis 9	352.327	46,2	46,2	20,0
10 bis 49	321.053	42,1	42,1	29,3
50 bis 249	75.691	9,9	9,9	21,4
250 und mehr	13.210	1,7	1,9	29,3
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Branche (WZ 2008)				
1 B,C,D,E	114.280	14,8	14,8	21,2
2 A,F,G,H,I	334.198	43,3	43,3	25,0
3 J,K,L,M,N,S,T	174.515	22,6	22,6	21,1
4 O,P,Q,R,U	149.519	19,4	19,4	32,7
Gesamt	772.512	100,0	100,0	100,0

Hochrechnungsgewicht 2

Für das zweite Hochrechnungsgewicht (hrweight2) wurden die folgenden beiden Variablen verwendet:

- '<: Region in den vier Kategorien aus Tabelle 22
- '<: Mitarbeiterzahl in den vier Kategorien aus Tabelle 22

In Tabelle 24 sind wieder die Verteilungen der Variablen in der Grundgesamtheit sowie der gewichteten und ungewichteten Stichprobe abgetragen. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den gewichteten Stichprobenwerten und denen der Grundgesamtheit wieder marginal. Die Stichprobe ist also bei Anwendung des Hochrechnungsgewichtes 2 repräsentativ für die Grundgesamtheit hinsichtlich dieser beiden Variablen.

Tabelle 24: Parameter für Hochrechnungsgewicht 2 in Grundgesamtheit und Stichprobe

Variable	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	in Prozent	gewichtet in %	ungewichtet in %
Region				
Nord	124.961	16,4	16,4	18,3
Süd	327.357	42,9	42,9	35,1
Ost	155.045	20,3	20,3	36,5
NRW	154.918	20,3	20,3	10,2
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Mitarbeiterzahl				
5 bis 9	352.327	46,2	46,2	20,0
10 bis 49	321.053	42,1	42,1	29,3
50 bis 249	75.691	9,9	9,9	21,4
250 und mehr	13.210	1,7	1,7	29,3
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0

6 Anhang

'<: 6.1 Anschreiben und Beiblätter der Haupt- und Ergänzungsstichprobe
'<: 6.2 Erhebungsinstrument

Anschreiben Hauptwelle

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

aproxima
Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung

INFOBRIEF
Ein Service der Deutschen Post

Ihre Teilnehmernummer: XXX

Bonn, im Februar 2011

Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine deutschlandweite anonyme Betriebsbefragung in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche Hemmnisse die Betriebe bei der Finanzierung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Auch und gerade die Auskünfte von Betrieben, bei denen Mitarbeiterweiterbildung bisher keine Rolle gespielt hat, sind sehr hilfreich. Wir bitten Sie daher, diese wichtige Untersuchung zu unterstützen und uns ein telefonisches Interview mit Ihnen zu ermöglichen.

Die Befragung dauert je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten etwa 30 Minuten und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BIBB die aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem 14.02. und 30.04.2011 anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden. Das beigefügte gelbe Informationsblatt führt aus, um welche Angaben Sie telefonisch gebeten werden. Das Interview wird beschleunigt, wenn Sie viele Angaben bereithalten.

bitte wenden '<:

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter Forschung → Forschungsdatenbank das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer

Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte Präsident
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und
Sozialforschung Weimar mbH



Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft.
Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de

Vielen Dank für Ihr Interesse an der BIBB-Erhebung!

Die geplante Studie untersucht den Zusammenhang zwischen betrieblichem Weiterbildungsengagement und der Mitarbeiterfluktuation. Neben einigen allgemeinen Informationen zum Betrieb (z. B. Unternehmenspolitik, Mitbestimmung, Technologie, Produktpalette und F+E) benötigen wir hierfür vor allem folgende Angaben:

1. Belegschaft

Personalaufwendungen

Beschäftigtenzahl
nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb, befristet/unbefristet, Teilzeit/Vollzeit

Ausgeschiedene Beschäftigte
Anzahl nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb und Grund des Ausscheidens: Umstrukturierung, Erwerbsunfähigkeit/Ruhestand, Versetzung, auslaufende Befristung, Kündigung durch Betrieb oder Beschäftigte

2. Betrieblich geförderte Weiterbildung (durch Kostenübernahme oder Freistellung)

Teilnehmerzahlen
nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb, befristet/unbefristet sowie nach Art und Inhalt der Weiterbildungen, z. B. Aufstiegsfortbildung, EDV/IuK-Maßnahmen, Maßnahmen zur Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations-/Präsentationsfähigkeiten, Soft Skills

Aufwendungen
in € nach Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer, deren Tätigkeit im Betrieb, Art der Weiterbildung

Freistellungen
in Personenstunden

3. Ökonomische Aspekte

Geschäftsvolumen, Anteil von Vorleistungen und Fremdleistungen am Umsatz, Kapazitätsauslastung
HINWEIS: Sollten Sie als Personalleitung keinen genauen Überblick über diese Aspekte haben, wäre es für das Interview sehr hilfreich, wenn Sie diese Informationen vorab im Betrieb erfragen (siehegrünesBeiblatt).

Was ist ein Betrieb?

Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn er Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Im letzteren Fall beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle.

Für welchen Zeitraum sollen die Angaben gemacht werden?

Die Angaben sollen in der Regel für das Jahr 2010 gemacht werden, die Gesamtzahl der Beschäftigten wird auch für 2009 benötigt. Stichtag ist jeweils der 30.06. Die Angaben zu den betrieblichen Innovationen beziehen sich auf die letzten zwei Jahre vor der Erhebung.

Was, wenn keine genauen Angaben möglich sind?

In einigen Fällen werden Sie keine genauen Angaben machen oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes:
Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft! Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich!

