

# EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG ANHANG ZUM ENDBERICHT



**EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM  
RAHMEN DER EU-STRUKTURFONDS SACHSEN-ANHALT  
2007 - 2013  
ENDBERICHT - ANHANG**

**April 2012**

**Ansprechpartnerin**

Nicola Köberl  
Consultant

T +49 40 30 20 20-0  
F +49 40 30 20 20-199  
nicola.koeberl@r-m.com

## INHALT

<b>1.</b>	<b>Aktualisierung der sozio-ökonomischen Ausgangsbedingungen</b>	<b>5</b>
1.1	Bevölkerung	5
1.2	Wirtschaftsentwicklung	8
1.3	Erwerbstätigkeit	11
1.4	Humankapitalentwicklung	11
1.4.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen	13
1.4.2	Weiterbildung	13
1.4.3	Struktur der weiterbildenden Betriebe in Sachsen-Anhalt	15
1.4.4	Weiterbildungsquote der Beschäftigten	17
1.4.5	Arten der Weiterbildung	18
1.4.6	Ursachen für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung	18
1.4.7	Fachkräftebedarf und der Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt	20
1.5	Aktualisierung der SWOT-Analyse	20
1.5.1	Bevölkerungsentwicklung	21
1.5.2	Stärke (+) / Schwäche (-)	21
1.5.3	Chance (+) / Gefahr (-)	21
1.5.4	Handlungserfordernis	21
1.5.5	Wirtschaftsentwicklung	23
1.5.6	Erwerbstätigkeitsstruktur	23
1.5.7	Weiterbildungspotenziale	25
<b>2.</b>	<b>Methodik</b>	<b>27</b>
<b>3.</b>	<b>Kohärenzmatrizen</b>	<b>30</b>
3.1	Programm „weiter bilden“	30
3.4	Programm WeGebAU	31
3.5	Programm Sachsen-Anhalt KARRIERE	32
<b>4.</b>	<b>Erhebungsinstrumente</b>	<b>33</b>
4.1	Interviewleitfäden für qualitative Interviews	34
4.2	Interviewpartnerinnen und -partner der qualitativen Interviews	76
4.3	Fragebogen der quantitativen Befragung	79

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Entwicklung der weiblichen und männlichen Bevölkerung Sachsens-Anhalts und der Gesamtbevölkerung Deutschlands 2005 - 2009 (2005=100)	5
Abbildung 2:	Erwartete Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt 2010 - 2025	6
Abbildung 3:	Geburtenüberschuss bzw. -defizit in Sachsen-Anhalt von 2005 bis 2009	6
Abbildung 4:	Wanderungssaldo in Sachsen-Anhalt von 2005 bis 2009	7
Abbildung 5:	Prognose zur altersstrukturellen Entwicklung in Sachsen-Anhalt bis 2060	8
Abbildung 6:	BIP (preisbereinigt) 2005 bis 2011 (Veränderung zum Vorjahr), Sachsen-Anhalt und Deutschland	8
Abbildung 7:	Bruttowertschöpfung (preisbereinigt) in Sachsen-Anhalt und Deutschland 2010 (Veränderung gegenüber 2005)	9
Abbildung 8:	Betriebe nach Branchen Sachsen-Anhalt 2010 in Prozent	10
Abbildung 9:	Erwerbstätige in Sachsen-Anhalt nach Wirtschaftsbereichen	11
Abbildung 10:	Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)	12
Abbildung 11:	Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen für Qualifizierte (1. Halbjahr 2010)	12
Abbildung 12:	Verteilung der Beschäftigten auf Beschäftigtengruppen (nach Qualifikation)	13
Abbildung 13:	Förderquoten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010 im Vergleich zu 2008 nach Branchenzugehörigkeit	16
Abbildung 14:	Förderquoten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010 im Vergleich zu 2008 nach Betriebsgröße	16
Abbildung 15:	Entwicklung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt	17
Abbildung 16:	Arten geförderter Fort- und Weiterbildungen	18

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen Sachsen-Anhalt, alte Bundesländer, neue Bundesländer 2010 in Prozent	9
Tabelle 2:	Erwerbstätige und Erwerbstätigenquoten Sachsens-Anhalts und der EU-27-Länder (EU-27), 2005 bis 2009	11
Tabelle 3:	Datenquellen und Erhebungsinstrumente nach Aktion	28

## 1. AKTUALISIERUNG DER SOZIO-ÖKONOMISCHEN AUSGANGSBEDINGUNGEN

Im Folgenden wird untersucht, ob sich seit der Programmentwicklung und der Ex-ante-Bewertung der Bedarf, bezogen auf die berufliche Weiterbildung, geändert hat und die festgelegten Ziele der Aktionen weiterhin der aktualisierten sozio-ökonomischen Ausgangslage entsprechen.

Zunächst wird untersucht, ob sich seit 2006 relevante Änderungen des sozio-ökonomischen Kontextes haben. Die Analysen konzentrieren sich hierbei auf Zeitreihen (2005 - 2011) und identifizieren Entwicklungstrends, vor deren Hintergrund die 2007 eingeschlagene Programmstrategie bewertet werden kann. Die Fortschreibung erfolgt entlang der im ESF-Programm aufgeführten Indikatoren:

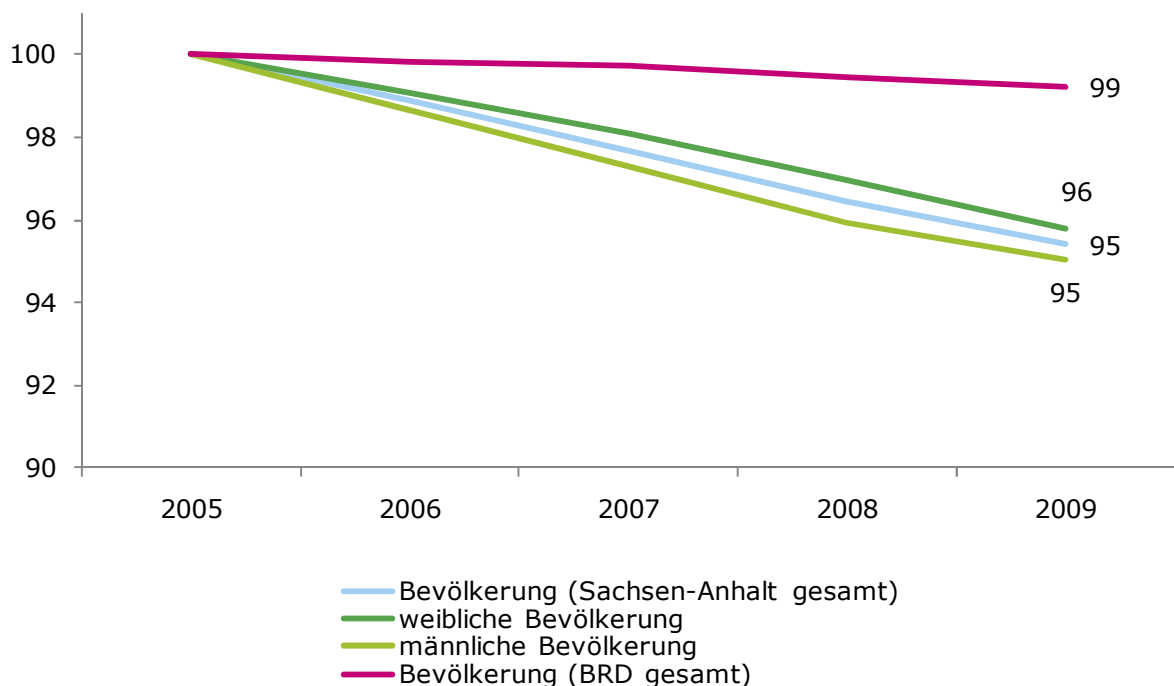
- Bevölkerung
- Wirtschaftsentwicklung
- Erwerbstätigkeit
- Humankapitalentwicklung

Aufbauend auf den Ergebnissen der Fortschreibung der sozio-ökonomischen Analyse, wird die im ESF-Programm dargestellte SWOT-Analyse für den Bereich der beruflichen Weiterbildung aktualisiert und somit der Förderbedarf abgebildet. Auf dieser Grundlage erfolgt die Überprüfung der Relevanz der mit den Aktionen verfolgten Strategie.

### 1.1 Bevölkerung

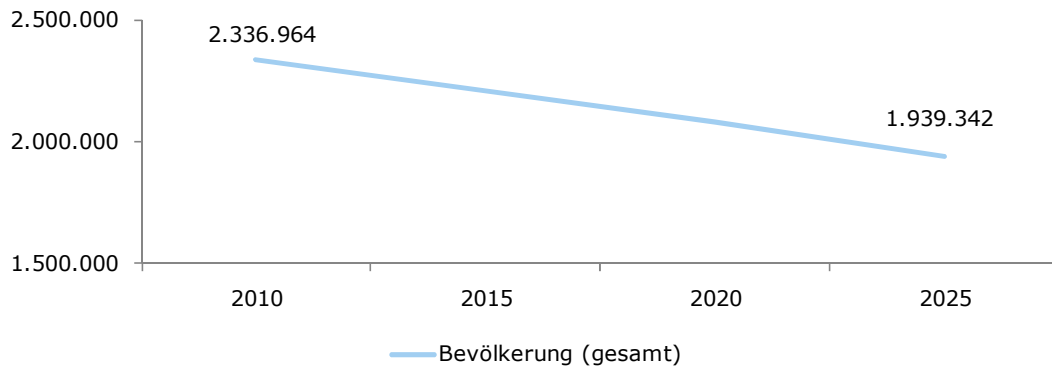
Bei einer Fläche von 20.446 km<sup>2</sup> weist Sachsen-Anhalt eine im Vergleich zu anderen Bundesländern eher geringe Bevölkerungsdichte von 116 Einwohnerinnen und Einwohnern pro Quadratmeter auf. Ende 2010 lebten hier 2.336.964 Menschen, wobei der Anteil der weiblichen Bevölkerung mit 1.186.389 Bewohnerinnen bei 51 Prozent lag. In Abbildung 1 ist die Bevölkerungsentwicklung von 2005 bis 2009 nach Geschlecht differenziert und im Vergleich zur Gesamtbevölkerung Deutschlands dargestellt.

**Abbildung 1: Entwicklung der weiblichen und männlichen Bevölkerung Sachsens-Anhalts und der Gesamtbevölkerung Deutschlands 2005 - 2009 (2005=100)**



Erkennbar wird hier der beinahe linear verlaufende Rückgang der männlichen und weiblichen sowie der Gesamtbevölkerung Sachsen-Anhalts um fünf bzw. vier Prozent, während die deutsche Gesamtbevölkerung im gleichen Zeitraum nur um ein Prozent zurückging. Gemäß der prognostischen Entwicklung wird sich dieser Trend in den nächsten 15 Jahren weiter verfestigen.

**Abbildung 2: Erwartete Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt 2010 - 2025**



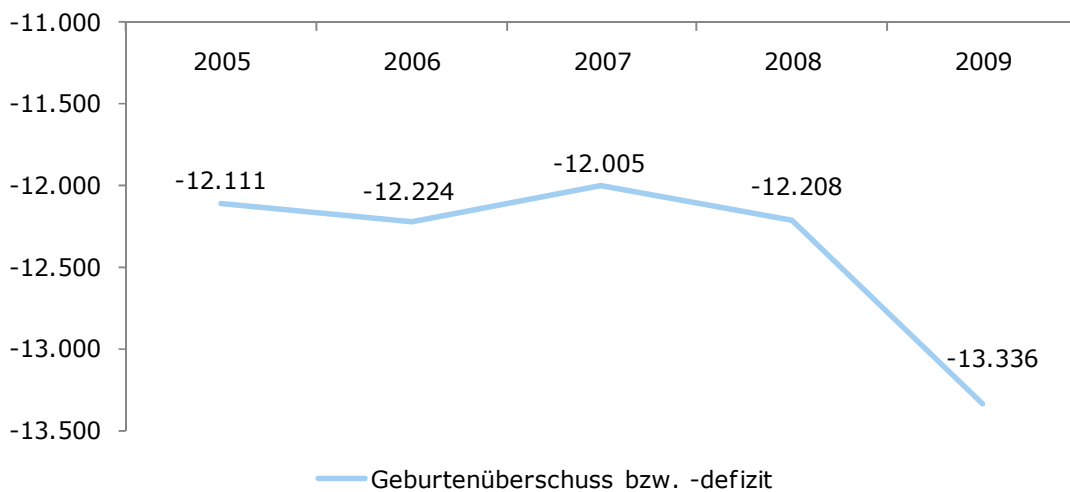
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

So wird davon ausgegangen, dass die sachsen-anhaltinische Bevölkerung in den nächsten 15 Jahren nochmals um 397.522 Personen sinken wird, was einem Rückgang von 17 Prozent entspräche.

Dieser Bevölkerungsrückgang ist zum einen auf das Geburtendefizit und zum anderen auf den negativen Wanderungssaldo in Sachsen-Anhalt zurückzuführen. Bei der Betrachtung des Saldos von Lebendgeborenen und Verstorbenen in Sachsen-Anhalt ist in jedem Jahr des betrachteten Zeitraums ein Geburtendefizit festzustellen.

Zwischen 2005 und 2008 war das Geburtendefizit relativ stabil, mit einem Wert von jeweils etwa 12.000 Personen. Auffallend stark ist das Defizit jedoch im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies lässt sich mit einem gleichzeitigen Rückgang der Geburten und einer Zunahme der Todesfälle begründen.

**Abbildung 3: Geburtenüberschuss bzw. -defizit in Sachsen-Anhalt von 2005 bis 2009**

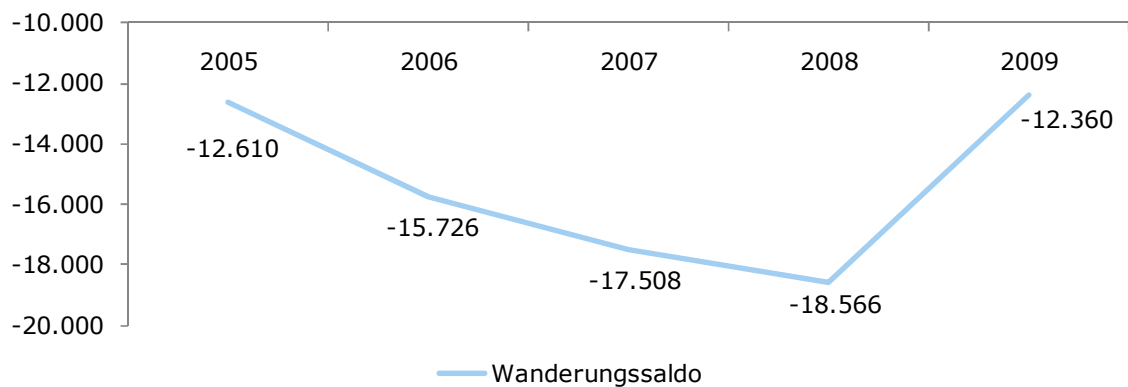


Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2011

Im gesamten betrachteten Zeitraum stieg die Anzahl der verstorbenen Personen kontinuierlich von 29.277 Fällen in 2005 auf 30.480 im Jahr 2009. Dies verdeutlicht den zunehmenden Einfluss des demographischen Wandels in Sachsen-Anhalt, auf den später in diesem Kapitel ausführlicher eingegangen wird.

Der Wanderungssaldo beschreibt die Anzahl der Zuzüge in das Landesgebiet Sachsen-Anhalts abzüglich der Fortzüge (siehe unten stehende Abbildung). Im gesamten Zeitraum stellt sich das Wanderungssaldo negativ, also als Wanderungsverlust für das Bundesland, dar. Von einem Wert von 12.610 im Jahr 2005 sind die Fortzüge bis zum Jahr 2008 erheblich gestiegen. Im Jahr 2008 werden die Zuzüge mit einem Gesamtsaldo von 18.566 um 5.965 Personen von den Fortzügen überstiegen. Diese Zunahme des Wanderungsverlusts 2006 und 2008 ist im Wesentlichen auf eine Abnahme der Zuzüge im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen. Für 2007 erklärt der Anstieg der Fortzüge größtenteils die Verschlechterung des Wanderungssaldos.

**Abbildung 4: Wanderungssaldo in Sachsen-Anhalt von 2005 bis 2009**

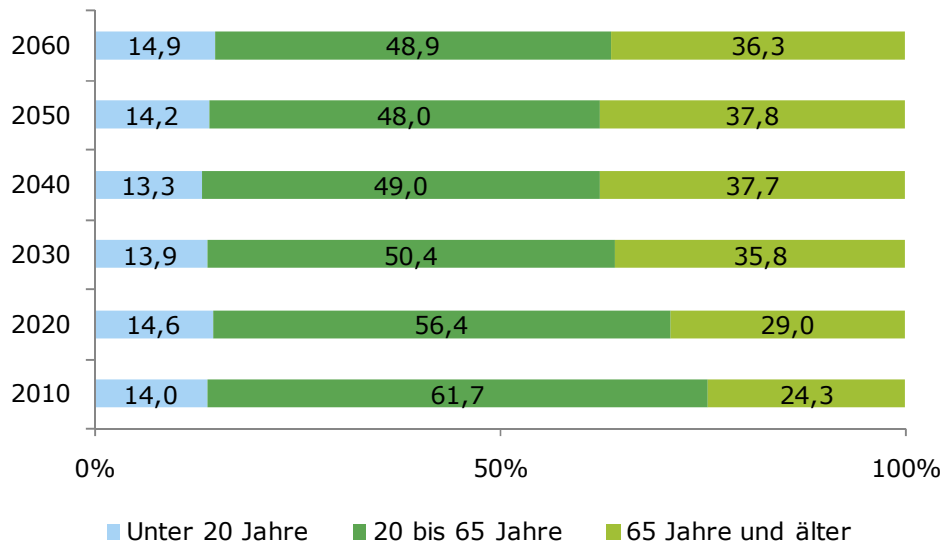


Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2011

Stark positiv hat sich der Wanderungssaldo im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr entwickelt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in dem betrachteten Jahr die Zahl der Zuzüge in das Gebiet Sachsen-Anhalts mit einer Zunahme von 9.647 auffallend stark gestiegen ist. Damit war 2009 mit einem Defizit von 12.360 Personen der niedrigste Wanderungsverlust der vergangenen elf Jahre zu verzeichnen.

Einhergehend mit dem Bevölkerungsrückgang wird sich auch die Alterung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt zukünftig noch stärker ausprägen. Während 2010 noch 61,7 Prozent der Bevölkerung zwischen 20 und 60 Jahre alt waren, wird bis zum Jahr 2020 eine Abnahme dieser Altersgruppe auf 56,4 Prozent und bis zum Jahr 2060 sogar auf 48,9 Prozent erwartet. Das Erwerbspersonenpotential schrumpft, während der Anteil der Gruppe der Über-65-Jährigen von 24,3 Prozent im Jahr 2010 auf 36,3 Prozent im Jahr 2060 zunehmen wird.

