

Ingrid Ambos | Stefan Koscheck | Andreas Martin

# Öffentliche Weiterbildungs- förderung von Teilnehmenden

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2015



**wbmonitor**

WBMONITOR

Ingrid Ambos | Stefan Koscheck | Andreas Martin

# Öffentliche Weiterbildungs- förderung von Teilnehmenden

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2015

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Copyright 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Umschlaggestaltung: CD Werbeagentur Troisdorf  
Satz: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

### Bestell-Nr.: 09.249

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

ISBN 978-3-945981-24-5



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.  
urn:nbn:de:0035-0588-0  
Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungen .....	4
Tabelle .....	4
<b>Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2015 „Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden“</b> .....	5
<b>wbmonitor Klimawert 2015: Ende des Aufschwungs – außer bei den überwiegend betrieblich finanzierten Anbietern</b> .....	6
<b>Themenschwerpunkt: Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden</b> ...	9
Bei drei Viertel aller Einrichtungen wurden Weiterbildungsteilnehmende öffentlich gefördert .....	9
Transparenz über die Bedeutung verschiedener Förderinstrumente für Weiterbildungsanbieter .....	10
Zentrale Instrumente der öffentlichen Weiterbildungsförderung im Überblick .....	11
2014 wurden vier von zehn Weiterbildungsteilnehmenden öffentlich gefördert .....	12
Nur bei gemeinnützigen privaten Einrichtungen wurde die Mehrheit der Teilnehmenden öffentlich gefördert .....	13
Einschätzungen zu verschiedenen Aspekten der Teilnehmendenförderung .....	16
Wirkungen von Gutscheinförderungen und Reaktionen der Einrichtungen .....	17
Bewertung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses von Gutscheinförderungen .....	20
Technische Weiterbildung per Bildungsgutschein – soziale, medizinische, pflegerische, pädagogische Themen bei Bildungsprämie und Bildungsscheck NRW .....	22
Beratungsleistungen zu Möglichkeiten der finanziellen Förderung .....	23
<b>Weitere Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2015</b> .....	26
Private Anbieter stellen die Mehrheit der Weiterbildungseinrichtungen .....	26
Teilnahmeentgelte sind die wichtigste Einnahmequelle .....	27
Mehrheitlich wird allgemeine und berufliche Weiterbildung angeboten .....	27
Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement oder Soft Skills ist wichtiges Themenfeld beruflicher Weiterbildung .....	28
Sprachen, interkulturelle Kompetenzen und IT-Grundwissen sind wichtige Themenfelder allgemeiner Weiterbildung .....	28
Klassische Veranstaltungsformate dominieren .....	29
Flexibel und heterogen: das Personal in der Weiterbildung .....	30
Die Wahrscheinlichkeit der Rekrutierung zusätzlicher Honorarkräfte und unbefristet Angestellter steigt mit positiven Geschäftsaussichten .....	31
Bei Ehrenamtlichen ist der Zusammenhang dagegen negativ .....	32
<b>Literatur</b> .....	33

## Abbildungen

<b>Abb. 1:</b>	Entwicklung der <b>wbmonitor</b> Klimawerte 2008 bis 2015	6
<b>Abb. 2:</b>	Anbieter mit öffentlich geförderten Weiterbildungsteilnehmenden, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	10
<b>Abb. 3:</b>	Anteilswerte der öffentlich geförderten Teilnehmenden im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Förderung und Art der Einrichtung (Mittelwerte in Prozent)	13
<b>Abb. 4:</b>	Anteilswerte der mit Scheckinstrumenten der Bundesländer geförderten Teilnehmenden im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Bundesland	15
<b>Abb. 5:</b>	Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur öffentlichen Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden (Anteile in Prozent)	17
<b>Abb. 6:</b>	Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter: Auswirkungen und Reaktionen seit 2011 (Mittelwerte)	19
<b>Abb. 7:</b>	Prämiengutscheine und Bildungsschecks NRW: Auswirkungen und Reaktionen seit 2011 (Mittelwerte)	20
<b>Abb. 8:</b>	Bewertung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen/Jobcenter (Mittelwerte)	21
<b>Abb. 9:</b>	Bewertung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses von Prämiengutscheinen und Bildungsschecks NRW (Mittelwerte)	22
<b>Abb. 10:</b>	Themenbereiche, in denen Bildungsgutscheine, Prämiengutscheine sowie Bildungsschecks NRW am häufigsten eingelöst wurden (Anteile in Prozent; Mehrfachnennungen, max. 3)	23
<b>Abb. 11:</b>	Anbieter, die Weiterbildungsinteressenten zu Möglichkeiten der öffentlichen finanziellen Förderung beraten, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	24
<b>Abb. 12:</b>	Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	26
<b>Abb. 13:</b>	Anbieter nach Themenfeldern beruflicher Weiterbildung (Anteile in Prozent)	27
<b>Abb. 14:</b>	Anbieter nach Themenfeldern allgemeiner Weiterbildung (Anteile in Prozent)	28
<b>Abb. 15:</b>	Anbieter nach ihrem Leistungsspektrum im Bereich der Weiterbildung (Anteile in Prozent)	29
<b>Abb. 16:</b>	Personal im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Beschäftigungsformen und Art der Einrichtung (Mittelwerte in Prozent)	30
<b>Abb. 17:</b>	Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierung (in Prozent) nach Beschäftigungsform	31

## Tabelle

<b>Tab. 1:</b>	Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen	7
----------------	---	---

# Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2015 „Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden“

Mit dem Themenschwerpunkt der Umfrage 2015 stellt **wbmonitor** zum einen Transparenz darüber her, welche Einrichtungstypen Teilnehmende weiterbilden, die mit den zentralen Instrumenten der öffentlichen Weiterbildungsförderung unterstützt werden. Hierzu zählen neben den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktförderung nach SGB III und SGB II (v. a. Bildungsgutscheine) beispielsweise das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (sog. „Meister-BAföG“), die Bildungsprämie, Scheckinstrumente der Bundesländer oder durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderte Integrationskurse. Zum anderen wurden Auswirkungen von Gutscheinförderungen auf die Einrichtungen und ihre Reaktionen untersucht, da mit diesem Steuerungsmodell bestimmte Annahmen der Qualitätssteigerung und Strukturverbesserung verbunden sind. Die Ergebnisse des Themenschwerpunktes werden ab Seite 9 dargestellt. Zudem hat **wbmonitor** – wie jedes Jahr – das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung ermittelt: Im Mai 2015 hat sich der wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre nicht fortgesetzt. Nur überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter konnten sich von dem insgesamt leicht rückläufigen Gesamttrend abheben. Zentrale Strukturinformationen zur Anbieterlandschaft ergänzen die Ergebnisse (ab Seite 26).

# wbmonitor Klimawert 2015: Ende des Aufschwungs – außer bei den überwiegend betrieblich finanzierten Anbietern

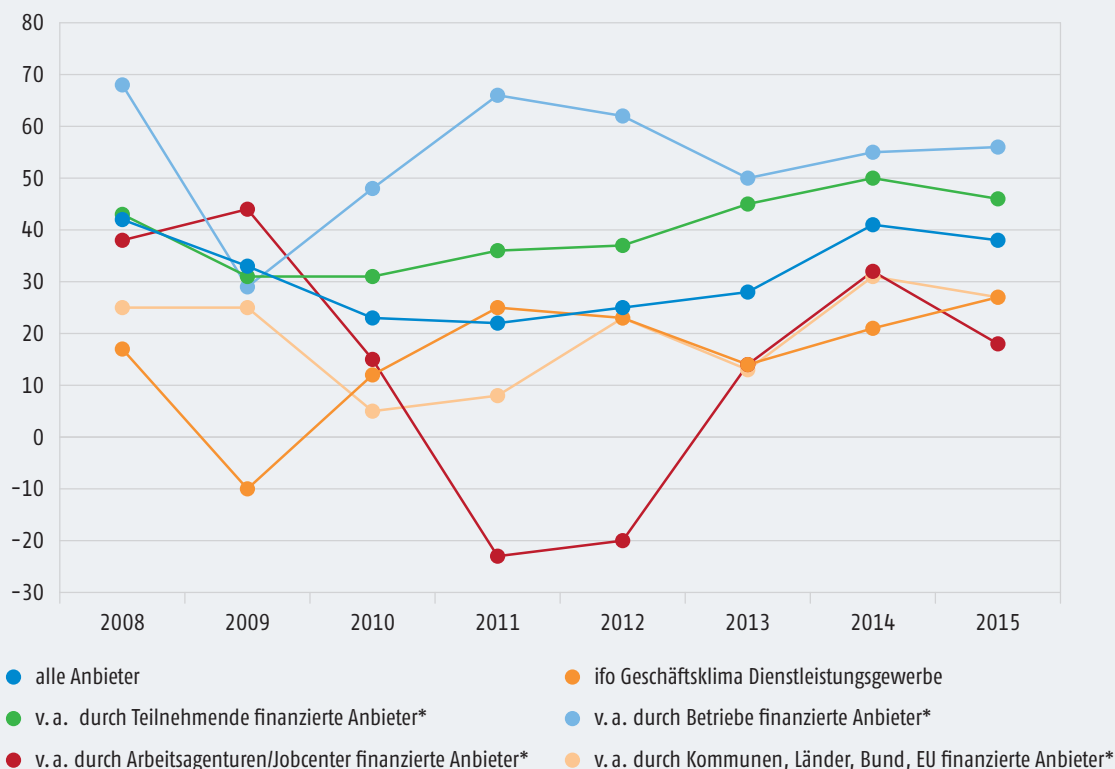
Die im **wbmonitor**-Klimawert ermittelte wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter signalisiert für Mai 2015 insgesamt gesehen ein Ende des Aufwärtstrends der letzten Jahre (vgl. Abbildung 1).

Das Ergebnis für alle Anbieter liegt mit +38 zwar weiter auf hohem Niveau, aber leicht unter dem Klimawert des Vorjahres (+41). Im Unterschied dazu hat sich das Dienstleistungsgewerbe insgesamt wirtschaftlich positiv entwickelt, wie das ifo-Geschäftsklima von +26 für diese Branche im Mai 2015 verdeutlicht (Mai 2014: +21). Es stellt sich jedoch nach wie vor schlechter dar als das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung.

Auch in den nach ihren Hauptfinanzierungsquellen unterschiedenen Teilsegmenten von Weiterbildungsanbietern ist der Klimawert fast ausnahmslos gesunken. Nur die überwiegend be-

**Abbildung 1**

Entwicklung der **wbmonitor** Klimawerte 2008 bis 2015



\* 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.

In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfragen 2008–2015; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2015, jeweils im Mai

trieblich finanzierten Anbieter, von denen fast jeder zweite (48,1%) eine private kommerziell tätige Einrichtung ist, sind von dieser Entwicklung ausgenommen. Deren Klimawert ist gegen den Trend um einen Punkt auf +56 gestiegen, womit sich der analoge Verlauf zum ifo-Geschäftsklima für das Dienstleistungsgewerbe und zur leicht positiven Entwicklung der gesamten Wirtschaftsleistung in Deutschland (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2015) fortsetzt. Wie in den Vorjahren ist die Stimmungslage in diesem Segment der Weiterbildung am besten. Auch übertrifft die Erwartung für die wirtschaftliche Lage in einem Jahr (+57) geringfügig die Beurteilung der Lage zum Befragungszeitpunkt (+56), d. h., dass diese Einrichtungen von einer weiteren Verbesserung ihrer offensichtlich glänzenden Auftragslage ausgehen.

Anbieter, die 50% und mehr ihrer Einnahmen im Bereich Weiterbildung mit Einnahmen aus Gebühren/Entgelten von Teilnehmenden/Selbstzahlern erzielen, erreichen erneut einen überdurchschnittlich positiven Klimawert (+46). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das Ergebnis allerdings ein leichtes Minus von vier Punkten.

Abermals unter dem Klimawert für alle Anbieter liegen die Ergebnisse für die Weiterbildungseinrichtungen, die entweder ihre Mittel überwiegend von der öffentlichen Hand (Kommunen, Länder, Bund, EU) beziehen oder überwiegend für Arbeitsagenturen/Jobcenter tätig sind. Während der Klimawert 2015 für die erstgenannte Gruppe, zu der relativ viele berufliche Schulen (27,9%) und Volkshochschulen (20,9%) zählen, mit +27 lediglich vier Punkte unter dem Vorjahresniveau liegt, hat sich die Stimmungslage unter den Anbietern mit dem Hauptfinanzier Arbeitsagenturen/Jobcenter, die sich zu zwei Dritteln aus privaten Anbietern rekrutieren (46,4% kommerziell und 26,0% gemeinnützig Tätige) am stärksten abgekühlt (gegenüber 2014: minus 14 Punkte). Mit +18 liegt der Klimawert aber immer noch im positiven Bereich. Dieser Befund könnte damit zusammenhängen, dass sich dieses Geschäftsfeld zum Zeitpunkt der Umfrage rückläufig entwickelt hat: Zwar ist im Mai 2015 der Bestand an Teilnehmenden in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden, im Vergleich zum Vorjahresmonat um 5,3% gestiegen, die Zugänge verringerten sich jedoch im selben Zeitraum um 13,5% (vgl. BA 2015, S.82). Entsprechend fiel die Erwartung für die kommenden zwölf Monate verhaltener aus (Erwartungswert +12; gegenüber 2014: minus 20 Punkte) als die Beurteilung der aktuellen Lage (+23; minus acht Punkte). Eine Ausweitung der Weiterbildungsförderung der BA, z. B. in Form der Förderung von Sprachkursen für Flüchtlinge, war zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar.

