

Köln, 22. Juli 2021

Evaluation der ESF-geförderten Maßnahme Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren (kurz: Bildungsscheck NRW)

Unternehmensbefragung im betrieblichen Zugang

im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen (MAGS)

Abschlussbericht

Autoren:

Maik Oliver Mielenz

Stefan Feldens

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Erkenntnisinteressen der Evaluation	7
3	Methodik und Datengrundlage	8
	3.1 Qualitative Daten (Explorationsphase).....	8
	3.2 Quantitative Daten (Unternehmensbefragungsphase)	9
4	Sozio-ökonomischer und wissenschaftlicher Kontext	16
5	Programmlogik des Bildungsschecks	25
	5.1 Umsetzungsebene	26
	5.2 Ergebnis- und Wirkungsebene	30
6	Ergebnisse der Evaluierung	33
	6.1 Befunde zur Umsetzungsebene	33
	6.2 Befunde zur Ergebnis- und Wirkungsebene	54
	6.3 Befunde zur zukünftigen Ausrichtung des Bildungsschecks.....	72
7	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	80
	Literatur	88
	Anhang.....	94

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Vereinfachtes Logikmodell.....	25
Abbildung 2: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe (in Prozent).....	36
Abbildung 3: Genutzte Weiterbildungsformate der letzten zwei Jahre – unabhängig vom Bildungsscheck (in Prozent)	38
Abbildung 4: Erstmalige Aufmerksamkeit auf die Förderung (in Prozent).....	41
Abbildung 5: Übergeordnete Zielsetzungen der Weiterbildungen (in Prozent)	43
Abbildung 6: Betriebliche Zielsetzungen im Detail (in Prozent)	44
Abbildung 7: Themenbereiche geförderter Weiterbildungen (in Prozent)	47
Abbildung 8: Bewertung der Bildungsscheckförderung (in Prozent)	49
Abbildung 9: Bewertung der Beratungsstellen (in Prozent)	52
Abbildung 10: Wirkungen geförderten Weiterbildungen für die Beschäftigten	55
Abbildung 11: Lerntransfer der geförderten Weiterbildungen (in Prozent)	58
Abbildung 12: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung (in Prozent).....	62
Abbildung 13: Mitnahmetendenz – Hypothetische Inanspruchnahme der geförderten Weiterbildung ohne Förderung (in Prozent).....	67
Abbildung 14: Mobilisierungseffekte – Aktivitäten, die durch die geförderten Weiterbildungen angestoßen wurden (in Prozent).....	69
Abbildung 15: Aktueller und zukünftiger Weiterbildungsbedarf (in Prozent).....	73
Abbildung 16: Bedeutung von Weiterbildungsformaten (in Prozent)	76
Abbildung 17: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe (in Prozent)	77
Abbildung 18: Bewertung eines digitalen Bildungsschecks (in Prozent).....	79
Tabelle 1: Qualitative Daten der Explorationsphase.....	8
Tabelle 2: Studiensteckbrief der Unternehmensbefragung	10
Tabelle 3: Rücklaufstatistik der Unternehmensbefragung.....	12
Tabelle 4: Bivariater Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe	13
Tabelle 5: Position im Unternehmen der Befragten nach Betriebsgröße	15
Tabelle 6: Betriebliche Weiterbildung in NRW und (West-)Deutschland, Zeitreihe von 2012 bis 2017	17
Tabelle 7: Weiterbildungsquoten in NRW und (West-)Deutschland nach relevanten Merkmalen.....	20
Tabelle 8: Inanspruchnahme der Bildungsscheckförderung (in Prozent).....	34
Tabelle 9: Anzahl der Bildungsscheckberatungen nach Betriebsgröße	35
Tabelle 10: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen	37
Tabelle 11: Index der Weiterbildungsintensität.....	39
Tabelle 12: Initiative zur geförderten Weiterbildung nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl an Beratungen	40
Tabelle 13: Zielsetzungen im Detail nach Wirtschaftszweigen.....	45

Tabelle 14: Themenbereiche geförderter Weiterbildungen nach Wirtschaftszweigen	48
Tabelle 15: Bewertung der Bildungsscheckförderung nach div. Subgruppen.....	51
Tabelle 16: Bewertung der Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Beratungen	53
Tabelle 17: Wirkungen für Beschäftigte nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig und übergreifender Zielsetzung der geförderten Weiterbildung	56
Tabelle 18: Wirkungen für Beschäftigte nach Weiterbildungskultur	57
Tabelle 19: Lerntransfer nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig.....	59
Tabelle 20: Lerntransfer nach Weiterbildungskultur	60
Tabelle 21: Abgleich angestrebter und erreichter/begünstigter Zielsetzungen	61
Tabelle 22: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung nach Wirtschaftszweigen	64
Tabelle 23: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung nach Weiterbildungskultur ..	66
Tabelle 24: Mitnahmetendenz nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen	68
Tabelle 25: Mobilisierungseffekte nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen	70
Tabelle 26: Mobilisierungseffekte nach Weiterbildungskultur.....	71
Tabelle 27: Gründe für den Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgröße.....	74
Tabelle 28: Gründe für den Weiterbildungsbedarf nach Wirtschaftszweigen	75
Tabelle 29: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe nach Betriebsgröße	78
Tabelle 30: Multivariate Selektivitätsanalyse – Logistische Regressionsmodelle	94
Tabelle 31: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe nach Betriebsgröße...	96
Tabelle 32: Erstmalige Aufmerksamkeit nach Betriebsgröße	96
Tabelle 33: Erstmalige Aufmerksamkeit nach Wirtschaftszweigen.....	97
Tabelle 34: Übergeordnete Zielsetzungen nach Betriebsgröße.....	97
Tabelle 35: Übergeordnete Zielsetzungen nach Wirtschaftszweig	97
Tabelle 36: Zielsetzungen im Detail nach übergeordneten Zielsetzungen	98
Tabelle 37: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe nach Wirtschaftszweigen.....	98

Abkürzungsverzeichnis

BBE	Beratung zur beruflichen Entwicklung
CAWI	Computer Assisted Web Interview
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ESF	Europäischer Sozialfonds
G.I.B.	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
KMU	Kleine und mittlere Betriebe
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
NRW	Nordrhein-Westfalen
OP	Operationelles Programm
PP	Prozentpunkte

1 Einleitung

Weiterbildung stellt aus betrieblicher Sicht ein unverzichtbares Instrument zur nachhaltigen Fachkräftesicherung und Unternehmensentwicklung sowie zur Anpassung an strukturelle Wandlungsprozesse dar. Für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) gilt dies aufgrund ihres Wettbewerbsnachteils bei der Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt stärker als für Großunternehmen (Bossler et al. 2017; Risius et al. 2018). Zugleich haben KMU in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht jedoch häufig nur begrenzte Ressourcen, so dass sie von einer kontinuierlichen Weiterbildungsbeteiligung mitunter Abstand nehmen. Vor diesem Hintergrund können auf KMU abzielende öffentliche Förderungen zu einem Nachteilsausgleich beitragen und KMU zu einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung bewegen (Dobischat 2013).

Das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) verfügt mit dem **Bildungsscheck NRW** bereits seit 2006 über ein Förderinstrument, das kleine und mittlere Betriebe und Beschäftigte (aller Betriebsgrößenklassen) bei der fortwährenden Qualifikationsentwicklung durch berufliche Weiterbildung unterstützt. Der Bildungsscheck ordnet sich dem in Deutschland mittlerweile weit verbreiteten **Gutscheinmodell** zu, das sich dadurch auszeichnet, dass einzelne Beschäftigte und/oder Betriebe einen öffentlich mitfinanzierten Scheck erhalten, den sie entsprechend ihrer Bedürfnisse eigenständig (zum Teil mit Unterstützung einer Beratung) auf dem Weiterbildungsmarkt einlösen können. Bei dem Gutscheinmodell handelt es sich hinsichtlich der Förderhöhe, der Zielgruppen und der thematischen Schwerpunkte um ein flexibel ausgestaltbares, nachfrageorientiertes Instrument der beruflichen Weiterbildungsförderung (Haberzeth/Kulmus 2017; Jablonka 2009; Käßlinger 2013).

In NRW existieren seit Beginn der Förderung **zwei Zugänge**: Der individuelle Zugang, der sich an Einzelpersonen innerhalb einer bestimmten Einkommensspanne richtet, und der betriebliche Zugang, der KMU adressiert, die ihre Beschäftigten weiterbilden wollen. In beiden Zugängen umfasst der öffentliche Zuschuss 50 Prozent der anfallenden Weiterbildungskosten, maximal aber 500 Euro. Zudem ist die Ausgabe von Bildungsschecks in der Regel an eine obligatorische Vor-Ort-Beratung geknüpft, die von einer Vielzahl von Beratungsstellen geleistet wird¹. Diese sollen Hilfestellung bei den Fördervoraussetzungen und Formalia geben, gleichzeitig aber auch inhaltlich beraten, z. B. bei der Suche oder Auswahl eines geeigneten Weiterbildungsangebots oder -anbieters. Der betriebliche Zugang steht seit dem Start der Förderung ausschließlich in NRW ansässigen KMU (Kriterium: weni-

¹ Aufgrund der von der Landesregierung in NRW beschlossenen Kontakteinschränkungen während der Covid-19-Pandemie war es 2020/2021 auch ohne persönlichen Beratungstermin möglich, einen Bildungsscheck ausgestellt zu bekommen.

ger als 250 Beschäftigte gemäß Vollzeitäquivalente) offen. In der laufenden ESF-Förderperiode entfällt die Mehrheit der ausgegebenen Bildungsschecks auf den betrieblichen Zugang. Dessen quantitative Bedeutung hat im Vergleich zum individuellen Zugang tendenziell zugenommen.

Dieser Bericht ist Bestandteil der vom programmverantwortlichen Ministerium (MAGS – Referat Digitalisierung der Arbeitswelt, Strukturwandel) in Auftrag gegebenen **Evaluation des betrieblichen Zugangs** des Bildungsschecks. Grundlegend hat sich die Evaluation in zwei Phasen geteilt, die sich an unterschiedliche Primärdatenquellen anlehnten: In der **Explorationsphase** wurde eine qualitative Datenbasis in Form von Expert*innen- und Betriebsinterviews generiert, die zur Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses der Förderung und Vorbereitung der standardisierten Befragung diente. In der **Unternehmensbefragungsphase**, die auf den zwischen März und Dezember 2019 geförderten Betrieben basierte, wurde die quantitative Datengrundlage geschaffen. Sie diente im Wesentlichen der Beantwortung und Überprüfung der im Evaluationsverlauf präzisierten Annahmen und Fragenstellungen.

Der vorliegende **Abschlussbericht** fasst das Evaluationsvorhaben, die gewonnenen Ergebnisse sowie die abgeleiteten Handlungsempfehlungen zusammen und gliedert sich dabei wie folgt: Kapitel 2 erörtert die zentralen Erkenntnisinteressen und Fragestellungen der Evaluation. Kapitel 3 beschreibt die bereits skizzierten Datenquellen der Evaluation im Detail, wobei zwischen qualitativen und quantitativen Datenquellen der zwei Phasen unterschieden wird. Kapitel 4 gibt einen Überblick zum allgemeinen sozio-ökonomischen Kontext und wissenschaftlichen Forschungsstand zum Thema Weiterbildung in Deutschland und NRW, um die Bildungsscheckförderung bezüglich ihrer Relevanz besser einordnen und die Ergebnisse der Evaluation an das allgemeine betriebliche Weiterbildungsgeschehen rückkoppeln zu können. Kapitel 5 behandelt die Programm- bzw. Interventionslogik der Förderung, die in konzeptioneller Hinsicht die zentrale Verständnisgrundlage bei theoriebasierten Wirkungsevaluationen ist und die Funktionsweise des Instruments Bildungsscheck aufschlüsselt (Soll-Ebene). Kapitel 6 beschreibt entlang – und im Abgleich mit – dieser Interventionslogik die Ergebnisse der Evaluation (Ist-Ebene). Qualitative und quantitative Forschungsergebnisse werden integriert betrachtet, wobei der Fokus auf den quantitativen Ergebnissen liegt. Die qualitativen Elemente waren primär als Vorbereitung der standardisierten Bestandteile konzipiert und finden sich im Detail im Zwischenbericht für das MAGS (ISG 2020). Kapitel 7 verdichtet die wichtigsten Erkenntnisse und schließt den Bericht mit Handlungsempfehlungen zur Programmsteuerung ab.

2 Erkenntnisinteressen der Evaluation

Die Erkenntnisinteressen und Fragestellungen der Evaluation verorten sich im Wesentlichen auf drei teils ineinander verschränkten Ebenen: Wirkungen und nicht-intendierte Effekte der Förderung, Mitnahme- und Mobilisierungseffekte sowie eine Reihe von inhaltlichen bzw. thematischen Schwerpunkten, wie die Bewertung des Bildungsscheck-Verfahrens, verschiedene Aspekte zur Digitalisierung und zukünftige Beratungsbedarfe der Betriebe hinsichtlich Weiterbildungen. Im Zuge des Austauschs mit dem zuständigen Fachreferat des MAGS erfolgte eine Präzisierung der Forschungsfragen. Besonders die qualitative Exploration hat dazu beigetragen, bestimmte Fragestellungen weiter zu differenzieren bzw. zu konkretisieren. Die zentralen Forschungsfragen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (1) Welche **Wirkungen** und (nicht-intendierten) Effekte erzeugen die bildungsscheck-geförderten Weiterbildungen auf der Beschäftigtenebene und auf der betrieblich-organisatorischen Ebene? Wie werden die geförderten Weiterbildungen im Betrieb eingesetzt – eher strategisch oder eher kurzfristig ad hoc? Wie gestaltet sich der innerbetriebliche Wissens- und Lerntransfer? Welche betrieblichen Zielsetzungen werden von der Geschäftsleitung verfolgt und anschließend erreicht bzw. begünstigt?
- (2) Wie ausgeprägt sind **Mitnahme- und Mobilisierungseffekte** in der Bildungsscheckförderung? Können (erwartbare) Mitnahmetendenzen durch eine differenzierte Betrachtung der „Mobilisierung“ des Instruments relativiert werden? Wie ist insgesamt die Effektivität/Fördereffizienz zu bewerten? Welche Betriebe werden durch den Bildungsscheck mobilisiert?
- (3) **Verschiedene inhaltliche Schwerpunkte:** Gelingt es fortlaufend auch neue, zuvor noch nicht geförderte Betriebe für die Bildungsscheckförderung zu gewinnen? Lassen sich spezifische Partizipationsmuster (z. B. nach strukturellen Merkmalen beteiligter Betriebe wie Branche oder Betriebsgrößenklasse) erkennen? Wie beurteilen die geförderten Betriebe das Bildungsscheck-Verfahren insgesamt – von der Aufmerksamkeit über das Beantragungs- bzw. Beratungsverfahren bis zur Einlösung und der Durchführung der Weiterbildung? An welchen Stellen zeigen sich ggf. Optimierungspotenziale? Existieren unter Betrieben entlang struktureller Merkmale unterschiedliche Bekanntheitsgrade der Förderung? Welche Rolle spielen bestimmte Weiterbildungsformate (z. B. externe Kurse, Inhouse-Schulungen) – heute und in der Zukunft? Welche Bedeutung hat die (persönliche) Bildungsscheckberatung und welche Bedeutung könnte sie zukünftig einnehmen? Sind die Geförderten mit der Beratungsleistung zufrieden? Wie hoch ist die Akzeptanz für einen „digitalen Bildungsscheck“? Welche Vor- und Nachteile verbinden die Betriebe mit einem digitalen Verfahren?

Schließlich sollten die Evaluationserkenntnisse zu den hier genannten Fragestellungen in **Handlungsempfehlungen** für die Steuerungspraxis überführt werden, die zur evidenzbasierten Weiterentwicklung der Förderung beitragen sollen.

3 Methodik und Datengrundlage

Die Evaluation des Bildungsschecks im betrieblichen Zugang basiert auf einer sog. **Methodentriangulation**, d. h. verschiedene Datenquellen und Analysemethoden wurden in Abhängigkeit der Erkenntnisinteressen berücksichtigt und systematisch miteinander kombiniert, um deren spezifischen Vor- und Nachteile auszugleichen (Flick 2011; Kelle 2014). Als Primärerhebungen kamen **qualitative Elemente** in Form von leitfadengestützten Interviews von Programmverantwortlichen, relevanten Akteuren und Betrieben sowie **quantitative Elemente** in Form einer standardisierten Onlinebefragung geförderter Betriebe bzw. Betriebsvertreter*innen zum Einsatz. Zudem wurden eine Reihe von **Sekundärdaten** verwendet. Hierzu zählen Dokumente und Daten zur Förderung, sekundärstatistische Informationen und wissenschaftliche Fachliteratur. Qualitative und quantitative Erhebungen lassen sich im verwendeten Design zwei aufeinanderfolgenden Phasen des Forschungsprozesses zuordnen, auf die nachfolgend eingegangen wird.

3.1 Qualitative Daten (Explorationsphase)

Die Explorationsphase, die den Beginn des Forschungsprojekts markierte, sollte dem Evaluationsteam einen detaillierten Einblick in die Logik der Förderung verschaffen. Mittels leitfadengestützter Expert*inneninterviews (Meuser/Nagel 1991) wurden verschiedene Perspektiven unabhängig voneinander eingefangen (vgl. Tabelle 1). Die Gespräche wurden telefonisch/digital geführt und aufgezeichnet, im Anschluss transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Tabelle 1: Qualitative Daten der Explorationsphase

Interviews (Anzahl der Personen)	Ebene der Förderung		
	Steuerung	Umsetzung	Geförderte
Programmsteuerung MAGS (1)	X		
Monitoring/Evaluation G.I.B. (2)	X		
Fachabteilung der G.I.B. (2)	X	X	
Drei Beratungsstellen, darunter eine Regionalagentur (jeweils 1)		X	
Fünf Betriebe: Gesundheits- und Sozialwesen (1), Verarbeitendes Gewerbe (2), Dienstleistungen (1) und Handel (1)			X

Quelle: ISG, eigene Darstellung. Anmerkung: Alle Interviews fanden zwischen September und November 2020 statt.

Es wurden insgesamt **sechs Interviews mit förderrelevanten Akteuren** geführt: Ein Interview wurde mit der Programmsteuerung des zuständigen Fachreferats des MAGS umgesetzt. Zwei Interviews (mit jeweils zwei Personen) fanden mit der G.I.B. statt – einerseits mit der zuständigen Fachabteilung, die u. a. die Schulung der Bildungsscheckberater*innen und Informations- und Beratungsdienstleistungen gegenüber den Ratsuchenden und Weiterbildungsanbietern zur Verfügung stellt, andererseits mit dem Monitoring- und Evaluationsteam, das verschiedene steuerungsrelevante Dienstleistungen für das zuständige Fachreferat bereitstellt. Darüber hinaus wurden Gespräche mit drei Beratungsstellen, darunter eine Regionalagentur, geführt. Diese Gespräche dienten dazu, von ausgewählten programmverantwortlichen und -umsetzenden Akteuren Informationen „aus erster Hand“ über die Entstehung, Funktionsweise, Zielsetzungen, Umsetzungserfolge und -schwierigkeiten sowie die zu erwartenden oder bereits festgestellten Ergebnisse und Wirkungen der Bildungsscheckförderung zu gewinnen.

Ergänzt wurden die Steuerungs- und Umsetzungsperspektiven der Expert*innen um die **Einschätzung ausgewählter bildungsscheck-geförderter Betriebe**. Insgesamt wurden fünf Telefoninterviews mit Betriebsvertreter*innen (u. a. Geschäftsführung eines Kleinbetriebs, Personalverantwortliche eines mittleren Betriebs, Leitungsebene eines Sozialvereins) geführt. Ausgewählt wurden Betriebe unterschiedlicher Branchen (Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Dienstleistungen und Handel) und mit unterschiedlicher Inanspruchnahme der Förderung (Erstnutzung oder Mehrfachnutzung). Zielstellung war es, einen ersten Eindruck der Perspektive und Wahrnehmung der geförderten Betriebe zu erlangen, die Erkenntnisinteressen und Fragestellungen des Evaluationsauftrags weiter zu konkretisieren sowie auch nicht-bedachte Wirkungen der Förderung mit „Offenheit“ zu begegnen.

Neben dem Interviewmaterial bildeten öffentlich zugängliche Dokumente (OP, Berichte der G.I.B.), interne Dokumente und Präsentationen (Evaluationsergebnisse der G.I.B., Präsentationen und Übersichten des MAGS) sowie wissenschaftliche Fachliteratur die qualitative Datengrundlage dieses Berichts.

3.2 Quantitative Daten (Unternehmensbefragungsphase)

Die **zentrale Datengrundlage** dieser Evaluation ist die standardisierte Onlinebefragung von geförderten Betrieben. Die Basis bildeten die prozessgenerierten Monitoringdaten der Antragstellung bei den Beratungsstellen, in denen alle Betriebe, die eine Beratung und Ausstellung durchlaufen haben, vollständig erfasst werden. Nach Vorgabe des MAGS umfasste die Grundgesamtheit der Befragung alle Betriebe, die zwischen März und Dezember 2019 eine Bildungsscheckberatung in Anspruch genommen und dabei mindestens einen Bildungsscheck erhalten haben. Der Zeitraum wurde so gewählt, dass die Betriebe im Anschluss der Ausstellung

genügend Zeit hatten, den Bildungsscheck auch einzulösen² und etwaige Wirkungen auf Betriebsebene wahrzunehmen.

Die verwendeten Monitoringdaten erhalten detaillierte Informationen zu den geförderten Betrieben und Weiterbildungsteilnehmenden, aber auch Kontaktdaten auf Leitungsebene der Betriebe (Geschäftsführung). Es lagen Vor- und Nachname der Personen vollständig vor (Pflichtangabe), die E-Mailadressen allerdings nur bei der Hälfte der Geschäftsführer*innen. Die Qualität der Kontaktdaten war ursprünglich nicht nur durch fehlende Angaben eingeschränkt, sondern auch durch personenunspezifische Kontaktdaten („info@-“ und „kontakt@“-Adressen) sowie teilweise Kontaktangaben der geförderten Beschäftigten. Daher wurde eine manuelle Recherche fehlender E-Mailadressen durchgeführt. Hierbei wurden zudem auch Namensangaben plausibilisiert (neue/andere Geschäftsführung, fehlende Titel o. Ä.). Die Einladungs-E-Mail umfasste einen Verweis, dass die Einladung an die Geschäftsführung oder an zuständige personalverantwortliche Beschäftigte weitergeleitet werden soll.

Tabelle 2: Studiensteckbrief der Unternehmensbefragung

Grundgesamtheit/Zielgruppe	Betriebe, die zwischen März und Dezember 2019 mindestens einen Bildungsscheck NRW ausgestellt bekommen haben (auf Personenebene: Geschäftsführende, Personalverantwortliche, sonstige Betriebsvertreter*innen)
Stichprobe/Rekrutierung	Auswahl über Monitoringdaten (Vollerhebung) ; fehlende Kontaktdaten wurden recherchiert; mehrfach geförderte Betriebe wurden nur einmal kontaktiert (Dublettenbereinigung); Kontaktaufnahme via E-Mail; zwei Erinnerungen im wöchentlichen Abstand
Erhebungsverfahren	Onlinebefragung (CAWI)
Feldzeit inkl. Pretest	14. April - 04. Mai 2021
Interviewdauer	Ø=16 Minuten (arithm. Mittelwert)
Fallzahl (Netto-Stichprobe)	n=1.671* Response: 25% der kontaktierbaren Betriebe
Gewichtung	keine Gewichtung (vgl. Rücklauf und Selektivität)

Quelle: ISG, eigene Darstellung. *Keine Antwortpflicht: Da die Beantwortung der Fragen nicht verpflichtend war, variiert die Fallzahlbasis zwischen den Fragen leicht.

² Ob die ausgestellten Bildungsschecks auch eingelöst wurden, wurde in der Befragung zudem explizit erhoben.

Bevor alle Betriebe kontaktiert wurden, ist ein **Pretest** mit einhundert zufällig ausgewählten Betrieben durchgeführt worden. Diese wurden ohne Hinweis darauf, dass es sich um einen Pretest handelt, angeschrieben und durchliefen die reguläre Befragung. Dieses „verdeckte Vorgehen“ wurde gewählt, um den zu erwartenden Rücklauf besser einschätzen zu können. Erst am Ende der Befragung wurden die Betriebsvertreter*innen gebeten, zusätzlich die Verständlichkeit der Befragung zu bewerten, zudem konnten auch spezifische Angaben in einem offenen Feld gemacht werden, sofern etwas missverständlich oder änderungsbedürftig war. Die absolute Mehrheit (97 Prozent) der Betriebe bewertete die Fragen insgesamt als verständlich und hatte keine größeren Anmerkungen. Daher wurde nicht nur das Befragungsinstrument beibehalten, sondern auch die im Zuge des Pretests erhobenen Daten in die Netto-Stichprobe inkludiert. Im Anschluss des Pretests wurden alle Betriebe des Auswahlrahmens sukzessive zwischen dem 14. April und dem 04. Mai 2021 angeschrieben und zweimal erinnert.

Präzision und Unsicherheit

Selbst unter idealen Bedingungen zufälliger Stichprobenziehung unterliegen die Befragungsergebnisse einem Stichprobenfehler, d. h. zufallsbasierten Schwankungen zwischen Messwert und Parameter der Grundgesamtheit. Um keine zu hohen Erwartungen hinsichtlich der Präzision bei Anteils- und Mittelwerten zu erwecken, werden alle Befragungsergebnisse auf ganze Prozentwerte gerundet dargestellt. Unabhängig von zufallsbasierten Schwankungen stellt sich zudem die Frage, ob es darüber hinaus zu **systematischen Ausfällen** in Form **fehlender Kontaktdaten oder Befragungsverweigerung** gekommen ist.

Rücklauf und Selektivität

Gemäß der Monitoringdaten wurden zwischen März und Dezember 2019 insgesamt 8.545 Betriebe mit mindestens einem Bildungsscheck gefördert (sog. Grundgesamtheit). Nach der Adressrecherche lagen Kontaktinformationen von 7.309 Betrieben vor (86 Prozent der Grundgesamtheit). Die fehlenden Adressen konnten nicht gefunden werden. Alle Betriebe mit verfügbarer E-Mail-Adresse wurden angeschrieben, wobei 550 E-Mails technisch nicht zugestellt werden konnten. Abzüglich dieser stichprobenneutralen Ausfälle konnten insgesamt 6.759 Betriebe erfolgreich kontaktiert werden, dies entspricht 79 Prozent der Grundgesamtheit. Von den angeschriebenen Betrieben klickten 1.974 auf den Befragungslink, das sind 29 Prozent der kontaktierbaren Betriebe. Alle Interviews, die mindestens bis zur Frage 9 beantwortet wurden, flossen als gültige Fälle in die Auswertungen ein. Realisiert werden konnten letztlich 1.671 Interviews (Netto-Stichprobe), was **25 Prozent der kontaktierbaren Betriebe** entspricht. Kurz: Jeder vierte Betrieb, der per E-Mail erreicht werden konnte, beantwortete die Befragung zumindest bis zur neunten Frage (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Rücklaufstatistik der Unternehmensbefragung

	Fallzahlen	Prozent der...	
		Grund- gesamtheit	kontaktier- baren Betriebe
Grundgesamtheit und stichprobenneutrale Ausfälle			
Grundgesamtheit	8.545	100%	-
Betriebe mit E-Mail-Adresse <u>nach</u> Recherche	7.309	86%	-
E-Mail zugestellt (= kontaktierbare Betriebe)	6.759	79%	100%
Ausschöpfung und Beendigung			
Ausschöpfung (mindestens Klick auf d. Link)	1.974	-	29%
Interviewteilnahme* (Netto-Stichprobe)	1.671	-	25%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021, *Unvollständige Interviews bis zur Frage 9 (Aufmerksamkeit) wurden als gültige Fälle berücksichtigt.

Für die **Verallgemeinerbarkeit** der Befragungsergebnisse auf die Grundgesamtheit ist nicht nur der Rücklauf, sondern vor allem die „Nicht-Selektivität“ oder Zufälligkeit der Stichprobe entscheidend. Um möglichst auszuschließen, dass es zu systematischen Ausfällen aufgrund fehlender bzw. fehlerhafter E-Mail-Adressen oder aufgrund systematischer Befragungsverweigerung gekommen ist, wird im Folgenden eine **Selektivitätsanalyse** – bestehend aus einem bivariaten Vergleich zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 4) sowie einer multivariaten Untersuchung mittels zwei logistischen Regressionsmodellen (vgl. Anhang Tabelle 30) – durchgeführt. Da durch das Monitoring detaillierte Informationen zu allen geförderten Betrieben vorlagen, lassen sich durch die Zusammenführung von Befragungs- und Monitoringdaten detaillierte Vergleiche durchführen. Die Analyse gibt nicht nur Aufschluss über eine etwaige Verzerrung der Stichprobe, sondern ermöglicht es auch, die Daten anhand der individuellen Teilnahmewahrscheinlichkeit zu gewichten und damit eine Verzerrung auszugleichen, sofern dies nötig ist.

In der Selektivitätsanalyse wurden eine Reihe von Merkmalen berücksichtigt, die zumindest potenziell Einfluss auf die Erreichbarkeit bzw. Teilnahmebereitschaft haben könnten: die Betriebsgröße gemäß der Anzahl der Beschäftigten, der Wirtschaftszweig der geförderten Betriebe, die Region der zuletzt besuchten Beratungsstelle (als regionaler Indikator) sowie die Anzahl der durchgeführten Bildungsscheckberatungen. Bereits der bivariate Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe zeigt, dass es **kaum nennenswerte Unterschiede in den Verteilungen** der Merkmale gibt. Die Unterschiede betragen lediglich ein bis zwei Prozentpunkte, was im Rahmen zufälliger Schwankungen liegt.

Tabelle 4: Bivariater Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe

	Grundgesamtheit		Stichprobe		Diff.
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent	Prozent-Punkte
Insgesamt	8.545	100%	1.671	100%	
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)					
unter 9 Beschäftigte	2.814	33%	527	32%	-1 PP
10 bis 49 Beschäftigte	3.687	43%	741	44%	+1 PP
50 bis 99 Beschäftigte	1.081	13%	223	13%	+1 PP
100 bis 249 Beschäftigte	963	11%	180	11%	0 PP
Wirtschaftszweig der geförderten Betriebe					
Land- und Forstwirtschaft	83	1%	15	1%	0 PP
Herst. Nahrungs- u. Futtermittel	50	1%	9	1%	0 PP
Herst. Textilien u. Bekleidung	28	0,3%	4	0,2%	0 PP
Fahrzeugbau	32	0,4%	4	0,2%	0 PP
Herst. elektr./opt. Geräte	60	1%	14	1%	0 PP
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	877	10%	146	9%	-2 PP
Baugewerbe und Bau	432	5%	75	4%	-1 PP
Bergbau	6	0,1%	2	0,1%	0 PP
Energieversorgung	30	0,4%	6	0,4%	0 PP
Wasserversorg., Abwasser, Abfälle	29	0,3%	8	0,5%	0 PP
Verkehr und Lagerei	77	1%	15	1%	0 PP
Erbringung v. Dienstleistungen	296	3%	58	3%	0 PP
Handel	534	6%	106	6%	0 PP
Gastgewerbe/Beherbergung	66	1%	10	1%	0 PP
Finanz-/Versicherungsdienstleist.	179	2%	39	2%	0 PP
Grundstücks- und Wohnungswesen	142	2%	26	2%	0 PP
Öffentliche Verwaltung	12	0,1%	6	0,4%	0 PP
Erziehung u. Unterricht	326	4%	104	6%	+2 PP
Gesundheits- u. Sozialwesen	3.200	37%	589	35%	-2 PP
Dienstl. Sozialwesen	412	5%	88	5%	0 PP
Dienstl. Umwelt u. Klimawandel	46	1%	10	1%	0 PP
Kunst, Unterhaltung, Kreativwirt.	68	1%	14	1%	0 PP
Sonstige Dienstleistungen	1.560	18%	323	19%	+1 PP
Region der Beratungsstelle					
Hellweg-Hochsauerland	473	6%	97	6%	0 PP
Mittleres Ruhrgebiet	295	3%	51	3%	0 PP
Westfälisches Ruhrgebiet	609	7%	111	7%	0 PP
Märkische Region	409	5%	78	5%	0 PP
Siegen-Wittgenstein / Olpe	207	2%	40	2%	0 PP

Ostwestfalen-Lippe	1.127	13%	214	13%	0 PP
Bergisches Städtedreieck	289	3%	53	3%	0 PP
Mittlerer Niederrhein	454	5%	86	5%	0 PP
Düsseldorf - Kreis Mettmann	453	5%	92	6%	0 PP
MEO	380	4%	62	4%	-1 PP
Niederrhein	450	5%	91	5%	0 PP
Region Aachen	576	7%	120	7%	0 PP
Bonn / Rhein-Sieg	244	3%	66	4%	+1 PP
Region Köln	1.003	12%	217	13%	+1 PP
Emscher-Lippe-Region	400	5%	76	5%	0 PP
Münsterland	1.176	14%	217	13%	-1 PP
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen					
eine Beratung	3.235	38%	540	32%	-6 PP
2 bis 3 Beratungen	2.663	31%	535	32%	+1 PP
4 bis 5 Beratungen	1.169	14%	232	14%	0 PP
5 und mehr Beratungen	1.478	17%	364	22%	+4 PP

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021, PP=Prozentpunkte.

Lediglich die Anzahl an durchgeführten Bildungsscheckberatungen zeigt ein geringfügiges Missverhältnis. So beteiligten sich Betriebe mit einer einzigen Bildungsscheckberatung etwas seltener an der Befragung (-6 PP im Vergleich zur Grundgesamtheit) als Betriebe mit fünf und mehr Beratungen (+4 PP). Vermutlich „revanchieren“ sich gerade mehrfachgeförderte Betriebe mit der Teilnahme an der Befragung für die erhaltene Förderung. Allerdings sind auch hier die Unterschiede zwischen den Verteilungen als moderat zu bewerten.

Ein bivariater Vergleich ermöglicht einen ersten Eindruck der Stichprobenqualität, vernachlässigt jedoch komplexere Selektivitätsmuster, z. B. die seltenere Teilnahme von kleinen Betrieben eines bestimmten Wirtschaftszweigs. Daher wurden zwei logistische Regressionsmodelle für die abhängigen Variablen „Kontakt vorhanden“ (Modell 1) und „Betriebe befragt“ (Modell 2) berechnet, um Selektivität aufgrund fehlender Kontaktdaten („Undercoverage“) und Befragungsverweigerung („Unit-Non-Response“) zu untersuchen (vgl. Anhang Tabelle 30). Das erste Modell zeigt, einfach formuliert, für welche Betriebe keine E-Mailadressen recherchiert werden konnten. Auffällig ist vor allem die **Betriebsgröße**: Gerade für größere Betriebe lagen eher Kontaktdaten vor bzw. konnten diese nachträglich leichter recherchiert werden, bei Kleinstbetrieben war die Recherche dagegen häufiger ohne Erfolg. Dies liegt allen voran an wenig befüllten oder nicht vorhandenen Internetauftritten kleinerer Betriebe. In Abhängigkeit des Wirtschaftszweigs und der Region gab es vereinzelt leichter recherchierbare Kontaktinformationen. Das zweite Modell zeigt, mit welchen Betrieben ein gültiges Interview realisiert werden konnte

bzw. welche Eigenschaften der Betriebe die Befragungswahrscheinlichkeit begünstigt oder gehemmt haben. Ähnlich zum bivariaten Vergleich deutet sich auch bei der multivariaten Betrachtung an, dass sich Betriebe mit mehreren in Anspruch genommenen Bildungsscheckberatungen eher an der Befragung beteiligt haben. Möglicherweise spielen Reziprozitätsmechanismen eine Rolle – man „revanchiert“ sich. Insgesamt wird aber deutlich, dass **kaum bedeutsame Selektivitäten** hinsichtlich der betrachteten Merkmale vorliegen. Daher wird von einer Gewichtung der Daten abgesehen.