Falls Ihnen die folgenden ökonomischen Rahmendaten nicht bekannt sein sollten, wären wir Ihnen sehr verbunden, wenn Sie sie vor dem Telefongespräch im Betrieb erfragen und für das Interview bereithalten würden.

Frage	Angabe
Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen Reingewinn erzielt, einen Reinverlust, oder war das Ergebnis in etwa ausgeglichen?	
Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?	
Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen (Angabe in Euro)? Anmerkung: Das Geschäftsvolumen ist im Normalfall: der Umsatz bei Kreditinstituten: die Bilanzsumme, bei Versicherungen: die Beitragssumme bei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes: das Haushaltsvolumen.	
Waren Ihre Kapazitäten in 2010 voll ausgelastet, unterschritten, oder überschritten? Anmerkung: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.	
Welchen Anteil am Umsatz hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten (Angabe in Prozent)? Anmerkung: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sowie sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.	

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitwirkung!

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

aproxima
Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung

INFOBRIEF
Ein Service der Deutschen Post

Ihre Teilnehmernummer: XXXX

Bonn, im Juni 2011

Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine deutschlandweite anonyme Betriebsbefragung in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche Hemmnisse die Betriebe bei der Finanzierung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Nun benötigen wir noch dringend Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern! Diese sind häufig bei Weiterbildungsmaßnahmen zurückhaltender als größere Betriebe. Wir wollen herausfinden, warum – und bitten Sie deshalb ganz besonders, uns mit der Teilnahme an unserer Befragung zu unterstützen!

Die Befragung dauert je nach Weiterbildungsaktivitäten etwa 15-20 Minuten und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BIBB die aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem 22.06. und 29.07.2011 anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden.

bitte wenden '<:

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter Forschung → Forschungsdatenbank das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer

Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte Präsident
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH

sag a zu Deutschlands Markt- und Sozialforschung
Anonym ✓ Datengeschützt ✓ Kein Verkauf ✓

Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft.
Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

aproxima
Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung

INFOBRIEF
Ein Service der Deutschen Post

Ihre Teilnehmernummer: xxxx

Bonn, im Juni 2011

Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine deutschlandweite anonyme Betriebsbefragung in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche Hemmnisse die Betriebe bei der Finanzierung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Nun benötigen wir noch dringend Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern! Diese sind häufig bei Weiterbildungsmaßnahmen zurückhaltender als größere Betriebe. Wir wollen herausfinden, warum – und bitten Sie deshalb ganz besonders, uns mit der Teilnahme an unserer Befragung zu unterstützen!

Die Befragung dauert je nach Weiterbildungsaktivitäten etwa 20-25 Minuten und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BIBB die aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem 22.06. und 29.07.2011 anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden.

bitte wenden '<:

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter Forschung → Forschungsdatenbank das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer

Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte Präsident
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH

sag a zu
Deutschlands Markt- und Sozialforschung
Anonym ✓
Datengeschützt ✓
Kein Verkauf ✓

Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft.
Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de

Vielen Dank für Ihr Interesse an der BIBB-Erhebung!

Die geplante Studie untersucht den Zusammenhang zwischen betrieblichem Weiterbildungsengagement und der Mitarbeiterfluktuation. Neben einigen allgemeinen Informationen zum Betrieb (z. B. Unternehmenspolitik, Mitbestimmung, Technologie, Produktpalette und F+E) benötigen wir hierfür vor allem folgende Angaben, zum Teil differenziert nach verschiedenen Faktoren, wie z.B. Geschlecht, Qualifikation oder Tätigkeitsfeld im Betrieb:

1. Belegschaft

Personalaufwendungen

Beschäftigtenzahl

Ausgeschiedene Beschäftigte

2. Betrieblich geförderte Weiterbildung (durch Kostenübernahme oder Freistellung)

Teilnehmerzahlen Aufwendungen

in Euro Freistellungen in

Personenstunden

Gründe für bzw. gegen betriebliche Weiterbildung

3. Ökonomische Aspekte

Geschäftsvolumen, Anteil von Vorleistungen und Fremdleistungen am Umsatz, Kapazitätsauslastung
HINWEIS: Sollten Sie als Personalleitung keinen genauen Überblick über diese Aspekte haben, wäre es für das Interview sehr hilfreich, wenn Sie diese Informationen vorab im Betrieb erfragen (sieheBeiblatt).

Was ist ein Betrieb?

Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn er Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Im letzteren Fall beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle.

Für welchen Zeitraum sollen die Angaben gemacht werden?

Die Angaben sollen in der Regel für das Jahr 2010 gemacht werden, die Gesamtzahl der Beschäftigten wird auch für 2009 benötigt. Stichtag ist jeweils der 30.06. Die Angaben zu den betrieblichen Innovationen beziehen sich auf die letzten zwei Jahre vor der Erhebung.

Was, wenn keine genauen Angaben möglich sind?

In einigen Fällen werden Sie keine genauen Angaben machen oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes:
Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft! Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich!

6.2 Erhebungsinstrument

INT01

Guten Tag, $I ist mein Name. Ich rufe im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an.
Könnte ich bitte mit dem Personalverantwortlichen Ihres Unternehmens sprechen?