**Tabelle 1**

Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen

		Klimawert	Lage	Erwartung
<b>Alle Anbieter</b>		38	43	34
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden</b>	keine Einnahmen	32	36	29
	1% bis 25%	37	39	36
	26% bis 49%	36	50	23
	50% und mehr	46	48	44
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben</b>	keine Einnahmen	26	33	19
	1% bis 25%	38	43	33
	26% bis 49%	59	59	59
	50% und mehr	56	56	57



(Fortsetzung Tab. 1)

		Klimawert	Lage	Erwartung
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/Jobcentern</b>	keine Einnahmen	39	42	35
	1% bis 25%	51	56	45
	26% bis 49%	47	46	46
	50% und mehr	18	23	12
<b>Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU</b>	keine Einnahmen	40	39	41
	1% bis 25%	49	56	43
	26% bis 49%	32	38	25
	50% und mehr	27	36	19
<b>Art der Einrichtung</b>	privat kommerziell	37	37	37
	privat gemeinnützig	25	31	20
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	36	37	36
	Volkshochschule	31	39	24
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	49	56	43
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	64	69	59
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	35	38	33
<b>Standort</b>	alte Länder	42	46	38
	neue Länder mit Berlin	24	28	20
<b>Zum Vergleich</b>	ifo Dienstleistungsgewerbe	27	39	15

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.120 Anbietern

# Themenschwerpunkt: Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden

Der Staat fördert mit diversen Instrumenten die Teilnahme an Weiterbildung. Das Spektrum reicht von der Arbeitsmarktförderung nach SGB III und SGB II über das sog. „Meister-BAföG“, mit dem der berufliche Aufstieg von Fachkräften unterstützt werden soll, bis zu Scheckinstrumenten von Bund und Ländern, die individuell motivierte Weiterbildungsteilnahmen von meist kürzerer Dauer befördern. Diese teilweise gesetzlich verankerten, teilweise in Programmform aufgelegten Förderungen richten sich in der Regel an definierte Personengruppen und unterstützen bzw. ermöglichen vor allem berufliche Weiterbildungen (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011). Bislang fehlte eine statistische Gesamtschau darüber, welche Einrichtungstypen der heterogenen Anbieterlandschaft die mit den unterschiedlichen Instrumenten geförderten Personen weiterbilden. Daher war es ein zentrales Ziel des Themenschwerpunktes „Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden“ der **wbmonitor**-Umfrage 2015 diesbezüglich Transparenz herzustellen und Anbieterstrukturen zu verdeutlichen. Ein weiterer Schwerpunkt bestand darin, Auswirkungen nachfrageorientierter Gutscheinförderungen auf die Einrichtungen bzw. ihre Reaktionen zu ermitteln, da mit diesem Steuerungsmodell bestimmte Annahmen der Strukturverbesserung und Qualitätssteigerung verbunden sind.

Unter „öffentlicher Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden“ wurden im **wbmonitor** Instrumente des Bundes und der Länder verstanden, welche die Teilnahme an formalen und non-formalen Weiterbildungsveranstaltungen, die auf bestimmte Zielgruppen und/oder Inhalte ausgerichtet sind, finanziell fördern. Dabei kann es sich zum einen um nachfrageorientierte Förderungen, z. B. Bildungsgutscheine, die Bildungsprämie oder Landesschecks wie den Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen handeln, welche den Teilnehmenden eine Wahlfreiheit des Anbieters gewähren. Zum anderen wurden auch angebotsorientierte, d. h. von den Einrichtungen zu beantragende Förderungen berücksichtigt, sofern diese auf konkrete Veranstaltungen abzielen (wie z. B. durch das BAMF geförderte Integrationskurse). In Abgrenzung dazu waren institutionelle Förderungen, z. B. auf Basis der Weiter-/Erwachsenenbildungsgesetze der Länder, nicht Gegenstand des **wbmonitor**-Themenschwerpunktes. Ebenso wenig wurden Förderprogramme berücksichtigt, die auf (In-)Strukturen oder Maßnahmen der Professionalisierung des Weiterbildungsfeldes fokussieren. Auch die in den meisten Bundesländern geltende Bildungsfreistellung für Arbeitnehmer/-innen wurde in die Erhebung nicht einbezogen, da hierbei in der Regel keine finanzielle Weiterbildungsförderung durch den Staat erfolgt.

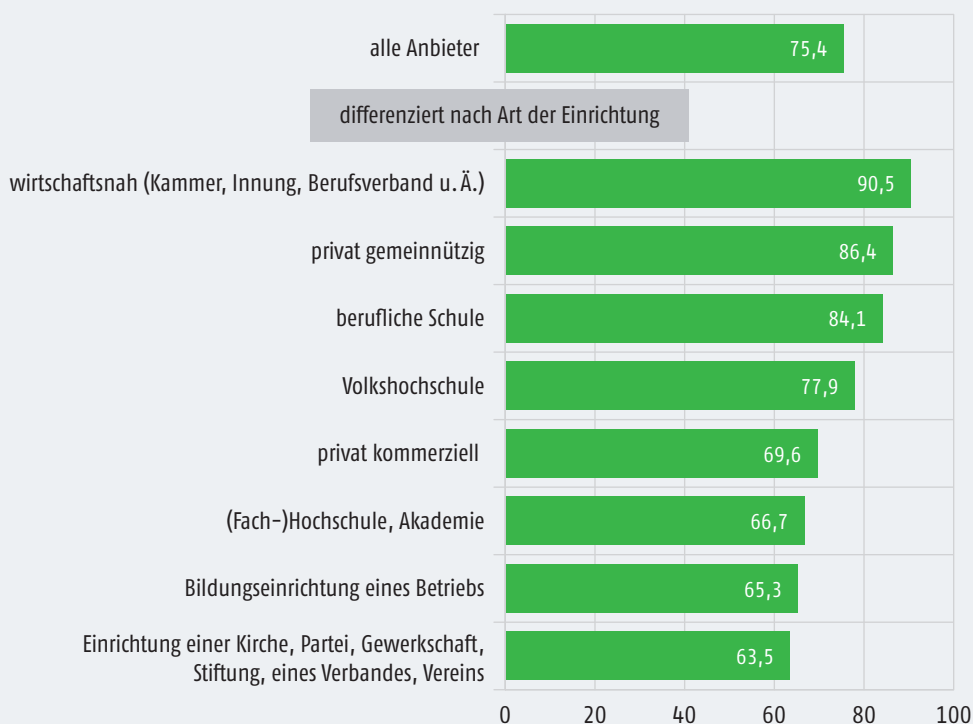
## Bei drei Viertel aller Einrichtungen wurden Weiterbildungsteilnehmende öffentlich gefördert

Bei drei Viertel (75,4%) der Einrichtungen haben sich 2014 Personen weitergebildet, deren Teilnahme im Sinn der o. g. Definition öffentlich gefördert wurde (vgl. Abbildung 2). Den höchsten Anteil weisen wirtschaftsnahe Einrichtungen mit 90,5% auf, gefolgt von gemeinnützig ausgerichteten privaten Einrichtungen (86,4%) und beruflichen Schulen (84,1%). Unter den (Fach-)Hochschulen und Akademien (66,7%), betrieblichen Bildungseinrichtungen (65,3%) sowie den Einrichtungen in der Trägerschaft einer Kirche, Gewerkschaft, Partei, Stiftung, eines Vereins u. Ä. (63,5%) hatten demgegenüber jeweils etwa ein Drittel der Einrichtungen keine öffentlich geförderten Weiterbildungsteilnehmenden.

Sofern keine Teilnahmen an Weiterbildungsveranstaltungen öffentlich gefördert wurden, wurde als häufigster Grund dafür genannt, dass die Einlösung von nachfrageorientierten Förderungen – z. B. Weiterbildungsgutscheinen, Prämiegutscheinen bzw. Bildungsschecks der Län-

**Abbildung 2**

Anbieter mit öffentlich geförderten Weiterbildungsteilnehmenden, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von  $n=1.197$  Anbietern

der – nicht nachgefragt wurde (78,3%). Bei der Mehrheit dieser Einrichtungen hängt dies damit zusammen, dass die Teilnahme an den angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen grundsätzlich nicht mit den aktuellen Förderinstrumenten unterstützt wird (63,9%), bzw. dass die Einrichtung über keine Akkreditierung bzw. Zulassung verfügt (68,4%). Damit ist die Erfüllung bestimmter Anforderungen an die Qualitätssicherung in den Einrichtungen gemeint. Je nach Förderinstrument variieren diese zwischen spezifischen Zertifizierungen wie der bei einer Tätigkeit für Arbeitsagenturen/Jobcenter erforderlichen Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) und vergleichsweise allgemeinen Anforderungen wie beim Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems (z. B. nach DIN EN ISO 9000ff, LQW, EFQM).

Der personelle Aufwand für die Kostenerstattung durch die zuständigen Stellen spielt demgegenüber eine untergeordnete Rolle, wenngleich 41,7% der Einrichtungen ohne öffentlich geförderte Weiterbildungsteilnehmende angeben, dass ihnen dieser zu hoch sei. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass auch bei nachfrageorientierten Förderungen der geförderte Betrag in der Regel an die Einrichtung erstattet wird und diese dafür Nachweise erbringen muss. Nur in Ausnahmen, wie z. B. der Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, wird dieser direkt an die antragstellenden Individuen ausgezahlt.

### Transparenz über die Bedeutung verschiedener Förderinstrumente für Weiterbildungsanbieter

Jenseits der Frage, ob Teilnehmende überhaupt öffentlich gefördert wurden, ermittelte der **wbmonitor** 2015 Anteilswerte der mit den unterschiedlichen Instrumenten geförderten Teil-

nehmenden an allen Teilnehmenden im Bereich der Weiterbildung. Dies erfolgte für die Förderinstrumente mit dem höchsten Mittelvolumen (siehe Kasten „Zentrale Instrumente der öffentlichen Weiterbildungsförderung im Überblick“; vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011).<sup>1</sup>

## Zentrale Instrumente der öffentlichen Weiterbildungsförderung im Überblick

<b>Bildungsgutscheine für Arbeitslose/von Arbeitslosigkeit Bedrohte</b>
Bildungsgutscheine sind ein zentrales Instrument der aktiven Arbeitsmarktförderung bzw. der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II. Sofern eine Weiterbildung als notwendig angesehen wird, um die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erhöhen bzw. Arbeitslosigkeit abzuwenden, können die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter Bildungsgutscheine ausgeben. Auf dem Bildungsgutschein ist festgelegt, welche Maßnahme damit gefördert wird. Der Bildungsgutschein kann innerhalb eines bestimmten Zeitraums bei einem nach AZAV zertifizierten Maßnahmeträger eingelöst werden. Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>
<b>Bildungsgutscheine für Beschäftigte (WeGebAU)</b>
Mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) fördert die BA unter bestimmten Voraussetzungen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten per Bildungsgutschein. Zum einen können geringqualifizierte Beschäftigte dabei gefördert werden, einen anerkannten Berufsabschluss oder anschlussfähige Teilqualifikationen zu erwerben. Zum anderen werden derzeit Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen bei der Teilnahme an Weiterbildungen gefördert, die über die Vermittlung arbeitsplatzbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten hinausgehen. Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>
<b>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</b>
Unter „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ sind verschiedene nach §45 SGB III geregelte Maßnahmen kürzerer Dauer zusammengefasst. Darunter fallen Maßnahmen für Arbeitslose zur Heranführung an den Arbeitsmarkt, zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, zur Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, zur Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme. Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>
<b>Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS)</b>
Mittels eines von der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter ausgestellten AVGS besteht neben der Inanspruchnahme einer professionellen Arbeitsvermittlung die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt gemäß §45 SGB III. Im Unterschied zur Zuweisung in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung haben Gutscheinempfänger/-innen dabei Wahlfreiheit des Anbieters, der nach AZAV zugelassen sein muss. Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>
<b>Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“)</b>
Die Förderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes richtet sich an Fachkräfte, die über eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung bzw. über einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen und eine Aufstiegsfortbildung (z. B. zum/zur Meister/-in/Techniker/-in) absolvieren möchten. Die Förderung wird direkt an die antragstellende Person ausbezahlt und besteht aus zwei Komponenten, einem Zuschuss und einem zinsgünstigen Darlehen. Weitere Informationen unter <a href="http://www.meister-bafog.info">www.meister-bafog.info</a>
<b>Bildungsprämie (Prämiengutschein)</b>
Mit dem Prämiengutschein der Bildungsprämie wird die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen mit niedrigem Einkommen unterstützt. Der Gutschein deckt die Hälfte der Veranstaltungskosten von berufsbezogenen Weiterbildungen, die in der

<sup>1</sup> Konkret wurde der jeweilige Anteil der mit einem bestimmten Instrument geförderten Teilnehmenden an allen Weiterbildungsteilnehmenden der Einrichtung des Jahres 2014 abgefragt. Die über diverse Programme mit geringem Mittelvolumen geförderten Teilnehmenden sollten in einem Anteilswert für „sonstige Förderungen“ zusammengefasst werden. Mithilfe der Angabe des Anteils von nicht öffentlich geförderten Teilnehmenden galt es, die Summe der Anteilswerte auf 100% zu addieren. Bezüglich der im Folgenden dargestellten Anteilswerte ist einschränkend anzumerken, dass diese die Länge der besuchten Veranstaltungen unberücksichtigt lassen. Somit kann ein vergleichsweise geringer Anteil einer mit einem bestimmten Instrument geförderten Gruppe an Teilnehmenden für die Einrichtung dennoch von hoher Bedeutung sein, sofern die entsprechenden Veranstaltungen von langer Dauer sind.

aktuellen Förderperiode maximal 1.000 Euro kosten dürfen. Der Ausstellung des Gutscheins geht ein obligatorisches Beratungsgespräch bei dafür zugelassenen Stellen voraus. Weitere Informationen unter [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)

#### Scheckinstrumente der Bundesländer

Im Jahr 2006 führte Nordrhein-Westfalen (NRW) als erstes Bundesland einen Weiterbildungsscheck ein. Seitdem können Beschäftigte mit Wohnsitz in NRW bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen einen Zuschuss zu den Kosten einer beruflichen Weiterbildung von 50 %, max. 500 Euro erhalten. Für den Bildungsscheck NRW, der aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird, besteht neben dem individuellen auch ein betrieblicher Zugang. Weitere Bundesländer folgten dem Beispiel von NRW. Im Jahr 2014, dem Bezugsjahr der Umfrage, existierten auch in Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Schleswig-Holstein Landesschecks. Weitere Informationen zum Bildungsscheck NRW unter [www.mais.nrw/bildungsscheck](http://www.mais.nrw/bildungsscheck)

#### BAMF-Integrationskurse

Die 2005 im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes eingeführten, durch das BAMF geförderten Integrationskurse stellen eine Maßnahme zum Erwerb deutscher Sprachkenntnisse für Ausländer/-innen dar. Neben dem Sprachkurs beinhalten die Integrationskurse auch einen Orientierungskurs zur Teilhabe in Deutschland. Darüber hinaus werden spezielle Kursarten, z. B. Integrationskurse mit Alphabetisierung oder Integrationskurse für Frauen gefördert. Weitere Informationen unter [www.bamf.de](http://www.bamf.de)

