

BEITRAG DES ESF ZUR BETRIEBLICHEN UND  
WISSENSCHAFTLICHEN WEITERBILDUNG IN  
SACHSEN-ANHALT

EVALUATION DER FÖRDERPROGRAMME  
WEITERBILDUNG DIREKT UND  
WEITERBILDUNG BETRIEB

ABSCHLUSSBERICHT

25.09.2019



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**

Europäischer  
Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA  
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.

[www.europa.sachsen-anhalt.de](http://www.europa.sachsen-anhalt.de)

# BEITRAG DES ESF ZUR BETRIEBLICHEN UND WISSENSCHAFTLICHEN WEITER-BILDUNG IN SACHSEN-ANHALT

## **Ansprechpersonen:**

### **Marcus Neureiter**

Manager

T 040 30 20 20-137  
F 040 30 20 20-199  
M 0151 580 15-137  
marcus.neureiter@ramboll.com

### **Simon Böhmer**

Seniorberater

T 040 30 20 20-172  
F 040 30 20 20-199  
M 0162 2848-972  
simon.boehmer@ramboll.com

## **Autorinnen und Autoren:**

Böhmer, Simon  
Gollan, Maren  
Neureiter, Marcus  
Reichwald, Henriette

## INHALT

<b>1.</b>	<b>Zentrale Ergebnisse auf einen Blick</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Hintergrund der Evaluation</b>	<b>7</b>
2.1	Ausgangssituation in Sachsen-Anhalt	7
2.2	Die Rolle des ESF bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Förderperiode 2014-2020	9
2.3	Die Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB	11
2.4	Auftrag und Fragestellungen der Evaluation	14
<b>3.</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>16</b>
<b>4.</b>	<b>Zielgruppenerreichung</b>	<b>20</b>
4.1	Wie werden die Zielgruppen erreicht?	21
4.1.1	Wege der Ansprache und des Zugangs bei Personen (WEITERBILDUNG DIREKT)	21
4.1.2	Wege der Ansprache und des Zugangs bei Unternehmen (WEITERBILDUNG BETRIEB)	22
4.2	Welche Zielgruppen werden erreicht?	24
4.2.1	Erreichte Personen	24
4.2.2	Erreichte Unternehmen	34
4.3	Wie wird die Förderung in Anspruch genommen?	36
4.3.1	Art der Inanspruchnahme auf Personenebene	36
4.3.2	Art der Inanspruchnahme auf Unternehmensebene	39
<b>5.</b>	<b>Effekte der Förderung</b>	<b>41</b>
5.1	Effekte hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme (Effekte erster Ordnung)	42
5.2	Effekte der Weiterbildung (Effekte zweiter Ordnung)	48
5.3	Beitrag zu den ESF-Querschnittszielen	58
5.4	EU-Mehrwert der Förderung	62
<b>6.</b>	<b>Komplementarität und Kohärenz</b>	<b>64</b>
<b>7.</b>	<b>Wirtschaftlichkeit</b>	<b>68</b>
7.1	Vollzugswirtschaftlichkeit	69
7.1.1	Verhältnismäßigkeit der Kosten für Programmsteuerung und Programmverwaltung	69
7.1.2	Administrative Umsetzungsstrukturen und -prozesse	72
7.1.2.1	Beschreibung der administrativen Umsetzungsprozesse	72
7.1.2.2	Bewertung der administrativen Umsetzungsprozesse	75
7.1.3	Gefährdungsanalyse	79
7.1.4	Maßnahmenwirtschaftlichkeit	86
<b>8.</b>	<b>Gelingensfaktoren und Hemmnisse der Förderprogramme</b>	<b>89</b>
8.1	Interne Gelingensfaktoren	89
8.2	Interne Hemmnisse	91
8.3	Externe Gelingensfaktoren	93
8.4	Externe Hemmnisse	94
<b>9.</b>	<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	<b>96</b>
9.1	Schlussfolgerungen	96
9.2	Empfehlungen	99
<b>Literatur</b>		<b>106</b>
<b>Anhang</b>		<b>109</b>

## ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Verortung der beruflichen Weiterbildung im Zielsystem des OP des ESF in Sachsen-Anhalt	10
Abbildung 2: Indikatorik und Zielwerte für weiterbildungsrelevante Aktivitäten im ESF-OP	11
Abbildung 3: Wirkungslogik der Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB	13
Abbildung 4: Ableitung der Untersuchungsschwerpunkte und Ableitung von Empfehlungen	14
Abbildung 5: Das methodische Vorgehen des Evaluierungsprozesses	16
Abbildung 6: Verteilung der personenbezogenen Merkmale - Grundgesamtheit und Befragung im Vergleich	18
Abbildung 7: Zugangswege zu WEITERBILDUNG DIREKT	21
Abbildung 8: Zugangswege zu WEITERBILDUNG BETRIEB	23
Abbildung 9: Geförderte Personen im Zeitverlauf für die Jahre 2015 bis 2018	25
Abbildung 10: Abgleich der Ziel- und Istwerte hinsichtlich der Outputindikatoren für die beiden Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB	25
Abbildung 11: Geschlecht, Alter und Bildungsstand der geförderten Personen	27
Abbildung 12: Anteile der geförderten Personen mit Migrationshintergrund, Behinderung oder sonstiger Benachteiligung	28
Abbildung 13: Beschäftigungsarten der geförderten Personen	30
Abbildung 14: Monatliches Bruttoeinkommen der geförderten Personen	31
Abbildung 15: Anteile der geförderten Personen nach Branchen und Förderprogramm	32
Abbildung 16: Regionale Verteilung der durch WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen in Sachsen-Anhalt	33
Abbildung 17: Unternehmensgröße der geförderten Unternehmen	34
Abbildung 18: Regionale Verteilung der geförderten Unternehmen in Sachsen-Anhalt	35
Abbildung 19: Wahrgenommene Weiterbildungsformate	36
Abbildung 20: Inhaltliche Schwerpunkte der Weiterbildung	37
Abbildung 21: Höhe des erhaltenen Förderzuschusses im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT	38
Abbildung 22: Anzahl der Mitarbeiter/-innen pro Förderzweck im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB	39
Abbildung 23: Anzahl der Förderzwecke pro Unternehmen im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB	40
Abbildung 24: Theoretischer Bezugsrahmen – mögliche Wirkungen staatlicher Weiterbildungsförderung bei Unternehmen und Beschäftigten	42
Abbildung 25: Beweggründe für die Inanspruchnahme der Förderung	43
Abbildung 26: Mobilisierung der geförderten Unternehmen und Personen hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme	44
Abbildung 27: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung nach Unternehmensgröße	45
Abbildung 28: Erhöhung der Weiterbildungsquote nach Unternehmensbranchen	46
Abbildung 29: Gründe für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung nach Bildungsstand (DIREKT)	47
Abbildung 30: Gründe für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung nach Alter (DIREKT)	48
Abbildung 31: Unmittelbare Ziele für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen	50
Abbildung 32: Mittelbare Ziele für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen	51
Abbildung 33: Zielsetzung für die Durchführung von POE Maßnahmen	51
Abbildung 34: Erreichung der unmittelbaren Weiterbildungsziele der Unternehmen	52
Abbildung 35: Erreichung der mittelbaren Weiterbildungsziele der Unternehmen	53
Abbildung 36: Ziele der Personen für die Weiterbildungsteilnahme	54
Abbildung 37: Anteil der Vollzeitbeschäftigten vor und nach der Weiterbildung	55
Abbildung 38: Arbeitsplatzwechsel nach Förderprogramm	56
Abbildung 39: Auswirkungen der Förderung auf die Beschäftigungssituation	57
Abbildung 40: Geschlechterverteilung der geförderten Beschäftigten	59
Abbildung 41: Männer und Frauen nach Alter, Bildungsstand und Unternehmensbranchen	60
Abbildung 42: Einkommensverteilung der geförderten Männer und Frauen	61

Abbildung 43: Themenbereiche der Europäischen Säule Sozialer Rechte, die die Förderprogramme adressieren	63
Abbildung 44: Prozess des Förderantrags und der Bewilligung	73
Abbildung 45: Prozess der Förderabwicklung und -prüfung	74
Abbildung 46: Einschätzungen der geförderten Personen und Unternehmen zum Antragsverfahren	76
Abbildung 47: Zufriedenheit der geförderten Personen und Unternehmen mit der Bearbeitungsdauer der Anträge durch die IB	78
Abbildung 48: Zusammenfassende Darstellung der Gelingensfaktoren und Hemmnisse der Förderprogramme	89
Abbildung 49: Bewertung der Beratungsleistung	91
Abbildung 50: Weiterbildungskultur in den geförderten Betrieben	93
Abbildung 51: Fachkräftemangel nach Unternehmensbranchen	94
Abbildung 52: Breitbandverfügbarkeit in Sachsen-Anhalt	95
Abbildung 53: Personenförderung – Vergleich entsprechender Förderprogramme	115
Abbildung 54: Unternehmensförderung – Vergleich entsprechender Förderprogramme	117
Abbildung 55: Übergeordneter Abstimmungsprozess auf Programmebene	119

## TABELLEN

Tabelle 1: Fördergegenstand, Zuwendungsempfänger/-innen und Zuwendungsumfang der Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB .....	11
Tabelle 2: Anteil geringqualifizierter im Vergleich zu anderen Förderprogrammen.....	28
Tabelle 3: Unterschiede von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB zu vergleichbaren Förderprogrammen auf Bundesebene .....	65
Tabelle 4: Geförderte Vorhaben zwischen 2016 und 2018 .....	70
Tabelle 5: Verteilung der Kosten der Förderprogramme in den Jahren 2016-2018 .....	71
Tabelle 6: Bewertung und Erläuterung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit .....	87
Tabelle 7: Fragestellungen der Evaluation .....	109

## 1. ZENTRALE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

- ▶ WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB weisen quantitativ eine **sehr gute Zielgruppenerreichung** auf. Allerdings ergibt sich mit Blick auf die Merkmale der erreichten Personen und Unternehmen ein **differenzierteres Bild**: Gut erreicht werden insbesondere Alleinerziehende, einkommensschwache Personen sowie befristete Beschäftigten. Ältere und geringqualifizierte Beschäftigte werden zumindest durch WEITERBILDUNG BETRIEB im Vergleich zu anderen Förderprogrammen verstärkt erreicht. Weniger gut erreicht werden hingegen Menschen mit Migrationshintergrund, Berufsrückkehrer/-innen und Leiharbeiter/-innen, sowie Kleinstunternehmen und Unternehmen mit Tarifvertrag.
- ▶ Die beiden Förderprogramme ergänzen sich gut hinsichtlich der geförderten **Weiterbildungsinhalte** und **-formate**: Während WEITERBILDUNG BETRIEB durch die Förderung von kürzer angelegten, arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen insbesondere auf Interessen von Unternehmen eingeht, ermöglicht WEITERBILDUNG DIREKT eine Förderung unabhängig von und ohne Beteiligung des Arbeitgebers und geht damit auf die Bedarfe und Interessen der Einzelperson ein (v.a. längere Weiterbildungen zur beruflichen Weiterentwicklung).
- ▶ 88 Prozent der geförderten Unternehmen und 85 Prozent der geförderten Personen wurden aufgrund der Förderprogramme **zur Weiterbildungsteilnahme mobilisiert**: Die meisten Unternehmen und Personen sind entweder erst durch die Förderprogramme auf die Idee gekommen, eine Weiterbildung durchzuführen und / oder hätten eine solche Weiterbildung ohne die Möglichkeit einer Weiterbildungsförderung nicht finanzieren können. Andere haben eine geplante Weiterbildung aufgrund der Förderung früher oder umfangreicher durchgeführt.
- ▶ Die geförderten Weiterbildungen haben für viele **Personen** zu einer **Verbesserung ihrer beruflichen Situation** geführt, entweder in Form einer Erhöhung der Arbeitszeit, einem Arbeitsplatzwechsel oder einer Erweiterung des Aufgabenfelds. **Direkte Auswirkungen** sind auch bei der großen Mehrheit der **Unternehmen** nachzuweisen, meist bzgl. der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen und der erfolgreichen Implementierung neuer Technologien, aber auch hinsichtlich der Steigerung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.
- ▶ Zudem tragen die beiden Förderprogramme zur **Gleichstellung der Geschlechter** im Sinne des ESF Querschnittsziels bei: Frauen werden im Schnitt sehr gut durch die Förderprogramme erreicht. Außerdem leisten die Förderprogramme einen Beitrag zum Aufstieg von Frauen in Führungspositionen: Weiterbildungen haben bei den geförderten Frauen zu einer Ausweitung der Arbeitszeit, internen und externen Arbeitsplatzwechseln und einer Ausweitung des Aufgabenfelds und Verantwortungsbereichs geführt.
- ▶ WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB stellen eine **sinnvolle Ergänzung zu den Förderprogrammen des Bundes** dar: Sie sind nicht nur offener und flexibler hinsichtlich des Inhalts, des Formats und des Trägers der Weiterbildungsmaßnahme, sondern nehmen eine größere Personengruppe ins Visier als alle anderen vergleichbaren Bundesprogramme. Zukünftiges Optimierungspotential hinsichtlich einer höheren Kohärenz besteht aus Sicht der Evaluation lediglich zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und dem erst kürzlich in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz (bisher keine klare Abgrenzung bzgl. der Zielgruppe und des Fördergegenstands).
- ▶ Die beiden Förderprogramme weisen größtenteils eine **angemessene Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit** auf. Risiken werden effektiv minimiert. Effizienzsteigerungspotentiale bestehen aus Sicht der Evaluation dennoch, und zwar insbesondere in der Handhabung der Antrags- und Abrechnungsformulare.

## 2. HINTERGRUND DER EVALUATION

### 2.1 Ausgangssituation in Sachsen-Anhalt

#### Die Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt

Der Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt hat in den vergangenen Jahren eine grundsätzlich positive Entwicklung genommen, sowohl angebots- als auch nachfrageseitig. Auf der **Angebotsseite** ist anzuerkennen, dass Sachsen-Anhalt nun bundesweit die höchste Anbieterdichte<sup>1</sup> (2,98 Weiterbildungsangebote/100.000 Einwohner/-innen) vorzuweisen hat. Allerdings bestehen in Sachsen-Anhalt auch die stärksten regionalen Unterschiede. So sind beispielsweise in Wittenberg keine Anbieter vorhanden, dahingegen in Magdeburg 7,69 Anbieter auf 100.000 Einwohner/-innen. Demgegenüber steht ein unterdurchschnittliches Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen<sup>2</sup>: Neben Thüringen (35,83 betriebliche Angebote/1.000 Einwohner/-innen) weist Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich mit 35,4 betrieblichen Angeboten auf 1.000 Einwohner/-innen das kleinste Weiterbildungsangebot auf (Bertelsmann Stiftung, 2018). Auf der **Nachfrageseite** ist es in Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren gelungen, eine überdurchschnittliche **Weiterbildungsbeteiligung<sup>3</sup> der Beschäftigten** zu erreichen. Seit 2013 hat sich die Weiterbildungsquote (also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten) laut IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt (Putzing et al., 2019) bis zum Jahr 2017 kontinuierlich erhöht und erreichte 2017 mit 42 Prozent einen neuen Höchststand. Im Jahr 2018 lag sie bei 40 Prozent, womit Sachsen-Anhalt den Durchschnittswert der neuen Bundesländer widerspiegelt (40 Prozent). Auch die Betriebe beteiligen sich finanziell oder organisatorisch an den Weiterbildungen: Die **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe<sup>4</sup>** liegt in Sachsen-Anhalt bei 55 Prozent, und damit leicht über dem Durchschnitt der neuen Bundesländer und des Bundes (beides: 54 Prozent) (Putzing et al., 2019).

Jedoch ist die Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt je nach Betrieb und Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägt. Auf der **Unternehmenseite** ist insbesondere die **Unternehmensgröße** ein entscheidender Faktor: Die Spanne der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zwischen Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte; 33 Prozent) und mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte; 48 Prozent) beläuft sich auf 15 Prozentpunkte, bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe liegt sie bei 52 Prozentpunkten (Putzing et al., 2019). Dabei gilt: Je kleiner das Unternehmen und der Umsatz, desto relevanter werden die Kosten in der Finanzplanung und desto geringer ist die Bereitschaft der Unternehmen, Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen oder sich gar finanziell bei den Weiterbildungskosten zu beteiligen (vgl. hierzu auch Böhmer & Neureiter, 2018; GIB, 2013). Dies ist für Sachsen-Anhalt insofern hoch relevant, als dass die Unternehmenslandschaft in Sachsen-Anhalt besonders durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt ist – allein 88 Prozent der Unternehmen in Sachsen-Anhalt haben weniger als 10 Beschäftigte (Destatis, 2019a). Die **Branchenzugehörigkeit** ist ein weiterer wesentlicher Einflussfaktor auf die Weiterbildungsbeteiligung: Eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten findet sich beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen (53 Prozent). Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote dagegen bei unternehmensnahen Dienstleistungen (32 Prozent) (Putzing et al., 2019).

Auch auf **Beschäftigtenseite** sind teils deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erkennbar. Einerseits werden **regionale** Unterschiede deutlich. Zahlen der Bertelsmann Stiftung (2018) zufolge ist die Weiterbildungsbeteiligung<sup>5</sup> insbesondere in den kreisfreien Städten

<sup>1</sup> Hiermit sind die Anbieter gemeinschaftlicher Weiterbildungen gemeint. Dazu zählen die Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e. V. (DEAE), die Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland Bundesarbeitsgemeinschaft e. V. (KEB) sowie der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V. (BAK AL).

<sup>2</sup> Hierzu zählen alle externen und internen betrieblichen Weiterbildungsangebote sowie die betriebliche Förderung von Kursteilnahmen.

<sup>3</sup> Zu den Weiterbildungsmaßnahmen zählt das IAB-Betriebspanel inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, darunter auch informelle Weiterbildungen wie Unterweisung oder Einarbeitung am Arbeitsplatz.

<sup>4</sup> Hiermit ist der Anteil der Betriebe gemeint, welcher durch Übernahme der Kosten oder (teilweise) Freistellung von der Arbeit den Beschäftigten die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht.

<sup>5</sup> Die Bertelsmann Stiftung greift hier auf Mikrozensusdaten zurück, die Weiterbildungsbeteiligung wie folgt erfassen: Personen haben (zum Zeitpunkt der Befragung durch den Mikrozensus) in den letzten 12 Monaten an einer der mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen gegenwärtig daran teil (siehe Destatis 2017).

Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau hoch (5 bis 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt); im Salzlandkreis und Anhalt-Bitterfeld dagegen besonders niedrig (mindestens 5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt). Andererseits sind **einige Bevölkerungsgruppen** im Weiterbildungssystem deutlich unterrepräsentiert. In Sachsen-Anhalt trifft dies insbesondere auf die armutsgefährdete Bevölkerung zu – neben Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland verzeichnet Sachsen-Anhalt in dieser Bevölkerungsgruppe die geringste Weiterbildungsbeteiligung. Auch die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten liegt in Sachsen-Anhalt deutlich unter dem Durchschnittswert. Dabei ist anzumerken, dass Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich bezüglich dieser Bevölkerungsgruppe noch sehr gut abschneidet: Der Anteil Geringqualifizierter, der sich fortbildet, liegt mit 8,7 Prozent höher als in allen anderen Bundesländern (Bertelsmann Stiftung, 2018). Weitere Beschäftigtengruppen, deren Weiterbildungsteilnahme deutlich unter dem Durchschnitt liegen, sind nach den bundesweiten Erhebungen des Adult Education Survey (Bilger et al., 2017) ältere Beschäftigte ab 50 Jahren (14 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt des Adult Education Survey) und Beschäftigte mit Migrationshintergrund (die Weiterbildungsbeteiligung der Ausländer liegt 11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt, die der Deutschen mit Migrationshintergrund um 8 Prozentpunkte)<sup>6</sup>.

### Bedeutung beruflicher Weiterbildung

Während sich die Weiterbildungsbeteiligung nicht nur in regionaler Hinsicht, sondern auch bezüglich bestimmter Unternehmens- und Personenmerkmale unterschiedlich gestaltet, spielt berufliche Weiterbildung eine zunehmend zentrale Rolle in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Denn eine entscheidende Bedeutung hat Weiterbildung nicht nur für individuelle berufliche Biografien, sondern auch für den Erfolg der Wirtschaft und der Arbeitsmarktpolitik:

- ▶ Eine kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten wird für Unternehmen zunehmend notwendig, um den beschleunigten **technischen und wirtschaftlichen Wandel** zu bewältigen und im Wettbewerb bestehen zu können: Insbesondere digitale Technologien verändern die Arbeits- und Geschäftsprozesse zunehmend rapide – mit massiven Folgen für die technologischen und wirtschaftlichen Prozesse im Allgemeinen und die Wettbewerbssituation der Unternehmen im Speziellen (Baum & Lukowski, 2019; Moral, 2007; Euler & Severing, 2019).
- ▶ Damit verstärkt sich auch der Einfluss diskontinuierlicher Erwerbsbiografien und sich schnell verändernder Rahmenbedingungen **auf den Einzelnen** – Weiterbildung wird zunehmend notwendig für Erwerbstätige, um den mit dem Wandel verbundenen steigenden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden (Arnold, Pätzold & Ganz, 2018).
- ▶ Schließlich fungiert Weiterbildung angesichts der **demografischen Entwicklung** und des zunehmenden **Fachkräftemangels** in einigen Branchen (Seyda, 2016) verstärkt als wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung. Diese Entwicklungen treffen insbesondere auf Sachsen-Anhalt zu: Zwischen 2005 und 2018 hat sich die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt von 6 Prozent auf 31 Prozent erhöht und spiegelt damit ähnliche Entwicklungstendenzen in Ostdeutschland (2018: 33 Prozent) wider (Putzing et al., 2019). Hinzu kommen lange Vakanzzeiten: Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zufolge dauert die Besetzung einer Fachkraftstelle in Sachsen-Anhalt im Schnitt 105 Tage (BA, 2019). Außerdem wird laut Prognose des Statistischen Bundesamts (Destatis, 2018a) das Land Sachsen-Anhalt zwischen 2014 und 2030 einen Bevölkerungsrückgang von 12 Prozent zu verzeichnen haben. Weiterbildung kann diesen Entwicklungen zumindest teilweise entgegenwirken, indem sie einen Beitrag dazu leistet, das endogene Potential des Arbeitsmarktes auszuschöpfen.

Weiterbildung hat damit eine zunehmend wirtschaftliche, soziale und politische Bedeutung. Entsprechend hoch ist ihr Stellenwert für die Politik: Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung stellt ein wichtiges bildungspolitisches Ziel auf unterschiedlichen Ebenen dar. Auf **Ebene der**

---

<sup>6</sup> Weiterbildungsbeteiligung umfasst Personen, die (zum Zeitpunkt der Befragung durch den Mikrozensus) in den letzten 12 Monaten an Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, gegenwärtig daran teilnehmen oder informell weitergebildet wurden, z.B. durch „Unterweisungen am Arbeitsplatz“

**Europäischen Union** (EU) ist dieses Ziel im strategischen Rahmen *Allgemeine und berufliche Bildung 2020* (ET 2020), der die bildungspolitischen Prioritätssetzungen der Europa-2020-Strategie operationalisiert, verankert<sup>7</sup>. Auf **Bundesebene** wurde erst kürzlich die Nationale Weiterbildungsstrategie unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht, die durch zehn Handlungsziele die berufliche Weiterbildung in Deutschland stärken und eine neue Weiterbildungskultur etablieren will (BMBF, 2019). Die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung ist auch ein maßgebliches und explizites Element des *Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzepts von Sachsen-Anhalt*: Durch finanzielle Unterstützung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten soll entscheidend dazu beigetragen werden, dass die Motivation und Bereitschaft für berufliche Weiterbildung auf beiden Seiten erhöht wird und Zugangshürden nach Möglichkeit weiter reduziert werden (MS, 2013).

## 2.2 Die Rolle des ESF bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Förderperiode 2014-2020

Finanzielle Gestaltungsmöglichkeiten zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung bestehen für das Land Sachsen-Anhalt – laut des *Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzepts für Sachsen-Anhalt* (MS, 2013) – vor allem über den Europäischen Sozialfonds (ESF): Mit Mitteln des Landes und des ESF sei es möglich, zusätzliche Förderprogramme zu finanzieren, die dazu beitragen, Weiterbildung im Land zu stärken. Tatsächlich trägt der Europäische Sozialfonds (ESF) mit vielfältigen Aktionen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt bei. Diese finden sich an unterschiedlichen Stellen des Operationellen Programms<sup>8</sup> (OP) für die Förderperiode 2014-2020 wieder (siehe Abbildung 1). Unter der Prioritätsachse 3 werden beispielsweise „Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen“ unterstützt – konkret werden hierzu Internationalisierungsstrategien von Hochschulen gefördert, um den Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft unter Berücksichtigung der Internationalisierung der Wirtschaft zu decken.

Ein Schwerpunkt auf Weiterbildung wird indes in Prioritätsachse 1 („Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“) gesetzt. Hier soll insbesondere durch Kompetenzentwicklung dazu beigetragen werden, dass sich die **Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen** an den eingangs beschriebenen, zunehmend beschleunigten, technischen und wirtschaftlichen Wandel verbessert (Spezifisches Ziel 4, siehe Abbildung 1).

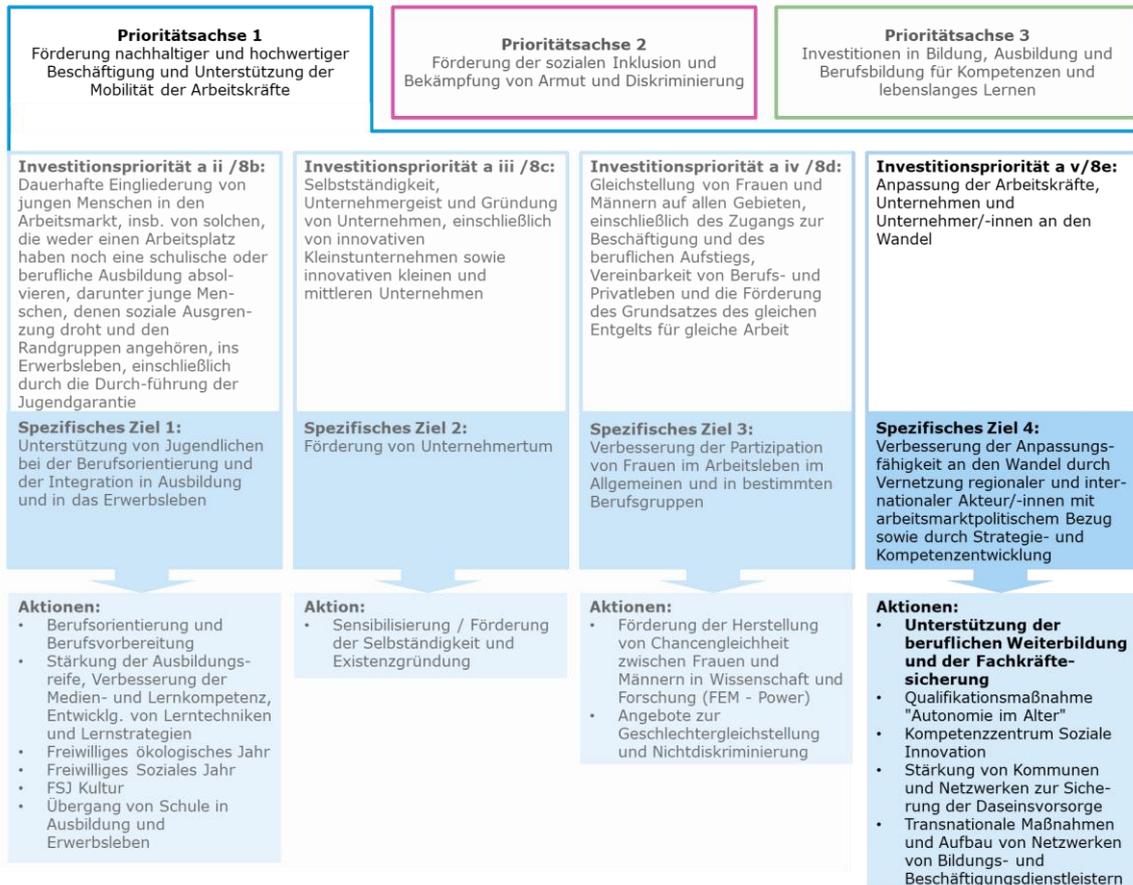
Dazu werden unterschiedliche Aktionen umgesetzt, wie beispielsweise solche, die konkrete Qualifikationsmaßnahmen (insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich) durchführen, oder neue Qualifizierungsbausteine zur Verbesserung des (Weiter-)Bildungsangebots entwickeln. Zu den Aktionen gehören auch die zwei Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB, die Unternehmen und Beschäftigte bei ihrer Weiterbildung finanziell unterstützen.