Auf **Personenebene** waren die Befragten häufig Inhaber*innen oder Gesellschafter*innen (37 Prozent), Geschäftsführer*innen oder geschäftsführende Gesellschafter*innen (23 Prozent) oder zumindest Personalverantwortliche (15 Prozent). Die Position im Unternehmen, die die Befragten bekleiden, hängt dabei von der Betriebsgröße ab: In Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) konnten eher Inhaber*innen erreicht werden, dagegen dominierten bei mittleren Betrieben eher personalverantwortliche Beschäftigte (vgl. Tabelle 5). Dies hängt vermutlich mit unterschiedlich ausgebauten und -differenzierten Organisationsstrukturen zusammen. Auf Personenebene waren insgesamt 68 Prozent der Befragten Männer und 32 Prozent Frauen. Dieses Missverhältnis ergibt sich vermutlich aufgrund immer noch vorherrschender Muster „vertikaler Segregation“ auf dem Arbeitsmarkt, d. h. der im Vergleich zu Frauen nach wie vor häufigeren Präsenz von Männern in Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft. Mit dem erreichten Führungspersonal wurde genau diejenige Personengruppe in den Betrieben erreicht, die als Zielgruppe der Befragung erreicht werden sollte.

Tabelle 5: Position im Unternehmen der Befragten nach Betriebsgröße

	Gesamt	Anzahl der Beschäftigten			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Inhaber*in oder Gesellschafter*in	37%	59%	36%	16%	4%
Geschäftsführer*in	23%	17%	27%	28%	21%
Personalverantwortliche*r	15%	6%	12%	29%	37%
Abteilungs-/Bereichsleitung	10%	6%	11%	12%	16%
Beschäftigte*r	9%	8%	9%	9%	11%
Sonstiges	5%	3%	5%	6%	10%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.588).

4 Sozio-ökonomischer und wissenschaftlicher Kontext

Mithilfe der Kontextualisierung lassen sich das Fördergeschehen und die Evaluationsergebnisse besser einordnen und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Förderung noch zielsicherer ableiten. Daher werden in diesem Kapitel **verfügbare Daten zum betriebliche Weiterbildungsgeschehen** in NRW und Deutschland und **zentrale Befunde aus der Weiterbildungsforschung** dargelegt.

Grundlegend kann Weiterbildung für Betriebe und ihre Beschäftigten mit vielen positiven Nutzen- und Wirkungseffekten verbunden sein. So führt eine regelmäßige Weiterbildungspartizipation zu einer fortlaufenden Aktualisierung der Fähigkeiten und Kompetenzen, wodurch Beschäftigte z. B. zur Übernahme von anspruchsvolleren und abwechslungsreicheren Tätigkeiten befähigt werden und Betriebe flexibler und zukunftsgerichteter mit Veränderungen umgehen können. Zudem kann Weiterbildung infolge der signalisierten Wertschätzung des Arbeitgebers zu einer Steigerung des Gehalts, der Zufriedenheit und Motivation bei Beschäftigten führen. Über die Mechanismen der Qualifizierung, Wertschätzung und Motivierung kann Weiterbildung insgesamt zu einer Stärkung der Mitarbeiterbindung, Fachkräftesicherung, Produktivität, Veränderungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit von Betrieben beitragen. Vor allem im Falle einer strategischen betrieblichen Verankerung stellt Weiterbildung ein wichtiger Eckpfeiler für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung dar (Bellmann/Leber 2017: 82-84; Ebner/Ehlert 2018; Immerschitt/Stumpff 2014: 201; Müller/Wenzelmann 2018; Neubäumer 2008).

Angesichts voranschreitender **demografischer** (Stracke et al. 2016: 82-90) und **struktureller Wandlungsprozesse** wird betrieblicher Weiterbildung eine immer stärkere Bedeutung zugeschrieben. Allen voran der **technologische und arbeitsorganisatorische Wandel**, der unter den Schlagwörtern „Industrie/Arbeit 4.0“, „Digitalisierung“ oder „digitale Transformation“ diskutiert wird, aber auch die Hinwendung zu einer ökologisch nachhaltigeren und ressourcenschonenderen Wirtschaftsweise führen zu Veränderungen der beruflichen Tätigkeits- und Anforderungsprofile sowie Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse und erzeugen dadurch einen erhöhten Qualifizierungs- und Anpassungsdruck auf Unternehmen und deren Beschäftigten. Viele einschlägige Beiträge betonen daher die Notwendigkeit von verstärkten Weiterbildungsinvestitionen, damit die Chancen des Wandels ergriffen und die mit ihm verbundenen Risiken minimiert werden können (Arntz et al. 2016; BMWi 2019; Dengler 2019; NRW-Enquetekommission 2020; Lukowski 2019; Weber 2017; MAGS 2018; Heß et al. 2019).

Auf Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels können die Entwicklungen des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens für NRW und das Bundesgebiet insgesamt dargelegt werden. Als wichtige Indikatoren gelten der **Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe** sowie die **Weiterbildungsquote der Beschäftigten**. Für NRW liegen

Berichte vor, die eine Betrachtung beider Indikatoren bis zum ersten Halbjahr 2017 ermöglicht (MAGS 2018). Für zeitliche Vergleiche wird nachfolgend zumeist auf das erste Halbjahr 2012 als Basis rekurriert (vgl. Tabelle 6).

Betriebe, die mindestens bei einer/einem Beschäftigten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung unterstützt haben, gelten als weiterbildungsaktiv. Die Unterstützung kann dabei z. B. durch eine (partielle) Freistellung von der Arbeit und/oder eine (partielle) Kostenübernahme erfolgen. Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lag der Anteil **weiterbildungsaktiver Betriebe** im Jahr 2017 in NRW bei 53 Prozent. Folglich hat sich etwas mehr als die Hälfte der in NRW ansässigen Betriebe an Weiterbildung beteiligt. Gegenüber Westdeutschland (ohne NRW) und dem gesamten Bundesgebiet ergeben sich keine Differenzen. Im Vergleich zum Basisjahr 2012 hat sich die Weiterbildungsaktivität von Betrieben in NRW geringfügig um zwei Prozentpunkte erhöht. In Gesamtdeutschland blieb sie im betrachteten Zeitraum unverändert, im Westen (ohne NRW) ging der Indikatorwert marginal um einen Prozentpunkt zurück. Bei einem Rückblick bis ins Jahr 2001 lässt sich feststellen, dass sich die Weiterbildungsaktivität der Betriebe bis 2011/2012 recht dynamisch entwickelt hat, danach aber keinen nennenswerten Schub mehr erhalten hat.

Tabelle 6: Betriebliche Weiterbildung in NRW und (West-)Deutschland, Zeitreihe von 2012 bis 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017/ 2012
Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in NRW	51%	52%	50%	52%	51%	53%	+2 PP
... Westdeutschland (ohne NRW)	54%	53%	54%	52%	53%	53%	-1 PP
... Deutschland	53%	52%	54%	53%	53%	53%	0 PP
Anteil unterstützter Beschäftigter in NRW	28%	29%	31%	33%	32%	33%	+5 PP
...Westdeutschland (ohne NRW)	32%	32%	35%	35%	36%	36%	+4 PP
...Deutschland	32%	32%	34%	35%	36%	36%	+4 PP

Quelle: MAGS 2018, „IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2017“, S. 74.

Ein gut bestätigtes Ergebnis aus der Weiterbildungsforschung lautet, dass das Weiterbildungsengagement der Unternehmen stark von der (anhand der Anzahl der Beschäftigten gemessenen) **betrieblichen Größe** abhängig ist. Demzufolge investieren größere Unternehmen öfter in die Qualifizierung ihres Personals als kleinere Betriebe. Dieser Befund gilt auch für NRW, wobei sich bezüglich der Weiterbil-

dungsaktivität in Abhängigkeit der Betriebsgröße für das erste Halbjahr 2017 folgendes Bild ergibt (MAGS 2018: 77):

- Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten: **42 Prozent**,
- Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: **69 Prozent**,
- Mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten: **92 Prozent**,
- Größere Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten: **96 Prozent**.

Das gemäß der Größe unterschiedlich starke Weiterbildungsengagement lässt sich primär auf **Ungleichheiten in den betrieblichen Ressourcenausstattungen** zurückführen. Für kleinere Betriebe ist die Freistellung von Personal für externe Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund fehlender finanzieller und/oder organisatorischer Ressourcen ungleich schwerer zu bewerkstelligen als für größere Unternehmen, was insbesondere im Falle zeitumfänglicher externer Angebote zum Tragen kommt. Zudem verfügen sie aufgrund begrenzter finanzieller Ressourcen über vergleichsweise geringere Partizipationsmöglichkeiten an kostenintensiveren externen Qualifizierungen. Im Kontext externer Weiterbildungsangebote verfügen kleinere Betriebe überdies mitunter nicht über hinreichende Orientierungs- und Informationskapazitäten, was häufig durch fehlende oder nur sehr kleine Personalabteilungen bedingt ist (Bellmann/Leber 2017: 85-88; Immerschitt/Stumpf 2014: 27-28). Weiterbildung ist in kleineren Betrieben ferner nur selten oder lediglich rudimentär in eine systematische Personalentwicklungsstrategie verankert. Im Unterschied zu größeren Unternehmen erfolgt die Weiterbildungsbeteiligung bei kleineren Betrieben weniger kontinuierlich und vielmehr ad hoc bzw. bedarfsgetrieben (Dobischat 2013).³

Neben der Betriebsgröße gilt die **Branchenzugehörigkeit** als relevanter Einflussfaktor für die Weiterbildungsaffinität der Betriebe. Bei einem Blick auf die vorliegenden Daten ergibt sich für NRW folgendes Muster (MAGS 2018: 74-75): Unternehmen, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen anbieten, waren im ersten Halbjahr 2017 am weiterbildungsaktivsten (80 Prozent), es folgen mit geringem Abstand Betriebe des **Gesundheits- und Sozialwesens (78 Prozent)** und mit etwas größerem Abstand Öffentliche Verwaltungen und Organisationen ohne Erwerbszweck (67 Prozent), Unternehmen mit wirtschaftsbezogenem Dienstleistungsangebot (65 Prozent) sowie Einrichtungen im Bereich Erziehung und Unter-

³ Die zuvor berichteten Ergebnisse in Abhängigkeit der Betriebsgröße sollten nicht dahingehend fehlinterpretiert werden, dass kleinere Betriebe grundlegend häufiger „weiterbildungsabstinent“ sind. Viele kleinere Betriebe sind zwar nicht jährlich aktiv, unterstützen aber doch ab und an (z. B. jedes zweite oder dritte Jahr) Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Ein zeitpunktbezogener Querschnitt (wie es das IAB-Betriebspanel ist) kann hierüber aber keine Auskunft geben, vonnöten wären Längsschnittbetrachtungen.

richt (64 Prozent). In den relativ beschäftigungsintensiven Bereichen des Handels (50 Prozent) und Verarbeitenden Gewerbes (45 Prozent) fällt die betriebliche Weiterbildungsaktivität vergleichsweise geringer aus. Mit Abstand am niedrigsten liegt sie im Baugewerbe (31 Prozent) sowie im Bereich sonstiger Dienstleistungen (29 Prozent), wozu z. B. das Gastgewerbe zählt. Auffällig ist, dass die betriebliche Weiterbildungsaktivität in Bereichen interaktions- und wissensintensiver Dienstleistungen und somit **hoher Qualifikationsanforderungen vergleichsweise am höchsten** ausfällt (MAGS 2018: 75-76; MAGS 2017: 57). In einigen dieser betreffenden Bereiche wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen lassen sich die hohen Quoten zudem mitunter auch mit gesetzlichen Verpflichtungen zu einer regelmäßigeren Weiterbildungsteilnahme erklären. Für das gesamte Bundesgebiet ergibt sich bezüglich der Branchenunterschiede ein ähnliches Bild wie in NRW (Dummert 2018: 44).

Als weitere bedeutende Faktoren für das betriebliche Weiterbildungsengagement wurden des Weiteren die **Innovationsaktivität** und – hiermit zusammenhängend – der **Digitalisierungsgrad** herausgestellt. Demzufolge gehen betriebliche Innovationen und Investitionen in Digitalisierung oftmals Hand in Hand mit Weiterbildung (BIBB 2019; Gehrke et al. 2019: 106-109; Janssen et al. 2018; Seyda et al. 2018). Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels für die ersten Halbjahre 2016 und 2017 deuten darauf hin, dass diese Zusammenhänge auch für nordrhein-westfälische Betriebe gelten (MAGS 2018: 57-59 & 79; MAGS 2017: 52-53). Die Zusammenhänge implizieren mit Blick auf betriebliche Weiterbildungs-, Innovations- und Digitalisierungsanstrengungen aber auch eine Gefahr einer größer werdenden Kluft zwischen investitionsabstinenten und -aktiven Unternehmen. Die stärkere Mobilisierung von bisher eher zurückhaltenden Betrieben ist wichtig, damit deren Wettbewerbsfähigkeit und dort existierende Beschäftigung gewahrt werden kann.

Neben dem Anteil weiterbildungsengagierter Betriebe ist die sog. **Weiterbildungsquote der Beschäftigten** ein wichtiger Indikator. Sie setzt die Anzahl der weitergebildeten Mitarbeiter*innen in das Verhältnis zur Anzahl aller Mitarbeiter/innen, wobei es unwesentlich ist, ob Unternehmen tatsächlich weiterbildungsaktiv gewesen sind oder nicht. Dementsprechend werden für die Berechnung der Weiterbildungsquote auch Beschäftigte von Betrieben berücksichtigt, in denen es im Erhebungszeitraum keine Weiterbildungsunterstützung gab. In NRW belief sich der Anteil der an Weiterbildung partizipierenden Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 auf 33 Prozent. Dementsprechend nahm genau ein Drittel aller Beschäftigten in nordrhein-westfälischen Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei einem Abgleich mit Westdeutschland (ohne NRW) sowie dem gesamten Bundesgebiet lag der Quotenwert in NRW drei Prozentpunkte niedriger. Im Vergleich zu 2012 ist die Quote in NRW um fünf Prozentpunkte gestiegen. Ähnlich wie der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe hat sich auch der Anteil der unterstützten Beschäf-

tigten in längerfristiger Perspektive seit 2001 relativ stark erhöht. Dabei hat der Aufwärtstrend der Weiterbildungsquote – anders als die betriebliche Weiterbildungsaktivität – über 2011/2012 hinausgehend tendenziell weiterhin Bestand. Die Chancen der Beschäftigten auf eine Einbindung in betriebliche Weiterbildung hängen von der Betriebsgröße ab. Folglich steigt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit der Betriebsgröße an. Während die Quote in Kleinstbetrieben im ersten Halbjahr 2017 bei 25 % lag, belief sie sich bei größeren Betrieben auf 36 %.

Tabelle 7: Weiterbildungsquoten in NRW und (West-)Deutschland nach relevanten Merkmalen

	Gesamt	Beschäftigte mit...			Soziodemografie		
		einfachen Tätigkeiten	Berufsausbildung	(Fach-) Hochschulabschluss	Männer*	Frauen*	ab 50-Jährige***
NRW	33%	19%	40%	48%	31%	35%	25%
...1 bis 9 Beschäftigte	25%	8%	39%	54%	-	-	-
...10 bis 49 Beschäftigte	31%	13%	39%	63%	-	-	-
...50 bis 249 Beschäftigte	35%	27%	42%	48%	-	-	-
...250 und mehr Beschäft.	36%	22%	40%	41%	-	-	-
Westdeutschland (o. NRW)	36%	20%	44%	50%	34%	38%	27%
Deutschland	36%	20%	44%	49%	33%	38%	27%

Quellen: MAGS 2018, „IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2017“, S. 77-78; MAGS 2017, „IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2016“, S. 60; MAGS 2016, „IAB-Betriebspanel: Mindestlohn und Weiterbildung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung – Befragungswelle 2015“, S. 55-56. *Ergebnisse aus Befragungswelle 2017; **Ergebnisse aus Befragungswelle 2016; ***Ergebnisse aus Befragungswelle 2015.

Spiegelt man die Weiterbildungsquote ferner mit persönlichen Merkmalen, so ist eine **soziale Ungleichheit beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung** erkennbar (vgl. Tabelle 7). Bezogen auf das erste Halbjahr 2017 fällt der Vergleich zwischen den Geschlechtern zugunsten von Frauen aus. Mit 35 Prozent lag ihre Weiterbildungsquote vier Prozentpunkte höher als bei Männern. Genauso hoch waren die Abstände zugunsten von Frauen auch in Westdeutschland (ohne NRW) und im Bundesgebiet.⁴ Die geschlechtsspezifische horizontale Segmentierung des

⁴ Rekurriert man auf Daten des „Adult Education Surveys“ (AES) für die gesamte Bundesebene, so liegt die Partizipation von erwerbstätigen Frauen (48 %) im Segment der betrieblichen Weiterbildung hinter der Beteiligung von erwerbstätigen Männern (53 %) zurück (BMBF 2019). Für einzelne Bundesländer liegen keine AES-Daten vor. Die voneinander abweichenden Ergebnisse der AES- und IAB-Erhebungen sind auf unterschiedliche Grundgesamtheiten, Befragungspersonen bzw. -ebenen und Erhebungsweisen zurückzuführen.

Arbeitsmarktes ist ein wesentlicher Grund für die Differenzen zwischen Frauen und Männern. Demnach sind Frauen überproportional stark in Branchen mit einer vergleichsweise ausgeprägten Weiterbildungsnutzung tätig und profitieren demnach etwas häufiger von betrieblicher Weiterbildung als Männer. Die beiden Bereiche „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie „Erziehung und Unterricht“ können hierbei exemplarisch angeführt werden (MAGS 2017: 61).

Deutlich ausgeprägter sind die **Ungleichheiten der Weiterbildungsquote** bei Beschäftigten verschiedener **Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus**. Für NRW kann dabei auf Daten aus dem ersten Halbjahr 2016 zurückgegriffen werden. Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend eines (Fach-)Hochschulabschlusses (48 Prozent) partizipieren häufiger an Weiterbildung als Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend einer Berufsausbildung (40 Prozent) sowie allen voran Beschäftigte mit Ausübung einfacher Tätigkeiten (19 Prozent). Im Zeitverlauf hat sich zwar die Weiterbildungsquote aller Qualifikationsgruppen erhöht, an der Schere zwischen den Gruppen hat sich jedoch nicht viel verändert. Zu vergleichbaren Ergebnissen gelangt man bei einer Betrachtung Westdeutschlands (ohne NRW) und des gesamten Bundesgebiets. Derartige bildungs- und qualifikationsbedingte Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung werden auch als „Matthäus-Effekt der Weiterbildung“ bezeichnet („Wer hat, dem wird gegeben“) (Leifels 2017). Zieht man zusätzlich die Betriebsgröße heran, dann zeigt sich für NRW überdies, dass der Matthäus-Effekt bei kleineren Betrieben stärker wirkt als bei größeren Betrieben. Einerseits werden die Abstände zwischen den Qualifikationsgruppen mit steigender Betriebsgröße tendenziell etwas kleiner, andererseits haben Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten in Kleinst- und Kleinbetrieben die geringsten Aussichten auf eine Einbeziehung in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.

Die anhaltend niedrige Weiterbildungspartizipation von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten muss auch im Lichte der **voranschreitenden Digitalisierung** und Automatisierung betrachtet werden. So haben Studien des IAB gezeigt, dass das sog. „Substituierbarkeits-“ bzw. „Ersetzbarkeitsrisiko“ von Arbeitsplätzen durch moderne Technologien bei Beschäftigten mit einfachen, monotonen und routinisierten Kerntätigkeiten im Vergleich am höchsten ausfällt (für NRW: Sieglén 2018; für das Bundesgebiet: Dengler/Matthes 2018; Dengler et al. 2018).⁵ Den „Matthäus-Effekt“ potenziell bekräftigend kommt eine weitere IAB-Studie überdies zu dem Er-

⁵ Die Berechnung des Substitutionsrisikos basiert auf der Betrachtung von Kerntätigkeiten der Berufe von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Indikator signalisiert, inwiefern berufliche Kerntätigkeiten von modernen Technologien (z. B. mobile und kollaborative Robotik, künstliche Intelligenz, 3D-Druck, digitale Assistenzsysteme) übernommen werden könnten und wurde für die Jahre 2013 und 2016 für die Bundes- und Landesebene ermittelt (Dengler/Matthes 2018).

gebnis, dass Beschäftigte, deren Tätigkeiten besonders stark der Gefahr einer technologischen Ersetzbarkeit unterliegen, seltener an Weiterbildung partizipieren (Heß et al. 2019).

Auch das **Alter der Beschäftigten** spielt eine Rolle bei der Weiterbildungspartizipation. Im ersten Halbjahr 2015 lag die Weiterbildungsquote der mindestens 50 Jahre alten Beschäftigten in NRW bei 25 Prozent. Sie fiel damit deutlich niedriger aus als bei allen Beschäftigten (2015: 33 Prozent). Ähnliche Differenzen lassen sich auch für Westdeutschland (ohne NRW) sowie Gesamtdeutschland konstatieren. Aufgrund demografischer Verschiebungen und alternder Belegschaften kann zukünftig mit einem noch stärkeren Einbezug älterer Beschäftigter in betriebliche Weiterbildung gerechnet werden (Stracke et al. 2016: 82-90).

Die aufgezeigten gruppenspezifischen Partizipationsunterschiede lassen sich mit individuellen und betrieblichen Faktoren erklären (z. B. Bellmann/Leber 2017: 96; Bellmann et al. 2013: 314-316; Damary et al. 2013; Neubäumer 2008). Aus Perspektive der Beschäftigten gelten motivationale und kognitive Faktoren als relevant. Hierunter fallen z. B. Karriere- und Aufstiegsaspirationen, finanzielle Anreize, Lernfähigkeit bzw. -hemmung sowie Lernmotivation bzw. -sättigung. Aus betrieblicher Sicht ist das Auszahlungskalkül bei Weiterbildungsentscheidungen bedeutsam, gemäß dem das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu optimieren ist. Bei älteren und geringqualifizierten Beschäftigten fallen die erwartbaren Erträge mitunter niedriger aus als bei den relevanten Vergleichsgruppen. Bei älteren Beschäftigten schlägt z. B. der vergleichsweise kürzere Zeithorizont der verbleibenden Betriebszugehörigkeitsdauer negativ zu Buche. Beim Qualifikationsgrad spielen vor allem Annahmen hinsichtlich der „Trainability“ eine Rolle: Aufgrund vermuteter Unterschiede bei der Lernfähigkeit ist die Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter mit einer insgesamt positiveren Erwartungshaltung bezüglich betrieblicher Nutzen- und Wirkungseffekte verknüpft als bei geringqualifizierten Beschäftigten. Zudem fallen die betrieblichen Suchkosten für externe Weiterbildungen bei geringqualifizierten Beschäftigten vergleichsweise hoch aus, da es teilweise an bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten mangelt (Käpplinger et al. 2013). Im Falle größer werdender Arbeits- und Fachkräfteengpässe dürfte aber der Druck auf Betriebe zunehmen, stärker als bisher in die Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten zu investieren.

Neben der Frage, wer wie häufig weiterbildet bzw. weitergebildet wird, ist auch die Fragen nach der **Weiterbildungsdurchführung** von Interesse. Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels für das erste Halbjahr 2015 berücksichtigen die Formen und das Ausmaß der betrieblichen Unterstützung der Beschäftigten bei der Weiterbildungsumsetzung. Hinsichtlich der zeitlichen Unterstützung ergibt sich für NRW folgendes Bild: In 66 Prozent aller weiterbildungsaktiven Betriebe wurden die

Weiterbildungsmaßnahmen vollständig während der Arbeitszeit umgesetzt, in 23 Prozent der Fälle traf dies zumindest teilweise zu. Lediglich in 5 Prozent der Betriebe wurden die Weiterbildungen vollständig außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. 5 Prozent gaben an, dass die zeitliche Organisation je nach Fall unterschiedlich gehandhabt wird. Die Betriebe unterstützen ihre Beschäftigten auch finanziell bei der Umsetzung von Weiterbildungen. So übernahmen etwa drei Viertel aller weiterbildungsengagierten Betriebe (76 Prozent) die direkten Kosten (z. B. für Reisen, Kursgebühren, Lernmaterialien), d. h. für die betreffenden Beschäftigten bedurfte es keiner (nennenswerten) Kostenbeteiligung für die Weiterbildungsabsolvierung. Demgegenüber steht ein Betriebsanteil in Höhe von 13 Prozent, wo die Beschäftigten die Kosten der Weiterbildung vollständig selbst tragen mussten. Eine Kostenaufteilung zwischen Betrieben und Beschäftigten erfolgte in 7 Prozent der Fälle, bei 4 Prozent der Betriebe wurde die finanzielle Kostenbeteiligung von Fall zu Fall unterschiedlich geregelt. Bei der zeitlichen Unterstützung lassen sich Unterschiede zugunsten von Beschäftigten größerer Unternehmen feststellen, hinsichtlich der finanziellen Unterstützung bestehen hingegen keine größeren Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen (MAGS 2016: 48-50).

Bezüglich der **eingesetzten Formate** zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der weiterbildungsaktiven Betriebe in NRW zum Stand des ersten Halbjahres 2016 vor allem auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare gesetzt hat. Bei allen Betriebsgrößen weisen externe Angebote die mit Abstand höchste Relevanz auf. Anders ist dies bei betriebsinternen Maßnahmen, bei denen sich größere Unternehmen deutlich aktiver erweisen als kleinere Unternehmen. Da kleinere Betriebe ihren Beschäftigten in der Regel kein internes Weiterbildungssystem vorhalten (können), hat die regionale Basis an Weiterbildungsträgern und bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten gerade für Unternehmen kleinere Größe und deren Beschäftigten eine hohe Relevanz (MAGS 2017: 53-54). Auch aus der Digitalisierung resultieren Potenziale für die Weiterbildungsumsetzung. So kann z. B. mit dem verstärkten Einsatz von sog. Blended-Learning-Formaten – d. h. einem Mix aus digitalem Lernen und Präsenzveranstaltungen – eine höhere Zeit- und Ortsunabhängigkeit sowie eine leichtere Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag erreicht werden, wovon insbesondere Beschäftigte aus kleineren Betrieben und ländlicheren Gegenden (mit größeren räumlichen Distanzen zu den oftmals in städtischen Gebieten ansässigen Anbietern) profitieren könnten. Infolge der Pandemie hat die Nutzung digitaler Medien zu Weiterbildungszwecken zwar einen Schub nach vorne erhalten, trotz des vermehrten Einsatzes gelten die Potenziale aber nicht als hinreichend ausgeschöpft (Flake et al. 2020a, 2020b; Janssen/Leber 2020; Leifels 2020: 4).

Aktuelle Studien zeigen, dass die **digitalen Kompetenzen der Beschäftigten** ausbaufähig sind und vor allem eher kleinere Betriebe in dieser Hinsicht Weiterbildungsbedarf verspüren. Die Tötigung paralleler Investitionen in digitale Anwen-

dungen und Kompetenzen stellen sie vor größere Herausforderungen (Initiative D21 2020; Leifels 2020; Leifels 2021). Auch mit Blick auf die Anpassung an den Klimawandel existiert Handlungsbedarf. Angesichts der Unvorhersehbarkeit von konkreten Veränderungen beruflicher Tätigkeiten und inhaltlichen Weiterbildungsbedarfen ist die Entwicklung passgenauer Angebote für die Trägerlandschaft aber herausfordernd (Grunau et al. 2020: 7-9). Da der technologische Wandel nicht ausschließlich technische Dimensionen, sondern die gesamte Arbeits-, Kommunikations- und Wertschöpfungsorganisation betrifft, bedarf es zukünftig an Weiterbildungen, in denen neben der Aktualisierung (informations-)technischen und datenbezogenen Wissens auch weiterhin kommunikative, konzeptionelle, kreative und problemlösungsbasierte Kompetenzen gestärkt werden (Dengler 2019: 18).

Zu Letzt wird an dieser Stelle noch kurz auf die **Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das betriebliche Weiterbildungsgeschehen** eingegangen. Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen des IW Köln, IAB und der KfW implizieren, dass die Pandemie einen dämpfenden Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen ausgeübt hat. Dabei lassen sich sowohl nachfrage- als auch angebotsseitige Ursachen für den zwischenzeitlichen Rückgang des betrieblichen Weiterbildungsengagements anführen. Nachfrageseitig hinderten akute Krisenbekämpfungsmaßnahmen, Umsatzeinbrüche, finanzielle Engpässe und unsichere Geschäftserwartungen Betriebe daran, in Weiterbildung zu investieren. Angebotsseitig ist die Durchführung von Präsenzveranstaltungen durch Infektionsschutz- und Schließungsmaßnahmen zwischenzeitlich erheblich ins Stocken geraten. Dieser zwischenzeitliche Wegfall konnte dabei nur zu einem geringen Teil durch eine Ausweitung digitaler Weiterbildungsformate kompensiert werden, auch weil es teilweise in den Betrieben an hierfür notwendigen technischen Voraussetzungen, Informationen und Kompetenzen fehlte (Bellmann et al. 2020; Flake et al. 2020b; Leifels 2021). Diese auf das gesamte Bundesgebiet bezogenen Ergebnisse dürften im Großen und Ganzen auch auf die Betriebslandschaft in NRW zutreffen.

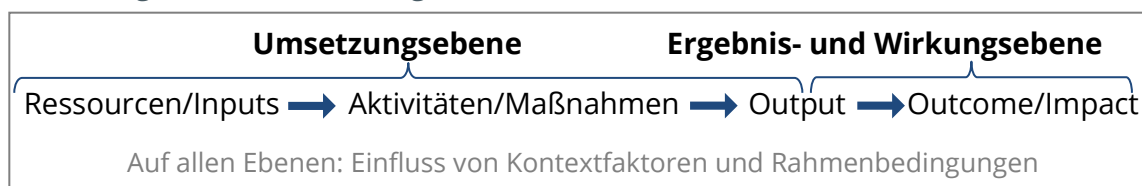
Aufgrund der notwendigen betrieblichen Anpassungen an demografische und strukturelle Wandlungsprozesse ist ein dynamischer Neustart des Weiterbildungsengagements gerade bei kleineren Unternehmen im Anschluss an die Pandemie von hoher Relevanz. Sie sind vergleichsweise stärker von der Krise betroffen und haben generell gegenüber größeren Betrieben auf dem externen Arbeitsmarkt spürbare Wettbewerbsnachteile bei der Arbeitsgeberattraktivität und Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten (Bossler et al. 2017; Risius et al. 2018).

5 Programmlogik des Bildungsschecks

Die Evaluierung des betrieblichen Zugangs des Bildungsschecks ist als **theoriebasierte Wirkungsanalyse** angelegt (Giel 2013; Knowlton/Phillips 2012), deren Kern die sog. Programm- oder Interventionslogik darstellt. Dabei wird angenommen, dass sich die zentralen (und gemäß des Evaluierungsauftrags bedeutsamen) Ebenen der kurz- und mittelfristigen Ergebnisse sowie längerfristigen Wirkungen der Förderung nicht ohne eine Analyse vorgelagerter Prozesse nachvollziehen lassen, wozu z. B. die Bereitstellung von finanziellen und organisatorischen Inputs, die Umsetzung der Maßnahmen/Aktivitäten sowie die unmittelbar hervorgebrachten Leistungen bzw. Outputs zählen. Darüber hinaus werden auch externe Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen berücksichtigt. Mit Hilfe der **Programmlogik** soll der Evaluationsgegenstand präzisiert und entlang aufeinanderfolgender Phasen hinsichtlich der Zielsetzungen und angenommenen bzw. gewünschten Veränderungs- und Wirkungsmechanismen untersucht werden. Die Analyse der Wirksamkeit des Bildungsschecks (einschließlich möglicher Mitnahme- und Mobilisierungseffekte) der Förderung basiert im Rahmen der Evaluation dementsprechend auf der Offenlegung plausibler Wirkungsdimensionen und -mechanismen – im Gegensatz zu einer streng kontrafaktischen Methodik mittels Vergleichsgruppen (Imbens/Wooldridge 2009). Kurzum: Die Programmlogik stellt das theoretische Wirkungsmodell dar, auf dessen Grundlage die empirischen Ergebnisse interpretiert werden können. In der Forschungspraxis hat sich zudem gezeigt, dass eine zwischen Programmsteuerung bzw. Auftraggeber und Evaluationsteam abgestimmte Programmlogik als Verständnisgrundlage wertvoll sein kann.

Im Folgenden wird die Programmlogik der Bildungsscheckförderung beschrieben. Dabei werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen/Inputs, die damit ermöglichten Aktivitäten/Maßnahmen sowie die unmittelbaren Ergebnisse im Sinne der Zielgruppe der Förderung (Output) als **Umsetzungsebene** und schließlich die mittel- bis langfristigen Wirkungen (Outcome/Impact) als **Ergebnis- und Wirkungsebene** erörtert (vgl. Abbildung 1). Obwohl diese Evaluation den betrieblichen Zugang des Bildungsschecks fokussiert, berücksichtigt die Programmlogik die Förderstruktur insgesamt.

Abbildung 1: Vereinfachtes Logikmodell



Quelle: ISG, eigne Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation (2004).

5.1 Umsetzungsebene

Ressourcen/Inputs

In der laufenden ESF-Förderperiode (2014-2020) ordnet sich die Bildungsscheckförderung der Prioritätsachse A „Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ und darin der Investitionspriorität A.2 „Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ zu. Hier stehen insgesamt 87,6 Mio. Euro oder 14 Prozent der Gesamtmittel des OP zur Verfügung (MAIS 2015: 25, 38). Innerhalb der Investitionspriorität ordnet sich der Bildungsscheck wiederum dem spezifischen Ziel A 2.2 „Sicherung des Fachkräfteangebots“ zu, in das auch weitere Förderangebote fallen (Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE), KMU-Beratung für Fachkräfte und Beschäftigungstransfer). Der Bildungsscheck NRW wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Laut Expert*inneninterviews stehen der Bildungsscheckförderung aktuell jährlich knapp 15 Mio. Euro zur Verfügung, die ohne größere werbliche Maßnahmen in nahezu voller Höhe ausgeschüttet werden können. Die finanziellen Mittel werden dazu eingesetzt, berufliche Weiterbildungen in NRW zu kofinanzieren. Die Unterstützung ist gedeckelt auf maximal 50 Prozent der anfallenden Weiterbildungskosten bzw. bei teureren Angeboten auf maximal 500 Euro pro Weiterbildung.