**Abbildung 5: Prognose zur altersstrukturellen Entwicklung in Sachsen-Anhalt bis 2060**



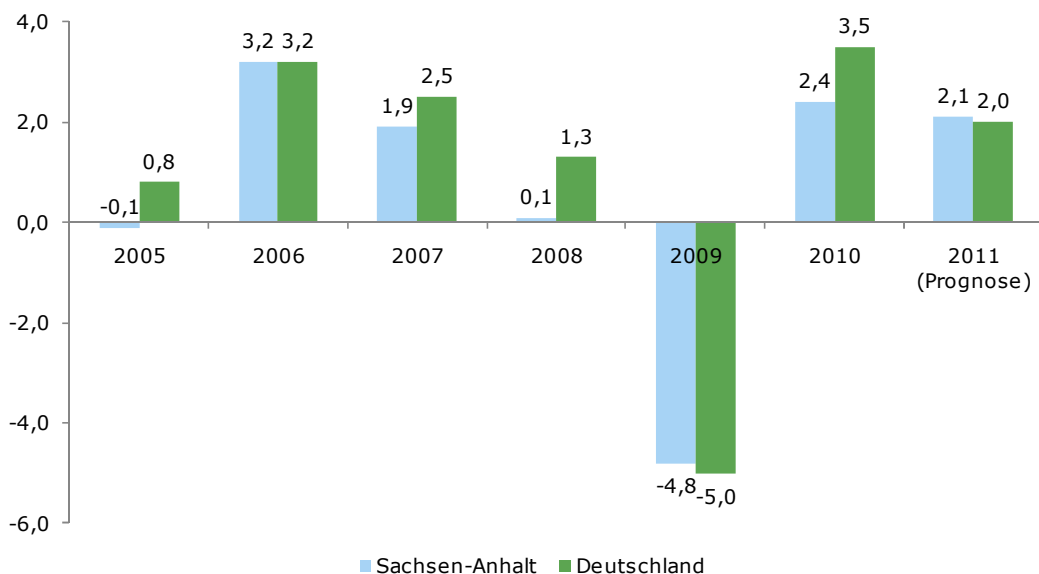
Quelle: Statistisches Bundesamt 2010

Somit ist die Bevölkerungsentwicklung Sachsen-Anhalts nach wie vor durch Schrumpfung sowie Alterung geprägt. Der Bevölkerungsrückgang von - 1,1 % wurde durch das Geburtendefizit und den Wanderungsverlust bedingt. Die Wanderungsrate, also der Wanderungssaldo je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner, betrug insgesamt - 5,2 Einwohnerinnen und Einwohner (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010).

## 1.2 Wirtschaftsentwicklung

2010 wurde in Sachsen-Anhalt ein Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 52,2 Milliarden Euro erwirtschaftet. Betrachtet man die Entwicklung seit 2005 (Abbildung 6), so erkennt man vor allem im Vergleich zu Gesamtdeutschland, dass es in den Jahren 2005 und 2008 deutliche Abweichungen vom Bundestrend gab. Die Auswirkungen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 waren auch in Sachsen-Anhalt stark zu spüren, obwohl sie leicht schwächer als im Bundesvergleich ausfielen.

**Abbildung 6: BIP (preisbereinigt) 2005 bis 2011 (Veränderung zum Vorjahr), Sachsen-Anhalt und Deutschland**

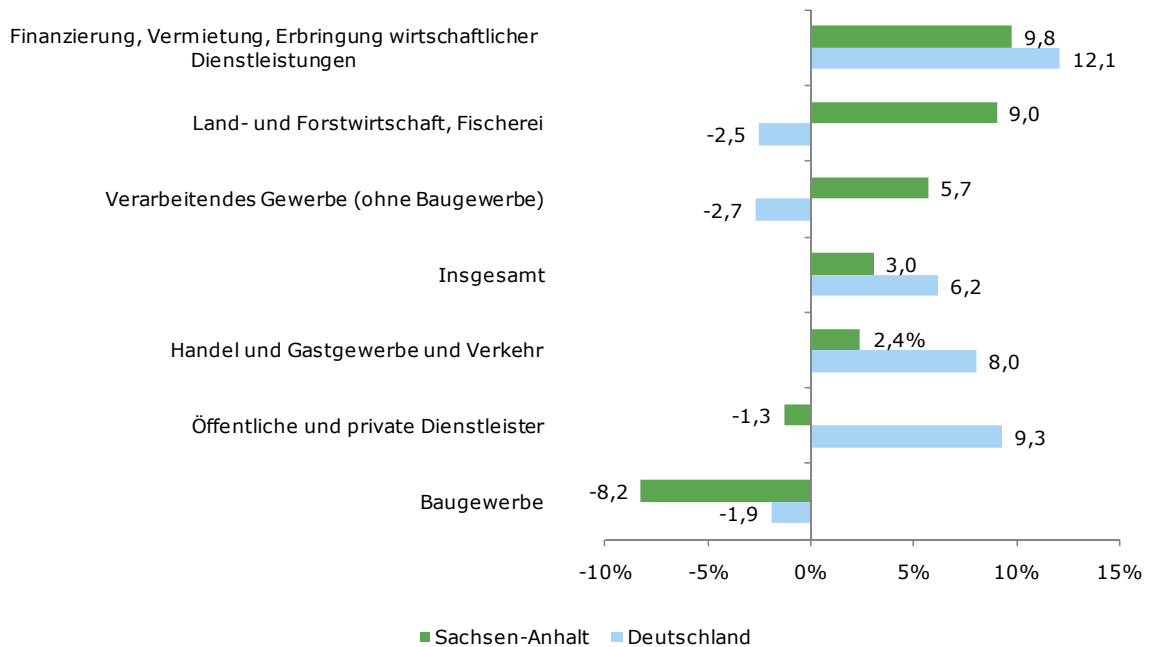


Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2011



Im Jahr 2010 verbesserte sich die konjunkturelle Lage Sachsen-Anhalts und für 2011 wird, bezogen auf den betrachteten Zeitraum, erstmals von einem stärkeren Wachstum als auf Bundesebene ausgegangen. Die 2010 begonnene konjunkturelle Erholung zeigt sich auch in der Entwicklung der Bruttowertschöpfung.

**Abbildung 7: Bruttowertschöpfung (preisbereinigt) in Sachsen-Anhalt und Deutschland 2010 (Veränderung gegenüber 2005)**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

### Unternehmensstruktur

Wie in vielen Bundesländern stellen auch in Sachsen-Anhalt die Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Rückgrat der Wirtschaft dar: So sind 87,1 Prozent aller Betriebe zu dieser Betriebsgrößenklasse zu zählen (siehe Tabelle 1). Mit zehn Prozent weisen Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den zweitgrößten Anteil auf. Über 97 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt sind somit den Kleinst- und Kleinbetrieben zuzurechnen. Auch in Bezug auf das Beschäftigungspotenzial sind die Betriebe dieser Größenklassen von zentraler Bedeutung. Hier arbeiten insgesamt 44,3 Prozent aller Beschäftigten. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt ähnelt der Verteilung in den neuen Bundesländern. Im Vergleich zu den alten Bundesländern ist in Sachsen-Anhalt vor allem eine weitaus höhere Konzentration der Beschäftigten auf kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten zu erkennen (Sachsen-Anhalt: 86,6 Prozent; alte Bundesländer: 68,4 Prozent), was verdeutlicht, dass in den alten Bundesländern deutlich mehr Beschäftigte in Großbetrieben tätig sind.

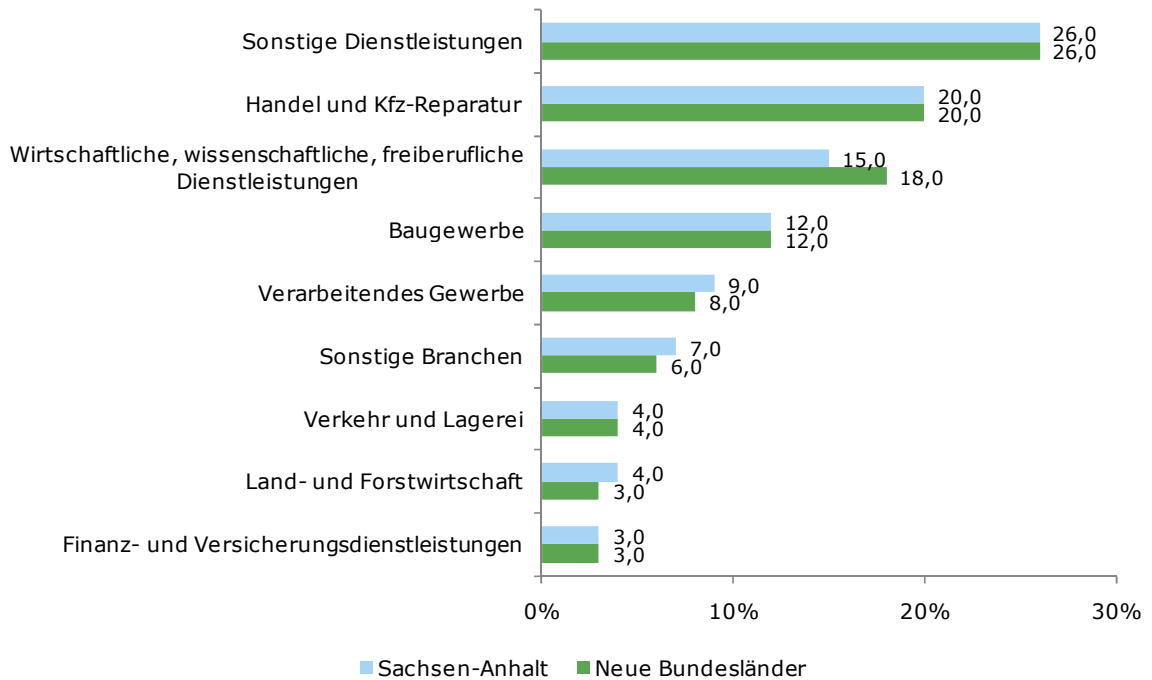
**Tabelle 1: Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen Sachsen-Anhalt, alte Bundesländer, neue Bundesländer 2010 in Prozent**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe in %	Verteilung der Beschäftigten in %		
		Sachsen-Anhalt	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Kleinst bis 9 Mitarbeiter	87,1	18,6	17,1	19
Klein bis 49 Mitarbeiter	10,0	25,7	23,1	25,5
Mittel 1 bis 249	2,6	31,6	27,1	29,8
Mittel 2 bis 499 Mitarbeiter	0,4	10,7	1,1	9,8
Groß 500 und mehr	0,2	13,4	31,6	15,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011)

In Abbildung 8 sind die Anteile der Betriebe nach Branchen für Sachsen-Anhalt und die neuen Bundesländer dargestellt. 26 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt sind im Bereich der „Sonstigen Dienstleistungen“ tätig, gefolgt von 20 Prozent der Betriebe, die dem Bereich „Handel und Kfz-Reparatur“ zugerechnet werden. Eine verhältnismäßig geringe Bedeutung nehmen die Betriebe der „Land- und Forstwirtschaft“ und der „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit vier bzw. drei Prozent ein. Bis auf den Bereich der „wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen“ – hier beträgt der Unterschied drei Prozent – ist die Verteilung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt nahezu mit der in den neuen Bundesländern deckungsgleich.

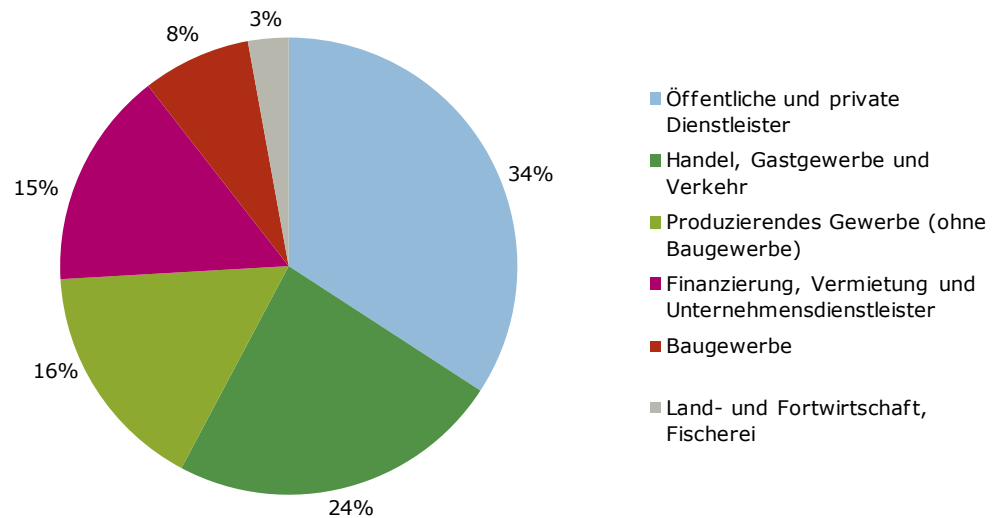
**Abbildung 8: Betriebe nach Branchen Sachsen-Anhalt 2010 in Prozent**



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2011): IAB-Betriebspanel 2010. S. 156 (ST und OST)

Die Relevanz des Dienstleistungssektors in Sachsen-Anhalt spiegelt sich im hohen Anteil an Erwerbstätigen im Bereich öffentlicher und privater Dienstleistungen wider (34 Prozent). Der zweitgrößte Anteil an Beschäftigten ist mit 24 Prozent im Handel, Gastgewerbe und Verkehr tätig. Acht Prozent der Beschäftigten arbeiten im Baugewerbe, das in Sachsen-Anhalt eine größere Bedeutung als im ostdeutschen Durchschnitt (6,8 Prozent) hat (Statistisches Bundesamt 2011: Genesis-Online-Datenbank, eigene Berechnungen). Die Land- und Forstwirtschaft hat mit drei Prozent der Beschäftigten eine geringe Bedeutung im Hinblick auf das Beschäftigungspotenzial.

**Abbildung 9: Erwerbstätige in Sachsen-Anhalt nach Wirtschaftsbereichen**



Quelle: Kontextindikatoren 2010 - Sachsen-Anhalt 2007-2013

### 1.3 Erwerbstätigkeit

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses wurde für die Mitgliedsländer eine zu erreichende Gesamtbeschäftigungsquote von 70 Prozent festgelegt. Im Jahr 2005 lag Sachsen-Anhalt mit 60,2 Prozent unter dem Wert der EU-27 von 63,5 Prozent und unterschritt das Lissabon-Ziel damit deutlich. In den folgenden Jahren glich sich die Gesamtbeschäftigungsquote Sachsen-Anhalts aber kontinuierlich der geforderten Höhe an und verfehlte im Jahr 2009 mit 69,1 Prozent nur knapp das Ziel. Lagen im Jahr 2005 noch alle in der Tabelle 2 aufgeführten Teilindikatoren für Sachsen-Anhalt unter dem Durchschnittswert der EU-27-Länder, zeigte sich im Jahr 2009 ein gegenteiliges Bild. Besonders die Beschäftigtenquoten für Frauen und für die Gruppe der 55- bis 65-Jährigen lagen zu diesem Zeitpunkt deutlich über dem Durchschnittswert der 27-EU-Staaten und erreichten die jeweiligen Lissabon-Ziele, wobei die Beschäftigtenquote der 55- bis 65-Jährigen im Jahr 2008 mit 47,8 Prozent noch um 2,2 Prozent unter dem Ziel lag, im Jahr 2009 aber einen starken Anstieg um 5,5 Prozentpunkte verzeichnete.

**Tabelle 2: Erwerbstätige und Erwerbstätigenquoten Sachsen-Anhalts und der EU-27-Länder (EU-27), 2005 bis 2009**

Jahr	Erwerbstätige in Tsd.	Insgesamt Sachsen-Anhalt/ EU-27 in %	Männer Sachsen-Anhalt/ EU-27 in %	Frauen Sachsen-Anhalt/ EU-27 in %	55-65 Jahre Sachsen-Anhalt/ EU-27 in %
2005	1034,7	60,2/63,5	63,2/70,8	57,1/56,3	37,2/42,3
2006	1065,9	63,2/64,5	65,9/71,6	60,3/57,3	40,2/43,5
2007	1082,8	65,7/65,4	68,4/72,5	62,9/58,3	43,9/44,6
2008	1089,4	67,6/65,9	70,7/72,8	64,5/59,1	47,8/45,6
2009	1082,1	69,1/64,6	71,0/70,7	67,1/58,6	53,1/46,0

Quelle: Eurostat 2011, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kontextindikatoren 2010 – Sachsen-Anhalt 2007 - 2013

### 1.4 Humankapitalentwicklung

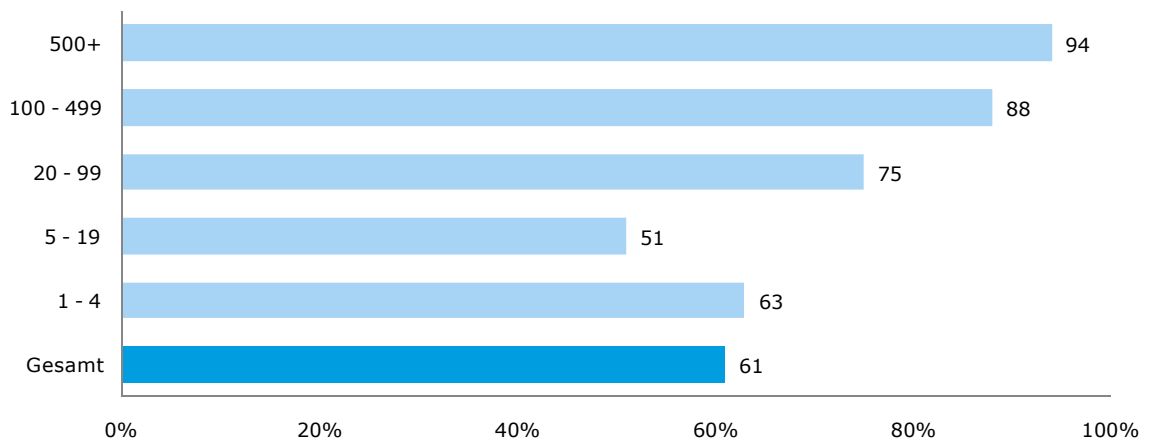
Die lebensbegleitende Weiterbildung weist durch den technischen Fortschritt und ständig steigende Anforderungen an die Qualität des Humankapitals eine zunehmende Relevanz auf. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten, ist Sachsen-Anhalt in besonderem Maße auf gut gebildete und ausgebildete Arbeitskräfte angewiesen.