---

<sup>7</sup> Gemeint ist hier der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die in den vier Wochen vor der Erhebung an Maßnahmen der formalen und non-formalen Bildung teilgenommen haben. Vgl. „Zusammenarbeit in der EU auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)“. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF>

<sup>8</sup> Das Operationelle Programm (OP) beinhaltet die Ziele und Investitionsbereiche, über die das ESF-Budget für die Förderperiode 2014-2020 verteilt werden sollen. Verfügbar unter: <https://europa.sachsen-anhalt.de/esi-fonds-in-sachsen-anhalt/ueber-die-europaeischen-struktur-und-investitionsfonds/esf/operationelles-programm-esf/>

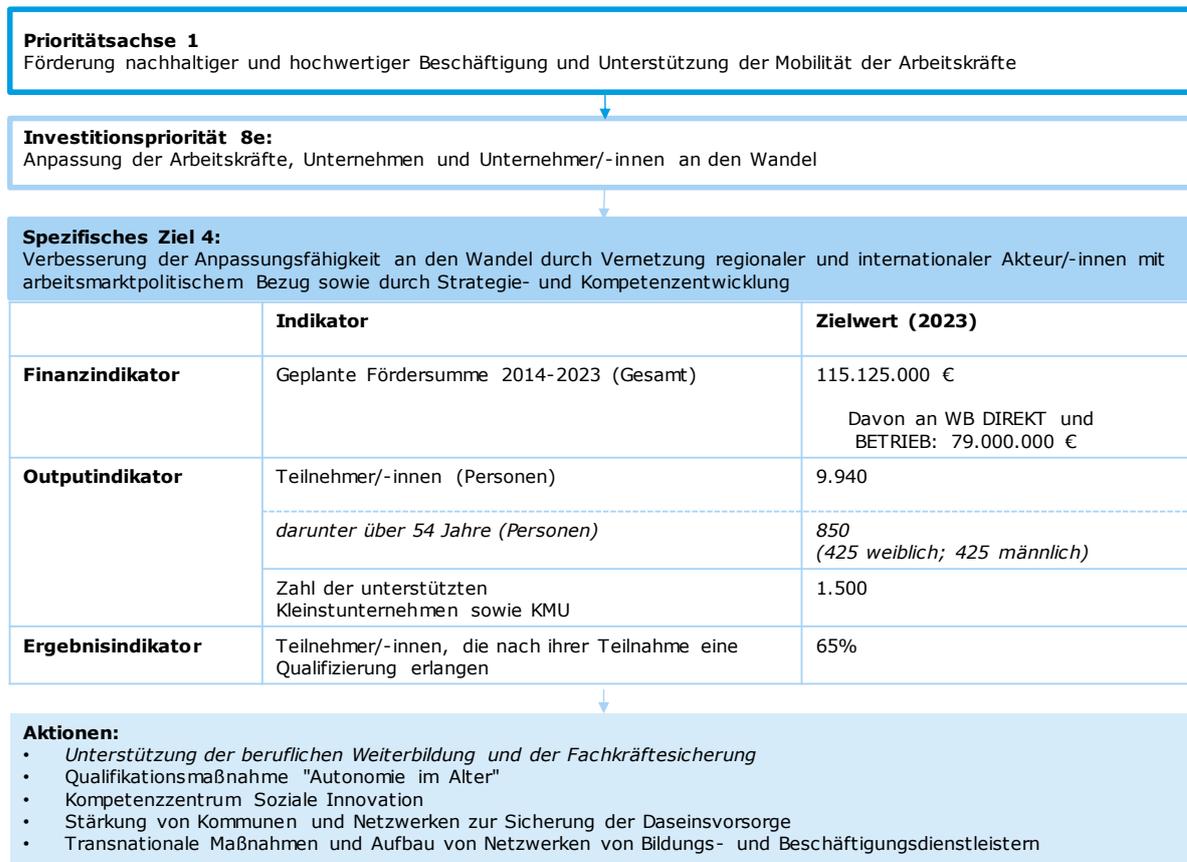
Abbildung 1: Verortung der beruflichen Weiterbildung im Zielsystem des OP des ESF in Sachsen-Anhalt



Quelle: ESF-OP; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Für diese Aktionen unter dem Spezifischen Ziel 4 stehen insgesamt über 115 Millionen Euro an Gesamtmitteln (ESF-Mittel und Kofinanzierung) für die Förderperiode 2014-2020 zur Verfügung. Ziel dabei ist es, fast 10.000 Personen mit den Aktionen zu erreichen; von jenen, die an den Maßnahmen teilnehmen, sollen nach Projektaustritt 65 Prozent eine Qualifizierung erlangt haben (siehe Abbildung 2).

**Abbildung 2: Indikatorik und Zielwerte für weiterbildungsrelevante Aktivitäten im ESF-OP**



*Quelle: ESF-OP & aktueller Finanzplan ESF; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.*

### 2.3 Die Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB

WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB sind zwei Förderprogramme, die maßgeblich zu den Output- und Ergebniszielen des Spezifischen Ziels 4 beitragen sollen. Es sind **zwei eigenständige Programme**, die nichtsdestotrotz Ähnlichkeiten aufweisen: Beide zielen primär darauf ab, die Weiterbildungsteilnahme in Sachsen-Anhalt über finanzielle Zuschüsse zu erhöhen. Dies geschieht jedoch in unterschiedlicher Weise: WEITERBILDUNG BETRIEB unterstützt über **Unternehmensförderung**, d.h. es unterstützt Unternehmen in ihren Bemühungen, ihre Beschäftigten weiterzubilden. Dagegen stellt WEITERBILDUNG DIREKT eine **Individualförderung** dar, die all jene Beschäftigten, Auszubildenden sowie Schüler/-innen in Berufsfachschulen (im Folgenden der Einfachheit wegen zusammenfassend „Beschäftigte“ genannt) unterstützt, die sich für eine Weiterbildung interessieren. In der folgenden Tabelle werden die Programme hinsichtlich wesentlicher Merkmale und Förderbedingungen gegenübergestellt.

**Tabelle 1: Fördergegenstand, Zuwendungsempfänger/-innen und Zuwendungsumfang der Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB**

	WEITERBILDUNG BETRIEB	WEITERBILDUNG DIREKT
<b>Was wird gefördert*?</b>	a) Betriebliche Weiterbildungen (inkl. Zusatzqualifizierung für Auszubildende) b) Beratungs- und Begleitleistungen zu Personal- und Organisationsentwicklung	a) Individuelle berufsbezogene Weiterbildungen (mit Gesamtkosten von mehr als 1.000 €) b) Zusatzqualifikationen für Auszubildende und Schüler/-innen (mit Gesamtkosten ab 500 €)

	WEITERBILDUNG BETRIEB	WEITERBILDUNG DIREKT
<b>Wer wird gefördert?</b>	Unternehmen, Selbstständige und Einrichtungen des privaten Rechts (mit Sitz oder Niederlassung in Sachsen-Anhalt), die <b>ihre Beschäftigten</b> weiterbilden (lassen) wollen.	Zu a) Arbeitnehmer/-innen (mit monatl. Bruttogehalt von 4.575 €) sowie Arbeitslose ohne Leistungsbezug  Zu b) Volljährige Auszubildende (in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen) und Schüler/-innen an Berufsfachschulen
<b>Wie wird gefördert?</b>  → Über Zuschuss	Zu a) <b>bis 60%</b> für KMU; <b>bis 40%</b> für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten; Erhöhung... - ... <b>um 10%</b> für Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten oder Tarifbindung. - ... <b>um 20%</b> bei Vorhaben für Personen, die älter als 55 Jahre alt sind, geringqualifiziert und/oder geringfügig beschäftigt, alleinerziehend und/oder berufsrückkehrend sind /und/oder eine Behinderung haben. - ...max. bis 80%.  Zu b) <b>bis 80%</b> für Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten; <b>bis 60%</b> für Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten.	Zu a) <b>bis 90%</b> bei monatl. Bruttogehalt unter 1.500 €. <b>bis 80%</b> bei monatl. Bruttogehalt unter 2.500 € ODER wenn Person älter als 45 Jahre alt, geringfügig, teilzeitbeschäftigt, Leiharbeiter/-in, Berufsrückkehrende, Alleinerziehende, Arbeitslose ohne Leistungsbezug ist und/oder eine Behinderung hat. <b>Bis 60%</b> bei monatl. Bruttogehalt bis zu 4.575 €.  Zu b) <b>bis 90%</b> .

\*Zuwendungsfähig bei beiden Programmen sind zudem Fahrtkosten, notwendige Übernachtungen und Kinderbetreuung.

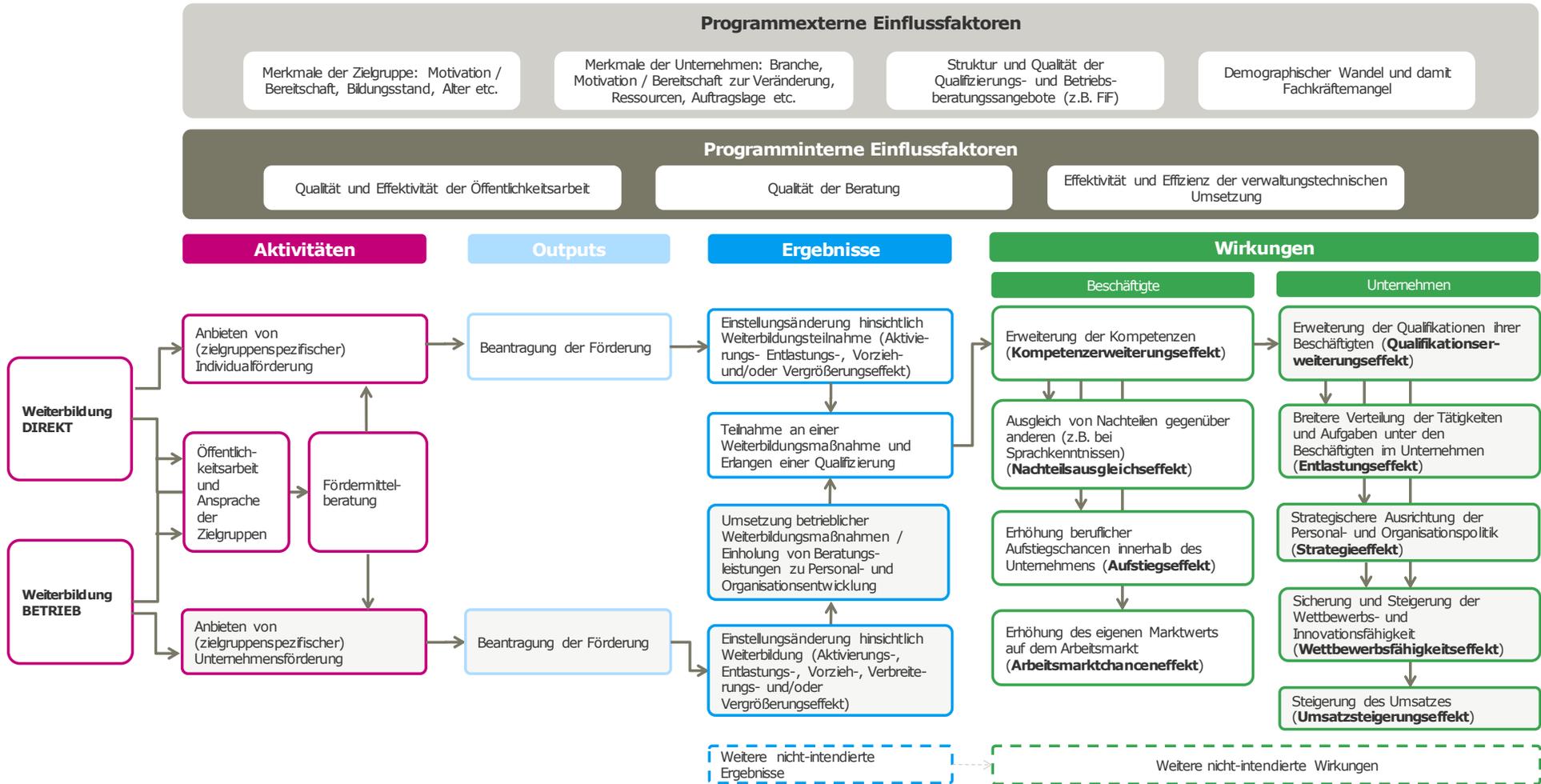
Quelle: Richtlinien von WEITERBILDUNG BETRIEB und WEITERBILDUNG DIREKT; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Unternehmen und Beschäftigte können durch die Programme also ihre Weiterbildungskosten finanziell bezuschussen lassen. Die dafür notwendigen Antrags- und Abwicklungsverfahren verantworten die Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB) und die Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt (FSIB) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration (MS). Neben der finanziellen Unterstützung können Förderinteressierte zudem eine Beratung zu Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung in Anspruch nehmen. Diese Beratung wird einerseits durch die IB angeboten (insbesondere über eine eigens hierfür eingerichtete Hotline), andererseits durch fünf Regionalberatungsstellen der Landesinitiative Fachkraft im Fokus (FiF), die durch die FSIB umgesetzt wird.

Die Ziele der beiden Förderprogramme und die Wirkungsketten, die zur Zielerreichung führen sollen, sind in der Wirkungslogik in Abbildung 3 zusammenfassend dargestellt.

- Primäres Ziel ist es, Unternehmen und Beschäftigte in Sachsen-Anhalt zu motivieren und zu aktivieren, dass sie ihre Weiterbildungsteilnahme erhöhen (Intendierter Effekt erster Ordnung).
- Hinsichtlich des Nutzens der Weiterbildung (Intendierte Effekte zweiter Ordnung) sollen **(un-)mittelbar begünstigte Beschäftigte** von der Erweiterung ihrer Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, von einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit, von besseren Arbeitsbedingungen, von einem beruflichen Aufstieg sowie von verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt profitieren. **Unternehmen** sollen indes von der Erweiterung bzw. der Anpassung der Qualifikation in der Belegschaft, von einer Entlastung anderer Mitarbeiter/-innen durch die Möglichkeit einer besseren Verteilung bestimmter Tätigkeiten und / oder von den entsprechenden Beiträgen zur Fachkräftesicherung und zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit profitieren.

Abbildung 3: Wirkungslogik der Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB



\*Anmerkung:  Grau hinterlegte Kästen beziehen sich auf Unternehmen  Weiß hinterlegte Kästen beziehen sich auf Beschäftigte, Arbeitslose ohne Leistungsbezug, Auszubildende und Schüler/-innen

Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

## 2.4 Auftrag und Fragestellungen der Evaluation

Gemäß ESF-Bewertungsplan<sup>9</sup> soll mit dieser Bewertung der Beitrag des ESF zur betrieblichen und wissenschaftlichen Weiterbildung in Sachsen-Anhalt analysiert und bewertet werden. Damit sollen insbesondere die Wirksamkeit und die Auswirkungen der ESF-Förderung auf Ebene der weiterbildungsrelevanten Spezifischen Ziele vertieft bewertet werden. In Fachgesprächen haben sich die programmverantwortlichen Fachreferate dafür ausgesprochen, den **Fokus der Evaluation** auf das Spezifische Ziel 4 und hierbei auf die beiden Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und WEITERBILDUNG DIREKT zu legen. Gründe für diese Fokussierung sind wie folgt:

- Mit WEITERBILDUNG DIREKT wurde für die Förderperiode 2014-2020 ein neuer Schwerpunkt im Spezifischen Ziel 4 gelegt, den es vor allem hinsichtlich Umsetzung und Wirksamkeit zu bewerten gilt.
- Fragen ergeben sich insbesondere hinsichtlich des Zusammenwirkens der beiden Programme sowie Unterschieden hinsichtlich der erreichten Zielgruppen.
- Nicht zuletzt werden Informationen benötigt, um die Programme für die neue Förderperiode weiterzuentwickeln.

Aus Fachgesprächen mit dem Fachreferat und aus einem Workshop mit der Lenkungsgruppe Begleitung und Bewertung wurden konkrete **Fragen zu den beiden Förderprogrammen** abgeleitet, sowie entsprechende Analysestrategien entwickelt, um die unterschiedlichen Fragen zu beantworten. Abbildung 4 fasst die Fragestellungen und abgedeckten Evaluationskriterien dieser beiden Ansätze zusammen. Einen Überblick über alle Fragestellungen, die im Rahmen dieser Evaluation behandelt wurden, findet sich im Anhang 1.

**Abbildung 4: Ableitung der Untersuchungsschwerpunkte und Ableitung von Empfehlungen**



Für die **theoriebasierte Wirkungsanalyse** orientiert sich die Evaluation am Ansatz der Kontributionsanalyse<sup>10</sup>. Grundlage für die Anwendung dieses Ansatzes ist die in Abbildung 3 dargestellte Wirkungslogik. Die Idee der Kontributionsanalyse ist es, systematisch Belege dafür und dagegen

<sup>9</sup> Der Bewertungsplan des ESF-OP in Sachsen-Anhalt ist unter folgendem Link aufrufbar: [https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu\\_2017/Dokumente/ESF/OP\\_ESF/16\\_08\\_12\\_Bewertungsplan\\_EFRE\\_ESF\\_2014-2020\\_neue\\_Anlage.pdf](https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/OP_ESF/16_08_12_Bewertungsplan_EFRE_ESF_2014-2020_neue_Anlage.pdf)

<sup>10</sup> Siehe hierzu u.a. Mayne (2011): Addressing cause and effect in simple and complex settings through contribution analysis. In R. Schwartz, K. Forss & M. Marra (eds.), Evaluating the complex: Attribution, contribution and beyond. New York: Transaction.

zu sammeln, (1) dass die in der Wirkungslogik vorgesehenen Entwicklungen tatsächlich eingetreten sind und (2) dass andere Erklärungen ausgeschlossen bzw. nicht allein für die Entwicklungen verantwortlich gemacht werden können. Die in der Wirkungslogik beschriebene Wirkungskette und die Wirkungsmechanismen werden durch die unten dargestellten Evaluationsmethoden in einem Mixed-Method-Design empirisch überprüft. Gelingt die skizzierte Beweisführung überzeugend, kann als empirisch bestätigt gelten, dass das Projekt einen Beitrag zur Erreichung wesentlicher Projektziele leistet.

Bei der **Wirtschaftlichkeitskontrolle** gem. VV Nr. 2.2 zu §7 der LHO des Landes Sachsen-Anhalt geht es zum einen um die Kontrolle der Vollzugswirtschaftlichkeit (*War der Vollzug der Intervention im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch wirtschaftlich?*) und zum anderen um die Kontrolle der Maßnahmenwirtschaftlichkeit (*War die Intervention im Hinblick auf ihre übergeordneten Zielsetzungen insgesamt wirtschaftlich?*). Ein wesentlicher Teil der Wirtschaftlichkeitskontrolle fußt dabei auch auf der Bewertung der Frage, inwiefern die beiden Förderprogramme kohärent und komplementär zu bestehenden Bundesprogrammen sind.

Der folgende Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluation wie folgt zusammen:

- Der Bericht beginnt mit einer Beschreibung des methodischen Vorgehens in **Kapitel 3**.
- Die **Kapitel 4 bis 7** stellen die Ergebnisse der Evaluation zur Zielgruppenerreichung vor und gliedern sich nach den oben genannten Bewertungskriterien:
  - **Kapitel 4 und 5** sind Teil der theoriebasierten Wirkungsanalyse und enthalten die Beschreibung und Bewertung der Ziel(gruppen-)erreichung und Wirksamkeit.
  - **Kapitel 6 und 7** sind Teil der Wirtschaftlichkeitskontrolle – sie beschreiben und bewerten zum einen die Kohärenz und Komplementarität der Förderprogramme zu bestehenden Förderprogrammen. Zum anderen werden Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit der beiden Förderprogramme analysiert.
- **Kapitel 8** fasst die Gelingensfaktoren und Hemmnisse der beiden Förderprogramme zusammen.
- In **Kapitel 9** werden auf Basis der Befunde Handlungsempfehlungen formuliert.

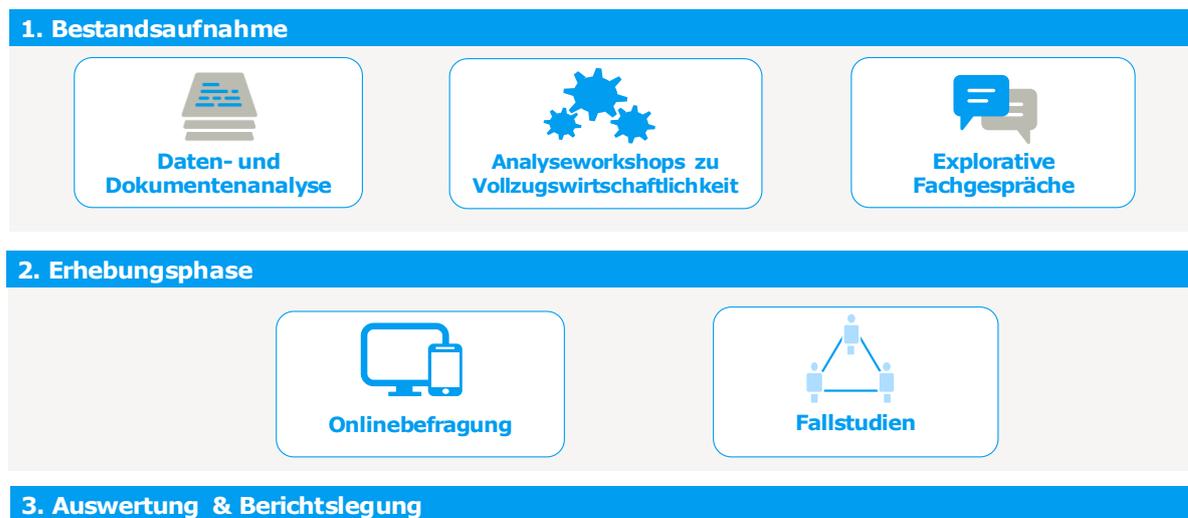


Zu beachten ist, dass im fortlaufenden Text das links aufgeführte Icon immer dann benutzt wird, wenn die Ergebnisse aus Sicht der Evaluation bewertet werden.

### 3. METHODISCHES VORGEHEN

Um die (in Abbildung 4 beschriebenen) unterschiedlichen Evaluationskriterien adressieren zu können, wurde in der Evaluation ein breiter Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden der Wirtschafts- und Sozialforschung angewandt. Dabei wurde während des gesamten Evaluationsprozesses auf die Triangulation<sup>11</sup> der Methoden geachtet, um eine hohe Belastbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse sicherzustellen. Das methodische Vorgehen bestand aus drei Schritten: der Bestandsaufnahme, der Erhebungsphase und der Auswertung und Berichtslegung (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Das methodische Vorgehen des Evaluierungsprozesses



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

#### Bestandsaufnahme

Ausgangspunkt der Studie bildete zum einen die Analyse der anonymisierten **Monitoringdaten**. Hierzu wurde primär auf die im eFREporter<sup>12</sup> enthaltenen Daten zurückgegriffen (Stichtag 31.12.2018); ergänzend dazu wurden Daten aus dem Quartalsreporting der IB hinzugezogen. Andererseits wurden **verwaltungstechnische und finanzielle Daten und Dokumente** (hauptsächlich in Bezug auf die Wirtschaftlichkeitskontrolle sowie **kontextrelevante Daten und Dokumente** (insbesondere hinsichtlich der Komplementaritätsanalyse) ausgewertet.

Außerdem wurde im Rahmen der Prüfung der Vollzugswirtschaftlichkeit ein **Workshop** mit der IB und dem MS durchgeführt. Ziel war hierbei die Analyse und Abbildung der zentralen administrativen Prozesse sowie die Erfassung bestehender Risiken und risikominimierender Maßnahmen.

Parallel hierzu wurden elf telefonische, leitfadengestützte **Fachgespräche** mit Akteuren der Programmumsetzung, Wirtschafts- und Sozialpartnern, (Weiter-)Bildungsträgern und entsprechenden Verbänden sowie kontextrelevanten Akteuren durchgeführt, um einen umfassenden Einblick in die Weiterbildungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt zu erhalten. Die ausgewählten Akteure umfassten

- die IB Sachsen-Anhalt,

<sup>11</sup> Hierunter werden folgende Triangulationen verstanden:

- Quellentriangulation: Erfassung der Sichtweisen unterschiedlicher Akteure auf ein Phänomen;
- Daten- und Methodentriangulation: Nutzung unterschiedlicher Erhebungs- und Auswertungsmethoden (sowohl quantitative als auch qualitative Methoden, d. h. Mixed-Methods-Ansätze);
- Theorientriangulation: Berücksichtigung unterschiedlicher Erklärungsansätze für ein Phänomen (z. B. durch explizite Überprüfung der Relevanz alternativer Erklärungsansätze beispielsweise aus der einschlägigen Fachliteratur);
- Forschertriangulation: Erhebung und Auswertung der Daten durch unterschiedliche Personen und Durchführung interner Auswertungsworkshops und Werkstattgespräche mit Stakeholdern.

<sup>12</sup> Der eFREporter ist ein System, das in Sachsen-Anhalt zur Bearbeitung und Steuerung von Fördermitteln der EU verwendet wird.

- die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit,
- die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern, jeweils in Halle und Magdeburg,
- der Deutsche Gewerkschaftsbund,
- die Hochschulen Magdeburg-Stendal und Harz,
- die Arbeitsgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e.V. sowie
- der Verein Deutscher Privatschulverbände e.V.

Die durchgeführte Bestandaufnahme lieferte eine umfangreiche und fundierte Informationsbasis für die anschließende Datenerhebung. Konkret bildeten die gewonnenen Informationen die Grundlage für die Formulierung erster wichtiger Evaluationshypothesen, die Konzeption der Onlinebefragung und die Auswahl der Fallstudien.

### Erhebungsphase

Im Rahmen der Datenerhebung wurde auf der einen Seite eine landesweite Onlinebefragung der geförderten Unternehmen und Beschäftigten durchgeführt, auf der anderen Seite einzelne Förderfälle in Fallstudien qualitativ untersucht.

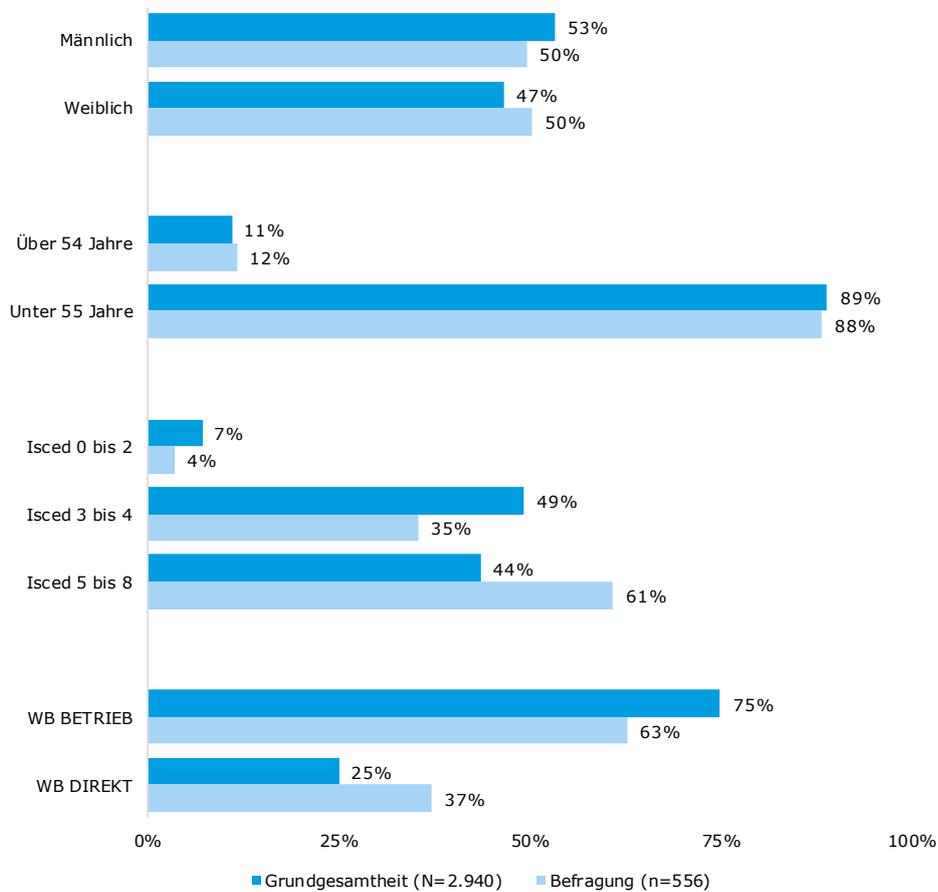
Die **Onlinebefragung der Teilnehmenden** wurde auf Grundlage der umfassenden Bestandaufnahme konzipiert, mit dem Fachreferat abgestimmt und zwischen dem 21. März und 02. Mai 2019 durchgeführt. Zielgruppe der Befragung waren alle Beschäftigten und Betriebe, die zwischen 2016 und 2017 über WEITERBILDUNG DIREKT oder BETRIEB gefördert wurden. Um eine gute Rücklaufquote zu erreichen und eine belastbare Datenbasis zu erhalten, wurden die Akteure über den Postweg oder via Email kontaktiert und bei Bedarf via Email oder telefonisch an die Teilnahme erinnert.

Das Ziel der Teilnehmendenbefragung war es, zielgruppenspezifische Unterschiede im Zugang, in der Inanspruchnahme und in den Bedarfen zu erfassen sowie potentielle Gelingensfaktoren und Förderhemmnisse der beiden Förderprogramme zu ergründen und somit die Erkenntnisse aus der Daten- und Dokumentenanalyse sowie den Fachgesprächen zu spiegeln.

Nach Bereinigung der Daten umfasste die Anzahl der Teilnehmer/-innen 225 Unternehmen und 556 Personen, wovon wiederum 349 Personen über das Programm WEITERBILDUNG BETRIEB und 207 Personen über das Programm WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurden. Die Rücklaufquoten waren sowohl für die befragten Unternehmen als auch für die befragten Personen ausreichend hoch, um eine Repräsentativität der Befragungsergebnisse zu gewährleisten: Während von den 748 geförderten Unternehmen 225 durch die Befragung erreicht werden konnten, beantworteten von den 2.940 angeschriebenen Personen insgesamt 556 die Umfrage. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 30 Prozent (Unternehmen) bzw. 19 Prozent (Personen).

Insgesamt wurde dabei eine hohe Varianz in den personen- und unternehmensspezifischen Merkmalen erreicht. Hierzu zählen insbesondere die personenbezogenen Merkmale: Geschlecht, Alter, Bildungsstand und das in Anspruch genommene Förderprogramm (siehe Abbildung 6).

**Abbildung 6: Verteilung der personenbezogenen Merkmale - Grundgesamtheit und Befragung im Vergleich**



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018), Onlinebefragung der geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Zusätzlich zur onlinebasierten Befragung aller Teilnehmer/-innen, wurden **drei regionale Fallstudien** mit **je sieben Interviewpartnern** durchgeführt:

- zwei Betriebe, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurden,
- zwei Beschäftigte, die eine durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderte Weiterbildung in Anspruch genommen haben,
- zwei Personen, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden sowie
- die für die jeweilige Region zuständige FiF-Beratungsstelle.

Die Gesprächspartner/-innen wurden dabei anhand von vordefinierten und mit dem MS abgestimmten Selektionskriterien ausgewählt. Diese Kriterien umfassen

- die Siedlungsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung der Regionen,
- die Anzahl der Mitarbeiter/-innen und die Art der Weiterbildungsmaßnahme der Unternehmen und
- den Bildungsgrad und das Geschlecht der Beschäftigten.

Eine detaillierte Beschreibung der Selektionskriterien sowie des Auswahlprozesses ist dem Anhang 2 zu entnehmen. Auf Grundlage dieser Selektionskriterien wurden die Regionen Stendal, Burgenlandkreis und Magdeburg ausgewählt. Ziel der Fallstudien war eine vertiefte, zur Onlinebefragung komplementäre Analyse der Beweggründe, der Zugangswege, der Förderhemmnisse und der Verbesserungspotentiale.