#### Berufliche Rehabilitation

Sofern Personen aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund eines Unfalls nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben, können Qualifizierungsmaßnahmen zur Eröffnung neuer Berufschancen (z. B. Umschulungen) gefördert werden. Leistungsträger dieser Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind z. B. die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der gesetzlichen Unfallversicherung oder die BA. Weitere Informationen z. B. unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

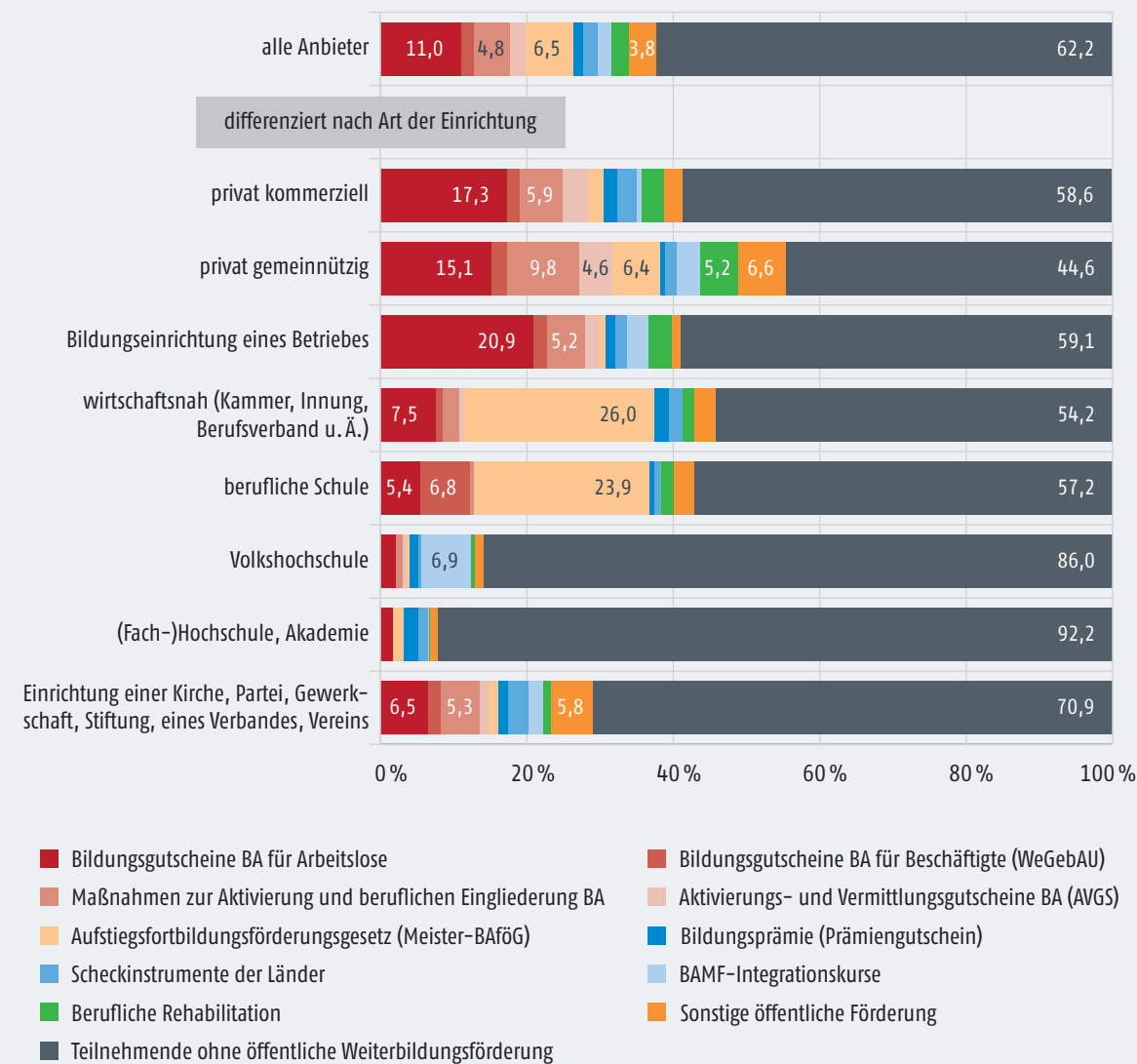
## 2014 wurden vier von zehn Weiterbildungsteilnehmenden öffentlich gefördert

Im Ergebnis wurden 2014 im Durchschnitt aller Einrichtungen 37,8% der Teilnehmenden öffentlich gefördert (vgl. Abbildung 3). Etwas mehr als die Hälfte davon (19,6% aller Teilnehmenden) entfällt auf Personen, deren Teilnahme durch die BA gefördert wurde. Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte mit Bildungsgutschein stellen die größte Gruppe der durch die BA geförderten Teilnehmenden (11,0%) dar, gefolgt von Arbeitslosen, die an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teilnahmen (4,8%). Beschäftigte, die über das Programm WeGebAU der BA gefördert wurden (1,8%), sowie Arbeitslose mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS; 2,2%) stellen demgegenüber geringere Anteile. Durchschnittlich 6,5% der Teilnehmenden erhielten eine Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“). Auf die weiteren – ebenfalls nicht von der BA verantworteten – separat abgefragten Förderinstrumente entfallen durchschnittlich zwischen 2,4% (berufliche Rehabilitation z. B. der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherungsträger) und 1,4% (Prämiegutschein der Bildungsprämie). Teilnehmende, deren Weiterbildung mit einer sonstigen öffentlichen Förderung<sup>2</sup> finanziell unterstützt wurde, stellten 2014 im Durchschnitt aller Einrichtungen 3,8%. Dass diese Werte jedoch nur für den Querschnitt aller Einrichtungen gelten, zeigt sich bei der Differenzierung nach Art der Einrichtung.

<sup>2</sup> z. B. vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) geförderte Schulungsveranstaltungen für Existenzgründer/-innen und Unternehmer/-innen, Weiterbildungsstipendium des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Fachkursförderungen durch Bundesländer, BAföG beim Nachholen von Schulabschlüssen etc.

**Abbildung 3**

Anteilswerte der öffentlich geförderten Teilnehmenden im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Förderung und Art der Einrichtung (Mittelwerte in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.170 Anbietern

### Nur bei gemeinnützigen privaten Einrichtungen wurde die Mehrheit der Teilnehmenden öffentlich gefördert

Gemeinnützig arbeitende private Einrichtungen sind der einzige Anbietertyp, bei dem im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (55,4%) im Bereich der Weiterbildung öffentlich gefördert wurde. Demgegenüber weisen Volkshochschulen (VHS) und Weiterbildungszentren von (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien die geringsten Anteile öffentlich geförderter Teilnehmender auf (14,0% bzw. 7,8%). Bei den VHS ist dies in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Teilnahme an allgemeiner Erwachsenenbildung, die den Schwerpunkt dieser Einrichtungen bildet, in den zentralen nachfrageorientierten Förderinstrumenten von der Förderung ausgeschlossen ist. Bei den (Fach-)Hochschulen dürfte der geringe Anteil öffentlich geförderter Teilnehmender der Zielgruppenfokussierung geschuldet sein. Die Hauptzielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung, erwerbstätige Akademiker/-innen, zeichnet sich durch eine

hohe Bildungsaffinität und Weiterbildungsbeteiligung aus (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2015, S.34) und steht insofern nicht als weiterbildungsbenachteiligte bzw. arbeitsmarktgefährdete Gruppe im Fokus der öffentlichen Weiterbildungsförderung (vgl. KOSCHECK/MÜLLER/WALTER 2011, S.46).

#### ► Förderungen der Arbeitsagenturen/Jobcenter: private und betriebliche Anbieter

Sowohl kommerziell als auch gemeinnützig ausgerichtete private Anbieter sowie betriebliche Bildungseinrichtungen weisen die höchsten durchschnittlichen Anteile an Weiterbildungsteilnehmenden auf, welche durch die Arbeitsagenturen/Jobcenter gefördert werden. Bei betrieblichen und kommerziellen privaten Anbietern liegt der Schwerpunkt auf Bildungsgutscheinen (für Arbeitslose und Beschäftigte zusammengenommen durchschnittlich 22,7% bzw. 18,9% der Teilnehmenden; Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und AVGS zusammengenommen durchschnittlich 7,2% bzw. 9,4%). Demgegenüber ist bei gemeinnützig ausgerichteten privaten Einrichtungen das Verhältnis der Teilnehmenden mit Bildungsgutscheinen zu Teilnehmenden in Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung bzw. mit AVGS ausgewogener (durchschnittlich 17,3% und 14,4%), wobei jedoch die kürzere Dauer der Aktivierungsmaßnahmen zu berücksichtigen ist. Im Unterschied zu den genannten drei Einrichtungstypen, für die die Tätigkeit für Arbeitsagenturen/Jobcenter ein zentrales Arbeitsfeld darstellt, weisen die übrigen Anbietertypen durchschnittlich deutlich geringere Anteile an Teilnehmenden auf, die von den Arbeitsagenturen/Jobcentern unterstützt werden. Bemerkenswert ist allerdings, dass berufliche Schulen unter allen Anbietertypen im Durchschnitt den höchsten Anteil an über WeGebAU geförderten Teilnehmenden aufweisen (6,8%). Dies kann vermutlich damit erklärt werden, dass WeGebAU u. a. anerkannte Berufsabschlüsse für Geringqualifizierte fördert und Ausbildung den Kernarbeitsbereich der beruflichen Schulen darstellt.

#### ► Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – sog. „Meister-BAföG“: Kammereinrichtungen und berufliche Schulen

Dass wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Bildungszentren von Kammern, Innungen und Berufsverbänden, sowie berufliche Schulen diejenigen Einrichtungstypen sind, die Kurse zur Vorbereitung auf Meister- bzw. Technikerprüfungen anbieten, wird an den hohen Anteilen der durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz geförderten Teilnehmenden ersichtlich. Im Durchschnitt erhielt laut der **wbmonitor**-Umfrage jeweils rund ein Viertel der Teilnehmenden (26,0% bzw. 23,9%) dieser beiden Anbietertypen im Jahr 2014 das sogenannte „Meister-BAföG“. Da die finanzielle Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz jedoch direkt an die Teilnehmenden gezahlt wird, kann vermutet werden, dass die Einrichtungen nicht immer Kenntnis darüber besitzen und die tatsächlichen Anteilswerte möglicherweise noch höher liegen. Neben den wirtschaftsnahen Anbietern und beruflichen Schulen weisen nur gemeinnützig private Einrichtungen einen relevanten Anteil an Teilnehmenden auf, die „Meister-BAföG“ erhalten (durchschnittlich 6,4%).

#### ► Bildungsprämie und Scheckinstrumente der Länder: niedrige Anteile bei allen Anbietertypen

Hinsichtlich der Bildungsprämie und der Scheckinstrumente der Bundesländer, die durch eine vergleichsweise geringe Fördersumme in Form eines Zuschusses zu den Veranstaltungskosten gekennzeichnet sind, finden sich bei allen Einrichtungstypen relativ niedrige Anteilswerte. Bezüglich der Prämiegutscheine der Bildungsprämie sind (Fach-)Hochschulen und Akademien (2,0%), wirtschaftsnahe Einrichtungen (1,9%) und kommerzielle private Einrichtungen (1,8%) mit den höchsten Anteilswerten vertreten. Bei den Scheckinstrumenten der Länder, die zusammengefasst wurden, sind es neben den kommerziellen privaten Anbietern (2,7%) auch die Ein-

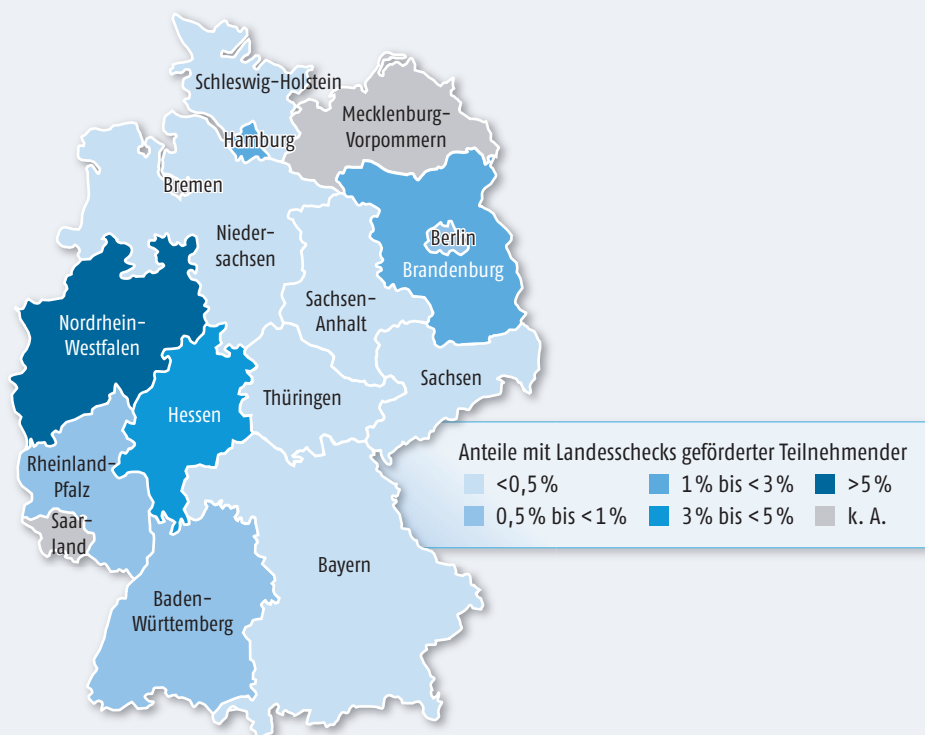


richtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband, Verein; 2,8%).

Vergleicht man die Anteilswerte der mit Landesschecks geförderten Teilnehmenden auf Länderebene, erreichen Weiterbildungsanbieter aus Nordrhein-Westfalen mit durchschnittlich 6,3% einen deutlich höheren Wert als Einrichtungen, die in anderen Bundesländern ansässig sind (vgl. Abbildung 4). Dies ist maßgeblich darauf zurückzuführen, dass der Bildungsscheck NRW, der 2006 als erster Landesscheck eingeführt wurde, mit einem wesentlich höheren Mittelvolumen ausgestattet ist als die anderen Landesschecks (vgl. HABERZETH/KULMUS 2013, S. 49) und insofern in einer höheren Zahl ausgegeben werden kann (vgl. MUTH/VÖLZKE 2013).