(Falls Nachfrage: Wir hatten Ihrem Unternehmen vor kurzem ein Informationsschreiben bezüglich einer Befragung zum Thema Weiterbildung zukommen lassen (adressiert an den Geschäftsführer), das Interview sollte aber möglichst mit dem Personalverantwortlichen geführt werden.
(falls es keinen direkten Personalverantwortlichen gibt, ist der Geschäftsführer der passende Ansprechpartner.)
(Wir haben keinen namentlichen Ansprechpartner, da wir die Unternehmensadressen von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt bekommen haben und die Namen der Geschäftsführer oder anderer Positionen werden dort nicht mit aufgeführt))

ggf. verbinden lassen und erneut vorstellen:

Guten Tag, $I ist mein Name von der Gesellschaft aproxima aus Weimar. Ich rufe Sie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Wir führen zurzeit eine Studie zum Thema "Weiterbildung" durch. Dazu befragen wir 1.200 Unternehmen in ganz Deutschland. Wir hatten Ihnen dazu vor kurzem ein postalisches Informationsschreiben gesendet. Haben Sie das Schreiben bekommen?

ja, Schreiben erhalten	SA	=> /INT02
nein, Schreiben noch nicht erhalten	SN	=> /S1
Terminvereinbarung	TV	=> /CB
fester Termin	T6	=> /CB
kein Interesse an Studie (Empfang) - Grund notieren!	V1	=> KI
Sonstiges	SO	=> SONSTIGE
Anrufbeantworter	AB	=> END
neue Telefonnummer bzw. Durchwahl erhalten	DW	=> /TEL01
FAX	FX	=> END
nicht in Feldzeit erreichbar, wann wieder?	FZ	=> FZ
droht mit Klage/ Anwalt	SD	=> END

S1

Gerne kann ich Ihnen das Schreiben noch einmal per E-Mail zukommen lassen. Dazu müsste ich nur kurz Ihre E-Mailadresse aufnehmen. Ich kann ihnen auch kurz erklären, was wir ihnen im Schreiben mitgeteilt haben.
(Bitte Schreiben und Informationsblatt heranziehen und erklären, worum es geht).

E-Mail senden	MS	=> MAIL
später noch mal anrufen	T1	=> CB
kein Interesse- - Grund notieren!	V2	=> INT97
Interview starten	IS	=> VORB
neue Durchwahl erhalten	NT	=> TEL01

MAIL
Mailadresse eintragen und buchstabieren lassen!

Firmenname: <FIRMA >

DATE
NICHT VORLESEN: Datum von heute eintragen!
FORMAT: ohne Punkt und ohne Leerzeichen Jahr Monat Tag Beispiel: 20100419

S2:
Wir werden Ihnen das Schreiben in Kürze noch einmal zukommen lassen. Dann würde ich mich gerne noch mal bei Ihnen melden. Wann wäre es Ihnen denn Recht?

Termin vereinbaren	T2	=> CB
neue Nummer bzw. Durchwahl eintragen	TN	=> TEL01
Sonstiges	SO	=> END

INT02:
Dann wissen Sie ja, dass die Befragung telefonisch durchgeführt werden soll und ca. 30 Minuten dauern wird. Je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten kann sie aber auch länger oder kürzer ausfallen. Die Befragung ist natürlich freiwillig, Sie helfen uns aber damit, die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland zielgruppenspezifischer auszurichten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt.
Wollen wir einen Termin für ein Interview vereinbaren oder hätten Sie jetzt kurz Zeit für mich?

Interview jetzt führen	JA	=> VORB
kein Interesse - Grund notieren!	NE	=> /KI
Terminvereinbarung	T3	=> /CB
fester Termin	T4	=> /CB
neue Telefonnummer / Durchwahl erhalten	TE	=> TEL01
Sonstiges	S3	=> /SONSTIGE

KI:
Warum kein Interesse? Bitte hier den Grund notieren.

Antwort	01	=> INT97

SONSTIGE:
Bitte sonstiges Ergebnis notieren.

Sonstiges	01	=> END

FZ:
Wann wieder erreichbar?

Antwort	01	=> END

VORB:
Bevor wir mit der eigentlichen Befragung beginnen, habe ich noch zwei kurze Vorbemerkungen. Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn der Betrieb Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Bei öffentlichen Betrieben beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle. Ist Ihnen jetzt klar, was unter Betrieb verstanden wird? Gut. In einigen Fällen werden Sie außerdem keine genauen Angaben machen können oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes: Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft. Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich. (Int.: kurze Pause) In Ordnung, dann starten wir jetzt das Interview.

weiter 01

Q0:
Zur Sicherheit muss ich noch einmal kurz sagen, dass es bei der Befragung um den Betrieb bzw. Standort: <FIRMA > in <ORT > geht. Gehören Sie selbst zu diesem Standort oder zu einem anderen?

Interview wird mit ausgewähltem Standort geführt	01
Interview wird mit anderem Standort geführt	02

Q01:
In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?
(Interviewer: falls Nachfrage: in der jetzigen Rechtsform)
Wertebereich: Ganzzahl 1800 9999

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q02:
Ist Ihr Betrieb...

ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder Tochterunternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle,	01	=> Q04
Teil eines größeren Unternehmen oder einer Behörde mit mehreren Betrieben?	02	
Angabe verweigert	-97	=> Q04
weiß nicht	-98	=> Q04

Q03:
Ist Ihr Betrieb...

die Zentrale bzw. Hauptverwaltung dieses Unternehmens	01
eine regionale oder fachliche Mittelinstanz	02
eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale dieses Unternehmens	03
ein Franchisenehmer bzw. Handelsvertreter	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q04:
Laut Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit gehört Ihr Betrieb zu folgender Branche: <WZB >. Ist diese Angabe heute noch richtig?

ja	01	=> BLAND
nein	02	
keine Angabe	-97	=> BLAND
weiß nicht	-98	=> BLAND

Q05:
Und zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb heute?
(Interviewer: Bitte genaue Branche, also z.B. „Einzelhandel" und nicht „Handel" bzw. „Krankenhaus" und nicht „Öffentlicher Dienst". Bitte nachfragen, falls eine sehr unkonkrete Antwort gegeben wird)

Antwort	01

BLAND:
In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betrieb?