### **Auswertung und Berichtslegung**

Die Ergebnisse der onlinebasierten Teilnehmendenbefragung und der Fallstudien wurden mithilfe eines Statistikprogramms (R) sowie eines qualitativen Datenanalyseprogramms (NVivo) ausgewertet, wobei umfangreiche deskriptive Statistiken, Kreuztabellierungen und nicht zuletzt logistische Regressionsanalysen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse wurden anschließend miteinander in Beziehung gesetzt und vor dem Hintergrund der bereits in der Bestandsaufnahme erhobenen Informationen analysiert. Abschließend wurden sie in einem Auswertungsworkshop mit dem Fachreferat diskutiert und eingeordnet. Alle Ergebnisse wurden im vorliegenden Bericht zusammengeführt.

## 4. ZIELGRUPPENERREICHUNG

### ▶▶ Zentrale Ergebnisse zur Zielgruppenerreichung bei WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB

- Rund die Hälfte der geförderten Personen und Unternehmen wurde selbst auf die Förderung aufmerksam. **Eigeninitiative** spielt beim Förderzugang somit eine wesentliche Rolle. Daneben wurde eine **funktionierende Verweisberatung** ersichtlich, insbesondere durch die Weiterbildungsanbieter. Die FiF-Regionalberatungsstellen sind bezüglich des Förderzugangs primär für Unternehmen sowie für bisher im Weiterbildungssystem unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen (insbesondere Geringqualifizierte) von Bedeutung; für Personen sind die Beratungsstellen insbesondere bei der Antragstellung von hoher Bedeutung.
- Die **Zielgruppenerreichung** der Förderprogramme ist sehr gut: die Programme sind mit bisher 6.810 erreichten Personen sehr gut ausgelastet und die im OP für den ESF 2014-2020 festgelegten Meilensteine für Ende des Jahres 2018 konnten deutlich übertroffen werden.
- Die beiden Förderprogramme erreichen dabei grundsätzlich einen guten **Querschnitt der Erwerbstätigen und Unternehmen** in Sachsen-Anhalt. Auffallend ist jedoch, dass die Sondertatbestände unterschiedlich wirksam sind:
  - Eine Steuerungswirkung ist bei Alleinerziehenden, bei Menschen mit Behinderung, bei einkommensschwachen Personen sowie bei befristeten Beschäftigten, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden, zu erkennen.
  - Ältere und geringqualifizierte Beschäftigte werden zumindest durch WEITERBILDUNG BETRIEB im Vergleich zu anderen Förderprogrammen gut erreicht.
  - Eine geringe Steuerungswirkung lassen sich dagegen bei Sondertatbeständen zu Menschen mit Migrationshintergrund, zu Berufsrückkehrer/-innen und Leiharbeiter/-innen sowie hinsichtlich Unternehmensgröße und Tarifvertrag feststellen.
  - Hinzu kommt, dass einige **explizite Zielgruppen** von WEITERBILDUNG DIREKT (Auszubildende und Schüler/-innen sowie Arbeitslose ohne Leistungsbezug) nur sehr marginal erreicht werden.
- Die **Formate** und **Inhalte** der in Anspruch genommenen Weiterbildungen sind in beiden Förderprogrammen sehr heterogen und belegen die Flexibilität und Offenheit der beiden Förderprogramme. Folgende übergreifende Tendenzen können dennoch festgehalten werden:
  - Im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT nehmen die geförderten Personen eher **längerfristige Weiterbildungen** in Anspruch, bei WEITERBILDUNG BETRIEB finden sich die Beschäftigten eher in **kürzer angelegten Weiterbildungen** wieder.
  - **Inhaltlicher Schwerpunkt** der Weiterbildungen bestand bei beiden Förderprogrammen in der berufsspezifischen Spezialisierung. Der digitale Wandel spielt bei den geförderten Weiterbildungen eher eine untergeordnete Rolle.
- Geförderte Personen und Unternehmen sind in dem **gesamten Fördergebiet** verortet, mit einer erhöhten Dichte in den städtischen Räumen. Die nördlichen Landkreise werden von beiden Förderprogrammen weniger erreicht.

Im Folgenden wird die Zielgruppenerreichung der beiden Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB analysiert. Dabei werden zunächst die Zielgruppenansprache und die Zugangswege zu den beiden Förderprogrammen beschrieben (Abschnitt 4.1), bevor die erreichten Personen und Unternehmen dargestellt werden (Abschnitt 4.2). Das Kapitel endet mit der Beschreibung der Art der Inanspruchnahme der beiden Programme (Abschnitt 4.3). Die Untersuchung basiert hauptsächlich auf den Ergebnissen und Auswertungen der projektinternen Monitoringdaten sowie der Onlinebefragung, welche durch die Aussagen aus den Fallstudien ergänzt werden.

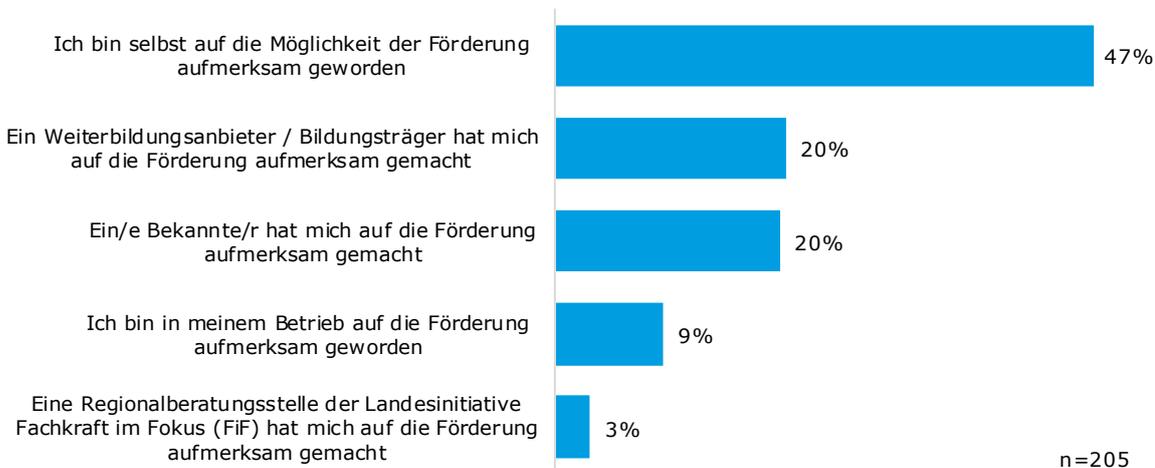
#### 4.1 Wie werden die Zielgruppen erreicht?

Die folgenden Ausführungen zur Zielgruppenansprache und den Zugangswegen befassen sich mit der Frage, wie die geförderten Personen und Unternehmen jeweils auf die Förderprogramme aufmerksam geworden sind. Angesichts der Tatsache, dass die Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT (Personen) und BETRIEB (Unternehmen) unterschiedliche Zielgruppen haben und daher unterschiedliche Zugangswege relevant sein können, werden die Ergebnisse im Folgenden getrennt betrachtet.

##### 4.1.1 Wege der Ansprache und des Zugangs bei Personen (WEITERBILDUNG DIREKT)

Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, sind zu 47 Prozent selbst auf die Möglichkeit der Förderung aufmerksam geworden (vgl. Abbildung 7). In den Fallstudien wurde deutlich, dass es sich dabei vor allem um Eigenrecherche im Internet handelte. Dieser hohe Anteil an Eigeninitiative legt eine hohe Weiterbildungsmotivation, ein aktives Handeln und bereits bestehende Weiterbildungspläne dieser Personengruppe nahe.

Abbildung 7: Zugangswege zu WEITERBILDUNG DIREKT



Fragestellung: „Wie haben Sie erstmalig von der Förderung [WEITERBILDUNG DIREKT] erfahren? Was trifft am ehesten zu?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Daneben wurde im Rahmen der Fallstudien auch eine funktionierende Verweisberatung ersichtlich: Jeweils ein Fünftel der befragten Personen wurde durch Weiterbildungsanbieter und Bildungsträger, wie Meister- oder Sprachschulen, oder durch Bekannte auf die Förderung aufmerksam gemacht. Die Arbeitsstelle und die FiF-Regionalberatungsstellen spielten als *Zugang* zu WEITERBILDUNG DIREKT eine eher untergeordnete Rolle: Wie folgendes Zitat einer FiF-Beratungsstelle verdeutlicht, hatten sich einige der Ratsuchenden auch bereits im Vorfeld über Fördermöglichkeiten informiert; wie Kapitel 8.1 darstellt, sind die Beratungsstellen jedoch nach dem Erstzugang bzw. bei Antragstellung von hoher Bedeutung.

*„Bei WEITERBILDUNG DIREKT kommen schon viele der Interessenten konkret zum Thema WEITERBILDUNG DIREKT in das Beratungsgespräch. Die Initiative kommt dabei eher von der beratenen Person. Es ist eher die Ausnahme, dass der Berater die beratene Person darauf hinweist.“*

Fallstudie, FiF-Beratungsstelle

Bei einer detaillierten Betrachtung der Angaben in der Befragung ist erkennbar, dass ältere oder geringqualifizierte Personen im Vergleich zum Durchschnitt häufiger von Multiplikatoren auf die Förderung aufmerksam gemacht wurden:

- ▶ Geringqualifizierte Personen wurden hierbei häufiger über Bekannte (33 Prozent), die FiF-Regionalberatungsstellen (17 Prozent) sowie über den Betrieb (17 Prozent) auf die Förderung aufmerksam gemacht.
- ▶ Für ältere Personen waren vor allem die Weiterbildungsanbieter (25 Prozent) sowie der Betrieb (17 Prozent) für den Zugang relevant.
- ▶ Auch Frauen sind etwas mehr über Bekannte auf die Förderung gestoßen (23 Prozent) und haben entsprechend weniger selbst recherchiert (44 Prozent) als Männer (53 Prozent).

Allerdings wurde in Gesprächen mit Personen, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, auch deutlich, dass das Förderprogramm nicht sehr bekannt ist, wie zwei Zitate exemplarisch verdeutlichen.

*„Die meisten Bekannten, denen ich von der Weiterbildung erzähle, sind überrascht über die Fördermöglichkeiten.“*

Fallstudie, geförderte Einzelperson

*„Viele Weiterbildungsinteressierte erfahren erst nach Studienbeginn von der Förderung und können sie dann gar nicht mehr in Anspruch nehmen. Oftmals kommen die Informationen über eine mögliche Förderung also zu spät. Deswegen sind eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit und effektive Beratungsangebote wichtig.“*

Fallstudie, geförderte Einzelperson



### Bewertung

Die Tatsache, dass ein Großteil der geförderten Personen durch Eigenrecherche auf das Förderprogramm Weiterbildung DIREKT gekommen ist, spricht für eine gute Auffindbarkeit und leichte Zugänglichkeit der Informationen über das Programm. Allerdings ist der Bekanntheitsgrad des Förderprogramms nach Aussagen von interviewten Expert/-innen und von geförderten Beschäftigten noch ausbaufähig und kann demnach zumindest für jene Personen, die noch nicht durch das Programm erreicht wurden, als Hemmnis bezüglich des Zugangs bewertet werden.

Doch auch Multiplikatoren (wie Weiterbildungsanbieter, FiF-Beratungsstellen, Bekannte oder Kolleg/-innen) spielen eine wichtige Rolle beim Zugang zum Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT, und zwar insbesondere bei jenen Personen, die ohnehin unterrepräsentiert sind im Weiterbildungssystem: Ältere und geringqualifizierte Personen. Daher sind insbesondere für diese Zielgruppen Beratungsstellen und andere Multiplikatoren sowie eine zielgruppenspezifische Ansprache von hoher Bedeutung.

#### 4.1.2 Wege der Ansprache und des Zugangs bei Unternehmen (WEITERBILDUNG BETRIEB)

Aus der Onlinebefragung der geförderten Unternehmen lässt sich entnehmen, dass die Unternehmen, die WEITERBILDUNG BETRIEB in Anspruch genommen haben, ebenfalls zu einem Großteil (50 Prozent, vgl. Abbildung 8) selbst auf die Förderung aufmerksam geworden sind. Daneben spielten auch hier die Weiterbildungsanbieter und - anders als im Förderprogramm DIREKT -

auch die FiF-Regionalberatungsstellen eine wichtige Rolle beim Förderzugang, was sich in dem folgenden Zitat aus einer Fallstudie sehr gut widerspiegelt:

*„Ein Berater von Fachkraft im Fokus kam ins Unternehmen, um über Fördermöglichkeiten zu informieren und darüber, welche Möglichkeiten wir zur Weiterbildung allgemein haben. Das war sehr hilfreich und hat den Prozess angestoßen.“*

Fallstudie, geförderte Unternehmen

Nach der Aussage aus einem Interview mit einer FiF-Regionalberatungsstelle stellen deren Veranstaltungen oder Veranstaltungen der IB ebenfalls einen wichtigen Zugangsweg dar. Dort werden die Förderprogramme direkt beworben und entsprechende Informationsmaterialien ausgeteilt.

**Abbildung 8: Zugangswege zu WEITERBILDUNG BETRIEB**



Fragestellung: „Wie haben Sie erstmalig von der Förderung [WEITERBILDUNG BETRIEB] erfahren? Was trifft am ehesten zu?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Das in Abbildung 8 dargestellte Antwortmuster zu den Zugangswegen ist über Branchen und Unternehmensgröße hinweg ähnlich. Es fällt lediglich auf, dass Unternehmen im Bereich Bildung und Soziales vergleichsweise häufig durch andere Betriebe (18 Prozent) oder Mitarbeiter/-innen (18 Prozent) auf die Förderung aufmerksam gemacht wurden. Hier hat entsprechend weniger Eigenrecherche stattgefunden (30 Prozent).

Inwiefern das Thema Weiterbildung und damit Weiterbildungsförderung im Unternehmen forciert wird, ist jedoch nach einer Aussage aus der Fallstudie mit einer Beratungsstelle in den Unternehmen stark personenabhängig. Wenn Personalverantwortliche das Thema nicht aktiv angehen, sei auch der Zugang zu einer Förderung bzw. Weiterbildung generell erschwert. Dies trifft insbesondere auf KMU zu, denen oft die personellen und zeitlichen Ressourcen fehlen, um sich hiermit zu befassen.



### Bewertung

Auch bei WEITERBILDUNG BETRIEB wird also ein Großteil der Unternehmen durch Eigenrecherche auf das Programm aufmerksam – Informationen scheinen damit auch für Unternehmen gut auffindbar und leicht zugänglich zu sein. Gleichzeitig scheint die Rolle externer Beratungsstellen (hier FiF-Regionalberatungsstellen) und Bildungsträgern entscheidend zu sein, um insbesondere jene Unternehmen zu erreichen, die sich nicht aktiv um Informationen bemühen können bzw. hierfür keine personellen und zeitlichen Ressourcen aufbringen können.

## 4.2 Welche Zielgruppen werden erreicht?

Der folgende Abschnitt beschreibt, welche Personen und Unternehmen bisher durch WEITERBILDUNG DIREKT bzw. BETRIEB erreicht wurden. Dabei werden verschiedene Merkmale beschrieben und Unterschiede in den Förderprogrammen herausgearbeitet. Weiter wird an den relevanten Stellen Bezug auf die Steuerungswirkung durch die Vorgaben in den Richtlinien genommen.

### 4.2.1 Erreichte Personen

Im Folgenden werden die durch die Förderprogramme erreichten Personen beschrieben, wobei jeweils die Förderprogramme DIREKT und BETRIEB vergleichend dargestellt werden. Einer übergreifenden Betrachtung der erreichten Personen folgt eine detaillierte Betrachtung nach unterschiedlichen Merkmalen. Dazu werden die Ergebnisse insbesondere in Bezug auf die Sondertatbestände<sup>13</sup> der beiden Förderprogramme analysiert. Diese umfassen persönliche Merkmale (wie Geschlecht, das Alter und Bildungsstand), arbeitsplatzbezogene Merkmale sowie weitere Merkmale, die in den Richtlinien der Förderprogramme aufgeführt sind. Zudem wird die regionale Verteilung der erreichten Personen dargestellt.

### ÜBERGREIFENDE BETRACHTUNG DER ERREICHTEN PERSONEN

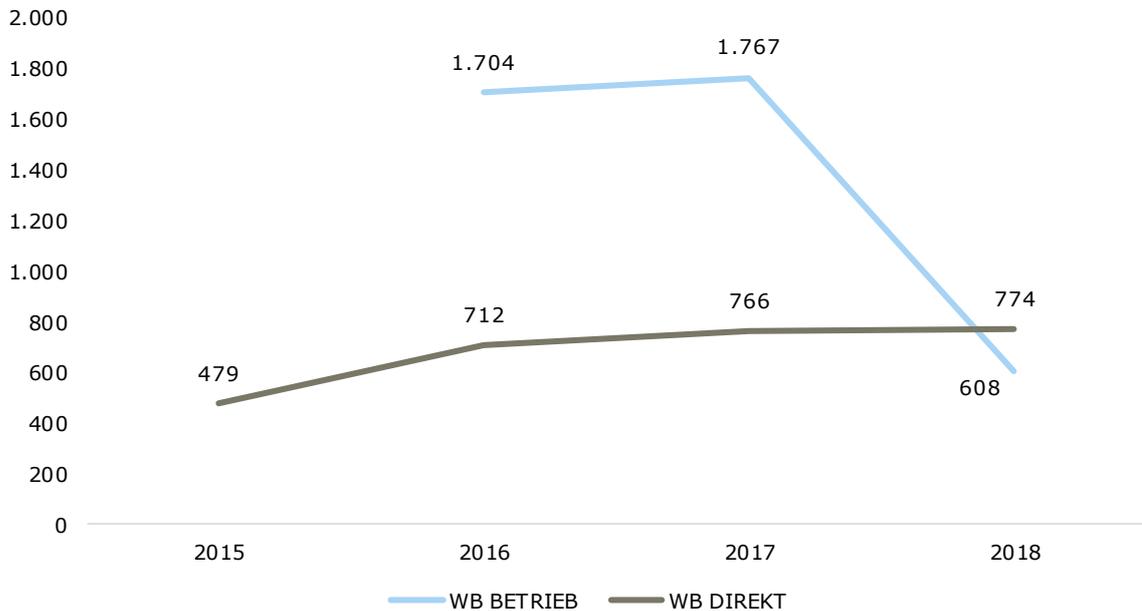
Zunächst ist in Abbildung 9 die Anzahl der geförderten Personen im Zeitverlauf abgebildet. Während die Anzahl der Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, im Zeitverlauf gestiegen ist, ist für die durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Personen ein starker Abfall im Jahr 2018 zu erkennen (-66 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Grund hierfür ist die Einführung der neuen Omnibus-Verordnung<sup>14</sup> Mitte des Jahres 2018: Hierzu mussten bestehende administrative Verfahren geändert werden. Insbesondere musste die Förderrichtlinie zwingend auf pauschalisierte Förderung (sog. vereinfachte Kostenoptionen) umgestellt werden. Dies implizierte einen hohen Aufwand seitens der IB und des MS sowie eine Förderunterbrechung bzw. einen Bewilligungsstopp für das zweite Halbjahr 2018. Dennoch ist festzuhalten, dass durch WEITERBILDUNG BETRIEB bisher deutlich mehr Beschäftigte erreicht werden konnten (insgesamt 4.079) als durch WEITERBILDUNG DIREKT (2.731). Dies ist jedoch angesichts der Tatsache, dass bei WEITERBILDUNG BETRIEB durchschnittlich 3,4 Personen pro Vorhaben gefördert werden (siehe hierzu Kapitel 4.3.2), nicht überraschend.

---

<sup>13</sup> Sondertatbestände ermöglichen erhöhte Förderzuschüsse für benachteiligte Bevölkerungsgruppen bzw. für bestimmte Merkmale. So beträgt die Förderhöhe bei WEITERBILDUNG DIREKT für Niedrigverdienende (<1500 Euro Brutto-Einkommen) 90 Prozent der Weiterbildungskosten, während Personen mit einem Brutto-Einkommen unter 2500 Euro, über 45-Jährige, befristet und geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiter/innen, Berufsrückkehrer/innen, Alleinerziehende, Arbeitslose und Menschen mit Behinderung eine Zuwendung von 80 Prozent der Gesamtausgaben erhalten. WEITERBILDUNG BETRIEB sieht dagegen höhere Zuwendungen für KMU und tarifgebundene Betriebe, sowie für die Weiterbildung älterer Beschäftigter (>55 Jahre), Geringqualifizierter, geringfügig Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, Alleinerziehender und von Menschen mit Migrationshintergrund oder einem anerkannten Grad einer Behinderung vor.

<sup>14</sup> Vgl. hierzu: VO (EU) Nr. 2018/1046.

**Abbildung 9: Geförderte Personen im Zeitverlauf für die Jahre 2015 bis 2018**

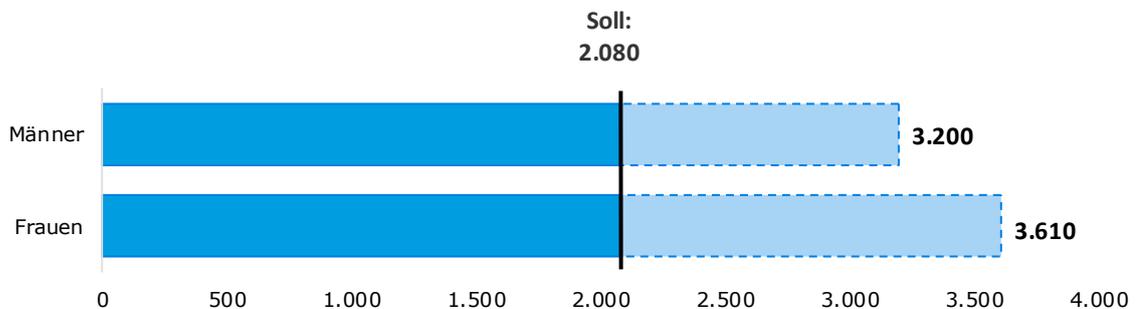


Anmerkungen: Zu beachten ist, dass das Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT erst in der zweiten Jahreshälfte 2015 gestartet ist (21.08.2015).

Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Beide Förderprogramme zahlen auf das Outputziel des Spezifischen Ziels 4 ein (siehe Kapitel 2.2). Dieses Outputziel besagt, dass alle Maßnahmen unter dem Spezifischen Ziel bis zum Jahr 2023 insgesamt 9.940 Personen erreichen sollen. Dieser Zielwert wurde in den Prüfpfadbögen der beiden Förderprogramme weiter operationalisiert: Bis zum Jahr 2018 sollen 2.080 Männer und 2.080 Frauen, also insgesamt 4.160 Personen, durch beide Förderprogramme erreicht werden. Tatsächlich wurden beide Zielwerte deutlich übertroffen, wie Abbildung 10 darstellt: Der Zielwert für Männer wurde um 54 Prozent übererfüllt, der für Frauen sogar um 74 Prozent. Insgesamt wurden im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT bis zum Jahr 2018 also 6.810 Personen erreicht, was den (aufsummierten) Meilenstein deutlich übertrifft (Erfüllungsgrad: 149 Prozent). In Bezug auf den Zielwert, der für das Spezifische Ziel 4 für das Jahr 2023 formuliert wurde (9.940 erreichte Personen), liegt im Jahr 2018 bereits ein Erfüllungsgrad von 69 Prozent vor.

**Abbildung 10: Abgleich der Ziel- und Istwerte hinsichtlich der Outputindikatoren für die beiden Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB**



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



### Bewertung

Die Förderprogramme DIREKT und BETRIEB agieren hinsichtlich der Zielgruppenerreichung insgesamt sehr erfolgreich: die Programme sind sehr gut ausgelastet und die in den Prüfpfadbögen festgelegten Meilensteine für das Jahr 2018 konnten deutlich übertroffen werden. Außerdem ist die Reichweite der beiden Programme im Vergleich zu anderen Aktionen unter dem Spezifischen Ziel 4 hoch – die beiden Förderprogramme erfüllen den für 2023 formulierten Zielwert des Spezifischen Ziels bereits allein zu fast 70 Prozent.

## BETRACHTUNG DER ERREICHTEN PERSONEN NACH PERSÖNLICHEN MERKMALEN

**Geschlecht:** Im Betrachtungszeitraum wurde mit beiden Förderprogrammen zusammen ein Frauenanteil von 53 Prozent erreicht. Wird dieser Anteil mit den Bevölkerungsdaten in Sachsen-Anhalt im Jahr 2018 verglichen (52 Prozent), lässt sich eine leichte Überrepräsentation von Frauen in der Förderung erkennen. Dieses deckt sich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels, das wie in den Vorjahren auch im Jahr 2017 eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen feststellte (Putzing et al., 2019).

Bezüglich der Geschlechterverteilung bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Förderprogrammen (vgl. Abbildung 11). Im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB lag der Anteil der geförderten Frauen nur bei 43 Prozent. Im Gegensatz dazu waren Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, zu 68 Prozent weiblich.

Die Verteilung der Geschlechter wird in Kapitel 5.3 im Rahmen einer Analyse des Beitrags zu den ESF-Querschnittszielen ausführlicher behandelt und bewertet.

**Alter:** Ältere Personen über 54 Jahren sind bei der gemeinsamen Betrachtung der Förderprogramme unterrepräsentiert: Insgesamt betrug der Anteil dieser Personengruppe, die über die beide Förderprogramme begünstigt wurden, 11 Prozent. In Sachsen-Anhalt waren im Jahr 2017 jedoch 17 Prozent der Bevölkerung zwischen 55 und 65 Jahren alt. Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels für Sachsen-Anhalt verschiebt sich die Altersstruktur der Belegschaften stetig weiter nach oben. Im Jahr 2017 lag der Anteil von Beschäftigten über 50 Jahren bei 37 Prozent (Putzing et al., 2018).

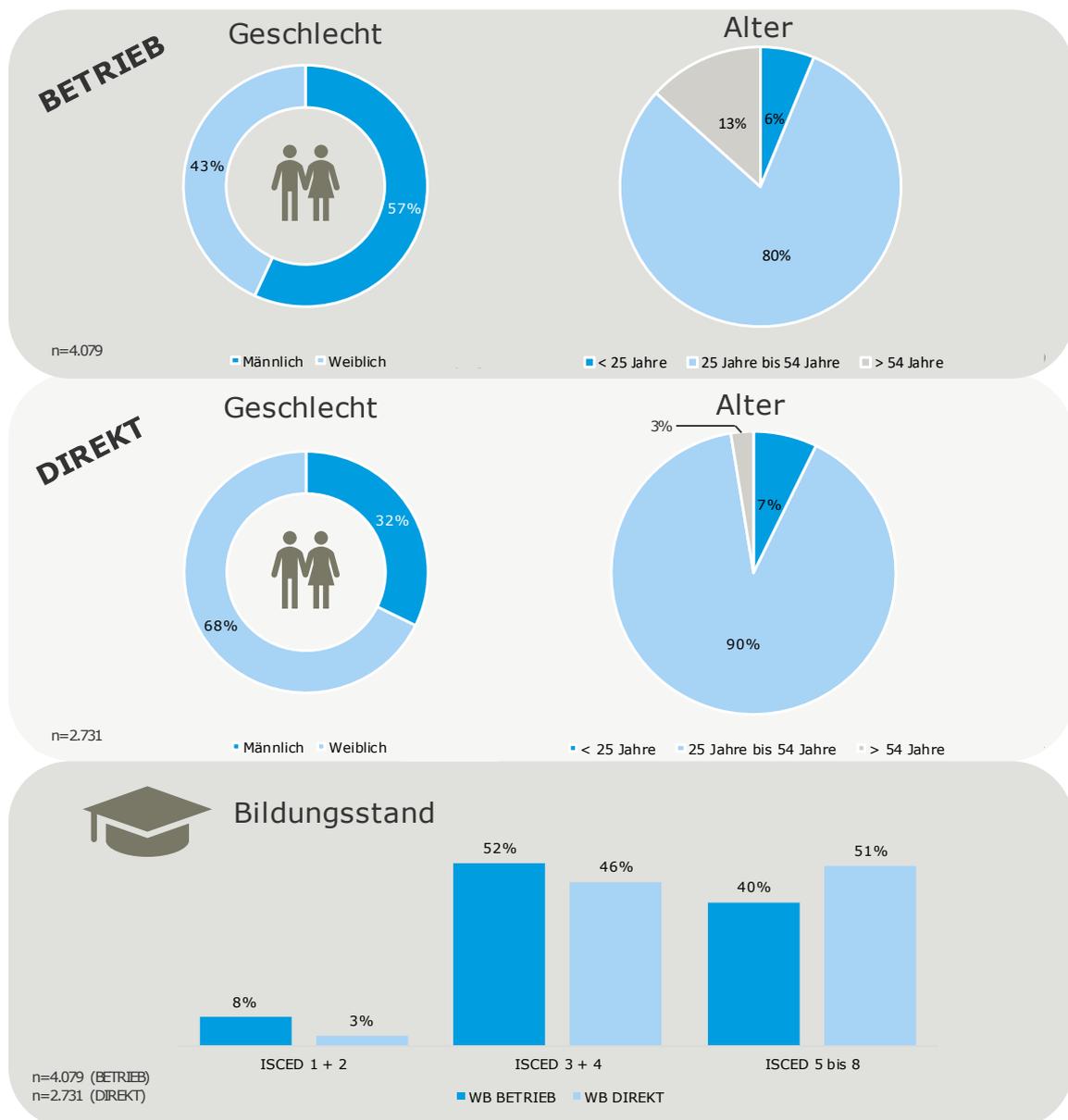
Dabei ist zu beachten, dass ältere Beschäftigte im Weiterbildungssystem grundsätzlich unterrepräsentiert sind (Bilger et al., 2017). Gründe hierfür sind vielfältig und umfassen mitunter fehlende Grundkompetenzen, Motivationshemmnisse und Lernängste (Böhmer & Neureiter, 2018). Folglich ist der Anteil der älteren Beschäftigten, die durch die beiden Förderprogramme erreicht wurde, vergleichbar zu dem Anteil, den andere Weiterbildungsförderprogramme erzielen: So sind beispielsweise 8 Prozent der Teilnehmenden, die der Weiterbildungsbonus in Hamburg erreicht, über 54 Jahre alt (Böhmer & Neureiter, 2018).