Die Interessierten erhalten einen Gutschein, den sie bei einem selbst ausgewählten Angebot und Träger einlösen können. Der Anbieter löst nach Beendigung der Weiterbildung den Gutschein bei der zuständigen Bewilligungsbehörde (Bezirksregierung) ein und erhält die Zahlung. Bei längerfristigen Weiterbildungen ergibt sich so eine Diskrepanz zwischen Ausstellung des Schecks und Einlösung bzw. Mittelabfluss. Die Steuerung des Mittelflusses erfolgt über eine regionale Budgetierung der Beratungsfallzahlen, die auf bisherigen Erfahrungswerten der Inanspruchnahme (aber auch der Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region) beruht. Steuernd wirken die sog. Beratungspauschalen, also Kontingente, die mit den Beratungsstellen abgestimmt und mit denen die durchgeführten Beratungstermine verrechnet werden (im individuellen Zugang 40 Euro, im betrieblichen Zugang 70 Euro).

Das verfügbare Budget unterlag laut Expert*inneninterviews in den vergangenen Jahren Schwankungen, was sich auch an der Anzahl der ausgestellten Bildungsschecks der letzten Jahre zeigt (G.I.B 2020a: 3). Die Reichweite der Förderung hängt erwartungsgemäß von den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln ab. Diskontinuitäten der Mittel beeinflussen – auch unabhängig der konkreten Ausgestaltung der Förderbedingungen (Aktivitäten/Maßnahmen) – die Ergebnisse und Wirkungen des Instruments.

Generell sowie in der speziellen Ausgestaltung in NRW zeichnet sich das Gutscheinmodell dadurch aus, dass es auf dem bestehenden Weiterbildungsmarkt

aufsetzt und dementsprechend förderpolitisch keine strukturellen Zielsetzungen (wie z. B. Anreize zur Entwicklung neuer Weiterbildungsformate auf der Angebotsseite) verfolgt. Somit stellen die existierenden Weiterbildungsangebote und die dahinterstehenden Bildungsträger als Anbieter die Basisinfrastruktur für die Förderung bereit. Der Bildungsscheck bzw. das Gutscheinmodell ordnet sich dem „aktivierenden Steuerungsansatz“ ohne strukturbildende Funktion zu (Haberzeth/Kulmus 2017: 329) und zeichnet sich daher auch durch hohe Flexibilität und Revidierbarkeit aus.

Aktivitäten/Maßnahmen

Die Förderung bewirkt eine Senkung der anfallenden Weiterbildungskosten durch öffentliche Bezuschussung der beruflichen Weiterbildung. Der Bildungsscheck versucht bei Einzelpersonen und Betrieben einen finanziellen Anreiz zu setzen bzw. die bestehenden finanziellen Hemmnisse, eine Qualifizierungsmaßnahme in Anspruch zu nehmen, zu senken. Die Förderung ist hinsichtlich Personen-/Betriebsmerkmale sowie Art und Umfang der geförderten Weiterbildung (weitgehend) offen ausgestaltet (vgl. Output).

Hinsichtlich des Weiterbildungsangebots kann der Bildungsscheck ebenfalls breit eingesetzt werden. Förderfähig sind im betrieblichen Zugang alle Angebote der beruflichen Weiterbildung, die Fachwissen und fachübergreifende Kompetenzen zur Anwendung dieses Wissens vermitteln (z. B. Kurse zur Erlangung beruflicher Befähigungsnachweise oder zum Erwerb sozialer oder methodischer Kompetenzen, das Nachholen von Berufsabschlüssen, berufsbegleitende Studiengänge, Vorbereitungskurse zum Abschluss in einem Fortbildungsberuf oder Nachqualifizierungen im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens). Im individuellen Zugang muss die Weiterbildung in einem beruflichen Zusammenhang stehen. Dieser ist dann gegeben, wenn die geplante Weiterbildung im Kontext der beruflichen Tätigkeit verwertbar ist. Mit den Bildungsschecks wird kein Einfluss auf die am Markt existierenden Weiterbildungsangebote genommen. Dementsprechend ist die Vergabe des Bildungsschecks nachfrageorientiert, d. h. sie erfolgt aus den spezifischen Bedarfen der Geförderten heraus und mittels zweier bereits beschriebener Einmündungswege.

Gemeinsam haben beide Zugänge, dass die Ausstellung des Bildungsschecks von einer akkreditierten Beratungsstelle vor Beginn der Weiterbildung erfolgen muss. Einzelpersonen und Betriebsvertreter*innen nehmen an einer obligatorischen Vor-Ort-Beratung teil, die von einer Vielzahl an Beratungsstellen geleistet wird. Diese Beratung hat eine zweigeteilte Funktion (vgl. auch Käßlinger 2013: 10): Einerseits soll hinsichtlich formaler Voraussetzungen/Förderfähigkeit beraten werden (Vorprüfungsfunktion). Hier gilt es vor allem zu klären, ob ein bereits gewähltes Weiterbildungsangebot förderfähig ist, oder ob ggf. andere Förderinstrumente geeignet(er) sind. Andererseits soll auch eine inhaltliche Beratung erfolgen, z. B. hin-

sichtlich der Auswahl eines geeigneten Weiterbildungsangebots oder -anbieters. Im betrieblichen Zugang kann die Beratung auch auf weiterbildungsstrategische Fragen eingehen, um z. B. zu klären, welche Gruppen von Beschäftigten stärker in den Fokus von betrieblichen Weiterbildungsbestrebungen genommen könnten/sollten (Beratungsfunktion). Es ist allerdings offen, wie die Zielgruppen der Förderung diese Funktionen wahrnehmen oder letztlich in Anspruch nehmen. Ob und inwieweit der betriebliche Zugang die Geschäftsführung oder Inhaber*innen selbst erreicht, ist ebenfalls zu klären.

Die Beratungsstellen sind nicht nur als Dienstleister der Geförderten zu verstehen, die Fördervoraussetzungen prüfen und ggf. inhaltlich beratend tätig sind. Vielmehr fungieren sie als grundlegende Struktur für Förderungen des spezifischen Ziels A 2.2, zu dem auch der Bildungsscheck gehört. Die rd. 225 Beratungsstellen und die ihnen übergeordneten Regionalagenturen fungieren durch die Beratungspauschalen zunächst auch als finanzielles Steuerungsinstrument auf regionaler Ebene, sie erheben/prüfen zudem die steuerungsrelevanten Monitoringdaten. Darüber hinaus nehmen sie durch ihre Vielfalt (Volkshochschulen, Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, zum Teil Weiterbildungsanbieter) auch eine Bewerbungs- und Rekrutierungsfunktion für potenzielle Teilnehmende ein. Sie führen hierzu auch eigene werbliche Maßnahmen durch oder stellen Informationsmaterialien zur Verfügung. Durch ihre spezifischen Netzwerke sollen sie den Zugang zu bestimmten Zielgruppen ermöglichen. Die Beratungsstruktur ist weiterhin mit anderen Förderinstrumenten verschränkt, d. h. Beratungsstellen sind nicht nur exklusiv für den Bildungsscheck, sondern auch für andere Förderinstrumente verantwortlich (z. B. BBE, Potentialberatung), wenn auch teils (noch) nicht in Form einer einzigen Ansprechperson. Mittels dieser Struktur sollen auch Förderketten bzw. Synergien zwischen den Förderinstrumenten erzeugt werden. Idealvorstellung ist hier, dass Ratsuchende mit möglichst wenigen Beratungsterminen und Anlaufpunkten versorgt werden.

Bezüglich der Struktur der Beratungsstellen spielt weiterhin die G.I.B. eine wichtige administrative Rolle. Die zuständige Fachabteilung übernimmt die Schulung der Bildungsscheckberater*innen und die Organisation von „Runden Tischen“, also Austauschtreffen relevanter Akteure in den 16 Arbeitsmarktregionen, sowie Informations- und Beratungsdienstleistungen gegenüber den Ratsuchenden und aber auch gegenüber Weiterbildungsanbietern, die die Gutscheine mit der Bewilligungsbehörde abrechnen. Zudem leistet die G.I.B. auch zentrale steuerungsrelevante Dienstleistungen im Bereich Monitoring und Evaluation.

Output (Zielgruppe)

Seit 2018 werden grundsätzlich alle Erwerbstätigen (einschließlich Selbständigen) und KMU in NRW als Zielgruppen des Bildungsschecks betrachtet.

Im individuellen Zugang richtet sich der Bildungsscheck an Einzelpersonen mit Wohnsitz in NRW. Dazu zählen Beschäftigte, Berufsrückkehrende und Selbstständige, die nachweislich über ein Jahreseinkommen zwischen 20 und 40 Tsd. Euro verfügen (Einzelveranlagung). Diese Einkommensspanne dient aus Gründen der Kohärenz der Abgrenzung zur Bildungsprämie, des Gutscheinmodells des Bundes (siehe Kantar et al. 2019). Die Einkommensspanne soll zudem auch den effektiven Mitteleinsatz gewährleisten. Zielstellung des Bildungsschecks in NRW ist die vom Bundesprogramm angesprochene Zielgruppe (Geringverdiener*innen bis 20 Tsd. Euro) zu erweitern. Ausgestellt wird maximal ein Bildungsscheck je Person und Kalenderjahr. Die Kostenübernahme des Eigenanteils übernimmt hier die geförderte Person.

Im betrieblichen Zugang richtet sich der Bildungsscheck an KMU (mit weniger als 250 Beschäftigten, gemäß Vollzeitäquivalente) mit Firmensitz oder Arbeitsstätte in NRW. Hier können maximal zehn Bildungsschecks je Kalenderjahr und Betrieb beantragt werden, wobei nur ein betrieblicher Bildungsscheck je Mitarbeiter*in verwendet werden kann. Der Eigenanteil muss vom geförderten Betrieb getragen werden, eine Kostenübernahme des/der geförderten Beschäftigten ist nicht gestattet.

Für die ESF-Indikatorik ist die Anzahl und das Verhältnis (Einlösequote) zwischen ausgegebenen und eingelösten Bildungsschecks von Relevanz. Die unmittelbaren Ergebnisse der Förderung in Form ausgestellter Schecks sowie erreichter Beschäftigter und Betriebe hängen von förderrechtlichen Rahmenbedingungen (Anreizintensität, fördertechnische Zielgruppen), der allgemeinen Aufmerksamkeit bzw. Sichtbarkeit der Förderung, der Akquise der Beratungsstellen, aber – angesichts der Nachfrageorientierung des Instruments – insbesondere auch der spezifischen Selbstselektion durch die Interessierten ab. Hierbei spielen z. B. die Weiterbildungsmotivation, der branchenspezifische Fortbildungsdruck oder die individuelle/betriebliche Weiterbildungsstrategie eine wichtige Rolle.

Da die Bildungsscheckförderung auf eine möglichst breite Weiterbildungsmobilisierung der Betriebslandschaft in NRW abzielt, ist aus förderpolitischer Perspektive eine nähere Aufschlüsselung der Selektions- und Allokationsmechanismen der Förderung wichtig. Vor dem Hintergrund des hohen Etablierungsgrads der Bildungsscheckförderung interessiert z. B. bezüglich der Zielgruppenerreichung, inwiefern es nach fast 15 Jahren Förderung immer noch gelingen kann, neue und eher weiterbildungsdistanzierte Betriebe zu mobilisieren. Auch stellt sich die Frage nach Branchenungleichheiten im Sinne einer ggf. unter- oder überproportionalen

Abdeckung von Betrieben gewisser Bereiche. Möglicherweise gibt es zwischen Branchen unterschiedliche Bekanntheitsgrade der Förderung, unterschiedliche Weiterbildungsnotwendigkeiten oder eine unterschiedlich hoch ausfallende Bedarfsgenauigkeit der förderfähigen Weiterbildungsangebote. Unabhängig von möglichen Einflussfaktoren dürfte zwischen der Branchenallokation und den letztlich belegten Weiterbildungen ein enger Zusammenhang bestehen.

5.2 Ergebnis- und Wirkungsebene

Outcome und Impact

Die mittel- (Outcome) und längerfristigen (Impact) Ergebnisse der Bildungsscheckförderung verorten sich auf zwei Ebenen: Einerseits auf der individuellen Ebene der geförderten Beschäftigten, die eine Weiterbildung in Anspruch genommen haben, und andererseits auf der betrieblich-organisatorischen Ebene der geförderten Betriebe (Damary et al. 2013; Neubäumer 2008; Wotschack/Solga 2013).

Die individuelle Ebene umfasst Wirkungsaspekte beruflicher Weiterbildung für die teilnehmenden Personen. Hierzu zählen z. B. der Aufbau neuer oder die Vertiefung bestehender Fähigkeiten und Kompetenzen sowie deren Anwendungs- und Verwertungsmöglichkeiten auf dem internen (z. B. innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten, Übernahme anspruchsvollerer oder verantwortungsvollerer Tätigkeiten) und externen Arbeitsmarkt (z. B. Stärkung der unternehmens- und/oder branchenübergreifenden Arbeitsmarktmobilität). Die Vielfalt individueller Wirkungen ist für die Teilnehmenden entsprechend der Branche des Betriebs, des Fachgebiets, der Qualifikation und des spezifischen Weiterbildungsumfangs und -formats (Ebner/Ehlert 2018) sehr groß.

Die betrieblich-organisatorische Ebene umfasst die Wirkung beruflicher Weiterbildung für die geförderte Organisationseinheit. Idealerweise wirkt die individuelle Verbesserung von Fähigkeiten und Kompetenzen der weitergebildeten Mitarbeiter*innen auf die Betriebe zurück. Hierbei sind vielfältige Wirkungskanäle denkbar. So kann es z. B. zur Optimierung interner Prozesse, Einführung von Innovationen, Motivationssteigerung der Mitarbeiter*innen, Verbesserung des Arbeitsklimas, Mitarbeiterbindung, Reduzierung/Prävention von Fachkräfteengpässen oder Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber kommen. Das Ausmaß dieser Effekte ist wiederum von vielen Faktoren abhängig. Zu nennen sind z. B. der strategische Umgang mit Weiterbildungen, die Art und der Umfang der in Anspruch genommenen Weiterbildungen oder innerbetriebliche Strukturen, die die Anwendung des vermittelten Wissens sowie den Lerntransfer begünstigen oder beschränken können (Kauffeld et al. 2012; Wotschak/Solga 2013).

Die mittelfristigen Ergebnisse des Bildungsschecks für das Weiterbildungsgeschehen in NRW werden letztlich sowohl vom quantitativen Output (Anzahl der Geför-

dernten) als auch von qualitativen Eigenschaften der Geförderten beeinflusst. Von grundlegender Bedeutung ist, welche Personengruppen/Betriebe sich aus welchen Motiven und Zielsetzungen für bestimmte Weiterbildungsformate entscheiden. Werden eher kurzweilige Weiterbildungen aus punktuellen Bestrebungen der Mitarbeiter*innen gefördert, dürften z. B. die Wirkungen auf der Betriebsebene geringer ausfallen, als wenn Bildungsschecks aus betrieblich-organisatorischen Motiven eingesetzt werden.

Zu berücksichtigen ist, dass die Förderung auf viele der zuvor genannten Gelin-
gungsbedingungen für eine wirksame Weiterbildungsteilnahme keinen unmittelba-
ren Einfluss ausüben kann. Sie liegen vielmehr überwiegend in der Verantwortung
der Erwerbstätigen und Betriebe.

Ebenfalls auf der Wirkungsebene zu verorten ist der sog. Mitnahmeeffekt, der eine
Situation beschreibt, bei der eine geförderte Aktivität ganz oder teilweise auch oh-
ne Förderung bzw. ohne zusätzlichen finanziellen Anreiz umgesetzt worden wäre.
Dies bedeutet, dass Personen oder Betriebe eine Weiterbildung auch dann in An-
spruch genommen hätten, wenn sie nicht durch die Förderung finanziell unter-
stützt worden wären. Die Vergünstigung wird lediglich „mitgenommen“, ohne dass
sie eine tatsächliche Verhaltensänderung bewirkt. Hohe Mitnahmeeffekte werden
mit einem Effizienzmangel bei der Verteilung von Fördermitteln in Verbindung ge-
setzt. Gleichzeitig ist „Mitnahme“ in der Förderpraxis von Scheckmodellen relativ
hoch und wohl kaum gänzlich vermeidbar (vgl. Käßplinger 2013: 7; Dohmen 2013:
80; Jablonka 2009: 47). Relativiert wird der Mitnahmeeffekt von sog. Mobilisie-
rungseffekten. Hierzu gehören etwa Vorzieheffekte (ohne Förderung hätte eine
Weiterbildung später stattgefunden), Verbreiterungseffekte (ohne Förderung hät-
ten nicht so viele Beschäftigte innerhalb eines Betriebs weitergebildet werden
können), Verstetigungseffekte (ohne Förderung wäre es nicht zu weiteren Weiter-
bildungen gekommen), Angebotswahleffekte (ohne Förderung hätte es keinen Ein-
stieg in qualitativ höherwertige oder zeitlich umfangreichere Weiterbildungen ge-
geben) oder Vergrößerungseffekte (ohne Förderung wäre die Frequenz der Wei-
terbildung nicht erhöht worden). Auch diese Effekte wurden für Gutscheipro-
gramme in Studien identifiziert (Käßplinger 2013: 7-8; Haberzeth/Kulmus 2017:
335-336) und können dementsprechend auch für die NRW-Bildungsschecks ver-
mutet werden.

Auf der strukturellen Ebene der langfristigen Wirkungen (Impact) soll die Förde-
rung zur Steigerung der beruflichen Weiterbildungsaktivität von Beschäftigten und
Betrieben in NRW beitragen, insbesondere bei Einzelpersonen mit mittlerem Ein-
kommen (als Ergänzung zur Bildungsprämie) und KMU, die im Vergleich zu Groß-
betrieben eine geringere Ressourcenausstattung haben und oftmals eine niedrige-
re Weiterbildungsaktivität aufweisen. Die gesteigerte Weiterbildungsbeteiligung
soll wiederum die Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Personen und die

Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe steigern. Ebenfalls kann die Förderung Beiträge zur Prävention von Fachkräfteengpässen sowie zu individuellen und betrieblichen Anpassungen hinsichtlich der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt leisten.

6 Ergebnisse der Evaluierung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Evaluation maßgeblich mit Rückbezug auf die quantitativen Befragungsdaten dargelegt. Im Zentrum stehen hierbei die in Kapitel 2 aufgeworfenen Fragestellungen und Themenkomplexe. Die Darstellung von Ergebnissen und Schlussfolgerungen erfolgt dabei entlang der Programmlogik, d. h. es werden jeweils Aspekte zu Ressourcen/Inputs, Aktivitäten/Maßnahmen und Outputs auf der **Umsetzungsebene** sowie Aspekte zu Outcome/Impact der Förderung auf der **Ergebnis- und Wirkungsebene** betrachtet.

6.1 Befunde zur Umsetzungsebene

Der Bildungsscheck NRW ist wie bereits dargelegt ein flexibles, nachfrageorientiertes Instrument der beruflichen Weiterbildungsförderung mit einem relativ weit gefassten Rahmen. Dementsprechend obliegt es weitgehend den Marktmechanismen, welche KMU (und Beschäftigten) die Förderung in Anspruch nehmen und welche Fortbildungsinhalte von ihnen im Rahmen der Förderung präferiert und ausgewählt werden. Von Interesse sind daher **Merkmale der geförderten Betriebe**, darunter besonders deren Größe und Branchenzugehörigkeit sowie Weiterbildungskultur und -intensität, sowie die im Rahmen der Förderung nachgefragten **Weiterbildungsinhalte** und die mit den ausgewählten Weiterbildungen angestrebten **Zielsetzungen** der Betriebe. Zudem werden verschiedene Aspekte bzw. Stufen des **Bildungsscheck-Verfahrens** betrachtet, z. B. die Initiierung der Weiterbildung, die Aufmerksamkeitserzeugung bzw. Sichtbarkeit der Förderung. Abschließend wird in diesem Abschnitt auf die **Bewertung** des Bildungsscheck-Verfahrens durch die Betriebe eingegangen.

Strukturelle Merkmale der Betriebe: Größe, Branche und Förderintensität

Das Monitoring der Förderung gibt u. a. hinsichtlich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße einen fortwährenden Einblick in die Zusammensetzung geförderter Betriebe. Sie spiegelt sich dementsprechend auch in der Stichprobensammensetzung der Befragung wider (vgl. Abschnitt 3.2).

Der Bildungsscheck wird zumeist von **kleineren Betrieben** bis maximal 49 Beschäftigten und besonders stark von Betrieben aus dem **Gesundheits-, Sozial- und Dienstleistungsbereich** in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 8). Das Verarbeitende Gewerbe und der Handel sind im Vergleich zu ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung und Anzahl der Beschäftigten in NRW eher unterrepräsentiert. Diese Verteilung ist keine Besonderheit des Bildungsschecks, sondern entspricht in etwa der Verteilung weiterbildungsaktiver Betriebe in NRW (vgl. Kapitel 4). Mittlere Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten machen nur ein Zehntel der geförderten Betriebe aus, Großbetriebe sind im betrieblichen Zugang nicht förderfähig.

Tabelle 8: Inanspruchnahme der Bildungsscheckförderung (in Prozent)

	Inanspruchnahme der Bildungsscheck Förderung
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)	
unter 9 Beschäftigte	33%
10 bis 49 Beschäftigte	43%
50 bis 99 Beschäftigte	13%
100 bis 249 Beschäftigte	11%
Wirtschaftszweige	
Land- und Forstwirtschaft	1%
Herst. Nahrungs- u. Futtermittel	1%
Herst. Textilien u. Bekleidung	0,3%
Fahrzeugbau	0,4%
Herst. elektr./opt. Geräte	1%
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	10%
Baugewerbe und Bau	5%
Bergbau	0,1%
Energieversorgung	0,4%
Wasserversorg., Abwasser, Abfalle	0,3%
Verkehr und Lagerei	1%
Erbringung v. Dienstleistungen	3%
Handel	6%
Gastgewerbe/Beherbergung	1%
Finanz-/Versicherungsdienstleist.	2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2%
Öffentliche Verwaltung	0,1%
Erziehung u. Unterricht	4%
Gesundheits- u. Sozialwesen	37%
Dienstl. Sozialwesen	5%
Dienstl. Umwelt u. Klimawandel	1%
Kunst, Unterhaltung, Kreativwirt.	1%
Sonstige Dienstleistungen	18%

Quelle: Monitoringdaten; geförderte Betriebe zw. März und Dezember 2019 (Grundgesamtheit der Befragung n=8.545).

Damit zeigt sich ein bereits **bekanntes Muster vieler Scheckmodelle** (Haberzeth/Kulmus 2017: 333): Branchen mit hoher Weiterbildungsdynamik, in denen fortwährende Weiterqualifizierung institutionell verankert ist, deren Wertschöpfung/Lohnniveau jedoch vergleichsweise moderat ausfällt, nehmen das Scheckmodell stärker in Anspruch. Idealtypisch sind hier kleinere Gesundheitsdienstleis-

ter zu nennen, z. B. Physiotherapeut*innen, die oft eine Kombination aus Weiterbildungsdruck einerseits und moderater finanzieller Ressourcendecke andererseits aufweisen. Gerade diese Betriebe suchen nach Möglichkeiten der Kofinanzierung. So wurde in einem qualitativen Interview mit besagter Zielgruppe dezidiert auf die berufsbezogene oder institutionelle Notwendigkeit bzw. „Pflicht“ zur Weiterbildung verwiesen, wobei gleichzeitig angemerkt wurde, dass dafür betriebsseitig „kaum Budget“ vorhanden sei. Daher suche man aktiv nach Möglichkeiten. Dass der Bildungsscheck folglich oftmals gezielt gesucht wird, zeigt sich an späterer Stelle auch in der Aufmerksamkeit bzw. den Einmündungswegen in die Förderung (vgl. Abbildung 4).

Zudem wird deutlich, dass die durch den Bildungsscheck geförderten Betriebe **häufig bereits mehrfach gefördert** wurden. Bei den Betrieben im Auswahlrahmen der Befragungsstichprobe haben nur 38 Prozent der Betriebe erstmalig eine Bildungsscheckberatung in Anspruch genommen, 31 Prozent haben bereits zwei bis drei Beratungstermine nachgefragt. Rund ein Drittel der geförderten Unternehmen kann sogar als (sehr) intensive Nutzer („Heavy User“) bezeichnet werden: 14 Prozent haben vier bis fünf, 17 Prozent sogar sechs und mehr Beratungstermine in Anspruch genommen. Das Phänomen der Mehrfachförderung wird besonders deutlich, da pro Beratungsgespräch oft mehrere Bildungsschecks, laut Expert*inneninterview in der Regel zwei, ausgestellt werden. Interessanterweise zeigt sich, dass mittelgroße Betriebe tendenziell häufiger zu den bereits mehrfach geförderten Betrieben gehören. Bei ihnen liegt der Anteil mit intensiverer Nutzung bzw. mindestens vier Beratungsterminen bei über 50 Prozent (vgl. Tabelle 9). **Vielfach geförderte KMU sind folglich vor allem eher größere Betriebe.** Unabhängig der Betriebsgröße zeigt sich bei den Wirtschaftszweigen, dass Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens sowie Einrichtungen und Betriebe mit öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen zur Mehrfachförderung tendieren. Dies tritt jedoch zur Bedeutung der Betriebsgröße eindeutig in den Hintergrund.

Tabelle 9: Anzahl der Bildungsscheckberatungen nach Betriebsgröße

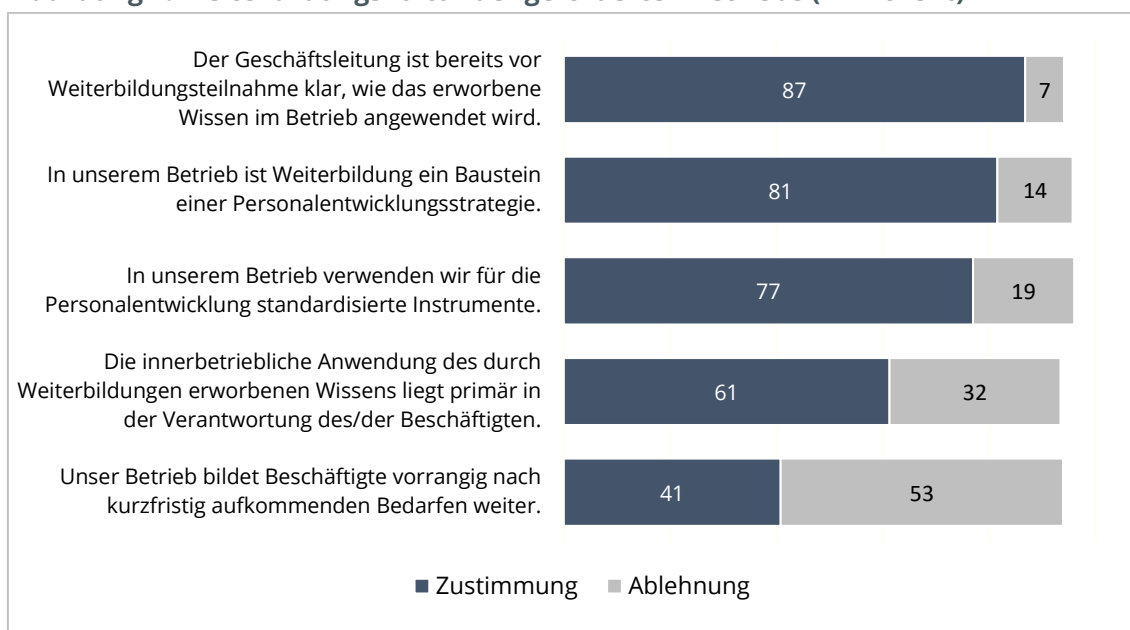
	Gesamt	Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)			
		unter 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
eine Beratung	38%	54%	34%	24%	19%
2 bis 3 Beratungen	31%	33%	33%	25%	24%
4 bis 5 Beratungen	14%	8%	16%	18%	17%
6 und mehr Beratungen	17%	5%	17%	33%	40%

Quelle: Monitoringdaten n=8.545.

Qualitative Merkmale der Betriebe: Weiterbildungskultur und -intensität

Die Resultate zur Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe, die mittels fünf Aussagen (sog. Statements) gemessen wurde, deuten darauf hin, dass die Betriebe das Thema Weiterbildung **überaus planvoll und systematisch** sowie **eher vorausschauend** angehen. So gaben 87 Prozent der Betriebe an, dass die Geschäftsleitung bereits vor der Weiterbildungsteilnahme wisse, wie das erworbene Wissen im Betrieb eingesetzt werden kann. Zudem ist Weiterbildung bei 81 Prozent der Betriebe ein Baustein der Personalentwicklungsstrategie. Bei 77 Prozent der Betriebe werden zudem standardisierte Instrumente der Personalentwicklung, wie Mitarbeiter*innengespräche, Zielvereinbarungen etc., eingesetzt. Etwas zweigeteilt fällt die Einschätzung der Betriebsvertreter*innen bei der innerbetrieblichen Anwendung des erworbenen Wissens aus. Hier gaben 61 Prozent an, dass die Vermittlung primär in der Verantwortung des/der Beschäftigten liege, fast ein Drittel widersprach wiederum dieser Aussage (32 Prozent). Somit scheint eine systematische(re) Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten bei der praktischen Anwendung der Weiterbildungsinhalte längst nicht bei allen Betrieben gegeben zu sein. Zu berücksichtigen ist, dass die Notwendigkeit hierfür generell stark von den Inhalten und Zielsetzungen der jeweiligen Weiterbildung abhängig ist. Das letzte Statement bestätigt zumindest teilweise die Hypothese, dass die Weiterbildungsanspruchnahme im Rahmen der Förderung bei manchen Betrieben eher kurzfristigen Bedarfen entspringt: An dieser Stelle äußern 41 Prozent der Betriebe eher Zustimmung, 53 Prozent dagegen eher Ablehnung.

Abbildung 2: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). Zustimmung: „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“, Ablehnung: „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft gar nicht zu“. An 100 Prozent fehlende Werte: „Weiß ich nicht / Kann ich nicht beurteilen“.

Die Differenzierung nach Betriebsgröße gemäß Anzahl der Beschäftigten zeigt bei allen abgefragten Aussagen, dass es nur geringe Unterschiede zwischen kleineren und größeren geförderten Betrieben gibt – lediglich bei mittleren Betrieben kommen häufiger standardisierte Personalentwicklungsinstrumente zum Einsatz, dagegen ist die Geschäftsführung hier seltener unmittelbar in jede individuelle Weiterbildung involviert.

Hinsichtlich ausgewählter Wirtschaftszweige zeigt sich, dass **insbesondere geförderte Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens eine professionalisierte Weiterbildungskultur** haben. In den meisten Fällen ist hier die Geschäftsführung vorab involviert und Personalentwicklung ein Baustein einer übergreifenden Strategie. Zudem gibt es standardisierte Personalentwicklungsinstrumente. Das mit der Weiterbildung hinzugewonnene Wissen wird zudem vergleichsweise häufig über die weitergebildete Person hinaus in die Betriebe hineingetragen. Dagegen reagiert z. B. das Verarbeitende Gewerbe und der Handel eher auf kurzfristige Weiterbildungsbedarfe, wobei die sonstigen Aspekte der Weiterbildungskultur auch in diesen Betrieben relativ stark professionalisiert sind.

Tabelle 10: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen

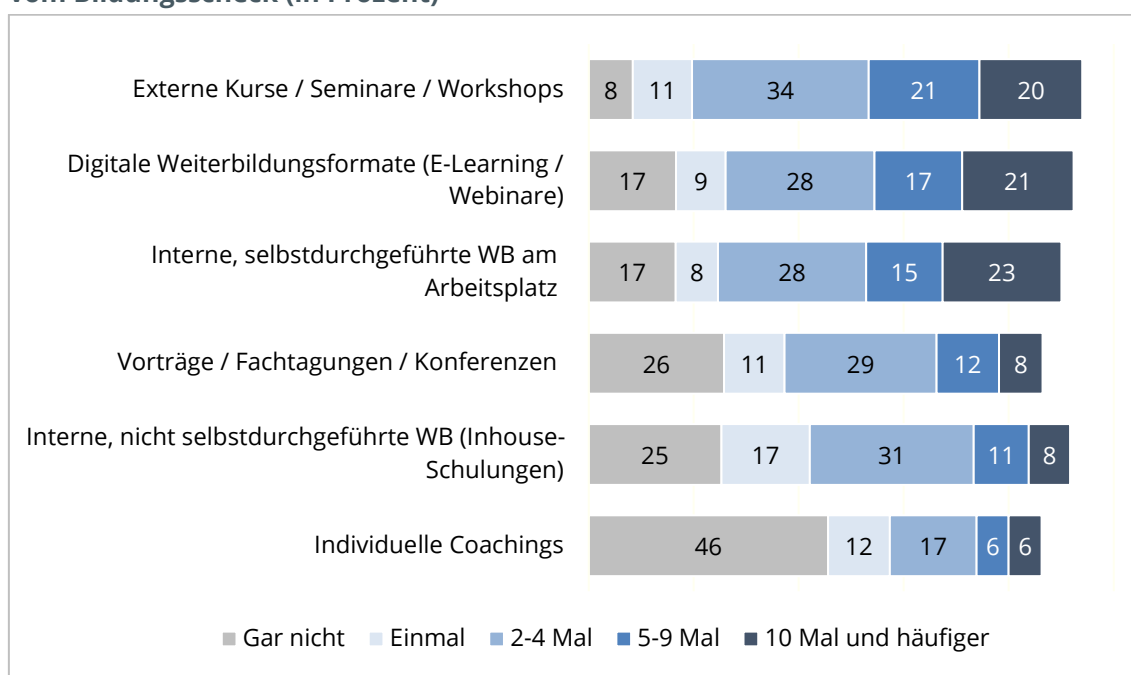
Gekürzte Statements (Zustimmung in Prozent)	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund- u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Geschäftsführung vorab involviert	82%	73%	89%	91%	87%
Baustein in der PE-Strategie	71%	63%	82%	89%	80%
Standardisierte PE-Instrumente	77%	65%	80%	83%	74%
Beschäftigte*r gibt Wissen weiter	65%	66%	70%	55%	61%
WB nach kurzfristigen Bedarfen	55%	50%	39%	36%	38%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671) PE = Personalentwicklung, WB = Weiterbildung.

Trotz einiger Unterschiede hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig offenbaren die Ergebnisse zur Weiterbildungskultur der Betriebe insgesamt, dass **der Bildungsscheck von eher weiterbildungsaffinen KMU in Anspruch genommen** wird. Bekräftigt wird dieser Eindruck bei einem Blick auf die in Anspruch genommenen Weiterbildungsformate der Betriebe in den letzten zwei Jahren (unabhängig der Bildungsscheckförderung), welche als Maß der Weiterbildungsintensität interpretiert werden können und entlang verschiedener Formate in Abbildung 3 abgetragen sind. Besonders häufig wurden **externe Kurse, Seminare und Workshops** in Anspruch genommen, gefolgt von digitalen Weiterbildungsformaten (z. B. Webinaren), die wahrscheinlich auch pandemiebedingt stärker genutzt worden sind. Fast gleichermaßen bedeutsam sind interne, selbstdurchgeführte Weiterbil-

dungen am Arbeitsplatz („learning on the job“), gefolgt von nicht selbstdurchgeführten, internen Weiterbildungen (sog. Inhouse Schulungen). Vergleichsweise abgeschlagen sind individuelle Coachings – wobei auch hier durchaus eine hohe Weiterbildungsintensität konstatiert werden kann: 41 Prozent der geförderten Betriebe gaben an, diese mindestens einmal in den letzten zwei Jahren durchgeführt zu haben. Einerseits überrascht das Inanspruchnahmepattern der verschiedenen Weiterbildungsformate kaum, andererseits fällt die Weiterbildungsaktivität der geförderten Betriebe insgesamt doch überraschend hoch aus.