Wie bereits erläutert wurde, ist zu erwarten, dass sich der demographische Wandel in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch verstärken wird, so dass mehr ältere Beschäftigte aus dem Er-

werbsleben ausscheiden als jüngere nachrücken. Die spezifische Förderung dieser Beschäftigten-  
gruppe erlangt vor dem Hintergrund dieser Entwicklung zunehmende Relevanz. Unternehmen  
werden immer mehr auf gut qualifizierte ältere Beschäftigte angewiesen sein.

Der durch den demographischen Wandel entstehende Fachkräftemangel stellt Sachsen-Anhalt be-  
reits heute vor besondere Herausforderungen. In Abbildung 10 wird dieser Sachverhalt erkenn-  
bar. 61 Prozent aller Betriebe verzeichnen mindestens eine unbesetzte Stelle für eine qualifizierte  
Mitarbeiterin oder einen qualifizierten Mitarbeiter. Tendenziell steigt der Anteil der Betriebe mit  
einer vakanten Position mit zunehmender Betriebsgröße, so dass 94 Prozent aller Betriebe mit  
über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens eine unbesetzte Stelle für qualifiziertes  
Personal aufweisen. Auch 63 Prozent der Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten ver-  
melden einen Mangel an qualifiziertem Personal.

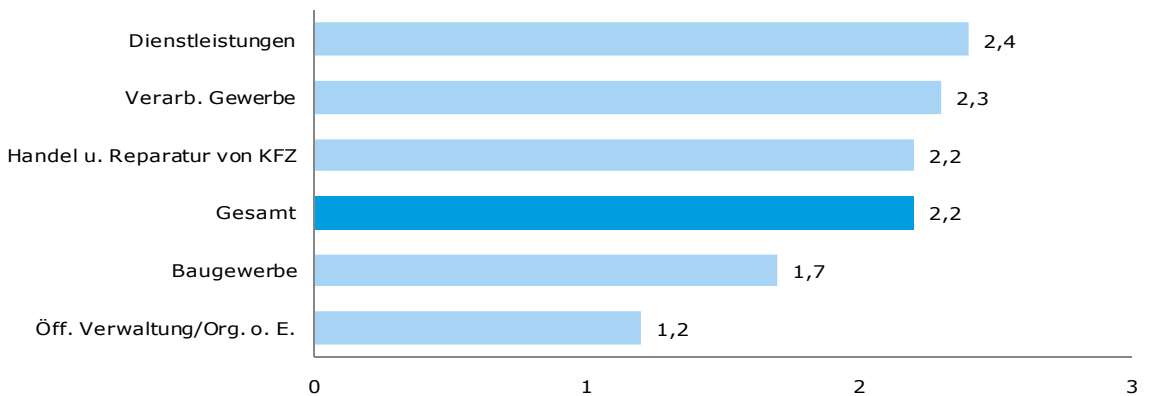
**Abbildung 10: Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)**



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2011): IAB-Betriebspanel 2010. S. 79

Branchenübergreifend wurden im ersten Halbjahr 2010 im Durchschnitt 2,2 vakante Stellen je  
Betrieb gemeldet. In Abbildung 11 wird der durchschnittliche Bedarf je Betrieb nach Branchen  
dargestellt. Der höchste Bedarf besteht in der Dienstleistungsbranche (durchschnittlich 2,4 offene  
Stellen), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (2,3) und Handel und Reparatur von KFZ (2,2).  
Unterdurchschnittlichen Bedarf an qualifiziertem Personal weisen das Baugewerbe mit 1,7 und die  
öffentliche Verwaltung mit nur 1,2 offenen Stellen auf.

**Abbildung 11: Durchschnittliche Anzahl unbesetzter Stellen für Qualifizierte (1. Halbjahr 2010)**



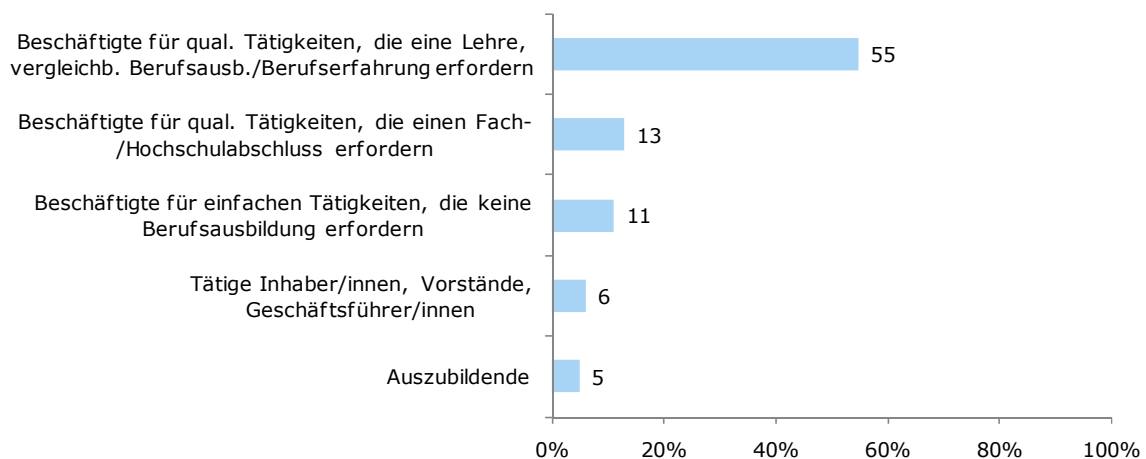
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2011, S. 80

### 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung Sachsens-Anhalts lässt Aussagen über die Leistungsfähigkeit und noch notwendige zu aktivierende Potenziale ihrer Wirtschaft zu. Das IAB-Betriebspanel, welches hier Verwendung findet, arbeitet für den Bereich der Erwerbstätigenstruktur mit der Unterscheidung in Fachkräfte und geringqualifizierte Erwerbstätige. Fachkräfte werden an dieser Stelle als Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten definiert, die über eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss verfügen.

In Abbildung 12 wird deutlich, dass die Betriebe in Sachsen-Anhalt nur wenig Bedarf an unqualifiziertem Personal haben. So besetzen nur elf Prozent (Westdeutschland: 23 Prozent) aller Beschäftigten eine Arbeitsstelle, die keine Berufsausbildung erfordert. 55 Prozent der Beschäftigten benötigen für die Ausübung ihrer Tätigkeit eine Berufsausbildung und 13 Prozent einen Fach- oder Hochschulabschluss, womit der Anteil letzterer sogar höher ist als der der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten.

**Abbildung 12: Verteilung der Beschäftigten auf Beschäftigtengruppen (nach Qualifikation)**



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2011): IAB-Betriebspanel 2010. S. 53

### 1.4.2 Weiterbildung

Unter beruflicher Weiterbildung versteht man Maßnahmen vorausgeplanten, organisierten Lernens für Beschäftigte, die vollständig oder teilweise von ihren Unternehmen finanziert werden. Betriebliche Weiterbildungen können sowohl formale als auch informelle Bildungsangebote umfassen. Zu den formalen Maßnahmen zählen im Allgemeinen Kurse, Seminare und Lehrgänge. Angebote, die nicht unter diesem Begriff eingeordnet werden können, werden als informelle Weiterbildung beschrieben. Informelle Weiterbildung umfasst z.B. Bildungsmöglichkeiten wie selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz und Job-Rotation (Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung 2008:2).

Weiterbildungsmaßnahmen in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen helfen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Unternehmen, Qualifikationen zu sichern sowie auszubauen. Zudem kann auf diesem Weg der Fachkräftebedarf durch die Unternehmen selbst gedeckt werden.

Für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen ist es aus strukturellen Aspekten oftmals schwierig, im Gegensatz zu Großunternehmen, neben der notwendigen Aufrechterhaltung des normalen Betriebs, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzlich die Möglichkeit zur Weiterbildung zu eröffnen. So sind KMU, und hier insbesondere die kleinsten Unternehmen, mit einer Vielzahl von Hemmnissen bei der Durchführung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und der Teilnahme an Weiterbildungen konfrontiert. Dazu zählen vor allem Zeit- und Kostenfaktoren, die

begrenzte Fähigkeit der Unternehmerin oder des Unternehmers, den eigenen Weiterbildungsbedarf effektiv abzuschätzen, oder die geringen Kontakte zu relevanten Kompetenzquellen und Weiterbildungsanbietern (Europäische Kommission 2003). Aufgrund der Struktur kleinerer Unternehmen ist ein Arbeitsausfall einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem nur schwer auszugleichen. Die Unternehmen sind daher auf flexible Weiterbildungsformen angewiesen, die z. B. außerhalb der Arbeitszeit stattfinden oder leicht in die Arbeitszeit integrierbar sind.

Folgend werden zentrale Indikatoren zur Weiterbildung in den Betrieben Sachsen-Anhalts dargestellt und analysiert. Sie beruhen überwiegend auf den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels.

### 1.4.3 Struktur der weiterbildenden Betriebe in Sachsen-Anhalt

#### Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen

Im IAB-Betriebspanel wird die Förderquote von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst. In diesem Kontext wird unter Förderung die Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen bzw. eine Übernahme der Fort- und Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber verstanden.

In Sachsen-Anhalt förderte laut Informationen des IAB-Betriebspanels im Jahr 2010 mit 48 Prozent knapp die Hälfte aller Betriebe die inner- und außerbetriebliche Weiterbildung. Der Wert liegt mit drei Prozentpunkten leicht über dem Gesamtwert der neuen Bundesländer (45 Prozent).<sup>1</sup> Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum 2008 bedeutet dies jedoch auch einen leichten Rückgang um fünf Prozentpunkte.

#### Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ist zu vermerken, dass in Sachsen-Anhalt die Dienstleistungsbranche im Jahr 2010 mit 55 Prozent die höchste Förderquote von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufwies und damit vier Prozentpunkte über dem Wert der neuen Bundesländer insgesamt liegt. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass dieser Bereich sehr stark von der kontinuierlichen Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig ist, weil hier nicht durch das Angebot physischer Produkte, sondern durch die Bereitstellung von Humankapital Gewinn generiert wird.

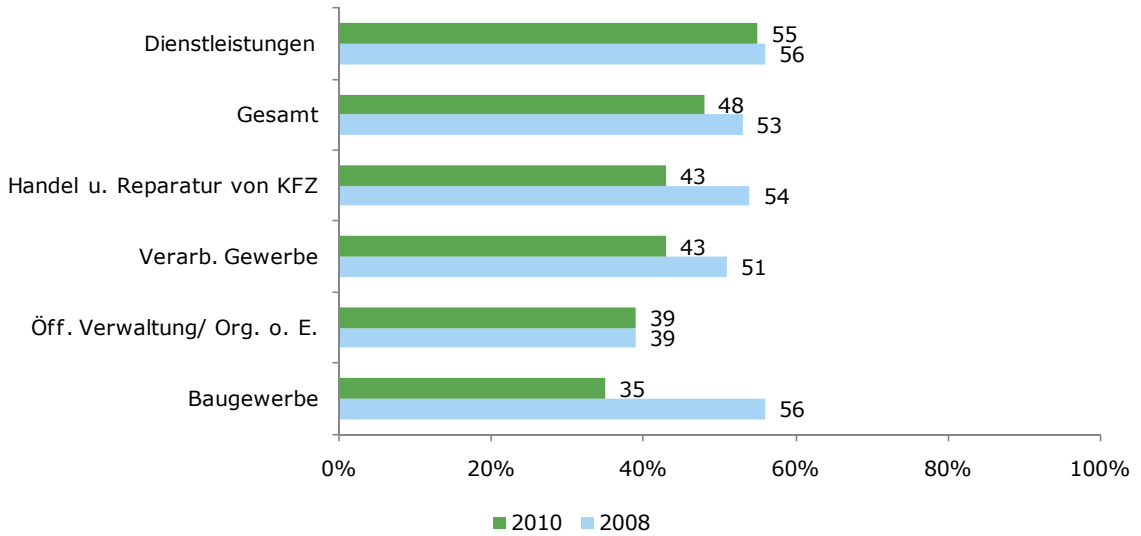
Im Bereich „Handel und Reparatur“ sowie im Verarbeitenden Gewerbe förderten im Jahr 2010 jeweils 43 Prozent der Betriebe Fort- und Weiterbildungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die korrespondierenden Werte der neuen Bundesländer liegen hier bei 40 bzw. 39 Prozent. Besonders hinsichtlich des Tätigkeitsfeldes „Reparatur“ erscheinen Weiterbildungen auch vor dem Hintergrund des technischen Fortschritts notwendig. Mit einem Anteil von 39 Prozent geförderter Fort- und Weiterbildungen lagen die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter im Jahr 2010 neun Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu den neuen Bundesländern insgesamt. Im Durchschnitt stellten hier 55 Prozent der Einrichtungen Personal für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen frei. Generell ließe sich eine geringere Beteiligungsquote in diesem Bereich jedoch darauf zurückführen, dass in diesen Bereichen weniger häufig Neuerungen auftreten. Mit Abstand den niedrigsten Anteil an weiterbildenden Betrieben wies das Baugewerbe auf. Hier förderten 2010 nur 35 Prozent aller Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Vergleicht man die Ergebnisse mit den Daten aus dem Jahr 2008, lässt sich eine branchenübergreifende sinkende Weiterbildungsförderung feststellen. Diesbezüglich ist insgesamt über alle Branchen hinweg ein Rückgang um fünf Prozentpunkte zu konstatieren. Die Entwicklung ist in den neuen Bundesländern ähnlich; hier sank die Quote von 51 auf 45 Prozent. Einen besonders starken Rückgang verzeichnete das Baugewerbe in Sachsen-Anhalt mit einer im Vergleich zum Jahr 2008 um 21 Prozentpunkte auffallend stark gesunkenen Förderquote. Einzig der öffentliche Sektor hielt die Quote konstant auf 39 Prozent.

---

<sup>1</sup> Alle Werte für die neuen Bundesländer im Abschnitt 2.4.3.: TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2011, S.100 (OST); TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2009, S. 122 (OST).

**Abbildung 13: Förderquoten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010 im Vergleich zu 2008 nach Branchenzugehörigkeit**

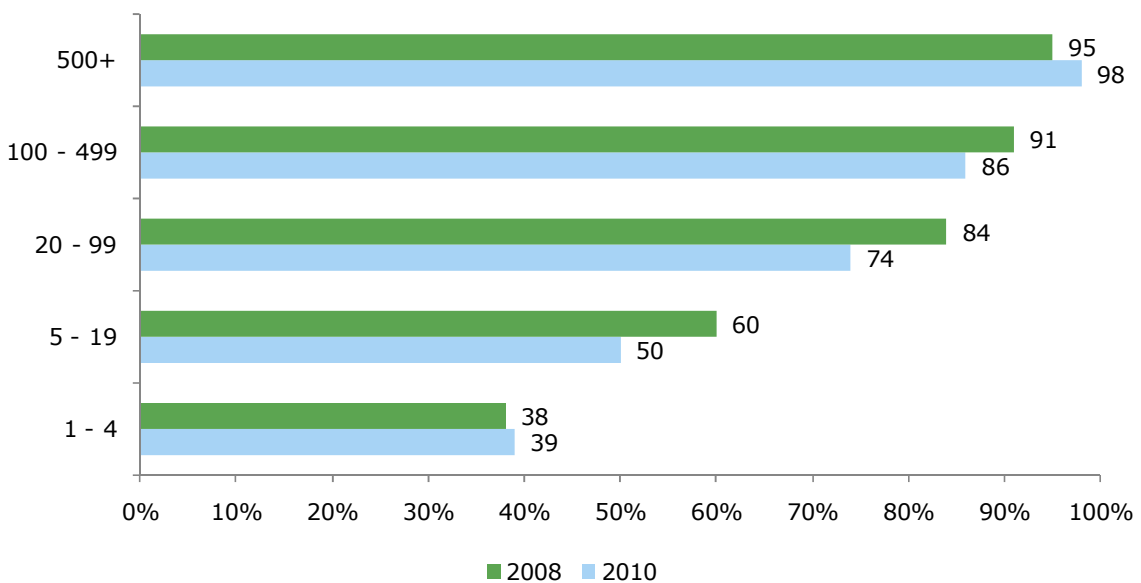


Quelle: TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2011, S.100; TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2009, S. 122

Weiterbildung nach Betriebsgröße

Hinsichtlich der Betriebsgröße fällt auf, dass mit steigender Beschäftigtenzahl der Anteil der weiterbildungsfördernden Betriebe zunimmt. Die höchste Förderquote ist unter den Großbetrieben (500 oder mehr Beschäftigte) zu finden. Bei einem Wert von 98 Prozent (neue Bundesländer 99 Prozent) partizipierten hier im Jahr 2010 fast alle Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen. Im Vergleich dazu nahmen im gleichen Jahr nur in 39 Prozent aller Kleinstbetriebe Beschäftigte (ein bis vier Beschäftigte) an Weiterbildungsaktivitäten teil. Der Wert für die neuen Bundesländer liegt hier bei 32 Prozent und somit deutlich niedriger. Allgemein ist diese Feststellung der Tatsache zuzuschreiben, dass in Betrieben mit einem größeren Personalbestand ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, um den kurzfristigen Ausfall einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters durch die Teilnahme an einer Weiterbildung ausgleichen zu können.

**Abbildung 14: Förderquoten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010 im Vergleich zu 2008 nach Betriebsgröße**



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2011, S.100; TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2009, S. 122



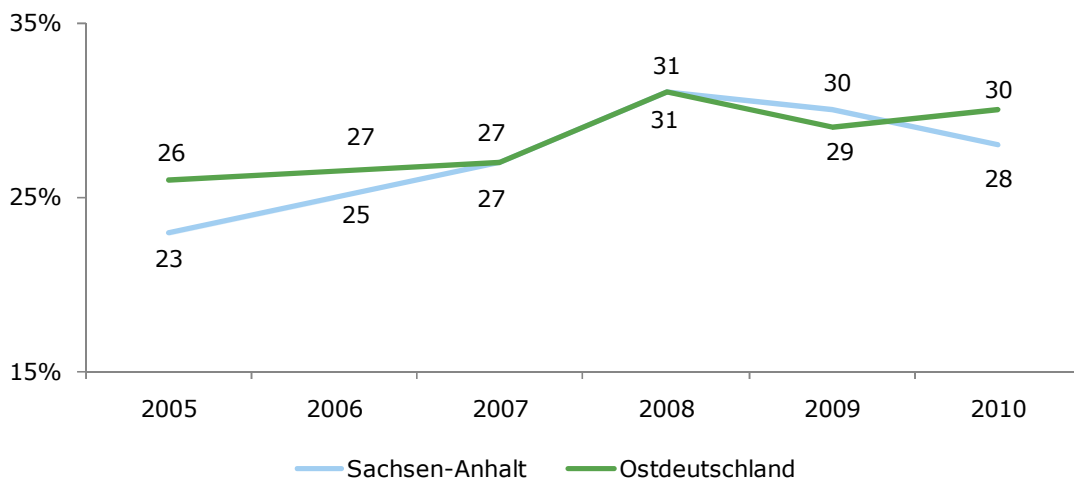
Im Vergleich des Jahres 2010 zu 2008 beteiligte sich eine steigende Anzahl an Kleinbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen. Abgenommen hat die Weiterbildungsbeteiligung jedoch bei Betrieben mit 5 bis 499 Beschäftigten. Dabei ist die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen bei kleinen Unternehmen mit 5 bis 19 Angestellten im betrachteten Zeitraum am stärksten gesunken (2008: 60 %; 2010: 50 %). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch für den Durchschnitt der neuen Bundesländer, so stieg auch hier die Beteiligungsquote der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, während die Quote der anderen Betriebsgrößenklassen im ähnlichen Umfang abnahm.