Gleichzeitig ist nach Aussage einiger interviewter Expert/-innen zu erkennen, dass ältere Beschäftigte sich insbesondere in den letzten Jahren verstärkt dem Thema Weiterbildung widmen. Diese Beobachtung wurde von einem Experten wie folgt formuliert:

*„Was wir wahrnehmen, ist, dass sich zumindest bei älteren Beschäftigten etwas getan hat: Ältere Beschäftigte haben sich früher geweigert, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Das scheint sich zu ändern, angesichts des wachsenden Drucks durch Digitalisierung, sich weiterentwickeln zu müssen!“*

Experteninterviews

Abbildung 11: Geschlecht, Alter und Bildungsstand der geförderten Personen



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Vergleicht man den Anteil älterer Beschäftigter, die die beiden Förderprogramme *jeweils* erreichen, ist jedoch ein deutlicher Unterschied zu erkennen (siehe Abbildung 11). Denn der Anteil der älteren Personen, die bisher durch WEITERBILDUNG BETRIEB erreicht wurden, liegt bei 13 Prozent. Hingegen waren im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT lediglich 3 Prozent der geförderten Personen älter als 54 Jahre. Demnach konnten ältere Personen sehr viel stärker über WEITERBILDUNG BETRIEB erreicht werden. Grund hierfür ist nach Aussage zweier Expert/-innen, dass Unternehmen aufgrund des höheren Zuschusses ältere Beschäftigte in den Pool derer „mitaufnehmen“, die eine Weiterbildung in Anspruch nehmen sollen. Ein Experte formuliert dies wie folgt:

„Ältere Beschäftigte kommen über die höheren Fördersätze - das ist insbesondere bei BETRIEB zu erkennen - dort wird den Unternehmen vorgerechnet, dass man - wenn man spezifische Zielgruppen mit einplant in die Weiterbildung - nochmal deutlich mehr Förderung erhält. Die Unternehmen gehen oftmals auf diesen Deal ein.“

Experteninterviews

**Bildungsstand:** Auch der Anteil der Geringqualifizierten (ISCED 0 bis 2) unterscheidet sich zwischen den beiden Förderprogrammen: Während der Anteil dieser Personengruppe im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB bei 8 Prozent lag, waren nur 3 Prozent der über WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen geringqualifiziert.

Die erzielten Anteile sind vergleichbar mit den Anteilen, die durch andere Förderprogramme, zu denen Vergleichszahlen vorliegen, erreicht werden. So liegt der Anteil der geringqualifizierten Personen, die durch den Bildungsscheck NRW<sup>15</sup> oder durch die Bildungsprämie<sup>16</sup> erreicht werden, bei maximal 4 Prozent; WEITERBILDUNG DIREKT liegt hier also im Durchschnitt, WEITERBILDUNG BETRIEB dagegen deutlich darüber. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die Bildungsprämie und der Bildungsscheck NRW im Gegensatz zu WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT im Betrachtungszeitraum keine erhöhten Zuschüsse gezahlt haben, wenn der/die Zuwendungsempfänger/-in geringqualifiziert ist. In diesem Kontext bietet der Weiterbildungsbonus in Hamburg einen besseren Vergleich: Geringqualifizierte werden hier mit spezifischen Subprogrammen (z.B. „Aufstocker/-innen“) und erhöhten Zuschüssen forciert. Der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter liegt bei diesem Förderprogramm bei 17 Prozent, also deutlich über dem von WEITERBILDUNG BETRIEB. Zurückzuführen ist dieses gute Ergebnis laut Evaluation (Böhmer & Neureiter, 2018) auf eine umfängliche, gruppenspezifische Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit und die gezielte Ansprache dieser Gruppe über Multiplikatoren.

**Tabelle 2: Anteil geringqualifizierter im Vergleich zu anderen Förderprogrammen**

	WEITERBILDUNG DIREKT	WEITERBILDUNG BETRIEB	Bildungs- prämie	Bildungs- scheck NRW	Weiterbil- dungsbonus
<b>Dokumentationszeitraum</b>	2015-2018	2016-2018	2016	2006 – 2010	2014 – 2017
<b>Anteil geringqualifizierter Beschäftigter</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	4%	1%* / 3%**	17%

\*individueller Zugang

\*\* Betrieblicher Zugang

Quellen: IAW (2019); Stanik & Käpplinger (2013); Böhmer & Neureiter (2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Neben Alter und Bildungsstand gibt es noch weitere persönliche Merkmale, zu denen Sondertatbestände formuliert wurden: Erhöhte Zuschüsse erhalten demnach alleinerziehende Beschäftigte, Beschäftigte mit einem anerkannten Grad der Behinderung und (im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB) Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Die Anteile der entsprechenden Personengruppen in den beiden Förderprogrammen sind in Abbildung 12 dargestellt und werden im Folgenden beschrieben und am Ende zusammenfassend bewertet.

**Abbildung 12: Anteile der geförderten Personen mit Migrationshintergrund, Behinderung oder sonstiger Benachteiligung**

	WB BETRIEB (n=4.097)	WB DIREKT (n=2.731)
Migrationshintergrund bzw. anerkannte Minderheit	3,6%	4,3%
Behindertenausweis oder gleichwertiger amtl. Nachweis	1,8 %	2,7%

Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

<sup>15</sup> Im Zeitraum 2006-2010

<sup>16</sup> Im Zeitraum 2016

**Menschen mit Migrationshintergrund:** Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an allen geförderten Personen lag in beiden Förderprogrammen unter 5 Prozent: Der Anteil bei WEITERBILDUNG DIREKT mit 4,3 Prozent lag etwas höher als WEITERBILDUNG BETRIEB mit 3,6 Prozent, und dies trotz Sondertatbestand bei WEITERBILDUNG BETRIEB. In Sachsen-Anhalt lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung dagegen bei 7 Prozent (Destatis, 2018c). Somit wird diese Personengruppe in Relation zu ihrem Anteil an der Bevölkerung nur unterdurchschnittlich erreicht.

**Menschen mit Behinderung:** Auch hier lag der Anteil im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT etwas höher (2,7 Prozent) als bei WEITERBILDUNG BETRIEB (1,8 Prozent). Im Vergleich zu dem Anteil beschäftigter schwerbehinderter Menschen an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt kann insgesamt eine repräsentative Beteiligung an den Förderprogrammen abgelesen werden. Der Anteil betrug hier zuletzt 2 Prozent (BA, 2017).

**Alleinerziehende:** In 4 Prozent aller Haushalte in Sachsen-Anhalt leben Alleinerziehende (mit Kind(ern) ohne Altersbeschränkung). Die Erwerbsbeteiligung dieser Alleinerziehenden liegt aufgrund vielfältiger Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben deutlich unter der Erwerbsbeteiligung der Gesamtbevölkerung. So waren im Jahr 2018 64 Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen-Anhalt erwerbstätig. Unter den Frauen betrug die Quote 63,4 Prozent, bei den Männern 69,2 Prozent<sup>17</sup>. Entsprechend der Schwierigkeiten, Beruf und Privatleben zu vereinen, kann davon ausgegangen werden, dass auch die Weiterbildungsbeteiligung dieser Personengruppe gering ausfällt.

Daten zur Erreichung von Alleinerziehenden lagen nur für Personen vor, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben (Quartalsberichte). Für den Betrachtungszeitraum lag der Anteil dieser Personengruppe bei 6 Prozent. Tatsächlich liegt dieser Wert über dem Anteil aller Alleinerziehenden (mit Kind(ern) ohne Altersbeschränkung) an allen Haushalten in Sachsen-Anhalt bei knapp 4 Prozent (Destatis, 2019b). Daher kann davon ausgegangen werden, dass das Programm WEITERBILDUNG DIREKT Alleinerziehende überdurchschnittlich gut erreicht.



### Bewertung

Die beiden Förderprogramme erreichen also grundsätzlich einen guten Querschnitt der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt. Auffallend ist jedoch, dass die Sondertatbestände eine unterschiedliche Steuerungswirkung hinsichtlich der Zielgruppenerreichung aufweisen. Lediglich Alleinerziehende, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden, werden im Vergleich zur Grundgesamtheit überproportional häufig erreicht; Menschen mit Behinderung werden entsprechend der Grundgesamtheit erreicht; ältere und geringqualifizierte Beschäftigte, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert werden, werden zumindest im Vergleich zu manch anderen Förderprogrammen verstärkt erreicht. Eine Steuerungswirkung der Sondertatbestände ist also eher bei WEITERBILDUNG BETRIEB als bei WEITERBILDUNG DIREKT zu erkennen. Menschen mit Migrationshintergrund werden dagegen weniger gut erreicht.

## BETRACHTUNG DER ERREICHTEN PERSONEN NACH ARBEITSPLATZBEZOGENEN MERKMALEN

In einem nächsten Schritt werden arbeitsplatzbezogene Aspekte der geförderten Personen beleuchtet, welche sich auf die Beschäftigungssituation, die Branchen sowie die Höhe des Einkommens beziehen.

**Beschäftigungssituation:** Bis auf wenige Ausnahmen waren die Personen, die durch die beiden Förderprogramme erreicht wurden, zu Beginn der Weiterbildung **erwerbstätig** (98 Prozent bei WEITERBILDUNG DIREKT, 99 Prozent bei WEITERBILDUNG BETRIEB). Entsprechend marginal ist der Anteil der **Arbeitslosen** ohne Leistungsbezug – eine explizite Zielgruppe des Förderprogramms WEITERBILDUNG DIREKT.

<sup>17</sup> Die Daten basieren auf einer uns zugesandten Sonderauswertung durch das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt.

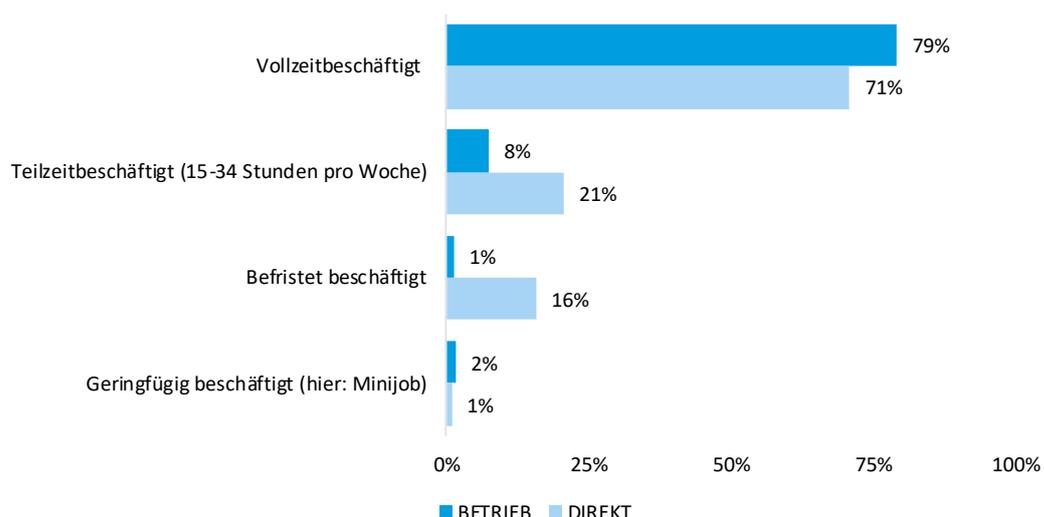
Ähnlich gering gestaltet sich der Anteil der **Auszubildenden** sowie der **Schüler/-innen**, die eine Zusatzqualifikation während der Berufsausbildung erwerben und eine weitere explizite Zielgruppe des Förderprogramms WEITERBILDUNG DIREKT darstellen: Nach dem Quartalsreporting<sup>18</sup> der IB wurden bisher lediglich 31 Auszubildende und zwei Schüler/-innen durch WEITERBILDUNG DIREKT erreicht. Zusammen ergibt das einen Anteil von 1,3 Prozent an allen erreichten Personen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Onlinebefragung, wonach sowohl WEITERBILDUNG DIREKT (1,5 Prozent) als auch BETRIEB (0,6 Prozent) die beiden genannten Zielgruppen nur marginal erreichen.

In der Befragung der geförderten Personen wurde weiter ersichtlich, dass 18 Prozent der geförderten Personen von WEITERBILDUNG BETRIEB **selbstständig** waren. Dies erklärt auch den hohen Anteil der Kleinunternehmen (1-9 Beschäftigte) an allen erreichten Unternehmen (siehe Kapitel 4.2.2).

Abbildung 13 geht näher auf die unterschiedlichen **Beschäftigungsarten** der geförderten Personen ein. Festzustellen ist, dass die große Mehrheit der geförderten Personen beider Förderprogramme vollzeitbeschäftigt ist. Die Abbildung zeigt aber auch, dass rund ein Fünftel der Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Für über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderte Personen betrug dieser Anteil hingegen nur 8 Prozent. Tatsächlich sind nach den Daten des IAB-Betriebspanel (Putzing et al., 2018) 27 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte werden durch die Förderprogramme, insbesondere durch WEITERBILDUNG BETRIEB, also unterdurchschnittlich erreicht.

Auch befristete Beschäftigte werden vorwiegend durch WEITERBILDUNG DIREKT erreicht (16 Prozent). Diese Personengruppe wird im Vergleich zu den Daten des IAB-Betriebspanels (Putzing et al., 2019) überproportional erreicht: im Jahr 2018 lag der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten nur bei 8 Prozent. Berufsrückkehrer/-innen und Leiharbeiter/-innen wurden dagegen nur zu einem sehr geringen Anteil erreicht.

**Abbildung 13: Beschäftigungsarten der geförderten Personen**



Fragestellung: „Welche der folgenden Kategorien treffen auf Ihre Beschäftigungssituation beim Beginn der Weiterbildung zu?“

Anmerkungen: Mehrfachantwort war möglich. Wegen geringer Fallzahlen wurde die Kategorie „Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma“ nicht dargestellt.

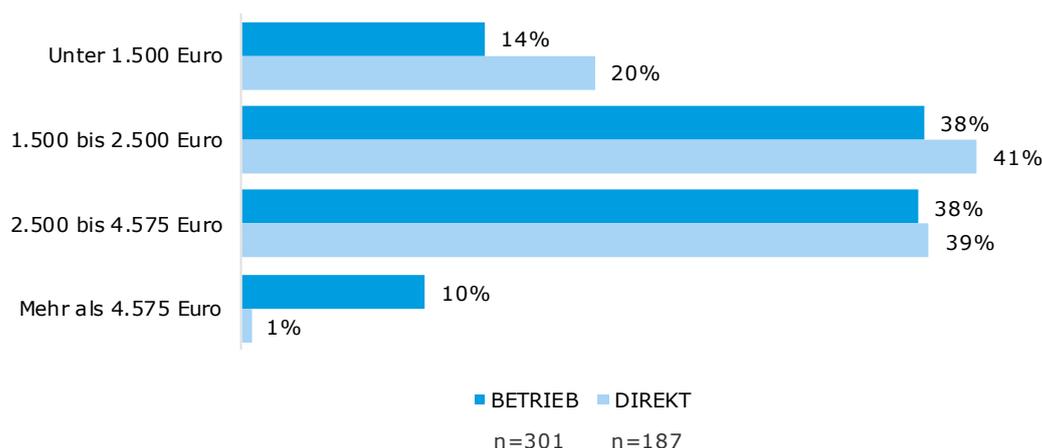
Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

<sup>18</sup> Das Quartalsreporting enthält nur für WEITERBILDUNG DIREKT entsprechende Daten zur Art der Beschäftigungssituation.

**Höhe des Einkommens.** Ein weiterer und wesentlicher Sondertatbestand im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT bezieht sich auf die Höhe des Einkommens. Nach der Richtlinie von WEITERBILDUNG DIREKT erhalten Personen, die über ein Brutto-Monatsgehalt von unter 1.500 Euro verfügen, 90 Prozent der anerkannten Gesamtausgaben der wahrgenommenen Weiterbildung erstattet. Bei einem Gehalt von unter 2.500 Euro sind es 80 Prozent der anerkannten Weiterbildungsausgaben. Für WEITERBILDUNG BETRIEB besteht dagegen kein Sondertatbestand nach Einkommen der Beschäftigten. Die Verteilung der geförderten Personen nach Einkommensgruppen ist in Abbildung 14 dargestellt. Dabei wird deutlich, dass 61 Prozent der Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen hat, unter 2.500 Euro brutto im Monat verdiente. Im Vergleich zu WEITERBILDUNG DIREKT fanden sich unter den Personen, die über WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurden, weniger Geringverdiener/-innen. Die mittleren Gehaltskategorien der geförderten Personen ähneln sich zwischen den beiden Förderprogrammen.

Bei näherer Betrachtung der Zielgruppen fällt auf, dass der Anteil der Frauen (24 Prozent), Älteren (30 Prozent) und Geringqualifizierten (50 Prozent) in der Gehaltskategorie unter 1.500 Euro über dem Durchschnitt von 20 Prozent lag. Damit profitieren die genannten Gruppen häufiger von der 90 Prozent-Finanzierung als andere Gruppen.

**Abbildung 14: Monatliches Bruttoeinkommen der geförderten Personen**



Fragestellung: „Wie hoch war Ihr monatliches Bruttoeinkommen ungefähr bei Beginn der Weiterbildung? Was trifft am ehesten zu?“

Anmerkung: Zwei Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, gaben an, bei Förderbeginn mehr als 4.575 Euro pro Monat verdient zu haben. Dies ist als Fehlangebe zu interpretieren, da förderfähige Personen bzgl. WEITERBILDUNG DIREKT max. 4.575 Euro bei Förderbeginn verdienen dürfen. Die Fehlangaben können auf Fehleinschätzung (Person konnte sich nicht mehr genau erinnern an das Einkommen bei Förderbeginn) oder Missverständnis (Person verdient zum Zeitpunkt der Befragung mehr als bei Förderbeginn oder hat die Frage falsch verstanden) zurückgeführt werden.

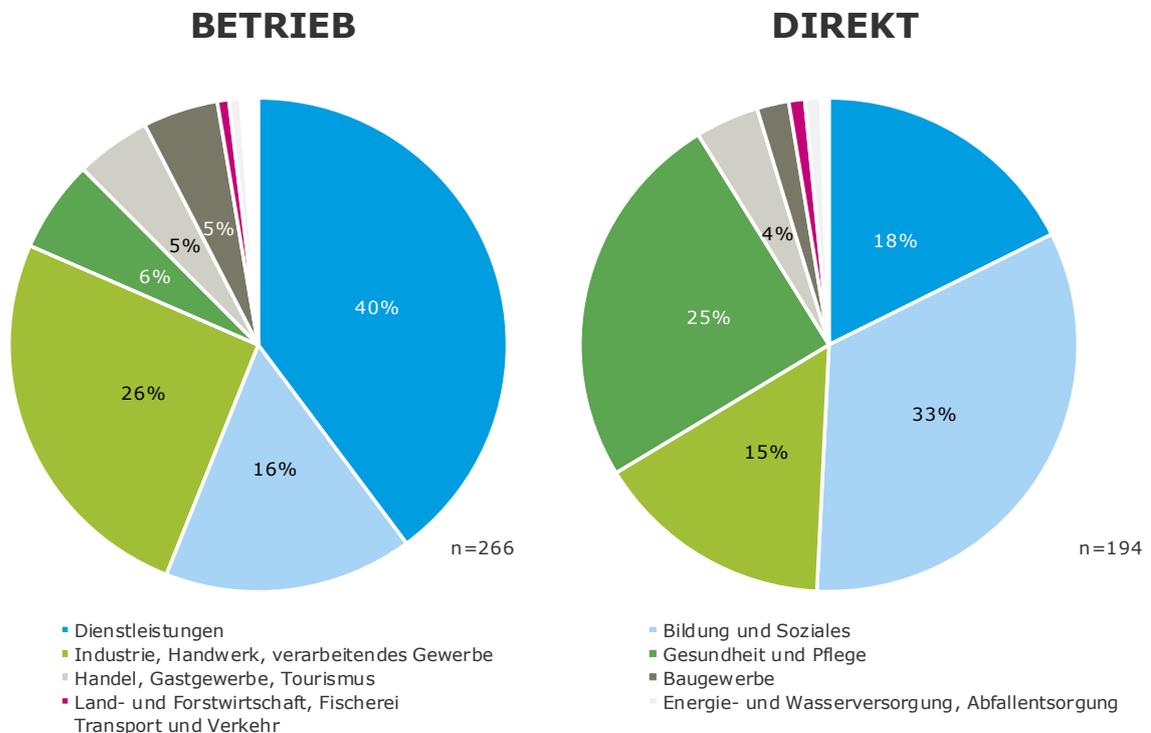
Quelle: Onlinebefragung der geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

**Branchen:** Auch hinsichtlich der Branchen, in denen geförderte Personen arbeiten, sind Unterschiede erkennbar: Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, sind überwiegend im Bereich Bildung und Soziales sowie Gesundheit und Pflege tätig. Hingegen arbeiten über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderte Personen überwiegend im Bereich der Dienstleistungen sowie der Industrie, dem Handwerk und dem verarbeitenden Gewerbe (siehe Abbildung 15).

Die genannten Branchen, in denen die geförderten Personen beider Förderprogramme hauptsächlich tätig waren, korrespondieren mit den beschäftigungsstarken Branchen in Sachsen-Anhalt allgemein (unternehmensnahe Dienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen) (Putzing et al., 2019). Zudem handelt es sich insbesondere um Branchen, die nach

Ergebnissen der Fachkräftestudie bis 2020 einen erhöhten Fachkräftebedarf aufweisen (BA, 2015).

**Abbildung 15: Anteile der geförderten Personen nach Branchen und Förderprogramm**



Fragestellung: „In welchem Branche war der Betrieb überwiegend tätig, für den Sie bei Beginn der Weiterbildung gearbeitet haben? Was trifft am ehesten zu?“

Anmerkungen: Unter Dienstleistungen fallen - angelehnt an die Klassifikation der Wirtschaftszweige nach Destatis - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Für die Branchen „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung“ sowie „Transport und Verkehr“ konnten aufgrund der kleinen Fallzahl keine Aussagen getroffen werden. Für „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie für „Transport und Verkehr“ dürften der Förderausschluss nach der De-minimis-Verordnung bzw. der geringe De-minimis-Schwellenwert ausschlaggebend für eine Nichtinanspruchnahme von WB BETRIEB sein.

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.



### Bewertung

Die beiden Förderprogramme erreichen also Personen in unterschiedlichen Beschäftigungssituationen. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass explizite Zielgruppen von WEITERBILDUNG DIREKT (Auszubildende und Schüler/-innen sowie Arbeitslose ohne Leistungsbezug) nicht erreicht werden. Weitere Sondertatbestände weisen unterschiedlich starke Steuerungswirkungen auf: Als sehr positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass hinsichtlich der Höhe des Einkommens bei WEITERBILDUNG DIREKT ein Steuerungseffekt zu erkennen ist: Im Vergleich zu WEITERBILDUNG BETRIEB befinden sich anteilig mehr geförderten Personen in niedrigen Einkommensgruppen. Dies ist insofern erfreulich, als dass insbesondere armutsgefährdete Personen in Sachsen-Anhalt bei der Weiterbildungsbeteiligung sehr deutlich unterrepräsentiert sind (siehe Kapitel 2.1) – neben Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland verzeichnet Sachsen-Anhalt in dieser Bevölkerungsgruppe die geringste Weiterbildungsbeteiligung (Bertelsmann Stiftung, 2018).

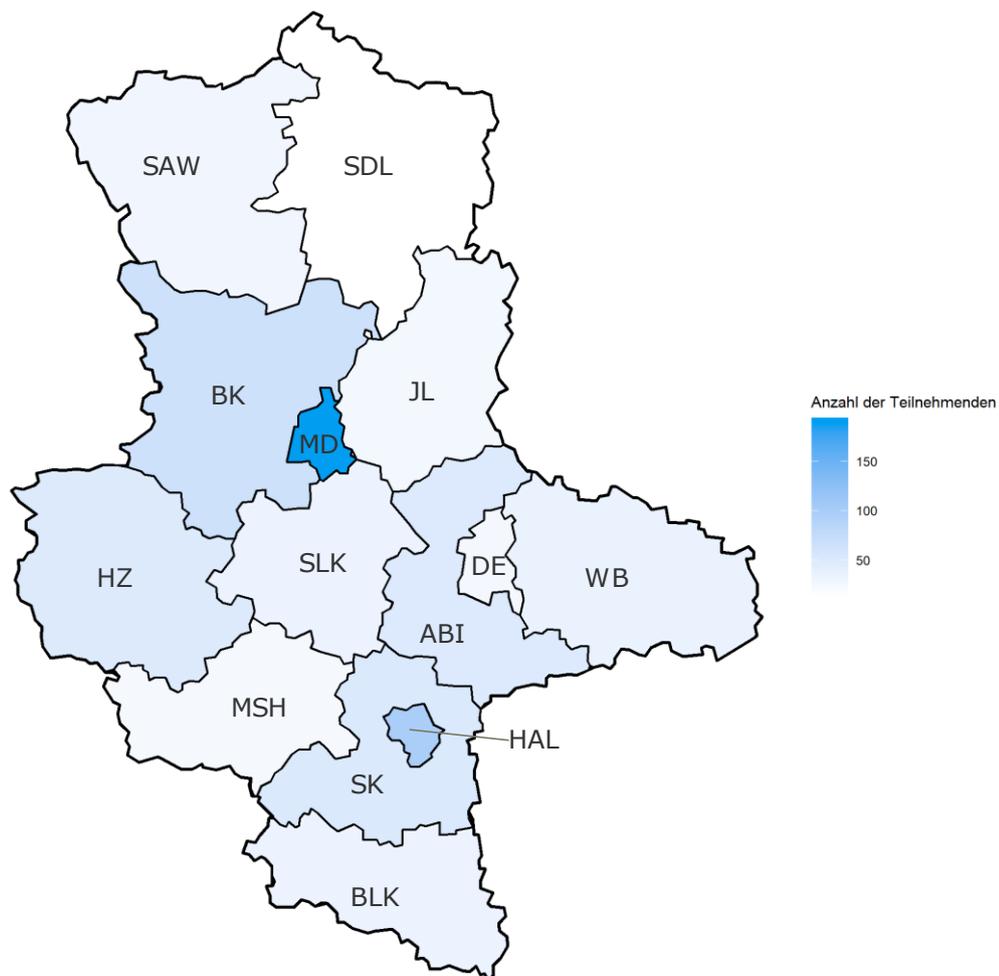
Steuerungswirkung zeigen auch die Sondertatbestände zu befristeten Beschäftigten (zumindest bei WEITERBILDUNG DIREKT) und zu Teilzeitbeschäftigten. Keine Steuerungswirkungen zeigen die Sondertatbestände allerdings hinsichtlich Berufsrückkehrer/-innen und Leiharbeiter/-innen, die nur marginal erreicht werden. Die Verteilung nach Branchen (schwerpunktmäßig

Dienstleistungen, Bildung und Soziales sowie Industrie, Handwerk und verarbeitendes Gewerbe) ist hingegen vor dem Hintergrund des erhöhten Fachkräftemangels in diesen Branchen positiv zu bewerten.

### REGIONALE VERTEILUNG DER ERREICHTEN PERSONEN

Abbildung 16 stellt die regionale Verteilung der Personen<sup>19</sup>, die über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden, auf Kreisebene dar. Festzustellen ist zunächst, dass sich die Personen insgesamt gut auf die verschiedenen Kreise und kreisfreien Städte verteilen. Insbesondere in den Städten Magdeburg und Halle ist eine hohe Dichte zu verzeichnen. Dagegen weisen die nördlichen Landkreise Altmarkkreis Salzwedel und Stendal eine im Vergleich zu den anderen Landkreisen geringere Dichte an geförderten Personen auf. Tatsächlich entspricht diese Verteilung jener, die im Zuge des Weiterbildungsatlas hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt festgestellt worden ist (Bertelsmann Stiftung, 2019), mit Beteiligungsspitzen in städtisch geprägten Kreisen und eher geringer Weiterbildungsbeteiligung in dünn besiedelten, ländlichen Kreisen. Lediglich Dessau-Roßlau wird von WEITERBILDUNG DIREKT vergleichsweise weniger gut erreicht.

**Abbildung 16: Regionale Verteilung der durch WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen in Sachsen-Anhalt**



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); n=2.590; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

<sup>19</sup> Bei den über BETRIEB geförderten Personen konnte nicht zwischen Privatadresse und Unternehmenssitz unterschieden werden. Daher werden hier nur Personen abgebildet, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben. Die geförderten Unternehmen finden sich im nächsten Kapitel.



### Bewertung

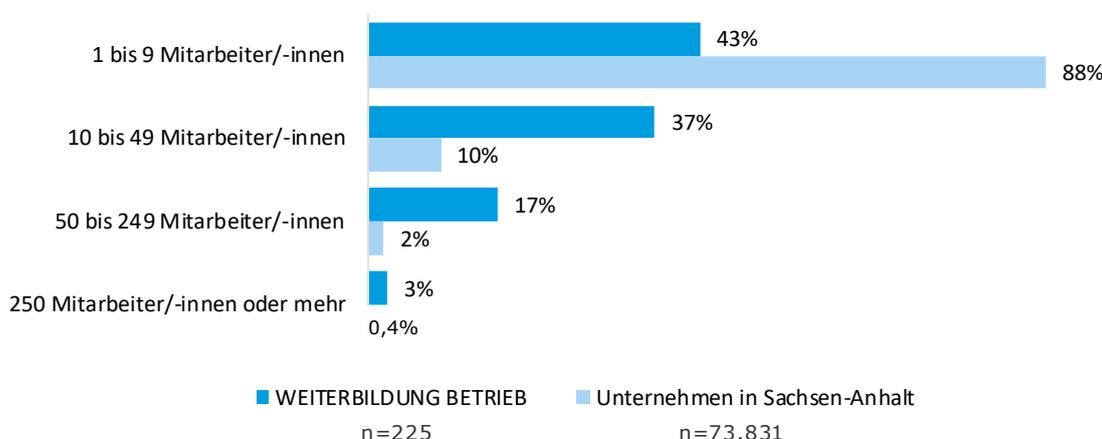
Die regionale Verteilung der geförderten Personen ist also insofern gut zu bewerten, als dass sie die Verteilung der Weiterbildungsteilnahme in Sachsen-Anhalt generell sehr gut widerspiegelt. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass das Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT bisher nicht dazu beiträgt, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in Kreisen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung deutlicher erhöht.