**Abbildung 4**

Anteilswerte der mit Scheckinstrumenten der Bundesländer geförderten Teilnehmenden im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Bundesland



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor*-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von  $n=30$  (Sachsen-Anhalt) bis  $n=243$  (Nordrhein-Westfalen) Anbietern. Für Bundesländer mit weniger als 30 gültigen Angaben werden die Anteile nicht ausgewiesen (k.A.).

### ► Integrationskurse: Volkshochschulen

Der mit Abstand höchste durchschnittliche Anteil an Weiterbildungsteilnehmenden, die 2014 an durch das BAMF geförderten Integrationskursen teilnahmen, ist bei den VHS zu beobachten (6,9%). Dieser Befund korrespondiert mit der Integrationskursgeschäftsstatistik des BAMF, wonach VHS unter den für Integrationskurse zugelassenen Kursträgern die größte Gruppe stellen (vgl. BAMF 2015, S. 17).



### ► Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation: gemeinnützige private Anbieter

Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation wie Umschulungen, die z. B. durch die Deutsche Rentenversicherung oder die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung finanziert werden, finden sich überdurchschnittlich häufig bei gemeinnützigen privaten Einrichtungen (5,2%).

### Einschätzungen zu verschiedenen Aspekten der Teilnehmendenförderung

Dass öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden die Mehrheit der Einrichtungen zwar betrifft, dies jedoch in unterschiedlichem Ausmaß, wird auch an der Bewertung verschiedener Aussagen zu diesem Thema deutlich (vgl. Abbildung 5). Ein Viertel aller Einrichtungen (25,6%) gibt an, dass die öffentliche Teilnehmendenförderung für ihre Einrichtung von existenzieller Bedeutung ist. Von den gemeinnützigen privaten Anbietern, die von allen Einrichtungstypen den höchsten Anteil öffentlich geförderter Teilnehmender aufweisen (s. o.), kommt wie zu erwarten die höchste Zustimmung (39,0%, ohne Abbildung).

Die Informationslage von Weiterbildungsinteressenten beurteilen die Einrichtungen insgesamt als weniger gut, was vermutlich der Vielfalt der Fördermöglichkeiten sowie den teilweise komplexen Fördervoraussetzungen und Antragsverfahren geschuldet sein dürfte: Nur knapp ein Viertel aller Anbieter (23,1%) stimmt der Aussage zu bzw. eher zu, dass Interessenten bei Kontaktaufnahme bereits über für sie passende Fördermöglichkeiten informiert sind. Den höchsten Zustimmungswert erreichen berufliche Schulen mit 42,5% (ohne Abb.), was mit Blick auf die Struktur ihrer geförderten Teilnehmenden auf einen hohen Bekanntheitsgrad des sog. „MeisterBAföG“ hindeutet. Der größte Anteil aller Einrichtungen (36,8%) gibt an, dass Interessenten nur teilweise informiert sind. Offensichtlich besteht somit ein Informationsdefizit zu diesem Thema, dem die Mehrheit der Einrichtungen mit Beratung begegnet (siehe Abschnitt „Beratungsleistungen zu Möglichkeiten der finanziellen Förderung“).

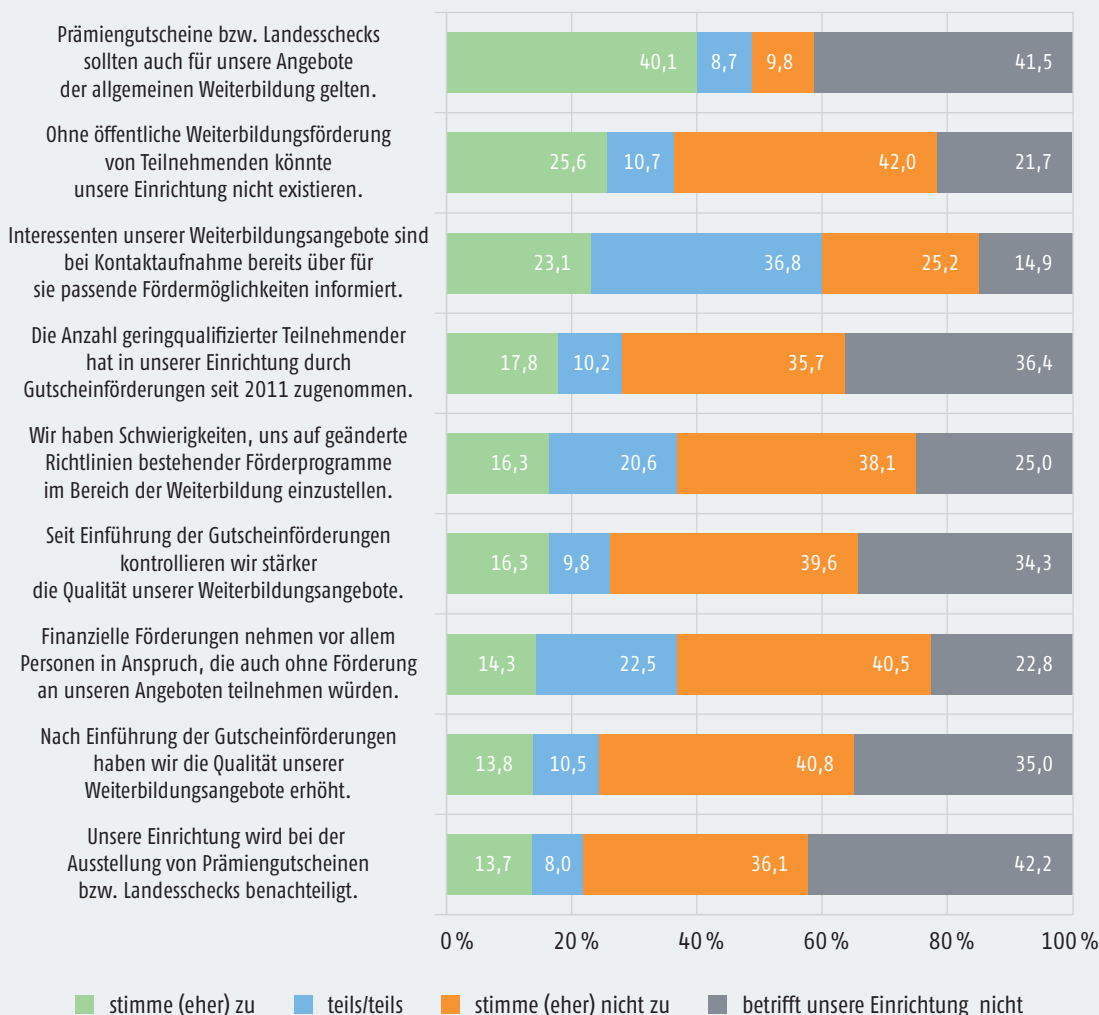
Aus Sicht der meisten Einrichtungen erfüllen die Förderinstrumente – zumindest teilweise – das Ziel, die Empfänger/-innen bei ihrer Weiterbildungsaktivität sinnvoll finanziell zu unterstützen bzw. überhaupt erst eine Weiterbildungsteilnahme zu ermöglichen. Lediglich 14,3% der Anbieter berichten von Mitnahmeeffekten in dem Sinne, dass Förderungen von Personen in Anspruch genommen werden, die vermutlich auch ohne diese an der Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hätten. Die Unterschiede in der Bewertung zwischen den einzelnen Anbieterotypen fallen diesbezüglich gering aus.

Die höchste Zustimmung (40,1%) erreicht die Aussage, dass die Prämiegutscheine bzw. Landesschecks neben beruflicher Weiterbildung auch die Teilnahme an allgemeiner Erwachsenenbildung fördern sollten. VHS wünschen dies am häufigsten (55,9%, ohne Abb.). Nur ein geringer Anteil der Anbieter (13,7%) sieht sich bei der Ausstellung der genannten Scheckinstrumente, auf denen in der Regel drei geeignete Einrichtungen zur Auswahl vermerkt werden, gegenüber Konkurrenten benachteiligt. Privat kommerzielle Einrichtungen beklagen sich etwas häufiger (21,3%, ohne Abb.) als andere Einrichtungstypen.

Aussagen, wonach durch die Einführung nachfrageorientierter Gutscheinförderungen Veränderungen angestoßen wurden, finden – insgesamt betrachtet – nur bei geringen Anteilen der Anbieter Zustimmung. Bei denjenigen drei Einrichtungstypen, die sich stark im Geschäftsfeld der Bildungsgutscheine der BA bewegen, welche das Gros der Gutscheinförderungen ausmachen (s. o.), liegen die Zustimmungswerte etwas über dem Durchschnitt (ohne Abb.): So berichten 27,9% der gemeinnützig privaten und 25,9% der betrieblichen Anbieter, dass die Anzahl per Gutschein geförderter Geringqualifizierter seit 2011 gestiegen ist (alle Anbieter: 17,8%). Die Qualität der Angebote haben nach eigener Aussage am häufigsten Bildungseinrichtungen

**Abbildung 5**

Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur öffentlichen Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.423 (ohne öffentliche Weiterbildungsförderung...) bzw. n=1.468 Anbietern (alle anderen Aussagen)

von Betrieben verbessert (28,1 %; privat kommerziell: 19,0%; privat gemeinnützig: 20,5 %; alle Anbieter: 13,8 %). Demgegenüber fallen in Hinblick auf stärkere Qualitätskontrollen die Unterschiede der Zustimmungstendenz niedriger aus (privat kommerziell: 23,8 %; privat gemeinnützig sowie betrieblich: je 22,0 %; alle Anbieter: 16,3 %).

Über die Bewertung der oben genannten Aussagen hinaus ging **wbmonitor** differenzierter der Frage nach, inwieweit Gutscheinförderungen Auswirkungen auf die Einrichtungen nach sich gezogen haben. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass bislang kaum statistische Informationen aus Anbieterperspektive zu diesem Thema vorliegen.

### Wirkungen von Gutscheinförderungen und Reaktionen der Einrichtungen

An das nachfrageorientierte Steuerungsmodell der Gutscheine sind seitens der Politik Erwartungen der Strukturverbesserung geknüpft. In der Theorie führt die mit der Auswahlmöglichkeit eines Anbieters intendierte Stärkung der Nachfrageseite zu mehr Wettbewerb zwischen den Einrichtungen, was Qualitätssteigerungen zur Folge haben soll (vgl. KÄPPLINGER 2013). Da sich die

Anbieter stärker um ihre „Kunden“ bemühen müssen, steigern sie ihre Leistung und richten Angebote spezifischer an den Voraussetzungen der Teilnehmenden aus, so die Annahme. Für den Staat habe dies den Vorteil, dass die für die Förderungen aufgewendeten Ressourcen effizienter eingesetzt werden können. In Deutschland wurde dieses ursprünglich für die schulische Bildung entwickelte Modell (vgl. FRIEDMAN 1982) erstmals 2003 im Zuge der Neuausrichtung der Arbeitsmarktförderung der BA praktisch umgesetzt (vgl. KÜHNLEIN/KLEIN 2003). Seitdem folgten weitere Förderprogramme diesem Modell. Zwecks Vergleichbarkeit der Auswirkungen verschiedener auf diesem Modell basierender Förderungen bzw. der Reaktionen der Einrichtungen stellte **wbmonitor** identische Fragen getrennt für Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter, Prämiegutscheine der Bildungsprämie sowie Bildungsschecks NRW, jeweils für den Zeitraum seit 2011.<sup>3</sup>

### ► Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter: Qualitätssteigerung bei Diversifikation des Angebots und gestiegenen Ausgaben

Hinsichtlich der Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter bestätigt sich auf Basis von ermittelten Durchschnittswerten tendenziell eine qualitätssteigernde Wirkung (Mittelwert 1,03<sup>4</sup>, vgl. Abbildung 6). Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass der gemessene Effekt nicht nur durch das Steuerungsmodell an sich angestoßen sein dürfte, sondern vermutlich auch auf die Zertifizierungsanforderungen der AZAV an Einrichtung und Maßnahme zurückzuführen ist. Einrichtungen, die überwiegend im Bildungsgutscheingeschäft tätig sind (d. h. mehr als 50 % der Teilnehmenden wurden 2014 per Bildungsgutschein gefördert), berichten von einer deutlich stärkeren Qualitätsverbesserung (1,47) als Anbieter, für die Bildungsgutscheine eine Ergänzung darstellen (1 % bis 5 % so geförderte Teilnehmende: 0,54).

Mit Blick auf die Angebotsstruktur ist sowohl eine leichte Diversifizierung des Themenspektrums (0,81) als auch eine Zunahme der Anzahl an Angeboten (0,79) zu beobachten. Einrichtungen, die sich auf Bildungsgutscheinkunden konzentrieren, weisen wiederum stärkere Veränderungen auf (1,29 und 1,19). Möglicherweise trägt insbesondere die Ausweitung des Themenspektrums den individuellen Bildungszielen Rechnung und kann insofern als ein Anhaltspunkt für eine gestiegene Orientierung der Einrichtungen an den Bedarfen der Teilnehmenden angesehen werden.