#### 1.4.4 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Für eine umfassende Betrachtung von Weiterbildungsaktivitäten ist es von zentraler Bedeutung, neben der Anzahl der weiterbildenden Betriebe auch die Zahl der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten zu betrachten. Es ist möglich, dass bei einer Zunahme des Anteils von weiterbildenden Betrieben die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten sinkt. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn die Betriebe strengere Auswahlkriterien für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen festlegen.

Infolge der Finanzmarktkrise ist seit dem Jahr 2008 eine sinkende Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zu konstatieren (Abbildung 15). Zuvor war die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen seit 2005 von einem Wert von 23 Prozent kontinuierlich gestiegen, so dass das Land Sachsen-Anhalt 2008 mit 31 Prozent einen Höchstwert erreichte. Im Jahr 2009 sank die Teilnahmequote allgemein, wobei Sachsen-Anhalt mit 29 Prozent erstmals den ostdeutschen Durchschnitt um einen Prozentpunkt übertraf. Auf diesen allgemeinen Rückgang folgte im nächsten Jahr ein leichter Anstieg der durchschnittlichen Weiterbildungsquote in Ostdeutschland, während in Sachsen-Anhalt ein weiterer geringfügiger Rückgang auf 28 Prozent festzustellen war.

Abbildung 15: Entwicklung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, eigene Berechnung

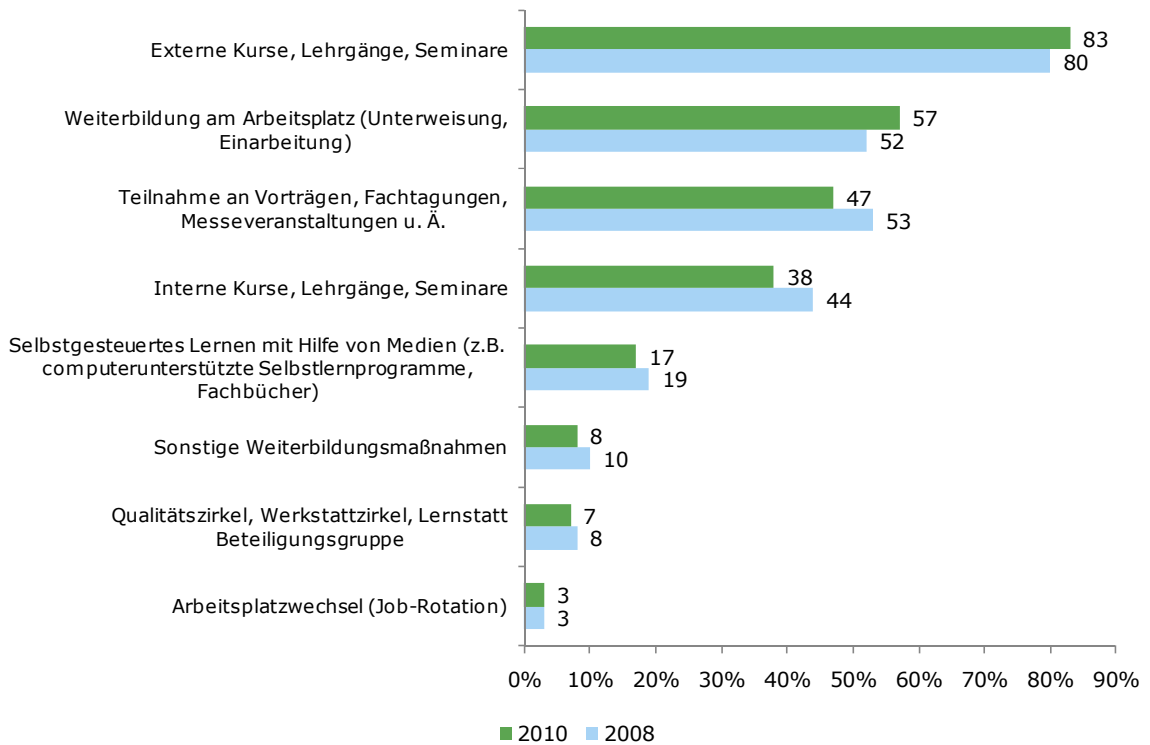
Der festgestellte Rückgang der Weiterbildungsquote von drei Prozentpunkten seit 2008 lässt sich auch auf die Entwicklung des Anteils an Betrieben, die inner- und außerbetriebliche Weiterbildung fördern, zurückführen. Wie bereits festgestellt wurde, ist der Anteil der Betriebe, die laut dem IAB-Betriebspanel Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2010 um fünf Prozentpunkte gesunken (Kapitel 2.4.3). Aufgrund dieser Entwicklung konnten insgesamt weniger Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, was zu einer leichten Abnahme der Weiterbildungsquote in Sachsen-Anhalt führte.

### 1.4.5 Arten der Weiterbildung

Mit großem Abstand stellen externe Kurse, Lehrgänge und Seminare mit 83 Prozent im Jahr 2010 sowie auch zuvor in 2008 mit 80 Prozent die am häufigsten geförderte Art der Aus- und Weiterbildungen dar. An zweiter Stelle stehen mit 57 Prozent Weiterbildungen am Arbeitsplatz. Hier ist im Vergleich zum Jahr 2008 eine leichte Zunahme festzustellen.

Weniger gefördert wurden hingegen die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen und Ähnlichem, die mit einem Anteil von 47 Prozent die dritthäufigste geförderte Art der Weiterbildungen darstellen. Hier ist verglichen mit dem Jahr 2008 ein Rückgang um sechs Prozentpunkte festzustellen. In demselben Maße ist im betrachteten Zeitraum hinsichtlich der Förderungen interner Kurse, Lehrgänge und Seminare eine Abnahme zu verzeichnen. Diese Weiterbildungen haben im Jahr 2010 einen Anteil von 38 Prozent an den Arten geförderter Aus- und Weiterbildung ausgemacht. Am wenigsten wurden mit über den Betrachtungszeitraum konstanten drei Prozent Arbeitsplatzwechsel als Form der Aus- und Weiterbildung gefördert.

Abbildung 16: Arten geförderter Fort- und Weiterbildungen



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2011, S.101; TNS Infratest Sozialforschung - Februar 2009, S. 123  
Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

### 1.4.6 Ursachen für Nicht-Beteiligung an Weiterbildung

Im Allgemeinen lassen sich zwei beeinflussende Seiten bei der Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen identifizieren, die im Folgenden betrachtet werden:

- Unternehmensseite
- Mitarbeiterseite

#### Hindernisse für die Beteiligung an Weiterbildung seitens der Unternehmen

##### **Zeitliche Beschränkungen**

Ein verstärktes Engagement von KMU im Weiterbildungsbereich wird besonders durch zeitliche Beschränkungen, einen Mangel an Ersatzarbeitskräften, welche die Arbeit während der Weiterbil-

dungsmaßnahmen übernehmen können, sowie durch die Kosten der Bildungsaktivitäten verhindert. Im Vergleich zu kleineren und mittleren Unternehmen fallen diese Einflüsse bei Kleinstunternehmen stärker ins Gewicht. Hier haben Ausfallzeiten einzelner Beschäftigter sowohl personell als auch finanziell einen stärkeren Einfluss, weil nur begrenzt Möglichkeiten bestehen, die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen und eine Vertretung einzusetzen.

### **Mangel an geeigneten Bildungsmaßnahmen**

Oftmals entsprechen die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen nicht exakt den gewünschten Anforderungen der Betriebe. Davon sind vor allem Betriebe betroffen, die sich auf Nischen spezialisiert haben und denen allgemeine Weiterbildungsangebote daher keinen Nutzen stiften. Zudem ist die geeignete Weiterbildung häufig nicht in regionaler Reichweite der Beschäftigten. So müssen zeitaufwändige An- und Abreisezeiten für die Seminare und Kurse in Kauf genommen werden, welche die Abwesenheit vom Arbeitsplatz verlängern.

### **Risiko des Abwerbens gut ausgebildeter Beschäftigter**

Ein weiterer unternehmensseitiger Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist das gesteigerte Risiko einer Abwerbung durch andere Unternehmen bei gut ausgebildeten Angestellten. Daher zögern Betriebe teilweise, Beschäftigte für die Teilnahme an Weiterbildungen freizustellen (Europäische Kommission 2003).

### **Unklarheit gegenüber dem Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen**

Zudem zeigen sich einige Unternehmen skeptisch gegenüber dem Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen. Es wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigten ausreichend qualifiziert sind, weshalb eine weitere Unterstützung zur Weiterentwicklung der Kompetenzen als obsolet erachtet wird.

### **Mangel an Informationen über verfügbare Weiterbildungsmaßnahmen**

Häufig fällt auf, dass Unternehmen unzureichend über die Möglichkeiten der Weiterbildung informiert sind. Es fehlen Informationen bezüglich des Inhalts, der Qualität, der Kosten und der Arten der Weiterbildungsanbieter. Allgemein ist festzustellen, dass es Unternehmen bei einer geringeren Größe schwerer fällt, einen umfassenden Überblick über relevante Angebote zu erlangen.

### **Skepsis gegenüber externen Beratern und Weiterbildungsmaßnahmen**

Gerade bei Kleinst- und Kleinunternehmen sind oftmals Vorbehalte gegenüber Ratschlägen von unternehmensfremden Personen festzustellen. Die negative Einstellung der Eigentümerin/ des Eigentümers/ des Managementteams gegenüber Veränderungen stellt ein bedeutendes Hemmnis für Kompetenzentwicklungsmaßnahmen dar (Europäische Kommission 2003).

### Hindernisse für die Beteiligung an Weiterbildung seitens der Beschäftigten

#### **Mangel an Lernbereitschaft**

Einen entscheidenden Faktor für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten stellt die Lernbereitschaft der Beschäftigten dar. Sie wird von unterschiedlichen Aspekten, wie z.B. von organisatorischen Rahmenbedingungen innerhalb der Betriebe, dem Ausbildungshintergrund und der Lernfähigkeiten der Beschäftigten, determiniert. Beschäftigte, die sich in ihrem Berufsleben kontinuierlich mit Lernen und Weiterentwicklungsmaßnahmen auseinandergesetzt haben, erkennen eine Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen als selbstverständlich an. In empirischen Studien wurde als weiterer Einflussfaktor auf die Beteiligung an Weiterbildung das Alter der Erwerbstätigen identifiziert. So nimmt die Bereitschaft zur Weiterbildung mit steigendem Alter ab (Schneider 2010:49). Unter dem Einfluss des demografischen Wandels ist daher zu erwarten, dass seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig die Neigung sinkt, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen und dadurch in spezifisches Humankapital zu investieren.

#### **Mangel an Zeit**

Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ist eine stetige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen vor allem dann nicht unbedingt möglich, wenn diese außerhalb der Arbeitszeit angeboten werden (siehe hierzu ausführlich: Austrian Institute for SME Research 2008:24ff.).

#### **1.4.7 Fachkräftebedarf und der Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt**

Wie auch bundesweit ist in Sachsen-Anhalt von einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auszugehen. Somit wird das Fachkräfteangebot in Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 2016 um 13 Prozentpunkte sinken. Diese Entwicklung ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der demografische Wandel starken Einfluss auf den Arbeitsmarkt nimmt. So war im Jahr 2008 festzustellen, dass in den kommenden fünf bis zehn Jahren jeder siebte Erwerbstätige in Sachsen-Anhalt in den Altersruhestand treten wird. Davon sind zu einem großen Anteil Erwerbstätige mit einer Fachhoch- oder Hochschulbildung betroffen (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2009:1).

Des Weiteren senken die Verringerung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Sachsen-Anhalt und die daraus resultierende Abnahme der Personen mit einem Fachhoch- oder Hochschulabschluss das Fachkräfteangebot. So ist zukünftig zu erwarten, dass sich die Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen als potenzielle Fachkräfte im Zeitraum von 2009 bis 2015 um 11,5 Prozentpunkte reduziert. Gleichzeitig wird die Zahl der Personen, die einen Fachhoch- oder Hochschulabschluss erlangt haben, um 7 Prozent sinken (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2009:41).

Der zusätzliche Fachkräftebedarf bis zum Jahr 2016 wird nach zugrundegelegter Schätzung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt von 2009 bis 2016 mit 107.800 Personen beziffert (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2009:26). Dieser Bedarf bezieht sich jedoch allein auf die zu ersetzenden, in Verrentung tretenden Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt. Der tatsächliche Bedarf wird vermutlich größer sein, da auch Personen im erwerbsfähigen Alter z. B. aufgrund von Invalidität aus dem Arbeitsmarkt austreten können.

Dennoch ist nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel auszugehen. Der Ersatzbedarf an Fachkräften wird sich vor allem auf bestimmte Bereiche konzentrieren. Diesbezüglich sind zukünftig verstärkt Fachkräfteengpässe bei Chemie- und Kunststoffverarbeitern sowie im Tätigkeitsfeld des Nachrichtenverkehrs, bei Sicherheits- und Verkehrsberufen, Lagerverwaltern, Technikern und Reinigungs- und Versorgungsberufen zu erwarten (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2009:4). Um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen die Unternehmen im Rahmen einer langfristigeren Personalplanung die Bedingungen für Fachkräfte attraktiver gestalten.

Zur Steigerung des Fachkräfteangebots sind grundsätzlich unterschiedliche Handlungsstrategien denkbar, welche das Erwerbspotenzial für Deutschland und die Regionen positiv beeinflussen können (Bundesagentur für Arbeit 2011:12):

1. Reduzierung der Anzahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher ohne Abschluss
2. Reduzierung der Anzahl der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher
3. Reduzierung der Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher
4. Erhöhung der Erwerbsteilnahme der über 55-Jährigen
5. Erhöhung der Erwerbsteilnahme von Frauen
6. Gezielte Steuerung der Zuwanderung von Fachkräften
7. Steigerung der Arbeitszeit Vollbeschäftigter
8. Steigerung der Weiterbildung der Beschäftigten

Das Zusammenspiel dieser acht Handlungsfelder ermöglicht eine optimale Befriedigung des Fachkräftebedarfs. Herzstück dieser Untersuchung sind allerdings diejenigen Möglichkeiten und Strategien, die eine Steigerung der Weiterbildung der Beschäftigten, und hier vor allem in den Betrieben, fokussieren.

#### **1.5 Aktualisierung der SWOT-Analyse**

Aufbauend auf den Ergebnissen der Fortschreibung der sozio-ökonomischen Analyse lässt sich die SWOT-Analyse für den Bereich der beruflichen Weiterbildung wie folgt aktualisieren:

**1.5.1 Bevölkerungsentwicklung**

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)	Handlungserfordernis
	(-) Generell Abnahme der Bevölkerungszahlen (natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegungen)	⇒ <i>Demographisch denken</i>
	(+) Im Jahr 2009 starker, positiver Wanderungssaldo im Vergleich zum Vorjahr aufgrund gestiegener Zuzüge > niedrigster Wert seit elf Jahren	
	(-) Zunehmende Alterung der Bevölkerung/Verschiebung der Altersstruktur	⇒ <i>Demographie-sensibel handeln</i>  ⇒ <i>Bedarfsspezifische Qualifizierung: zusätzliche Qualifizierungsbedarfe durch verändertes Nachfrageverhalten infolge Alterung der Gesellschaft</i>  ⇒ <i>Themenfeld „Gesundheits-(vorsorge)/Pflege“ stärken</i>  ⇒ <i>Productive Ag(e)ing (produktives, gesundes und sinn erfülltes Altern)</i>  ⇒ <i>Spezielle Angebote für ältere Erwerbstätige schaffen sowie</i>  <i>An- und Ungelernte schaffen</i> <input type="checkbox"/> <i>Incentives für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-</i>

		<p><i>mer schaffen wie z.B. durch passgenaue Personalentwicklungmaßnahmen und Qualifizierungsangebote</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>Längerfristige Personalentwicklung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kompensation von altersbedingt ausscheidenden Fachkräften/Leistungsträgern (auch zur Berücksichtigung der Unternehmensnachfolge) und Sicherstellung des Wissenstransfers</i></p>
--	--	--

### 1.5.2 Wirtschaftsentwicklung

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)	Handlungserfordernis
(-) Vergleichsweise geringe Produktivität (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten) (-) Vor Wirtschaftskrise BIP meist deutlich unter dem bundesdeutschen Wert (+) Gutes Überstehen der Wirtschafts- und Finanzkrise, konjunkturelle Erholung im Jahr 2010. Steigerung BIP, BIP sogar über dem bundesdeutschen Wert (+) Steigerung der BWS 2010 im Vergleich zum Vorjahr	(+) Stabilisierung des ökonomischen Angleichungsprozesses	⇒ Unterstützung des Wachstumsprozesses  ⇒ Verstetigung der positiven Entwicklung nach der Wirtschaftskrise
(+/-) Mittelständisch geprägte Unternehmensstruktur, daher wenige Großbetriebe mit hohem Beschäftigungspotential		⇒ Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen

### 1.5.3 Erwerbstätigkeitsstruktur

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)	Handlungserfordernis
(+) Anstieg der Anzahl der Erwerbstätigen (+) Anstieg der allgemeinen Erwerbstätigenquote 2009 verfehlte der Wert nur knapp das Lissabon-Ziel; Zudem hoher Anstieg bei: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitnehmerinnen</li> <li>- Älteren Arbeitnehmern</li> </ul>	(+) Stabilisierung des ökonomischen Angleichungsprozesses	<input type="checkbox"/> Verstetigung der positiven Entwicklungen