Abbildung 3: Genutzte Weiterbildungsformate der letzten zwei Jahre – unabhängig vom Bildungsscheck (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). An 100 Prozent fehlende Werte: „Weiß ich nicht / Kann ich nicht beurteilen“. WB=Weiterbildung.

Um die Weiterbildungsintensität besser vergleichen zu können, wurde ein **Index** für die einzelnen Formate gebildet. Je höher der Weiterbildungsindex ist, desto stärker ist die Inanspruchnahme des jeweiligen Formats. Quantitative Vergleiche zwischen den Kategorien und Formaten sind so problemlos möglich, allerdings sind die einzelnen Werte „für sich“ nicht interpretierbar. Neben der zuvor grafisch dargestellten Rangfolge genutzter Formate, werden **zwei formatübergreifende Trends** sichtbar: Erstens nimmt die Weiterbildungsintensität in allen Formaten mit zunehmender **Betriebsgröße** zu – ein robust belegtes Ergebnis der Weiterbildungsforschung (vgl. Kapitel 4). Zweitens nimmt die Weiterbildungsintensität mit der Anzahl an in Anspruch genommenen **Beratungen** zu. Dies könnte einerseits daran liegen, dass mehrfachgeförderte Betriebe eher größere Betriebe sind (vgl. Tabelle 11). Andererseits könnte dies auch für eine zunehmende Aktivierung im Zuge der Förderung sprechen (mehr dazu in Kapitel 6.2). Weiterhin zeigt sich, dass

einzelne **Wirtschaftszweige** bestimmte Formate präferieren: Das Verarbeitende Gewerbe besonders interne, selbstdurchgeführte Weiterbildungen, der Handel (insgesamt auf niedrigem Niveau) vor allem digitale Formate. Externe Kurse, Seminare und Workshops werden dagegen eher in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Dienstleistungen präferiert.

Tabelle 11: Index der Weiterbildungsintensität

	Externe Kurse	Digitale Formate	Interne, selbst. WB	Vorträge FT, KF	Inhouse Schulungen	Individuelle Coach.
Gesamt	2,20	2,01	1,99	1,42	1,38	,88
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)						
unter 9 Beschäftigte	1,91	1,73	1,66	,94	1,20	,65
10 bis 49 Beschäftigte	2,20	2,03	2,05	1,51	1,40	,91
50 bis 99 Beschäftigte	2,55	2,32	2,32	1,86	1,53	1,17
100 bis 249 Beschäftigte	2,63	2,35	2,29	1,94	1,64	1,07
Wirtschaftszweige (reduz.)						
Verarbeitendes Gewerbe	1,99	1,76	2,21	1,50	1,03	,78
Handel	1,59	1,84	1,75	1,21	1,08	,64
Erziehung und Unterricht	2,63	2,02	1,55	1,49	1,69	1,03
Gesund.- u. Sozialwesen	2,28	1,89	2,12	1,45	1,36	,96
Dienstleistungen	2,20	2,20	1,97	1,45	1,51	,85
Anzahl der Beratungen						
eine Beratung	1,96	1,86	1,87	1,26	1,29	,79
2 bis 3 Beratungen	2,12	1,98	1,91	1,37	1,33	,83
4 bis 5 Beratungen	2,41	2,18	2,19	1,62	1,45	1,06
6 und mehr Beratungen	2,55	2,18	2,14	1,60	1,54	,99

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). FT=Fachtagungen, KF=Konferenzen.

Einmündung in und Aufmerksamkeit auf die Förderung

Die Initiative zur geförderten Weiterbildung geht nach Angabe der Betriebsvertreter*innen zumeist allein von der Geschäftsführung aus (45 Prozent), seltener allein von den Beschäftigten (16 Prozent). Bei 39 Prozent der Betriebe geht die Initiative sowohl von der Geschäftsführung als auch von den Beschäftigten aus. Entgegen der Vermutung aus der qualitativen Exploration scheint die organisatorische Ebene insgesamt stärker an der Initiierung der Weiterbildung beteiligt zu sein als gedacht. Angesichts der eher kleinen Größe sowie der gleichzeitig recht professionellen Weiterbildungskultur und hohen Weiterbildungsintensität der geförderten Betriebe ist **die enge Verzahnung der Beschäftigten- und Betriebsebene** letztlich kaum verwunderlich. Hinsichtlich der Betriebsgröße und des Wirtschaftszweigs zeigen sich eine Reihe von Tendenzen, die das grundlegende Muster aber nicht in

Abrede stellen. Bei Kleinstbetrieben geht die Initiative zur Weiterbildung vergleichsweise etwas häufiger allein von den Beschäftigten aus (Bottom-Up), dennoch ist auch hier in der Regel die Geschäftsleitung involviert oder sogar eigeninitiativ tätig. Beim Verarbeitenden Gewerbe geht die Initiative zur Weiterbildung vergleichsweise stärker allein von der Geschäftsleitung aus (Top-Down), ganz anders als z. B. bei Erziehung und Unterricht, wo die Beschäftigten stärker eigeninitiativ oder gemeinsam mit der Leitungsebene agieren. Hinsichtlich der Anzahl an in Anspruch genommenen Beratungen zeigt sich ein interessantes Muster: Je stärker der Bildungsscheck genutzt wird, desto seltener geht die Initiative zur geförderten Weiterbildung allein von den Beschäftigten aus und umso häufiger gemeinsam von Geschäftsleitung und Beschäftigten. Die intensivierte Weiterbildungsbeteiligung führt offenbar zu einer stärkeren Verzahnung zwischen Beschäftigten- und Betriebsebene – ein Prozess, der womöglich auch durch die Bildungsscheckförderung angeschoben werden dürfte.

Tabelle 12: Initiative zur geförderten Weiterbildung nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl an Beratungen

	Initiative zur geförderten Weiterbildung		
	Geschäftsleit. (GF)	Beschäftigte (BE)	GF und BE
Gesamt	45%	16%	39%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)			
unter 9	47%	22%	30%
10 bis 49	44%	14%	41%
50 bis 99	41%	9%	48%
100 bis 249	46%	13%	41%
Wirtschaftszweige (reduz.)			
Verarbeitendes Gewerbe	57%	10%	32%
Handel	44%	17%	34%
Erziehung und Unterricht	26%	26%	49%
Gesund.- u. Sozialwesen	42%	13%	45%
Dienstleistungen	47%	21%	32%
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen			
eine Beratung	45%	25%	29%
2 bis 3 Beratungen	47%	15%	36%
4 bis 5 Beratungen	39%	14%	46%
6 und mehr Beratungen	44%	5%	50%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671).

Neben der Initiative zur geförderten Weiterbildung hat sich die Unternehmensbefragung auch mit der **erstmaligen Aufmerksamkeit** befasst. Tatsächlich bestätigt sich sehr deutlich der erste Eindruck aus den Betriebsinterviews: **Die Betriebe su-**

chen zuvor **erst eigeninitiativ** nach Fördermöglichkeiten. Fast die Hälfte der Betriebe gab an, durch eigene Recherche nach Fördermöglichkeiten (z. B. im Internet) erstmalig auf den Bildungsscheck aufmerksam geworden zu sein (44 Prozent). Gezielte Empfehlungen von anderen Betrieben oder Bekannten spielen dagegen eine kleinere Rolle (21 Prozent). Wenn der Bildungsscheck empfohlen wird, dann von Weiterbildungsanbietern (22 Prozent) oder von anderen Betrieben oder Einzelpersonen (21 Prozent). Erst danach kommen die Beratungsstellen des Bildungsschecks mit 15 Prozent (vgl. Abbildung 4). Damit fällt die Rekrutierungsleistung, die die Beratungsstellen ebenfalls erfüllen sollen, insgesamt nur moderat aus. Dies ist nicht verwunderlich, da die aufsuchende Beratungsarbeit und die proaktive Ansprache einzelner Betriebe nicht zu den Hauptaufgaben der Beratungsstellen zählen. Weiterhin geben 13 Prozent der Betriebe an, dass die geförderten Mitarbeiter*innen die Förderung empfohlen haben. Dieses Ergebnis bekräftigt den Eindruck, dass die Initiative zur Förderung oftmals betriebsseitig ihren Ausgangspunkt hat. Zufällige Einmündungswege durch einen unabhängigen bzw. werblichen Impuls spielen nur eine untergeordnete Rolle. Nur jeweils 3 Prozent der Betriebe sind erstmalig durch mediale Berichterstattung bzw. Werbung oder Informationsmaterialien auf den Bildungsscheck aufmerksam geworden.

Abbildung 4: Erstmalige Aufmerksamkeit auf die Förderung (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). Mehrfachnennung möglich.

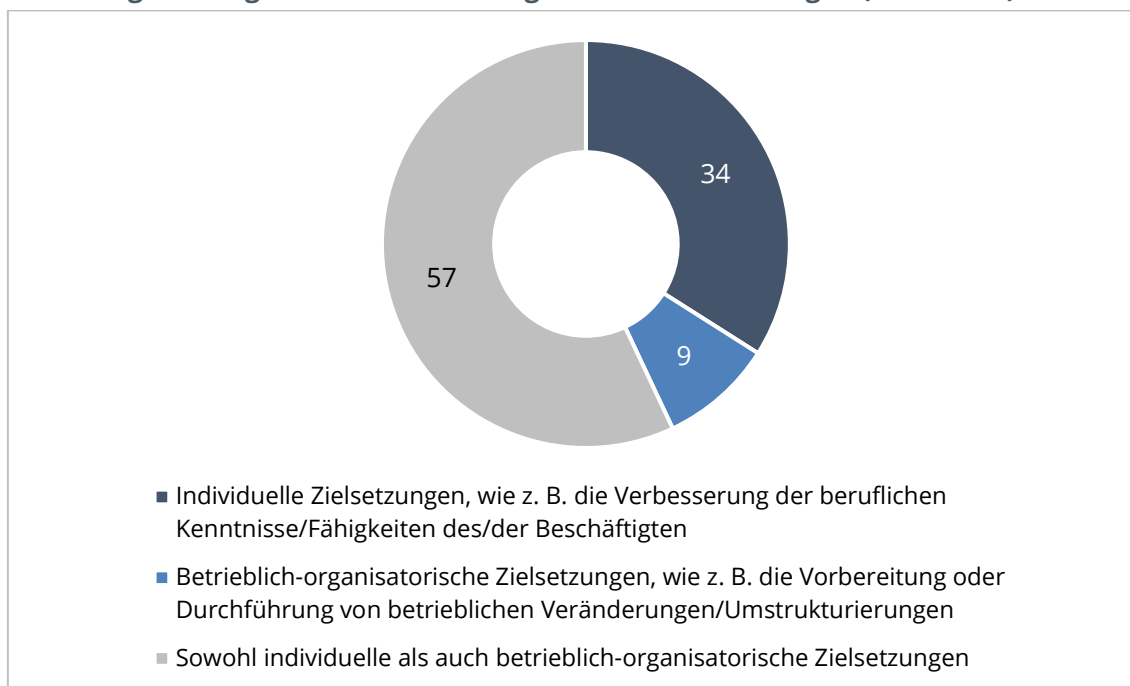
Ein Vergleich der Aufmerksamkeit nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig auf Basis der Befragungsdaten eröffnet einen genaueren Einblick in die Einmündung der Förderung: Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich grundsätzlich zwar kaum große Abweichungen zur Gesamtverteilung, allerdings sticht hervor, dass größere Betriebe häufiger angeben, erstmalig durch eine Beratungsstelle auf den Bildungsscheck aufmerksam geworden zu sein. Die Akquise der Beratungsstellen scheint

folglich eher größere Betriebe zu adressieren oder bei ihnen wirksamer zu sein. Oder anders formuliert: Nur sehr wenige Kleinstbetriebe gelangen infolge einer Empfehlung einer Beratungsstelle in die Förderung, bei ihnen spielt dagegen die Empfehlung der geförderten Beschäftigten eine etwas größere Rolle. Hinsichtlich des Wirtschaftszweigs wird deutlich, dass Betriebe aus dem Verarbeitende Gewerbe tendenziell seltener durch eigene Recherche und eher durch Empfehlungen einer Beratungsstelle in den Bildungsscheck einmünden. Auch Empfehlungen eines Fachverbands oder einer Innung scheinen hier eine etwas bedeutendere Rolle zu spielen. Beim Handel haben die Beratungsstellen ebenfalls eine höhere Bedeutung, wenn auch nicht ganz so stark wie beim Verarbeitenden Gewerbe. **Erziehung und Unterricht** sowie das **Gesundheits- und Sozialwesen werden verstärkt durch die Weiterbildungsanbieter** auf die Förderung aufmerksam (vgl. Anhang Tabelle 32 und Tabelle 33).

Insgesamt wird deutlich: Der Bildungsscheck wird häufig von Suchenden gefunden, er wird **weniger systematisch an Betriebe herangetragen**. Wenn der Bildungsscheck empfohlen wird, dann von Weiterbildungsanbietern mit Eigeninteresse oder (wahrscheinlich eher zufällig) durch andere Betriebe oder Einzelpersonen. Dies bestätigen ebenfalls in der Tendenz (aber nicht im Niveau) die Monitoringdaten, die von den Beratungsstellen erfasst werden: Es dominieren „Weiterbildungsanbieter“, „Internet“ und „Arbeitskolleg*innen, Freund*innen, Bekannte und Familienmitglieder“ als Informationsquellen zum Beratungsangebot im betrieblichen Zugang (vgl. G.I.B. 2020: 4). Wie die Bewertung des Bildungsscheck-Verfahrens an späterer Stelle noch zeigen wird, ist die allgemeine Sichtbarkeit der Förderung noch ausbaufähig (vgl. Abbildung 8, S. 49).

Zielsetzungen und Themenschwerpunkte der geförderten Weiterbildungen

In der qualitativen Exploration wurde herausgearbeitet, dass die Wirkung des Bildungsschecks von dessen strategischem Einsatz im Betrieb abhängt. Daher wurde in der standardisierten Betriebsbefragung zunächst die **übergreifende Zielsetzung** der geförderten Weiterbildungen erfasst. Die ursprüngliche Annahme, dass die geförderten Weiterbildungen eher individuellen Bestrebungen entspringen und weniger mit Zielsetzungen auf der betrieblich-organisatorischen Ebene „verzahnt“ sind, wird durch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung widerlegt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Übergeordnete Zielsetzungen der Weiterbildungen (in Prozent)

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518). Betriebe ohne Angabe wurden nicht einbezogen/prozentuiert.

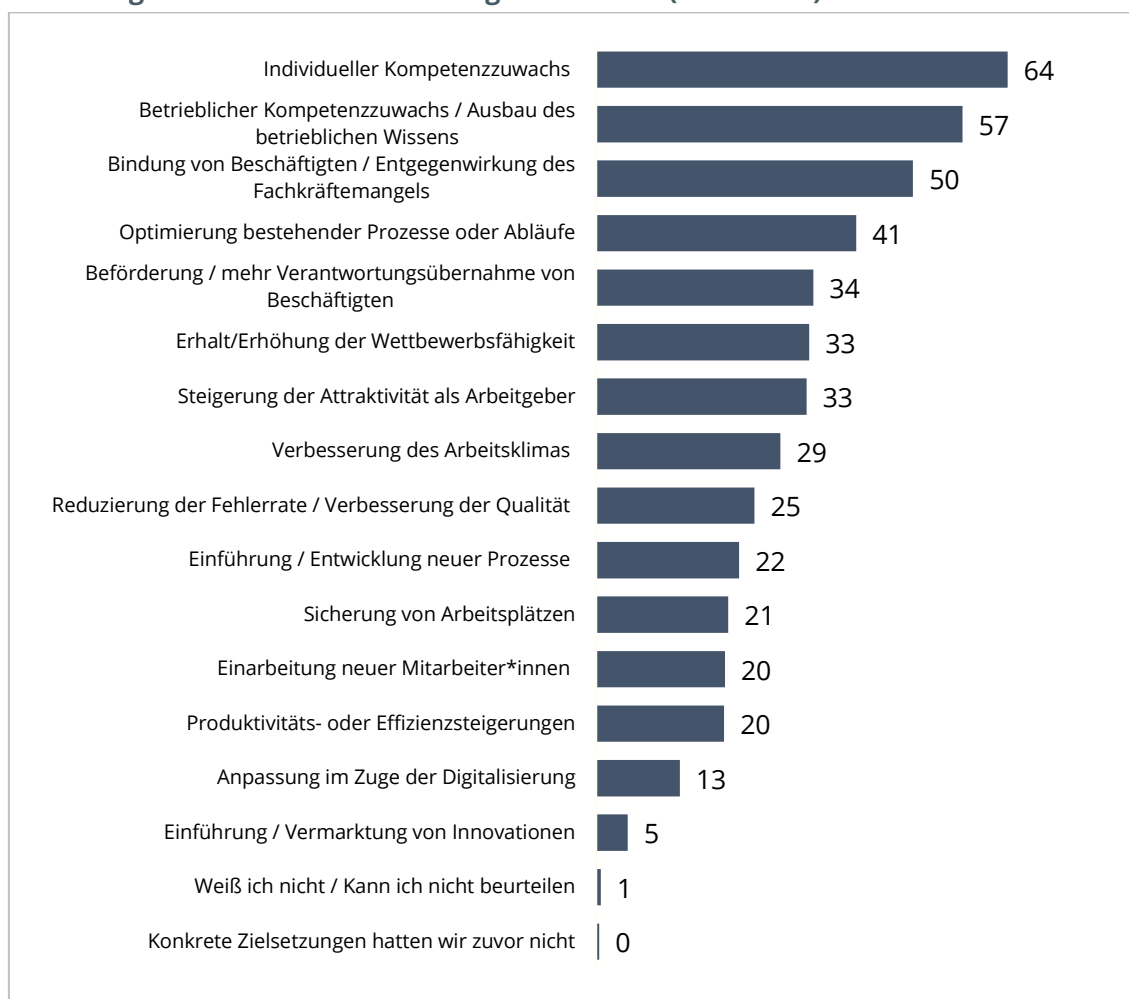
Auf die Frage, welche übergeordnete Zielsetzungen mit der geförderten Weiterbildung angestrebt wurden, nannte mehr als die Hälfte der Betriebe sowohl Ziele auf der individuellen als auch auf der betrieblich-organisatorischen Ebene (57 Prozent). Werden Zielstellungen auf der einen oder anderen Ebene verfolgt, fallen diese erwartungsgemäß zugunsten individueller Ziele (wie z. B. die Verbesserung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten) aus (34 Prozent). Deutlich seltener werden dagegen ausschließlich betrieblich-organisatorische Zielstellungen (wie z. B. die Vorbereitung oder Durchführung von Veränderungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen) angestrebt (9 Prozent). Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass gerade **Kleinstbetriebe** mit weniger als neun Beschäftigten **etwas häufiger individuelle Ziele** verfolgen. Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden individuelle und betriebliche Ziele gleichermaßen verfolgt. Rein betrieblich-organisatorische Zielsetzungen bleiben differenziert nach Betriebsgröße relativ konstant auf einem eher niedrigen Niveau (vgl. Anhang Tabelle 34).

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige unterscheiden sich die übergeordneten Zielsetzungen ebenfalls. Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe verfolgen häufiger rein betrieblich-organisatorische Zielsetzungen, dennoch dominiert auch hier die „Verzahnung“ von individueller und betrieblicher Ebene insgesamt (58 Prozent). Besonders stark bei der Verzahnung beider Zielsetzungen sind die Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Betriebe aus dem Handel und dem Dienstleistungsbereich verfolgen im Vergleich etwas

stärker rein individuelle Bestrebungen der einzelnen Beschäftigten (vgl. Anhang Tabelle 35).

Neben dieser grundlegenden Zielausrichtung bei den geförderten Weiterbildungen wurde auch erhoben, welche **spezifischen Ziele** durch die geförderten Weiterbildungen im Detail erreicht werden sollten (vgl. Abbildung 6). Hierbei zeichnet sich ein Muster ab, das sich bereits bei den übergreifenden, betrieblichen Zielstellungen angedeutet hat: Die Betriebe verfolgen persönliche Ziele der Beschäftigten und betrieblich-organisatorische Zielstellungen in ähnlichem Maße.

Abbildung 6: Betriebliche Zielsetzungen im Detail (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671).

So wird der individuelle Kompetenzzuwachs der Beschäftigten am häufigsten angestrebt (64 Prozent), relativ dicht gefolgt vom betrieblichen Kompetenzzuwachs und dem Ausbau des betrieblichen Wissens (57 Prozent). Damit werden beide relevanten Wirkungsebenen von Weiterbildungen offenbar bereits bei der Planung berücksichtigt. Für die Hälfte der geförderten Betriebe sind die Weiterbildungen darüber hinaus ein **Bindungsinstrument**. Sie sollen damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken (50 Prozent). Hinter den genannten Kernzielstellungen folgen die

Optimierung bestehender Prozesse (betriebliches Ziel; 41 Prozent) sowie die Beförderung und/oder verstärkte Verantwortungsübernahme von Beschäftigten (individuelles Ziel; 34 Prozent). Anpassungen im Zuge der Digitalisierung rangieren trotz der in Öffentlichkeit und Wissenschaft hervorgehobenen Bedeutung (vgl. Kapitel 4) auf einem der hinteren Ränge (13 Prozent).

Betrachtet man die betrieblichen Ziele im Detail, differenziert nach übergeordneten Zielsetzungen, wird deutlich, dass i. d. R. mehr Ziele verfolgt werden, wenn eine individuelle und betriebliche Ausrichtung besteht. Erwartungsgemäß wird bei einer Ausrichtung auf individuelle Ziele auch eher der individuelle Kompetenzzuwachs angestrebt. Bei einer betrieblich-organisatorischen Ausrichtung treten organisatorische Zielsetzungen wie z. B. die Einführung oder Entwicklung neuer Prozesse sowie die Anpassung im Zuge der Digitalisierung etwas stärker hervor (vgl. Anhang Tabelle 36).

Tabelle 13: Zielsetzungen im Detail nach Wirtschaftszweigen

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund.- u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Individueller Kompetenzzuwachs	50%	60%	71%	70%	60%
Betrieblicher Kompetenzzuwachs	57%	60%	52%	61%	56%
Bindung von Beschäftigten / FK-Mangel	43%	44%	43%	57%	47%
Optimierung Prozesse oder Abläufe	47%	42%	50%	35%	43%
Beförderung / mehr VA-übernahme v. Beschäft.	32%	30%	14%	41%	34%
Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	24%	34%	21%	36%	37%
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber	20%	26%	36%	39%	31%
Verbesserung des Arbeitsklimas	21%	20%	31%	34%	28%
Reduzierung der Fehlerrate / Verbes. D. Qualität	26%	36%	13%	24%	28%
Einführung / Entwicklung neuer Prozesse	26%	22%	21%	22%	24%
Sicherung von Arbeitsplätzen	19%	20%	13%	24%	18%
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	16%	19%	16%	22%	23%
Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen	26%	21%	11%	15%	26%
Anpassung im Zuge der Digitalisierung	16%	13%	9%	6%	18%
Einführung / Vermarktung von Innovationen	5%	4%	2%	4%	3%

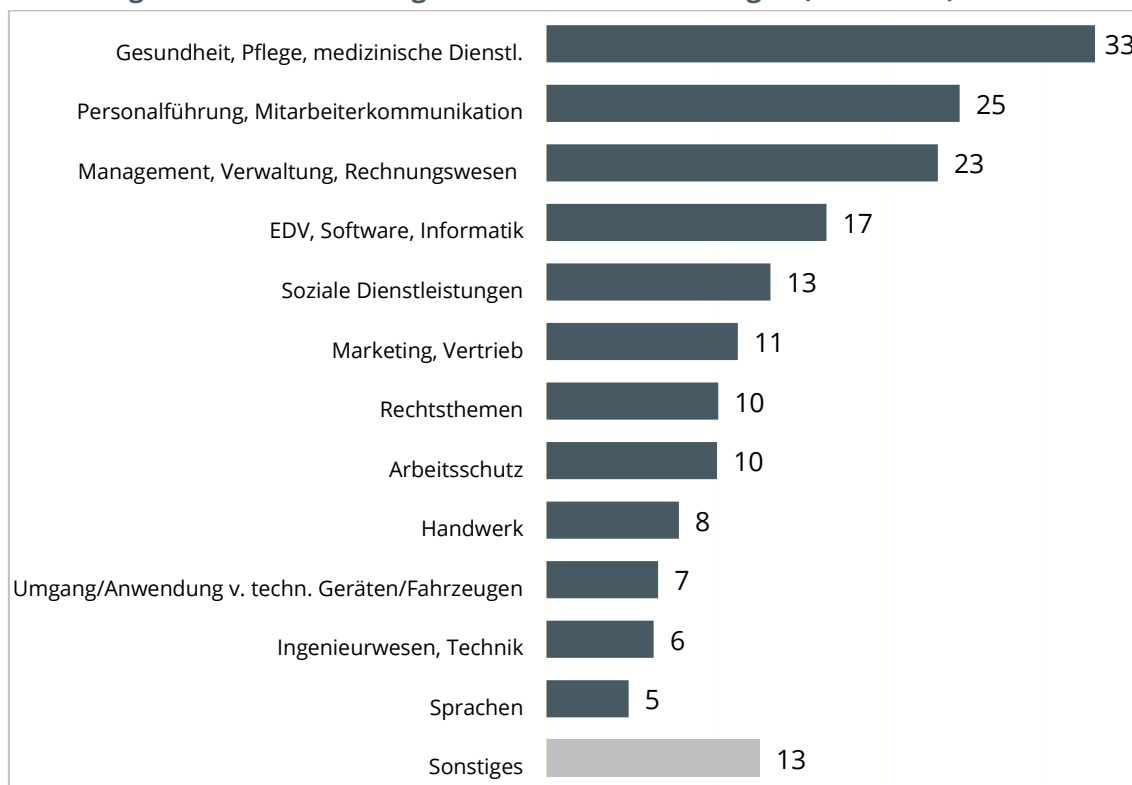
Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). VA=Verantwortungsübernahme.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen, ergeben sich ebenfalls einige Muster bei den Zielsetzungen: Das Verarbeitende Gewerbe verfolgt seltener individuelle Zielsetzungen (-14 PP im Vergleich zum Durchschnitt) und öfter betriebswirtschaftlich-

technische Ziele wie z. B. die Optimierung von Prozessen oder Abläufen (+6 PP) und Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen (+6 PP). Der Handel strebt vor allem „Qualitätssicherung“ an, hier sticht die Reduzierung der Fehlerrate und die Verbesserung der Qualität heraus (+11 PP im Vergleich zum Durchschnitt). Im Bereich Erziehung und Unterricht steht klar der individuelle Kompetenzzuwachs im Vordergrund, dieser ist in der Zielsetzung aber seltener explizit mit beruflichen Aufstiegen verknüpft (-20 PP im Vergleich zum Durchschnitt). Auch der Erhalt bzw. die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit hat hier – wenig überraschend – eine vergleichsweise geringere Bedeutung. Das Gesundheits- und Sozialwesen strebt – ähnlich wie Erziehung und Unterricht – besonders den individuellen Kompetenzzuwachs an. Hier hat die Bildung von Beschäftigten ebenfalls eine wichtige Bedeutung (+7 PP im Vergleich zum Durchschnitt). Der Dienstleistungsbereich verteilt sich recht gleichförmig über die verschiedenen Zielsetzungen, überdurchschnittlich ausgeprägt sind aber Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen (+6 PP) sowie Digitalisierung (+5 PP).

Inhalte und Themenschwerpunkte

Entsprechend der branchenspezifischen Inanspruchnahmepattern des Bildungsschecks zeigt sich bei den Themengebieten der geförderten Weiterbildung insgesamt ein erwartbarer Schwerpunkt im Bereich **Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen** (33 Prozent). Danach kommen Weiterbildungen zu Personalführung und Mitarbeiterkommunikation (25 Prozent) und betriebswirtschaftlich orientierte Fortbildungen (Management, Verwaltung, Rechnungswesen) (23 Prozent) sowie mit etwas Abstand Weiterbildungen zu EDV-, Software- und Informatikthemen (17 Prozent). Auch Weiterbildungen zu Themen rund um soziale Dienstleistungen spielen mit 13 Prozent keine unbedeutende Rolle. Auch dies liegt höchstwahrscheinlich an den spezifischen Partizipationsmustern des Bildungsschecks. Weiterbildungen zum Erlernen von Sprachen (5 Prozent), zum Ingenieurwesen/Technik (6 Prozent) sowie zum Umgang bzw. zur Anwendung von technischen Geräten oder Fahrzeugen (7 Prozent) werden eher selten durch den Bildungsscheck gefördert (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Themenbereiche geförderter Weiterbildungen (in Prozent)

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.531). Mehrfachnennung möglich.

Aufschlussreich ist die Verteilung der Weiterbildungsthemen differenziert nach Wirtschaftszweigen (vgl. Tabelle 14), wobei sich deutliche und zugleich wenig überraschende Unterschiede bei den inhaltlichen Schwerpunkten auf tun. Das Verarbeitende Gewerbe fragt vor allem betriebswirtschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Weiterbildungen nach, aber auch handwerkliche Themen und „Fahrzeug- und Gerätescheine“ spielen im Vergleich zu anderen Bereichen eine größere Rolle. Der Handel nimmt besonders Weiterbildungsthemen zu den Themen Marketing und Vertrieb in Anspruch, auch Sprachen spielen hier im Branchenvergleich eine größere Rolle. Einrichtungen des Bereichs Erziehung/Unterricht fragen verstärkt Weiterbildungen zur Personalführung und Mitarbeiterkommunikation nach, aber auch zu sozialen Dienstleistungen nach (offen wurden zudem häufig (sozial-) pädagogische Spezialthemen genannt). Für Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sind erwartungsgemäß Weiterbildungen der Themenbereiche Gesundheit, Pflege und medizinische Dienstleistungen sowie soziale Dienstleistungen besonders interessant. Der Dienstleistungsbereich – als der am wenigsten „spezifizierte“ Wirtschaftszweig – verteilt sich erneut recht gleichförmig über die Kategorien, unterdurchschnittlich ist nur die Inanspruchnahme sozialer und medizinischer Themenbereiche.

Tabelle 14: Themenbereiche geförderter Weiterbildungen nach Wirtschaftszweigen

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeiten- des G.	Handel	Erzie- hung/ Unter- richt	Ge- sund.- u. Sozi- alwesen	Dienst- leistun- gen
Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	1%	6%	16%	77%	6%
Personalführung, Mitarbeiterkommunikation	31%	24%	36%	21%	27%
Management, Verwaltung, Rechnungswesen o. ä.	32%	22%	22%	17%	31%
Organisation, Arbeitsumfeld, Projektmanagement	28%	26%	27%	13%	25%
EDV, Software, Informatik	26%	20%	10%	7%	24%
Soziale Dienstleistungen	2%	2%	43%	21%	2%
Marketing, Vertrieb	21%	30%	4%	2%	17%
Rechtsthemen	8%	12%	11%	4%	19%
Arbeitsschutz	12%	9%	17%	8%	11%
Handwerk	20%	7%	1%	1%	12%
Umgang/Anwendung v. techn. Geräten, Fahrzeugen	15%	10%	4%	2%	9%
Ingenieurwesen, Technik	21%	9%	0%	0%	9%
Sprachen	11%	17%	2%	1%	5%
Sonstiges	11%	17%	28%	7%	15%

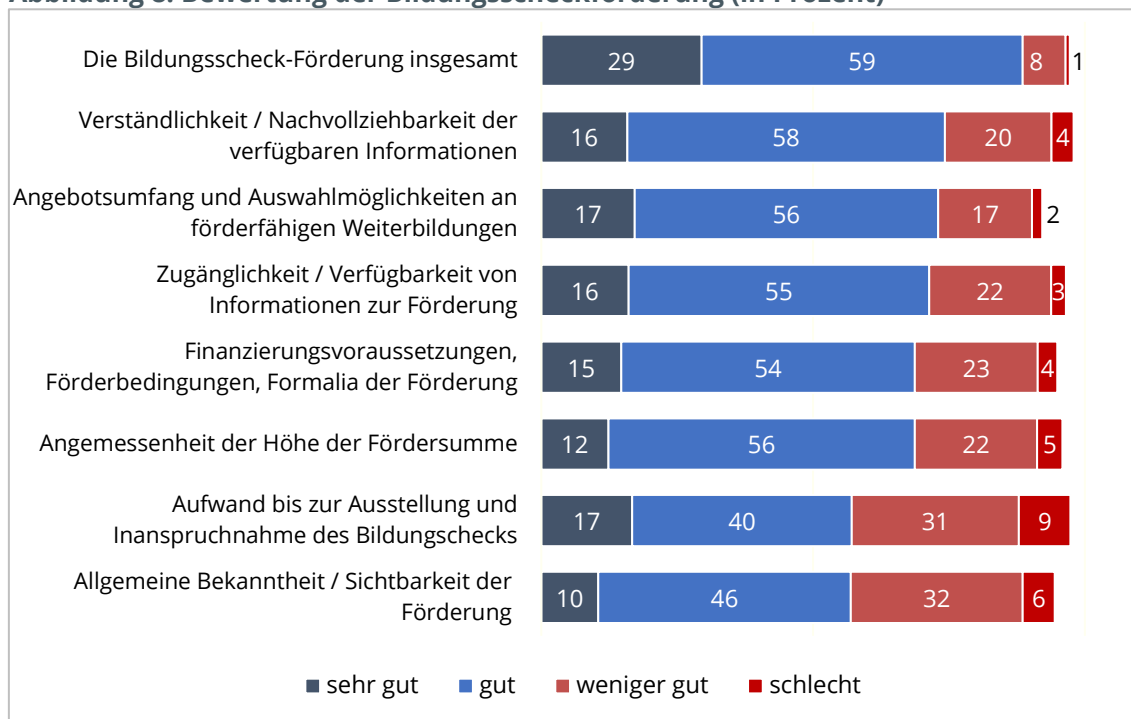
Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). Mehrfachnennung möglich.

Bewertung des Bildungsscheck-Verfahrens und der Beratungsstellen

Der Bildungsscheck wird von den Betrieben **insgesamt positiv** bewertet: 29 Prozent bewerten die Förderung mit „sehr gut“, 59 Prozent mit „gut“, lediglich 9 Prozent vergeben ein negatives Urteil („weniger gut“ oder „schlecht“). Abgesehen von dieser Globalbewertung bewegen sich die Top-Bewertungen („sehr gut“) aller weiteren abgefragten inhaltlichen Aspekte lediglich zwischen 10 und 17 Prozent, stets (knapp) die Hälfte der Geförderten vergibt eine „gute“ Bewertung. Dementsprechend nimmt jeweils ein nennenswerter Anteil der Betriebe eine kritische Haltung ein. Die Bewertung der Förderung ist als **positiv, aber auch als ausbaufähig** einzuschätzen. Am positivsten wird die Verständlichkeit der verfügbaren Informationsmaterialien bewertet (Qualität der Informationen). Auch die Beurteilung des Angebotsumfangs und der Auswahlmöglichkeiten an förderfähigen Weiterbildungen fällt weitgehend positiv aus. Dies ist insofern erfreulich, als dass der Bildungsscheck auf die bestehende Weiterbildungslandschaft in NRW aufsetzt und damit auch von dieser abhängig ist. Lediglich 19 Prozent der Betriebe bewerten das förderfähige Weiterbildungsangebot negativ. Die Zugänglichkeit bzw. die Verfügbarkeit von Informationen zur Förderung (Quantität der Informationen) wird ebenfalls

mehrheitlich positiv bewertet, allerdings signalisiert hier auch ein Viertel der Betriebe in Form eher negativer Urteile etwaige Verbesserungspotenziale.