Ferner sprechen die Ergebnisse für gestiegene Kosten der Einrichtungen bei annähernd konstanten Einnahmen. Auf der Ausgabenseite sind im Mittel leichte Kostensteigerungen für Werbung (0,78) sowie für die Lehrkräfte (0,86) zu verzeichnen. Während Verstärkungen der Werbeaktivitäten möglicherweise erforderlich waren, um bei bestehender Konkurrenz die Auslastung der Kurse konstant halten zu können (diese hat sich bei einem Mittelwert von 0,05 nicht verändert), dürften die gestiegenen Personalausgaben auch auf den seit August 2012 gültigen Mindestlohn für pädagogisches Personal von Einrichtungen, die überwiegend Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II und SGB III erbringen, zurückzuführen sein. Dafür spricht, dass Einrichtungen mit mehr als der Hälfte per Bildungsgutschein geförderter Teilnehmender über eine stärkere Erhöhung der Personalausgaben berichten (1,34) als Einrichtungen, die nur einen geringen Anteil (bis 5 %) so geförderter Teilnehmender aufweisen (0,39) und insofern seltener in den Geltungsbereich des Mindestlohns fallen dürften. Auf der Einnahmenseite sind lediglich marginale Steigerungen der Preise zu verzeichnen (0,34). Diese werden an den von der BA veröffentlichten Bundesdurchschnittskostensätzen ausgerichtet. Offensichtlich bedingt durch die

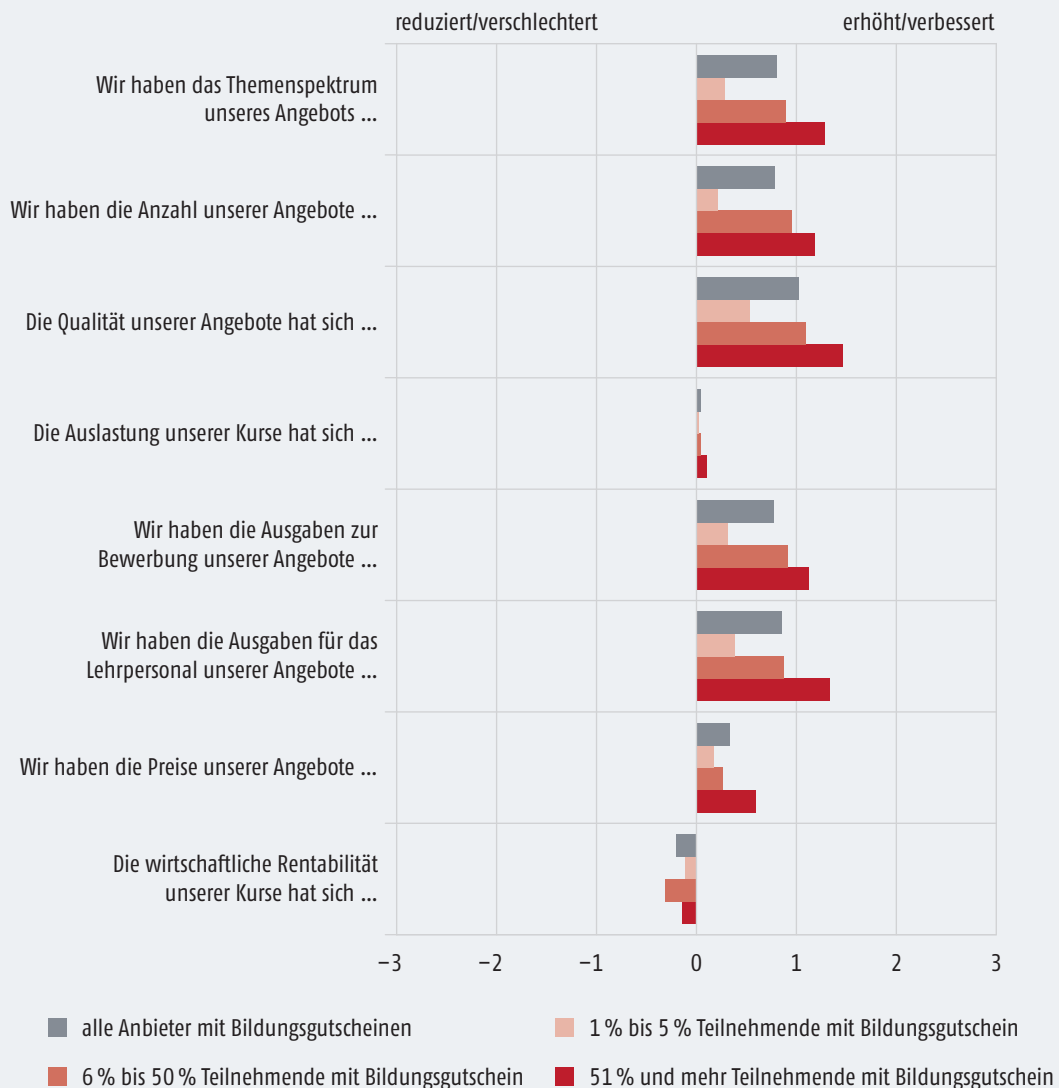
<sup>3</sup> Der Zeitraum ab 2011 wurde gewählt, da das krisenkompensatorische Förderhoch der SGB III und SGB II geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren 2009 und 2010 (vgl. GUTSCHOW 2015) als anlassbezogene Ausnahme anzusehen ist.

<sup>4</sup> Basierend auf einer siebenstufigen, um den Nullpunkt (= nicht verändert) zentrierten Skala mit den Polen „-3 reduziert bzw. verschlechtert“ und „3 erhöht bzw. verbessert“.

beschriebene Entwicklung – gestiegene Ausgaben bei konstanter Kursauslastung und nur geringfügigen Preissteigerungen – hat sich die wirtschaftliche Rentabilität der Kurse im Mittel geringfügig verschlechtert ( $-0,20$ ).

**Abbildung 6**

Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter: Auswirkungen und Reaktionen seit 2011 (Mittelwerte)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von  $n=441$  (wirtschaftliche Rentabilität) bis  $n=455$  (Themenspektrum) Anbietern. Grundlage für die Berechnung der Mittelwerte sind die Angaben auf einer siebenstufigen, um den Nullpunkt (= nicht verändert) zentrierten Skala mit den Polen  $-3$  (reduziert bzw. verschlechtert) und  $3$  (erhöht bzw. verbessert).

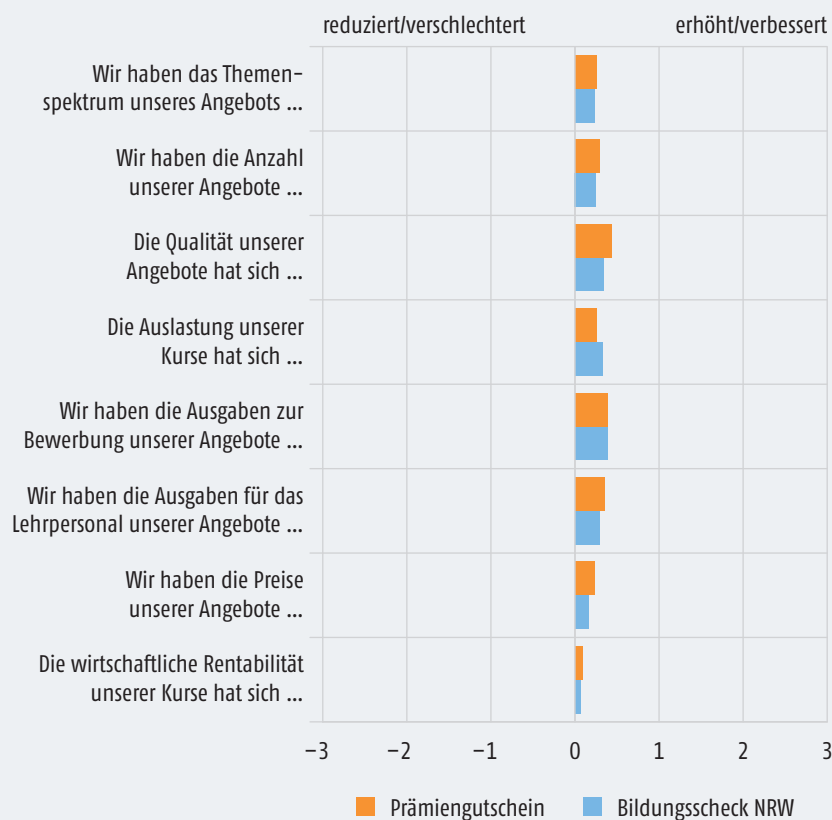
#### ► Prämiegutscheine und Bildungsscheck NRW: kaum Auswirkungen bei Anbietern erkennbar

Anders als bei den Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen/Jobcenter sind bei Prämiegutscheinen und dem Bildungsscheck NRW kaum Auswirkungen bzw. Reaktionen der Anbieter feststellbar (vgl. Abbildung 7). Dies dürfte zum einen dem oben dargestellten Befund geschuldet sein, dass nur geringe Anteile der Teilnehmenden mit diesen Scheckinstrumenten gefördert werden. Zum anderen können durch Bildungsprämie bzw. Bildungsscheck NRW geförderte Per-

sonen am regulären Angebot beruflicher Weiterbildung teilnehmen, sodass für die Einrichtungen keine unmittelbaren Anpassungsnotwendigkeiten bestehen. Für diese Annahme spricht, dass auch Einrichtungen, die vergleichsweise hohe Anteile an durch die Bildungsprämie bzw. den Bildungsscheck NRW geförderten Teilnehmenden aufweisen (6% und mehr), nur von sehr geringfügigen Auswirkungen bzw. Reaktionen berichten (ohne Abb.). Im Unterschied zu den Bildungsgutscheinen konnten Einrichtungen mit mehr als 5% per Bildungsprämie oder Bildungsscheck NRW geförderten Teilnehmenden allerdings die Auslastung ihrer Kurse leicht steigern (6% und mehr durch Prämiegutscheine geförderte Teilnehmende: 0,54; 6% und mehr mit Bildungsscheck NRW geförderte Teilnehmende: 0,62; ohne Abbildung).

**Abbildung 7**

Prämiegutscheine und Bildungsschecks NRW: Auswirkungen und Reaktionen seit 2011 (Mittelwerte)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von  $n = 221$  (Bildungsscheck NRW: Auslastung) bis  $n = 368$  (Bildungsprämie: Themenspektrum) Anbietern. Grundlage für die Berechnung der Mittelwerte sind die Angaben auf einer siebenstufigen, um den Nullpunkt (= nicht verändert) zentrierten Skala mit den Polen  $-3$  (reduziert bzw. verschlechtert) und  $3$  (erhöht bzw. verbessert).

## Bewertung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses von Gutscheinförderungen

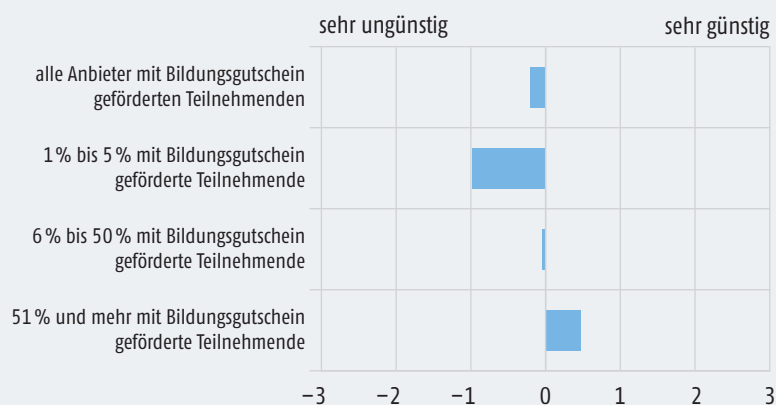
Gutscheinförderungen sind für die Einrichtungen mit Aufwendungen verbunden. Dies betrifft vor allem Zertifizierungen bzw. den Nachweis von Qualitätsstandards, die Abrechnung der einzelnen Gutscheine mit den zuständigen Stellen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Werbung. **wbmonitor** fragte daher, wie die Einrichtungen das Verhältnis des Nutzens der Förderungen gegenüber dem damit einhergehenden Aufwand bewerten. Dies erfolgte wiederum separat für Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter, Prämiegutscheine sowie den Bildungsscheck NRW.

► **Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter: neutral, bei wenigen Teilnahmen eher ungünstig**

Das Aufwand-Nutzen-Verhältnis von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen/Jobcenter wird von den betroffenen Einrichtungen nahezu neutral bewertet (Mittelwert  $-0,21^5$ , vgl. Abbildung 8). Allerdings besteht ein deutlicher Unterschied zwischen Einrichtungen mit geringen und hohen Anteilen von Teilnehmenden, die über einen Bildungsgutschein gefördert werden. Dass Erstere das Verhältnis als eher ungünstig ( $-0,98$ ), Zweitere dagegen positiver ( $0,47$ ) beurteilen, dürfte vermutlich auf die mit der AZAV-Zertifizierung verbundenen personellen und finanziellen Kosten zurückzuführen sein, die von den meisten Einrichtungen als (eher) unangemessen bzw. unverhältnismäßig hoch angesehen werden (vgl. WEILAND 2011; KOSCHECK/SCHADE/OHLY 2010). Dies macht sich allem Anschein nach vor allem bei denjenigen Einrichtungen in der Kosten-Nutzen-Bilanz negativ bemerkbar, die sich bzw. die betroffenen Kurse für vergleichsweise wenige Teilnehmende zertifizieren lassen müssen.

**Abbildung 8**

Bewertung des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen/Jobcenter (Mittelwerte)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor*-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von  $n=442$  Anbietern. Grundlage für die Berechnung der Mittelwerte sind die Angaben auf einer siebenstufigen, um den Nullpunkt (= neutral) zentrierten Skala mit den Polen  $-3$  (sehr ungünstig) und  $3$  (sehr günstig).

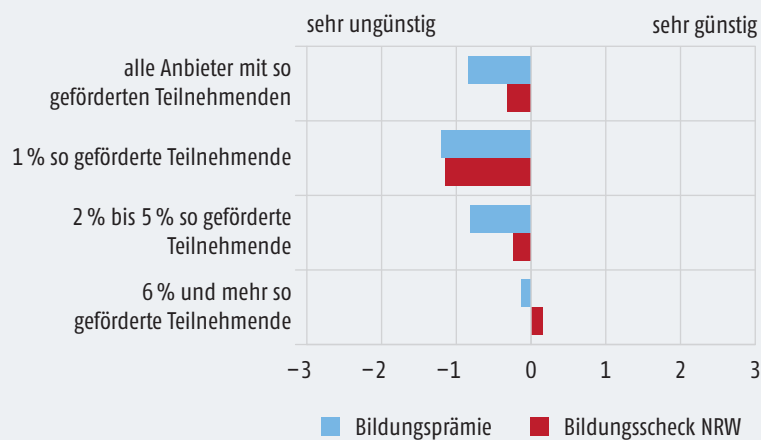
► **Auch bei Bildungsprämie und Bildungsscheck NRW verbessert sich die Bewertung durch mehr Teilnahmen**

Auch bezüglich der Bildungsprämie und des Bildungsschecks NRW zeigt sich der Effekt, dass sich das Aufwand-Nutzen-Verhältnis mit zunehmendem Anteil so geförderter Teilnehmender verbessert (vgl. Abbildung 9). Während bei nur einem Prozent mittels Bildungsprämie bzw. Bildungsscheck NRW geförderter Teilnehmender beide Gutscheinförderungen von den Einrichtungen nahezu identisch ungünstig bewertet werden (Prämiengutschein:  $-1,2$ ; Bildungsscheck NRW:  $-1,14$ ), schneidet der Bildungsscheck NRW bei steigendem Teilnehmendenanteil gegenüber der Bildungsprämie positiver ab. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass beim Bildungsscheck NRW die Abrechnung im Unterschied zur Bildungsprämie bereits nach Beginn der Maßnahme erfolgen kann und nicht erst nach deren Abschluss.