## 4.2.2 Erreichte Unternehmen

In diesem Abschnitt werden die erreichten Unternehmen tiefergehend betrachtet. Im Fokus stehen hier die Unternehmensgröße, die erreichten Branchen, das Vorliegen eines Tarifvertrags sowie die regionale Verteilung. Eine Bewertung erfolgt zusammenfassend am Ende des Abschnitts.

**Unternehmensgröße:** In Abbildung 17 sind die Angaben zur Unternehmensgröße aus der Onlinebefragung der Unternehmen dargestellt. Zum Vergleich sind hier auch die Angaben aus dem Unternehmensregister Sachsen-Anhalt (Destatis, 2019a) aufgeführt. Dabei wird deutlich, dass es sich bei den geförderten Unternehmen überwiegend um Kleinst- und Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeiter/-innen handelt (zusammen 80 Prozent). Nach der generellen Unternehmensstruktur in Sachsen-Anhalt ist dieser Anteil jedoch noch höher: 98 Prozent der Unternehmen in Sachsen-Anhalt haben weniger als 50 Beschäftigte; 88 Prozent sogar weniger als 10 Beschäftigte. Somit zeigt sich eine Unterrepräsentation von Kleinstunternehmen im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB (43 Prozent).

Abbildung 17: Unternehmensgröße der geförderten Unternehmen



Fragestellung: „Wie viele Mitarbeiter/-innen hat Ihr Unternehmen?“

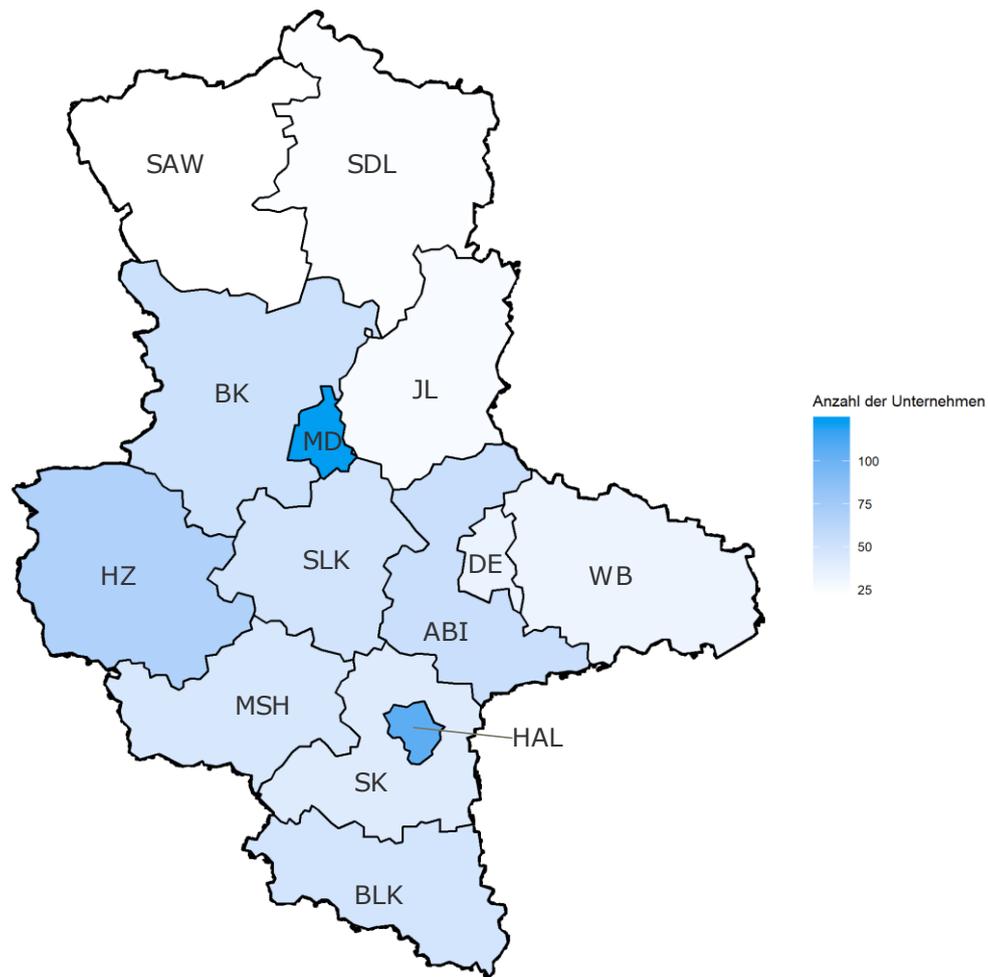
Quelle: Destatis (2019); Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

**Branchen:** Bezüglich Branchen zeigt sich eine Verteilung, die so auch bei den durch BETRIEB geförderten Personen ersichtlich wurde (siehe Kapitel 4.2.1). Hauptsächlich erreichte Branchen stellten dabei Dienstleistungen und Industrie, Handwerk sowie verarbeitendes Gewerbe dar. Geförderte Kleinstunternehmen finden sich nach Angaben in der Onlinebefragung überwiegend in der Dienstleistungsbranche sowie in der Gesundheit und Pflege und in Bildung und Soziales wieder. Geförderte Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/-innen sind dagegen zu einem Großteil in der Industrie, dem Handwerk und dem verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich der Dienstleistungen tätig.

**Tarifvertrag:** Von den befragten Unternehmen gaben 13 Prozent an, dass es in ihrem Betrieb einen Tarifvertrag gibt. Dieser geringe Anteil lässt sich mit der Unternehmensgröße begründen, da KMU generell eine niedrigere Tarifbindung vorweisen (Hofman, 2016). Allerdings waren nach Angaben im IAB-Betriebspanel (Putzing et al., 2019) 24 Prozent der Betriebe tariflich gebunden, bei Kleinstbetrieben waren es 18 Prozent und bei kleinen Betrieben 35 Prozent.

**Regionale Verteilung:** Abschließend wird an dieser Stelle auch die regionale Verteilung der geförderten Unternehmen veranschaulicht. Abbildung 18 verdeutlicht, dass sich die geförderten Betriebe verstärkt auf die städtischen Gebiete Magdeburg und Halle sowie den Landkreis Harz konzentrieren. In den nordöstlichen Landkreisen sind im Vergleich zum restlichen Bundesland weniger geförderte Unternehmen zu erkennen. Dieses entspricht größtenteils der allgemeinen regionalen Verteilung der Unternehmen in Sachsen-Anhalt (Destatis, 2019a).

**Abbildung 18: Regionale Verteilung der geförderten Unternehmen in Sachsen-Anhalt**



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); n=727; eigene Berechnung und Darstellung Ramball Management Consulting.



### Bewertung

Generell werden also Unternehmen unterschiedlicher Größe und aus unterschiedlichen Branchen in Sachsen-Anhalt erreicht – insbesondere in regionaler und branchenspezifischer Hinsicht stellen die geförderten Unternehmen einen guten Querschnitt der Unternehmen in Sachsen-Anhalt dar. Positiv zu bewerten ist auch, dass über 40 Prozent der Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte haben und damit insbesondere jene erreicht werden, die vergleichsweise hohe Herausforderungen (insbesondere personelle und zeitliche Ressourcen) hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zu meistern haben. Gleichzeitig ist festzustellen, dass Kleinunternehmen im Vergleich zur allgemeinen Unternehmensstruktur in Sachsen-Anhalt dennoch unterrepräsentiert sind, was wiederum zu einer weniger positiven Bewertung der Steuerungswirkung von Sondertatbeständen für Kleinunternehmen führt. Gleiches gilt für den Sondertatbestand bezüglich der Tarifverträge.

### 4.3 Wie wird die Förderung in Anspruch genommen?

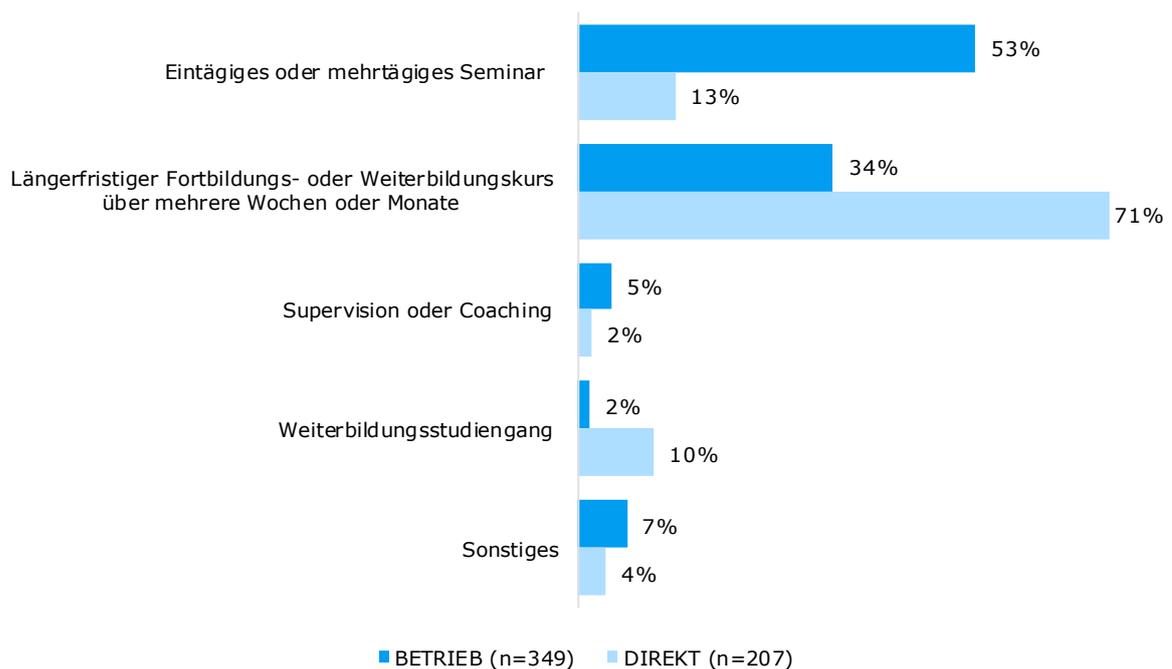
Im folgenden Abschnitt wird die inhaltliche Inanspruchnahme der geförderten Weiterbildungen dargestellt. Dieses bezieht sich auf die Formate und inhaltlichen Schwerpunkte der wahrgenommenen Weiterbildungen auf Ebene der Personen und Ebene der Unternehmen.

#### 4.3.1 Art der Inanspruchnahme auf Personenebene

Auf Personenebene werden im Folgenden die wahrgenommenen Weiterbildungsformate und inhaltlichen Schwerpunkte vergleichend für die beiden Förderprogramme analysiert.

**Wahrgenommene Weiterbildungsformate:** Die Art der Inanspruchnahme der Weiterbildungen und dementsprechend der Förderung unterscheidet sich zwischen den Förderprogrammen. In Abbildung 19 sind die wahrgenommenen Weiterbildungsformate für die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT auf Personenebene veranschaulicht. Dabei fällt auf, dass über BETRIEB geförderte Personen vermehrt eintägige oder mehrtägige Seminare wahrgenommen haben (53 Prozent). Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, haben die Förderung hingegen überwiegend für längerfristige Fortbildungen (71 Prozent) genutzt. Auch der Anteil an Personen, die ebenfalls längerfristig angelegte Weiterbildungsstudiengänge wahrgenommen haben, lag hier höher als bei Personen, die über BETRIEB gefördert worden sind.

Abbildung 19: Wahrgenommene Weiterbildungsformate



Fragestellung: „An was für einem Weiterbildungsformat haben Sie teilgenommen? Was trifft am ehesten zu?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Diese Unterschiede zwischen den beiden Programmen wurden auch in den Fallstudien deutlich: Interviewte Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, waren nach eigener Aussage eher an einer persönlichen Höher- und Weiterqualifizierung interessiert, die eine langfristige Perspektive beinhaltet. Im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB stand, nach Aussagen der Interviewpartner/-innen in den Fallstudien, eher die kurzfristige und reaktive Wirkung im Vordergrund (z.B. die Einführung einer neuen Software oder neuer Geräte), was den Fokus auf Tagesseminare erklären helfen kann.

Bei näherer Betrachtung der verschiedenen Zielgruppen lässt sich erkennen, dass Frauen, hier insbesondere solche, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden, und Geringqualifizierte tendenziell vermehrt längerfristige Formate wahrgenommen haben. Ältere Personen fanden sich hingegen eher in den kürzer angelegten Seminaren wieder.

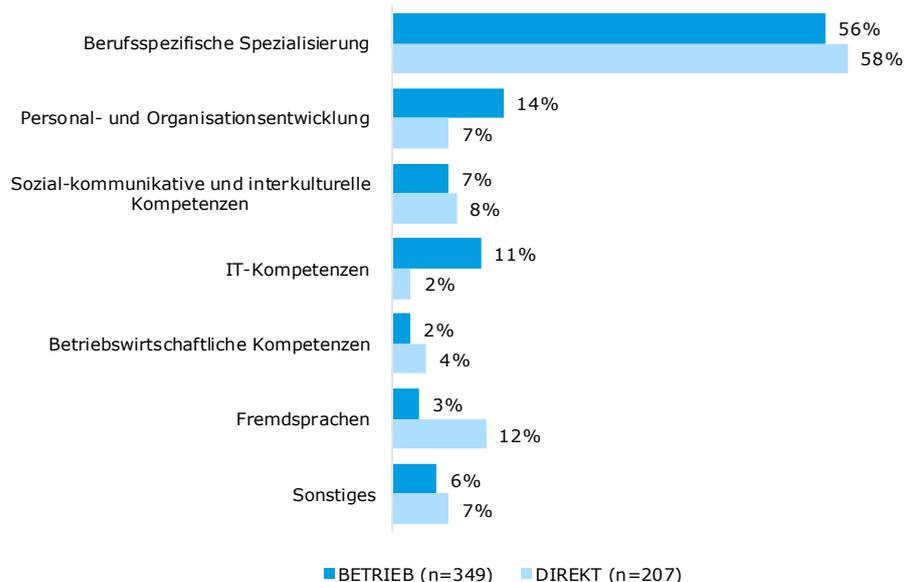
Die Befragungsergebnisse der durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Personen zeigten weiter, dass über 90 Prozent der Befragten ein Zertifikat oder eine Teilnahmebescheinigung für die Weiterbildung erhalten haben. Dieses ist insofern von Relevanz, da sie diese Dokumente auch für ihren eigenen Lebenslauf und für spätere Bewerbungen nutzen können.

Etwas mehr als die Hälfte der durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Weiterbildungen fand **extern bei einem Bildungsanbieter** statt. Dieser Schwerpunkt auf externe Angebote spiegelt die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Betriebe in Sachsen-Anhalt insgesamt wider (Putzing et al., 2019). Erwähnenswert ist zudem, dass knapp 80 Prozent der Befragten, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurden, die Weiterbildung während der Arbeitszeit wahrnahmen.

**Inhaltliche Schwerpunkte:** In den Weiterbildungen wurde ein breites Themenspektrum abgedeckt, wie in Abbildung 20 dargestellt ist. Überwiegend lag der inhaltliche Schwerpunkt auf einer berufsspezifischen Spezialisierung<sup>20</sup>. Dieses lässt sich sowohl für Personen, die über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert worden sind, als auch für Personen im Rahmen des Förderprogrammes WEITERBILDUNG BETRIEB erkennen. Durch WEITERBILDUNG BETRIEB begünstigte Personen haben im Vergleich zu WEITERBILDUNG DIREKT mehr an Weiterbildungen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung (POE) sowie IT-Kompetenzen teilgenommen. Für Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, liegt der Anteil der Weiterbildungen mit Fokus auf Fremdsprachen höher als bei durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Personen.

In den berufsspezifischen Weiterbildungen finden sich nach Aussagen in den Experteninterviews und den Fallstudien vermehrt Personen aus dem Gesundheitsbereich. So seien regelmäßige Weiterbildungen beispielsweise bei Physiotherapeuten eine Voraussetzung für die Ausführung ihrer Tätigkeit.

**Abbildung 20: Inhaltliche Schwerpunkte der Weiterbildung**



Fragestellung: „Welchen inhaltlichen Schwerpunkt hatte Ihre Weiterbildung? Was trifft am ehesten zu?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

<sup>20</sup> Eine berufsspezifische Spezialisierung beschreibt Weiterbildungen, die auf die fachlichen / technischen / inhaltlichen Aspekte der Beschäftigung abzielen.

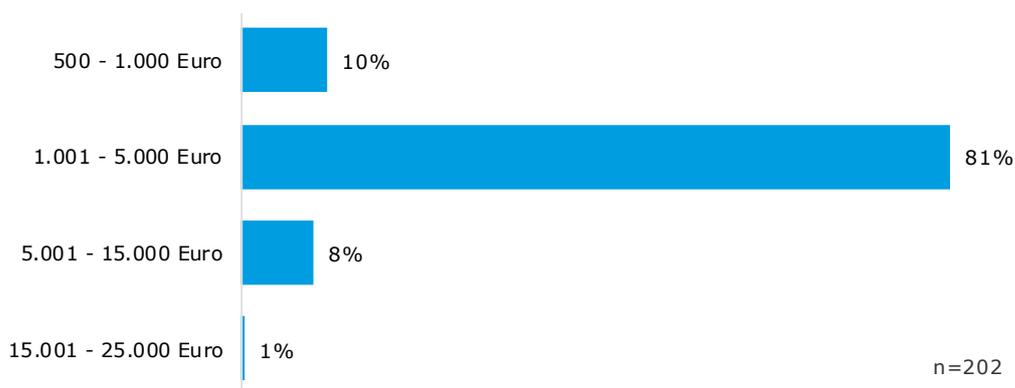
Die inhaltlichen Schwerpunkte variieren hierbei leicht zwischen den **verschiedenen Zielgruppen**. Während Männer und ältere Personen häufiger an Weiterbildungen im Bereich IT-Kompetenzen teilnehmen, bildeten sich Frauen eher im sprachlichen Bereich weiter. Bei Geringqualifizierten lag der inhaltliche Schwerpunkt vermehrt auf sozial-kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen.

Bezüglich der **Branchen** sind nur vereinzelt Abweichungen zu der dargestellten Verteilung insgesamt zu erkennen, die größtenteils mit der fachlichen Ausrichtung der jeweiligen Branchen erklärt werden können. So werden im Handel, Gastgewerbe und Tourismus vermehrt Weiterbildungen zu sozial-kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen wahrgenommen, bei den Dienstleistungen hingegen werden vermehrt Weiterbildungen zu IT-Kompetenzen durchgeführt.

Weiter bestehen leichte Unterschiede mit Blick auf die **Unternehmensgröße**. Personen aus Kleinunternehmen nehmen hauptsächlich an Weiterbildungen zu berufsspezifischen Spezialisierungen teil. Bei mittleren Unternehmen lag der Fokus stärker auf IT-Kompetenzen und bei größeren Unternehmen wurden vermehrt Sprachkurse nachgefragt.

**Erhaltener Förderzuschuss (WEITERBILDUNG DIREKT):** Der Zuschuss, den Personen über WEITERBILDUNG DIREKT erhalten, liegt überwiegend zwischen 1.001 und 5.000 Euro (siehe Abbildung 21). Dabei sind keine bemerkenswerten Unterschiede zwischen den verschiedenen Zielgruppen ersichtlich. Den Fallstudien konnte entnommen werden, dass die Höhe des Förderzuschusses als ausreichend empfunden wurde.

**Abbildung 21: Höhe des erhaltenen Förderzuschusses im Rahmen von WEITERBILDUNG DIREKT**



Fragestellung: „Wie hoch war der Förderzuschuss, den Sie durch das Förderprogramm erhalten haben? Was trifft am ehesten zu?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.



### Bewertung

Die Formate und Inhalte der in Anspruch genommenen Weiterbildungen sind in beiden Förderprogrammen sehr heterogen und belegen die Flexibilität und Offenheit der beiden Förderprogramme. Diese Flexibilität wird auch von einigen befragten Personen und Unternehmen hervorgehoben und honoriert sowie von der Evaluation als sehr positiv bewertet. Allerdings wurden selten Weiterbildungen im Bereich des digitalen Wandels nachgefragt.

Zudem belegt die Höhe der Förderzuschüsse bei WEITERBILDUNG DIREKT, dass Bedarf nach Förderprogrammen besteht, die eine stärkere finanzielle Unterstützung bieten als beispielsweise die Bildungsprämie, die einen Zuschuss von maximal 500 Euro bereitstellt. Somit kann auch die finanzielle Ausgestaltung der Förderprogramme positiv bewertet werden.

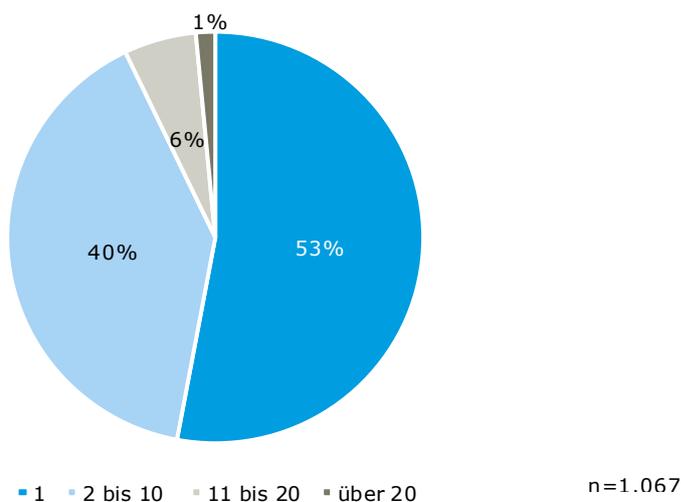
### 4.3.2 Art der Inanspruchnahme auf Unternehmensebene

Im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB können betriebliche Weiterbildungen sowie Maßnahmen der POE gefördert werden. Wie die Monitoringdaten zeigen, haben nur 2 Prozent der geförderten Unternehmen eine Förderung für POE in Anspruch genommen. In den Fallstudien und Experteninterviews lassen sich Hinweise darauf finden, dass die verhaltene Inanspruchnahme mit dem festgelegten Pool an potentiellen Beraterinnen und Beratern zusammenhängt. Hierbei haben die Unternehmen nur eine eingeschränkte Wahlfreiheit, was nicht immer zu passgenauen Angeboten führt. Zudem seien Maßnahmen in diesem Bereich für die Unternehmen (noch) nicht vorrangig. Die hauptsächliche Förderung wurde demnach für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung beantragt. Die Formate und Inhalte entsprachen dabei den Angaben, die bereits für die durch BETRIEB geförderten Personen dargestellt wurden (vgl. Kapitel 4.3.1).

Im Folgenden werden nun die Anzahl der beteiligten Beschäftigten sowie die Förderzwecke pro gefördertem Unternehmen betrachtet.

**Anzahl der beteiligten Beschäftigten:** Die durchschnittliche Anzahl der geförderten Mitarbeiter/-innen lag bei 3,4 Personen. Wie Abbildung 22 zu entnehmen ist, handelte es sich jedoch bei 53 Prozent der Förderzwecke um einen einzelnen Mitarbeitenden je Unternehmen. Bei weiteren 40 Prozent der Förderzwecke waren es zwischen zwei und zehn Mitarbeit/-innen. Nur bei 1 Prozent der Förderzwecke wurden über elf Beschäftigte an der Weiterbildung beteiligt.

**Abbildung 22: Anzahl der Mitarbeiter/-innen pro Förderzweck im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB**



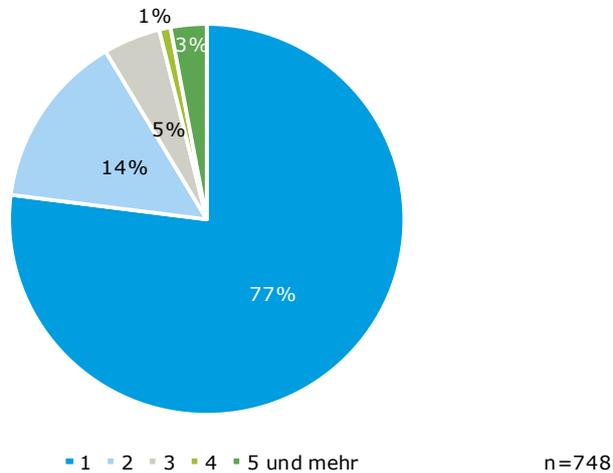
Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.

Nach Angaben in den Fallstudien ist die Zahl der Mitarbeiter/-innen pro Vorhaben zum einen von den Bedarfen der Mitarbeiter/-innen und zum anderen von aktuellen Anlässen in den Betrieben (z.B. bezüglich der neuen Datenschutzgrundverordnung) abhängig. Weiter ist hier zu beachten, dass die geförderten Unternehmen überwiegend aus Kleinst- und Kleinbetrieben sowie teilweise aus Selbstständigen bestanden, und damit auch die Anzahl der Beschäftigten, die überhaupt für eine Weiterbildung in Frage kommen könnten, oftmals gering ist.

Die Teilnahme an der Weiterbildung wurde nach Angaben der geförderten Unternehmen in der Onlinebefragung zu 80 Prozent durch eine Führungskraft des Betriebs veranlasst. In einem Fünftel der Fälle ging die Initiative vom geförderten Personal aus. Dieser Anteil war bei Kleinunternehmen im Vergleich zu Kleinst- und mittleren Unternehmen am geringsten (10,7 Prozent). In den Fallstudien wurde zudem vereinzelt beschrieben, dass die Mitarbeiter/-innen zum Teil auch bei der Antragstellung unterstützten und Teile des Antrags vorbereitet haben.

**Anzahl der Förderzwecke:** Ein Großteil der geförderten Unternehmen hat eine einmalige Förderung in Anspruch genommen (77 Prozent), wie Abbildung 23 zu entnehmen ist. 14 Prozent gaben an, dass sie zwei Förderzwecke durchgeführt haben und nur ein kleiner Teil gab drei oder mehr Förderzwecke an.

**Abbildung 23: Anzahl der Förderzwecke pro Unternehmen im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB**



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand: 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting.



### Bewertung

Die Anzahl der beteiligten Mitarbeiter/-innen pro Vorhaben erscheint im Vergleich zur generellen Größe der geförderten Unternehmen plausibel. Zudem zeigt sich, dass Unternehmen überwiegend eine einmalige Förderung beantragt haben. Nicht abschließend geklärt werden kann, warum dies so ist. Qualitative Hinweise deuten auf einen Zusammenhang mit dem administrativen Aufwand hin. Diesem Aspekt wird im Kapitel 7 zur Wirtschaftlichkeit weiter nachgegangen.

## 5. EFFEKTE DER FÖRDERUNG



### Zentrale Ergebnisse zu den Effekten der Förderung

- Der übergreifende **Mobilisierungseffekt**, also die Summe aller positiven Effekte auf die Weiterbildungsteilnahme, ist beachtlich: Wie den Befragungsdaten zu entnehmen ist, wurden 88 Prozent der Unternehmen und 85 Prozent der Personen aufgrund der Förderung zu einer Ausweitung ihrer Weiterbildungsaktivitäten veranlasst. Während es den meisten geförderten Personen erst ermöglicht wurde, überhaupt eine Weiterbildung durchzuführen, haben andere eine geplante Weiterbildung aufgrund der Förderung früher oder umfangreicher durchgeführt.
- Besonders stark ist der Mobilisierungseffekt bei **Kleinst- und Kleinunternehmen** und **Geringqualifizierten**.
- Die geförderten Weiterbildungen haben für viele Erwerbstätige zu **einer Verbesserung ihrer beruflichen Situation** geführt, entweder in Form einer Erhöhung der Arbeitszeit, der Aufnahme einer neuen Arbeitsstelle oder der Übernahme neuer Aufgaben und höherer Verantwortung. Unterschiede ergeben sich dabei hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und des Bildungsstands.
- Auch die große Mehrheit der **geförderten Unternehmen** erreicht die selbstgesteckten **Weiterbildungsziele**. Direkte Auswirkungen sehen die Betriebe bei der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen und der erfolgreichen Implementierung neuer Technologien. Die geförderten Weiterbildungen tragen zudem bei einem Großteil der Betriebe dazu bei, die Innovationsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.
- Auch hinsichtlich der ESF-Querschnittsziele leisten die beiden Förderprogramme einen Beitrag:
  - **Gleichstellung der Geschlechter:** Frauen und insbesondere Alleinerziehende nehmen verstärkt an WEITERBILDUNG DIREKT teil, während bei WEITERBILDUNG BETRIEB der Männeranteil höher ist. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Unternehmensbranchen beschäftigt sind. Einen konkreten Beitrag leisten die Förderprogramme zum beruflichen Aufstieg von Frauen: 34 Prozent der geförderten Frauen tragen nach der Weiterbildung eine höhere Verantwortung in ihrer Tätigkeit und 45 Prozent der Frauen üben eine Tätigkeit aus, die höhere Kompetenzen erfordert.
  - **Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung:** Menschen mit Behinderung werden durch die beiden Förderprogramme gut erreicht. Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte sind dagegen bislang bei der Teilnahme an der Förderung unterrepräsentiert.
- Die beiden Förderprogramme haben damit auch einen EU-Mehrwert: Sie tragen auf verschiedene Weise zur stärkeren Teilnahme an lebenslangem Lernen und zu einer höheren Chancengleichheit benachteiligter Bevölkerungsgruppen im Sinne der Zielsetzungen auf EU-Ebene bei.

Im folgenden Kapitel werden die Effekte der beiden Förderprogramme auf die geförderten Personen analysiert. Dabei sind – angesichts der Förderart der beiden Programme (Bezuschussung der Weiterbildungskosten) – grundsätzlich zwei **Effektarten** zu unterscheiden, die in Abbildung 24 grafisch dargestellt sind:

- ▶ Unter den **Effekten erster Ordnung** werden jene Effekte verstanden, die zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt führen. Dies kann in Form einer direkten Aktivierung geschehen oder auch in Form von Vorzieheffekten („frühzeitige

Weiterbildung“), Vergrößerungseffekten („umfangreichere, teurere Weiterbildung“) und Verbreiterungseffekten („Weiterbildung für mehr Mitarbeiter/-innen“ bzw. „mehr Weiterbildungen“) stattfinden.

- ▶ Als **Effekte zweiter Ordnung** werden all jene Effekte bezeichnet, die den Nutzen oder Mehrwert der Weiterbildung für die Beteiligten darstellen. Dies kann sowohl ein direkter Nutzen für die weitergebildeten Beschäftigten (Verbesserung von Fachkompetenzen, Arbeitsplatzbedingungen oder Aufstiegsmöglichkeiten) als auch ein mittelbarer Nutzen für die zugehörigen Unternehmen (Qualifizierung und Entlastung von Mitarbeiter/-innen, Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit etc.) sein.