Schleswig-Holstein	01
Hamburg	02
Bremen	03
Niedersachsen	04
Nordrhein-Westfalen	05
Hessen	06
Saarland	07
Rheinland-Pfalz	08
Baden-Württemberg	09
Bayern	10
Mecklenburg-Vorpommern	11
Brandenburg	12
Berlin	13
Sachsen-Anhalt	14
Sachsen	15
Thüringen	16

Q06:
Würden Sie sagen, dass es in Ihrer Region deutlich mehr Betriebe dieser Branche gibt als in den meisten anderen Gegenden?
(Interviewer: Mit Region ist z.B. der Landkreis oder Ballungsraum gemeint. Beispiele sind die Optische Industrie in der Region Jena, die Automobilindustrie in und um Stuttgart, die Finanzdienstleistungen und Unternehmensberatungen in Frankfurt am Main oder die Mikroelektronik in der Region Dresden. Eine Anhäufung von Supermärkten, Restaurants oder Fachgeschäften in Städten oder Stadtteilen ist NICHT gemeint.)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q07:
Welche der folgenden Städte ist von Ihrem Betrieb aus am schnellsten mit dem Auto zu erreichen:

Essen	01
Dortmund	02
Hannover	03
Hamburg	04
Bremen	05
Düsseldorf	06
Köln	07
Frankfurt/Main	08
Stuttgart	09
Nürnberg	10
München	11
Berlin	12
Dresden	13
Leipzig	14
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q08:
Auf wie viele Kilometer schätzen Sie die Entfernung zu dieser Stadt bei einer Fahrt mit dem PKW?
(Interviewer: Wenn Betrieb zu einer der genannten Städte gehört: 0 km)
Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q09:
Wie lange ist die geschätzte Fahrzeit bis zu dieser Stadt mit dem PKW bei normaler Fahrweise?
In Minuten angeben
Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q10:
Und welche Stadt ist die größte, die Sie von Ihrem Betrieb aus normalerweise in unter 45 Minuten Fahrzeit mit dem PKW oder dem Zug erreichen können?

=> +1 if Q09<46 AND Q09>=0

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q11:
Bevor wir zu den Weiterbildungsfragen kommen, stelle ich Ihnen nun zunächst einige allgemeine Fragen zur Zusammensetzung und Fluktuation Ihrer Belegschaft.
Wie hoch waren 2010 die Personalaufwendungen Ihres Betriebes insgesamt? Gemeint sind die Bruttolöhne und -gehälter einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.
In Euro angeben
Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q12:
Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Betrieb am 30.06.2009? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeitnehmer, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q13:
Und wie viele Beschäftigte waren es am 30.06.2010? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeitnehmer, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Wertebereich: Ganzzahl 0 - 999999

Q13T2:
Ihre Aufwendungen pro Mitarbeiter betragen <Q13T1 > Euro. Normalerweise liegt dieser Wert zwischen 10.000 und 100.000 Euro. Deshalb zur Sicherheit die Nachfrage: Stimmen die angegebenen Zahlen?

Personalaufwendungen: <Q11 >
Mitarbeiterzahl: <Q13 >

=> +1 if (Q13T1>=10000 AND Q13T1<=100000) OR (Q11<0)

ja	1	
nein	2	=> Q11

Q14:
Und wie viele Leiharbeitskräfte beschäftigte Ihr Betrieb am 30.06.2010?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> /INT98 if Q13<5

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15:
Wir möchten die Beschäftigten gerne weiter differenzieren. Bitte geben Sie an, wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen 55 Jahre oder älter waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15T:
Die Zahl der über 55jährigen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.
=> +1 if Q15<=Q13

korrigieren	01	D	=> Q15

Q16:
Und wie viele der <q13 > insgesamt Beschäftigten waren Frauen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q16T:
Die Anzahl der Frauen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.
=> +1 if Q16<=Q13

korrigieren	01	D	=> Q16

Q17A:
Und nun zu den Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele der am 30. Juni 2010 insgesamt <q13 > beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17B:
Und wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Ausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17C:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17D:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Auszubildende?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17E:
Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren An- und Ungelernte, hatten also keine abgeschlossene Berufsausbildung (ohne Azubis)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17T:
Die Summe der angegeben Mitarbeiterzahlen in den Qualifikationsgruppen weicht zu stark von der Gesamtmitarbeiterzahl ab!

=> +1 if (Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)>(Q13-(Q13*0.2)) AND (Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)<(Q13+(Q13*0.2)) OR (Q17A<0) OR (Q17B<0) OR (Q17C<0) OR (Q17D<0) OR (Q17E<0)

Korrigieren	01	D	=> Q17A

Q18:
Wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q18T:
Die Zahl der Führungskräfte ist höher als die Gesamtmitarbeiterzahl!
=> +1 if Q18<Q13

korrigieren	01	D	=> Q18

Q19A:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren befristet beschäftigt (ohne Azubis)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q19B:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Teilzeitbeschäftigte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q19C:
Und wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren 1-Euro-Jobber?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q20:
Wie viele eigene Auszubildende hat Ihr Betrieb 2010 übernommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999
=> Q22 if Q17D==0

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q20T (I):
Die angegebene Anzahl der Azubis ist größer als die vorher angegebene Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb.
=> +1 if (Q20<=Q17D) OR (Q17D<0)

korrigieren	01	D	=> Q20

Q21:
Und wie viele davon unbefristet?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999
=> +1 if Q20==0

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q22:
Soweit die Fragen zur Struktur, nun zur Fluktuation der Belegschaft.
Sagen Sie mir bitte: wie viele Arbeitsplätze sind in Ihrem Betrieb im Jahr 2010 aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen verloren gegangen? Zu Umstrukturierungen gehören auch Ausgliederungen, Betriebsschließungen oder Ausgründungen von Betriebsteilen als eigenständige Firma. Bitte geben Sie nur den Saldo an!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q23:
Wie viele Beschäftigte sind 2010 in Ruhestand gegangen oder aufgrund von Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q24:
Und wie viele wurden in andere Betriebe des gleichen Unternehmens versetzt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q117:
Wie vielen Mitarbeitern wurde vom Betrieb gekündigt?
(Interviewer: hierzu zählen alle Kündigungen von Betriebsseite, egal ob es sich zum Beispiel um betriebsbedingte Kündigungen oder außerordentliche Kündigungen handelte.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q25:
Und wie viele sind ausgeschieden, weil ihr befristeter Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ausgelaufen ist?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q26:
Bitte sagen Sie mir nun noch, wie viele Personen darüber hinaus im Jahr 2010 selbst gekündigt haben. Bitte bedenken sie, dass das Arbeitsverhältnis während Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Zivildienst, und Arbeitsteilzeit fortbesteht!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997	=> /Q30A
weiß nicht	-99998	=> /Q30A