<sup>5</sup> Basierend auf einer siebenstufigen, um den Nullpunkt (= neutral) zentrierten Skala mit den Polen „ $-3$  – sehr ungünstig“ und „ $3$  – sehr günstig“.

**Abbildung 9**

Bewertung des Aufwand–Nutzen–Verhältnisses von Prämiengutscheinen und Bildungsschecks NRW (Mittelwerte)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 362 (Bildungsprämie) bzw. n = 222 (Bildungsscheck NRW) Anbietern

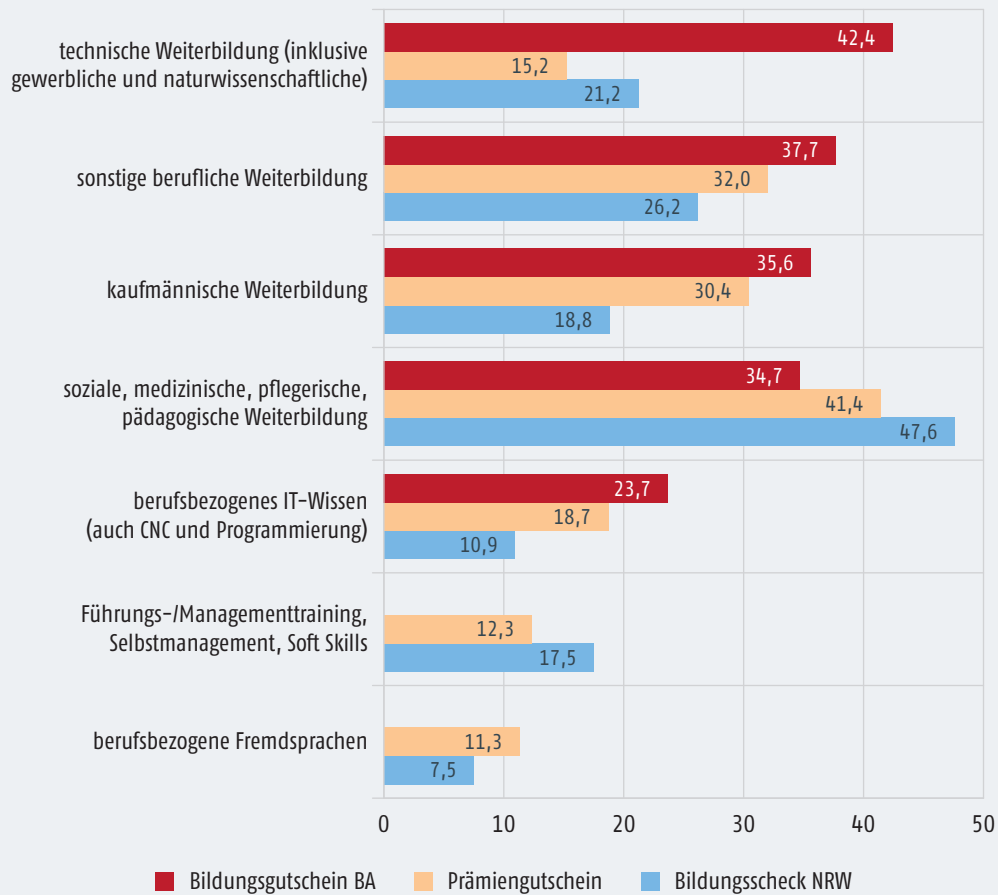
### Technische Weiterbildung per Bildungsgutschein – soziale, medizinische, pflegerische, pädagogische Themen bei Bildungsprämie und Bildungsscheck NRW

Abbildung 10 gibt eine Übersicht über die Themenkomplexe der Weiterbildungsveranstaltungen, an denen mit den genannten Gutscheinen geförderte Personen teilgenommen haben. Während Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter am häufigsten für Weiterbildungen im technischen Bereich (inklusive gewerbliche und naturwissenschaftliche Weiterbildung) galten, wurden sowohl mit der Bildungsprämie als auch mit dem Bildungsscheck NRW am häufigsten Weiterbildungen in sozialen, medizinischen, pflegerischen oder pädagogischen Themen unterstützt. Letzteres deckt sich mit Angaben der Förderprogramme bzgl. der Struktur der Programmteilnehmenden (vgl. JÖRGENS/CHRIST 2015, S.371; MUTH/VÖLZKE 2013, S.315) und hängt offensichtlich damit zusammen, dass beide Programme überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden (vgl. ebd.). Deren Weiterbildungsinteresse richtet sich häufig auf die genannten Bereiche (vgl. SEIDEL/BILGER/GENSICKE 2013, S.132). Der technische Fokus der Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter dürfte stark den Bedarfen des Arbeitsmarktes geschuldet sein.



**Abbildung 10**

Themenbereiche, in denen Bildungsgutscheine, Prämiegutscheine sowie Bildungsschecks NRW am häufigsten eingelöst wurden (Anteile in Prozent; Mehrfachnennungen, max. 3)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=221 (Bildungsscheck NRW) bis n=451 (Bildungsgutschein BA) Anbietern. Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement, Soft Skills sowie berufsbezogene Fremdsprachen standen bzgl. der Bildungsgutscheine der Arbeitsagenturen/Jobcenter nicht zur Auswahl.

## Beratungsleistungen zu Möglichkeiten der finanziellen Förderung

Offensichtlich auch aufgrund des bestehenden Informationsdefizits zu Möglichkeiten der öffentlichen finanziellen Förderung (s. o.) berät mehr als die Hälfte aller Weiterbildungseinrichtungen (57,6%) zu diesem Thema (vgl. Abbildung 11). Allerdings gibt nur knapp ein Drittel (30,1%) an, dass Fragen der finanziellen Förderung in Weiterbildungsberatungen ein sehr hoher oder hoher Stellenwert zukommt. Im Durchschnitt wird ein mittlerer Bedeutungsgrad attestiert (ohne Abb.).<sup>6</sup> Somit sind in den Beratungsgesprächen andere Themen, z. B. die zum Berufs- bzw. Bildungsziel passende Angebotswahl, offensichtlich von größerer Bedeutung. Seit 2011 hat sich der Stellenwert des Themas finanzielle Förderung in Beratungen kaum verändert (ohne Abb.).<sup>7</sup>

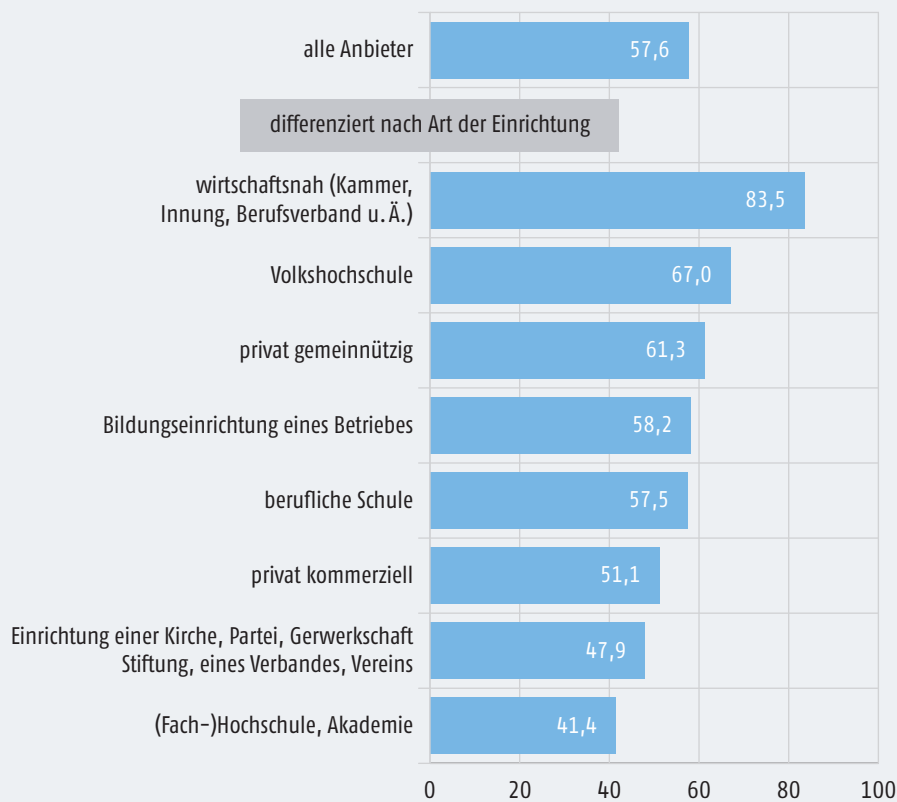
<sup>6</sup> Mittelwert 3,74 auf einer siebenstufigen Skala mit den Polen „1 – sehr hoch“ und „7 – sehr niedrig“.

<sup>7</sup> Mittelwert 3,58 auf einer siebenstufigen Skala mit den Polen „1 – stark erhöht“ und „7 – stark reduziert“.



**Abbildung 11**

Anbieter, die Weiterbildungsinteressenten zu Möglichkeiten der öffentlichen finanziellen Förderung beraten, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor*-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.455 Anbietern

Differenziert nach Art der Einrichtung findet sich der höchste Anteil (83,5%) der zu diesem Thema beratenden Einrichtungen unter den wirtschaftsnahen Anbietern (Bildungseinrichtungen von Kammern, Innungen, Berufsverbänden etc.). Dies dürfte vorrangig darauf zurückzuführen sein, dass sich bei fast allen Einrichtungen dieses Typs tatsächlich auch geförderte Personen unter den Teilnehmenden befinden (s.o.), beispielsweise in Kursen der Aufstiegsfortbildung. Zudem sind an einigen Kammereinrichtungen Beantragungsstellen für die Bildungsprämie oder Landesschecks angesiedelt, welche obligatorische Beratungsgespräche zur Ausgabe der Fördergutscheine durchführen. Letzteres gilt jedoch insbesondere für Volkshochschulen (VHS)<sup>8</sup>, von denen sieben von zehn Einrichtungen (67,0%) Beratung zu finanzieller Förderung durchführen. Da dieser Anbietertyp aufgrund der Angebotsausrichtung mit dem Schwerpunkt der allgemeinen Erwachsenenbildung nur einen vergleichsweise niedrigen Anteil öffentlich geförderter Teilnehmender aufweist (s.o.), dürfte ein Großteil der von den VHS durchgeführten Beratungen nicht auf Interessenten der eigenen Veranstaltungen abzielen, sondern der Ausstellung der genannten Gutscheinförderungen dienen. Am seltensten beraten (Fach-)Hochschulen und Akademien (41,4%) zu diesem Thema, was wiederum deren Zielgruppenausrichtung geschuldet sein dürfte.

Sofern Einrichtungen zum Thema Weiterbildungsförderung beraten, erfolgt dies mehrheitlich durch angestelltes Personal. Bei drei Viertel der Anbieter (74,5%) ist dies eine Nebenaufgabe

<sup>8</sup> Vgl. [www.bildungspraemie.info/de/beratungsstelle-suchen-25.php](http://www.bildungspraemie.info/de/beratungsstelle-suchen-25.php) und [www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche](http://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche)

und nur bei 11,7% der Einrichtungen Hauptaufgabe von Angestellten. Lediglich in 5,8% der Einrichtungen werden Beratungsaufgaben von Honorarkräften übernommen. Bei den restlichen 8,1% der Anbieter finden sich Kombinationen aus den drei genannten Gruppen. Hinsichtlich dieser Struktur zeigen sich zwischen den verschiedenen Anbietertypen keine nennenswerten Unterschiede.

## Weitere Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2015

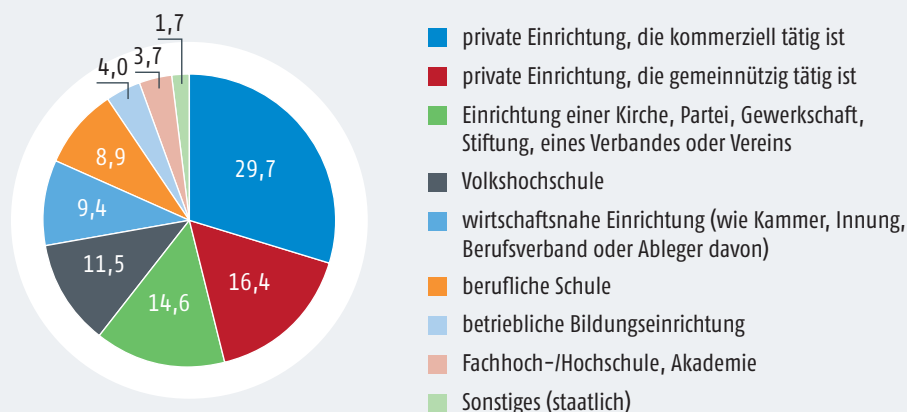
### Private Anbieter stellen die Mehrheit der Weiterbildungseinrichtungen

Die Verteilung des Anbieterspektrums auf die verschiedenen Einrichtungstypen ist im Zeitverlauf konstant. Die größte Anbietergruppe stellten wie in den Vorjahren die privaten Einrichtungen mit einem Anteil von 46,1%. Mehrheitlich handelte es sich dabei um kommerzielle Anbieter (29,7% aller Anbieter); die anderen waren gemeinnützig (16,4%) (vgl. Abbildung 12).

Knapp jede siebente Einrichtung befand sich 2015 in Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe wie Kirche, Partei, Gewerkschaft, einer Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (14,6%). Volkshochschulen stellten einen Anteil von 11,5%, und zu den wirtschaftsnahen Einrichtungen (wie Kammer, Innung, Berufsverband) zählte ebenfalls rund jede zehnte Einrichtung (9,4%). Die übrigen 18,3% der Einrichtungen verteilten sich auf weitere Anbietertypen.