**Abbildung 24: Theoretischer Bezugsrahmen – mögliche Wirkungen staatlicher Weiterbildungsförderung bei Unternehmen und Beschäftigten**



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting auf Basis von Käßlinger, Klein & Haberzeth (2013) und eigener Arbeiten.

Dementsprechend ist das Kapitel entlang dieser beiden Effektkarten aufgebaut (siehe Kapitel 5.1 bzw. 5.2). Ergänzend wird der Beitrag zu den ESF-Querschnittszielen (siehe Kapitel 5.3) sowie der EU-Mehrwert der Förderung (siehe Kapitel 5.4) beschrieben. Als Grundlage der Analyse und Bewertung der Effekte dienen die Ergebnisse der im Rahmen dieser Evaluation durchgeführten Onlinebefragung sowie der explorativen Fachgespräche und Fallstudien.

## 5.1 Effekte hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme (Effekte erster Ordnung)

Die Weiterbildungsbeteiligung kann als Folge eines Förderprogramms direkt erhöht werden, wobei eine **Aktivierung** der entsprechenden Akteure stattfindet: Die Akteure sind entweder erst durch das Förderprogramm auf die Idee gekommen, eine Weiterbildung durchzuführen und / oder hätten eine solche Weiterbildung ohne die Möglichkeit einer Weiterbildungsförderung nicht finanzieren können. In beiden Fällen werden aufgrund des Förderprogramms Weiterbildungen durchgeführt, die ohne dieses Programm nicht stattgefunden hätten.

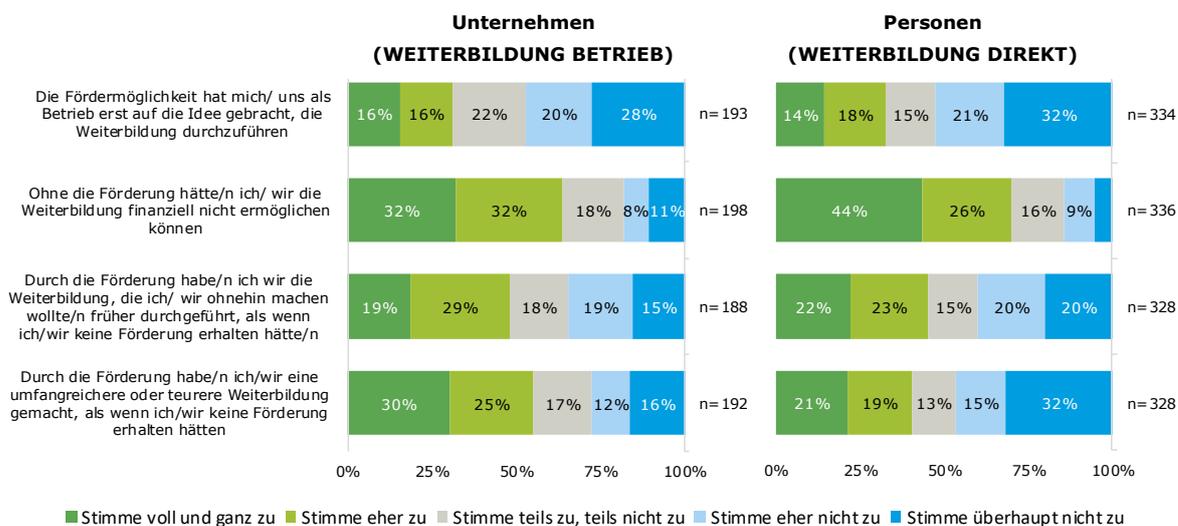
Im Fall der Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT lässt sich sowohl für die Unternehmen als auch für die Personen<sup>21</sup> eine solche Aktivierung erkennen. So stimmten 32

<sup>21</sup> Dies umfasst nur die Erwerbstätigen, die eine Förderung über das Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben. Den Erwerbstätigen, deren Weiterbildung über WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurde, wurden diese Frage nicht gestellt, da die Beantragung der Fördermittel von den Betrieben ausgeführt wird.

Prozent der Erwerbstätigen sowie 32 Prozent der Betriebe, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben, „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass sie durch die Fördermöglichkeit erst auf die Idee gebracht wurden, an einer Weiterbildung teilzunehmen bzw. eine solche durchzuführen (siehe Abbildung 25). Bei der Abfrage, ob sie die Weiterbildung finanziell ohne Weiterbildungsförderung nicht hätten ermöglichen können, stimmten 64 Prozent der Unternehmen zu<sup>22</sup>. Bei den Personen waren es sogar 70 Prozent. Allerdings stimmten dieser Aussage auch 14 Prozent der Personen und 19 Prozent der Unternehmen nicht zu. Dieser Teil der Akteure hätte die geförderte Weiterbildung folglich auch ohne die Fördermöglichkeit finanzieren können. Dies deutet auf einen potentiellen **Mitnahmeeffekt** hin, sprich eine Nutzung der Fördermöglichkeit für Weiterbildungen, die ohnehin stattgefunden hätten und demnach nicht zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung führen.

Allerdings können diesen Bruttomitnahmeeffekten zum Teil mildernde Effekte entgegenwirken. So können Weiterbildungen, auch wenn sie ohnehin stattgefunden hätten, aufgrund der Fördermöglichkeit zeitlich früher (**Vorzieheffekt**) oder in einem anderen, kostenintensiveren Format oder Umfang (**Vergrößerungseffekt**) durchgeführt werden. Zudem kann eine geplante Weiterbildung durch die Fördermöglichkeit manchmal einem größeren Personenkreis ermöglicht werden (**Verbreiterungseffekt**), unter anderem auch verstärkter benachteiligten Personengruppen (**soziale Ausgleichseffekte**). Wie die Ergebnisse der Befragung zeigten, gaben 48 Prozent der Unternehmen und 45 Prozent der Personen an, dass sie die Weiterbildung durch die Förderung früher durchgeführt haben, als wenn sie keine Förderung erhalten hätten. Zudem stimmten 55 Prozent der Betriebe und 40 Prozent der Personen zu, dass sie aufgrund der Förderung eine umfangreichere oder teurere Weiterbildung gemacht haben.

Abbildung 25: Beweggründe für die Inanspruchnahme der Förderung



Fragestellung: „Was waren die Gründe dafür, eine Förderung des Landes Sachsen-Anhalt für die Weiterbildung (ihres Mitarbeiters / ihrer Mitarbeiterin) in Anspruch zu nehmen?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen und der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Grundsätzlich lassen sich also sowohl für das Förderprogramm WEITERBILDUNG BETRIEB als auch für DIREKT eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sowie Vorzieh-, Vergrößerungs- und Verbreiterungseffekte erkennen. Diese Ergebnisse der Befragung wurden von den qualitativen Fallstudien und explorativen Fachgesprächen durchweg bestätigt.

Unterschiede zwischen den Effekten der beiden Förderprogramme bestehen dagegen hinsichtlich der finanziellen Entlastung und potentiellen Vergrößerungseffekten. Wie Abbildung 25

<sup>22</sup> Unter Zustimmung werden generell alle Antworten gefasst, die der Aussage eher oder voll und ganz zustimmen. Eine fehlende Zustimmung umfasst dagegen alle jene Antworten, die einer Aussage eher nicht oder überhaupt nicht zustimmen.

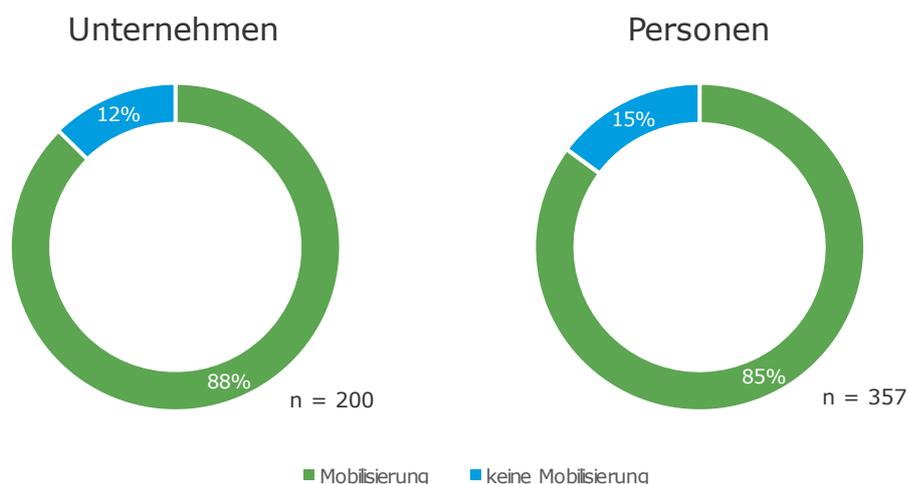
verdeutlicht, scheint die finanzielle Entlastung für die geförderten Personen von WEITERBILDUNG DIREKT (70 Prozent) ausschlaggebender für die Entscheidung zu sein, eine Weiterbildung zu machen, als für die über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Unternehmen (64 Prozent). Gleichzeitig liegt beim Förderprogramm WEITERBILDUNG BETRIEB offensichtlich ein stärkerer Vergrößerungseffekt vor. So entschieden sich 55 Prozent der begünstigten Betriebe aufgrund der Förderung für eine umfangreichere oder teurere Weiterbildung (im Vergleich zu 40 Prozent bei den über WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Erwerbstätigen).

Die geförderten Unternehmen wurden in der durchgeführten Onlinebefragung zudem gefragt, inwiefern durch die Förderung auch Personen an der Weiterbildung teilnehmen konnten, in die diese Unternehmen sonst nicht investiert hätten. Tatsächlich gaben 23 Prozent der Unternehmen an, dass dies bei ihren durchgeführten Weiterbildungen der Fall gewesen ist. Die Personengruppen, die von diesem Verbreiterungseffekt profitierten, waren dabei insbesondere ältere Beschäftigte (48 Prozent).

Der übergreifende **Mobilisierungseffekt**, also die Summe aller in Abbildung 25 beschriebenen positiven Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung, ist hoch: Wie den Befragungsdaten zu entnehmen ist, wurden 88 Prozent der Unternehmen und 85 Prozent der Personen aufgrund der Förderung zu Weiterbildungsaktivitäten bzw. zu deren Ausweitung veranlasst (siehe Abbildung 26). Das bedeutet konkret, dass sie durch die Förderung entweder dazu aktiviert wurden, überhaupt eine Weiterbildung durchzuführen oder aufgrund der Förderung eine geplante Weiterbildung früher oder umfangreicher durchgeführt haben. Umgekehrt liegt der Nettomitnahmeeffekt damit bei 12 (BETRIEB) bzw. 15 Prozent (DIREKT).

Zu erwähnen ist außerdem, dass der Mobilisierungseffekt beider Förderprogramme ähnlich stark ausgeprägt ist wie jener, der für **das Bundesförderprogramm Bildungsprämie** ermittelt wurde: Laut der Evaluation der Bildungsprämie (IAW 2019) tritt der Mobilisierungseffekt bei 85 Prozent der geförderten Personen ein, was exakt dem in dieser Evaluation ermittelten Mobilisierungseffekt von WEITERBILDUNG DIREKT entspricht.

**Abbildung 26: Mobilisierung der geförderten Unternehmen und Personen hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme**



Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen und der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019

Im Folgenden wird untersucht, bei welchen Betrieben und Personen die Weiterbildungsbeteiligung durch die Förderung am häufigsten erhöht werden konnte. Dabei wird analysiert, inwieweit die Aktivierung unterschiedlich wirkt abhängig von:

- ▶ **Unternehmen**

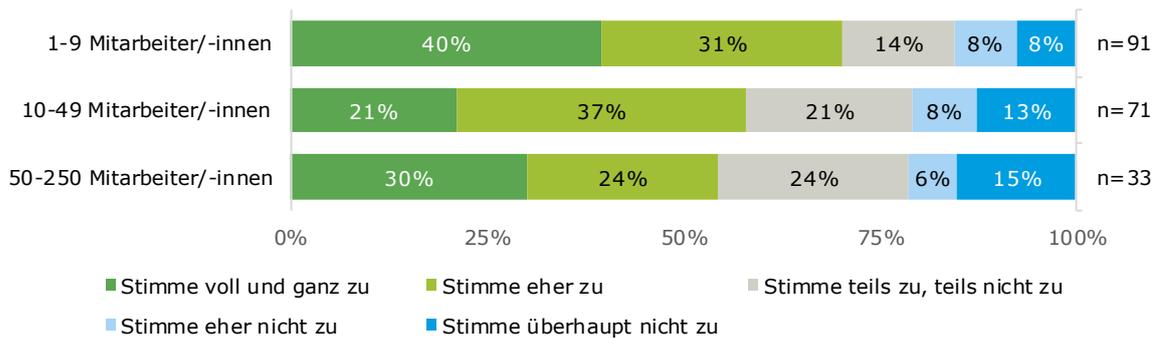
  - Unternehmensgröße
  - Branchenzugehörigkeit des Unternehmens
  - Tarifbindung des Unternehmens
- ▶ **Personen**

  - Bildungsstand
  - Alter

Unternehmen

Hinsichtlich der **Unternehmensgröße** zeigt sich, dass kleine Betriebe laut der Befragungsergebnisse bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen stärker auf eine Förderung angewiesen waren als größere Betriebe<sup>23</sup>. Wie Abbildung 27 verdeutlicht, gaben 71 Prozent der Unternehmen mit unter zehn Beschäftigten an, dass sie ihren Mitarbeiter/-innen die Weiterbildung ohne Förderung nicht hätten ermöglichen können. Bei den Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten waren dies 58 Prozent, bei Unternehmen mit 50-250 Mitarbeiter/-innen nur noch 54 Prozent.

**Abbildung 27: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung nach Unternehmensgröße**



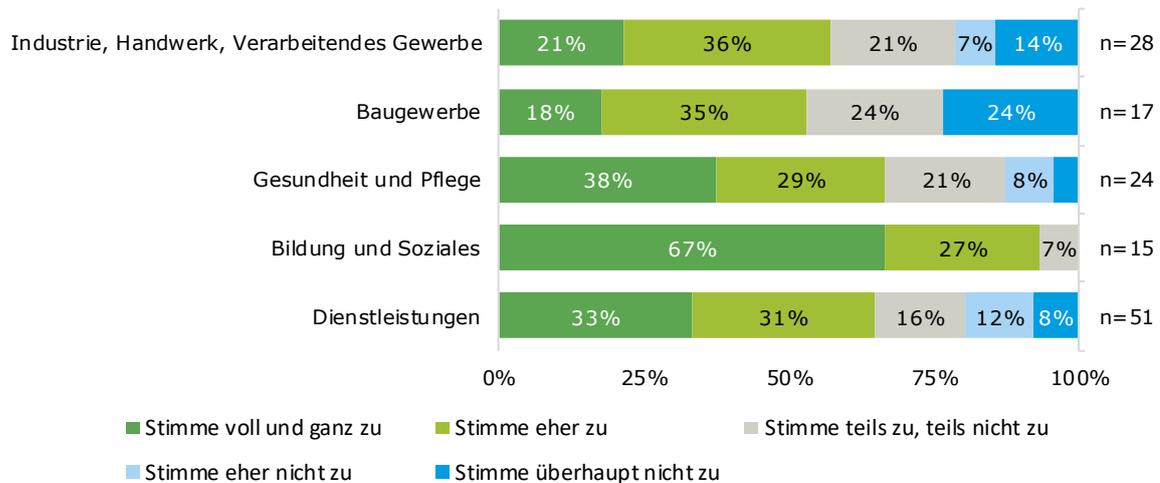
Befragungssitem: „Ohne die Förderung hätten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung finanziell nicht ermöglichen können“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

In Bezug auf die **Branchen** scheinen Unternehmen, die im Bereich Bildung und Soziales tätig sind, mit Abstand am stärksten auf Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung angewiesen zu sein. So gaben 94 Prozent der in diesem Bereich tätigen Betriebe in der Befragung an, dass sie sich die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen ohne die Förderung nicht hätten leisten können (siehe Abbildung 28). Bei allen anderen Branchen bewegt sich dieser Anteil zwischen 53 Prozent (Baugewerbe) und 67 Prozent (Gesundheit und Pflege).

<sup>23</sup> Auch bei zusätzlichen statistischen Auswertungen bleibt die Unternehmensgröße ein signifikanter Einflussfaktor. Zur Validierung wurde hier eine multivariate logistische Regressionsanalyse durchgeführt, bei der als abhängige Variable das Befragungssitem „Ohne die Förderung hätten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung finanziell nicht ermöglichen können“ verwendet wurde. Dabei wurde für die Unternehmensbranchen, den subjektiv empfundenen Fachkräftemangel und die Weiterbildungsform kontrolliert. Die Stichprobe umfasste n=121.

**Abbildung 28: Erhöhung der Weiterbildungsquote nach Unternehmensbranchen**



Befragungssitem: „Ohne die Förderung hätten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung finanziell nicht ermöglichen können“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Die Befragungsergebnisse zeigen außerdem, dass sich **tarifgebundene Unternehmen** in ihren Motivationen nicht ausschlaggebend von anderen Unternehmen unterscheiden. Zwar wirken die finanzielle Entlastung als auch die Vergrößerungs- und Verbreiterungseffekte bei tarifgebundenen Unternehmen etwas stärker. Auf der anderen Seite wurden andere, nicht-tarifgebundene Unternehmen durch das Angebot einer Weiterbildungsförderung häufiger erst auf die Idee gebracht, eine Weiterbildung durchzuführen.



### Bewertung

Damit gilt: Kleine und Kleinstunternehmen sowie Betriebe im Bereich Bildung und Soziales sind bei der Durchführung von Weiterbildungen besonders stark auf finanzielle Unterstützung angewiesen. Dies ist insofern positiv zu bewerten, als dass durch die Förderung insbesondere kleine Unternehmen erreicht werden (vgl. Kapitel 4.3.2) und WEITERBILDUNG BETRIEB somit einen entscheidenden Beitrag zur Mobilisierung dieser Unternehmen für die Weiterbildungsbeteiligung leistet.

### Personen

Ein primäres Ziel der Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT besteht darin, auch Bevölkerungsgruppen eine Weiterbildung zu ermöglichen, die bisher im Weiterbildungssystem unterrepräsentiert sind. Tatsächlich gibt knapp ein Viertel der befragten Unternehmen an, dass durch die Förderung über WEITERBILDUNG BETRIEB auch Personen an der Weiterbildung teilnehmen konnten, in die der Betrieb andernfalls nicht investiert hätte. Laut Angaben der Unternehmen in der Befragung handelt es sich dabei in jedem zweiten Fall (48 Prozent) um ältere Beschäftigte.

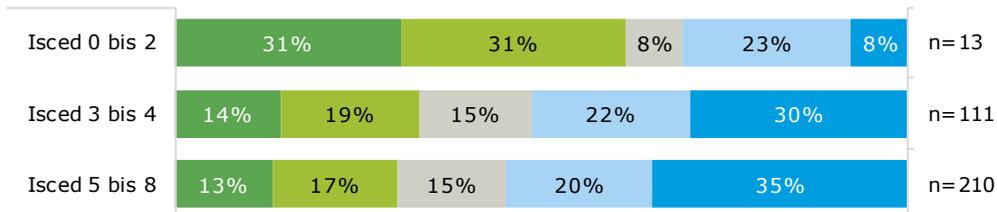
Im Folgenden ist außerdem dargestellt, inwiefern sich die Förderung über WEITERBILDUNG DIREKT auf die Aktivierung und Mobilisierung wesentlicher, bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentierter Gruppen auswirkt:

Zu den unterrepräsentierten Personengruppen gehören unter anderem **geringqualifizierte Beschäftigte**, welche von der Weiterbildungsförderung besonders stark profitieren. Denn sowohl der Anteil der Beschäftigten, die sich die Weiterbildung ohne Förderung nicht hätten leisten

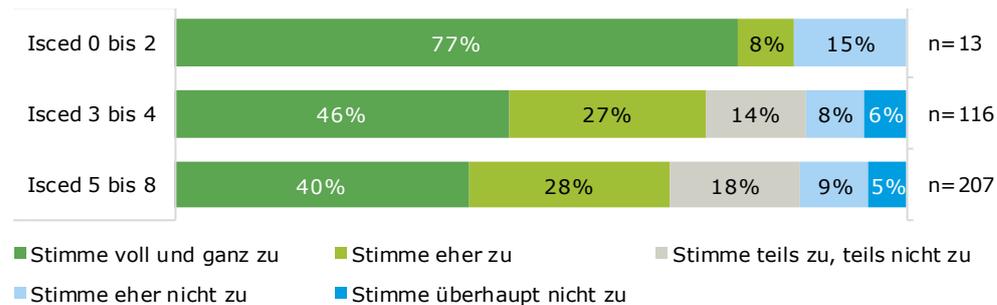
können, als auch derer, die durch die Fördermöglichkeit überhaupt erst auf die Idee einer Weiterbildung gekommen sind, liegt bei den Geringqualifizierten deutlich über dem der höher qualifizierten Beschäftigten<sup>24</sup> (siehe Abbildung 29). Auch bei den Vorzieh-, Vergrößerungs- und Verbreiterungseffekten sind Hinweise darauf erkennbar, dass diese Effekte stärker bei Geringqualifizierten wirken, wenn auch nicht so deutlich.

**Abbildung 29: Gründe für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung nach Bildungsstand (DIREKT)**

Aussage: „Die Fördermöglichkeit hat mich erst auf die Idee gebracht, die Weiterbildung zu machen.“



Aussage: „Ohne die Förderung hätte ich mir die Weiterbildung nicht leisten können.“



Fragestellung: „Was waren die Gründe dafür, eine Förderung des Landes Sachsen-Anhalt für Ihre Weiterbildung in Anspruch zu nehmen?“

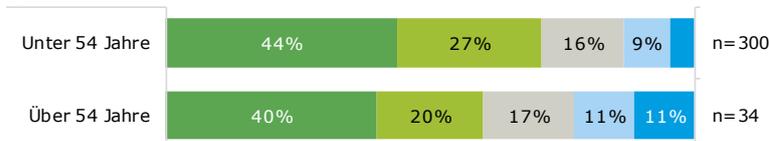
Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Bei den **älteren Beschäftigten** ist keine derart stark abweichende Effektivität der Fördermaßnahmen auf die Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen (siehe Abbildung 30). Dennoch lagen bei der Altersgruppe der über 54-Jährigen geringfügig größere Vorzieh- und Vergrößerungseffekte vor als bei der jüngeren Vergleichsgruppe. Zudem ist auffällig, dass die finanzielle Entlastung bei den älteren Beschäftigten eine geringere Rolle spielt als bei den unter 54-Jährigen. So gaben 60 Prozent der über 54-Jährigen an, dass sie sich die Weiterbildung ohne Förderung nicht hätten leisten können, wohingegen es bei den unter 54-Jährigen 71 Prozent sind.

<sup>24</sup> Auch zusätzliche statistische Auswertungen, bei denen für Geschlecht, Einkommen, Unternehmensbranche, Weiterbildungsinhalte und Höhe des Förderzuschusses kontrolliert wurde, zeigten, dass der Aktivierungseffekt für Geringqualifizierte bei WEITERBILDUNG DIREKT signifikant größer ausfällt als bei höher Qualifizierten. Dies wurde anhand multivariater logistischer Regressionsanalysen geprüft, wobei die abhängige Variable das Befragungsimem „Die Fördermöglichkeit hat mich erst auf die Idee gebracht, die Weiterbildung zu machen“ war. Die Stichprobe umfasste n=159.

**Abbildung 30: Gründe für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung nach Alter (DIREKT)**

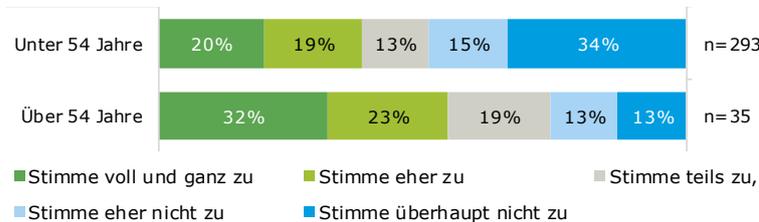
**Aussage: „Ohne die Förderung hätte ich mir die Weiterbildung nicht leisten können.“**



**Aussage: „Durch die Förderung habe ich die Weiterbildung, die ich ohnehin machen wollte, früher gemacht, als wenn ich keine Förderung erhalten hätte.“**



**Aussage: „Durch die Förderung habe ich eine umfangreichere oder teurere Weiterbildung gemacht, als wenn ich keine Förderung erhalten hätte.“**



Fragestellung: „Was waren die Gründe dafür, eine Förderung des Landes Sachsen-Anhalt für Ihre Weiterbildung in Anspruch zu nehmen?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Zusätzliche statistische Auswertungen zeigen zudem, dass insbesondere Beschäftigte, die über WEITERBILDUNG BETRIEB einen längerfristigen Fortbildungs- oder Weiterbildungskurs (gegenüber einem eintägigen oder mehrtätigen Seminar) gemacht haben, signifikant stärker von einer Förderung abhängig waren<sup>25</sup>.

### **Bewertung**

Die Befragungsergebnisse zeigen deutlich, dass die Mobilisierung durch beide Förderprogramme bei geringqualifizierten Beschäftigten besonders hoch ist. Denn sowohl die finanzielle Entlastung als auch die generelle Veranlassung einer Weiterbildung durch eine Fördermöglichkeit wirken bei dieser Zielgruppe laut der Befragungsergebnisse besonders effektiv<sup>26</sup>. Dass Beschäftigte, die eine längerfristige Weiterbildung machen, stärker auf eine Weiterbildungsförderung angewiesen sind, ist wenig überraschend, da hier die Weiterbildungskosten entsprechend höher ausfallen und die Teilnahme daher häufiger von der Möglichkeit der Finanzierung abhängt.

## **5.2 Effekte der Weiterbildung (Effekte zweiter Ordnung)**

Neben den Effekten erster Ordnung entstehen durch die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT auch Effekte zweiter Ordnung. Diese umfassen all jene Effekte, die den Nutzen oder Mehrwert der Weiterbildung für die geförderten Erwerbstätigen bzw. die Betriebe darstellen.

<sup>25</sup> Die zusätzlichen Auswertungen bestanden aus multivariaten logistischen Regressionen, die als abhängige Variable das Befragungssystem „Ohne die Förderung hätte ich mir die Weiterbildung nicht leisten können“ und als Kontrollvariablen Geschlecht, Bildungsstand, Unternehmensbranche und den Weiterbildungsinhalt verwendet haben. Die Stichprobe umfasst n=108.

<sup>26</sup> Dabei ist zu beachten, dass nur knapp 4 Prozent der Erwerbstätigen, die an der Befragung teilgenommen haben, zu den Geringqualifizierten zählen.

### Box 1: Strukturelle Auswirkungen der Förderprogramme auf den Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt

Zusätzlich zu den Effekten auf die Betriebe und die Erwerbstätigen lassen sich punktuell **strukturelle Auswirkungen** auf den Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt erkennen. So wurde in den Fallstudien von Seiten verschiedener Weiterbildungsakteure bemerkt, dass die verstärkte Förderung von Weiterbildungen zu einer Erhöhung des Weiterbildungsangebots führe. Die Hochschule Magdeburg-Stendal und die Otto-von-Guericke Universität Magdeburg kooperieren beispielsweise zum Ausbau des Angebots an Weiterbildungsstudiengängen in Sachsen-Anhalt.

Um die Effekte zweiter Ordnung zu identifizieren, werden im Folgenden die Ziele, welche sich die Betriebe und Erwerbstätigen für die geförderte Weiterbildung gesetzt haben, und die Erreichung dieser Ziele analysiert. Ein Fokus liegt dabei auf den Effekten hinsichtlich der Beschäftigungssituation und der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an den Wandel.

#### Unternehmen

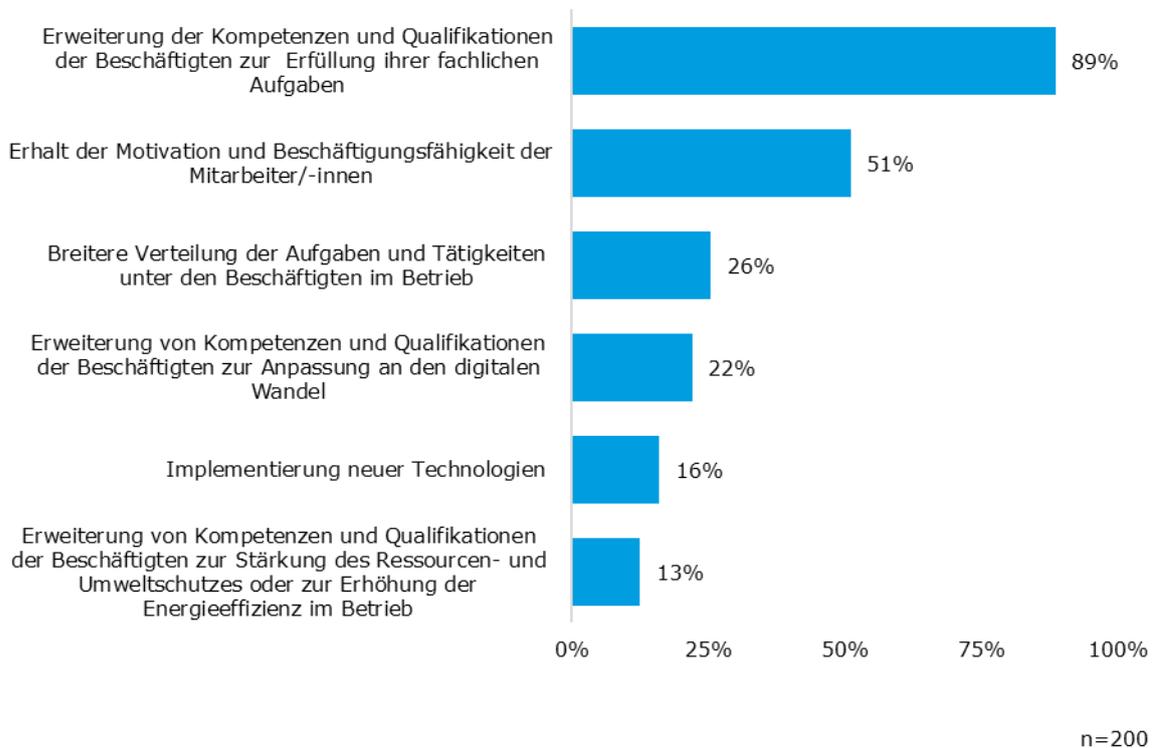
#### Ziele der Weiterbildung

Grundsätzlich können über das Förderprogramm WEITERBILDUNG BETRIEB sowohl betriebliche Weiterbildungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch POE-Maßnahmen gefördert werden. Da sich diese beiden Maßnahmen in ihrer Zielsetzung zum Großteil stark unterscheiden, wurden in der Befragung für die jeweiligen Maßnahmen unterschiedliche Ziele abgefragt. Diese Zielsetzungen werden im Folgenden getrennt betrachtet.