Abbildung 8: Bewertung der Bildungsscheckförderung (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). An 100 Prozent fehlende Werte: „Weiß ich nicht / Kann ich nicht beurteilen“.

Die Dimensionen „Finanzierungsvoraussetzungen, Förderbedingungen und Formalia“ sowie „Angemessenheit der Fördersumme“ werden zwar auch von der Mehrheit mit einem (sehr) gutem Urteil bewertet (jeweils 69 Prozent), allerdings hat zu diesen beiden Aspekten auch jeweils mehr als ein Viertel der Betriebe eine eher kritische Haltung. Ferner wird der Aufwand von der Antragsstellung bis zur Inanspruchnahme durchwachsen beurteilt: Zwar bewertet mehr als die Hälfte der Betriebe den Beantragungsaufwand eher positiv (57 Prozent), allerdings auch ein relevanter Anteil als explizit negativ (40 Prozent). **Zugespitzt formuliert: Für fast die Hälfte der Betriebe ist das Verfahren (etwas) zu aufwendig.** Zu guter Letzt bestätigt sich eine Vermutung aus der qualitativen Exploration. Die allgemeine Bekanntheit bzw. die Sichtbarkeit der Förderung wird im Vergleich am schlechtesten bewertet – 38 Prozent vergeben eine negative Bewertung („weniger gut“ oder „schlecht“). Der Wert ist insofern als recht hoch einzustufen, als dass es sich bei den befragten Betrieben um diejenigen handelt, die bereits Kenntnis vom Bildungsscheck als Förderinstrument haben. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass der Bildungsscheck vielen Betrieben in NRW schlichtweg gar nicht bekannt ist.

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig zeigt sich folgendes Bild: Kleinstbetriebe bewerten die Förderung etwas negativer als größere KMU, wobei insbesondere die Sichtbarkeit der Förderung weniger positiv bewertet wird (-7 PP im Vergleich zur durchschnittlichen Bewertung). Größere Betriebe bewerten die meisten Dimensionen leicht überdurchschnittlich, nur bei der Beurteilung des Aufwands bis zur Antragsstellung fällt die Bewertung etwas negativer aus. Mittlere Betriebe sehen bei der Fördersumme Verbesserungspotenzial (-5 PP). Das **Verarbeitende Gewerbe ist besonders mit der Sichtbarkeit der Förderung weniger zufrieden** (-8 PP), auch der Aufwand bis zur Ausstellung des Bildungsschecks und die Qualität an verfügbaren Informationen wird tendenziell weniger positiv bewertet (jeweils -6 PP). Der Handel zeigt sich bei der Gesamtbewertung der Förderung vergleichsweise zurückhaltend (-7 PP), urteilt aber mit 82 Prozent mehrheitlich ebenfalls klar positiv über den Bildungsscheck. Vergleichsweise negativ fällt die Bewertung der Quantität an Information (-10 PP) und der Finanzierungsvoraussetzungen, Förderbedingungen, Formalia zur Förderung aus (-10 PP). Betriebe aus dem Wirtschaftszweig **Erziehung und Unterricht bewerten die Förderung** über alle Dimensionen hinweg vergleichsweise **am positivsten**. Besonders positiv im Vergleich zum Gesamtwert fällt die Bewertung des Aufwands bis zur Ausstellung eines Bildungsschecks aus (+15 PP). Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie Dienstleistungssektor bewerten die Förderung leicht überdurchschnittlich. Wie beim Verarbeitenden Gewerbe fällt das Urteil zur Sichtbarkeit der Förderung allerdings im Dienstleistungssektor vergleichsweise schlechter aus (-4 PP).

Es kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass das Bildungsscheckverfahren von Betrieben zwar insgesamt positiv bewertet wird, es aber auch **Optimierungspotenziale** gibt: Der Aufwand der Antragsstellung und Ausstellung könnte verringert werden, zudem ist die Bekanntheit bzw. Sichtbarkeit der Förderung offenbar noch nicht ausgereizt.

Hinsichtlich der Anzahl beanspruchter Beratungstermine, als Indikator für Mehrfachförderung, zeigt sich, dass insbesondere „Heavy User“ (6 und mehr Beratungen) die Förderung besser bewerten. Es ist anzunehmen, dass sich diese Betriebe – wie sich schon bei der Teilnahmebereitschaft gezeigt hat – wahrscheinlich ein Stück weit für die langjährige Förderung „revanchieren“ (vgl. Tabelle 15).

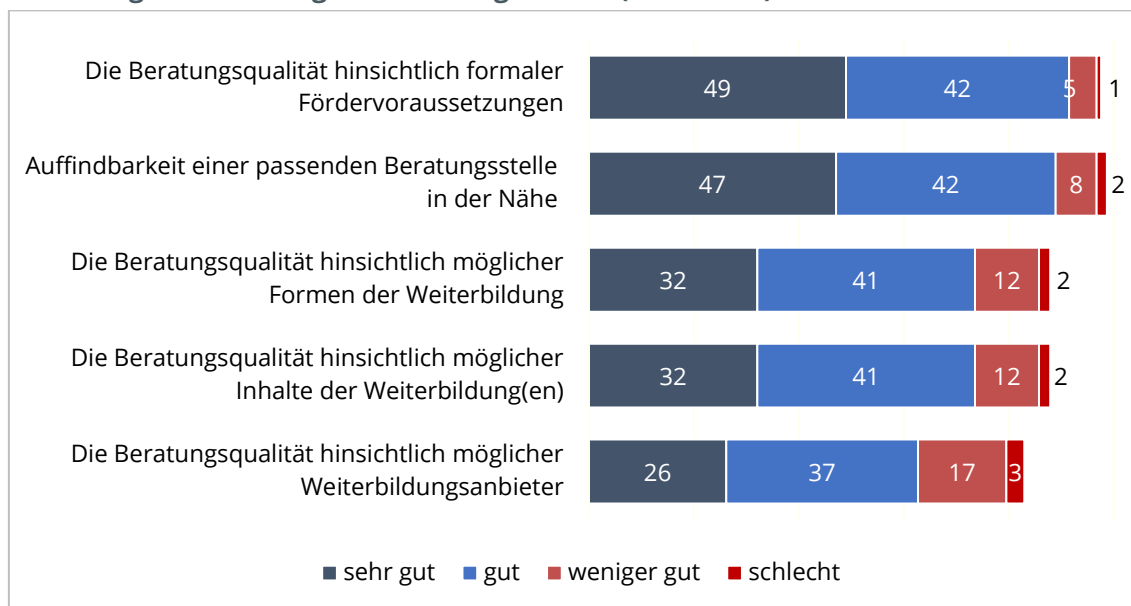
Tabelle 15: Bewertung der Bildungsscheckförderung nach diversen Subgruppen

Dargestellte Anteile: „sehr gut“ und „gut“	Globalwertung	Qualität an Informationen	Angebotsumfang an förderfähigen WB	Quantität an Information	Formalia zur Förderung	Höhe der Förder-summe	Aufwand bis zur Aus-stellung	Sicht-barkeit Be-kannt-heit
Gesamt	89%	74%	73%	71%	69%	69%	57%	57%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)								
unter 9 Beschäftigte	86%	71%	71%	66%	67%	68%	59%	50%
10 bis 49 Beschäftigte	89%	75%	73%	73%	68%	70%	57%	59%
50 bis 99 Beschäftigte	91%	76%	78%	74%	70%	71%	53%	59%
100 bis 249 Beschäftigte	89%	79%	73%	75%	75%	64%	55%	64%
Wirtschaftszweig (reduz.)								
Verarbeitendes Gewerbe	90%	68%	68%	68%	67%	75%	51%	49%
Handel	82%	74%	68%	61%	59%	71%	53%	52%
Erziehung und Unterricht	95%	85%	84%	84%	80%	76%	72%	66%
Gesund.- u. Sozialwesen	90%	75%	77%	74%	71%	67%	59%	62%
Dienstleistungen	90%	76%	71%	69%	69%	71%	59%	53%
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen								
eine Beratung	90%	76%	71%	69%	69%	71%	59%	53%
2 bis 3 Beratungen	86%	72%	72%	67%	67%	69%	57%	49%
4 bis 5 Beratungen	88%	71%	71%	68%	66%	67%	56%	55%
6 und mehr Beratungen	91%	78%	78%	78%	78%	74%	62%	64%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671).

Die Betriebsvertreter*innen, die persönlich einen Beratungstermin in Anspruch genommen haben, wurden gebeten, auch den Service der Beratungsstellen zu bewerten. Hierbei zeigt sich, dass der Service **positiv** bewertet wird. Hervor sticht dabei die Bewertung der formalen **Fördervoraussetzungen und der Auffindbarkeit** eines passenden Beratungsangebots. Aus Sicht der Betriebe kommen die Beratungsstellen damit ihrer formalen Beratungsfunktion nach und sind in NRW gut erreichbar. Die Bewertung der Beratungsqualität hinsichtlich möglicher Formen, Inhalte und Anbieter von Weiterbildungen fällt zwar noch überwiegend positiv aus, allerdings haben viele Betriebe diese Aspekte gar nicht bewerten können und daher von der Antwortmöglichkeit „Weiß ich nicht, keine Angabe“ Gebrauch gemacht.

Abbildung 9: Bewertung der Beratungsstellen (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (Befragte, die selbst an einer Bildungsscheck-Beratung teilgenommen haben n=1.162). An 100 Prozent fehlende Werte: „Weiß ich nicht / Kann ich nicht beurteilen“.

Hier deutet sich möglicherweise an, dass viele Betriebe die inhaltliche Beratungsfunktion der Beratungsstellen gar nicht kannten und/oder nicht in Anspruch genommen haben und folglich auch nicht bewerten konnten. Die explizit negativen Urteile bewegen sich zwischen 14 und 20 Prozent. In qualitativen Betriebsinterviews wurde die obligatorische Beratung des Bildungsschecks weniger als Beratung, sondern eher als „formaler Prüferart“, „begleitetes Ausfüllen des Formulars“ oder einfach „Ausstellung“ des Bildungsschecks wahrgenommen. Dass die interviewten Betriebe die inhaltliche Beratungsebene kaum wahrgenommen haben, liegt zwar auch daran, dass sie bereits mit sehr konkreten Vorstellungen in das Beratungsgespräch gekommen sind. Jedoch scheint weniger das Bewusstsein darüber vorzuliegen, dass die Beratungsstellen auch bei der inhaltlichen Auswahl des Angebots, des Anbieters oder des strategischen Einsatzes der Qualifizierungsmaßnahme unterstützen können. Insgesamt wird immer deutlicher, dass die Bildungsscheckberatung tendenziell auf ihre „Vorprüfungsfunktion“ reduziert wird. Dies liegt offenbar maßgeblich daran, dass der Entscheidungsprozess bei Inanspruchnahme der Beratung bereits abgeschlossen ist und den Betrieben die Funktion der inhaltlichen Beratung kaum bewusst ist. Hier bestünde durchaus Optimierungspotenzial.

Tabelle 16: Bewertung der Beratungsstellen nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Beratungen

	Formale Fördervoraussetzungen	Auffindbarkeit	Inhalte der Weiterbildungen	Möglicher Formen der Weiterbildung	Weiterbildungsanbieter
Gesamt	91%	89%	74%	68%	63%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)					
unter 9 Beschäftigte	92%	86%	71%	65%	59%
10 bis 49 Beschäftigte	90%	90%	75%	70%	65%
50 bis 99 Beschäftigte	93%	90%	73%	67%	65%
100 bis 249 Beschäftigte	92%	91%	76%	71%	62%
Wirtschaftszweig (reduz.)					
Verarbeitendes Gewerbe	92%	93%	81%	75%	70%
Handel	89%	86%	69%	56%	56%
Erziehung und Unterricht	99%	93%	79%	75%	71%
Gesund.- u. Sozialwesen	91%	86%	74%	68%	61%
Dienstleistungen	92%	91%	73%	70%	64%
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen					
eine Beratung	91%	88%	73%	66%	62%
2 bis 3 Beratungen	91%	88%	73%	65%	60%
4 bis 5 Beratungen	94%	91%	76%	73%	67%
6 und mehr Beratungen	92%	90%	74%	71%	65%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (Befragte, die selbst an einer Bildungsscheck-Beratung teilgenommen haben n=1.162).

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig zeigt sich folgendes Bild: Korrespondierend zu den Bewertungsdimensionen vergeben Kleinstbetriebe eine etwas schlechtere Bewertung als größere Betriebe. Generell sind die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Betriebsgrößen aber vergleichsweise moderat. Das Verarbeitende Gewerbe bewertet die inhaltlichen Beratungsdimensionen im Vergleich zum Gesamtwert besser (Beratung zu Inhalten und Formen der Weiterbildung sowie Weiterbildungsanbieter; jeweils +7 PP im Vergleich zum Durchschnittswert). Der Handel ist dagegen mit der inhaltlichen Beratungsfunktion der Beratungsstellen weniger zufrieden, besonders die Bewertung der Beratung hinsichtlich möglicher Weiterbildungsformen fällt im Vergleich zum Gesamtwert deutlich ab (-12 PP), ebenso die Beratung zu möglichen Weiterbildungsanbietern (-7 PP). Einrichtung des Bereichs Erziehung und Unterricht vergeben ähnlich wie beim Bildungsscheck-Verfahren insgesamt die besten Bewertungen: Alle Dimensionen sind von ihnen überdurchschnittlich positiv eingeordnet worden. Die Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen sowie Dienstleistungen weichen kaum vom

Durchschnitt ab. Bei der Anzahl in Anspruch genommener Beratungen („Newcomer“ versus „Heavy User“) zeigt sich ein bereits bekanntes Bild. Vielfach geförderte Betriebe bewerteten alle abgefragten Dimensionen etwas besser.

6.2 Befunde zur Ergebnis- und Wirkungsebene

Zu den unmittelbaren Ergebnissen der Förderung (Output) zählen, neben der im Rahmen der Umsetzungsebene dargestellten Allokation der Betriebe nach relevanten Merkmalen, vor allem die **ausgegebenen Bildungsschecks** im individuellen und betrieblichen Zugang. Über die Entwicklung der ausgestellten Bildungsschecks informiert die G.I.B. das MAGS und die Öffentlichkeit in Form von Tabellenbänden (vgl. G.I.B. 2020: 3, G.I.B. 2021: 4). Hier zeigt sich, dass die Anzahl an ausgestellten Schecks pro Monat in beiden Zugängen nach einem Hoch zu Beginn 2015 zunächst kontinuierlich bis Ende 2017 abgenommen hat. Zu Beginn 2018 steigt die Anzahl ausgegebener Schecks dann wieder deutlich an, bis zum Allzeithoch Januar 2020. Unterbrochen wird diese Entwicklung von saisonalen Schwankungen. Im März 2020 ist die Anzahl ausgegebener Schecks dann pandemiebedingt deutlich eingebrochen, wobei die Ausgabe im Jahresverlauf 2020 wieder spürbar an Dynamik gewonnen hat. Insgesamt zeigt sich im Zeitverlauf, dass die Bedeutung des betrieblichen Zugangs kontinuierlich zugenommen hat (77 Prozent aller ausgegebenen Schecks im Jahr 2019). Die Einlösequote liegt laut Expert*inneninterviews bei rund 80 Prozent.

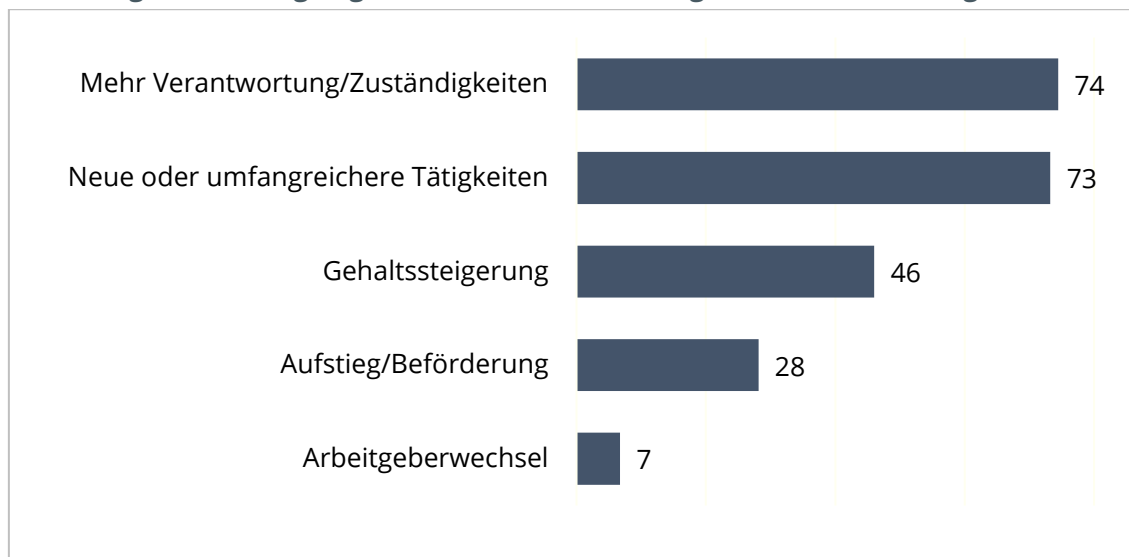
Während die Anzahl ausgegebener Bildungsschecks und die Einlösequote wichtige Indikatoren für den unmittelbaren quantitativen Output der Förderung sind, vermitteln diese Werte keinen Eindruck davon, welche **Wirkungen auf Beschäftigten- und Betriebsebene** erzielt werden konnten. Bei der Unternehmensbefragung lag daher ein dezidiertes Schwerpunkt auf eine Reihe von Wirkungsdimensionen. In diesem Abschnitt wird zunächst die Beschäftigtenebene genauer betrachtet. Danach wird auf Prozesse des Lern- und Wissenstransfers geblickt, die als „Scharnier“ zwischen Individual- und Betriebsebene interpretiert werden können. Schließlich wird auf betriebliche Wirkungen einschließlich möglicher Mitnahme- und Mobilisierungseffekte eingegangen.

Wirkungen auf Beschäftigtenebene

Weiterbildungen adressieren unmittelbar zunächst die geförderten Beschäftigten selbst. Dabei kann es im Zuge der Erweiterung von Kompetenzen und Fähigkeiten zu einer Reihe von positiven Effekten kommen. Laut den Betriebsvertreter*innen wurden die geförderten Beschäftigten primär dazu befähigt, **mehr Verantwortung zu übernehmen bzw. neuen Zuständigkeiten gerecht zu werden** (74 Prozent) und auch **neue oder umfangreichere Tätigkeiten auszuführen** (73 Prozent). Damit kommt es bei drei Viertel der Betriebe zu personellen Kompetenzerweiterungen, die in eine Erweiterung des innerbetrieblichen Wirkens münden

können. Bei fast der Hälfte der Betriebe kommt es im Zuge geförderter Weiterbildungen zudem auch zu **Gehaltssteigerungen** (46 Prozent) – auch monetär scheinen sich damit die Weiterbildungen für die Beschäftigten auszuzahlen. Zugleich scheuen sich die Betriebe offenbar nicht vor einer monetären Honorierung.

Abbildung 10: Wirkungen geförderter Weiterbildungen für die Beschäftigten



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.499).

Bei 28 Prozent der Betriebe kommt es im Zuge der Weiterbildungen zu Aufstiegen oder Beförderungen innerhalb der Organisation. Bei 7 Prozent der KMU kam es im Anschluss an die Bildungsscheckförderung zu Arbeitgeberwechseln der weitergebildeten Beschäftigten. Dieses für die Arbeitgeberseite wenig begrüßenswerte Verhalten zeigte sich auch bei der offenen Angabe hinsichtlich nicht intendierter Effekte der Förderung. Insgesamt scheint dieser Nebeneffekt aber selten zum Tragen zu kommen, so dass das Humankapital in aller Regel in den involvierten Betrieben gefestigt bzw. ausgebaut werden kann.

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wird deutlich, dass es in Kleinstbetrieben seltener zu Aufstiegen und Beförderungen kommt (-8 PP im Vergleich zum Durchschnitt). Hierfür ist vermutlich die nicht oder kaum vorhandene Differenzierung nach unterschiedlichen Hierarchieebenen ursächlich. Die stärksten Unterschiede zeigten sich bei den mittleren Kleinbetrieben, hier kommt es etwas häufiger zu Aufstiegen bzw. Beförderungen. Deutlichere Unterschiede finden sich bei den **Wirtschaftszweigen**. Im Verarbeitenden Gewerbe sind alle individuellen Wirkungsdimensionen leicht unterdurchschnittlich, besonders hervor stechen dabei Gehaltssteigerungen (-13 PP im Vergleich zum Durchschnittswert). Hier macht sich womöglich auch die eher betrieblich ausgerichtete Weiterbildungsmotivation bemerkbar. Dies gilt gleichermaßen für den Handel, auch hier sind fast alle individuellen Wirkungsdimensionen unterdurchschnittlich. Beim Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht fällt auf, dass durch Weiterbildungen Gehaltssteigerungen

deutlich seltener erzielt werden können (-28 PP), was höchstwahrscheinlich auf die starke Reglementierung durch öffentliche Tarifklassen und -löhne zurückzuführen ist. **Beim Gesundheits- und Sozialwesen zeichnen sich die deutlichsten Wirkungen auf Individualebene ab.** Hier kommt es besonders häufig zu Gehaltssteigerungen (+18 PP), Aufstiegen bzw. Beförderungen (+9 PP) und zu neuen oder umfangreicheren Tätigkeiten (+8 PP). Dienstleistungen verhalten sich ähnlich zur Gesamtverteilung, es kommt lediglich etwas seltener zu Gehaltssteigerungen im Zuge der geförderten Weiterbildungen (-7 PP gegenüber dem Durchschnitt).

Tabelle 17: Wirkungen für Beschäftigte nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig und übergreifender Zielsetzung der geförderten Weiterbildung

	Mehr Verantwortung/ Zuständigkeiten	Neuer oder umfangreicherer Tätigkeiten	Gehaltssteigerung	Aufstieg/Beförderung	Arbeitsgeberwechsel
Gesamt	74%	73%	46%	28%	7%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl an Beschäftigten)					
unter 9 Beschäftigte	70%	73%	43%	20%	7%
10 bis 49 Beschäftigte	77%	75%	48%	32%	6%
50 bis 99 Beschäftigte	78%	70%	49%	35%	8%
100 bis 249 Beschäftigte	73%	69%	40%	30%	9%
Wirtschaftszweige (reduz.)					
Verarbeitendes Gewerbe	67%	64%	33%	21%	4%
Handel	71%	65%	38%	12%	7%
Erziehung und Unterricht	75%	63%	18%	18%	4%
Gesund.- u. Sozialwesen	79%	81%	64%	37%	9%
Dienstleistungen	73%	72%	39%	26%	7%
Übergreifende Zielsetzung der geförderten Weiterbildungen					
Individuelle Ziel der Beschäftigten	66%	66%	45%	23%	6%
Betriebliche Ziele	77%	71%	39%	24%	9%
Beides	79%	78%	48%	32%	7%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.499).

Bei den individuellen Wirkungen zeigt sich weiterhin, dass diese etwas ausgeprägter sind, wenn sowohl individuelle als auch betriebliche Weiterbildungsziele gleichermaßen verfolgt werden. Noch deutlicher werden die „Wirkmechanismen“ bzw. die Voraussetzung individueller Wirkungen bei der Betrachtung der Werte differenziert nach betrieblicher Weiterbildungskultur. Wie bereits in der qualitativen Explorationsphase vermutet, zeichnet sich – nunmehr auf robuster Datenbasis – ab, dass **Betriebe mit professionalisierter Weiterbildungskultur** die positiven

Potenziale von Weiterbildungen eher verwirklichen können. Dies trifft in besonderem Maße auf die Beschäftigtenebene zu (vgl. Tabelle 18). Betriebe, deren Geschäftsleitung vor der Weiterbildungsteilnahme inhaltlich involviert ist, und Betriebe, die das Thema Weiterbildungen in einer Personalentwicklungsstrategie eingebettet haben und standardisierte Weiterbildungsinstrumente einsetzen, erzielen **häufiger positive Effekte** für ihre Mitarbeiter*innen.

Tabelle 18: Wirkungen für Beschäftigte nach Weiterbildungskultur

		Mehr Verantwortung/ Zuständigkeiten	Neuer oder umfangreicherer Tätigkeiten	Gehaltssteigerung	Aufstieg/ Beförderung	Arbeitgeberwechsel
Weiterbildungskultur (Statements)						
Geschäftsführung vorab involviert	Zustimmung	75%	76%	29%	48%	7%
	Ablehnung	63%	71%	21%	32%	9%
	Differenz (Zust.)	+12 PP	+5 PP	+8 PP	+16 PP	-2 PP
Baustein in der PE-Strategie	Zustimmung	76%	77%	31%	50%	7%
	Ablehnung	61%	63%	17%	30%	7%
	Differenz (Zust.)	+15 PP	+14 PP	+14 PP	+20 PP	0 PP
Standardisierte PE-Instrumente	Zustimmung	77%	78%	32%	50%	7%
	Ablehnung	61%	63%	18%	34%	4%
	Differenz (Zust.)	+16 PP	+15 PP	+14 PP	+16 PP	3 PP
Primär Beschäftigte*r gibt Wissen weiter	Zustimmung	73%	73%	25%	43%	7%
	Differenz (Zust.)	77%	79%	35%	54%	7%
	Differenz	-4 PP	-6 PP	-10 PP	-11 PP	0 PP
Weiterbildung nach kurzfristigen Bedarfen	Zustimmung	70%	74%	26%	40%	8%
	Ablehnung	76%	75%	31%	51%	6%
	Differenz (Zust.)	-6 PP	-1 PP	-5 PP	-11 PP	2 PP

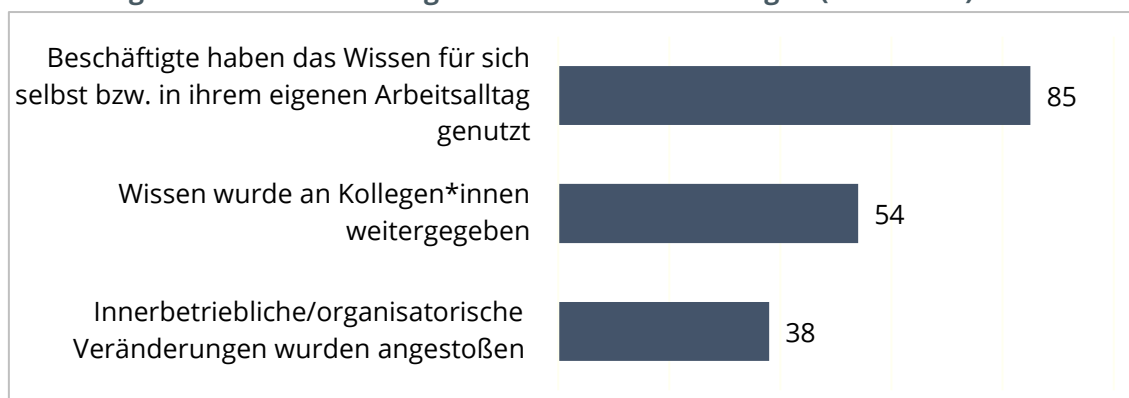
Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.499). PE=Personalentwicklung, PP=Prozentpunkte.

Ist dagegen allein der/die Beschäftigte dafür verantwortlich, das erworbene Wissen weiterzugeben oder bildet der Betrieb generell eher nach kurzfristig aufkommen den Bedarfen weiter, fallen die Wirkungen für die Beschäftigten moderater aus. An dieser Stelle wird deutlich, dass eine **professionalisierte Weiterbildungskultur** eine **wesentliche Voraussetzung** für die Schaffung positiver Wirkungen auf der individuellen Ebene ist. Nichtsdestotrotz sollte an dieser Stelle auch nicht verkannt werden, dass Beschäftigte aus Betrieben mit weniger professionalisierter Weiterbildungskultur auch bzw. trotzdem von den geförderten Weiterbildungen profitieren können.

Wissens- und Lerntransfer

Von den Weiterbildungsinhalten können nicht nur die Beschäftigten profitieren, sondern auch Arbeitskolleg*innen und der Betrieb als Organisation insgesamt. Dabei stellt sich die Frage, wie sich der Lerntransfer im Zuge geförderter Weiterbildungen gestaltet. Aus der Unternehmensbefragung geht hervor, dass die Beschäftigten das erworbene Wissen zwar in erster Linie „nur“ für sich genutzt haben (85 Prozent), allerdings findet bei mehr als der Hälfte der Betriebe auch eine **direkte Weitergabe des Wissens an Kolleg*innen** statt. Weitergebildete Beschäftigte tragen Kenntnisse und Wissen durch die tägliche Interaktion mit anderen Beschäftigten in den Betrieb. 38 Prozent der Betriebsvertreter*innen gaben zudem an, dass im Zuge der oder im Anschluss an die Weiterbildungsbeteiligung **innerbetriebliche oder organisatorische Veränderungen** angestoßen werden konnten, welche möglicherweise zumindest auf indirekten Wegen die Arbeit anderer Beschäftigter positiv beeinflussen. Die Anteilswerte können als zufriedenstellend eingeordnet werden: Mit den geförderten Weiterbildungen können bei vielen Betrieben Wirkungen generiert werden, die über einzelne Beschäftigte hinausreichen.

Abbildung 11: Lerntransfer der geförderten Weiterbildungen (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.502). Mehrfachnennung möglich.

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig zeigt sich, dass es zwischen kleineren und größeren Betrieben nur kleine Unterschiede hinsichtlich des Wissens- und Lerntransfers gibt. Lediglich die Kleinstbetriebe geben das erworbene Wissen direkt und indirekt etwas seltener weiter (jeweils -4 PP im Vergleich zum Gesamtwert). Beim Verarbeitenden Gewerbe (-8 PP) und beim Handel (-16 PP) erfolgt die Wissensvermittlung seltener direkt, beim Verarbeitenden Gewerbe etwas häufiger über innerbetriebliche Maßnahmen (+9 PP). Gegensätzlich dazu verhält sich der Wirtschaftszweig **Erziehung und Unterricht**, hier ist die **Wissensvermittlung** direkt durch die Beschäftigten (+18 PP) und auch indirekt durch innerbetriebliche und organisatorische Maßnahmen (+17 PP) **sehr ausgeprägt**. In Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens erfolgt der Wissenstransfer vor allem über direkte Kanäle und persönliche Weitergabe des Wissens im Kollegium (+6 PP). Der Dienstleistungsbereich verhält sich ähnlich zur Gesamtverteilung.

Tabelle 19: Lerntransfer nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

	Beschäftigte haben das Wissen für sich selbst bzw. in ihrem eigenen Arbeitsalltag genutzt	Wissen wurde an Kollegen*innen weitergegeben	Innerbetriebliche/organisatorische Veränderungen wurden angestoßen
Gesamt	85%	54%	38%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl an Beschäftigten)			
unter 9 Beschäftigte	85%	50%	34%
10 bis 49 Beschäftigte	83%	56%	39%
50 bis 99 Beschäftigte	85%	54%	43%
100 bis 249 Beschäftigte	90%	57%	38%
Wirtschaftszweige (reduz.)			
Verarbeitendes Gewerbe	88%	46%	37%
Handel	85%	38%	47%
Erziehung und Unterricht	81%	72%	55%
Gesund.- u. Sozialwesen	87%	60%	34%
Dienstleistungen	82%	50%	41%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.502).

Differenziert nach der **Weiterbildungskultur** zeigt sich auch beim Lerntransfer ein bereits bekanntes Muster: Bei Betrieben, die die geförderten Weiterbildungen im Rahmen einer bestehenden Personalentwicklungsstrategie angestoßen haben und standardisierte Instrumente der Personalentwicklung einsetzen, ist der direkte Lerntransfer durch persönliche Weitergabe des erworbenen Wissens im Kollegium ausgeprägter als bei Betrieben mit einer weniger systematisierten Personalpolitik. Bei den zuerst genannten Betrieben werden auch häufiger innerbetriebliche oder organisatorische Veränderungen angestoßen. Sind dagegen eher kurzfristige Bedarfe bei der Inanspruchnahme der Weiterbildung entscheidend, fällt der Lerntransfer moderater aus. Eine weitere Auffälligkeit unterstreicht die Bedeutung innerbetrieblicher Prozesse für den betrieblichen und persönlichen Mehrwert der Weiterbildungen: Wenn Beschäftigte allein für die Weitergabe des Wissens verantwortlich sind, dann wird das erworbene Wissen tendenziell seltener im Kollegium weitergegeben und in organisatorische Veränderungsmaßnahmen überführt.

Tabelle 20: Lerntransfer nach Weiterbildungskultur

		Beschäftigte haben das Wissen für sich selbst bzw. in ihrem eigenen Arbeitsalltag genutzt	Wissen wurde an Kollegen*innen weitergegeben	Innerbetriebliche/organisatorische Veränderungen wurden angestoßen
Weiterbildungskultur (Statements)				
Geschäftsführung vorab involviert	Zustimmung	85%	55%	38%
	Ablehnung	78%	46%	42%
	Differenz (Zust.)	+7 PP	+9 PP	-4 PP
Baustein in der PE-Strategie	Zustimmung	85%	59%	40%
	Ablehnung	82%	34%	32%
	Differenz (Zust.)	+3 PP	+25 PP	+8 PP
Standardisierte PE-Instrumente	Zustimmung	85%	58%	40%
	Ablehnung	84%	43%	33%
	Differenz (Zust.)	+1 PP	+15 PP	+7 PP
Primär Beschäftigte/r gibt Wissen weiter	Zustimmung	85%	52%	37%
	Ablehnung	85%	59%	41%
	Differenz (Zust.)	0 PP	-7 PP	-4 PP
Weiterbildung nach kurzfristigen Bedarfen	Zustimmung	82%	49%	39%
	Ablehnung	87%	58%	38%
	Differenz (Zust.)	-5 PP	-9 PP	+1 PP

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.502). Mehrfachnennung möglich. PP=Prozentpunkte.

Differenziert nach der Anzahl in Anspruch genommener Bildungsscheck-Beratungen (Förderintensität) zeigt sich zudem, dass Betriebe mit höherer Förderintensität einen intensiveren Lerntransfer haben.

Wirkungen auf Betriebsebene

Auf Basis der Wirkungen auf der Beschäftigtenebene (z. B. gesteigerte Individualkompetenzen, Verantwortungs-/Tätigkeitserweiterung) und des Wissens- und Lerntransfers und/oder angestoßenen organisatorischen Veränderungen, entfalten sich auch Wirkungen auf der übergeordneten Organisations- bzw. Betriebsebene. Da der Bildungsscheck keine thematischen Schwerpunkte vorgibt, ist das Spektrum an potenziellen Wirkungen groß: Mit Management-Seminaren für Führungskräfte sind andere betriebliche Zielsetzungen sowie Nutzen- und Wirkungsaspekte verbunden als etwa mit Staplerscheinen für Lageristen. Daher wurden betriebliche Wirkungen über die Erreichung an zuvor von den Betrieben angegebenen Zielsetzungen gemessen (vgl. Abbildung 6). Erst mittels Abgleiches angestrebter Ziele lässt sich deren Verwirklichung bzw. Begünstigung adäquat beurteilen.