Abbildung 12

Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.473 Anbietern

Gemessen an der Zahl der im Jahr 2014 durchgeführten Dozentenstunden im Bereich Weiterbildung handelte es sich beim Gros der Anbieter um eher kleine bis mittelgroße Einrichtungen: 60,9% haben weniger als 3.000 Dozentenstunden durchgeführt. Ein weiteres Viertel der Anbieter (25,8%) berichtete von 3.000 bis 14.999 Stunden, und 13,3% der Anbieter gaben an, 15.000 und mehr Dozentenstunden realisiert zu haben (ohne Abb.). Unter Letzteren waren Volkshochschulen sowie wirtschaftsnahe Einrichtungen überproportional vertreten, während private kommerziell tätige Einrichtungen unterrepräsentiert waren.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Die Volkshochschulen stellten 37,2% und die wirtschaftsnahen Einrichtungen 22,1% der Anbieter mit 15.000 und mehr Dozentenstunden, die privaten kommerziellen Einrichtungen dagegen lediglich 12,3%.

## Teilnahmeentgelte sind die wichtigste Einnahmequelle

Die wichtigste Einnahmequelle in der Weiterbildung stellten 2014 und in den Vorjahren die Teilnehmenden dar: Fast ein Drittel der Einrichtungen (32,2%) erzielte seine Einnahmen im Bereich Weiterbildung zu mindestens 50% aus Teilnahmegebühren/-entgelten (ohne Abb.). Bei jeweils knapp einem Fünftel der Anbieter fungierten Betriebe (18,9%), Kommunen, Länder, Bund und/oder EU (18,6%) bzw. Arbeitsagenturen/Jobcenter (18,4%) als Hauptfinanziers des Weiterbildungsbereichs.

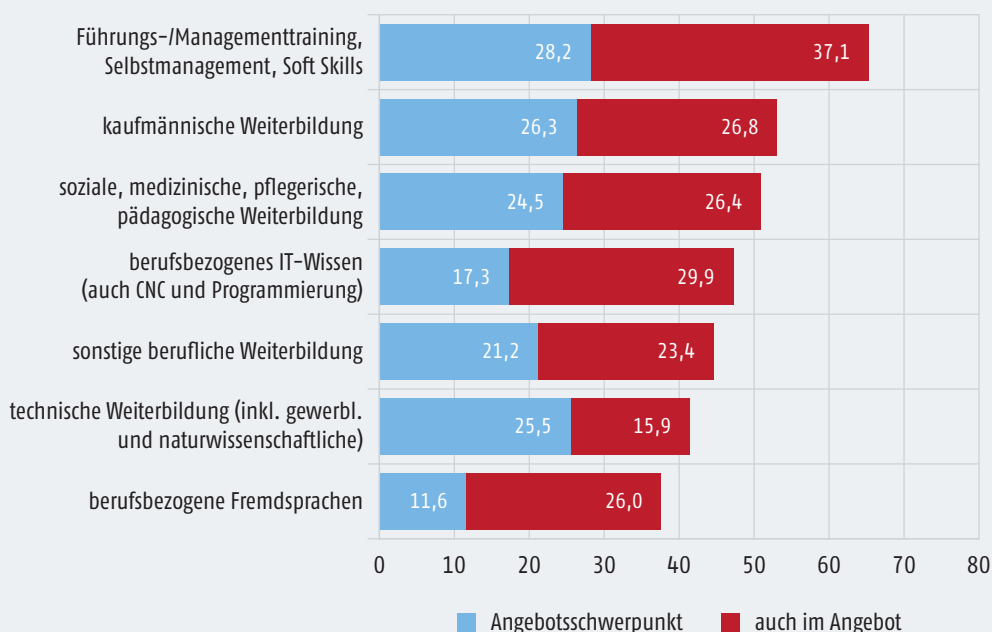
In Ostdeutschland hat die öffentliche Finanzierung von Weiterbildung nach wie vor ein größeres Gewicht als in Westdeutschland, wo – umgekehrt – privaten Finanzierungsquellen ein höherer Stellenwert zukommt.<sup>10</sup>

## Mehrheitlich wird allgemeine und berufliche Weiterbildung angeboten

Das Gros der Anbieter war 2015 sowohl in der beruflichen als auch der nicht-beruflichen Weiterbildung tätig (58,1%; ohne Abb.). Mehr als ein Drittel (36,9%) konzentrierte sich ausschließlich auf berufliche Weiterbildung und nur eine Minderheit (5,0%) auf die nicht-berufliche, d. h. allgemeine Erwachsenenbildung.

**Abbildung 13**

Anbieter nach Themenfeldern beruflicher Weiterbildung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.439 Anbietern

<sup>10</sup> Der Anteil der überwiegend aus Einnahmen von Arbeitsagenturen/Jobcentern finanzierten Weiterbildungseinrichtungen betrug 2014 in Ostdeutschland 32,3% versus 14,9% in Westdeutschland. Mit Blick auf die Haupteinnahmequelle „öffentliche Hand“ zeigt der Ost-West-Vergleich eine Relation von 22,6% versus 17,6%. Demgegenüber sind die Anteile von Anbietern, die sich überwiegend aus Einnahmen von Betrieben finanzieren, bzw. von Einrichtungen mit der Haupteinnahmequelle Teilnehmende/Selbstzahler in Westdeutschland höher als in den östlichen Bundesländern (20,2% vs. 13,5% bzw. 35,2% vs. 20,7%).

## Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement oder Soft Skills ist wichtiges Themenfeld beruflicher Weiterbildung

Fast zwei Drittel aller Anbieter hatten 2015 berufliche Weiterbildungsangebote im Bereich Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement oder Soft Skills im Programm (65,3%; vgl. Abbildung 13), bei 28,2% bildeten Weiterbildungen zu diesen Themen einen Angebotsschwerpunkt. Jeweils gut die Hälfte der Einrichtungen haben (u. a.) kaufmännische Weiterbildungen (53,1%) bzw. soziale, medizinische, pflegerische oder pädagogische Weiterbildungen (50,9%) angeboten. Ein Hauptgeschäftsfeld stellten derartige Qualifizierungen wiederum für rund die Hälfte dieser Anbieter dar (26,3% bzw. 24,5% aller Anbieter).

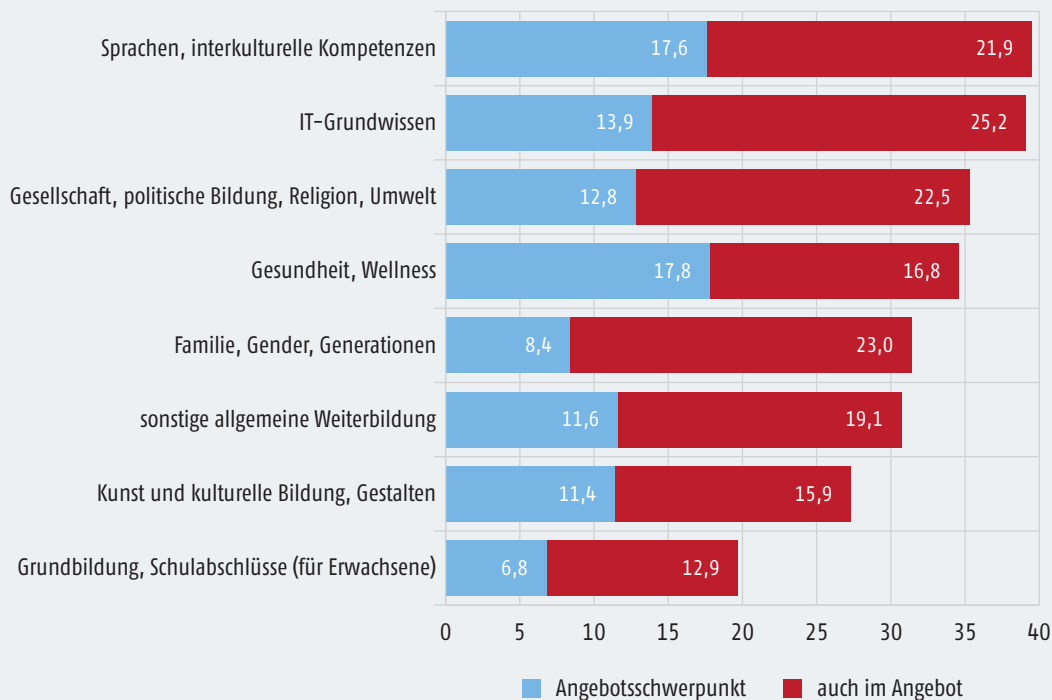
Während von den Anbietern mit 50% und mehr Einnahmen von Betrieben 46,8% einen Angebotsschwerpunkt im Themenfeld Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement oder Soft Skills hatten, konzentrierten sich beachtliche Teilgruppen von Einrichtungen mit 50% und mehr Einnahmen von Arbeitsagenturen/Jobcentern auf kaufmännische bzw. technische Weiterbildungen (Angebotsschwerpunkt: 44,7% bzw. 37,1%; ohne Abb.; s. dazu auch Abschnitt „Technische Weiterbildung per Bildungsgutschein – soziale, medizinische, pflegerische, pädagogische Themen bei Bildungsprämie und Bildungsscheck NRW“).

## Sprachen, interkulturelle Kompetenzen und IT-Grundwissen sind wichtige Themenfelder allgemeiner Weiterbildung

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung waren 2015 Angebote in den Themenkomplexen Sprachen bzw. interkulturelle Kompetenzen sowie IT-Grundwissen am weitesten verbreitet (39,5% bzw. 39,1% aller Anbieter, vgl. Abbildung 14). Auf den nachfolgenden Plätzen rangierten Weiterbildungen in den Bereichen Gesellschaft, politische Bildung, Religion, Umwelt

**Abbildung 14**

Anbieter nach Themenfeldern allgemeiner Weiterbildung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.459 Anbietern

(35,3%), Gesundheit, Wellness (34,6%) sowie Familie, Gender, Generationen (31,4%). Bei den Themenbereichen Sprachen, interkulturelle Kompetenz sowie Gesundheit, Wellness stellte sich das Verhältnis von Einrichtungen mit derartigem Angebotsschwerpunkt und solchen mit ergänzenden Angeboten vergleichsweise ausgewogen dar. Demgegenüber waren die anderen genannten Themenfelder bei nur einem Viertel bis einem Drittel der betroffenen Einrichtungen auch Angebotsschwerpunkt.

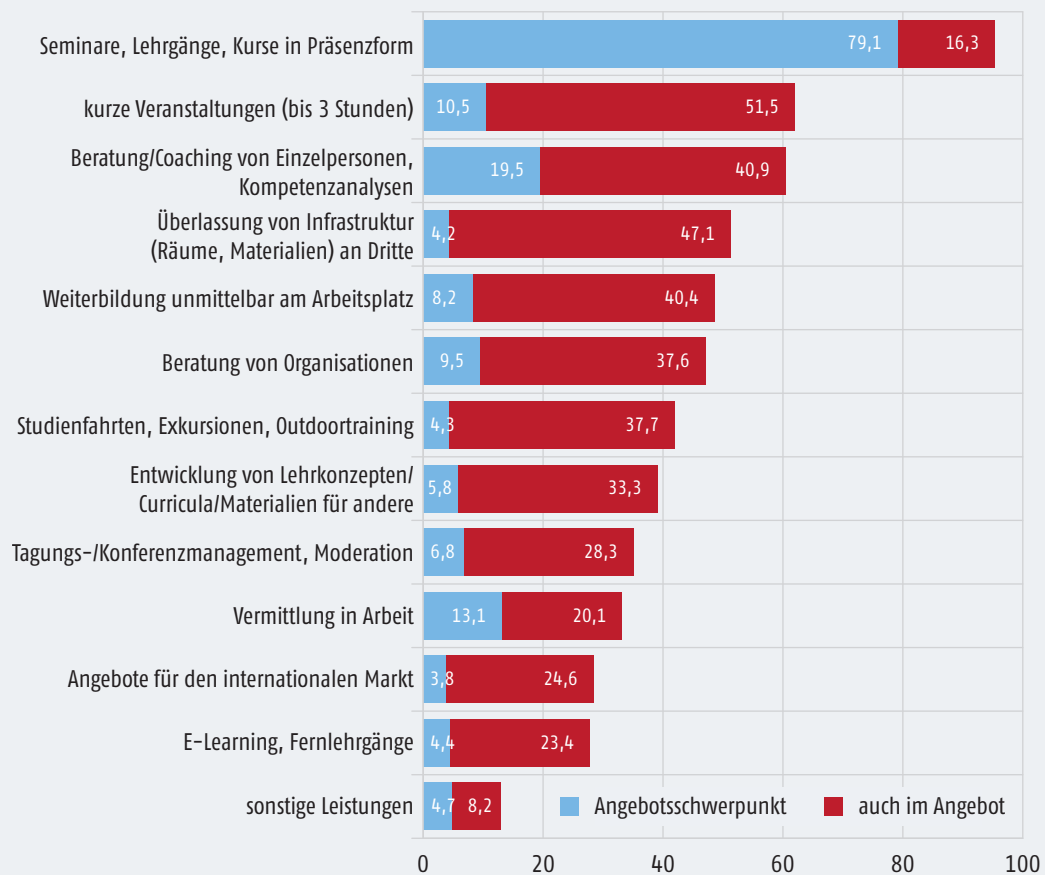
### Klassische Veranstaltungsformate dominieren

Im Leistungsspektrum der Anbieter dominierten klassische Veranstaltungsformate wie Seminare, Lehrgänge, Kurse in Präsenzform: In acht von zehn Einrichtungen bildeten 2015 Weiterbildungen in derartigen Settings einen Angebotsschwerpunkt (79,1%); weitere 16,3% hatten sie auch im Angebot (vgl. Abbildung 15).

Kurzveranstaltungen und andere Lerndienstleistungen wie individuelle Beratung/Coaching oder Weiterbildung unmittelbar am Arbeitsplatz hatten zwar auch zwischen 62,0% und 48,6% der Anbieter im Programm, Angebotsschwerpunkte stellten sie jedoch nur bei Minderheiten dar. Vergleichsweise wenig verbreitet sind Angebote für den internationalen Markt sowie im Bereich E-Learning/Fernlehrgänge (jeweils insgesamt im Angebot 28,4% bzw. 27,8%, Schwerpunkt: 3,8% bzw. 4,4%).