Die Ziele, die die geförderten Unternehmen mit der **betrieblichen Weiterbildung** ihrer Beschäftigten verfolgten, sind vielfältig und betreffen sowohl die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen als auch die Weiterentwicklung, Neuausrichtung und Anpassung der Unternehmen. Sie lassen sich in unmittelbare Ziele (also kurzfristige Ziele, die direkte Auswirkungen auf das Unternehmen haben, siehe Abbildung 31), und mittelbare Ziele (siehe Abbildung 32) unterteilen. Letztere betreffen langfristige Veränderungen im Unternehmen, die sich graduell über einen längeren Zeitraum entwickeln und deshalb häufig nicht direkt sichtbar sind.

Die mit Abstand wichtigsten **unmittelbaren Ziele**, welche die befragten Unternehmen angegeben haben, liegen in der „Erweiterung der Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten zur Erfüllung ihrer fachlichen Aufgaben“ (89 Prozent) und dem „Erhalt der Motivation und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen“ (51 Prozent).

**Abbildung 31: Unmittelbare Ziele für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen<sup>27</sup>**



Fragestellung: „Welche Ziele haben Sie mit der geförderten betrieblichen Weiterbildung verfolgt?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

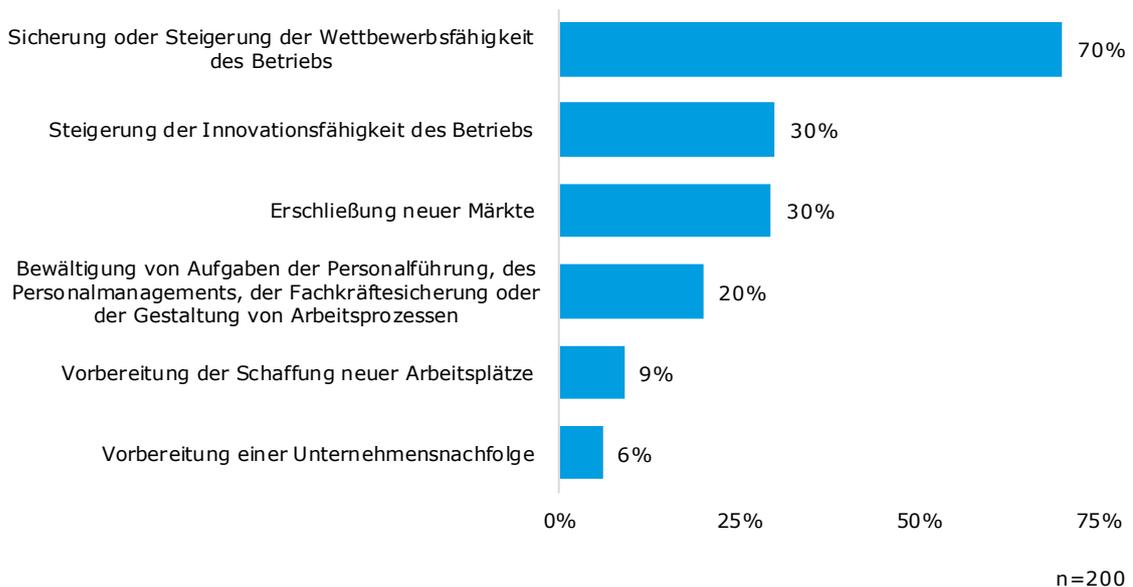
Die Qualifikation der Beschäftigten zur Anpassung an den digitalen Wandel (22 Prozent) besitzt dagegen laut der Befragungsergebnisse eine vergleichsweise niedrige Relevanz. Dieser Befund deckt sich mit der Einschätzung einer FiF-Beratungsstelle im Rahmen eines qualitativen Interviews. Die Gründe hierfür sieht die Beratungsstelle unter anderem darin, dass Sachsen-Anhalt stark von Kleinunternehmen geprägt ist und der Netzausbau nicht flächendeckend gewährleistet ist. Hinsichtlich der Durchführung von Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung gebe es noch Aufklärungs- und Sensibilisierungsbedarf auf Seiten der Unternehmen. Hierfür können entsprechende Fördermöglichkeiten eine wichtige Rolle spielen. Allerdings unterscheidet sich die Relevanz des Themas Digitalisierung zwischen den verschiedenen Unternehmensbranchen. Während insbesondere der Bereich Industrie, Handwerk und Gewerbe dem Thema eine vergleichsweise hohe Relevanz zuspricht (31 Prozent), verfolgen beispielsweise nur 13 Prozent der Unternehmen im Bereich Bildung und Soziales und 14 Prozent der Unternehmen im Bereich der Dienstleistungen das Thema Digitalisierung als Weiterbildungsziel.

Bei den **mittelbaren Zielen** geben die Unternehmen mit Abstand die „Sicherung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs“ (70 Prozent) als wichtigstes Ziel der Weiterbildung an.

Der Fachkräftemangel (20 Prozent) spielt dagegen eine eher untergeordnete Rolle bei der Weiterbildungsentscheidung. Diesbezüglich zeigte die Befragung allerdings auch, dass in einigen Branchen durchaus Fachkräftemangel herrscht. So waren laut der Befragung im Schnitt 52 Prozent der Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen, dabei insbesondere im Bereich Gesundheit und Pflege.

<sup>27</sup> Die Ziele betreffen nur Betriebe, die eine Förderung für eine betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen in Anspruch genommen haben. Betriebe, die eine Förderung für die Durchführung einer POE-Maßnahme erhalten haben, werden hier nicht berücksichtigt.

**Abbildung 32: Mittelbare Ziele für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen<sup>28</sup>**

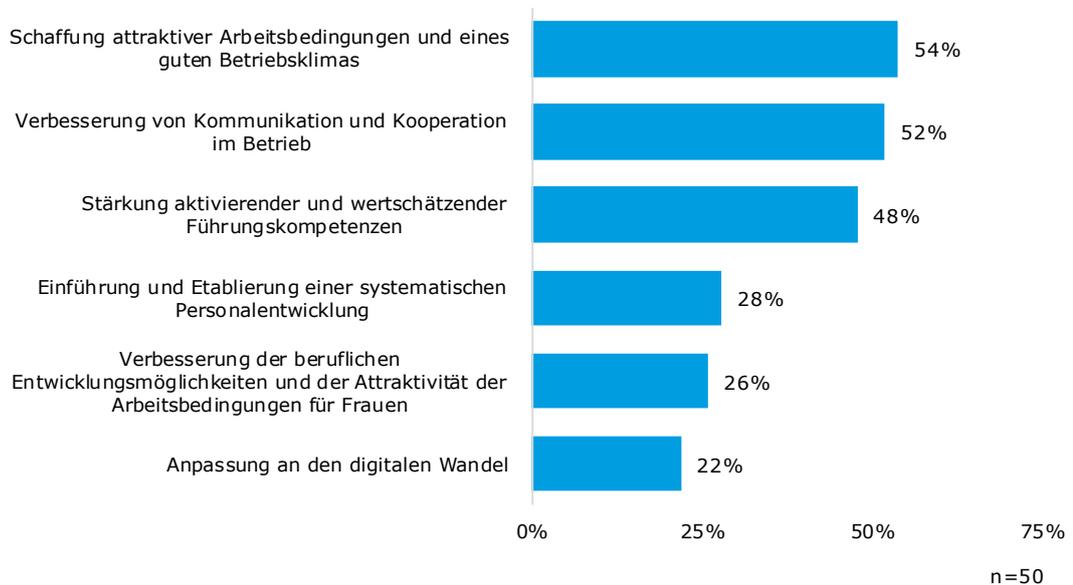


Fragestellung: „Welche Ziele haben Sie mit der geförderten betrieblichen Weiterbildung verfolgt?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Hinsichtlich der Zielsetzungen für die Durchführung von **POE-Maßnahmen<sup>29</sup>** liegt der Schwerpunkt auf Arbeitsbedingungen und Führungskompetenzen (siehe Abbildung 33). Auch hier gaben gut ein Fünftel der Unternehmen an, dass die Anpassung an den digitalen Wandel ein Grund für die Durchführung der Weiterbildung war.

**Abbildung 33: Zielsetzung für die Durchführung von POE Maßnahmen**



Fragestellung: „Welche Ziele haben Sie mit der geförderten Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahme verfolgt?“

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

<sup>28</sup> Die Ziele betreffen nur Betriebe, die eine Förderung für eine betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden in Anspruch genommen haben. Betriebe, die eine Förderung für die Durchführung einer POE-Maßnahme erhalten haben, werden hier nicht berücksichtigt.

<sup>29</sup> An dieser Stelle ist anzumerken, dass den Monitoringdaten zufolge nur 2 Prozent der bisher geförderten Unternehmen eine POE-Maßnahme durchgeführt haben. In der Befragung gaben indes 50 der 225 befragten Betrieben an, unter anderem eine Förderung für eine POE-Maßnahme in Anspruch genommen zu haben. Es ist dabei nicht auszuschließen, dass einige Unternehmen die Frage missverstanden haben und Weiterbildungen zu POE-Themen als POE-Maßnahmen angegeben haben.

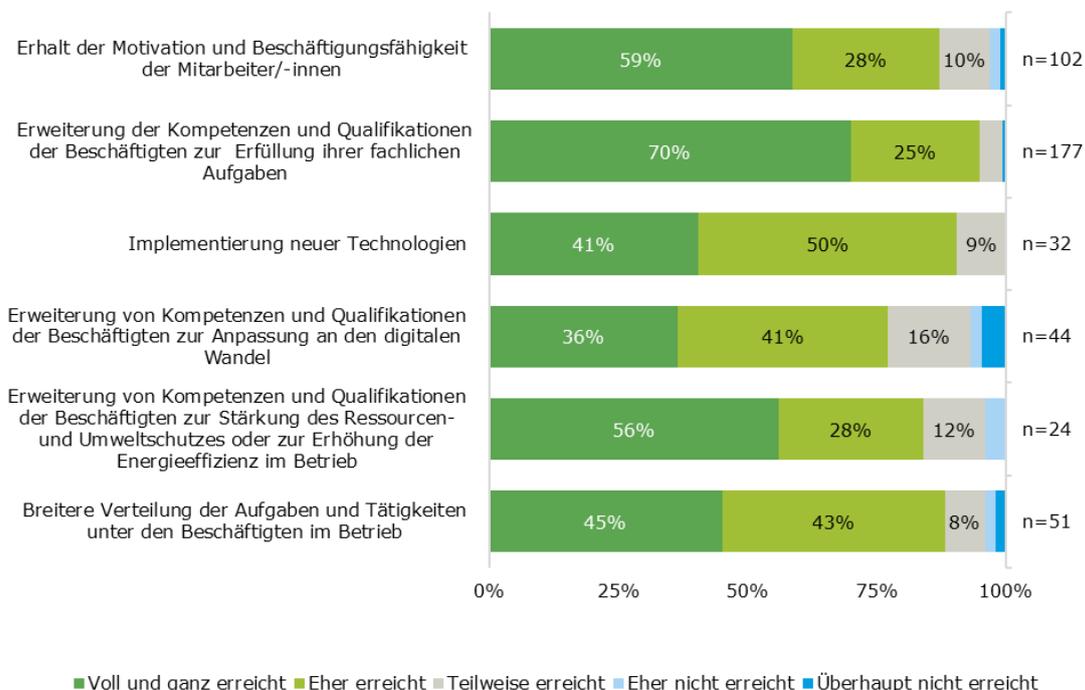
## **Bewertung**

Eine wesentliche Rolle bei der Weiterbildungsentscheidung spielen also grundsätzlich Faktoren, die direkt die Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Mitarbeiter/-innen betreffen (Erweiterung von fachlichen Kompetenzen; Motivation und Beschäftigungsfähigkeit; Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen). Dies gilt sowohl für betriebliche Weiterbildungen als auch für POE-Maßnahmen. Weiterbildungen mit dem Ziel der Fachkräftesicherung und der Förderung der Digitalisierung werden durch die Unternehmen in Sachsen-Anhalt bislang wenig priorisiert, was insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in einigen Branchen auffallend ist. Allerdings wird im Folgenden gezeigt, dass viele Betriebe in Hinsicht auf die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften durchaus einen Nutzen aus den Weiterbildungen ziehen – auch wenn dies nicht ihre hauptsächliche Motivation bei der Inanspruchnahme der Förderung war.

### **Nutzen der Weiterbildung für die Unternehmen**

Im Rahmen der Befragung wurden die geförderten Unternehmen unter anderem gefragt, inwieweit die Ziele, die sie sich für die Weiterbildung gesetzt haben, erreicht wurden. Wie die Ergebnisse zeigen, war die Zielerreichung bei den **betrieblichen Weiterbildungen** insgesamt sehr gut, sowohl bei den unmittelbaren (siehe Abbildung 34) als auch bei den mittelbaren Zielen (siehe Abbildung 35). Durchschnittlich stimmten über alle Ziele hinweg 82 Prozent der befragten Unternehmen „voll und ganz“ oder „eher“ zu, dass die von ihnen gesetzten Ziele durch die Weiterbildung erreicht wurden. Besonders hohe Zustimmung fand die Erweiterung der Kompetenzen und Qualifikation der Beschäftigten zur Erfüllung ihrer fachlichen Aufgaben (95 Prozent). Damit wird das wichtigste unmittelbare Ziel der Weiterbildung (siehe Abbildung 31 weiter oben) auch am besten erreicht. Direkte Erfolge sehen die Betriebe auch bei weiteren unmittelbaren Zielen wie dem Erhalt bzw. der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen (Erweiterung von fachlichen Kompetenzen; Motivation und Beschäftigungsfähigkeit; Aufgabenverteilung im Betrieb) und der erfolgreichen Implementierung neuer Technologien.

**Abbildung 34: Erreichung der unmittelbaren Weiterbildungsziele der Unternehmen**



Fragestellung: „Inwieweit haben Sie Ihre Ziele, die Sie mit der geförderten betrieblichen Weiterbildung verfolgt haben, erreicht?“

Anmerkung: Die unterschiedlich großen Stichproben (n) lassen sich auf die Filterführung im Befragungsprozess zurückführen. So wurden die jeweiligen Items nur bei jenen Unternehmen abgefragt, die zuvor angegeben haben, das jeweilige Ziel auch verfolgt zu haben.

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

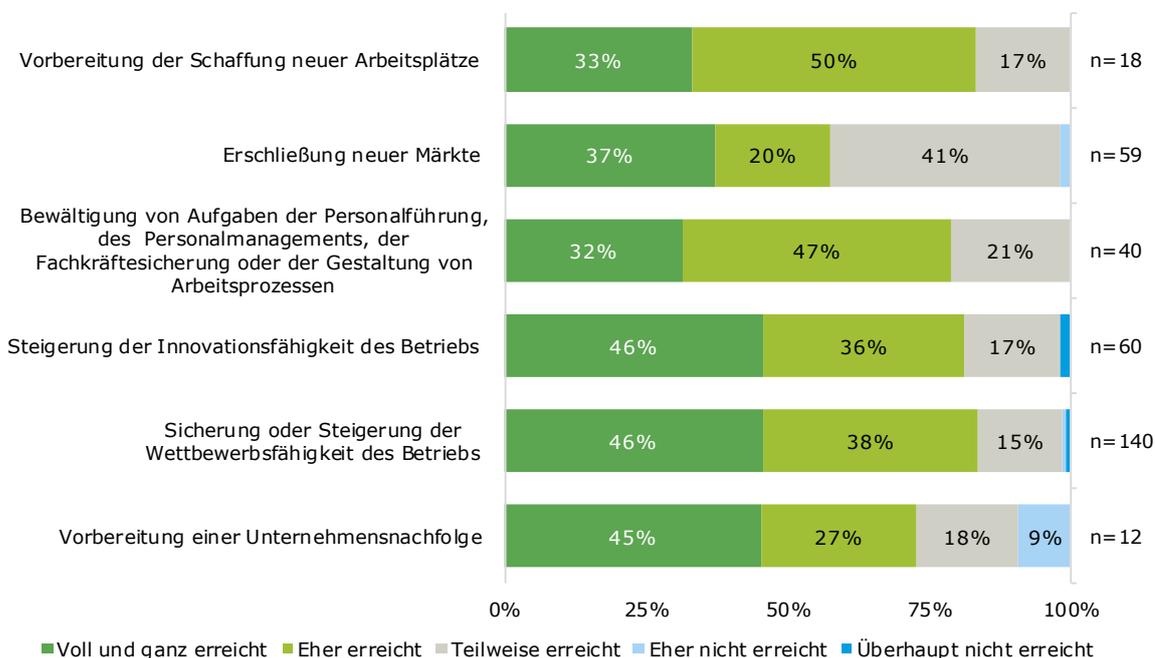
In den qualitativen Fallstudien wurde dieser unmittelbare Nutzen, den die Unternehmen durch die Weiterbildung erlangen, bestätigt und weiter konkretisiert. So betonten einige Betriebe, dass sie mit der Weiterbildung eine „Spezialisierung der Mitarbeiter/-innen“ oder eine Qualitätssicherung und Ausweitung ihrer Leistungen bezwecken. Der Mehrwert für das Unternehmen wurde dabei in der erhöhten Qualität der Leistungen, einer Erhöhung des Wissensstands im Unternehmen sowie Effizienzsteigerungen und damit verbundenen Kosteneinsparungen gesehen. Folgendes Beispiel veranschaulicht dies nochmals:

*„Für den Fachkräftemangel sind Weiterbildungen hilfreich. Auf diese Weise kann der Einsatzbereich der Mitarbeiter bei Bedarf ausgeweitet werden. Z.B. wenn Bedarf nach einem Baugrundingenieur besteht, kann ein Tiefbauingenieur in diesem Bereich fortgebildet werden, da die Grundkenntnisse bereits bestehen.“*

Fallstudie, gefördertes Unternehmen

Die **mittelbaren Ziele** wurden zu durchschnittlich 76 Prozent erreicht: Die geförderten Weiterbildungen trugen insbesondere dazu bei, die Innovationsfähigkeit (82 Prozent) und die Wettbewerbsfähigkeit (84 Prozent) des Unternehmens zu steigern. Dagegen erfüllten sich für einige Unternehmen die gesetzten Ziele zur Erschließung neuer Märkte nicht. Hier zeigt sich mit 57 Prozent eine unterdurchschnittliche Zielerreichung.

**Abbildung 35: Erreichung der mittelbaren Weiterbildungsziele der Unternehmen**



Fragestellung: „Inwieweit haben Sie Ihre Ziele, die Sie mit der geförderten betrieblichen Weiterbildung verfolgt haben, erreicht?“

Anmerkung: Die unterschiedlich großen Stichproben (n) lassen sich auf die Filterführung im Befragungsprozess zurückführen. So wurden die jeweiligen Items nur bei jenen Unternehmen abgefragt, die zuvor angegeben haben, das jeweilige Ziel auch verfolgt zu haben.

Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

In Hinblick auf die Fachkräftesicherung wiesen mehrere Gesprächspartner/-innen in den qualitativen Fallstudien darauf hin, dass einige Unternehmen durchaus Weiterbildungen durchführen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu fördern. Denn das Angebot von Weiterbildungen trage zur Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber und damit zur Anwerbung sowie zum Halten von

Fachkräften bei. Zudem könnten angestellte Arbeitskräfte durch Weiterbildungen relevante Fachkenntnisse erlangen, wodurch notwendige Fachkräfte intern ausgebildet werden könnten.

Die Zielerreichung der durchgeführten **POE-Maßnahmen** liegt im Schnitt mit 81 Prozent knapp unter der Zielerreichung der betrieblichen Weiterbildungen.



### Bewertung

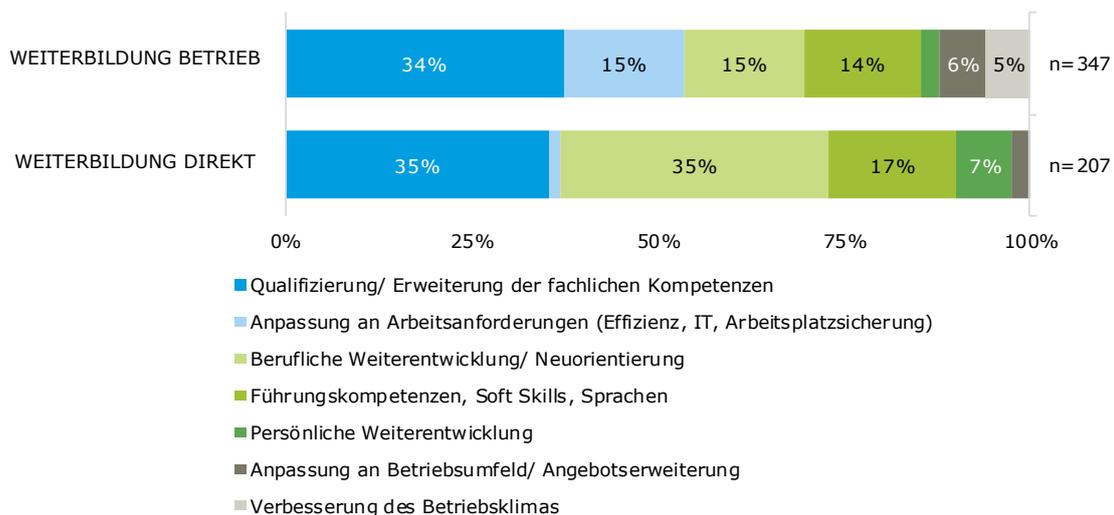
Allgemein ist die Erreichung der Weiterbildungsziele als sehr positiv zu bewerten. Die höhere Zielerreichung bei den unmittelbaren Zielen lässt sich dabei insbesondere auf die kurzfristige Erreichbarkeit und höhere Sichtbarkeit dieser Ziele zurückführen. Eine Zielerreichung von durchschnittlich 76 Prozent bei den mittelbaren Zielen ist deshalb durchaus als beachtlich einzustufen.

## Personen

### Ziele der Weiterbildung

In der durchgeführten Befragung wurden auch die Personen nach ihren Zielen für die geförderte Weiterbildung gefragt. Bei beiden Programmen wollte etwa ein Drittel der Beschäftigten durch die Weiterbildungsteilnahme fachliche Kompetenzen erweitern (siehe Abbildung 36). Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch auch, dass zwischen den geförderten Beschäftigten der Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT erkennbare Unterschiede bestehen. So werden die berufliche Weiterentwicklung und Neuorientierung (35 Prozent) sowie die persönliche Entwicklung (7 Prozent) verstärkt von den Personen als Ziel verfolgt, die über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden. Optimierungen in den Arbeitsabläufen (15 Prozent) sowie Anpassungen an betriebliche Änderungen (6 Prozent) sind dagegen eher Ziele von Weiterbildungen, die über WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert werden.

Abbildung 36: Ziele der Personen für die Weiterbildungsteilnahme



Fragestellung: „Welches persönliche Ziel haben Sie mit der Weiterbildung verfolgt?“<sup>30</sup>

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

<sup>30</sup> Die Abbildung 36 basiert auf der im Rahmen dieser Evaluation durchgeführten Befragung, in welcher allen befragten Erwerbstätigen die offene Frage gestellt wurde: „Welches persönliche Ziel haben Sie mit der Weiterbildung verfolgt?“. Die offenen Antworten wurden anschließend durch Ramboll Management Consulting geclustert.

## Bewertung

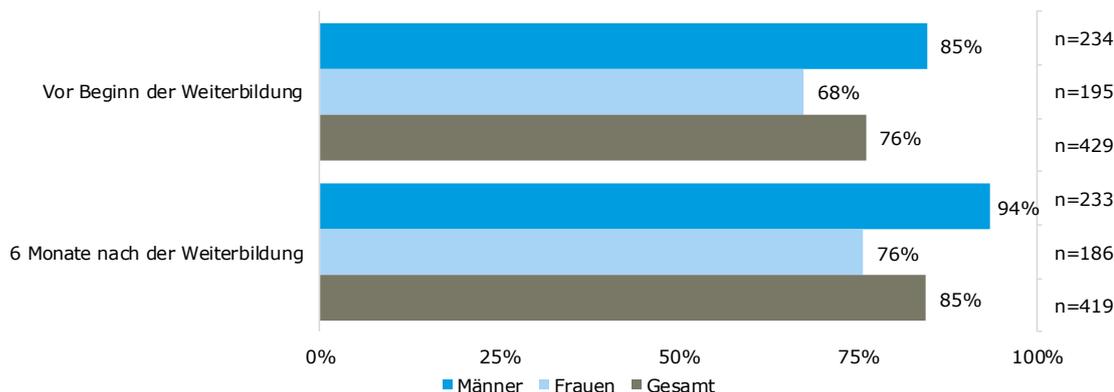
Die unterschiedlichen Zielsetzungen zwischen den über WEITERBILDUNG BETRIEB und über WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Beschäftigten lassen sich auf die Interessen der jeweiligen Antragsteller/-innen der Förderung zurückführen. WEITERBILDUNG BETRIEB wird durch die Unternehmen initiiert, welche die Weiterbildungsinhalte aus Unternehmensperspektive auswählen. Dies spiegelt sich deutlich in einem höheren Arbeitsplatzbezug der Weiterbildungsziele wider. Die Antragstellung von WEITERBILDUNG DIREKT läuft dagegen über die Beschäftigten selbst, die primär an der Entwicklung ihrer persönlichen Karriere interessiert sind. Dies ist auch in den Zielsetzungen der über DIREKT geförderten Beschäftigten erkennbar, welche die Weiterbildungen verstärkt für eine berufliche Neuausrichtung oder ihre persönliche Entwicklung nutzen.

### Nutzen der Weiterbildung

Nach Ansicht der befragten Beschäftigten waren die durchgeführten Weiterbildungen generell sehr erfolgreich in Hinblick auf ihre Ziele. So gaben 83 Prozent der befragten Personen an, dass das persönliche Ziel, welches sie mit der Teilnahme an der Weiterbildung verfolgt haben, erreicht wurde. Diese positive Bewertung besteht zudem zielgruppenübergreifend. Denn es sind keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung hinsichtlich des Geschlechts, des Alters oder des Bildungsstands der Weiterbildungsteilnehmer/-innen erkennbar. Auch bei einer Betrachtung der Teilnehmer/-innen nach Förderprogrammen fällt die Bewertung der Zielerreichung ähnlich gut aus.

Die Bewertung aus Sicht der Weiterbildungsteilnehmer/-innen sagt allerdings noch nichts darüber aus, welche konkreten Auswirkungen die Weiterbildung auf die berufliche Situation der Teilnehmer/-innen hatte. In der Befragung wurden deshalb verschiedene Faktoren zur Beschäftigungssituation der Erwerbstätigen vor und nach der Weiterbildungsteilnahme abgefragt, was eine tiefergehende Analyse der Effekte ermöglicht. So ist unter anderem erkennbar, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die eine **Vollzeitbeschäftigung** ausführen, zwischen Weiterbildungsbeginn und 6 Monaten nach der Weiterbildung um 12 Prozent (bzw. 9 Prozentpunkte) gestiegen ist (siehe Abbildung 37).

**Abbildung 37: Anteil der Vollzeitbeschäftigten vor und nach der Weiterbildung**



Fragestellung: „Welche der folgenden Kategorien treffen auf Ihre Beschäftigungssituation bei Beginn der Weiterbildung / 6 Monate nach der Weiterbildung zu?“

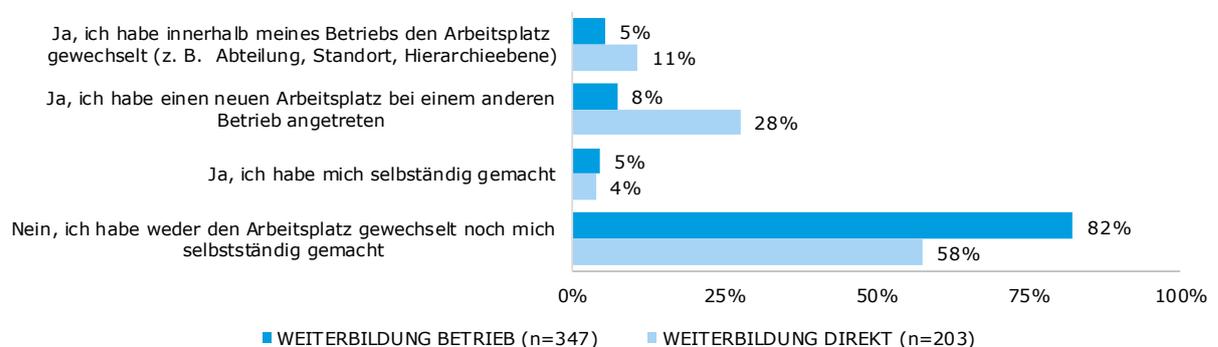
Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Dieser Anstieg beim Anteil der Vollzeitbeschäftigten war ähnlich groß für Männer und Frauen, wobei anzumerken ist, dass sich die in Deutschland allgemein niedrigere Vollzeitbeschäftigung von Frauen in den Befragungsdaten widerspiegelt. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer stieg von 85 Prozent auf 94 Prozent, wohingegen sich der Anteil der vollbeschäftigten Frauen von 68 Prozent auf 76 Prozent erhöht hat. Auch zwischen den beiden Förderprogrammen sind

Unterschiede hinsichtlich des Anstiegs der Vollzeitbeschäftigung erkennbar. So war der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den Befragten von WEITERBILDUNG BETRIEB bereits vor der Weiterbildung (78 Prozent) höher als bei den Befragten von WEITERBILDUNG DIREKT (71 Prozent). Dies ist plausibel vor dem Hintergrund der Geschlechterverteilung in den Förderprogrammen (vgl. Kapitel 4.2).