2009 lagen beide Indikatoren über den Lissabon-Zielen		
<p>(-) Fachkräftemangel vor allem im Bereich qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>(+/-) Überwiegend mittleres Qualifikationsniveau der Beschäftigten (Beschäftigte sind überwiegend im Bereich qualifizierter Tätigkeiten tätig, die eine Lehre, vergleichbare Berufsausbildung/Berufserfahrung erfordern)</p>	<p>(-) Zunehmende Alterung der Erwerbstätigen und dadurch geringere Anzahl von Personen im erwerbsfähigen Alter</p>	<p><input type="checkbox"/> Qualifizierungsbedarfserhebungen und einzelbetriebliche Beratung, insbesondere bei KMU</p> <p><input type="checkbox"/> Umsetzung von hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere bei geringqualifizierten und älteren Beschäftigten zur Erschließung weiterer Erwerbspersonenpotentiale</p> <p>⇒ Abbau etwaiger Vorbehalte gegenüber Qualifizierungen bei bestimmten Personengruppen (Migranten, Geringqualifizierten, Älteren)</p> <p><input type="checkbox"/> Kooperationen und Netzwerke auf Unternehmensseite zur Förderung einer positiven Beschäftigungsentwicklung</p> <p>⇒ Zukunftsorientierte Personalgewinnung und -auswahl</p> <p>⇒ Bereitstellung attraktiver Beschäftigungsverhältnisse z.B. mit Blick auf Karrierechancen (durch Weiterbildung)</p>



### 1.5.4 Weiterbildungspotenziale

Stärke (+) / Schwäche (-)	Chance (+) / Gefahr (-)	Handlungserfordernis
<p>(-) Gesunkene Weiterbildungsförderquote (Freistellung oder Übernahme der Weiterbildungskosten) im Jahr 2010 im Vergleich zu 2008</p> <p>(-) Bei kleinen Betrieben (5 bis 19 Beschäftigte) ist die Weiterbildungsförderquote am stärksten gesunken ( 10 Prozent)</p> <p>(+) Hohe Weiterbildungsförderquote bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mittleren und großen Betrieben (&gt; 100 Beschäftigte),</li> <li>- im Dienstleistungssektor</li> </ul> <p>(-) Fokus auf traditionelle Formen der Weiterbildung (externe Kurse, Seminare, Lehrgänge)</p> <p>(+) Gestiegene Weiterbildungsquote bei Beschäftigten von 2005 bis 2008</p>	<p>(-) Fachkräftebedarf durch Altersruhestand vor allem im Bereich der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen</p> <p>(-) Reduktion des Fachkräfteangebots durch sinkende Geburtenzahlen und selektive Abwanderung</p>	<p>⇒ <i>Demographisch denken und demographie-sensibel handeln</i></p> <p>⇒ <i>Sensibilisierung der Unternehmen (v.a. kleine Unternehmen) für berufliche Weiterbildung</i></p> <p>⇒ <i>Sensibilisierung der Betriebe für den Nutzen von Weiterbildung</i></p> <p>⇒ <i>Schaffung passgenauer/branchenspezifischer Angebote</i></p> <p>⇒ <i>Schaffung von Angeboten für ältere Erwerbstätige</i></p> <p>⇒ <i>Schaffung von Angeboten für An- und Ungelernte</i></p>

		<i>⇒ Stärkung innovativer Formen der Weiterbildung in Unternehmen</i>
--	--	---

## 2. METHODIK

Zentrales Ziel der themenspezifischen Evaluation im Rahmen der Begleitung und Bewertung der EU-Strukturfonds Sachsen-Anhalt 2007 bis 2013 war die Erfassung des bisherigen Umsetzungsstandes der Aktion 21.04./51.04. Zudem umfasste die Evaluation eine Bewertung der Adäquatheit des Verfahrens zur Auswahl der Projektträger der Aktion 21.06./51.06. Zur Erhebung der bisherigen Umsetzung sowie zur Verfahrensanalyse setzte Rambøll Management Consulting eine Verbindung von Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung ein. Im Rahmen der Auswertung wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdatenanalysen durchgeführt.

Auf Grundlage der Monitoringdaten wurde die bisherige Umsetzung der Aktionen 21.04./51.04. und 21.06./51.06 untersucht, um so einen Überblick über die erzielten Outputs des Programms zu erhalten. Die Daten wurden auf Aktionsebene analysiert.

Das Datenmaterial beinhaltete die bisherige finanzielle und materielle Umsetzung der beiden Aktionen. Das zur Verfügung gestellte Datenmaterial setzte sich aus Datensätzen des efREporters und des VBM-Vorgangsbearbeitungsmoduls (VBM) zusammen. Das Datenmaterial lag im Excel-Format vor. Auf die Qualität des vorhandenen Datenmaterials wird im Bericht näher eingegangen. Bei der Betrachtung der Datensätze galt es zu berücksichtigen, dass das Landesverwaltungsamt vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2008 für das Antragsverfahren bei der Aktion 21.04./51.04. Qualifizierung von Beschäftigten (Richtlinie) zuständig war. Am 01.01.2009 hat die Investitionsbank diese Zuständigkeit übernommen. Dies führte dazu, dass zwei Datensätze aus dem VBM-System vorlagen. Diese Datensätze waren nicht vergleichbar. Teilweise lagen Doppelungen vor und der Projektstatus war nicht durchgehend erfasst. Das Evaluationsteam hat daher entschieden, die Auswertung der VBM-Daten auf den Zeitraum nach dem 01.01.2009 zu konzentrieren, da diese Daten vollständig waren. Die finanzielle Auswertung stützt sich somit nur auf VBM-Daten der Investitionsbank.

Weiterhin galt zu berücksichtigen, dass die Unterscheidung zwischen Projekten der direkten Unternehmensförderung und Projekten der Personalpools auf Grundlage der VBM-Einträge nicht unmittelbar möglich war. Die VBM-Daten mussten mithilfe von Projektanträgen bei der Aktion 21.04./51.04.3 Qualifizierung von Beschäftigten (Richtlinie) nachbearbeitet werden.

Die Analyse der Monitoringdaten bildet eine wichtige Grundlage für die Bewertung des Umsetzungsstandes der einzelnen Aktionen. Um einen tieferen Einblick in die Konzeption der Förderung, die damit verbundenen Zielsetzungen sowie den bisherigen Umsetzungsstand zu erhalten, wurden bei Aktion 21.04/51.04. fünf explorative Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren durchgeführt. Im Rahmen der Personalpools wurden zudem zwölf Projektanträge von sechs unterschiedlichen Projektträgern und fünf Sachberichte von drei verschiedenen Trägern ausgewertet.<sup>2</sup> Die Unterlagen sind der Rambøll Management Consulting GmbH vom Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt in Papierform zur Verfügung gestellt worden.

Zur Erfassung der Ergebnisse und Wirkungen sowie zur Ergänzung der Analyse der Monitoringdaten im Rahmen der Umsetzungsanalyse der Aktion wurde bei der direkten Unternehmensförderung eine quantitative Online-Befragung der geförderten Unternehmen durchgeführt. Die Daten für die Unternehmensbefragung wurden vom Referat Arbeitsmarkt, Berufliche Aus- und Weiterbildung des Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt geliefert.

Die Befragung wurde mithilfe des hauseigenen Befragungssystems SurveyXact durchgeführt und fand im Zeitraum 15.09.2011 bis 30.09.2011 statt. Der Link zur Befragung wurde an 894 Unternehmen, die in den Jahren 2009 bis 2011 gefördert wurden, versandt. Unternehmen, deren Antrag nicht bewilligt wurde oder die den Antrag zurückgezogen haben, wurden zuvor aus dem Datensatz ausgeschlossen. Insgesamt beteiligten sich 331 Unternehmen an der Befragung. Davon schlossen 280 Unternehmen den Fragebogen komplett und 51 Unternehmen den Fragebogen

---

<sup>2</sup> Zu einem dreizehnten Projektantrag lag folgender Aktenvermerk vor: „Die Akten wurden im März 2011 zur Prüfung an die Investitionsbank Sachsen-Anhalt übergeben“; dieser Antrag konnte daher in der Auswertung keine weitere Berücksichtigung finden.

teilweise ab. Die Ausschöpfungsquote liegt somit insgesamt bei 37,0 Prozent. Alle Angaben der befragten Personen fließen anonymisiert in die Berichtslegung ein.

Um Daten für die Ergebnis- und Wirkungsanalyse der Personalpools zu erhalten, wurden drei qualitative Vor-Ort-Analysen mit ausgewählten Personalpoolträgern durchgeführt. Die Gesprächsleitfäden für die Analysen wurden auf Grundlage der Ergebnisse aus den explorativen Interviews und der Auswertung der Projektanträge und Sachberichte erstellt.

Im Rahmen der Verfahrensanalyse der Aktion 21.06/51.06. wurden neben der Auswertung der Monitoringdaten neun Projektanträge von sieben unterschiedlichen Projektträgern ausgewertet sowie weitere Daten und Dokumente im Verfahren berücksichtigt.<sup>3</sup> Um das Prozedere des Wettbewerbsverfahren der Einzelprojektförderung des Förderbereichs A umfassend beurteilen zu können und auf diesen Weg Erfolgsfaktoren sowie Herausforderungen im Verfahren zu identifizieren, wurden qualitative Interviews mit sämtlichen Jurymitgliedern geführt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Rahmen der Evaluation genutzten Datenquellen bzw. Erhebungsinstrumente.

**Tabelle 3: Datenquellen und Erhebungsinstrumente nach Aktion**

	Datenquellen / Erhebungsinstrumente der Primärdatenanalyse	Datenquellen der Sekundärdatenanalyse
<b>Aktion 21.04./51.04.</b>		
<b>Direkte Unternehmensförderung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorative Interviews mit IHK, HWK, Agentur für Arbeit, MW 53</li> <li>• Qualitative Interviews zu Umsetzung und Abwicklung der Förderung mit dem Förderservice GmbH - Investitionsbank Sachsen-Anhalt und der Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB)</li> <li>• Online-Befragung unter den geförderten Unternehmen zu Ergebnissen und Wirkungen der Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoringdaten</li> </ul>
<b>Personalpools</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorative Interviews mit IHK, HWK, Agentur für Arbeit, MW 53</li> <li>• Qualitative Interviews zu Umsetzung und Abwicklung der Förderung mit dem Förderservice GmbH - Investitionsbank Sachsen-Anhalt und der Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB)</li> <li>• Qualitative Vor-Ort-Analysen bei ausgewählten Personalpools zu Ergebnissen und Wirkungen der Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoringdaten</li> <li>• Projektanträge</li> <li>• Sachberichte</li> </ul>

<sup>3</sup> <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=28511> (Stand 20.10.11).

	Datenquellen / Erhebungsinstrumente der Primärdatenanalyse	Datenquellen der Sekundärdatenanalyse
<b>Aktion 21.06./51.06.</b>		
<b>Einzelprojektförderung Förderbereich A</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Explorative Interviews mit Jurymitgliedern</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoringdaten</li><li>• Projektanträge</li><li>• Daten und Dokumente im Verfahren</li></ul>

### 3. KOHÄRENZMATRIZEN

#### 3.1 Programm „weiter bilden“

Programmname und Kurzbeschreibung des Projekts	Durchführende Institution	Ebene	Förderziel / -zweck	Zwendungsempfänger/ Förderberechtigte	Zielgruppe	Art und Umfang	Laufzeit	Richtlinie	Kohärenzbewertung
<b>Bundesebene - kofinanziert durch den ESF</b>									
<p><b>weiter bilden</b></p> <p><b>Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerri chtlinie)</b></p>	<p>Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Bundesverwaltungsamt (BVA); ESF-Regiestelle Weiterbildung</p>	<p>Bund/ESF</p>	<p>Es sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt werden.</p> <p>Auf der Grundlage regionaler oder branchenspezifischer Vereinbarungen werden Maßnahmen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen gefördert. Gefördert werden Vorhaben zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben.</p>	<p>Direkte und indirekte Unternehmensförderung zugleich: Antragsberechtigt sind Tarifvertragspartner, Sozialpartner und Unternehmen, die in den Regelungsbereich eines Qualifizierungstarifvertrages oder anderer Vereinbarungen der jeweils zuständigen Sozialpartner fallen.</p> <p>Unternehmen; Bildungseinrichtung; Kommune; Öffentliche Einrichtung; Verband/Vereinigung</p>	<p>Unternehmen und deren Beschäftigte</p>	<p>(1)–Stärkung der Beratungsstrukturen                      –Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf                      –Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis                      –Kooperationen in der Weiterbildung                      –Stärkung der Qualität und Erfahrungsaustausch.                      (2) Konkrete Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses für die Höchstdauer von bis zu drei Jahren.</p> <p>Die Höhe der Förderung richtet sich nach der Art des Vorhabens sowie dem Antragsteller und beträgt maximal 80% der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben.</p> <p>Allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen:                      –kleine Unternehmen 80%,                      –mittlere Unternehmen 70%                      Spezifische Weiterbildungsmaßnahmen:                      –kleine Unternehmen 45%,                      –mittlere Unternehmen 35%</p> <p>Eine Kumulation mit anderen Fördermitteln ist nicht zulässig (Kumulationsverbot). Die Programme Meister-BAföG sowie WeGebAU sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Es stehen 140 Millionen Euro für die Förderperiode zur Verfügung</p>	<p>2007 - 2013</p>	<p>Operationelles Programm des Bundes (OP) für den Europäischen Sozialfonds (ESF)                      Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“</p> <p>Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 26. März 2009, Bundesanzeige r Nr. 57 vom 16 April 2009, S. 1373</p>	<p>Möglichkeit der Doppelung da sowohl direkte wie indirekte Unternehmensförderung, allerdings werden in Sachsen-Anhalt nur zwei Projekte gefördert. Eines der Projekte, das Programm MEHRWERT dient der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt. Hier kann eine Doppelung nicht ausgeschlossen werden.</p>

### 3.2 Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“

Programmname und Kurzbeschreibung des Projekts	Durchführende Institution	Ebene	Förderziel / -zweck	Zuwendungs-empfänger/ Förderberechtigte	Zielgruppe	Art und Umfang	Laufzeit	Richtlinie	Kohärenzbewertung
<b>Strukturen der bundesweiten Förderung durch Arbeitsagenturen kofinanziert durch den ESF</b>									
<b>Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (Bildungsgutschein)</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Bund	Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt KMU mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten.	Zum Teil direkte Unternehmensförderung: KMU und Privatpersonen	Gering-qualifizierte und Arbeitnehmerinnen und -nehmer ab dem 45. Lebensjahr in KMU	<p>Die Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt für Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer oder durch Erstattung der Weiterbildungskosten.</p> <p>Der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) gewährt werden.</p> <p>Die Arbeitnehmerinnen und -nehmer erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.</p>	seit 2006		Gefahr der Dopplung zu Aktion 21.04/51.04. da direkte Unternehmensförderung, aber Fokus des Programms liegt hier auf Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

### 3.3 Programm „Sachsen-Anhalt KARRIERE“

Programmname und Kurzbeschreibung des Projekts	Durchführende Institution	Ebene	Förderziel / -zweck	Zuwendungs-empfänger / Förderberechtigte	Zielgruppe	Art und Umfang	Laufzeit	Richtlinie	Kohärenzbewertung
<b>Landesebene (Sachsen-Anhalt)</b>									
<b>Förderung privater Weiterbildungsmaßnahmen (Sachsen-Anhalt KARRIERE)</b>	Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB)	Land Sachsen-Anhalt	Private Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, um einem breiten Personenkreis eine Verbesserung der beruflichen Perspektiven zu ermöglichen. Gefördert werden - Lehrgangsgebühren einschließlich Prüfungsgebühren, - Fahrtkosten und Unterbringungskosten sowie - die Anschaffung von Lernmaterialien.	Keine Unternehmens-förderung: Privatpersonen in ungekündigtem abhängigen Arbeitsverhältnis sowie Personen ohne aktuelles Arbeitsverhältnis, deren Ziel die Wiedereingliederung in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist.	Arbeitnehmer und Arbeitslose	Die Förderung erfolgt in Form eines Darlehens.  Die Höhe des Darlehens beträgt in der Regel zwischen 3.000 und 25.000 EUR bei einer Laufzeit von max. 8 Jahren.		Sachsen-Anhalt KARRIERE Das IB-Darlehen zur Förderung privater Weiterbildungsmaßnahmen	Keine Unternehmensförderung und keine Gefahr der Doppelung, da Förderung nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitslose.



## 4. ERHEBUNGSINSTRUMENTE

4.1	Interviewleitfäden für qualitative Interviews	34
4.2	Interviewpartnerinnen und -partner der qualitativen Interviews	76
4.3	Fragebogen der quantitativen Befragung	79

## **4.1 Interviewleitfäden für qualitative Interviews**

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden für die Investitionsbank des Landes  
Sachsen-Anhalt  
zu der Aktion 21.04./51.04. Juli 2011**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>37</b>
	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>38</b>
<b>2.</b>	<b>Präsentation der Gesprächsteilnehmer</b>	<b>38</b>
<b>3.</b>	<b>Das Förderverfahren</b>	<b>38</b>
3.1	Wie werden die Antragssteller auf die Förderung aufmerksam? Wie wird informiert?	38
3.2	Können Antragssteller die Erfolgchancen im Vorfeld überprüfen?	38
3.3	Wie werden Anträge gestellt?	38
3.4	Wie erfolgt die Prüfung der Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit der antragsstellenden Unternehmen?	38
3.5	Wann folgt die Auszahlung?	38
3.6	Hat das Unternehmen (Antragssteller) im Verlauf einen festen Ansprechpartner?	38
<b>4.</b>	<b>Die Beratung</b>	<b>39</b>
4.1	Wie gestaltet sich die Beratung im Hinblick auf die Aktion 21.04./51.04.?	39
<b>5.</b>	<b>Umsetzungsstand der Förderung im Rahmen von 21.04./51.04. Qualifizierung von Beschäftigten</b>	<b>39</b>
5.1	Wie beurteilen Sie den bisherigen Umsetzungsstand der Aktion? Gibt es aus Ihrer Sicht schon erste Erfolgsgeschichten?	39
5.2	Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?	39
5.3	Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens in dieser Förderperiode geändert? Inwiefern?	39
5.4	Direkte Unternehmensförderung	40
5.5	Personalpools	40
5.6	Herausforderungen und Optimierungsbedarf	40
<b>6.</b>	<b>Weiteres Vorgehen bei der Evaluation</b>	<b>41</b>

## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir in unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird eine bis anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.

## LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 2. PRÄSENTATION DER GESPRÄCHSTEILNEHMERINNEN UND -TEILNEHMER

- Bitte stellen Sie sich und Ihre Zuständigkeiten kurz vor.

### 3. DAS FÖRDERVERFAHREN

#### 3.1 **Wie werden die Antragsstellerinnen und Antragsteller auf die Förderung aufmerksam? Wie wird informiert?**

- Wo und wie kann sich die Antragsstellerin/ der Antragsteller informieren?
- Welche Dokumente werden im Vorfeld als Informationsquelle zur Verfügung gestellt?
- Wer ist für die Information verantwortlich?
- Welche Informationen gibt es im Vorfeld hinsichtlich der Förderkriterien?