Tabelle 21: Abgleich angestrebter und erreichter/begünstigter Zielsetzungen

	Angestrebt		...davon Erreichung / Begünstigung			
	N	Ange- strebt	Ja, ab- solut	Eher ja	Eher nein*	K.A.**
Betrieblicher Kompetenzzuwachs	871	57%	58%	37%	2%	3%
Bindung von Beschäftigten / Fachkräftemangel	753	50%	40%	45%	8%	7%
Optimierung bestehender Prozesse oder Abläufe	618	41%	30%	57%	6%	7%
Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	506	33%	42%	45%	5%	9%
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber	500	33%	35%	48%	6%	11%
Verbesserung des Arbeitsklimas	438	29%	42%	48%	3%	7%
Reduzierung der Fehlerrate / Verbes. der Qualität	376	25%	33%	54%	3%	11%
Einführung / Entwicklung neuer Prozesse	340	22%	29%	52%	7%	12%
Sicherung von Arbeitsplätzen	314	21%	46%	37%	4%	12%
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	306	20%	46%	40%	4%	10%
Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen	304	20%	30%	52%	5%	12%
Anpassung im Zuge der Digitalisierung	199	13%	39%	44%	7%	11%
Einführung / Vermarktung von Innovationen	75	5%	21%	38%	18%	23%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518). *inklusive: „Nein, gar nicht“, **(Noch) keine Aussage dazu möglich.

Tabelle 21 illustriert den Abgleich zwischen den angestrebten und den tatsächlich im Zuge der geförderten Weiterbildungen erzielten oder zumindest durch sie begünstigten betrieblich-organisatorischen Zielsetzungen. Insgesamt zeigt sich, dass die angestrebten Ziele größtenteils erreicht („ja, absolut“) oder zumindest begünstigt („eher ja“) werden konnten. Die Zielsetzung, die am häufigsten angestrebt wurde, ist der betriebliche Kompetenzzuwachs. Diesen sah die große Mehrheit der Betriebe als „absolut“ oder „eher“ verwirklicht an. Überaus positiv fällt auch die Wirksamkeit bezüglich der ebenfalls recht relevanten Zielsetzung der Bindung von Beschäftigten bzw. des Entgegenwirkens von Fachkräfteengpässen aus. Andere Zielsetzungen wie z. B. die Optimierung bestehender Prozesse oder Abläufe, die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, die Reduzierung der Fehlerrate bzw. die Verbesserung der Qualität oder Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen konnten gemäß den vorliegenden Antwortmustern zumindest „begünstigt“ werden, hier lagen die Anteilswerte für Angaben mit bedingter Zustimmung („eher ja“) allesamt deutlich höher als für Angaben mit uneingeschränkter Zustimmung („ja, absolut“). Am hürdenreichsten erwies sich aus Sicht der Betriebe die Einführung oder Vermarktung von Innovationen: 18 Prozent der Betriebe, die dieses Ziel anstrebten, verbuchten hier eher keine Erfolge, weitere 23 Prozent gaben an, dass hierzu noch keine Aussage möglich ist.

Abbildung 12: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518). Anteilswerte für „Erreicht / Begünstigt“: Zusammenfassung der Antworten „Ja, absolut“ und „Eher ja“.

Abbildung 12 visualisiert die angestrebten Zielsetzungen und deren Erreichung bzw. Begünstigung nochmals mittels relativer Anteile der Verwirklichung für alle Betriebe – unabhängig davon, ob sie das jeweilige Ziel angestrebt haben oder nicht⁶. Die **größte Diskrepanz** zwischen angestrebter und tatsächlicher Zielerreichung findet sich bei der **Bindung von Beschäftigten** und beim **Entgegenwirken des Fachkräftemangels** (-8 PP zwischen Zielwert und Erreichung). Dies kann einerseits dadurch erklärt werden, dass weitergebildete Beschäftigte ihre hinzugewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen womöglich auch auf dem externen Arbeitsmarkt einsetzen und verwerten könnten. Andererseits könnte auch die Bedeutung des Fachkräftemangels häufiger außerhalb des unmittelbaren Handlungsspielraums der Betriebe und daher durch Weiterbildungen allein schwerer beein-

⁶ Relativer Anteil von allen Betrieben: Der Betriebliche Kompetenzzuwachs wird von 57 Prozent der Betriebe angestrebt und von 95 Prozent erreicht („Ja, absolut“: 58 und „Eher ja“: 37 Prozent), dann bedeutet dies, dass 54 Prozent aller Betriebe dieses Ziel erreicht haben (57 Prozent multipliziert mit 0,95). Dadurch wird Erreichung und Bedeutung des Ziels sichtbar.

flussbar sein. Zudem zeigt sich eine größere Diskrepanz beim Erhalt bzw. der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (-6 PP).

Differenziert nach **Wirtschaftszweigen** zeigt sich, dass das Ziel der Bindung von Beschäftigten bzw. der Reduzierung von Fachkräfteengpässen in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes seltener erreicht wird (-13 PP gegenüber dem Durchschnittswert). Auch die vergleichsweise stark angestrebten Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen werden etwas seltener mittels der geförderten Weiterbildungen erreicht als bei Betrieben aller Branchen (-9 PP). Beim Handel finden sich die größten Diskrepanzen zwischen Zielsetzung und -erreichung ebenfalls bei der Bindung von Beschäftigten und des Entgegenwirkens des Fachkräftemangels (-7 PP), ebenfalls stark ausgeprägt ist hier die Lücke des betrieblichen Kompetenzzuwachses (-7 PP). Der Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht erreicht seine selbstgesetzten Ziele dagegen seltener bei der Bildung von Beschäftigten und der Entgegenwirkung des Fachkräftemangels (-9 PP). Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber (-8 PP) gelang hier ebenfalls etwas seltener als im Durchschnitt. Im Dienstleistungsbereich fällt es den Betrieben beim Erhalt bzw. der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (-7 PP) sowie bei der Bindung der Beschäftigten und der Reduzierung von Fachkräfteengpässen (-7 PP) vergleichsweise schwer, die selbstgesetzten Ziele mittels geförderter Weiterbildungen zu erreichen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung nach Wirtschaftszweigen

	Verarbeitendes Gewerbe		Handel		Erziehung und Unterricht		Gesundheits- und Sozialwesen		Dienstleistungen	
	Angestrebt	Erreicht	Angestrebt	Erreicht	Angestrebt	Erreicht	Angestrebt	Erreicht	Angestrebt	Erreicht
Betrieblicher Kompetenzzuwachs	57%	55%	60%	53%	52%	51%	61%	59%	56%	54%
Bindung von Beschäftigten / FK-Mangel	43%	30%	44%	37%	43%	34%	57%	51%	47%	40%
Optimierung Prozesse oder Abläufe	47%	41%	42%	40%	50%	48%	35%	30%	43%	36%
Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	24%	21%	34%	32%	21%	20%	36%	33%	37%	30%
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber	20%	15%	26%	22%	36%	28%	39%	34%	31%	25%
Verbesserung des Arbeitsklimas	21%	19%	20%	16%	31%	28%	34%	31%	28%	27%
Reduzierung der Fehlerrate / Verbes. D. Qualität	26%	20%	36%	31%	13%	12%	24%	20%	28%	27%
Einführung / Entwicklung neuer Prozesse	26%	24%	22%	17%	21%	18%	22%	18%	24%	19%
Sicherung von Arbeitsplätzen	19%	16%	20%	20%	13%	10%	24%	21%	18%	14%
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	16%	15%	19%	16%	16%	16%	22%	19%	23%	19%
Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen	26%	17%	21%	15%	11%	9%	15%	12%	26%	24%
Anpassung im Zuge der Digitalisierung	16%	14%	13%	13%	9%	8%	6%	5%	18%	15%
Einführung / Vermarktung von Innovationen	5%	3%	4%	4%	2%	1%	4%	2%	3%	3%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518).

Zu erwarten war, dass besonders die Weiterbildungskultur für die Wirkung auf Betriebsebene bedeutsam ist (Wotschack/Solga 2013). Diese Annahme bestätigt sich tendenziell, aber weniger deutlich als auf der Individualebene der geförderten Beschäftigten. Zunächst zeigt sich, dass die „Ambitionen“ bei Betrieben mit stärker **professionalisierter Weiterbildungskultur** ausgeprägter sind. Betriebe, deren Geschäftsführung vor der Inanspruchnahme der Weiterbildung bereits involviert ist, die Weiterbildung in der Personalstrategie implementiert haben und standardisierte Instrumente der Personalpolitik nutzen, streben jeweils **mehr Zielsetzungen** an, als Betriebe, bei denen dies nicht oder weniger stark der Fall ist. Dies gilt in umgekehrter Weise für Betriebe, die sich eher an kurzfristigen Bedarfen orientieren und die Anwendung des Wissens eher den Beschäftigten zusprechen: Hier werden i. d. R. weniger betriebliche Zielstellungen verfolgt. Bei den durch die geförderten Weiterbildungen erzielten oder begünstigten Wirkungen ergibt sich dagegen nur kleiner Unterschied in Abhängigkeit der betrieblichen Weiterbildungstypen (i. d. R. zwischen 1-3 PP). Noch am deutlichsten zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungskultur bei der Frage, ob die **Geschäftsführung vorab involviert** wird. Die Zielerreichung ist hier besonders bei der Bindung von Beschäftigten bzw. Entgegenwirken von Fachkräfteengpässen höher – möglicherweise ist dies ein Indiz für den Mechanismus der Wertschätzung der Geschäftsführung gegenüber den Beschäftigten. Methodisch sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass der Vergleich der Zielerreichung zwischen den Gruppen bei einigen Dimensionen (*) nur auf einer geringen Fallzahlbasis beruht, sodass die Unterschiede hier mit größerer Vorsicht zu interpretieren sind. Tabelle 23 gibt daher eher einen exemplarischen Einblick – weniger die Unterschiede in der Zielerreichung sind hier maßgeblich, sondern die oftmals höheren Ambitionen von Betrieben mit ausgeprägter Weiterbildungskultur.

Nicht-intendierte Effekte auf betrieblicher Ebene, die offen erfragt wurden, sind von den Betrieben insgesamt sehr selten genannt worden (5 Prozent). Die häufigste Nennung war ein aus Sicht der Betriebe negativer Aspekt: die Abwanderung von Beschäftigten im Zuge bzw. nach geförderter Weiterbildung (ein Fünftel der hier erfolgten Nennungen). Bezogen auf die Gesamtanzahl der Befragten bewegt sich dieser Anteil aber auf einem sehr niedrigen Niveau. Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass sich für die Betriebe keine gänzlich unerwarteten negativen Nebeneffekte infolge der Beteiligung an der Förderung ergeben. Positive Nebeneffekte, die über die abgefragten angestrebten und (nicht-)erreichten Zielsetzungen hinausreichen, wurden von den Betrieben nicht angeführt.

Tabelle 23: Angestrebte Zielsetzung und Erreichung nach Weiterbildungskultur

	Geschäftsführung vorab involviert			
	Zustimmung		Ablehnung	
	Angestrebt	Erreicht	Angestrebt	Erreicht*
Individueller Kompetenzzuwachs	65%	64%	58%	56%
Betrieblicher Kompetenzzuwachs	59%	56%	47%	42%
Bindung von Beschäftigten / FK-Mangel	51%	44%	46%	31%
Optimierung Prozesse oder Abläufe	40%	36%	40%	35%
Beförderung / mehr VA-übernahme v. Beschäft.	34%	31%	36%	35%
Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	35%	31%	28%	22%*
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber	34%	29%	26%	11%*
Verbesserung des Arbeitsklimas	30%	27%	25%	21%*
Reduzierung der Fehlerrate / Verbes. D. Qualität	25%	22%	20%	15%*
Einführung / Entwicklung neuer Prozesse	22%	18%	24%	17%*
Sicherung von Arbeitsplätzen	22%	18%	10%	8%*
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	21%	18%	17%	15%*
Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen	20%	17%	18%	14%*
Anpassung im Zuge der Digitalisierung	13%	11%	13%	10%*
Einführung / Vermarktung von Innovationen	5%	3%	4%	2%*

Quelle: Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518) *Hinweis: niedrige Fallzahlbasis = eingeschränkte Aussagekraft.

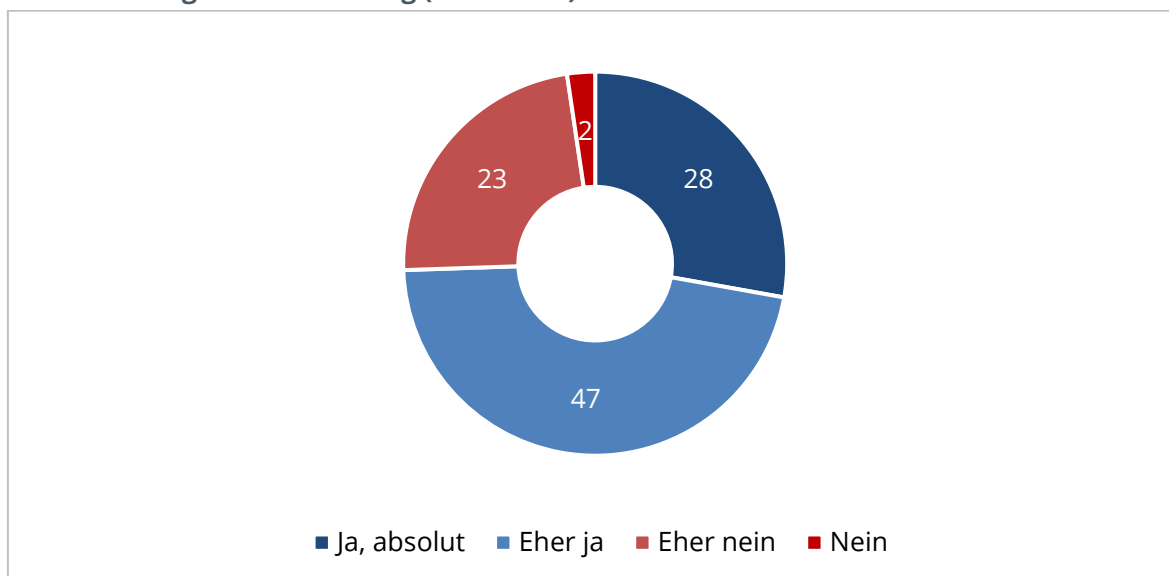
Mitnahme- und Mobilisierungseffekte

Ebenfalls auf der Wirkungsebene sind Mitnahme- und Mobilisierungseffekte anzudeuten. In den qualitativen Betriebsinterviews hat sich gezeigt, dass oft nicht allein die Bildungsscheckförderung die Weiterbildungsinanspruchnahme initiiert, sondern dass die ausgewählten Weiterbildungen von den Betrieben durchaus auch ohne Förderung in Anspruch genommen worden wären. Ein sog. Mitnahmeeffekt beschreibt eine Situation, bei der eine geförderte Aktivität ganz oder zumindest teilweise auch ohne Förderung bzw. ohne zusätzliche finanzielle Anreize umgesetzt worden wäre. Auf den NRW-Bildungsscheck übertragen bedeutet dies, dass Betriebe eine Weiterbildung auch dann in Anspruch genommen hätten, wenn sie nicht durch die Förderung finanziell unterstützt worden wären. Die Vergünstigung wird lediglich „mitgenommen“, ohne dass sie eine Verhaltensänderung bewirken konnte. Der sog. Initialeffekt beschreibt das Gegenteil des Mitnahmeeffekts und impliziert, dass die Förderung ausschlaggebend für eine umgesetzte Aktivität gewesen ist (Bormann 2011: 3-5). Hohe Mitnahmeeffekte werden mit einem Effizienzverlust bei der Verteilung von Fördermitteln in Verbindung gesetzt. Wenngleich Mitnahmeeffekte in der Förderpraxis kaum vermeidbar sind, ist es politisch wünschenswert, sie möglichst gering zu halten.

Die im Zuge von Befragungen ermittelten Mitnahmeeffekte (z. B.: „Hätten Sie die Weiterbildung auch in Anspruch genommen, wenn es keine Förderung gegeben hätte?“) liegen bei Gutscheinmodellen zwischen etwa 40 und 60 Prozent (Käpplinger 2013: 7; Dohmen 2013: 80; Jablonka 2009: 47) und werden steuerungspolitisch kritisch bewertet, da keine zusätzliche Nachfrage generiert wird (Weiß 2016: 11).

Die Befragungsergebnisse der G.I.B. für den betrieblichen Zugang ergaben, dass die Brutto-Mitnahme bei knapp **75 Prozent** lag, d. h. drei von vier Beschäftigten hätten die Weiterbildung tendenziell auch ohne eine Kostensubvention durch den Bildungsscheck von ihrem Arbeitgeber finanziert bekommen⁷. Die Unternehmensbefragung fördert (fast) exakt den gleichen Wert zutage. 28 Prozent der Betriebsvertreter*innen gaben an, dass sie die Weiterbildung auch ganz ohne Förderung in Anspruch genommen hätten, 47 Prozent stimmen dem eher zu. Folglich ergibt sich eine **Mitnahmetendenz in Höhe von 75 Prozent**. Lediglich ein Viertel der Betriebe wurde durch die Förderung zur Weiterbildung initiiert, ohne diese hätten die Betriebe sich also (eher) nicht an den Weiterbildungen beteiligt (vgl. Abbildung 13). Damit zeigt sich, dass die Bildungsscheckförderung **relativ stark von Mitnahmetendenzen geprägt** ist.

Abbildung 13: Mitnahmetendenz – Hypothetische Inanspruchnahme der geförderten Weiterbildung ohne Förderung (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.402). Antwortkategorie „Weiß nicht, keine Angabe“ wurde nicht mitprozentuiert.

⁷ Die G.I.B. hat in ihrer Beschäftigtenbefragung sowohl Geförderte des individuellen als auch des betrieblichen Zugangs befragt.

Differenziert nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl an in Anspruch genommenen Bildungsscheck-Beratungen zeigt sich folgendes Bild: Starke und leichte **Mitnahmetendenzen finden sich häufiger bei größeren Betrieben** zwischen 50 und 249 Beschäftigten. Wie die Evaluation der G.I.B., aber auch die einschlägige Fachliteratur herausgestellt hat, ist hierfür vor allem die Ressourcenausstattung der Betriebe ein ursächlicher Faktor („finanzieller Spielraum“). Ist die finanzielle Ressourcenausstattung gut, werden Weiterbildungen auch unabhängig der Förderung in Anspruch genommen. Sind die Mittel dagegen begrenzt, ist die Förderung eher ein relevantes Entscheidungskriterium. Letzteres trifft häufiger auf kleinere bzw. (Kleinst-)Betriebe zu. Beim Wirtschaftszweig finden sich am häufigsten Mitnahmetendenzen beim Verarbeitenden Gewerbe, gefolgt vom Handel. Bei Betrieben und Einrichtungen des Bereichs **Erziehung und Unterricht** lässt sich dagegen die **stärkste Mobilisierung** verzeichnen: 33 Prozent hätten hier die Weiterbildung ohne Förderung nicht in Anspruch genommen. Die Stärke der Mitnahmetendenzen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Dienstleistungsbereich entsprechen größtenteils der Gesamtverteilung.

Tabelle 24: Mitnahmetendenz nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen

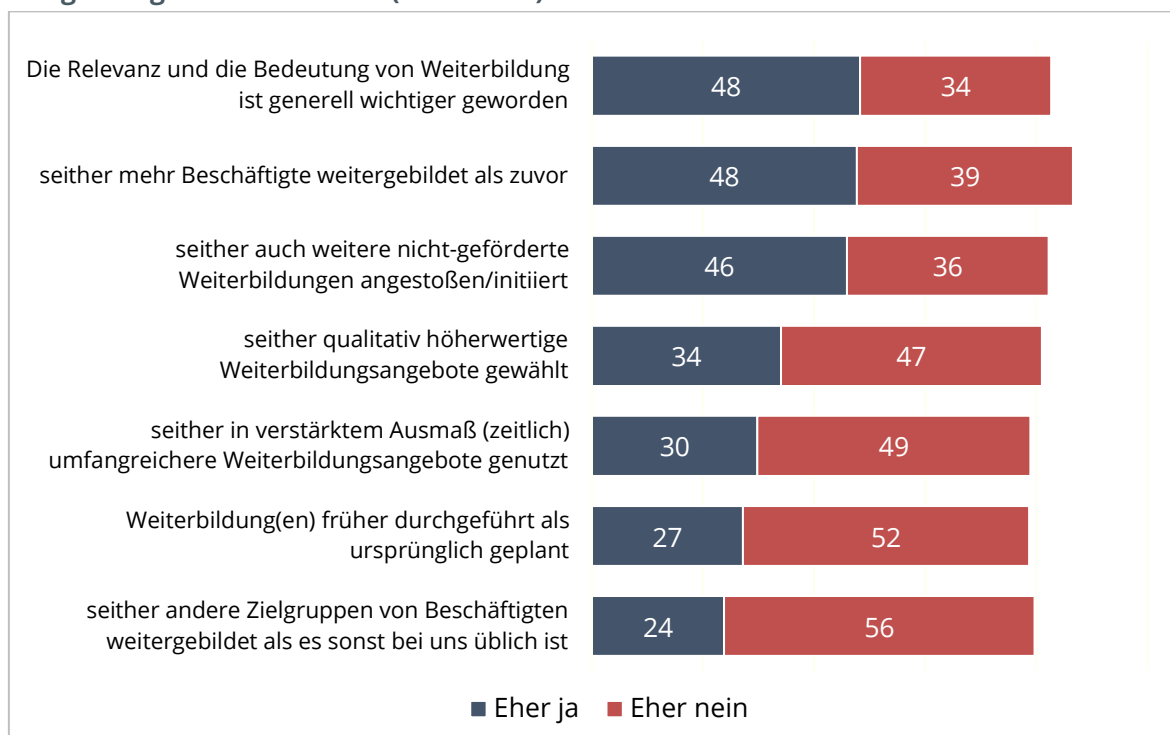
	Starke Mitnahmetendenz	Leichte Mitnahmetendenz	Keine Mitnahme / Mobilisierung
	„Ja, absolut“	„Eher ja“	„Eher nein“ & Nein
Gesamt	28%	47%	26%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl an Beschäftigten)			
unter 9 Beschäftigte	29%	43%	28%
10 bis 49 Beschäftigte	26%	47%	28%
50 bis 99 Beschäftigte	30%	50%	20%
100 bis 249 Beschäftigte	32%	53%	16%
Wirtschaftszweig (reduz.)			
Verarbeitendes Gewerbe	32%	46%	22%
Handel	22%	53%	25%
Erziehung und Unterricht	21%	46%	33%
Gesund.- u. Sozialwesen	27%	48%	24%
Dienstleistungen	29%	44%	27%
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen			
eine Beratung	32%	45%	23%
2 bis 3 Beratungen	25%	45%	30%
4 bis 5 Beratungen	26%	51%	22%
5 und mehr Beratungen	27%	49%	25%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.402).

Die Anzahl der seitens der Betriebe beanspruchten Beratungen (und eingelösten Bildungsschecks) verhält sich recht unabhängig zu Mitnahmetendenzen, lediglich „Newcomer“ (Betriebe mit nur einer Bildungsscheckberatung) haben häufiger starke Mitnahmetendenzen (+4 PP zum Gesamtwert).

Die alleinige Betrachtung von Mitnahmetendenzen greift in der Regel jedoch zu kurz, da verschiedene **mobilisierende Wirkungseffekte** des Gutscheinmodells (Käpplinger 2013: 7-8; Haberzeth/Kulmus 2017: 335-336) so außer Acht gelassen würden. Bereits in der qualitativen Exploration äußerten Betriebe ungestützt (d. h. ohne explizites Befragen), dass – wenngleich der Bildungsscheck aus Sicht der interviewten Betriebe für sich alleine genommen keine notwendige Bedingung für die Weiterbildungspartizipation gewesen ist – die Förderung die Hemmschwelle zur Inanspruchnahme gesenkt habe oder es auch zu weiteren „positiven“ Effekten gekommen sei. So fiel es den Betrieben durch die Fördermöglichkeit etwa leichter, mehr Beschäftigte weiterzubilden (Verbreiterungseffekt) oder umfangreichere Weiterbildungsangebote auszuwählen (Angebotswahleffekt). Auch in der Unternehmensbefragung zeigen sich diese Tendenzen sehr deutlich (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Mobilisierungseffekte – Aktivitäten, die durch die geförderten Weiterbildungen angestoßen wurden (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.484). An 100% fehlender Werte „Weiß ich nicht/Kann ich nicht beurteilen“. Fragetext: „Welche Wirkungen hat die Förderung auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten ausgeübt, seitdem Sie diese zum ersten Mal in Anspruch genommen haben? Bitte geben Sie jeweils an, was auf Ihren Betrieb zutrifft.“

Fast die Hälfte der Betriebe hat angegeben, dass durch die Förderung die Relevanz und Bedeutung von Weiterbildungen im Betrieb wichtiger geworden sind (48 Prozent). Bei ebenfalls fast der Hälfte wurden seit der Förderung auch mehr Beschäftigte weitergebildet (Verbreiterungseffekt). Bei 46 Prozent wurden auch nicht geförderte Weiterbildungen angestoßen (Verstetigungseffekt). 34 Prozent der KMU berichteten ferner von einer Absolvierung qualitativ höherwertiger Weiterbildungsangebote (Angebotswahleffekt). Etwa ein Drittel der Betriebe hat seither überdies zeitlich umfangreichere Weiterbildungsangebote (30 Prozent) genutzt, ein Viertel der KMU hat Weiterbildungen früher als ursprünglich geplant durchgeführt (Vorzieheffekt). Andere Zielgruppen von Beschäftigten werden bei 24 Prozent der Betriebe seit der Förderung (stärker als zuvor) bedacht. Insgesamt ist die Mobilisierung auf den unterschiedlichen Ebenen beträchtlich. **Die Bildungsscheckförderung beeinflusst letztlich besonders die innerbetriebliche Bedeutung von Weiterbildungen, gefolgt von Verbreiterungs- und Verstetigungstendenzen** in den Betrieben.

Tabelle 25: Mobilisierungseffekte nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen

	Bedeutung von Weiterbildung wichtiger	mehr Beschäftigte weitergebildet	weitere nicht-geförderte Weiterbildungen angestoßen	qualitativ höherwertige Weiterbildungsangebote gewählt	zeitlich umfangreichere WB genutzt	Weiterbildung(en) früher durchgeführt	andere Zielgruppen von Beschäftigten weitergebildet
Gesamt	48%	48%	46%	34%	30%	27%	24%
Betriebsgröße (gemäß Anzahl an Beschäftigten)							
unter 9 Beschäftigte	49%	42%	43%	36%	32%	28%	18%
10 bis 49 Beschäftigte	50%	50%	46%	35%	29%	28%	25%
50 bis 99 Beschäftigte	47%	53%	51%	31%	29%	25%	29%
100 bis 249 Beschäftigte	39%	48%	48%	29%	27%	25%	30%
Wirtschaftszweig (reduz.)							
Verarbeitendes Gewerbe	51%	39%	40%	13%	17%	22%	31%
Handel	58%	50%	39%	30%	21%	21%	23%
Erziehung und Unterricht	47%	52%	56%	43%	35%	30%	18%
Gesund.- u. Sozialwesen	48%	57%	48%	43%	38%	34%	27%
Dienstleistungen	50%	43%	48%	32%	27%	27%	21%
Anzahl der Bildungsscheck-Beratungen							
eine Beratung	46%	34%	41%	24%	23%	22%	16%
2 bis 3 Beratungen	52%	47%	47%	35%	30%	29%	26%
4 bis 5 Beratungen	44%	56%	50%	39%	30%	28%	24%
6 und mehr Beratungen	48%	61%	49%	43%	37%	31%	31%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.484).

Weiterhin zeigt sich, dass die genannten Mobilisierungstendenzen **bei mittleren Betrieben etwas geringer sind**, lediglich bei der Adressierung „atypischer Weiterbildungszielgruppen“ (wie z. B. ältere oder geringer qualifizierte Beschäftigte) liegen sie über dem durchschnittlichen Wert (+6 PP). Bei Kleinstbetrieben dagegen werden kaum andere/neue Zielgruppen adressiert (-6 PP), womöglich werden die eher begrenzten Weiterbildungsressourcen generell „fokussierter“ eingesetzt. Auch die Verbreiterung, also die Weiterbildung von mehr Beschäftigten, ist bei Kleinstbetrieben unterdurchschnittlich stark beobachtbar (-6 PP). Hinsichtlich der Wirtschaftszweige zeigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe und der Handel seltener die Qualität und den zeitlichen Umfang von Weiterbildungen erweitern. Im **Gesundheits- und Sozialwesen können die höchsten Mobilisierungseffekte konstatiert werden**, insbesondere die **Verbreiterung (+ 9 PP) und Angebotswahl (+ 9 PP)** stechen hier hervor. Der Dienstleistungsbereich liegt ungefähr auf dem Niveau der Gesamtverteilung.

Tabelle 26: Mobilisierungseffekte nach Weiterbildungskultur

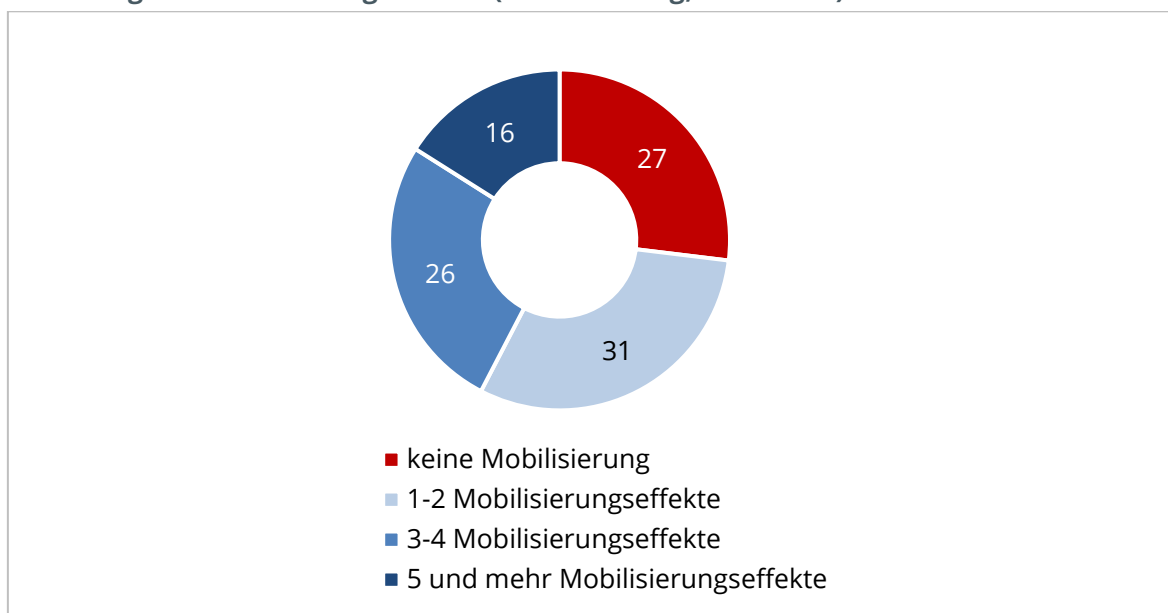
		Bedeutung v. Weiterbildung wichtiger	mehr Beschäftigte weitergebildet	weitere nicht-geförderte Weiterbildungen angestoßen	qualitativ höherwertige Weiterbildungsangebote gewählt	zeitlich umfangreichere WB genutzt	Weiterbildung(en) früher durchgeführt	andere Zielgruppen von Beschäftigten weitergebildet
Geschäftsführung vorab involviert	Zustimmung	49%	49%	48%	35%	31%	28%	24%
	Ablehnung	49%	44%	35%	32%	24%	23%	23%
	Differenz	+/-0PP	+5PP	+13PP	+3PP	+7PP	+5PP	+1PP
Baustein in der PE-Strategie	Zustimmung	49%	51%	49%	37%	33%	29%	26%
	Ablehnung	48%	36%	31%	20%	15%	18%	13%
	Differenz	+1 PP	+15PP	+18PP	+17PP	+18PP	+11PP	+13PP
Standardisierte PE-Instrumente	Zustimmung	49%	50%	49%	35%	33%	30%	26%
	Ablehnung	49%	40%	38%	31%	21%	19%	17%
	Differenz	0%	+10PP	+11PP	+4PP	+12PP	+11PP	+9PP
Primär Beschäftigte*r gibt Wissen weiter	Zustimmung	47%	47%	45%	33%	28%	25%	21%
	Ablehnung	53%	53%	49%	38%	36%	32%	29%
	Differenz	-6PP	-6PP	-4PP	-5PP	-8PP	-7PP	-8PP
Weiterbildung nach kurzfristigen Bedarfen	Zustimmung	53%	48%	44%	31%	27%	26%	25%
	Ablehnung	45%	49%	48%	36%	33%	28%	23%
	Differenz	+8PP	-1PP	-4PP	-5PP	-6PP	-2PP	+2PP

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.484). PP=Prozentpunkte.

„Newcomer“ mit erstmaliger bzw. einer einzigen Bildungsscheck-Beratung werden im Vergleich zu mehrfach geförderten Betrieben weniger mobilisiert. Wahrscheinlich hat die Förderung bzw. die **verstärkte Weiterbildungsteilnahme generell eine additi-**

ve Wirkung: Je mehr Weiterbildungen mit den Bildungsschecks in Anspruch genommen werden, desto stärker fällt die Mobilisierung aus. Betrachtet man die Mobilisierungseffekte differenziert nach der Weiterbildungskultur, fallen erneut bereits bekannte Muster auf: Bei Betrieben mit **professionalisierter Weiterbildungskultur** (Geschäftsführung vorab involviert, Weiterbildung in der Personalentwicklungsstrategie eingebettet, Verwendung standardisierter Instrumente zur Personalentwicklung) fallen die **Mobilisierungseffekte bei allen Dimensionen im Falle ihrer positiven Ausprägung stärker** aus. Besonders wenn Weiterbildungen in einer Personalentwicklungsstrategie eingebettet sind, zeigt sich deutlich häufiger eine Mobilisierungswirkung der Förderung.

Abbildung 15: Mobilisierungseffekte (Nettozählung, in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671).

Insgesamt ist die Förderung zwar von deutlichen Mitnahmetendenzen geprägt, gleichzeitig werden die involvierten Betriebe aber auch **auf vielfältige Weise zusätzlich mobilisiert**. Insgesamt wurden bei 73 Prozent der Betriebe mindestens eine „Mobilisierungswirkung“ gemessen (vgl. Abbildung 15). Demzufolge steht rein quantitativ der Mitnahme- eine ebenso große Mobilisierungstendenz gegenüber. Eine professionalisierte Weiterbildungskultur wirkt hierbei besonders unterstützend.