Q26T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter! Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann.
=> +1 if (Q22+Q23+Q24+Q25+Q26+Q117)<Q13

korrigieren	01	D	=> Q22
Angaben sind korrekt	02		

Q27EL:
Wie bereits vorher, möchten wir auch die <q26 > auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Personen gerne etwas weiter differenzieren.
=> Q30A if Q26==0

weiter	01	D

Q27:
Wie viele davon waren Frauen? (Anzahl Frauen im Unternehmen insgesamt: <q16 >)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> +2 if Q16==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q27T:
Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Frauen übersteigt die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen!
=> +1 if (Q27<=Q16) OR (Q16<0)

korrigieren	01	D	=> Q27

Q28A:
Und nun zu den Qualifikationen der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele hatten... einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?
Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> +2 if Q17A==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28AT:
Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss
=> +1 if (Q28A<=Q17A) OR (Q17A<0)

korrigieren	01	D	=> Q28A

Q28B:
Wie viele hatten einen Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> +2 if Q17B==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28BT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss
=> +1 if (Q28B<=Q17B) OR (Q17B<0)

korrigieren	01	D	=> Q28B

Q28C:
Wie viele hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> +2 if Q17C==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28CT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen mit abgeschlossener Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung.
=> +1 if (Q28C<=Q17C) OR (Q17C<0)

korrigieren	01	D	=> Q28C

Q28D:
Und wie viele hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> +2 if Q17E==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q28DT:
Die Zahl der Ausgeschiedenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28D<=Q17E) OR (Q17E<0)

Korrigieren	01	D	=> Q28D

Q28T:
Die Summe der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter ist größer als die Gesamtmitarbeiterzahl. Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann!

=> +1 if ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q13+(Q13*0.2)) AND ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q26+(Q26*0.2))

korrigieren	01	D	=> Q28A
Angaben sind korrekt	02		

Q29:
Wie viele der auf eigenen Wunsch Ausgeschiedenen waren Führungskräfte (also mindestens Teamleiter)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> +2 if Q18==0

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q29T:
Die Zahl der ausgeschiedenen Führungskräfte übersteigt die Anzahl der beschäftigten Führungskräfte.

=> +1 if (Q29<=Q18) OR (Q18<0)

korrigieren	01	D	=> Q29

Q30A:
Permutation -> Q30G

Sagen Sie mir nun noch, für wie wichtig Sie die folgenden Mittel halten, um die Mitarbeiterfluktuation gering zu halten? Bitte antworten Sie jeweils mit „gar nicht, „weniger, „ziemlich oder „sehr wichtig“.

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Überdurchschnittliche Löhne und Gehälter						
Weiterqualifizierung der Mitarbeiter						
Großzügige und flexible Arbeitszeitregelungen						
Innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten						
Innerbetriebliche Veränderungsmöglichkeiten						
Gutes Klima zwischen Führungskräften und Beschäftigten schaffen						
Teambildende Maßnahmen						

Q31:
Wir kommen jetzt zu den weiterbildungsbezogenen Fragen.
Können Sie mir zunächst sagen, ob Ihr Betrieb für die Planung der Mitarbeiterweiterbildung selbst zuständig ist oder ob diese Aufgabe von einer anderen Unternehmenseinheit übernommen wird?

Betrieb ist selbst zuständig	01
wird von anderer Unternehmenseinheit übernommen	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q32:
Hatte Ihr Betrieb im Laufe des Jahres 2010 einen Bedarf an bestimmten Qualifikationen? Damit meinen wir nicht nur formale Qualifikationen, also Abschlüsse, sondern alle denkbaren Kenntnisse und Fähigkeiten.

ja	01	
nein	02	=> Q35
Angabe verweigert	-97	=> Q35
weiß nicht	-98	=> Q35

Q33A:
Permutation -> Q33E

Was glauben Sie: Wie wichtig waren die folgenden Entwicklungen für die Entstehung dieses Qualifikationsbedarfs? Antworten Sie bitte jeweils mit "Gar nicht", „Weniger", „Ziemlich" oder „Sehr wichtig". Wie wichtig waren...

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
technologische Entwicklungen						
das vermehrte Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund von Ruhestand oder Altersteilzeit						
rechtliche Entwicklungen						
Veränderungen der Betriebsorganisation						
Unternehmens-strategische Entwicklungen wie z.B. Produkteinführungen, die Erschließung neuer Marktsegmente, Qualitätsverbesserungen, Imageaufbesserung, etc.						