#### 3.2 **Können Antragsstellerinnen und Antragsteller die Erfolgchancen im Vorfeld überprüfen?**

#### 3.3 **Wie werden Anträge gestellt?**

- Gibt es Hilfestellung bei der Ausarbeitung des Antrages?
- Wie viel Zeit benötigt die Antragsstellerin/ der Antragsteller für die Ausarbeitung des Antrages?
- Welche Formalien müssen seitens die Antragsstellerin/ der Antragsteller eingehalten werden?
  - Welche Nachweise müssen die Träger einreichen?
  - Ist dies für die Träger generell mit viel/wenig Aufwand verbunden?
- Wo im Antragsprozess besteht besonderer Unterstützungsbedarf?
- Wie lange dauert das Antragsverfahren insgesamt, von dem Antrag bis zur Bewilligung?
- Welche Arten von Qualifizierungsmaßnahmen können in Anspruch genommen werden?
- Welche Qualifizierungsanbieter können in Anspruch genommen werden?

#### 3.4 **Wie erfolgt die Prüfung der Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit der antragsstellenden Unternehmen?**

- Anhand welcher Kriterien werden die Anträge geprüft?

#### 3.5 **Wann folgt die Auszahlung?**

- Ist die Auszahlung mit Nachweisen verbunden? Wenn ja, mit welchen?
- Wie steht dies im Verhältnis zur Projektdauer?

#### 3.6 **Hat das Unternehmen (Antragsteller) im Verlauf einen festen Ansprechpartner?**

## 4. DIE BERATUNG

### 4.1 Wie gestaltet sich die Beratung im Hinblick auf die Aktion 21.04./51.04.?

- In welcher Form findet die Beratung statt? Ausschließlich über die kostenfreie Hotline oder auch persönlich?
- Wie viel Prozent der Unternehmen im Antragsverfahren nutzen die kostenfreie Hotline?
- Welche Unternehmen haben besonderen Beratungsbedarf? Gibt es hier Unterschiede nach Branche, Größe, Region?
- Zu welchem Zeitpunkt wird die Beratung am häufigsten wahrgenommen?
  - Vor der Antragstellung zur allgemeinen Information zu Fördermöglichkeiten zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen?
  - Vor der Antragstellung zu den Modalitäten des Antragsverfahrens?
  - Während des Antragsverfahrens bei Fragen und Unklarheiten?
  - Während des Endverwendungsnachweisverfahrens?
- Benötigten Unternehmen noch stärkere Unterstützungsstrukturen im Sinne einer direkten Beratungsförderung?

## 5. UMSETZUNGSSTAND DER FÖRDERUNG IM RAHMEN VON 21.04./51.04. QUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN

### 5.1 Wie beurteilen Sie den bisherigen Umsetzungsstand der Aktion? Gibt es aus Ihrer Sicht schon erste Erfolgsgeschichten?

- Bei der direkten Unternehmensförderung?
- Bei den Personalpools?

### 5.2 Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?

- Werden dieselben Unternehmen/Träger erreicht oder gibt es Unterschiede? (Branche/Unternehmensgröße)
- Werden dieselben Qualifikationsprojekte durchgeführt oder gibt es Unterschiede hinsichtlich der Inhalte oder der Zielgruppen?
- Und ist die regionale Verteilung ähnlich?
- Hat sich die Fördersumme pro Unternehmen/Träger im Vergleich zur vorherigen Periode geändert?

### 5.3 Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens in dieser Förderperiode geändert? Wenn ja, inwiefern?

#### 5.4 Direkte Unternehmensförderung

- Welche Unternehmen nehmen die direkte Unternehmensförderung in Anspruch?
  - Größe (Anteil KMU im Vergleich zu Großunternehmen?)
  - Branche
  - Region
  - Zielgruppen der Förderung (Gering- bzw. Hochqualifizierte, Frauen)?
- Welche Art von Qualifizierung wird in den geförderten Unternehmen durchgeführt?
  - Welche Inhalte werden vermittelt?
  - Wie ist das ungefähre Verhältnis von spezifischen zu allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen?
  - Welche Beschäftigten nehmen an den Projekten teil?
- Wo brauchen die Unternehmen bei der Inanspruchnahme der Förderung besonders Unterstützung?
- Warum nehmen die Unternehmen die Förderung in Anspruch?

#### 5.5 Personalpools

- Welche Personalpools werden gefördert?
  - Branchenschwerpunkte?
  - Beteiligte Unternehmen? (Branche/Größe/Region)
  - Beteiligte Beschäftigte/Zielgruppen?
  - Art der Qualifizierung/Inhalte?
- Welche Träger?
  - Bekannte Träger? Mehrfachförderung?
- Wo brauchen die Träger bei der Inanspruchnahme der Förderung besonders Unterstützung?

#### 5.6 Herausforderungen und Optimierungsbedarf

- Sind die Instrumente „direkte Unternehmensförderung“ und „Personalpools“ aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele zu erreichen?
  - Inwiefern tragen sie zur Behebung des Fachkräftemangels in den Betrieben bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur bedarfsgerechten und branchenorientierten Fachkräftegewinnung bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur verbesserten Qualifizierung der Beschäftigten bei?
  - Können durch die Förderung Arbeits-/Ausbildungsplätze gesichert oder geschaffen werden?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Ansiedlung oder Bindung von Unternehmen an den Standort Sachsen-Anhalt bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Erreichung der Querschnittsziele bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in Unternehmen bei?
  - Wie können die Zielgruppen der älteren Beschäftigten und im Falle der Personalpools die Arbeitslosen erreicht werden?
- Welche Herausforderungen sehen Sie in der weiteren Förderperiode?
  - Für die Unternehmen?
  - Für die Beschäftigten?
  - Für die Umsetzung der Förderziele?
  - Für die Nachhaltigkeit der Ergebnisse?
  - Für die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen?
  - Für die erreichten Zielgruppen?



## **6. WEITERES VORGEHEN BEI DER EVALUATION**

- Durchführung Online-Befragung geförderter Unternehmen (21.04./51.04.)
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden für die Arbeitsagentur  
zu den Aktionen 21.04./51.04. und 21.06./51.06.  
Juli 2011**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>44</b>
<b>2.</b>	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>45</b>
2.1	Präsentation der Gesprächsteilnehmer	45
2.2	Berufliche Weiterbildung generell	45
2.3	Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Überblick	45
2.3.1	Charakteristika der geförderten Unternehmen	45
2.3.2	Charakteristika der teilnehmenden Beschäftigten	46
2.4	„Wegebau“ als verwandtes Förderinstrument	46
2.5	Herausforderungen und Optimierungsbedarf	46
2.6	Weiteres Vorgehen bei der Evaluation	46

## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir in unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird eine bis anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.

## 2. LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 2.1 Präsentation der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer

- Bitte stellen Sie sich und Ihre Zuständigkeiten kurz vor.
- Seit wann sind Sie mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF vertraut?

### 2.2 Berufliche Weiterbildung generell

- **Wie beurteilen Sie den Bedarf an beruflicher Weiterbildung in Sachsen-Anhalt?**
  - Im Bundesvergleich?
  - Inhalte und Zielgruppen?
- **Was brauchen die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt?**
  - Im Bundesvergleich?
  - Inhalte und Zielgruppen?

### 2.3 Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Überblick

- **Wie beurteilen Sie den jetzigen Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?**
- **Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?**
  - Werden dieselben Unternehmen/Beschäftigten erreicht oder gibt es Unterschiede?
  - Werden dieselben Qualifikationsprojekte durchgeführt oder gibt es Unterschiede?
  - Und ist die regionale Verteilung ähnlich?
  - Hat sich die Fördersumme pro Unternehmen/Beschäftigten im Vergleich zur vorherigen Periode geändert?
  - Welche Inhalte werden vermittelt?
  - Welche Zielgruppen werden erreicht?
- **Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens nach in dieser Förderperiode geändert?**
  - Inwiefern?

#### 2.3.1 Charakteristika der geförderten Unternehmen

- **Werden die Unternehmen wie erwartet erreicht?**
- **Welche Unternehmen nehmen die Förderung in Anspruch?**
- **Wo brauchen die Unternehmen bei der Inanspruchnahme der Förderung besonders Unterstützung?**
  - Im Förderverfahren?
  - Zu bestimmten Förderzwecken?
  - In den Landkreisen/Regionen?

### **2.3.2 Charakteristika der teilnehmenden Beschäftigten**

- **Welche Beschäftigten nehmen an den Projekten teil?**
  - Alter?
  - Geschlecht?
  - Bisherige Qualifikation?
  - Unternehmenszugehörigkeit?
- **Wo brauchen die Beschäftigten bei der Projektteilnahme Unterstützung?**

### **2.4 „Wegebau“ als verwandtes Förderinstrument**

- **Gibt es zwischen der Förderung aus den Strukturfonds Berührungspunkte mit der Landesförderung?**
- **Welche Unterschiede zwischen den Fördermöglichkeiten sind für die BA von besonderer Relevanz?**
- **Gibt es Synergien für die BA? Wenn ja, welche Synergien treten auf?**
- **Wird eine Fördermöglichkeit besonders bevorzugt?**
  - Können Sie Gründe dafür nennen?

### **2.5 Herausforderungen und Optimierungsbedarf**

- **Wie beurteilen Sie die Ziele der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?**
- **Wie bewerten Sie die Förderinstrumente direkte Unternehmensförderung/Personalpools/Einzelprojekte?**
- **Sind die Instrumente aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele zu erreichen?**
  - Kann so aus Ihrer Sicht beim Fachkräftemangel in den Betrieben nachgeholfen werden?
  - Trägt die Förderung zur verbesserten Qualifizierung der Beschäftigten bei?
  - Welche Inhalte werden vermittelt?
  - Welche Zielgruppen werden erreicht?
- **Welche Herausforderungen sehen Sie in der weiteren Förderperiode?**
  - Für die Unternehmen?
  - Für die Beschäftigten?
  - Für die Umsetzung der Förderziele?
  - Bezüglich der Inhalte und Zielgruppen?
- **Welche Herausforderungen sehen Sie in der nächsten Förderperiode?**
  - Wo sehen Sie Optimierungsbedarf bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?
  - Inhalts- und zielgruppenbezogen?

### **2.6 Weiteres Vorgehen bei der Evaluation**

- Durchführung Online-Befragung geförderter Unternehmen (21.04./51.04.)

- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS  
Berichtslegung

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBEILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden für das Fachreferat, Ministerium für  
Arbeit und Soziales,  
Herr Beck und Herr Schröder. Juli 2011**



## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>50</b>
	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>51</b>
<b>2.</b>	<b>Präsentation der Gesprächsteilnehmer</b>	<b>51</b>
<b>3.</b>	<b>Die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen von 21.04./51.04. Qualifizierung von Beschäftigten im Überblick</b>	<b>51</b>
<b>4.</b>	<b>Umsetzungsstand der Förderung im Rahmen von 21.04./51.04. Qualifizierung von Beschäftigten</b>	<b>52</b>
4.1	Direkte Unternehmensförderung	52
4.2	Personalpools	52
4.3	Herausforderungen und Optimierungsbedarf	53
<b>5.</b>	<b>Die Einzelprojektförderung im Rahmen von 21.06./51.06. - Verfahrensanalyse</b>	<b>54</b>
<b>6.</b>	<b>Weiteres Vorgehen</b>	<b>54</b>

## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir bei unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.

## LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 2. PRÄSENTATION DER GESPRÄCHSTEILNEHMERINNEN UND -TEILNEHMER

1) Bitte stellen Sie sich vor und Ihre Zuständigkeiten innerhalb Ihres Referats dar.

2) Welche Förderrichtlinien, Maßnahmen, Programme verwalten Sie?

- Seit wann sind Sie mit der beruflichen Weiterbildung im ESF vertraut?

### 3. DIE FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM RAHMEN VON 21.04./51.04. QUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN IM ÜBERBLICK

3) Bitte stellen Sie die Zielsetzungen der Aktion dar.

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

4) Welcher Output ist zu erwarten?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

5) Welche Ergebnisse erwarten Sie?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

6) Woran messen Sie den Erfolg der einzelnen Aktion? Und der Teilbereiche?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

7) Wie sichern Sie die Nachhaltigkeit der Ergebnisse?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

8) Wie fügt sich die Aktion Qualifizierung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt in die bundesweite Förderlandschaft?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung
  - Personalpools

9) Wie beurteilen Sie die Relevanz der Qualifizierung von Beschäftigten?

- Aktion X1.04. Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt
  - Direkte Unternehmensförderung

- Personalpools

## **4. UMSETZUNGSSTAND DER FÖRDERUNG IM RAHMEN VON 21.04./51.04. QUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN**

### **10) Wie beurteilen Sie den bisherigen Umsetzungsstand der Aktion? Gibt es aus Ihrer Sicht schon erste Erfolgsgeschichten?**

- Bei der direkten Unternehmensförderung?
- Bei den Personalpools?

### **11) Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?**

- Werden dieselben Unternehmen/Träger erreicht oder gibt es Unterschiede (Branche/Unternehmensgröße)?
- Werden dieselben Qualifikationsprojekte durchgeführt oder gibt es Unterschiede?
  - Inhalte?
  - Zielgruppen?
- Und ist die regionale Verteilung ähnlich?
- Hat sich die Fördersumme pro Unternehmen/Träger im Vergleich zur vorherigen Periode geändert?

### **12) Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens nach in dieser Förderperiode geändert? Inwiefern?**

#### **4.1 Direkte Unternehmensförderung**

### **13) Welche Unternehmen nehmen die direkte Unternehmensförderung in Anspruch?**

- Branche/Größe?
- Region?

### **14) Welche Art von Qualifizierung wird in den geförderten Unternehmen durchgeführt?**

- Welche Inhalte werden vermittelt?
- Welche Beschäftigten nehmen an den Projekten teil?

### **15) Wo brauchen die Unternehmen bei der Inanspruchnahme der Förderung besonders Unterstützung?**

### **16) Warum nehmen die Unternehmen die Förderung in Anspruch?**

#### **4.2 Personalpools**

### **17) Welche Personalpools werden gefördert?**

- Branchenschwerpunkte?
- Beteiligte Unternehmen (Branche/Größe/Region)?
- Beteiligte Beschäftigte/Zielgruppen?
- Art der Qualifizierung/Inhalte?

### **18) Welche Träger?**

- Bekannte Träger?
- Mehrfachförderung?

### **19) Wo brauchen die Träger bei der Inanspruchnahme der Förderung besonders Unterstützung?**

### **4.3 Herausforderungen und Optimierungsbedarf**

#### **20) Sind die Instrumente direkte Unternehmensförderung und Personalpools aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele zu erreichen?**

- Inwiefern tragen sie zur Behebung des Fachkräftemangels in den Betrieben bei?
- Inwiefern trägt die Förderung zur verbesserten Qualifizierung der Beschäftigten bei?
- Inwiefern trägt die Förderung zur Erreichung der Querschnittsziele bei?
- Welche Inhalte werden vermittelt?
- Welche Zielgruppen werden erreicht?

#### **21) Welche Herausforderungen sehen Sie in der weiteren Förderperiode?**

- Für die Unternehmen?
- Für die Beschäftigten?
- Für die Umsetzung der Förderziele?
- Für die Nachhaltigkeit der Ergebnisse?
- Für die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen?
- Für die erreichten Zielgruppen?

#### **22) Welche Herausforderungen sehen Sie in der nächsten Förderperiode?**

- Wo sehen Sie Optimierungsbedarf bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?
  - Bezüglich der Inhalte?
  - Zielgruppenbezogen?

## **5. DIE EINZELPROJEKTFÖRDERUNG IM RAHMEN VON 21.06./51.06. – VERFAHRENSANALYSE**

- 1) In welchen Fällen tritt das Referat an potenzielle Antragssteller heran? Wer ist dafür zuständig?**
- 2) Welche Kriterien müssen für einen solchen Schritt erfüllt sein?**
- 3) Wer ist für die Auswahl der Jury zuständig? Erfolgt dies in einem Gremium?**
- 4) Wie wird das Referat nach der Entscheidung der Jury in die weiteren Schritte einbezogen?**
- 5) Gibt es ein Gremium im Ministerium, das nach der Jury zusammentrifft, um eine letzte Entscheidung der Förderfähigkeit des Projektes zu treffen?**
- 6) Kann das Landesverwaltungsamt die Entscheidung der Jury und die Entscheidung des Ministeriums noch ändern?**
- 7) Teilt das Referat dem Antragssteller die Entscheidung mit? Wenn ja, auf welchem Weg geschieht dies (Post/E-Mail)?**

## **6. WEITERES VORGEHEN**

- Durchführung Online-Befragung geförderter Unternehmen (21.04./51.04.)
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden für IHK und HWK  
zu den Aktionen 21.04./51.04. und 21.06./51.06.  
Juli 2011**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>57</b>
<b>2.</b>	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>58</b>
2.1	Präsentation der Gesprächsteilnehmer	58
2.2	Berufliche Weiterbildung generell	58
2.3	Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF	58
2.4	Herausforderungen und Optimierungsbedarf	59
2.5	Weiteres Vorgehen bei der Evaluation	59



## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir bei unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird eine bis anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.

## 2. LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 2.1 Präsentation der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer

- **Bitte stellen Sie sich und Ihre Zuständigkeiten kurz vor.**
- **Seit wann sind Sie mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF vertraut?**

### 2.2 Berufliche Weiterbildung generell

- **Wie beurteilen Sie den Bedarf an beruflicher Weiterbildung in Sachsen-Anhalt?**
  - Und im Bundesvergleich?
- **Was brauchen die Unternehmen aus Ihrer Sicht?**

### 2.3 Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF

- **Wie beurteilen Sie den jetzigen Stand der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?**
- **Wie entwickelt sich die Weiterbildungsbeteiligung in den Unternehmen aus Ihrer Sicht?**
- **Welche Bildungsbedarfe werden durch Ihre Mitglieder hauptsächlich artikuliert?**
- **Gibt es branchenbedingte Unterschiede?**
- **Wie schätzen Sie den Umfang des betrieblichen Engagements für Weiterbildung ein?**
- **Welche Rolle spielt der demografische Wandel bei der Weiterbildung in den Unternehmen?**
- **Können Sie Auskunft darüber geben, welche Unternehmen die Förderung in Anspruch nehmen? Wenn ja, beschreiben Sie diese bitte nach**
  - Branche
  - Größe
- **Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?**
  - Werden dieselben Unternehmen erreicht oder gibt es Unterschiede?
  - Werden dieselben Qualifikationsprojekte durchgeführt oder gibt es Unterschiede?
  - Und ist die regionale Verteilung ähnlich?
  - Hat sich die Fördersumme pro Unternehmen im Vergleich zur vorherigen Periode geändert?
- **Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens nach in dieser Förderperiode geändert?**
  - Inwiefern?