6.3 Befunde zur zukünftigen Ausrichtung des Bildungsschecks

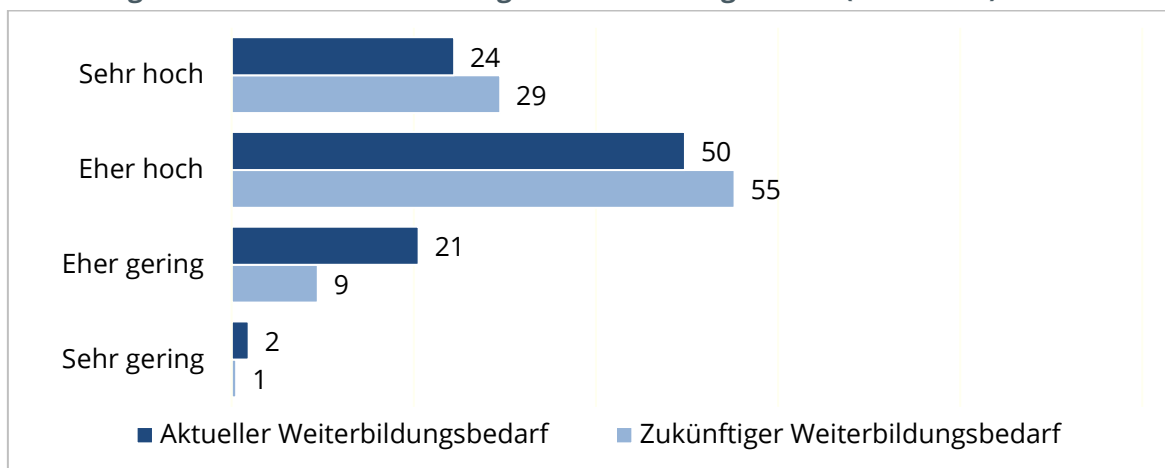
Zuletzt wurde in der Unternehmensbefragung die zukünftige Ausrichtung des Bildungsschecks thematisiert. Dazu wird im Folgenden zunächst der Weiterbildungsbedarf (Intensität/Formate) der Betriebe unabhängig von der Förderung betrachtet, danach werden die wichtigsten Beratungsbedarfe der geförderten Betriebe auf dem

Feld der Weiterbildungen und zuletzt die Bewertung des „digitalen Bildungsschecks“ diskutiert, dessen Einführung vom MAGS geplant wird.

Weiterbildungsbedarfe

Bei den Betrieben besteht insgesamt ein **hoher Weiterbildungsbedarf** – und dieser wird zukünftig nach Einschätzung der Betriebsvertreter*innen weiter zunehmen. 24 Prozent der geförderten Betriebe bewerteten ihren eigenen Weiterbildungsbedarf als „sehr hoch“, 50 Prozent als „hoch“. Lediglich ein Viertel der Betriebe beurteilte den aktuellen Weiterbildungsbedarf als (eher) gering. Der **zukünftige Weiterbildungsbedarf** in den nächsten zwei Jahren wird **noch höher** eingestuft: 29 Prozent schätzten diesen als „sehr hoch“ ein, 55 Prozent als „hoch“. Nur jeder zehnte Betrieb antizipiert zukünftig lediglich (sehr) geringen Weiterbildungsbedarf. Etwas relativiert werden muss diese Beurteilung, wenn man bedenkt, dass es sich bei den befragten Betrieben um eine relativ weiterbildungsaffine Gruppe handelt, die nicht unbedingt den Durchschnitt der Betriebslandschaft in NRW widerspiegeln muss.

Abbildung 16: Aktueller und zukünftiger Weiterbildungsbedarf (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.597). An 100% fehlender Werte „Weiß ich nicht/Keine Angabe“.

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig zeigt sich, dass Kleinbetriebe den zukünftigen Weiterbildungsbedarf deutlich höher einschätzen als größere Betriebe, die Einschätzung des aktuellen Bedarfs entspricht jedoch eher dem Durchschnitt. Das gleiche Muster findet sich beim Verarbeitenden Gewerbe: Die aktuelle Einschätzung des Bedarfs ist hier zwar leicht unterdurchschnittlich, dagegen ist der zukünftige Weiterbildungsbedarf jedoch überdurchschnittlich hoch. Gruppenunterschiede fallen jedoch ansonsten kaum ins Gewicht. Insgesamt ist festzuhalten, die geförderten KMU einen hohen und zukünftig noch weiter steigenden Weiterbildungsbedarf verspüren. Dieser Befund gilt für alle Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen. Die Gründe für den aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsbedarf entspringen fortlaufenden Anpassungsprozessen innerhalb der jeweiligen Branche der befragten

KMU (77 Prozent), gefolgt von der betrieblichen Personalentwicklungsstrategie (54 Prozent) sowie der Weiterqualifizierung von Spezialist*innen und hochqualifizierten Beschäftigten (53 Prozent). Auch der Fachkräftemangel (50 Prozent) und die Digitalisierung (48 Prozent) werden von (rund) der Hälfte der Betriebe als Gründe für den Weiterbildungsbedarf angeführt.

Aufschlussreich ist auch hier wieder eine Betrachtung in Abhängigkeit der Betriebsgröße und des Wirtschaftszweigs. Die Ursachen für den Bedarf liegen bei Kleinstbetrieben z. B. vergleichsweise seltener in einer Personalentwicklungsstrategie, dem Fachkräftemangel und der Digitalisierung begründet. Von mittleren Betrieben werden alle Ursachen häufiger ins Feld geführt als bei Betrieben anderer Größe, insbesondere die Digitalisierung und die Qualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten treten hier hervor.

Tabelle 27: Gründe für den Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgröße

	Gesamt	Betriebsgröße*			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Fortlaufender Anpassungsbedarf	77%	76%	78%	75%	80%
Betriebliche PE-Strategie	54%	48%	55%	59%	58%
Weiterqualifizierung von Spezialisten	53%	50%	54%	58%	54%
Fachkräftemangel	50%	40%	53%	56%	60%
Digitalisierung	48%	40%	49%	49%	61%
rechtlichen Vorgaben/Anforderungen	42%	37%	44%	44%	47%
Qualifizierung von An-/Ungelernten	38%	31%	37%	43%	52%
Ökologische Nachhaltigkeitszielen	12%	9%	13%	13%	13%
Sonstiges	4%	4%	5%	4%	2%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.377). *gemäß Anzahl der Beschäftigten. PE=Personalentwicklung.

Der Weiterbildungsbedarf liegt beim Verarbeitende Gewerbe und beim Handel neben den fortlaufenden Anpassungsprozessen vor allem in der Digitalisierung begründet. Betriebe und Einrichtungen des Bereichs Erziehung und Unterricht vermeldeten vergleichsweise den höchsten fortlaufenden Anpassungsbedarf. Im Gesundheits- und Sozialwesen wird der Fachkräftebedarf überdurchschnittlich stark angeführt, aber auch rechtliche Vorgaben und Anforderungen und die Qualifizierung von An- und Ungelernten haben hier eine vergleichsweise hohe Relevanz. Der Dienstleistungsbe- reich entspricht weitgehend der Gesamtverteilung, lediglich die Digitalisierung sticht ein Stück weit heraus. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die **fortwährende Quali- fizierung**, zu der die Bildungsscheckförderung maßgeblich beitragen soll, die aus

Sicht der Betriebe zentrale Weiterbildungsmotivation darstellt. Zudem ist das **Verarbeitende Gewerbe**, der **Handel** und der **Dienstleistungsbereich** eher „**innovationsgetrieben**“, hier spielt die Digitalisierung eine vergleichsweise bedeutende Rolle. Die Bereiche **Erziehung und Unterricht** und **Gesundheits- und Sozialwesen** sind eher von „**institutionalisierten Anforderungen und Ansprüchen**“ getrieben. Beim Verarbeitenden Gewerbe und beim Gesundheits- und Sozialwesen spielt zudem „Aufstieg durch Qualifizierung“ eine wichtigere Rolle: Weiterbildungsbedarfe entstehen hier häufiger aus Motiven der Weiterbildung von gering(er) Qualifizierten.

Tabelle 28: Gründe für den Weiterbildungsbedarf nach Wirtschaftszweigen

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund- u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Fortlaufenden Anpassungsbedarf	75%	75%	84%	79%	75%
Betriebliche PE-Strategie	56%	49%	54%	58%	52%
Weiterqualifizierung von Spezialisten	56%	54%	45%	54%	50%
Fachkräftemangel	49%	45%	35%	59%	42%
Digitalisierung	66%	61%	45%	33%	55%
rechtlichen Vorgaben/Anforderungen	39%	30%	43%	46%	38%
Qualifizierung von An-/Ungelernten	51%	39%	26%	42%	31%
Ökologische Nachhaltigkeitszielen	13%	17%	20%	4%	17%
Sonstiges	5%	4%	7%	3%	3%

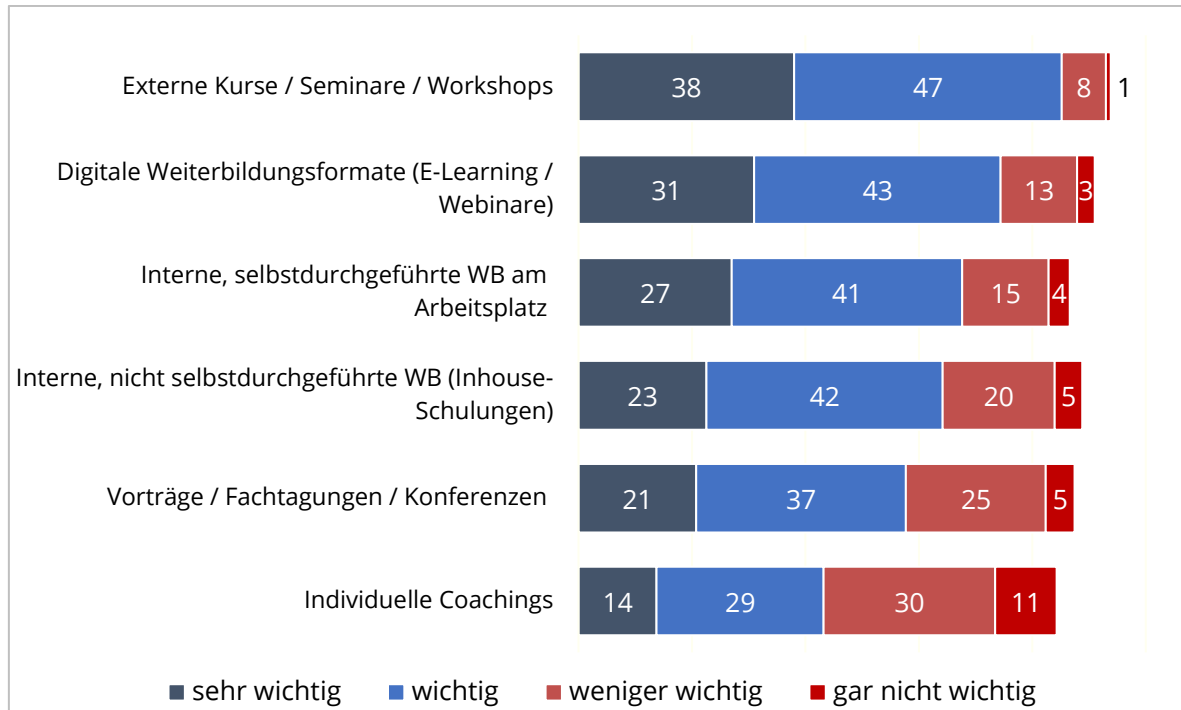
Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.377). PE=Personalentwicklung.

Hierbei dürften die in diesem Sektor bereits weitläufig spürbaren Fachkräfteengpässe eine wesentliche Rolle spielen. Passend hierzu wurde der Fachkräftemangel von Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens vergleichsweise am häufigsten als Ursache für Weiterbildungsbedarf angeführt.

Die in Zukunft seitens der befragten KMU als besonders relevant erachteten Weiterbildungsformate entsprechen in ihrer Bedeutung ungefähr den bereits zum Einsatz kommenden bzw. in Anspruch genommenen Weiterbildungsformaten (vgl. Abbildung 3, S. 38). Besonders wichtig sind den Betrieben externe Kurse, Seminare und Workshops. Digitale Weiterbildungsformate, die im Zuge der Pandemie an Bedeutung gewonnen haben, rangieren auf dem zweiten Platz. Hierbei dürfte der Zeitpunkt der Befragung (März bis Mai 2021) keine unwesentliche Rolle spielen, es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Digitalisierung bei der Weiterbildungsdurchführung zukünftig stärker Einzug halten wird. Interne, selbstdurchgeführte Weiterbildungen am Arbeitsplatz sowie Inhouse-Schulungen belegen Rang drei und vier, Vorträge,

Fachtagungen und Konferenzen folgen auf Rang fünf. Individuellen Coachings wird die geringste Relevanz von den Betrieben zugesprochen.

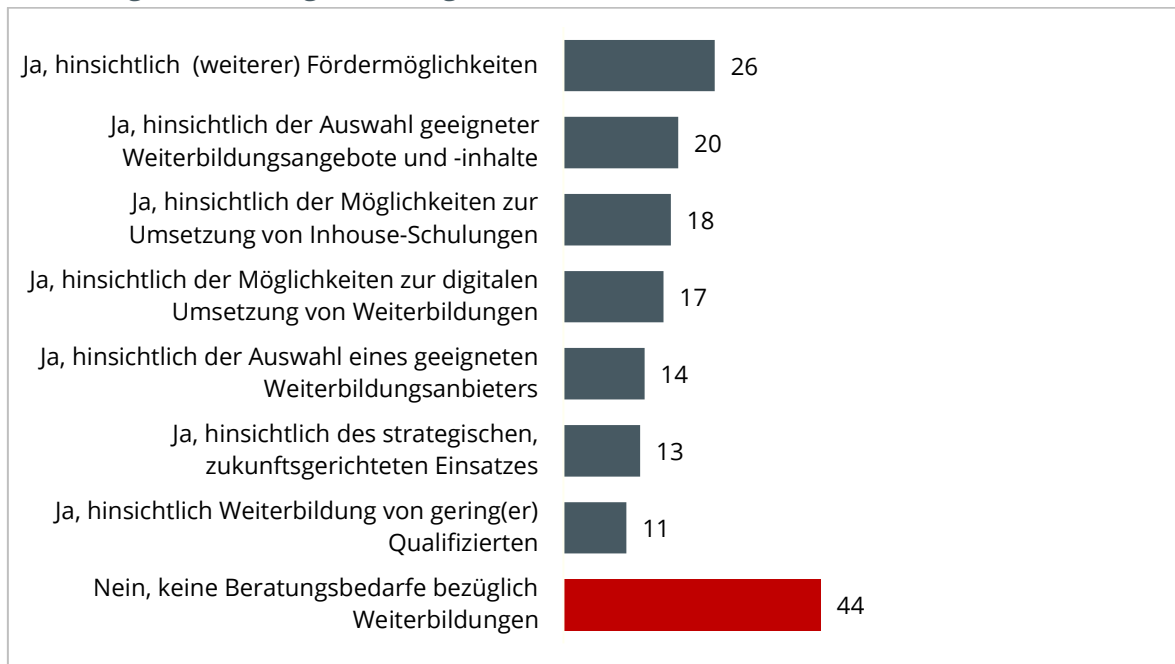
Abbildung 17: Bedeutung von Weiterbildungsformaten in der Zukunft (in Prozent)



Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.529). WB=Weiterbildung.

Beratungsbedarfe

Eine weitere Frage, die sich im Zuge der Exploration zugespitzt hat, ist die nach den Beratungsbedarfen der Betriebe auf dem Feld der Weiterbildungen. Unabhängig der aktuellen Rahmenbedingungen des Bildungsschecks wurden die Betriebe im Zuge der qualitativen Interviews hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Beratungsbedarfe bezüglich Weiterbildungen befragt. Hier äußerten die Betriebsvertreter*innen keine konkreten inhaltlichen Bedarfe, **teilweise sogar Unverständnis** hinsichtlich welcher Zielsetzungen Beratung überhaupt sinnvoll stattfinden könnte: Man wisse schließlich sehr genau, worin die Beschäftigten weitergebildet werden müssten, und auch das Weiterbildungsangebot werde seitens der Anbieter ausreichend beworben. Beratungsbedarfe zeigten sich, bei Nennung verschiedener Möglichkeiten, nur hinsichtlich der Beratung zu weiteren Fördermöglichkeiten oder bei geänderten Förderbedingungen des Bildungsschecks. So wurde teilweise das Angebot an Förderungen insgesamt als undurchsichtig wahrgenommen. Insgesamt bestätigt die Unternehmensbefragung diesen Eindruck.

Abbildung 18: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe (in Prozent)

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.593). Mehrfachnennung möglich (Nein = exklusiv).

44 Prozent der Betriebe geben an, **keine Beratungsbedarfe** zu haben – trotz Nennung der möglichen Beratungsdimensionen. Wenn Beratungsbedarfe bestehen, dann hinsichtlich weiterer Fördermöglichkeiten (26 Prozent), der Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote und -inhalte (20 Prozent) sowie zur Umsetzung nicht selbst-durchgeführter innerbetrieblicher Weiterbildungsformate etwa in Form von Inhouse-Schulungen (18 Prozent). Eine Beratung zu Möglichkeiten einer digitalen Umsetzung von Weiterbildungen ist lediglich für 17 Prozent der Betriebe interessant. 24 Prozent der Betriebe haben ein bis zwei, 14 Prozent drei bis vier und 5 Prozent sogar fünf und mehr Beratungsbedarfe (Nettozählung). Weiterbildungsberatung scheint zwar nicht „in der Fläche“ notwendig zu sein, allerdings gibt es dennoch eine relevante Anzahl an Betrieben, die z. B. „gezielte Beratungsangebote“ nachfragen würde.

Eine Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass besonders mittlere Betrieb etwas geringere Beratungsbedarfe haben, ansonsten ergeben sich bezüglich der Größe keine grundlegenden Auffälligkeiten. Hervorzuheben ist noch, dass der Beratungsbedarf hinsichtlich des Einsatzes von **Inhouse-Schulungen bei kleineren Betrieben höher** ist. Bei den Wirtschaftszweigen sticht besonders der **Handel** hervor, hier bestehen generell **höhere Beratungsbedarfe** (vgl. Anhang Tabelle 37). Betriebe und Einrichtungen der beiden Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen haben eher geringe Bedarfe hinsichtlich der Auswahl geeigneter Angebote, womöglich ist die Angebots- und Informationssituation hier (etwas) besser als in anderen Wirtschaftszweigen.

Tabelle 29: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe nach Betriebsgröße

	Gesamt	Betriebsgröße*			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Weitere Fördermöglichkeiten	26%	27%	27%	23%	23%
Auswahl geeigneter Angebote	20%	21%	20%	20%	16%
Inhouse-Schulungen	18%	20%	19%	15%	16%
Digitale Weiterbildungen	17%	16%	18%	17%	19%
Auswahl eines WB-Anbieters	14%	15%	14%	12%	14%
Strategischer Einsatz	13%	12%	14%	12%	14%
Weiterbildung gering Qualifizierter	11%	9%	10%	13%	16%
Kein Bedarf	44%	43%	44%	43%	51%

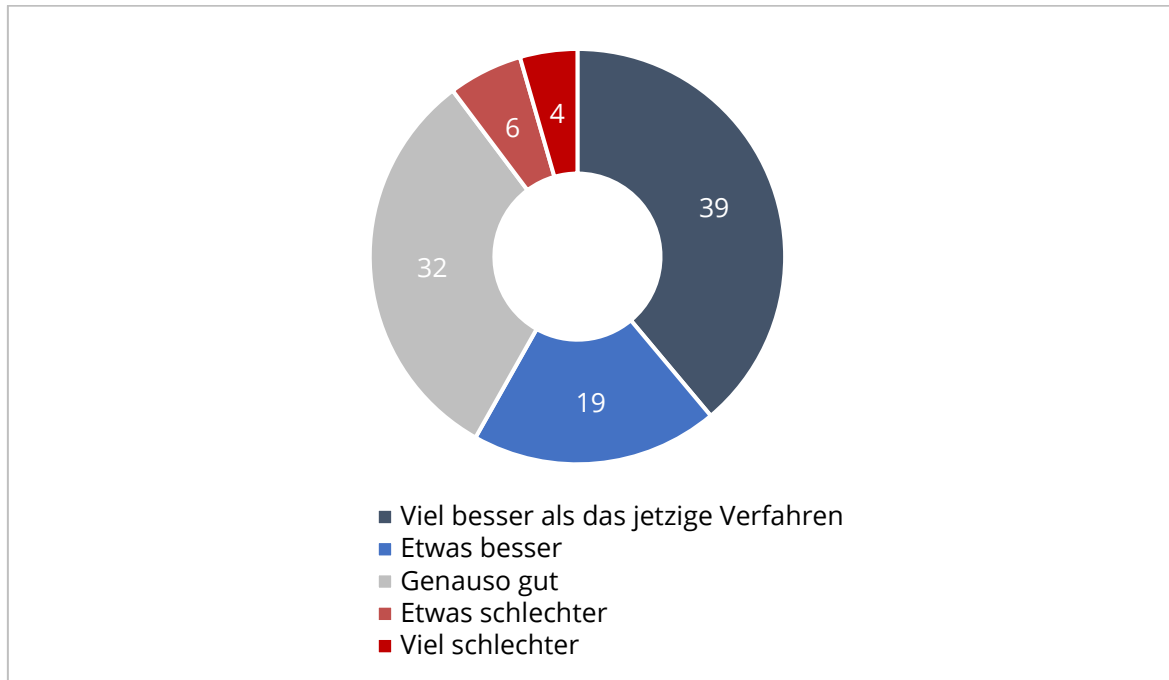
Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.593). Mehrfachnennung möglich (Nein = exklusiv).

Zu Letzt ist an dieser Stelle noch darauf hinzuweisen, dass sich das hier skizzierte Stimmungsbild ausschließlich auf die befragten und am NRW-Bildungsscheck mitwirkenden Betriebe bezieht. Dementsprechend spiegeln die Daten keineswegs die Bedarfslage aller KMU in NRW wider. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten Weiterbildungsaffinität könnte sich bei einer umfassenderen Analyse der Bedarfslage bei KMU durchaus ein differenzierteres Bild ergeben. Hierzu können allerdings mit den vorhandenen Evaluationsdaten keine stichhaltigen Aussagen getroffen werden.

Digitalisierung des Bildungsscheck-Verfahrens

Abschließend interessierte in der Unternehmensbefragung, ob ein Bildungsscheck-Verfahren aus Sicht der Betriebsvertreter*innen ohne obligatorischen Vor-Ort-Termin und mit einem vollständig digitalen Beantragungsprozess besser oder schlechter bewertet wird als das aktuelle Verfahren. Spezifische Voraussetzungen wurden den Befragten dabei vor der Abfrage genannt (Video-Chat und qualifizierte digitale Unterschrift des Servicekonto.NRW).

Ein solches **Verfahren wird von einer Mehrheit begrüßt, Ablehnung gibt es dagegen kaum**: 39 Prozent bewerten das geplante Vorgehen als „viel besser“ als das jetzige Verfahren, 19 Prozent als „besser“. Ein Drittel bewertet das digitale als „genauso gut“ wie das analoge Verfahren (32 Prozent). Lediglich 10 Prozent bewerten ein solches Verfahren als „etwas“ bzw. „viel schlechter“ als das jetzige Verfahren. Die meisten „Fans“ des digitalen Bildungsschecks (Bewertung: „viel besser“) finden sich bei größeren Betrieben und KMU des Verarbeitenden Gewerbes sowie Dienstleistungssektors. Allerdings ist die Zustimmung in allen betrachteten Subgruppen sehr hoch, systematische Differenzen in Abhängigkeit der Betriebsgröße oder Branchenzugehörigkeit lassen sich also nicht beobachten.

Abbildung 19: Bewertung eines digitalen Bildungsschecks (in Prozent)

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.365).

Die explizite Ablehnung liegt nie über 11 Prozent, lediglich der Top-Code („sehr viel besser“) variiert leicht. Die offen erfassten Begründungen, warum das digitale Verfahren als besser oder schlechter eingeordnet wird, sprechen ebenfalls eine klare Sprache: Wenn das neue Verfahren von den KMU für besser befunden wird, dann wird **überwiegend die Zeitersparnis** angeführt. Das Verfahren sei digital leichter mit dem Arbeitsalltag zu vereinbaren. Wenn das Verfahren von den Betrieben schlechter eingeschätzt wird, dann wird das Fehlen des persönlichen Kontakts kritisiert. Der Kontakt wird als „menschlich angenehmer“ wahrgenommen. Zudem gibt es auch vereinzelt Beratungsbedarfe, die sich persönlich besser kommunizieren ließen. Insgesamt wird aber deutlich, dass ein „digitaler Bildungsscheck“ von den Betrieben aus Gründen der zeitlichen Effizienz sehr begrüßt wird – vorausgesetzt die administrativen Aufwände werden für die Betriebe durch stärker digitalisierte Prozesse auch tatsächlich reduziert. Wahrscheinlich haben auch die Erfahrungen mit der aktuellen Pandemie dazu beigetragen, die Akzeptanz eines digitalen Verfahrens zu erhöhen.

7 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Gegenstand dieser Evaluation war der betriebliche Zugang der Bildungsscheckförderung in NRW, der grundlegend allen Betrieben mit einer Größe von bis zu 249 Beschäftigten offensteht. Für die Evaluation wurden im Rahmen einer Explorationsphase zunächst Interviews mit steuerungs- und umsetzungsrelevanten Akteuren sowie Betrieben geführt. Darauf aufbauend wurde eine standardisierte Onlinebefragung von Unternehmen durchgeführt. Von Interesse waren dabei sowohl Fragen zur Umsetzung als auch Fragen zu Ergebnissen und Wirkungen sowie zur (digitalen) Zukunft des Bildungsschecks. Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und hierauf basierende Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Mit Blick auf die **Umsetzungsebene** und diesbezüglich relevanter Evaluationsfragen können folgende Punkte zusammenfassend festgehalten werden:

- **Strukturelle Merkmale geförderter Betriebe:** Der Bildungsscheck wird überwiegend von kleineren Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und – ähnlich wie bei der generellen Weiterbildungspartizipation von Betrieben in NRW – in einem überproportional starken Ausmaß von Betrieben des Gesundheits-, Sozial- und Dienstleistungsbereichs nachgefragt. Unterproportional vertreten sind dagegen z. B. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und Handels. Als Gründe für diese Branchenallokation können Unterschiede in der Bekanntheit der Förderung, Differenzen bei der organisationskulturellen Nähe zu administrativen Förderprozessen sowie Unterschiede bei gesetzlichen Anforderungen an die Regelmäßigkeit von Fortbildungen angeführt werden. Einerseits scheint die Förderung im Gesundheits-, Sozial- und Dienstleistungssektor vergleichsweise besonders bekannt zu sein, andererseits ist dort der Umgang mit administrativen Verfahren stärker im Arbeitsalltag verankert. Zudem wird eine aktive(re) Suche im Gesundheits- und Sozialbereich nach Fördermöglichkeiten durch eine vergleichsweise ausgeprägte berufsbezogene oder institutionelle Notwendigkeit bzw. „Pflicht“ zur Weiterbildung bei gleichzeitig eher knappen Budgets besonders stark incentiviert. Die stärkere Inanspruchnahme von Betrieben des Gesundheits- und Sozialbereichs kann angesichts der ausgeprägten Fachkräfteengpässe in diesen Branchen aber nicht zwangsläufig als Schwäche der Förderung gesehen werden. Die Förderung trägt hier in besonderer Weise dazu bei, die Sicherung von Fachkräften durch Weiterbildung zu stärken. Dennoch kann auch argumentiert werden, dass – obwohl der Bildungsscheck als breit angelegtes, branchenunspezifisches Förderinstrument konzipiert ist – nicht alle Betriebe in gleicher Weise Zugänge zur Förderung finden bzw. erhalten. Gerade Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, profitieren aktuell weniger vom Bildungsscheck.
- Weiterhin zeichnen sich die involvierten Betriebe überwiegend durch Mehrfachförderungen aus, d. h. sie haben schon mehrfach Beratungen in Anspruch ge-

nommen und dementsprechend auch bereits mehrfach mit ausgestellten Bildungsschecks an geförderten Weiterbildungen partizipiert. Vielfach geförderte KMU sind in der Regel größere Betriebe. Die Bildungsscheckförderung forciert dementsprechend vor allem die Weiterbildungsbeteiligungsfrequenz in involvierten Betrieben, während hingegen die Mobilisierung neuer KMU („Newcomer“) im Rahmen der Förderung ins Stocken gekommen ist – eine Einordnung, die sich bei einem Blick mit auf qualitative Merkmale beteiligter Unternehmen bekräftigen lässt.

- **Qualitative Merkmale geförderter Betriebe:** Die Ergebnisse zur Weiterbildungskultur und -intensität implizieren, dass die Bildungsschecks größtenteils von relativ weiterbildungsaffinen und -erfahrenen Betrieben in Anspruch genommen werden. Die große Mehrheit der Betriebe geht das Thema Weiterbildung planvoll, systematisch und vorausschauend an. So verfolgen rund vier Fünftel der KMU eine instrumentenbasierte Personalpolitik, ebenso viele Betriebe verknüpfen Weiterbildung mit einer Personalentwicklungsstrategie. Die involvierten KMU verfügen ferner – unabhängig der Bildungsscheckförderung – größtenteils über weitreichende und vielfältige Weiterbildungserfahrungen. Einerseits ist die Weiterbildungsintensität gerade angesichts der Zielgruppe der KMU und der Förderdominanz von Kleinst- und Kleinbetrieben als hoch einzustufen, andererseits kommen bei den Weiterbildungen unterschiedliche Formate zum Einsatz, wobei externe Kurse, Seminare und Workshops erwartungsgemäß die mit Abstand größte Relevanz einnehmen. Während es bezüglich der Weiterbildungskultur keine nennenswerten Unterschiede in Abhängigkeit der Betriebsgröße gibt, nimmt die Weiterbildungsintensität bei allen Weiterbildungsformaten mit der Betriebsgröße zu.
- **Aufmerksamkeit auf und Einmündung in die Förderung:** Zeichnete sich die eher hohe Bedeutung der betrieblichen Eigeninitiative und die relativ geringe Relevanz der Beratungsstellen bei der erstmaligen Aufmerksamkeitserzeugung bereits im Rahmen der Explorationsphase ab, so verdichtet sich dieser Eindruck durch die Befragungsergebnisse. Am häufigsten werden die Betriebe eigeninitiativ durch Rechercheanstrengungen erstmalig auf die Bildungsscheckförderung aufmerksam. Dies traf auf knapp die Hälfte der befragten KMU zu. Mit größerem Abstand folgen Informierungen durch Weiterbildungsanbieter, andere Betriebe oder Einzelpersonen, Beratungsstellen oder eigene Beschäftigte. Bezüglich der Beratungsstellen verwundert das Resultat aber kaum, da die aufsuchende Beratungsarbeit und die proaktive Ansprache einzelner Betriebe nicht als (Haupt-)Aufgabenfelder definiert sind. Insbesondere Kleinstbetriebe münden vergleichsweise selten infolge der Informierung durch eine Beratungsstelle in die zur Förderung ein. Hinsichtlich der Wirtschaftszweige stechen KMU aus dem Verarbeitenden Gewerbe heraus: Sie werden tendenziell seltener durch eigene Recherche und dafür häufiger durch

Hinweise von Beratungsstellen auf die Förderung aufmerksam. Die Ergebnisse deuten in Kombination mit der eher unterproportionalen Präsenz von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes darauf hin, dass in diesem Wirtschaftszweig durchaus größere Mobilisierungserfordernisse bestehen dürften. Angesichts der eher innovationsgetriebenen Weiterbildungsbedarfe von Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe könnte die Wirksamkeit der Förderung durch eine vermehrte Mobilisierung der betreffenden Branche zusätzlich erhöht werden. In den Betrieben wird die Beteiligung an der Bildungsscheckförderung zumeist allein von der Geschäftsführung oder gemeinsam von Beschäftigten und Geschäftsführung initiiert. Die organisatorische bzw. leitende Ebene der Betriebe ist dementsprechend stark bei der Initiierung der geförderten Weiterbildungen involviert. Angesichts der durchschnittlich eher kleinen Größe sowie der gleichzeitig relativ ausgereiften Weiterbildungskultur und recht ausgeprägten Weiterbildungsintensität der geförderten Betriebe ist die enge Verzahnung der Beschäftigten- und betrieblichen Leitungsebene eine folgerichtige Konsequenz. Im Zusammenhang mit der gestärkten Weiterbildungsbeteiligungsfrequenz kann davon ausgegangen werden, dass die Förderung einen positiven Nebeneffekt auf den Prozess der Verzahnung zwischen den betrieblichen Ebenen ausübt.

- **Zielsetzungen geförderter Weiterbildungen:** Im Rahmen der standardisierten Befragung wurden die Betriebe einerseits nach grundlegenden bzw. übergreifenden Zielausrichtungen und andererseits nach konkreten inhaltlichen Zielsetzungen gefragt, die mit den geförderten Weiterbildungen erreicht werden sollten. Hierdurch sollten weitere Erkenntnisse zum strategischen Einsatz der Förderung durch die Betriebe gewonnen werden. Es zeigte sich, dass von einer knappen Mehrheit der Betriebe mit dem Bildungsscheck parallel individuelle und betrieblich-organisatorische Zielsetzungen verfolgt werden. Eine solche parallele Zielausrichtung ist bei größeren Betrieben tendenziell verbreiteter als bei kleineren Unternehmen. Zudem ist sie generell mit einer höheren Anzahl konkreter inhaltlicher Zielsetzungen verbunden, von denen die Betriebe unabhängig ihrer Größe eine Vielzahl nannten. Hierbei ist der betriebliche Kompetenzzuwachs am wichtigsten gewesen, gefolgt von der Bindung der Beschäftigten an den Betrieb bzw. der Entgegenwirkung von Fachkräfteengpässen sowie der Optimierung bestehender Prozesse und Abläufe. Jeweils rund ein Drittel der Betriebe führte ferner eine größere Verantwortungsübernahme durch Beschäftigte, den Erhalt bzw. die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit sowie die Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber an. Vereinzelt gab es Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. So hatte z. B. die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb bzw. die Entgegenwirkung von Fachkräfteengpässen für Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens eine auffällig hohe Relevanz – ein Sektor, in dem akutere Fachkräfteengpässe vorherrschen.