Abbildung 15

Anbieter nach ihrem Leistungsspektrum im Bereich der Weiterbildung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor*-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.438 Anbietern

## Flexibel und heterogen: das Personal in der Weiterbildung

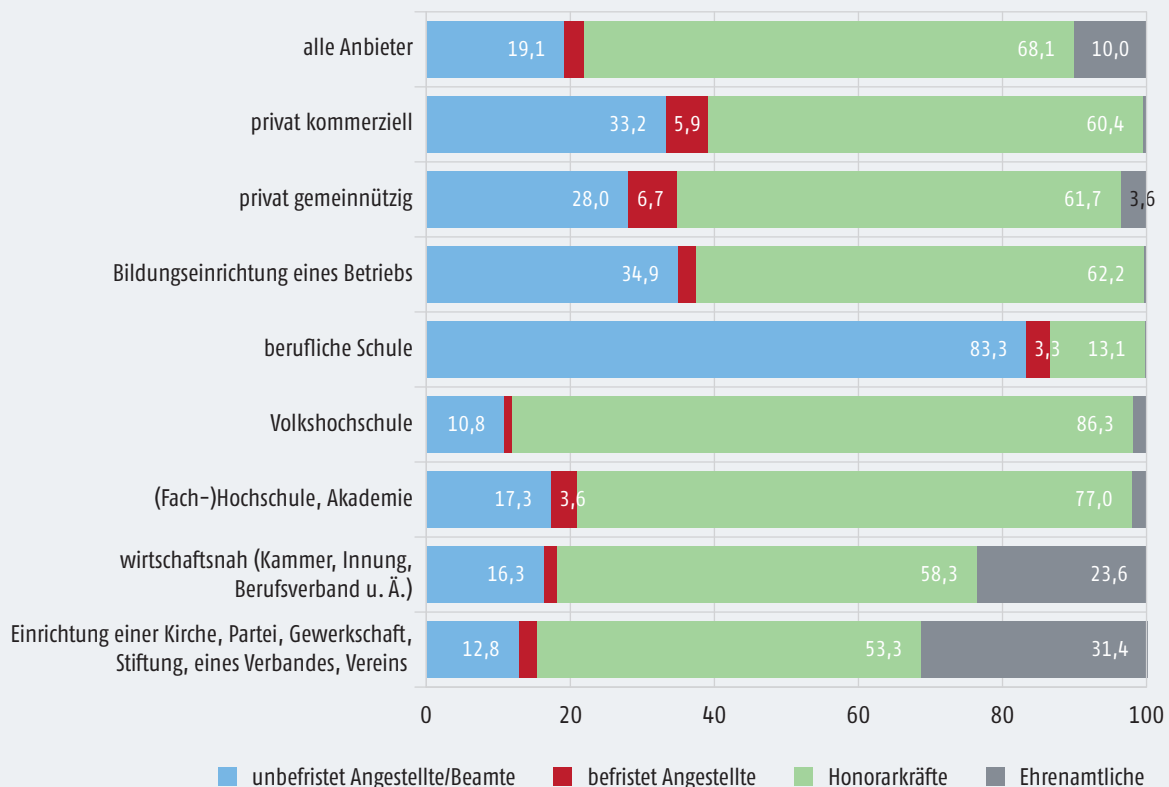
Die Heterogenität der Weiterbildungsbranche kommt nicht nur in der Vielfalt an Einrichtungen, Themen, Angebotsformaten, Finanzierungsformen und Trägern zum Ausdruck, sondern spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen wider. Mit weitem Abstand am häufigsten war 2015 die selbstständige Tätigkeitsausübung im Rahmen von Honorarverträgen zu finden. Bei den meisten Anbieterarten dominiert diese Beschäftigungsform, wobei VHS mit 86,3% des gesamten Personals im Bereich der Weiterbildung den höchsten Wert aufweisen (vgl. Abbildung 16). Eine deutliche Ausnahme stellen berufliche Schulen dar. Bei diesen Einrichtungen des regulären Bildungssystems, die auch Weiterbildung anbieten, ist die Mehrheit der Weiterbildungsbeschäftigten (83,3%) fest angestellt oder verbeamtet. Vergleichsweise hohe Anteile unbefristet Angestellter finden sich auch bei den privaten (kommerziell oder gemeinnützig ausgerichteten) Anbietern (33,2% bzw. 28,0%) sowie den betrieblichen Bildungseinrichtungen (34,9%).

Befristet Angestellte bilden über alle Einrichtungstypen hinweg einen eher geringen Teil des Personals. Mit einem Personalanteil von 6,7% bzw. 5,9% finden sie sich noch am häufigsten in privat gemeinnützigen und privat kommerziellen Einrichtungen.

10,0% des Personals in der Weiterbildung ist im Rahmen eines Ehrenamtes in der Weiterbildung tätig. Bei wirtschaftsnahen Einrichtungen oder Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Verbänden, Vereinen o. Ä. stellen sie jedoch ein knappes Viertel (23,6%) bzw. ein knappes Drittel (31,4%) des Personals.

**Abbildung 16**

Personal im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Beschäftigungsformen und Art der Einrichtung (Mittelwerte in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.438 Anbietern

Wie in fast allen Branchen personenbezogener und interaktiver Dienstleistungen stellt auch in der Weiterbildung das Personal mit weitem Abstand den wichtigsten Aktivposten und Kostenträger dar (vgl. HUNTEMANN/REICHART 2015, S.6). Es ist also davon auszugehen, dass Anpassungen an veränderte Marktsituationen oder neue Anforderungen vor allem im Personalbereich und besonders beim Rekrutierungsverhalten sichtbar werden. Insbesondere die Erwartungen an die geschäftliche Entwicklung sollten sich in geplanten Rekrutierungen widerspiegeln. Dies wird deutlich, wenn man die geschätzte Wahrscheinlichkeit<sup>11</sup> zusätzlicher Rekrutierungen der einzelnen Beschäftigungsformen (unbefristet Angestellte/Beamte, befristet Angestellte, Honorarkräfte, Ehrenamtliche) gegen die erwartete geschäftliche Entwicklung der Einrichtung abträgt (vgl. Abbildung 17). Beide Angaben beziehen sich auf den Zeitraum der kommenden zwölf Monate.

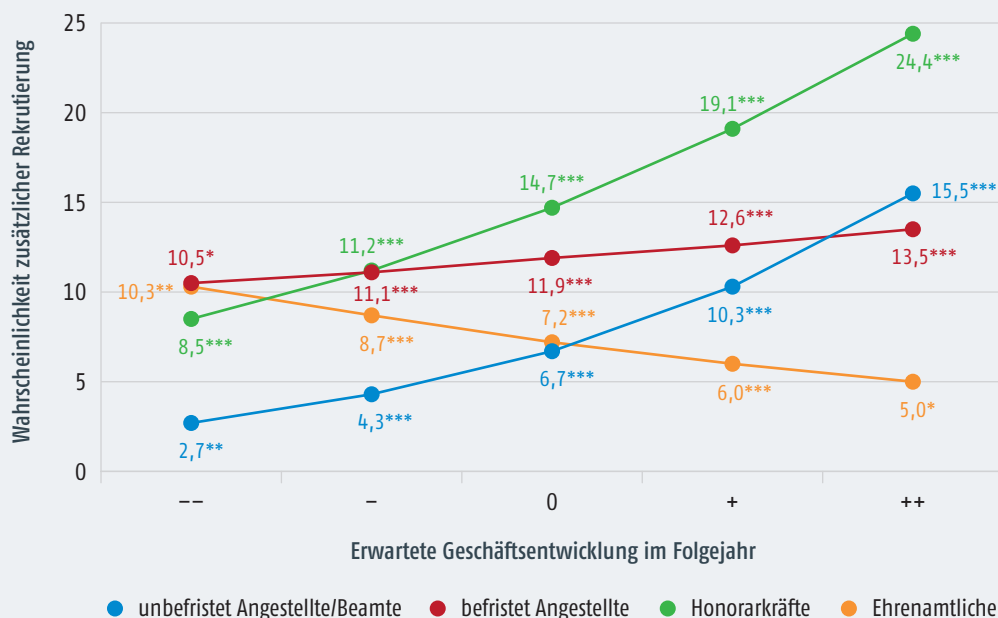
### Die Wahrscheinlichkeit der Rekrutierung zusätzlicher Honorarkräfte und unbefristet Angestellter steigt mit positiven Geschäftsaussichten

Der engste Zusammenhang zwischen der erwarteten geschäftlichen Entwicklung und der Absicht, zusätzliches Personal einzustellen, besteht bei Honorarkräften. So beträgt die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierungen 24,4%, wenn eine deutliche Verbesserung der Geschäftslage erwartet wird. Bei Erwartung einer deutlichen Verschlechterung beträgt die Wahrscheinlichkeit dagegen nur 8,5 %. Dieser Zusammenhang ist insofern nicht überraschend, als die Erwerbsform der Honorartätigkeit die kurzfristigste Anpassungsmöglichkeit darstellt.

Auch bei unbefristeter Anstellung zeigt sich ein positiver Zusammenhang. Die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierung steigt von 2,7% bei einer deutlichen Verschlechterung der Ge-

Abbildung 17

Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierung (in Prozent) nach Beschäftigungsform



\* = signifikant; \*\* = sehr signifikant; \*\*\* = höchst signifikant

Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor*-Umfrage 2015. Berechnete Werte (Marginaleffekte logistischer Regressionen) auf Basis von n = 1.438 Anbietern

<sup>11</sup> Die geschätzten Wahrscheinlichkeiten wurden mittels logistischer Regressionsverfahren (marginale Effekte) ermittelt.



schäftserwartung auf 15,5 %, wenn die Erwartung deutlich positiv ist. Nur bei einer deutlichen Verbesserung der Erwartung liegt die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher unbefristeter Anstellung höher als diejenige zusätzlicher befristeter Anstellung. Zudem zeigt sich bei der Rekrutierungswahrscheinlichkeit befristet Angestellter im Unterschied zu den beiden erstgenannten Beschäftigungsformen nur ein leicht positiver Trend, d. h., die Rekrutierung von befristet Angestellten ist von der erwarteten Geschäftsentwicklung offensichtlich vergleichsweise unabhängig.

### **Bei Ehrenamtlichen ist der Zusammenhang dagegen negativ**

Ein gegenläufiger Zusammenhang zeigt sich hingegen bei der Absicht, zusätzliche Ehrenamtliche einzusetzen. Am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierung hier, wenn eine deutliche Verschlechterung der geschäftlichen Lage erwartet wird (10,3 %). Bei stark negativen Geschäftsaussichten ist die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Rekrutierung Ehrenamtlicher höher als diejenige, zusätzliche Honorarkräfte oder unbefristet Angestellte einzustellen. Ehrenamtliche scheinen also besonders als „Krisenreaktionskräfte“ gefragt zu sein.

# Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Mai 2015, Nürnberg
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn – URL: [www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2014.pdf](http://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf) [Abruf: 25.01.2016]
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) (2015): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2014. Nürnberg – URL: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2014-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt\\_bund.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2014-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf: 21.01.2016]
- FRIEDMAN, Milton (1982): *Capitalism and Freedom*. Chicago
- GUTSCHOW, Karin (2015): SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 347–350
- HABERZETH, Erik; KULMUS, Claudia (2013): Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung: Bedeutung, Stand und Entwicklung von Weiterbildungsgutscheinen in Deutschland. In: KÄPPLINGER, Bernd; KLEIN, Rosemarie; HABERZETH, Erik (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld
- HUNTEMANN, Hella; REICHARDT, Elisabeth (2015). Volkshochschul-Statistik: 53. Folge, Arbeitsjahr 2014. Bonn – URL: [www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschule-statistik-36.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschule-statistik-36.pdf) [Abruf: 22.02.2016]
- IFO INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (2015): ifo Geschäftsklima Deutschland. Ergebnisse des ifo Konjunkturtests im Mai 2015. München – URL: [www.cesifo-group.de/de/dms/ifodoc/docs/facts/survey/gsk/2015/KT\\_05\\_15\\_dd.pdf](http://www.cesifo-group.de/de/dms/ifodoc/docs/facts/survey/gsk/2015/KT_05_15_dd.pdf) [Abruf: 12.02.2016]
- JÖRGENS, Julia; CHRIST, Alexander (2015): Programm Bildungsprämie. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 370–373
- KÄPPLINGER, Bernd (2013): Gutschein- und Scheckförderungen in der Weiterbildung: Theoretische Annahmen, Zielsetzungen und Umsetzungsentscheidungen. In: KÄPPLINGER, Bernd; KLEIN, Rosemarie; HABERZETH, Erik (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld
- KOSCHECK, Stefan; MÜLLER, Normann; WALTER, Marcel (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Bonn/Berlin
- KOSCHECK, Stefan; SCHADE, Hans-Joachim; OHLY, Hana (2010): Auswirkungen der Einführung von Bildungsgutscheinen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 300–305
- KÜHNLEIN, Gertrud; KLEIN, Birgit: Bildungsgutscheine (2003): Mehr Eigenverantwortung, mehr Markt, mehr Effizienz? Erfahrungen bei der Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung. Arbeitspapier 74 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf
- MUTH, Josef; VÖLZKE, Reinhard (2013): Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen – Hintergründe, Entwicklung und Perspektiven. In: KÄPPLINGER, Bernd; KLEIN, Rosemarie; HABERZETH, Erik (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld

- SEIDEL, Sabine; BILGER, Frauke; GENSICKE, Thomas (2013): Themen der Weiterbildung. In: BILGER, Frauke; GNAHS, Dieter u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 125–138 – URL: [www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf) [Abruf: 19.02.2016]
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2015): Bruttoinlandsprodukt im 2. Quartal 2015 um 0,4% gestiegen. Pressemitteilung Nr. 293 vom 14.08.2015. Wiesbaden – URL: [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_293\\_811.html](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_293_811.html) [Abruf: 12.02.2016]
- WEILAND, Meike (2011): Anerkennungen und Zulassungen in der Weiterbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 318–326



Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0  
Telefax: (0228) 107 2976/77

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.  
Heinemannstraße 12–14  
53175 Bonn

Telefon: (02 28) 32 94-0  
Telefax: (02 28) 32 94-399

Internet: [www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de)  
E-Mail: [info@die-bonn.de](mailto:info@die-bonn.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

**die**

Deutsches Institut für  
Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für  
Lebenslanges Lernen