Q35:
Hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Mitarbeiter -ohne Auszubildende- für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden und nicht gesetzlich vorgeschrieben waren? (Interviewer: Das Lernen kann innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden, es muss aber getrennt vom Arbeitsplatz geschehen, also z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum des Betriebes bzw. des Mutterunternehmens oder in den Räumen eines externen Bildungsträgers. Es kann sich dabei um Maßnahmen handeln, die vom Betrieb selbst verantwortet, organisiert und durchgeführt werden oder um solche, für die diese Verantwortung im Wesentlichen bei einem externen Träger liegt. Wichtig ist aber, dass es sich um vorausgeplante und organsierte Maßnahmen handelt, also Lehrgänge, Kurse oder Seminare.. Dabei darf es sich nicht um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handeln, wie z.B. Arbeitsschutzschulungen)

ja	01	
nein	02	=> Q37

Angabe verweigert	-97	=> Q37
weiß nicht	-98	=> Q37

Q36A:
Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personenstunden? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999999999

will Angabe lieber in Personentagen machen	01
Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q36B:
Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personentagen? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999999999

=> +1 if NOT Q36A=01

Q37:
Hat Ihr Betrieb über evtl. entgangene Arbeitszeit hinaus direkte Kosten für solche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern -ohne Auszubildende- übernommen? Also z.B. für Kursgebühren, für Anreise, Unterbringung, Verpflegung der Teilnehmer, für Lehrpersonal, Räume und Ausstattung, oder für die Unterrichtsmaterialien?
(Interviewer: Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit sollen nicht berücksichtigt werden!)

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q38:
Wir bräuchten jetzt etwas genauere Angaben zu Art und Umfang dieser Weiterbildungsmaßnahmen. Für wie viele Mitarbeiter - ohne Auszubildende - hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, also Kosten von Maßnahmen übernommen oder Freistellung gewährt?

Wertebereich: Ganzzahl 0 - 999999

Q40A:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40B:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an sonstigen Fortbildungsprogrammen mit Abschlussprüfung bei einer Kammer teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> /Q41if Q40A==Q38

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40C:
Wie viele dieser Mitarbeiter haben an berufsbegleitenden Studiengängen an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q41:
Wir möchten die Teilnehmer nun nach Beschäftigtengruppen differenzieren. Bitte geben Sie zunächst an, wie viele dieser <Q38 > Teilnehmer Frauen waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q42:
Und wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren 55 Jahre oder älter?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q43:
Bitte sagen Sie mir auch, wie viele der <Q38 > Teilnehmer befristet beschäftigt waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44A:
Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44B:
Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44C:
Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
=> /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A+Q44B==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44T:
Die Summe der Teilnehmer verteilt auf die Ausbildungsabschlüsse stimmt nicht mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein! Bitte prüfen Sie noch einmal, ob die Zahlen stimmen.

=> +1 if (Q44A+Q44B+Q44C)>=(Q38-(Q38*0.20)) AND (Q44A+Q44B+Q44C)<=(Q38+(Q38*0.2)) OR Q44A<0 OR Q44B<0 OR Q44C<0

korrigieren	01	D	=> Q44A
Werte sind korrekt	02		

Q45:
Und wie viele Teilnehmer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen waren Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q46:
Wie hoch waren die Aufwendungen Ihres Betriebes für diese Maßnahmen im Jahr 2010 insgesamt? Berücksichtigen Sie dabei alle direkten Kosten, also z. B. Kursgebühren, Kosten für Anreise, Unterbringung und Verpflegung, sowie Kosten für Räume, Ausstattung, Lehrpersonal und Lernmaterialien, aber nicht die Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit.

Wertebereich: Ganzzahl -98 9999999

Q46T:
Dies würde bedeuten, dass Ihr Betrieb pro Teilnehmer mehr als 5000 Euro aufgewendet hat. Ist das korrekt so?

=> +1 if (Q46/Q38)<=5000

stimmt so	01	
korrigieren	02	=> Q46

Q47A:
Welcher Betrag von den <q46 > Euro entfiel auf Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q40A==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47B:
Und wie viel der <Q46 > Euro entfiel auf sonstige Fortbildungsprogramme mit Abschlussprüfung bei einer Kammer?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q40B==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47C:
Und welcher Betrag der <Q46 > Euro entfiel auf berufsbegleitende Studiengänge an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q40C==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q48:
Wieder möchten wir differenzieren, auf welche Beschäftigtengruppen die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) entfielen.
Bitte geben Sie zunächst an, wie hoch die Aufwendungen für Frauen waren!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q41==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q49:
Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Personen im Alter von 55 Jahren oder älter?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q42==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q50:
Bitte sagen Sie mir auch, wie hoch die Weiterbildungsaufwendungen für befristet Beschäftigte waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q43==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51A:
Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (ingesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q44A==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51B:
Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (ingesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q44B==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51C:
Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <Q46 > €) für Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
=> +1 if Q44C==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51T:
Die Summe der Aufwendungen differenziert nach Ausbildungsabschluss entspricht nicht den Gesamtaufwendungen.
=> +1 if (Q51A+Q51B+Q51C)>=(Q46-(Q46*0.2)) AND (Q51A+Q51B+Q51C)<=(Q46+(Q46*0.2)) OR Q51A<0 OR Q51B<0 OR Q51C<0 OR Q44A==0 OR Q44B==0 OR Q44C==0

korrigieren	01	D	=> Q51A

Q52:
Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q53:
Basieren Ihre Angaben zu den Kosten auf …

einer systematischen Erfassung, also z. B. im Rahmen des betrieblichen Rechnungswesens	01
einer überschlägigen Berechnung, z. B. auf Basis von Teilnahmefällen	02
einer spontanen Schätzung	03
(nicht vorlesen:) teils, teils	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39A:
Welcher Anteil in Prozent der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen entfiel im weitesten Sinne auf die Vermittlung von EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechniken?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39B:
Und welcher auf die Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten oder Soft Skills?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q54:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel aufgrund eines Positions- oder Arbeitsplatzwechsels der betreffenden Mitarbeiter erforderlich? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q55:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen führen in aller Regel zu einem Aufgabenwechsel, einer Aufgabenerweiterung oder einem Positionswechsel der betreffenden Mitarbeiter im Betrieb? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q56:
Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel nicht vom Betrieb, sondern von den Beschäftigten initiiert? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02

Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q58:
Wenn Sie nun an die Maßnahmen denken, die der Betrieb angeregt oder initiiert hat: Bitte schätzen sie, welcher Anteil der hier vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten von den Mitarbeitern auch in anderen Betrieben angewandt werden kann! Ist das

ein eher geringer Teil, weil die meisten Maßnahmen betriebsspezifisch waren	01
der überwiegende Teil, weil viele Maßnahmen allgemein benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelten	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q59:
Kam es bereits vor, dass Ihr Betrieb auch Maßnahmen (mit-)finanziert hat, deren Inhalte in ihrem Betrieb überhaupt nicht von Nutzen sind, nur um z.B. Mitarbeiter zu belohnen, zu motivieren, oder an den Betrieb zu binden?