- **Themenschwerpunkte geförderter Weiterbildungen:** Vor allem die Branchenallokation der Betriebe zieht Konsequenzen für die nachgefragten Weiterbildungsthemen nach sich. So verwundert es kaum, dass Weiterbildungen zu Themen rund um Gesundheit, Pflege und medizinischen Dienstleistungen mit einem Drittel der Betriebe den ersten Rang belegten. Weiterbildungen zur Personalführung und Mitarbeiterkommunikation, zu betriebswirtschaftlichen Themen und zu Software-/IT-Aspekten wurden von den Betrieben ebenfalls relativ stark nachgefragt. Der Umgang mit bzw. die Anwendung von technischen Geräten oder Fahrzeugen, Themen des Ingenieurwesens und der Technik oder das Erlernen von Fremdsprachen spielten dagegen jeweils eine vergleichsweise geringe Rolle.
- **Bewertung des Bildungsscheck-Verfahrens:** Summa summarum wird die Bildungsscheckförderung (Globalbewertung) von den Betrieben positiv bewertet (Anteil mit „sehr guter“ oder „guter“ Bewertung: 88 Prozent). Auch in den offenen Antwortoptionen wird die Förderung häufig explizit gelobt. Die Einordnungen der Betriebe bezüglich der weiteren abgefragten inhaltlichen Aspekte zum bestehenden Verfahren fallen dagegen teilweise deutlich differenzierter und moderater aus. Den Aufwand bis zur Ausstellung und Inanspruchnahme eines Bildungsschecks bewerteten vier von zehn befragten Betrieben eher kritisch. Eine Vereinfachung des Antragsstellungsprozesses ist mit Abstand der meistgenannte Verbesserungsvorschlag in den offenen Nennungen, darunter fallen Aspekte wie „Service digitalisieren“, „weniger Bürokratie/Formalia“ und „Vor-Ort-Termin abschaffen“. Viele Betriebe zeigten sich weiterhin unzufrieden mit der allgemeinen Bekanntheit und Sichtbarkeit der Förderung, wobei der Anteilswert (38 Prozent) vor allem dann als hoch einzustufen ist, wenn man sich vergegenwärtigt, dass es sich hierbei ausschließlich um Betriebe mit existierenden Kenntnissen zur Förderung handelt. Es kann vermutet werden, dass die nur noch schleppend verlaufende Mobilisierung neuer Betriebe zumindest teilweise durch eine fehlende Bekanntheit und Sichtbarkeit der Förderung bedingt ist. Am kritischsten erwiesen sich ferner KMU aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Hier verdichtet sich die Evidenz, dass deren eher unterproportionale Einbindung in die Bildungsscheckförderung zu einem gewissen Teil auf die hier unzureichende Bekanntheit und Sichtbarkeit zurückzuführen ist.
- **Bewertung der Beratungsstellen:** Der Service der Beratungsstellen, von denen die Betriebe die Bildungsschecks ausgestellt bekommen, wurde von den befragten KMU positiv bewertet, wobei vor allem die Beratungsqualität zu formalen Förder Voraussetzungen und die Auffindbar- bzw. Erreichbarkeit der Beratungsstellen honoriert wird. Konkretere Beratedimensionen (etwa zu Weiterbildungsthemen oder -formaten und -anbietern) sind aus Sicht der Betriebe dagegen offenbar eher hintergründig: Sie werden zwar ebenfalls recht positiv wahrgenommen, zugleich konnten aber auch viele Betriebe hierzu keine Einordnungen vornehmen. Auch

aus der Explorationsphase liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass die Bildungsscheckberatung von den involvierten KMU mitunter auf eine formelle „Vorprüfungsfunktion“ reduziert wird. Zwei Gründe lassen sich hierfür anführen: Einerseits haben viele Betriebe bereits vor der Beratungsinanspruchnahme relativ klare Vorstellungen hinsichtlich der gewünschten Weiterbildungen und potenziellen Anbieter. Fast die Hälfte der Betriebe gibt an, gar keine Beratungsbedarfe zu haben. Andererseits ist vielen Betrieben die Funktion der inhaltlichen Beratung (auch) nicht bewusst.

Mit Blick auf die **Ergebnis- und Wirkungsebene** sowie die **zukünftige Ausrichtung** des Bildungsschecks können folgende Punkte festgehalten werden:

- **Wirkungen auf Beschäftigtenebene:** Auf Ebene der Beschäftigten werden die geförderten Mitarbeiter*innen in erster Linie dazu befähigt, mehr Verantwortung zu übernehmen, neuen Zuständigkeiten gerecht zu werden und auch neue oder umfangreichere Tätigkeiten auszuführen. Damit kommt es bei drei Viertel der Betriebe zu positiv zu bewertenden Kompetenzerweiterungen bei Beschäftigten. Bei fast der Hälfte der Betriebe kommt es zudem zu Gehaltssteigerungen im Zuge geförderter Weiterbildungen. Damit wird die individuelle Kompetenzerweiterung von den Arbeitgebern wohl auch monetär honoriert. Beim Gesundheits- und Sozialwesen zeichnen sich die deutlichsten Wirkungen auf Beschäftigtenebene ab. Hier kommt es besonders häufig zu Gehaltssteigerungen, Aufstiegen/Beförderungen und zu neuen oder umfangreicheren Tätigkeiten. Wahrscheinlich sind gerade im Gesundheits- und Sozialwesen formale Qualifikationen eng mit dem beruflichen Weiterkommen verknüpft. Auch können bestimmte Tätigkeiten womöglich häufiger erst dann ausgeführt werden, wenn ein entsprechender Weiterbildungsnachweis vorliegt. Zugleich sind Fachkräfteengpässe hier bereits stark verbreitet, so dass Weiterbildungen häufiger mit Aufstiegsperspektiven verbunden sein dürften.
- **Lerntransfer und Wirkungen auf Betriebsebene:** Der Lerntransfer erfolgt bei der Hälfte der Betriebe durch eine Weitergabe des Wissens im Kollegium durch die qualifizierten Beschäftigten, bei mehr als einem Drittel strukturell durch betrieblich-organisatorische Veränderungsmaßnahmen. Die geförderten Weiterbildungen wirken folglich auch über die unmittelbar geförderte Person hinaus. Dieser Wissens- und Lerntransfer ist gerade bei Erziehung und Unterricht sehr ausgeprägt. Weiterhin deutet sich tendenziell an, dass der Bildungsscheck über den Mechanismus der Weiterbildungskultur „wirkt“, also gerade im Umfeld einer professionalisierten Personalentwicklung sein volles Potenzial entfalten kann. Betriebe, deren Geschäftsleitung vor der Weiterbildungsteilnahme inhaltlich involviert ist, und Betriebe, die das Thema Weiterbildungen in einer Personalentwicklungsstrategie eingebettet haben und/oder standardisierte Instrumente einsetzen, erzielen häufiger positive Effekte für ihre Mitarbeiter*innen als Betriebe, die dies nicht tun. Auch

übergreifende Zielsetzungen auf Betriebsebene werden größtenteils durch die Förderung gestärkt bzw. begünstigt. Eine unmittelbare Stärkung findet vor allem dann statt, wenn das angestrebte Unternehmensziel unmittelbar im Weiterbildungskontext zu verorten ist. So findet sich die höchste Zielerreichung beim betrieblichen Kompetenzzuwachs sowie der Bindung von Beschäftigten – dies gelingt besonders im Gesundheits- und Sozialwesen. Abstraktere Ziele, wie z. B. die Optimierung von Prozesse, die von vielen (teilweise nicht beeinflussbaren) Faktoren abhängen, werden zwar oft tendenziell begünstigt, aber durch einzelne Weiterbildungen oft nicht direkt bzw. maßgeblich beeinflusst.

- **Mitnahme- und Mobilisierungseffekte:** Die Bildungsscheckförderung ist von deutlichen Mitnahmetendenzen geprägt (75 Prozent der geförderten Betriebe), was vor dem Hintergrund der ausgeprägten Mehrfachförderung auch nicht ganz überrascht. Besonders ausgeprägt sind Mitnahmetendenzen bei größeren Betrieben zwischen 50 und 249 Beschäftigten. Wie die Evaluation der G.I.B., aber auch die einschlägige Fachliteratur herausgestellt hat, ist hierfür vor allem die Ressourcenausstattung größerer Betriebe entscheidend. Neben nicht-erwünschten Mitnahmetendenzen finden sich aber auch eine Reihe von begrüßenswerten Mobilisierungseffekten in der Förderung: Der Bildungsscheck beeinflusst besonders die betrieblich wahrgenommene Relevanz von Weiterbildungen, gefolgt von Verbreitungs- und Verstetigungstendenzen in den Betrieben. Es werden infolge der Förderung mehr Beschäftigte weitergebildet und auch nicht geförderte Weiterbildungen angeregt. Im Gesundheits- und Sozialwesen finden sich die stärksten Mobilisierungseffekte. „Newcomer“ mit einer einzigen Bildungsscheckberatung werden im Vergleich zu mehrfach geförderten Betrieben weniger mobilisiert. Wahrscheinlich hat die Förderung bzw. die verstärkte Weiterbildungsteilnahme generell eine additive Wirkung: Je mehr Weiterbildungen (mit den Bildungsschecks) in Anspruch genommen werden, desto stärker fällt die Mobilisierung aus. Entscheidend ist bei der Mobilisierung zudem ebenfalls eine professionalisierte Weiterbildungskultur: Hier fallen die Mobilisierungseffekte bei allen Dimensionen im Falle ihrer positiven Ausprägung stärker aus. Besonders wenn Weiterbildungen in einer Personalentwicklungsstrategie eingebettet sind, zeigt sich deutlich häufiger eine Mobilisierungswirkung der Förderung.
- **Weiterbildungsbedarfe:** Bei den Betrieben besteht insgesamt ein hoher Weiterbildungsbedarf, der zukünftige Weiterbildungsbedarf wird sogar noch höher eingeschätzt. Getrieben wird dieser Bedarf besonders vom „normalen“, fortlaufenden Anpassungsbedarf, wobei Branchenunterschiede bestehen: Im Verarbeitenden Gewerbe, Handel und Dienstleistungsbereich sind die Bedarfe eher „innovationsgetrieben“ – hier spielt die Digitalisierung eine vergleichsweise bedeutende Rolle. Die Bereiche Erziehung und Unterricht und das Gesundheits- und Sozialwesen sind

eher von „institutionalisierten Anforderungen und Ansprüchen“ getrieben. Beim Gesundheits- und Sozialwesen spielt zudem „Aufstieg durch Qualifizierung“ eine wichtige Rolle: Weiterbildungsbedarfe entstehen hier häufiger aus Motiven der Weiterbildung von gering(er) Qualifizierten und dem Fachkräftemangel.

- **Beratungsbedarfe hinsichtlich Weiterbildungen:** Fast die Hälfte der Betriebe hat keinen expliziten Beratungsbedarf geäußert, obwohl mehrere inhaltliche Dimensionen bei der Abfrage berücksichtigt worden sind und obwohl ein grundlegend hoher Bedarf an Weiterbildung besteht. Wenn Beratungsbedarfe bestehen, dann – auf einem jeweils eher niedrigen Niveau – hinsichtlich weiterer Fördermöglichkeiten, der Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote und -inhalte sowie zur Umsetzung nicht selbstdurchgeführter innerbetrieblicher Weiterbildungsformate etwa in Form von Inhouse-Schulungen. Eine einschlägige Studie zu Weiterbildungsgutscheinen weist darauf hin, dass viele Gutscheininteressierte bereits vor Inanspruchnahme der Beratung sehr klare Vorstellungen hätten, zugleich aber auch bei einem kleinen Teil intensivere Beratungsbedarfe existierten (Käpplinger 2013: 10). Dies bestätigt sich auch in dieser Evaluation.
- **Digitalisierung des Bildungsscheck-Verfahrens:** Ein „digitalisierter“ Bildungsscheck wird von einer klaren Mehrheit begrüßt, nur eine sehr kleine Minderheit lehnt ein digitales Verfahren explizit ab. Wenn das neue Verfahren von den Betrieben für besser befunden wird, dann wird die Zeitersparnis als wesentlicher Grund angeführt. Wenn das Verfahren von den Betrieben schlechter beurteilt wird, dann wird das Fehlen des persönlichen, „menschlicheren“ Kontakts kritisiert.

Auf Basis der Evaluationsergebnisse erfolgt zu guter Letzt noch die Ableitung von **Handlungsempfehlungen**, wobei in Anlehnung an Käpplinger (2013) vier – für Gutscheinmodelle besonders relevante – „**Stellschrauben**“ herangezogen werden:

- **Monetäre Stellschrauben:** Für diesen Bereich liegen keine Indizien für Optimierungspotenziale vor. Die maximale Höhe der Förderung wird von den Betrieben weitgehend als angemessen empfunden. Administrative Aufwände fallen für die Betriebe bei der finanziellen Abwicklung ferner nicht an. Sowohl die Höhe als auch die finanzielle Abwicklung sollten in der bestehenden Form beibehalten werden.
- **Angebotsbezogene Stellschrauben:** Als nachfragebasiertes Weiterbildungsinstrument setzt die Bildungsscheckförderung auf bestehende Angebotsstrukturen auf. Aus der vorliegenden Evidenz ergeben sich keine triftigen Gründe für Anpassungen. Der Angebotsumfang und die Auswahlmöglichkeiten werden von der Mehrheit der Betriebe positiv wahrgenommen. Akuten Beratungsbedarf machten die Betriebe hier zudem nicht aus.
- **Nachfragebezogene Stellschrauben:** Aufgrund der ausgeprägten Mehrfachförderung bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten sollte in Erwägung gezogen

werden, die Vergabe der Bildungsschecks auf kleinere Betriebe zu fokussieren. Einerseits könnte dies durch einen konsequenten Ausschluss größerer Betriebe realisiert werden, andererseits könnte die Anzahl maximal ausstellbarer Bildungsschecks pro Jahr an die Betriebsgröße geknüpft werden. Vor dem Hintergrund der hohen Weiterbildungsaffinität und Tendenz zur Mehrfachförderung involvierter Betriebe sollte überdies eine höhere Beteiligung von weiterbildungsferneren Unternehmen angestrebt werden. Die Mobilisierung neuer KMU („Newcomer“) sollte einen höheren Stellenwert erhalten, z. B. durch eine Erhöhung der Sichtbarkeit der Förderung sowie Weiterentwicklung bzw. Aufgabenanpassung der Beratungsinfrastruktur.

Informationsbezogene Stellschrauben: Grundlegend sollte die Sichtbarkeit bzw. Bekanntheit der Förderung (ggf. zielgruppenbasiert) gesteigert werden. Hierfür ist einerseits eine Aufmerksamkeitskampagne etwa im Zuge einer möglichen digitalen Umstellung des Verfahrens denkbar, andererseits könnte eine stärkere Einbindung von Multiplikatoren (z. B. Kammern, Wirtschaftsfördergesellschaften, Wirtschafts- und Sozialverbände, Beratungsstellen) in Erwägung gezogen werden. Angesichts der eher geringen Relevanz der Beratungsfunktion sollte die bestehende Infrastruktur anders ausgerichtet und anderweitig genutzt werden. So sollten obligatorische Vor-Ort-Termine wegfallen und Verfahren vereinfacht und digitalisiert werden. Zudem sollte der Fokus stärker auf eine aufsuchende, aktivierende Beratungsarbeit gelegt werden, um weiterbildungsfernere KMU stärker als bisher zu mobilisieren. Perspektivisch könnten die Beratungsstellen vor allem bei dieser Zielgruppe auch zur Professionalisierung der Weiterbildungskultur als eine zentrale Voraussetzung für die Wirkungsentfaltung von Weiterbildungen beitragen.

Literatur⁸

- Arntz, M./Gregory, T./Jansen, S./Zierahn, U. (2016): Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation. ZEW-Gutachten, Mannheim 2016. Online abrufbar unter: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitaleTransformationAcatechIKT2016.pdf>
- Bellmann, L./Dummert, S./Leber, U. (2013): Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Die Unternehmung, Jahrgang 67 (2013), Heft 4. Online abrufbar unter: <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0042-059X-2013-4-311/betriebliche-weiterbildung-fuer-aeltere-eine-laengsschnittanalyse-mit-den-daten-des-iab-betriebspanels-jahrgang-67-2013-heft-4>
- Bellmann, L./Gleiser, P./Kagerl, C. et al. (2020): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forum, 9. Dezember 2020. Online abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/>
- Bellmann, L./Leber, U. (2017): Bildungsökonomik. Reihe: De Gruyter Studium. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung) (2019): Digitalisierung fördert mehr Weiterbildung und eine Flexibilisierung der Arbeitswelt. Pressemitteilung, 18/2019, 13.06.2019. Online abrufbar unter: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_97362.php
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018: Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Online abrufbar unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf
- BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2019): Das Thema Nachhaltigkeit hat die Mehrheit der Unternehmen erreicht. Online abrufbar unter: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2019/06/kapitel-1-4-das-thema-nachhaltigkeit.html>
- Bossler, M./Kubis, A./Moczall, A. (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016 – Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 18/2017. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf>
- Bormann, K. (2011): Mitnahmeeffekte bei der forstlichen Förderung. Allgemeine Forst- u. Jagdzeitung, 182, Jahrgang 1/2. Online abrufbar unter:

⁸ Alle online-verfügbaren Literaturangaben wurden zuletzt am 01.06.2021 abgerufen.

http://www.sauerlaender-ver-lag.com/CMS/fileadmin/content/dokument/archiv/afjz/182_2011/Heft1/182_1-2_Bormann.pdf

- Damary, V. et al. (2013): Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive. IW-Analysen, Nr. 87, IW-Köln. Online abrufbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/vera-demary-lydia-malin-susanne-seyda-dirk-werner-berufliche-weiterbildung-in-deutschland-108888.html>
- Dengler, K./Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>
- Dengler, K./Matthes, B./Wydra-Somaggio, G. (2018): Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale. IAB-Kurzbericht 22/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2218.pdf>
- Dengler, K. (2019): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Stellungnahme 2/2019. Impulsvortrag für die Projektgruppe 1 der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des Deutschen Bundestags am 11.3.2019. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn0219.pdf>
- Dobischat, R. (2013): Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz. WSI-Mitteilungen 4/2013. Hans-Böckler-Stiftung. Online abrufbar unter: https://www.boeckler.de/data/wsimit_2013_04_dobischat.pdf
- Dohmen, D. (2013). Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, (3), 61-84.
- Dummert, S. (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Februar 2018. Online abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf
- Ebner, C./Ehlert, M. (2018): Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 70(2), 213-235.
- Enquetekommission des Landtags Nordrhein-Westfalen (2020): Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen. Online abrufbar unter: [https://www.landtag.nrw.de/files/live/sites/landtag/files/WWW/I.A.1/EK/17_WP/EK_I/Landtag%20Bericht%20EK%20I%20interaktiv\(Onlineversion\).pdf](https://www.landtag.nrw.de/files/live/sites/landtag/files/WWW/I.A.1/EK/17_WP/EK_I/Landtag%20Bericht%20EK%20I%20interaktiv(Onlineversion).pdf)
- Flake, R. et al. 2019: Digitale Bildung in Unternehmen – Wie KMU E-Learning nutzen und welche Unterstützung sie brauchen. KOFA-Studie 3/2019, IW-Köln. Online abrufbar unter: <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-32019-digitale-bildung-in-unternehmen>

- Flake, R./Seyda, S./Werner, D. (2020a): Was Unternehmen hilft, während der Corona-Pandemie weiterbildungsaktiv zu sein. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, IW-Kurzbericht 68/2020. Online abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Covid-Panel_Weiterbildung.pdf
- Flake, R./Seyda, S./Werner, D. (2020b): Weiterbildung während der Corona-Pandemie. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, KOFA Kompakt. Online abrufbar unter: <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-weiterbildung-waehrend-der-corona-pandemie>
- Flick, U. (2011): Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Gehrke, B./Kerst, C./Wieck, M./Trommer, M./Weilage, I. (2019): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2019. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 1-2019. Online abrufbar unter: https://www.e-fi.de/fileadmin/Assets/Studien/StuDIS_01_2019.pdf
- G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (2020a): Förderprogramme in NRW. Bildungsscheck. Tabellenband 02/2020. Online abrufbar unter: file:///C:/Users/Mielenz/AppData/Local/Temp/Bericht_Bildungsscheck_2019-JAN_DEZ.pdf
- G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (2020b): Förderprogramme in NRW. Bildungsscheck. Tabellenband 6/2020. Online abrufbar unter: <https://www.gib.nrw.de/veroeffentlichungen/g-i-b-tabellenbaende/bildungsscheck-1>.
- Giel, S. (2013): Theoriebasierte Evaluation: Konzepte und methodische Umsetzungen. Münster: Waxmann.
- Grunau, P./Janser, M./Laible, M.-C. et al. (2020): Covid-19-Pandemie und Klimawandel als Beschleuniger des Strukturwandels: Fachkräftesicherung in Zeiten von Digitalisierung und Defossilisierung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 8. Oktober 2020, 11/2020. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1120.pdf>
- Haberzeth, E./Kulmus, C. (2017): Königsweg Weiterbildungsgutscheine? Kritische Analyse eines sich verbreitenden Instruments staatlicher Weiterbildungsfinanzierung. In: Bolder, A./Bremer, H./Epping, R. (Hrsg.): Bildung für Arbeit unter neuer Steuerung. Wiesbaden: Springer VS. S. 325-340.
- Heß, P./Janssen, S./Leber, U. (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht, 16/2019, Nürnberg, S. 8. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf>
- Imbens, G. W./Wooldridge, J. M. (2009): Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation, *Journal of Economic Literature*, 47(1), S. 5–86.
- Immerschitt, W./Stumpf, M. (2014): Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Initiative D21 (2020): D21-Digital-Index 2019/2020. Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Online abrufbar unter:
https://initiated21.de/app/uploads/2020/02/d21_index2019_2020.pdf
- ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2020): Evaluation der ESF-geförderten Maßnahme Kompetenzentwicklung von Beschäftigten durch Bildungsscheckverfahren (kurz: Bildungsscheck NRW). Unternehmensbefragung im betrieblichen Zugang im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS), Zwischenbericht, Version 1.0 (unveröffentlicht).
- Jablonka, P. (2009): Bildungsscheck NRW. Evaluation eines Förderinstruments. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Online abrufbar unter: <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/32009/berufliche-weiterbildung-01.pdf>
- Janssen, S./Leber, U./Arntz, M./Gregory, T./Zierahn, U. (2018): Betriebe und Arbeitswelt 4.0 – Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 26/2018. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2618.pdf>
- Kantar, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)/Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) (2019): Evaluations des Bundesprogramms Bildungsprämie (BiP). Endbericht. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online abrufbar unter:
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BiP_Evaluation_Endbericht_final.pdf.
- Kauffeld, S./Lorenzo, G./Weisweiler, S. (2012): Wann wird Weiterbildung nachhaltig? Erfolg und Erfolgsfaktoren beim Lerntransfer. PERSONALquarterly, Jahrgang 64, Heft 2.
- Kelle, U. (2014): Mixed Methods. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS. S. 153-166.
- Knowlton, W./Phillips, L. (2013): The Logic Model Guidebook. Better Strategies for Great Results. 2nd Edition. Los Angeles, California: Sage Publications.
- Kauffeld, S./Lorenz, G./Weisweiler, S. (2012): Wann wird Weiterbildung nachhaltig? Erfolg und Erfolgsfaktoren beim Lerntransfer. PERSONALquarterly Jahrgang 64 (2012), Heft 2.
- Käpplinger, B./Kulmus, C./Haberzeth, E. (2013): Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. WISO-Diskurs. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf>
- Käpplinger, B. (2020): Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? BIBB, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1/2020. Online abrufbar unter:
<https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10833>.
- Leifels, A. (2017): Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach dem Bildungsniveau. KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 153, 12. Januar 2017. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus->

[Volkswirtschaft/Fokus-2017/Fokus-Nr.-153-Januar-2017-Ungleiche-Weiterbildungsbeteiligung.pdf](#)

- Leifels, A. (2020): Mangel an Digitalkompetenzen bremst Digitalisierung des Mittelstands – Ausweg Weiterbildung? KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 277, 4. Februar 2020. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2020/Fokus-Nr.-277-Februar-2020-Digitalkompetenzen.pdf>
- Leifels, A. (2021): Weiterbildung bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst. KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 329, 19. April 2021. Online abrufbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2021/Fokus-Nr.-329-April-2021-Weiterbildung-Corona.pdf>
- Lukowski, F. (2019): Betriebliche Qualifizierung und Wandel der Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung. Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2018 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB). Online abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/QP-Betriebsbericht_2019_Mai.pdf
- MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2018): IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2017. Online abrufbar unter: <https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/arbeit-iab-betriebspanel-2017-digitalisierung.pdf>
- MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2017): IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2016. Online abrufbar unter: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMI17-73.pdf>
- MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2016): IAB-Betriebspanel: Mindestlohn und Weiterbildung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der jährlichen Arbeitgeberbefragung – Befragungswelle 2015. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/externe/2016/k161221305.pdf>
- MAIS (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales) (2015): Operationelles Programm. Sozialfonds in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2014-2020. Online abrufbar unter: <https://www.mags.nrw/esf-operationelles-programm>
- Meuser, M.; Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet: Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Müller, N./Wenzelmann, F. (2018): Berufliche Weiterbildung. Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB Report 2/2018. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931>

- Neubäumer, R. (2008): Warum bilden Unternehmen ihre Mitarbeiter aus? – Ein theoretischer Ansatz und empirische Ergebnisse aus Sicht kleinerer und mittlerer Unternehmen. Sozialer Fortschritt, Jahrgang 57 (2008), Heft 2.
- Risius, P./Burstedde, A./Flake, R. (2018): Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende. KOFA-Studie 2/2018, IW-Köln. Online abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/IW-Gutachten_KOFA_KMUs_finden_immer_schwerer_Fachkraefte_und_Azubis.pdf
- Seyda, S./Meinhard, D. B./Placke, B. (2018): Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Trends 45 (1), S. 107-124. On-line abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf
- Sieglen, G. (2018): Digitalisierung in Nordrhein-Westfalen: Substituierbarkeitspotenziale der Berufe 2016 – Aktuelle Ergebnisse auf Basis einer Neubewertung der Substituierbarkeit von beruflichen Kerntätigkeiten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Regional, 1/2018. Online abrufbar unter: http://doku.iab.de/regional/NRW/2018/regional_nrw_0118.pdf
- Stanik, T. (2015): Institutionelle Anbieterkontexte und Regulation von Beratungen in der Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report, 38(2), 97–211.
- Stracke, S./Müller, C./Klinger, C. et al. (2016): Die Unternehmenspolitik demografiegerecht ausrichten: Handlungsfelder im Überblick. In: Nerdinger, F. W./Wilke, P./Stracke, S./Drews, U. (Hrsg.): Innovation und Personalarbeit im demografischen Wandel: Ein Handbuch für Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 57-104.
- Weber, E. (2017): Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. Wirtschaftsdienst, Jahrgang 97 (2017), Heft 5. Online verfügbar unter: <http://archiv.wirtschaftsdienst.eu/jahr/2017/5/digitalisierung-als-herausforderung-fuer-eine-weiterbildungspolitik/>
- W. K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. Online abrufbar unter: <https://www.wkkf.org/resource-directory/resources/2004/01/logic-model-development-guide>
- Wotschack, P./Solga, H. (2013): Voraussetzungen einer guten betrieblichen Weiterbildungspraxis – Ergebnisse aus zehn Fallstudien in „Best-Practice“-Betrieben. WZB Discussion Paper SP I 2013 – 503. Online abrufbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/i13-503.pdf>

Anhang

Tabelle 30: Multivariate Selektivitätsanalyse – Logistische Regressionsmodelle

	Modell 1		Modell 2	
Regressand:	Kontakt vorhanden		Betrieb befragt	
Regressoren:	Koeffizient	Sig. (P> z)	Koeffizient	Sig. (P> z)
Betriebsgröße (gemäß Anzahl der Beschäftigten)				
unter 9 Beschäftigte (Ref.)				
10 bis 49 Beschäftigte	0,34***	0,00	0,00	0,95
50 bis 99 Beschäftigte	0,52***	0,00	-0,02	0,84
100 bis 249 Beschäftigte	0,68***	0,00	-0,18	0,10
Wirtschaftszweig der geförderten Betriebe				
Land- und Forstwirtschaft (Ref.)				
Herst. Nahrungs- u. Futtermittel	0,22	0,61	0,05	0,92
Herst. Textilien u. Bekleidung	-0,51	0,29	-0,31	0,61
Fahrzeugbau	-0,19	0,68	-0,45	0,46
Herst. elektr./opt. Geräte	0,58	0,19	0,26	0,54
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0,57**	0,03	-0,15	0,63
Baugewerbe und Bau	0,36	0,19	-0,04	0,90
Bergbau*	-	-	0,75	0,42
Energieversorgung	0,75	0,21	0,12	0,83
Wasserversorgung, Abwasser, Abfälle	1,47+	0,06	0,45	0,37
Verkehr und Lagerei	0,75+	0,08	0,13	0,76
Erbringung v. Dienstleistungen	0,47	0,10	0,04+	0,91
Handel	0,48	0,08	0,11	0,73
Gastgewerbe/Beherbergung	0,20	0,60	-0,21	0,63
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen	0,50	0,11	0,19	0,59
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,35	0,27	0,04	0,92
Öffentliche Verwaltung	1,18	0,28	1,59**	0,01
Erziehung u. Unterricht	0,63**	0,03	0,68**	0,03
Gesundheits- u. Sozialwesen	0,08	0,75	-0,08	0,77
Dienstl. Sozialwesen	0,19	0,49	0,10	0,76
Dienstl. Umwelt u. Klimawandel	-0,39	0,32	0,12	0,80
Kunst, Unterhaltung, Kreativwirtschaft	0,16	0,66	0,08	0,84
Sonstige Dienstleistungen	0,35	0,17	0,13	0,66
Region der Beratungsstelle				
Hellweg-Hochsauerland (Ref.)				
Mittleres Ruhrgebiet	0,33+	0,07	-0,26	0,18

Westfälisches Ruhrgebiet	0,31**	0,04	-0,18	0,24
Märkische Region	0,47**	0,01	-0,11	0,52
Siegen-Wittgenstein / Olpe	0,00	0,98	-0,09	0,67
Ostwestfalen-Lippe	0,15	0,25	-0,12	0,40
Bergisches Städtedreieck	0,17	0,35	-0,18	0,36
Mittlerer Niederrhein	0,46**	0,01	-0,12	0,49
Düsseldorf - Kreis Mettmann	0,53***	0,00	-0,02	0,89
MEO	0,12	0,45	-0,33	0,07
Niederrhein	0,11	0,48	-0,02	0,92
Region Aachen	0,42**	0,01	-0,01	0,92
Bonn / Rhein-Sieg	0,02	0,90	0,34+	0,07
Region Köln	0,25+	0,07	0,03	0,84
Emscher-Lippe-Region	0,07	0,66	-0,10	0,55
Münsterland	0,35**	0,01	-0,16	0,25
Anzahl der Beratungen				
eine Beratung (Ref.)				
2 bis 3 Beratungen	0,08	0,20	0,24***	0,00
4 bis 5 Beratungen	0,10	0,25	0,25**	0,01
5 und mehr Beratungen	0,03	0,75	0,57***	0,00
Modell				
Konstante	0,48	0,07	-1,56	0,00
Pseudo-R	0,02		0,01	
n (Gesamt)	8.545		8.545	

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021. *Bergbau: alle Kontakte waren recherchierbar, daher konnte hier keine Wahrscheinlichkeit geschätzt werden. Kennzeichnung der Signifikanz (Sig.): 1%- (***) , 5%- (**) und 10%-Niveau (+).

Tabelle 31: Weiterbildungskultur der geförderten Betriebe nach Betriebsgröße

Gekürzte Statements (Zustimmung in Prozent)	Gesamt	Betriebsgröße*			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Geschäftsführung vorab involviert	87%	89%	87%	90%	73%
Baustein in der PE-Strategie	81%	79%	83%	85%	77%
Standardisierte PE-Instrumente	77%	69%	79%	85%	82%
Beschäftigte*r gibt Wissen weiter	61%	61%	61%	58%	64%
WB nach kurzfristigen Bedarfen	41%	41%	41%	40%	39%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671) PE=Personalentwicklung, WB=Weiterbildung; *gemäß Anzahl an Beschäftigten.

Tabelle 32: Erstmalige Aufmerksamkeit nach Betriebsgröße

	Gesamt	Betriebsgröße*			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Eigene Recherche	44%	42%	45%	45%	42%
Anraten: Weiterbildungsanbieters	22%	23%	22%	21%	21%
Anraten/WE: Betrieben/Einzelpersonen	21%	20%	22%	19%	18%
Anraten: Bildungsscheck-Beratungsstelle	15%	9%	17%	22%	21%
Anraten: geförderten Mitarbeiter*innen	13%	16%	13%	11%	11%
Anraten: eines Fachverbands/Innung	10%	9%	11%	7%	9%
Zufällig: Berichterstattung in den Medien	6%	5%	5%	9%	9%
Zufällig: Werbung/Infomaterial	3%	3%	4%	2%	3%
Sonstiges	3%	3%	4%	0%	2%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). WE=Weiterempfehlung; *gemäß Anzahl an Beschäftigten.

Tabelle 33: Erstmalige Aufmerksamkeit nach Wirtschaftszweigen

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund.-u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Eigene Recherche	38%	43%	46%	44%	42%
Anraten: Weiterbildungsanbieters	18%	19%	27%	26%	18%
Anraten/WE: Betrieben/Einzelpersonen	19%	22%	29%	24%	17%
Anraten: Bildungsscheck-Beratungsstelle	27%	22%	14%	10%	18%
Anraten: geförderten Mitarbeiter*innen	7%	13%	15%	12%	16%
Anraten: eines Fachverbands/Innung	12%	7%	8%	11%	9%
Zufällig: Berichterstattung in den Medien	7%	3%	9%	6%	7%
Zufällig: Werbung/Infomaterial	3%	5%	3%	2%	5%
Sonstiges	3%	5%	3%	2%	3%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). WE=Weiterempfehlung.

Tabelle 34: Übergeordnete Zielsetzungen nach Betriebsgröße

	Gesamt	Betriebsgröße*			
		weniger als 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249
Individuelle Zielsetzungen	34%	41%	31%	31%	24%
Betrieblich-organisatorische Ziele	9%	10%	9%	11%	7%
Beides	57%	48%	60%	59%	69%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.518); *gemäß Anzahl an Beschäftigten.

Tabelle 35: Übergeordnete Zielsetzungen nach Wirtschaftszweig

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund.-u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Individuelle Zielsetzungen	25%	39%	27%	30%	37%
Betrieblich-organisatorische Ziele	16%	10%	9%	6%	9%
Beides	58%	51%	64%	64%	54%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671).

Tabelle 36: Zielsetzungen im Detail nach übergeordneten Zielsetzungen

	Übergeordnete Ziele			
	Gesamt	Individuelle Zielsetzungen	Betrieblich-organisatorische Ziele	Beides
Individueller Kompetenzzuwachs	64%	63%	45%	69%
Betrieblicher Kompetenzzuwachs	57%	52%	44%	63%
Bindung von Beschäftigten / FK-Mangel	50%	46%	36%	54%
Optimierung Prozesse oder Abläufe	41%	28%	35%	49%
Beförderung / mehr VA-übernahme v. Beschäftigten	34%	27%	18%	41%
Erhalt/Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	33%	32%	21%	37%
Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber	33%	31%	22%	36%
Verbesserung des Arbeitsklimas	29%	24%	14%	34%
Reduzierung der Fehlerrate / Verbes. D. Qualität	25%	24%	15%	27%
Einführung / Entwicklung neuer Prozesse	22%	12%	25%	28%
Sicherung von Arbeitsplätzen	21%	20%	20%	21%
Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	20%	18%	17%	22%
Produktivitäts- oder Effizienzsteigerungen	20%	19%	14%	22%
Anpassung im Zuge der Digitalisierung	13%	7%	17%	16%
Einführung / Vermarktung von Innovationen	5%	4%	6%	5%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.671). VA=Verantwortungsübernahme.

Tabelle 37: Beratungsbedarfe geförderter Betriebe nach Wirtschaftszweigen

	Wirtschaftszweige (reduz.)				
	Verarbeitendes G.	Handel	Erziehung/Unterricht	Gesund- u. Sozialwesen	Dienstleistungen
Weitere Fördermöglichkeiten	28%	33%	20%	26%	24%
Auswahl geeigneter Angebote	19%	29%	16%	16%	23%
Inhouse-Schulungen	17%	24%	15%	22%	16%
Digitale Weiterbildungen	16%	22%	19%	17%	18%
Auswahl eines WB-Anbieters	15%	20%	12%	11%	14%
Strategischer Einsatz	15%	18%	9%	12%	13%
Weiterbildung gering Qualifizierter	10%	14%	4%	13%	8%
Kein Bedarf	41%	41%	55%	44%	46%

Quelle: ISG Unternehmensbefragung 2021 (n=1.593). Mehrfachnennung möglich (Nein=exklusiv).