## **2.4 Herausforderungen und Optimierungsbedarf**

- **Wie bewerten Sie die Förderinstrumente direkte Unternehmensförderung/Personalpools?**
- **Sind die Instrumente aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele zu erreichen?**
  - Kann so aus Ihrer Sicht beim Fachkräftemangel in den Betrieben nachgeholfen werden?
  - Trägt die Förderung zur verbesserten Qualifizierung der Beschäftigten bei?
  - Wie kann die Zielgruppe Migranten, Ältere, Arbeitslose erreicht werden?
- **Welche Herausforderungen sehen Sie in der weiteren Förderperiode?**
  - Für die Unternehmen?
  - Für die Beschäftigten?
  - Inhaltsbezogen?
  - Für die Umsetzung der Förderziele?
- **Welche Herausforderungen sehen Sie in der nächsten Förderperiode?**
  - Wo sehen Sie Optimierungsbedarf bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung im ESF in Sachsen-Anhalt?
    - Inhalte der Qualifizierungsangebote?
    - Anbieter der Qualifizierungsangebote?
    - Teilnehmer der Qualifizierungsangebote?

## **2.5 Weiteres Vorgehen bei der Evaluation**

- Durchführung Online-Befragung geförderter Unternehmen (21.04./51.04.)
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden für die Jurymitglieder  
Einzelprojektförderung 21.06./51.06.**

## Inhalt

	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>62</b>
1.	Präsentation der Interview-Partner	62
2.	Das Förderverfahren	62
3.	Charakteristika der geförderten Träger	63
4.	Charakteristika der Förderung	63
5.	Weiteres Vorgehen bei der Evaluation	63

## LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 1. PRÄSENTATION DER INTERVIEWPARTNERINNEN UND -PARTNER

- 1) **Bitte stellen Sie sich und Ihren Bereich kurz dar.**

### 2. DAS FÖRDERVERFAHREN

- 1) **Können Sie Angaben zum Verfahren bis zu dem Punkt machen, an dem die Anträge an die Jury weiter geleitet werden?**

- 2) **Wie funktioniert/arbeitet die Jury?**

- Wer setzt die Jury ein?
- Wer sind die Mitglieder? Wie werden diese ausgewählt?
- Gibt es feste und wechselnde Mitglieder?
- Welche Anforderungen haben Sie an die Vorbereitung und Durchführung der Wettbewerbe?
- Wie viele Anträge werden in den Sitzungen behandelt?
- Gibt es unterschiedliche Mitglieder bei unterschiedlichen Anträgen?
- Was macht für Sie ein gutes Projekt der präventiven Arbeitsmarktförderung aus?
- Wie trifft die Jury die Entscheidung?
  - Ist die Bewertungsmatrix öffentlich?
  - Fallen Entscheidungen einstimmig oder werden Mehrheitsbeschlüsse gefasst?
  - Gibt es einen Vorsitzenden, der in Pattsituationen die letzte Entscheidung trifft?
- Nach welchen Kriterien entscheiden Sie über die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Projekte?
- Nach welchen Merkmalen überzeugen Sie sich vom jeweiligen Projekterfolg?
- Wie lange dauert die Entscheidungsfindung in der Regel?
- Wie läuft die Kommunikation zwischen den beteiligten Behörden und der Jury?
- Wie beurteilen Sie die Nutzung einer Jury im Verfahren?
  - Transparenz?
  - Effizienz?
  - Inhaltliche Relevanz?

### 3. CHARAKTERISTIKA DER GEFÖRDERTEN TRÄGER

#### 1. Welche Träger nehmen die Förderung in Anspruch?

- Inhalte/Erfahrung?
- Branche/Technologiefeld?
- Größe?
- Region?

#### 2. Wie erreichen die Träger die teilnehmenden Unternehmen/Beschäftigten?

### 4. CHARAKTERISTIKA DER FÖRDERUNG

#### 3. Wo sehen Sie Handlungsbedarf bei der Förderung?

- Antragsprozess?
- Sektoren/Bereiche?
- Ziele/Schwerpunkte?
- Inhalte?
- Zielgruppen?
- Zielerreichung und Steuerung?
- Nachhaltigkeit der Förderung?

#### 4. Wo sehen Sie Hindernisse/Herausforderungen im ESF in Sachsen-Anhalt?

- Bei der Förderung von Personal- und Organisationsentwicklung? Bei beschäftigungsfördernden Kooperationen?
- Bei Verbänden und Netzwerken auf Unternehmensebene (unter Einbeziehung regionaler Akteure)?
- Bei der Methodenentwicklung in der Personalgewinnung und –auswahl (durch Einzelprojekte)?

#### 5. Welche Stärken kennzeichnen aus Ihrer Sicht die Förderung im ESF in Sachsen-Anhalt?

- Von Personal- und Organisationsentwicklung?
- Von beschäftigungsfördernden Kooperationen?
- Von Verbänden und Netzwerken auf Unternehmensebene (unter Einbeziehung regionaler Akteure)?
- Der Methodenentwicklung in der Personalgewinnung und –auswahl über die Einzelprojekte?

#### 6. Welche Projekte werden durch die Träger gefördert?

- Im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung?
- Im Bereich der beschäftigungsfördernden Kooperationen?
- Im Bereich von Verbänden und Netzwerken auf Unternehmensebene (unter Einbeziehung regionaler Akteure)?
- Im Bereich der Methodenentwicklung in der Personalgewinnung und –auswahl?

### 5. WEITERES VORGEHEN BEI DER EVALUATION

- Online-Befragung geförderter Unternehmen
- Vor-Ort-Interviews mit einzelnen Trägern (Personalpools und Einzelprojekte)
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung





# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden Projektträger  
Einzelprojektförderung 21.06./51.06.**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>67</b>
	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>68</b>
<b>2.</b>	<b>Präsentation der Interview-Partner</b>	<b>68</b>
<b>3.</b>	<b>Darstellung gefördertes Projekt</b>	<b>68</b>
<b>4.</b>	<b>Wie beurteilen Sie den Projektverlauf?</b>	<b>68</b>
<b>5.</b>	<b>Können Sie Angaben zum Förder-Verfahren machen?</b>	<b>69</b>
<b>6.</b>	<b>Weiteres Vorgehen bei der Evaluation</b>	<b>69</b>

## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir bei unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird ca. 45 Minuten in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.

## **LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH**

### **2. PRÄSENTATION DER INTERVIEWPARTNERINNEN UND -PARTNER**

- Bitte stellen Sie sich und Ihren Bereich/Ihr Unternehmen kurz dar.

### **3. DARSTELLUNG GEFÖRDERTES PROJEKT**

- Ziele des Projektes
- Inhaltliche Schwerpunkte des Projektes
- Zielgruppen des Projektes
  - Unternehmen (Größe/Branche/Technologiefeld etc.)
  - Beschäftigte (Alter, Ausbildung, Geschlecht etc.)
- Verlauf des Projektes
  - Laufzeit
  - Merkmale
  - Meilensteine

### **4. WIE BEURTEILEN SIE DEN PROJEKTVERLAUF?**

- Was gelingt/gelang gut, was nicht?
- Erreichung der Ziele?
- Ursachen hierfür?
- Wie konnten Unternehmen/Beschäftigte erreicht werden?

## 5. KÖNNEN SIE ANGABEN ZUM FÖRDERVERFAHREN MACHEN?

- Wie sind Sie auf die Förderung aufmerksam geworden?
- Wo haben Sie Informationen/Dokumente zum Antragsverfahren erhalten?
  - Wie haben Sie die Informationen/Dokumente erhalten?
  - Wie beurteilen Sie diese Informationen/Dokumente (Verständlichkeit der Auswahlkriterien, Transparenz des Verfahrens, Ansprechpartner)?
  - Waren die Informationen ausreichend für die Antragsstellung?
- Wurden Sie bei der Erarbeitung Ihres Antrags/Konzeptes beraten?
  - (Von wem? Wie beurteilen Sie diese Beratung?)
- Bestand die Möglichkeit, sich im Prozess über den Stand des Verfahrens zu informieren?
- Hatten Sie einen festen Ansprechpartner im Antragsprozess?
- Wie aufwendig war die Ausarbeitung des Antrags?
  - Wie viel Zeit haben Sie gebraucht?
  - Welche Dokumente mussten Sie zur Verfügung stellen?
  - War dies verhältnismäßig leistbar?
- Wie viel Zeit verging zwischen Einreichung des Antrags und dem Bewilligungsbescheid?
- Wie haben Sie von dem Ergebnis erfahren?
  - Haben Sie eine Entscheidungsbegründung erhalten?
- Wurden/werden Sie von einem festen Ansprechpartner unterstützt?
- Wer ist/war für den Ablauf des Projektes zuständig?
- Wie erfolgt(e) die Auszahlung der Fördermittel?
  - Welche Nachweise sind/waren erforderlich?
  - Wie lange dauert(e) es?
  - Wie beurteilen Sie die Auszahlung?

## 6. WEITERES VORGEHEN BEI DER EVALUATION

- Online-Befragung geförderter Unternehmen
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM ESF**

**Interviewleitfaden Landesverwaltungsamt des Landes  
Sachsen-Anhalt**

**Einzelprojektförderung 21.06./51.06.**

**August 2011**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>72</b>
	<b>Leitfragen für das Gespräch</b>	<b>73</b>
<b>2.</b>	<b>Präsentation der Gesprächsteilnehmer</b>	<b>73</b>
<b>3.</b>	<b>Das Förderverfahren</b>	<b>73</b>
3.1	Wie werden die Antragsteller auf die Förderung aufmerksam? Wie wird informiert?	73
3.2	Können Antragsteller die Erfolgchancen im Vorfeld überprüfen?	73
3.3	Wie gestaltet sich das Auswahlverfahren?	73
3.4	Wie gestaltet sich das Antragsverfahren an sich?	73
3.5	Wann folgt die Auszahlung?	74
3.6	Hat der Antragsteller im Verlauf des Auswahl- und Antragsverfahrens einen festen Ansprechpartner?	74
<b>4.</b>	<b>Umsetzungsstand der Förderung im Rahmen von 21.06./51.06. Qualifizierung von Beschäftigten</b>	<b>74</b>
4.1	Wie beurteilen Sie den bisherigen Umsetzungsstand der Aktion? Gibt es aus Ihrer Sicht schon erste Erfolgsgeschichten?	74
4.2	Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?	74
4.3	Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens in dieser Förderperiode geändert? Inwiefern?	74
4.4	Ergebnisse und Wirkungen der Förderung	74
4.5	Herausforderungen und Optimierungsbedarf	75
<b>5.</b>	<b>Weiteres Vorgehen bei der Evaluation</b>	<b>75</b>

## **1. ALLGEMEINES**

Der Interviewleitfaden dient der Gesprächsführung und beinhaltet die Fragen, die wir bei unserem Interview gern stellen möchten.

Das Interview wird eine bis anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Wir werden den Inhalt des Interviews protokollieren und für die interne Auswertung dokumentieren.



## LEITFRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

### 2. PRÄSENTATION DER GESPRÄCHSTEILNEHMERINNEN UND -TEILNEHMER

- Bitte stellen Sie sich und Ihre Zuständigkeiten kurz vor.

### 3. DAS FÖRDERVERFAHREN

#### 3.1 Wie werden die Antragssteller auf die Förderung aufmerksam? Wie wird informiert?

- Wo und wie kann sich der Antragssteller informieren?
- Welche Dokumente werden im Vorfeld als Informationsquelle zur Verfügung gestellt? Sind alle Dokumente, die zur Verfügung gestellt werden auf der Internetseite des Landesverwaltungsamtes zu finden?
- Wer ist für die Information verantwortlich?
- Welche Informationen gibt es im Vorfeld hinsichtlich der Förderkriterien?

#### 3.2 Können Antragsteller die Erfolgchancen im Vorfeld überprüfen?

#### 3.3 Wie gestaltet sich das Auswahlverfahren?

- Können sämtliche Bewertungskriterien für eine Förderentscheidung dem Leitfaden zur Einreichung von Projektideen entnommen werden?
  - Werden diese auch anders als online kommuniziert?
- Können sich die potenziellen Antragssteller zu Fragen der Ausarbeitung ihres Konzeptentwurfs beraten lassen? Wenn ja, in welcher Form (telefonisch, persönlich, etc.)?
- Wie gestaltet sich das Auswahlverfahren durch die Jury konkret?
  - Haben alle Jurymitglieder das gleiche Stimmrecht?
  - Was ist die Aufgabe des Ministeriums im Auswahlverfahren? Trifft das Ministerium die letzte Entscheidung über die grundsätzliche Förderfähigkeit des Projektes?
- Wie lange dauert das Auswahlverfahren?
- Kann sich der potenzielle Antragssteller im Auswahlprozess über den Stand informieren?
- Wie erfährt der potenzielle Antragssteller von dem Ergebnis?
- Erhält der potenzielle Antragssteller eine Begründung der Entscheidung?
- Ist die Entscheidung anfechtbar?
- Haben Projektträger die Möglichkeit ihren Konzeptvorschlag zu überarbeiten/zu modifizieren?

#### 3.4 Wie gestaltet sich das Antragsverfahren an sich?

- Wie lange dauert es ab dem Votum der Jury bis in der abschließenden Verfahrensstufe der Antrag gestellt werden kann?
- Gibt es Hilfestellung bei der Ausarbeitung des Antrages?
- Wie viel Zeit benötigt der Antragssteller für die Ausarbeitung des Antrages?
- Welche Formalien müssen seitens der Antragssteller eingehalten werden?
  - Welche Nachweise müssen die Träger einreichen?
  - Ist dies für die Träger generell mit viel oder wenig Aufwand verbunden?
- Wo im Antragsprozess besteht besonderer Unterstützungsbedarf?
- Wie lange dauert das Antragsverfahren insgesamt von der Einreichung des Projektvorschlags bis zur Bewilligung?
- Inwiefern werden die in den Projektanträgen angegebenen Erfolgskriterien ex post überprüft?

### **3.5 Wann folgt die Auszahlung?**

- Ist die Auszahlung mit Nachweisen verbunden? Wenn ja, mit welchen?
- Wie steht dies im Verhältnis zur Projektdauer?

### **3.6 Hat der Antragssteller im Verlauf des Auswahl- und Antragsverfahrens einen festen Ansprechpartner?**

## **4. UMSETZUNGSSTAND DER FÖRDERUNG IM RAHMEN VON 21.06./51.06. QUALIFIZIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN**

### **4.1 Wie beurteilen Sie den bisherigen Umsetzungsstand der Aktion? Gibt es aus Ihrer Sicht schon erste Erfolgsgeschichten?**

- Welche Träger werden gefördert? Bekannte Träger?
- Welche Inhalte haben die geförderten Projekte?
- Gibt es bestimmte Branchenschwerpunkte?
- Zu welchen Kooperationspartnern bestehen Netzwerke?
  - Welche Wirtschaftspartner werden einbezogen?
  - Bei Projekten mit regionalem Ansatz: Welche kommunalen oder regionalen Partner werden in die Realisierung der Projekte einbezogen?
  - Bei Projekten mit sektoralem Ansatz: Welche Branchencluster und -netzwerke werden in die Realisierung der Projekte einbezogen?
- Welche Zielgruppen (Hoch-/Geringqualifizierte, Frauen, Ältere, Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Selbstständige, Schul- und Hochschulabsolventen, Arbeitssuchende) werden im welchem Ausmaß erreicht?

### **4.2 Gibt es Auffälligkeiten bei der Förderung im Vergleich zur vorherigen Förderperiode?**

- Werden dieselben Träger gefördert oder gibt es Unterschiede?
- Werden dieselben Qualifikations- oder Personal- und Organisationsentwicklungsprojekte durchgeführt oder gibt es Unterschiede hinsichtlich der Inhalte oder der Zielgruppen?
- Und ist die regionale Verteilung ähnlich?
- Hat sich die Fördersumme pro Träger im Vergleich zur vorherigen Periode geändert?

### **4.3 Hat sich die Qualität der Förderung Ihres Erachtens nach in dieser Förderperiode geändert? Inwiefern?**

### **4.4 Ergebnisse und Wirkungen der Förderung**

- Sind die Instrumente der Aktion 21.06./51.06. aus Ihrer Sicht dafür geeignet, die Förderziele zu erreichen?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur verbesserten Qualifizierung und Ausbildung in den Unternehmen bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Schaffung und Sicherung von zukunftssicheren Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Erreichung der Querschnittsziele bei?
  - Inwiefern trägt die Förderung zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in Unternehmen bei?

#### **4.5 Herausforderungen und Optimierungsbedarf**

- Welche Herausforderungen sehen Sie in der weiteren Förderperiode?
  - Hinsichtlich der Umsetzung der Förderziele?
  - Hinsichtlich der Erreichung der Querschnittsziele?
  - Für die Träger?
  - Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern?
  - Hinsichtlich der Inhalte der Fördermaßnahmen?
  - Hinsichtlich der erreichten Zielgruppen?