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q60:
Wie viele solche Maßnahmen hat Ihr Betrieb in 2010 (mit-)finanziert?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q61:
Hatte Ihr Betrieb im Jahr 2010 für Weiterbildungsaktivitäten Einnahmen aus umlagefinanzierten Fonds für Weiterbildungszwecke?
(Interviewer: Hierbei handelt es sich um privatwirtschaftlich organisierte, meist branchenbezogene Regelungen zur Förderung der Weiterbildung. Alle Betriebe einer Branche leisten eine Abgabe an einen Fond. Die Mittel kommen den weiterbildenden Betrieben zugute.)

ja	01	
nein	02	=> Q64
Angabe verweigert	-97	=> Q64
weiß nicht	-98	=> Q64

Q62:
Wie viele Beschäftigte wurden auf diese Weise gefördert?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999

Angabe verweigert	-9997
weiß nicht	-9998

Q63:
Wie hoch waren diese Einnahmen (aus den Fonds)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q64:
Erhielt Ihr Betrieb im Jahr 2010 finanzielle Unterstützung für Weiterbildungszwecke von der EU, vom Bund, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit oder aus anderen Quellen, wie etwa Stiftungen?

ja	01	
nein	02	=> Q67
Angabe verweigert	-97	=> Q67
weiß nicht	-98	=> Q67

Q65:
Wie hoch waren diese Zuschüsse?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-999997
weiß nicht	-999998

Q66:
Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten hat Ihr Betrieb konkret genutzt?
(Interviewer: z. B. Bildungsscheck NRW, Qualifizierungsscheck Hessen, WeGebAU, andere Förderinstrumente)

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q67:
Es folgen nun einige Fragen zur Weiterbildungsorganisation und -politik in Ihrem Betrieb. Beantworten Sie sie bitte auch, wenn Ihr Betrieb in 2010 keine Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen übernommen hat.
Gibt es in Ihrem Betrieb eine bestimmte Person oder Organisationseinheit, die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich ist?
=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68A:
Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68B:
Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69A:
Erstellt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69B:
Erstellt Ihr Betrieb zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70A:
Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70B:
Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q71A1:
=> Q71B1 if Q31<>02

Misst die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen				
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld				
Durch Feststellung der				

Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output				

Q71B1:
=> +3 if Q31=02

Misst Ihr Betrieb in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen				
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld				
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output				

Q72A:
Permutation -> Q72K
=> Q73A if (Q37<>01) AND (Q35<>01)

Ich lese Ihnen nun einige Gründe vor, die bei der Entscheidung, Weiterbildung zu fördern, eine Rolle spielen können. Bitte geben Sie jeweils an, ob die einzelnen Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer				

Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q72_1A:
=> +1 if NOT (Q72A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q73A:
Permutation -> Q73H
=> Q74A if NOT ((Q37=02) AND (Q35=02))

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes, im Jahr 2010 keine Weiterbildungen zu fördern, eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigen entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle				

Q73_1A:
=> +1 if NOT (Q73A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigen entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle				

Q74A:
Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, mehr Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01	=> Q75A
eher weniger	02	=> Q75A
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03	=> Q75A
Angabe verweigert	-97	=> Q75A
weiß nicht	-98	=> Q75A

Q74B:
Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, weniger Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01
eher weniger	02
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q75A:
Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden verstärkt in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

=> Q75B if TRC(RAN(1.0000,2.9999))==1

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01	=> Q76
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02	=> Q76
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03	=> Q76
Angabe verweigert	-97	=> Q76
weiß nicht	-98	=> Q76

Q75B:
Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden weniger in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q76:
Gibt es in Ihrem Betrieb…

ein Weiterbildungsbudget für einen festgelegten Planungszeitraum, das zumindest grob im Vorhinein festlegt, wie viele Weiterbildungen mit finanzieller Beteiligung des Betriebes durchgeführt werden können	01	
oder wird von Fall zu Fall entschieden, ob sich der Betrieb an den Kosten beteiligt?	02	=> Q79
Angabe verweigert	-97	=> Q79
weiß nicht	-98	=> Q79

Q77:
Bei der Planung des Weiterbildungsbudgets in Ihrem Betrieb: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von Ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren können?

Ja	01
Nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q78:
Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q79:
Bei der Entscheidung über einzelne Weiterbildungsmaßnahmen: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von dieser Weiterbildungsinvestition profitieren können?

=> Q81 if Q76=01

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q80:
Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass der weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnte?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q81:
Glauben Sie, dass durch die Beteiligung Ihres Betriebes an den Weiterbildungskosten die Zahl freiwilliger Betriebswechsel durch die Beschäftigten eher steigt oder eher sinkt?

Eher steigt	01
eher sinkt	02
(nicht vorlesen:) gleich bleibt	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q82A:
Permutation -> Q82C

Hat Ihr Betrieb schon einmal eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter nach einer Weiterbildung den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen? Bitte antworten Sie jeweils mit Ja oder Nein.

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Gehaltserhöhung				
Beförderung				
Arbeitsplatzwechsel				
Andere Maßnahmen				

Q82DO:
Welche anderen Maßnahmen waren das?