## **5. WEITERES VORGEHEN BEI DER EVALUATION**

- Durchführung Online-Befragung geförderter Unternehmen (21.04./51.04.)
- Ergebnis-Workshop mit Interviewpartnerinnen und -partnern, EU-VB, MS
- Berichtslegung

#### 4.2 Interviewpartnerinnen und -partner der qualitativen Interviews

Einrichtung	Abteilung/ Anschrift	Zuständigkeit	Aktion	Name
<b>Ministerium für Arbeit und Soziales</b>	Abteilung 5, Turmschanzenstr. 25 39114 Magdeburg	Berufliche Weiterbildung	21.04./51.04. und 21.06./51.06.	Michael Schröder (Sachbearbeiter)
				Wolfgang Beck (Referatsleiter)
<b>IB, Investitionsbank des Landes Sachsen-Anhalt</b>	Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt Leipziger Str. 49 a 39112 Magdeburg	Ansprechpartnerinnen zur Antragstellung bei der direkten Unternehmensförderung und Personalpools	21.04./ 51.04.	Kornelia Badzinski
				Gisela Hünecke
	Investitionsbank Sachsen-Anhalt Domplatz 12 39104 Magdeburg	Leiterin und Stellvertreter des Sachgebiets	21.04./ 51.04.	Annett Malzahn
				Marcel Herold
<b>Landesverwaltungsamt des Landes Sachsen-Anhalt, Dessau</b>	Referat 302 Kühnauer Str. 161 06846 Dessau	Ansprechpartner zur Einzelprojektförderung, Förderbereich A	21.06./51.06.	Referatsleiterin Frau Cordes
				Gabriele Hofmeister
				Herr Gänsewig (zuständiger Referent)
<b>IHK - Industrie- und Handelskammern</b>	IHK Halle Dessau Franckestr. 5 06110 Halle	Jury-Mitglied bei Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06.	Danny Bieräugel
		Interviewpartnerin zur direkten Unternehmensförderung und Personalpools	21.04./51.04.	Sabine Krüger
<b>HWK - Handwerkskammern</b>	Handwerkskammer Magdeburg Humboldtstraße 16 39112 Magdeburg	Jury-Mitglied bei Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06.	Thomas Lademann. (Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung)
		Interviewpartnerin zur direkten Unternehmensförderung und Personalpools	21.04./51.04.	Frau Keutert

Einrichtung	Abteilung/ Anschrift	Zuständigkeit	Aktion	Name
<b>Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen</b>	Stabsstelle Zusammenarbeit mit der Landespolitik  Frau-von-Selmnitz-Str. 6 06110 Halle	Jury-Mitglied bei Einzelprojektförderung Förderbereich A, Interviewpartnerin zur direkten Unternehmensförderung und Personalpools	21.04./51.04. und 21.06./51.06.	Rainer Erdmann
<b>AWSA - Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e. V.</b>	Bereich Arbeitswissenschaft und Volkswirtschaft Humboldtstr. 14 39112 Magdeburg	Jury-Mitglied bei der Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06	Jens Schulze (Bereichsleiter und Jurymitglied)
				Herr Wesche (Ansprechpartner für den Bereich Bildungspolitik und Arbeitsmarkt)
<b>DGB Sachsen-Anhalt</b>	Otto-von-Guericke-Str. 6 39104 Magdeburg	Jury-Mitglied bei der Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06	Susanne Wiedemeyer Referent für Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik
<b>Arbeitskreis zugelassener kommunaler Träger beim Landkreistag Sachsen-Anhalt e. V.</b>	Landkreistag Sachsen-Anhalt e. V. Albrechtstr. 7	Jury-Mitglied bei der Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06	Roland Schimek (Landkreis Saalekreis, Eigenbetrieb für Arbeit, Merseburg)
<b>Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.</b>	Rudolf-Breitscheid-Str. 06 06110 Halle/Saale	Jury-Mitglied bei der Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06	Rainer Kleibs (Landesgeschäftsführer)
<b>Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e. V.</b>	Große Diesdorfer Str. 12 39108 Magdeburg	Jury-Mitglied bei der Einzelprojektförderung Förderbereich A	21.06./51.06	Manuela Knabe-Ostheeren (Geschäftsführerin)
<b>ISW Gesellschaft für wissenschaftliche Beratung und Dienstleistung</b>	Hoher Weg 3 06120 Halle	Projekträger der beiden Projekte: „Impuls F – Frauen gehen in Führung“ und „Lernarrangements – individuelle Lernkonzepte in Verbindung mit JUKAM“	21.06./51.06	Herr Klitzke
<b>IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH</b>	Lange Gasse 3 06844 Dessau-Roßlau	Projekträger der beiden Projekte: „Auf dem Lutherweg zu touristischem Erfolg. Lutherweg-Tourismusregion“ und „Wachstum durch branchenspezifische Qualifizierung“	21.06./51.06	Frau Dr. Koschel

Einrichtung	Abteilung/ Anschrift	Zuständigkeit	Aktion	Name
<b>SPI Soziale Stadt und Land Entwicklungsgesellschaft mbH</b>	Zur Saaleue 51a 06122 Halle	Projekträger: „ProSozial – POE in der Sozialwirt- schaft“	21.06./51.06	Frau Dr. Gaby Hayne
<b>Bildungs-, Technologie- und Handelsgesellschaft mbH</b>	Seminarstraße 5/6 06295 Lutherstadt Eisleben	Projekträger Personalpool: „Pro Fachkraft“	21.04./51.04.	Herr Detlef Rothe (Projektleiter)
<b>Bildungs-, Technologie- und Handelsgesellschaft mbH</b>	Seminarstraße 5/6 06295 Lutherstadt Eisleben	Projekträger Personalpool: „Pro Fachkraft“	21.04./51.04.	Herr Albrecht Witte (Geschäftsführer)
<b>PROCON GmbH</b>	Neuer Weg 21/23 06484 Quedlinburg	Projekträger Personalpool: „Fachkräftepool Konstrukteure“	21.04./51.04.	Dr. Manfred Fornfeist (Geschäftsführer)
<b>PROCON GmbH</b>	Neuer Weg 21/23 06484 Quedlinburg	Projekträger Personalpool: „Fachkräftepool Konstrukteure“	21.04./51.04.	Herr Löhr (Projektcoach)
<b>ctc-personal logistics GmbH</b>	Otto-von-Guericke-Straße 50 39104 Magdeburg	Projekträger Personalpool: „Personalpool Pflege“	21.04./51.04.	Herr Andre Gottschalk (Geschäftsführer) Frau Günther (Verwaltungskraft)

### **4.3 Fragebogen der quantitativen Befragung**

# **EVALUATION DER BERUFLICHEN WEI- TERBILDUNG IM ESF 2007 - 2011**

**Fragebogen zur Online-Befragung geförderter  
Unternehmen(SurveyXact ©)September 2011**



## Inhalt

<b>Einleitungstext</b>	<b>82</b>
<b>Art der geförderten Qualifizierungsmaßnahme</b>	<b>83</b>
<b>A. Ziele, Ergebnisse und Wirkungen der Förderung</b>	<b>86</b>
<b>B. Bewertung des Förderverfahrens</b>	<b>88</b>
<b>C. Inanspruchnahme weiterer Förderung</b>	<b>90</b>
<b>D. Strukturdaten</b>	<b>91</b>

## **EINLEITUNGSTEXT**

### **Herzlich Willkommen zur Befragung im Rahmen der Evaluation der EU-Strukturfondsförderung beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen im Land Sachsen-Anhalt!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an dieser Befragung. Sie haben eine Förderung für die Durchführung betrieblicher Qualifizierungsvorhaben und zur Umsetzung betrieblicher Konzepte der Organisations- und Personalentwicklung erhalten. Diese Förderung wird vor allem aus Mitteln der EU-Strukturfonds finanziert.

Zur Verbesserung der Förderung bitten wir Sie, einige kurze Fragen zur erhaltenen Förderung und zum Thema Qualifizierung und berufliche Weiterbildung in Unternehmen zu beantworten. Auf Basis Ihrer Einschätzungen und Anregungen möchten wir das Förderangebot für Unternehmen im Bereich Qualifizierung von Beschäftigten/berufliche Weiterbildung systematisch verbessern.

#### **Wichtige Hinweise:**

Durch den Fragebogen navigieren Sie mittels der Pfeile am unteren Ende jeder Seite. Dabei können Sie mit dem linken Pfeil jeweils eine Seite zurück und mit dem rechten eine Seite vorgehen. **Bitte nutzen Sie ausschließlich die grauen Pfeile und nicht die Vor- und Zurück-Schaltflächen ihres Browsers, da diese in diesem Zusammenhang nicht funktionieren.**

Sollten Sie aus Versehen eine Frage vergessen haben, werden Sie darauf aufmerksam gemacht, diese Antwort nachzuholen.

Wenn sie inhaltliche Fragen haben oder technische **Probleme beim Aufrufen oder Ausfüllen des Fragebogens** auftreten, hilft Ihnen Frau Nicola Köberl gerne weiter:

Per Telefon: 040 - 30 20 20 128 oder

E-Mail: [Nicola.Koeberl@ramboll-management.com](mailto:Nicola.Koeberl@ramboll-management.com)

**Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Mitarbeit!**

Ihr Unternehmen hat eine Förderung zur Qualifizierung Ihrer Beschäftigten erhalten. Zunächst möchten wir Ihnen gerne Fragen zur erhaltenen Förderung stellen.

## ART DER GEFÖRDERTEN QUALIFIZIERUNGSMASSNAHME

### 1. Welche Arten von Qualifizierung haben Ihre Beschäftigten oder Sie in Folge der Förderung überwiegend in Anspruch genommen?

(1)	<input type="checkbox"/>	Lehrgang, Seminar, Kurs oder Training
(2)	<input type="checkbox"/>	Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung, Kompetenzentwicklungsberatung, Bedienung von Maschinen/Programmen)
(3)	<input type="checkbox"/>	Teilnahme an Vorträgen, Tagungen, Messeveranstaltungen
(4)	<input type="checkbox"/>	Arbeitsplatzwechsel
(5)	<input type="checkbox"/>	Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
(6)	<input type="checkbox"/>	Qualitäts- und Werkstattzirkel
(7)	<input type="checkbox"/>	Sonstiges, und zwar: _____
(8)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

### 2. Fand diese Qualifizierung überwiegend intern, in Ihrem Unternehmen, oder bei einem externen Weiterbildungsanbieter statt?

(1)	<input type="checkbox"/>	Überwiegend intern
(2)	<input type="checkbox"/>	Überwiegend extern
(3)	<input type="checkbox"/>	Sowohl intern als auch extern
(4)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

### 3. Welche Inhalte hatte diese Qualifizierung überwiegend?

(1)	<input type="checkbox"/>	Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Themen
(2)	<input type="checkbox"/>	Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen
(3)	<input type="checkbox"/>	EDV-, Informations- und Kommunikationstechnik
(4)	<input type="checkbox"/>	Soziale Kompetenz (z. B. Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)
(5)	<input type="checkbox"/>	Management/Organisation
(6)	<input type="checkbox"/>	Gesundheit/Pflege/Medizin
(7)	<input type="checkbox"/>	Elektrotechnik
(8)	<input type="checkbox"/>	Handwerkliche Tätigkeiten
(9)	<input type="checkbox"/>	Beruflich genutzte Fremdsprachen
(10)	<input type="checkbox"/>	Beruflicher Aufstieg
(11)	<input type="checkbox"/>	Nutzung von Maschinen
(12)	<input type="checkbox"/>	Sonstige Inhalte, und zwar _____
(13)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Unternehmens haben in Folge der Förderung an der Qualifizierung teilgenommen?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt)
(2)	<input type="checkbox"/>	_____ % (Anteil der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Beschäftigten insgesamt)
(3)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**5. Wie viele der Beschäftigten, die an diesen Qualifizierungen teilgenommen haben, waren Frauen?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anzahl der Frauen)
(2)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**6. Wie viele der Beschäftigten, die an diesen Qualifizierungen teilgenommen haben, waren un- und angelernte Beschäftigte?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anzahl der un- und angelernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
(2)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**7. Wie viele der Beschäftigten, die an diesen Qualifizierungen teilgenommen haben, haben ein Abschlusszertifikat erhalten? Wie viele der teilnehmenden Frauen haben ein Abschlusszertifikat erhalten?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten, die ein Abschlusszertifikat erhalten haben)
(2)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anzahl der teilnehmenden Frauen, die ein Abschlusszertifikat erhalten haben)
(3)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**8. Haben Sie im Rahmen der geförderten Maßnahme Beratung im Bereich Organisations- und Personalentwicklung in Anspruch genommen?**

(1)	<input type="checkbox"/>	Beratung zur Personalauswahl
(2)	<input type="checkbox"/>	Beratung zum Personalcoaching
(3)	<input type="checkbox"/>	Beratung zur Umsetzung einer betriebsinternen Personalentwicklungsstrategie
(4)	<input type="checkbox"/>	Qualifizierungsbedarfsanalysen
(5)	<input type="checkbox"/>	Beratung/Erarbeitung einer Qualifizierungsstrategie
(6)	<input type="checkbox"/>	Sonstiges, und zwar:
(7)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**9. Wie würden Sie generell die Weiterbildungsaktivität Ihres Unternehmens einstufen? Wie häufig nehmen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich (pro Mitarbeiter/-in) an beruflichen Weiterbildungen teil?**

(1)	Bisher haben die Beschäftigten unseres Unternehmens noch an keiner beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung teilgenommen	<input type="checkbox"/>
(2)	Seltener als einmal jährlich	<input type="checkbox"/>
(3)	Ca. einmal jährlich	<input type="checkbox"/>
(4)	Ca. zweimal jährlich	<input type="checkbox"/>
(5)	Ca. dreimal jährlich	<input type="checkbox"/>
(6)	Öfter als dreimal jährlich	<input type="checkbox"/>
(7)	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>

**10. Wie viel investieren Sie jährlich in Weiterbildung/Qualifizierung Ihrer Beschäftigten?**

Bitte Gesamtsumme eintragen: \_\_\_\_\_ EUR

**11. Welche Inhalte/Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung/Qualifizierung Ihrer Beschäftigten planen Sie für die nächsten zwei Jahre? (Mehrfachnennungen sind möglich)**

(1)	<input type="checkbox"/>	Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Themen
(2)	<input type="checkbox"/>	Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen
(3)	<input type="checkbox"/>	EDV-, Informations- und Kommunikationstechnik
(4)	<input type="checkbox"/>	Soziale Kompetenz (z. B. Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)
(5)	<input type="checkbox"/>	Management/Organisation
(6)	<input type="checkbox"/>	Gesundheit/Pflege/Medizin
(7)	<input type="checkbox"/>	Elektrotechnik
(8)	<input type="checkbox"/>	Handwerkliche Tätigkeiten
(9)	<input type="checkbox"/>	Beruflich genutzte Fremdsprachen
(10)	<input type="checkbox"/>	Beruflicher Aufstieg
(11)	<input type="checkbox"/>	Nutzung von Maschinen
(12)	<input type="checkbox"/>	Sonstige Inhalte, und zwar _____
(13)	<input type="checkbox"/>	Weiß noch nicht
(14)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe



**13. Sind Sie insgesamt mit der geförderten Weiterbildung/Qualifizierung zufrieden?**

(1)	Ja	<input type="checkbox"/>
(2)	Nein	<input type="checkbox"/>
(3)	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>

*Filter: Wenn bei der vorherigen Frage „Nein“ angegeben wurde.*

**14. Warum sind Sie mit der geförderten Weiterbildung/Qualifizierung nicht zufrieden?**

\_\_\_\_\_

**15. Wie hoch ist der Anteil der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Position durch die Qualifizierung/Weiterbildung erhöhen konnten?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anteil in Prozent)
(2)	<input type="checkbox"/>	Keine Einschätzung möglich, da Qualifizierung/Weiterbildung noch nicht abgeschlossen.
(3)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**16. Wie hoch ist der Anteil der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Beschäftigung durch die Qualifizierung/Weiterbildung sichern konnten?**

(1)	<input type="checkbox"/>	_____ (Anteil in Prozent)
(2)	<input type="checkbox"/>	Keine Einschätzung möglich, da Qualifizierung/Weiterbildung noch nicht abgeschlossen.
(3)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

Nun möchten wir Ihnen gerne einige Fragen zum Förderverfahren stellen.

## B. BEWERTUNG DES FÖRDERVERFAHRENS

### 17. Wie sind Sie auf die Förderung aufmerksam geworden?

	Ja	Nein	Keine Angabe
	(1)	(2)	(3)
Über die IHK (Industrie- und Handelskammer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über die HWK (Handwerkskammer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über das Förderberatungszentrum der Investitionsbank Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fördermöglichkeit war mir bereits bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über das Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über die Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über andere Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 18. Wie haben Sie den Qualifizierungsbedarf Ihres Unternehmens festgestellt und die Inhalte/Form der beruflichen Weiterbildung ausgesucht? (Mehrfachnennungen sind möglich)

	Ja	Nein	Keine Angabe
	(1)	(2)	(3)
Intern im Unternehmen/Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit Hilfe der IHK/HWK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit Hilfen von bereits bekannten Anbietern von Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über eine externe Strategieberatung/Unternehmensberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 19. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bewertung der Fördermodalitäten und dem Förderverfahren zu?

		Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	Keine Angabe
		1	2	3	4	5
(1)	Ich fühle mich durch die IB gut beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Die Informationen über die Förderbedingungen sind für mich verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Umfang und Detailtiefe der Nachweise für die Beantragung und Bewilligung der Förderung halte ich für angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(5)	Der Zeitraum zwischen Beantragung und Bewilligung war angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Das Verfahren der Mittelanforderungen und der damit verbundenen Nachweise ist für uns einfach handzuhaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Unsere Mittelanforderungen werden zügig bearbeitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Die Eigenbeteiligung halte ich für angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Filter: Wenn bei der vorherigen Frage 6 die Option 3 „Stimme eher nicht zu“ oder Option 4 „Stimme überhaupt nicht zu“ angegeben wurde.*

**20. Warum finden Sie das Verfahren der Mittelanforderungen und die damit verbundenen Nachweise nicht einfach?** \_\_\_\_\_

**21. Haben Sie zusätzliche Anmerkungen oder Vorschläge zu den Förderkonditionen bzw. dem Verfahren?**

\_\_\_\_\_

## C. INANSPRUCHNAHME WEITERER FÖRDERUNG

**22. Hat Ihr Betrieb zusätzlich zu der hier besprochenen Förderung seit 2008 weitere Hilfen zur Finanzierung aus einer oder mehreren der unten genannten Quellen oder Programme erhalten?**

		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(2)	(3)
(1)	Investitionsförderung GA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Impuls-Darlehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	MUT-Darlehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Wachstum-Darlehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	IDEE-Darlehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Risikokapitalfonds IBG (I und II)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Andere Beteiligungsgesellschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	KfW-Programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)	Beteiligung an Personalpools	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)	Sonstige Bundesprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)	Sonstige EU-Förderprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)	Sonstige Programme der Bundesagentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)	Kredite von Privatbanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)	Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zum Schluss möchten wir einige Daten zu Ihrem Unternehmen erfassen.

## D. STRUKTURDATEN

### 23. Wann wurde Ihr Unternehmen gegründet?

(1)	_____ (Bitte die Jahreszahl eintragen)	
(2)	Keine Angabe	

### 24. Wie viele Mitarbeiter sind gegenwärtig in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Wie viele davon sind Fachkräfte? Wie viele sind Frauen?

Anzahl Mitarbeiter (Gesamtzahl)?	Anteil Fachkräfte (in Prozent)	Anteil Frauen (in Prozent)

### 25. In welchem Wirtschaftszweig und Bereich ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

Wirtschaftszweig		
(1)	Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	<input type="checkbox"/>
(2)	Handel, Gastgewerbe, Verkehr	<input type="checkbox"/>
(3)	Handwerk	<input type="checkbox"/>
(4)	Finanzierung, Vermietung, Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
(5)	Gesundheit- und Pflege	<input type="checkbox"/>
(6)	Baugewerbe	<input type="checkbox"/>
(7)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<input type="checkbox"/>
(8)	Öffentliche Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
(9)	Sonstige private Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
(10)	Sonstiges	<input type="checkbox"/>
(11)	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>

### 26. Wie schätzen Sie die derzeitige allgemeine wirtschaftliche Lage Ihres Unternehmens bis 30.06.2011 ein?

1)	<input type="checkbox"/>	Gut
2)	<input type="checkbox"/>	Teils, teils
3)	<input type="checkbox"/>	Schlecht
4)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

**27. Wie schätzen Sie ein, dass sich die allgemeine wirtschaftliche Lage Ihres Unternehmens im kommenden Geschäftsjahr bis 30.06.2012 entwickeln wird? Denken Sie, dass sie sich**

1)	<input type="checkbox"/>	Verbessert
2)	<input type="checkbox"/>	Nicht verändert
3)	<input type="checkbox"/>	Verschlechtert
4)	<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Befragung!

Sie können den ausgefüllten Fragebogen hier ausdrucken.