=> +1 if NOT (Q82D=01)

Antwort	01

Q83:
Existieren Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen ganz oder teilweise finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?

ja	01	
nein	02	=> Q87
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q84:
Betreffen die Rückzahlungsvereinbarungen für Weiterbildungsaufwendungen nur Aufstiegsfortbildungen, also Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt, andere Programme mit Kammerprüfung, oder berufsbegleitende Studiengänge. Oder betreffen sie auch andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen?

betreffen nur Aufstiegsfortbildungen	01	
betreffen nur andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen	02	=> Q86
betreffen sowohl Aufstiegsfortbildungen als auch andere Weiterbildungsmaßnahmen	03	
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q85:
Wie viele solcher Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für berufsbegleitende Aufstiegsfortbildungen mit Kammerprüfung (Interviewer: z. B. Meister, Techniker, Fachwirt, o. ä.) und für berufsbegleitende Studiengänge?

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q86:
Und wie viele Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für andere Weiterbildungsmaßnahmen? (Interviewer: auch wenn im Jahr 2010 keine Weiterbildungen stattfanden, können Vereinbarungen aus anderen Jahren noch existieren)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999
=> +1 if Q84=01

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q87:
Musste Ihr Betrieb 2010 Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q88:
Um in den Analysen Zusammenhänge prüfen zu können, werden außerdem einige weitere Merkmale Ihres Betriebes benötigt. Wir beginnen mit den ökonomischen Aspekten.
Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q89:
Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen?
(Int.: Damit ist im Normalfall der Umsatz in Euro gemeint. Wenn Ihr Betrieb ein Kreditinstitut ist, geben Sie bitte die Bilanzsumme an, als Versicherung die Beitragssumme, und als Nichterwerbsorganisation, Gebietskörperschaft oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes das Haushaltsvolumen.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q90:
Ist der Zweck Ihres Betriebes auf die Erzielung eines Gewinns gerichtet?

ja	01	
nein	02	=> Q93
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q91:
Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen …

Reingewinn erzielt	01
einen Reinverlust	02
oder war das Ergebnis in etwa ausgeglichen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q93:
Wie würden Sie die Auslastung Ihrer betrieblichen Kapazitäten in 2010 beurteilen? Waren Sie…
(Int.: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.)

voll ausgelastet	01
nicht voll ausgelastet	02
oder waren ihre Leistungsgrenzen überschritten?	03

Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q94:
Welchen Anteil am Umsatz (in %) hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten?
(Int.: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99

Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q96:
Gilt in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag?

ja	01	=> Q98
nein	02	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q97:
Orientieren sich Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag?

ja	01	
nein	02	=> Q101
Angabe verweigert	-97	=> Q101
weiß nicht	-98	=> Q101

Q98:
Handelt es sich dabei um einen…

Branchentarifvertrag,	01	
einen zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag	02	
(nicht vorlesen:) Sonstige Formen	03	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q99:
Wenn Sie diesen Tarifvertrag zugrunde legen: Wie viel Prozent der Beschäftigen Ihres Betriebes werden übertariflich bezahlt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q100:
Enthält dieser Tarifvertrag Weiterbildungsvereinbarungen?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q101:
Gibt es in Ihrem Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung der Belegschaft, also Betriebsrat, Personalrat oder eine andere Mitarbeitervertretung?

ja	01	
nein	02	=> Q105
Angabe verweigert	-97	=> Q105
weiß nicht	-98	=> Q105

Q102A:
Permutation -> Q102l

War diese Interessenvertretung an folgenden Schritten des Weiterbildungsmanagements in Ihrem Betrieb beteiligt? An der...				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Bestellung der mit der Weiterbildung beauftragten Person oder Personen				
Festlegung der Ziele und Prioritäten der betrieblichen Weiterbildung				
Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs				
Festlegung des Weiterbildungsbudgets				
Auswahl der Teilnehmer				
Bestimmung der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung				
Auswahl von Anbietern				

externer Lehrveranstaltungen				
Evaluierung der Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung				
Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung				

Q103:
Wie viele Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen wurden in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt geschlossen?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Null eintragen!)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q104:
Existieren in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Mitarbeiterweiterbildung bzw. -qualifizierung?
(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Nein eintragen!)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q105:
Wie viele Personenarbeitstage sind in Ihrem Betrieb in den Jahren 2009 und 2010 durch Streiks etwa insgesamt entfallen?
(Interviewer: Es soll von 8 Arbeitsstunden pro Tag ausgegangen werden.)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q107:
Abschließend bitte ich Sie jetzt noch um einige Auskünfte zu den technologischen Aspekten Ihres Betriebes. Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

ja	01
nein	02

Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q108:
Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine Leistung bzw. ein Produkt neu in das Angebot aufgenommen?

ja	01	
nein	02	=> Q110
Angabe verweigert	-97	=> Q110
weiß nicht	-98	=> Q110

Q109:
Existieren auf dem Markt bereits Konkurrenzprodukte oder -leistungen hierzu?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q110:
Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 Verfahren eingeführt, die den Herstellungsprozess Ihrer Güter bzw. Dienstleistungen merklich verbessert haben?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q111:
Sind die Anforderungen an die Mitarbeiter in den letzten drei Jahren eher…

gestiegen	01
gleich geblieben	02
oder gesunken	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q112:
Bitte beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung Ihres Betriebes. Sind sie…

auf dem neuesten Stand	01
schon etwas älter	02
oder veraltet	03

Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q114:
Finden in Ihrem Betrieb regelmäßig Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten statt?

ja	01	
nein	02	=> INT99
Angabe verweigert	-97	=> INT99
weiß nicht	-98	=> INT99

Q115:
Wie viele Beschäftigte sind in ihrem Betrieb ausschließlich mit Forschung und Entwicklungsaufgaben befasst?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

INT99:
Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Ich möchte mich noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme bedanken und dafür, dass Sie sich so viel Zeit genommen haben! Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag! (Bitte verabschieden.)

Interview vollständig	IV	=> END