Zudem wurde untersucht, wie hoch der Anteil der Beschäftigten war, die den **Arbeitsplatz gewechselt oder sich selbstständig** gemacht haben. Hierbei ist auffällig, dass der Anteil bei den geförderten Personen von WEITERBILDUNG DIREKT deutlich höher war (siehe Abbildung 38). Diese Tendenz wurde auch von den Aussagen in den Fachgesprächen gestützt. So sei WEITERBILDUNG DIREKT laut FiF-Beratungsstelle unter anderem sehr attraktiv für Erwerbstätige, die einen internen oder externen Arbeitsplatzwechsel anstreben, da es ein Förderprogramm darstellt, welches unabhängig vom Arbeitgeber beantragt werden kann.

**Abbildung 38: Arbeitsplatzwechsel nach Förderprogramm**



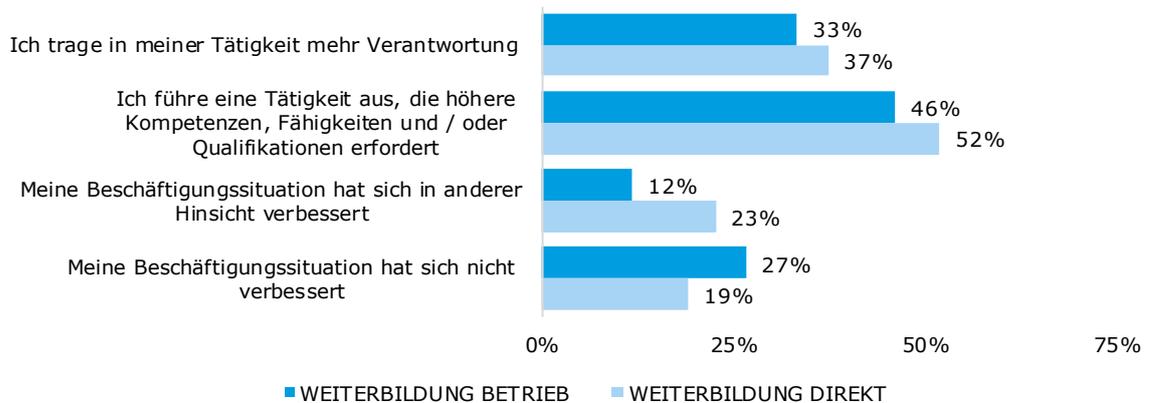
Fragestellung: „Haben Sie seit Abschluss der Weiterbildung den Arbeitsplatz gewechselt oder sich selbstständig gemacht?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Frauen haben durchschnittlich den Arbeitsplatz etwas häufiger gewechselt, insbesondere haben sie häufiger den Betrieb gewechselt (18 Prozent) als die männlichen Beschäftigten (12 Prozent). Deutliche Unterschiede bestehen auch hinsichtlich des Alters der Beschäftigten. So haben nur sehr wenige über 54-Jährige (14 Prozent) den Arbeitsplatz gewechselt oder sich selbstständig gemacht. Eine mögliche Erklärung hierfür ist das anstehende Rentenalter, wodurch sowohl der Betrieb als auch die Beschäftigten selbst häufig weniger berufliche Neuausrichtungen oder Weiterentwicklungen anstreben.

Hinsichtlich des Bildungsstands zeigt sich, dass Hochqualifizierte die Weiterbildung häufiger als Vorbereitung für einen Wechsel des Arbeitgebers (18 Prozent) oder die Selbstständigkeit (5 Prozent) nutzen, während Geringqualifizierte – wenn überhaupt – nur intern den Arbeitsplatz wechseln (10 Prozent).

Zusätzlich zu einer Ausweitung der Vollzeitbeschäftigung und einem potentiellen Arbeitsplatzwechsel sind durch die Weiterbildung auch Effekte denkbar, die den bestehenden Arbeitsbereich betreffen. So können unter anderem neue **Aufgaben** oder ein größerer **Verantwortungsbereich** die Folge einer Weiterbildung sein. In der Befragung hat sich gezeigt, dass insgesamt rund die Hälfte (52 Prozent) der Weiterbildungsteilnehmer/-innen, die über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden, nach der Weiterbildung in ihrem Job eine Tätigkeit ausführen, die höhere Kompetenzen, Fähigkeiten und / oder Qualifikationen erfordert. Bei WEITERBILDUNG BETRIEB sind es 46 Prozent (siehe Abbildung 39).

**Abbildung 39: Auswirkungen der Förderung auf die Beschäftigungssituation**

Fragestellung: „Inwiefern war Ihre Beschäftigungssituation in folgender Hinsicht 6 Monate nach der Weiterbildung besser als zu Beginn der Weiterbildung?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Gut ein Drittel trägt zudem mehr Verantwortung in seiner Tätigkeit, während sich insbesondere bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von WEITERBILDUNG DIREKT die Beschäftigungssituation häufig in anderer Hinsicht verbessert hat. Hierunter fallen nach Angaben der Befragung insbesondere Arbeitsentlastungen, die Aufnahme von Nebentätigkeiten, die Erhöhung von Soft Skills und eine höhere Entlohnung.

„Das Nettogehalt hat sich mehr als verdoppelt.“

Befragung, Weiterbildungsteilnehmer WB DIREKT

Die positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation waren dabei bei allen drei abgefragten Items höher für die geförderten Personen, die über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden (siehe Abbildung 39). In Hinblick auf die Geschlechterunterschiede zeigt sich, dass Männer nach der Weiterbildung häufiger Tätigkeiten ausführen, die eine höhere Qualifikation erfordern oder mehr Verantwortung mit sich bringen. Frauen nannten in der Befragung dagegen eher Verbesserungen in anderer Hinsicht.

Auffallend bei den älteren Beschäftigten war zudem, dass sie deutlich seltener eine höhere Verantwortung nach der Weiterbildung übertragen bekommen haben. So gaben 20 Prozent der Beschäftigten über 54 Jahre an, eine Tätigkeit mit einer höheren Verantwortung auszuüben, wobei der Anteil bei den unter 54-Jährigen fast doppelt so hoch war (37 Prozent). Aufgrund des bevorstehenden Rentenalters liegt das Ziel der Weiterbildungen bei den älteren Beschäftigten wahrscheinlich vorrangig im Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Bei den anderen Abfragen ergaben sich hinsichtlich des Alters keine wesentlichen Unterschiede.

Mit Blick auf den Bildungsstand zeigt sich wiederum, dass Geringqualifizierte nach der Weiterbildung häufiger Aufgaben mit höheren Kompetenzanforderungen sowie mehr Verantwortung übernahmen als höherqualifizierte Beschäftigte.



### Bewertung

Grundsätzlich geben die Befragungsergebnisse deutliche Hinweise darauf, dass die Weiterbildung für viele Erwerbstätige zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Situation geführt hat, entweder in Form einer Erhöhung der Arbeitszeit, der Aufnahme einer neuen Arbeitsstelle oder der Übernahme neuer Aufgaben und höherer Verantwortung. Vor allem die zielgruppenübergreifend erkennbare Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung ist positiv zu bewerten, insbesondere vor

dem Hintergrund, dass 12 Prozent der Befragten angegeben haben, dass sie vor der Weiterbildung teilzeitbeschäftigt waren und gerne mehr gearbeitet hätten. Der hohe Anteil der über WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen, die ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, verdeutlicht darüber hinaus die Bedeutung, die das Förderprogramm für Erwerbstätige spielt, die ihre Arbeitssituation aus eigener Motivation verändern möchten:

- WEITERBILDUNG DIREKT trägt maßgeblich zur Stärkung der Arbeitnehmer/-innen bei, indem es ihnen die Möglichkeit gibt, sich unabhängig vom Arbeitgeber beruflich weiterzuentwickeln, sowohl für einen beruflichen Aufstieg als auch eine berufliche Neuorientierung. Allerdings ist zu bedenken, dass die Befragungsergebnisse keine Rückschlüsse darüber zulassen, inwieweit ein solcher Arbeitsplatzwechsel eine berufliche Verbesserung für die Erwerbstätigen bedeutet.
- Gleichzeitig unterstreicht diese Eigenmotivation zur beruflichen Veränderung die hohe Relevanz, die Weiterbildung für die Fachkräftesicherung und damit für Unternehmen: Weiterbildung ist ein Mittel zur Fachkräftebindung – sofern nicht durch das Unternehmen angeboten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte sich selbst für ihre berufliche Weiterentwicklung weiterbilden, und damit das Risiko, dass sie das Unternehmen verlassen.

### 5.3 Beitrag zu den ESF-Querschnittszielen

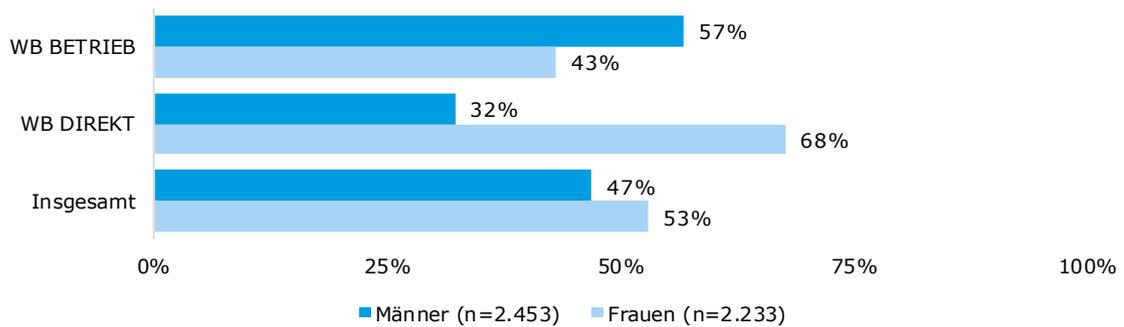
In der Förderperiode 2014-2020 sind drei Querschnittsziele im Rahmen der gesamten Vorbereitung und Umsetzung von ESF-Maßnahmen zu beachten:

- ▶ **Gleichstellung der Geschlechter:** Das ESF-OP des Landes Sachsen-Anhalt adressiert das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, im Rahmen einer "Doppelstrategie": erstens in der Durchführung spezifischer Fördermaßnahmen in Handlungsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert bzw. benachteiligt sind und zweitens in der konsequenten Umsetzung des Prinzips des „Gender Mainstreaming“ in allen ESF-Fördermaßnahmen des Landes.
- ▶ **Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung:** Das Land Sachsen-Anhalt sieht vor, die Integration von Personengruppen, die bei der Arbeitssuche, am Arbeitsplatz oder in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Diskriminierungen ausgesetzt sind, insbesondere Frauen, älteren Menschen, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Behinderungen, durch spezifische ESF-Maßnahmen zu fördern und ihnen einen diskriminierungsfreien Zugang zu allen ESF-geförderten Maßnahmen zu gewährleisten.
- ▶ **Ökologische Nachhaltigkeit:** Im Rahmen des ESF-OP sollen zudem spezifische Aktionen das Anliegen der nachhaltig-umweltgerechten Entwicklung unterstützen.

Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT tragen auf unterschiedliche Weise zu diesen Querschnittszielen bei, wie im Folgenden beschrieben wird.

#### Gleichstellung der Geschlechter

Hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter zeigt sich, dass förderprogrammübergreifend ein sehr ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen unter den erreichten Personen besteht (siehe Abbildung 40). Allerdings ist auffällig, dass über WEITERBILDUNG BETRIEB mehr Männer (57 Prozent) gefördert wurden, wogegen das Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT mehr Frauen (68 Prozent) erreichte.

**Abbildung 40: Geschlechterverteilung der geförderten Beschäftigten**

Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand 31.12.2018); eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting

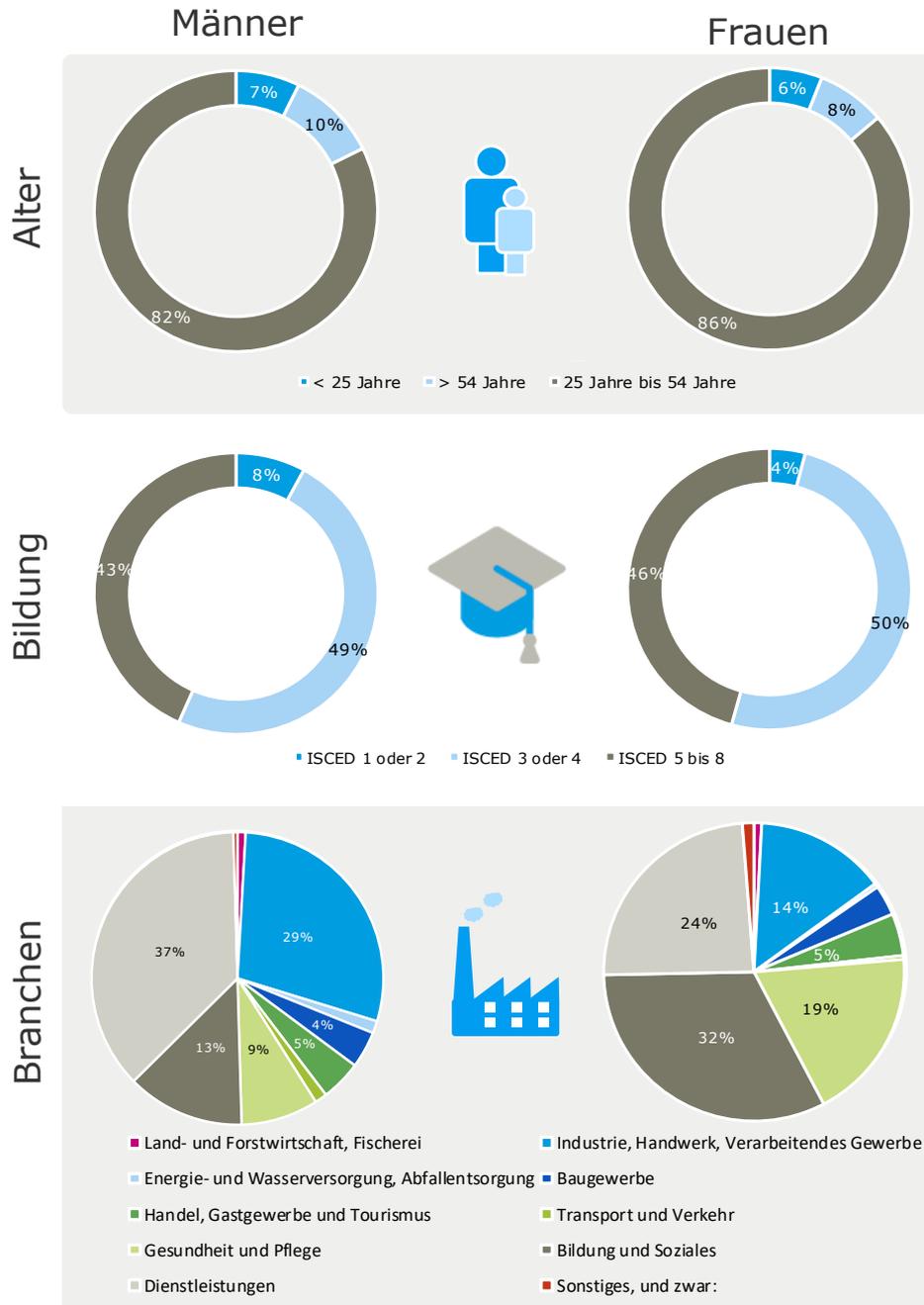
Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass die geförderten Männer und Frauen unterschiedlich auf die verschiedenen Unternehmensbranchen verteilt sind. Wie in Abbildung 41 veranschaulicht, sind die männlichen Weiterbildungsteilnehmenden wesentlich häufiger in Industrie, Handwerk und dem verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungssektor vertreten, wohingegen Frauen verstärkt in den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Bildung und Soziales tätig sind.

Tatsächlich zeigt die generelle Branchenverteilung von Männern und Frauen in Sachsen-Anhalt, dass Männer stärker in den Branchen beschäftigt sind, die eine Förderung über WEITERBILDUNG BETRIEB in Anspruch nehmen (Dienstleistungen sowie Industrie, Handwerk und Verarbeitendes Gewerbe) und Frauen häufiger in den Branchen tätig sind, die durch WEITERBILDUNG DIREKT erreicht werden (Bildung und Soziales sowie Gesundheit und Pflege; vgl. Abbildung 41). Diese geschlechterspezifische Branchenverteilung lässt sich in Sachsen-Anhalt also grundsätzlich, d.h. unabhängig von der Förderung, erkennen. So sind im Verarbeitenden Gewerbe laut IAB Betriebspanel 2018 beispielsweise 73 Prozent Männer vertreten, wohingegen es im Gesundheits- und Sozialwesen 78 Prozent Frauen sind (Putzing et al., 2019).<sup>31</sup>

In Hinblick auf das Alter und den Bildungsstand ergaben sich zwischen den geförderten Frauen und Männern nur geringe Unterschiede (siehe Abbildung 41). Zu bemerken ist dabei, dass unter den älteren Geförderten (über 54 Jahre) und den Geringqualifizierten etwas mehr Männer waren.

<sup>31</sup> Zu beachten ist dabei, dass die Branchenspezifikation des IAB-Betriebspanels leicht von der in der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragung genutzten Spezifikation abweicht.

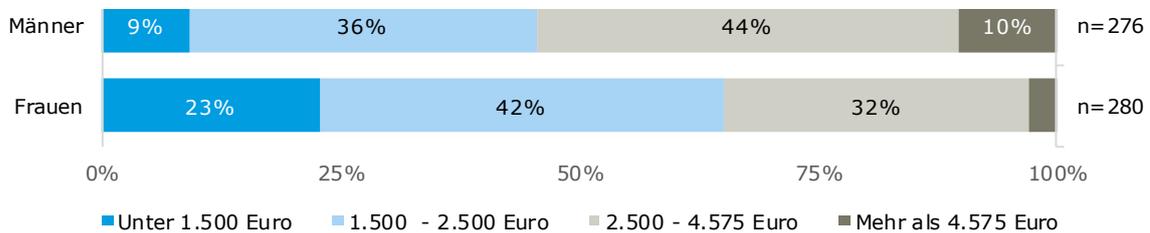
Abbildung 41: Männer und Frauen nach Alter, Bildungsstand und Unternehmensbranchen



Quelle: Monitoringdaten „efREporter“ (Datenstand 31.12.2018) und Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Zudem zeigten sich Unterschiede in der Einkommensverteilung der geförderten Männer und Frauen (siehe Abbildung 42). Während bei den geförderten Männern 54 Prozent bei Beginn der Weiterbildung mehr als 2.500 Euro brutto im Monat verdienten (darunter 10 Prozent über 4.575 Euro), waren es bei den Frauen nur gut ein Drittel (davon knapp 3 Prozent über 4.475 Euro). Fast ein Viertel der Frauen verfügte zu dem Zeitpunkt über ein Bruttoeinkommen von unter 1.500 Euro.

**Abbildung 42: Einkommensverteilung der geförderten Männer und Frauen**



Fragestellung: „Wie hoch war Ihr monatliches Bruttoeinkommen ungefähr bei Beginn der Weiterbildung?“

Anmerkung: Personen mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von über 4.575 Euro sind von einer Förderung über WEITERBILDUNG DIREKT ausgeschlossen.

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Dies könnte unter anderem mit den geschlechterspezifischen Unterschieden bei der Vollzeitbeschäftigung zusammenhängen (vgl. Kapitel 5.2). So sind Männer immer noch deutlich häufiger vollzeitbeschäftigt als Frauen, was sich auch in den Teilnehmerdaten widerspiegelt und Auswirkungen auf das Einkommen hat.

Bei der Untersuchung des Beitrags der beiden Förderprogramme zur Gleichstellung der Geschlechter spielt es auch eine Rolle, inwieweit die Programme den **Aufstieg von Frauen in Führungspositionen** fördern. Wie bereits im Kapitel zu den Effekten zweiter Ordnung dargestellt wurde, unterscheiden sich die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation zwischen Frauen und Männern. Hinweise darauf, dass der berufliche Aufstieg von Frauen gefördert wird, lassen sich in den Befragungsergebnissen darin erkennen, dass 34 Prozent der geförderten Frauen nach der Weiterbildung eine höhere Verantwortung in ihrer Tätigkeit tragen und 45 Prozent der Frauen eine Tätigkeit ausüben, die höhere Kompetenzen erfordert. Allerdings ist der Anteil bei beiden Aussagen für Frauen geringer als für Männer. Andererseits haben Frauen nach der Weiterbildungsteilnahme häufiger den Arbeitsplatz gewechselt als Männer, insbesondere zu einem anderen Arbeitgeber. Ob dies mit einem beruflichen Aufstieg einherging, kann auf Basis der Daten aus der Onlinebefragung nicht abschließend beantwortet werden.

### Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Auch das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird durch die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT berücksichtigt. Hierbei spielen vor allem die Sondertatbestände eine wichtige Rolle, die einigen Bevölkerungsgruppen höhere Förderzuschüsse zusichern (vgl. Kapitel 4.2.1). Dazu zählen auch die im ESF-OP Sachsen-Anhalt adressierten benachteiligten Personengruppen: ältere Menschen, Migrant/-innen sowie Menschen mit Behinderung. Wie die Teilnehmerdaten erkennen lassen, wurden die Bevölkerungsgruppen von den beiden Förderprogrammen WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT im Vergleich zu ihrer Grundgesamtheit unterschiedlich gut erreicht: Menschen mit Behinderung werden durch beide Programme gut erreicht, Menschen mit Migrationshintergrund dagegen weniger. Hinsichtlich der älteren Beschäftigten ergeben sich zwischen den beiden Programmen deutliche Unterschiede. So werden ältere Beschäftigte deutlich besser durch WEITERBILDUNG BETRIEB (13 Prozent) als durch WEITERBILDUNG DIREKT (3 Prozent) erreicht. Im Vergleich zum Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (37 Prozent) sind Ältere bei den geförderten Weiterbildungen bislang jedoch insgesamt unterrepräsentiert.

Wie bereits in Kapitel 4.2.1 ausgeführt wurde, stellen ältere Beschäftigte einen wachsenden Anteil der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt dar und sind damit auch eine zunehmend wichtige Personengruppe für das Weiterbildungssystem in Sachsen-Anhalt. Tatsächlich geben die 23 Prozent der befragten Betriebe an, dass aufgrund der Förderung auch Personen an der Weiterbildung

teilnehmen konnten, in die sie ohne Förderung nicht investiert hätten, wobei fast die Hälfte auf ältere Beschäftigte entfiel (48 Prozent).

### Ökologische Nachhaltigkeit

Das Querschnittsziel der ökologischen Nachhaltigkeit wird zumindest in der Richtlinie des Förderprogramms WEITERBILDUNG BETRIEB aufgegriffen: Die Umsetzung von ökologisch-ökonomischen Weiterbildungsangeboten wird hier explizit erwünscht. Tatsächlich hat die Befragung der Evaluation diesbezüglich ergeben, dass 13 Prozent der Unternehmen die Erweiterung von Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten zur Stärkung des Ressourcen- und Umweltschutzes oder zur Erhöhung der Energieeffizienz im Betrieb als Ziel der Weiterbildung verfolgen. Dabei wurde das verfolgte Ziel von den Unternehmen in 84 Prozent der Fälle erreicht. Eine weiterführende, vertiefte Bewertung des Beitrags der Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT zum Querschnittsziel der ökologischen Nachhaltigkeit ist auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht möglich.



### Bewertung

Hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen insgesamt sehr gut durch die Förderprogramme erreicht werden. Dabei ist jedoch auffällig, dass Frauen verstärkt über WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden, während Männer häufiger WEITERBILDUNG BETRIEB in Anspruch nehmen. Dies ist zum Teil dadurch zu erklären, dass die geförderten Männer und Frauen in unterschiedlichen Unternehmensbranchen tätig sind. Während in einigen Branchen häufiger Weiterbildungen über den Betrieb angeboten werden, sind Beschäftigte in anderen Branchen stärker von selbstinitiierten Weiterbildungen abhängig. Zudem bestehen Unterschiede in der Vollzeitbeschäftigung und den Effekten der Weiterbildungen zwischen den Geschlechtern (Vgl. Kapitel 5.2), welche bei der Gleichstellung der Geschlechter nicht vernachlässigt werden dürfen.

Zum Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird durch die Förderprogramme dahingehend ein Beitrag geleistet, dass insbesondere Menschen mit Behinderung sehr gut erreicht werden. Ältere Beschäftigte und Menschen mit Migrationshintergrund sind dagegen bei den Weiterbildungen unterrepräsentiert. Auffällig ist dabei, dass WEITERBILDUNG BETRIEB ältere Beschäftigte deutlich besser erreicht als DIREKT.

## 5.4 EU-Mehrwert der Förderung

Obwohl die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT auf Landesebene angelegt sind, geht ihr Wirkungsgrad in vielerlei Hinsicht über das Land Sachsen-Anhalt hinaus. Tatsächlich haben die Wirkungen der beiden Förderprogramme auch eine transnationale und europäische Bedeutung. Der EU-Mehrwert kann dabei in folgende Dimensionen unterteilt werden:

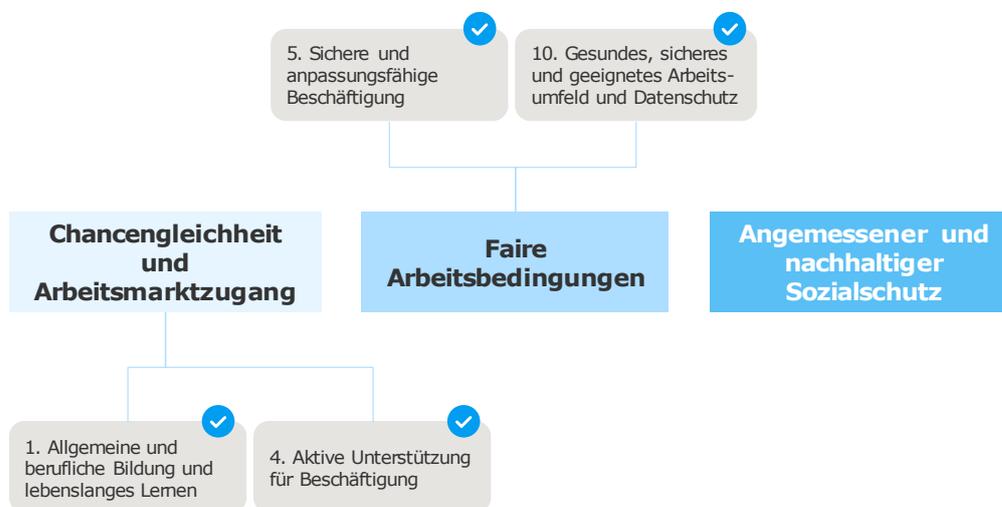
**Territorialer Mehrwert:** Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT tragen zum Abbau sozialer Disparitäten bei, indem sie die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Bevölkerungsgruppen stärken. Strukturell wird dadurch auch das Land Sachsen-Anhalt wirtschaftlich gestärkt und bestehende Entwicklungsrückstände gegenüber anderen Bundesländern verringert. Darüber hinaus unterstützen die Programme die Erfahrbarkeit der EU vor Ort, da die Fördermittel direkt bei den Personen ankommen, die an einer Weiterbildung interessiert sind.

**Sozioökonomischer Mehrwert:** Der sozioökonomische EU-Beitrag zeigt sich in der gesteigerten Innovationsfähigkeit der geförderten Unternehmen, welche zu Spill-Over Effekten führen kann. Darüber hinaus wirken die Förderprogramme langfristig dem Fachkräftemangel entgegen, sowohl direkt durch die Weiterbildung bestehender Arbeitskräfte als auch dadurch, dass Sachsen-Anhalt attraktiver für zugezogene Fachkräfte wird und somit zur Fachkräftesicherung in der EU beiträgt.

**Politischer Mehrwert:** Schließlich tragen die beiden Förderprogrammen zu politischen Zielsetzungen auf EU-Ebene bei.

- So kommen die Förderprogramme der **länderspezifischen Empfehlungen** der EU-Kommission für Deutschland nach, einen „Schwerpunkt seiner investitionsbezogenen Wirtschaftspolitik unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede auf Bildung, Forschung und Innovation [...]“ (EU Kommission, 2019) zu legen.
- Außerdem leisten die Programme einen Beitrag zur **Europäischen Säule sozialer Rechte**: Im Jahr 2017 gaben die 28 Mitgliedstaaten eine gemeinsame Erklärung zu neuen bzw. wirksameren sozialen Rechten für EU-Bürger/-innen ab. Die drei Dimensionen der Säule sind Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion, denen insgesamt 20 Grundsätze und Rechte untergeordnet sind. Wie Abbildung 43 darstellt, adressieren die Förderprogramme vier der insgesamt 20 Grundsätze.

**Abbildung 43: Themenbereiche der Europäischen Säule Sozialer Rechte, die die Förderprogramme adressieren**



Quelle: Europäische Union (2017); eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Dabei werden in Bezug auf Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang das Recht auf lebenslanges Lernen (1) und das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbständigkeitsaussichten (4) bedient. Aber auch das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen (5) wird berücksichtigt, insbesondere durch die Unterstützung benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Hierzu zählt auch die Förderung unbefristeter Beschäftigungsformen. Insbesondere die Förderung von POE-Maßnahmen adressiert zudem das Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit und auf ein Arbeitsumfeld, das den beruflichen Bedürfnissen entspricht und eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht (10).



### Bewertung

Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT leisten also einen nennenswerten Beitrag zur Verringerung der bestehenden Entwicklungsunterschiede innerhalb Sachsens-Anhalts und tragen auf verschiedene Weise zu lebenslangem Lernen und zu einer höheren Chancengleichheit benachteiligter Bevölkerungsgruppen im Sinne der Zielsetzungen auf EU-Ebene bei.

## 6. KOMPLEMENTARITÄT UND KOHÄRENZ



### Zentrale Ergebnisse zur Komplementarität und Kohärenz

- Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT stellen grundsätzlich eine **sinnvolle Ergänzung** zu den Förderprogrammen des Bundes dar. Eine Abgrenzung ist grundsätzlich gegeben, hinsichtlich der Zielgruppe und / oder des Fördergegenstands.
- Dabei lassen sich drei **Alleinstellungsmerkmale** im Vergleich zu den Bundesprogrammen festhalten: Im Gegensatz zu den Bundesprogrammen sind die beiden Förderprogramme...
  - ...grundsätzlich offen und flexibel hinsichtlich des Inhalts, des Formats und des Trägers der Weiterbildungsmaßnahme,
  - ...nehmen eine größere Personengruppe ins Visier als alle anderen vergleichbaren Bundesprogramme und
  - ...gehen dabei sowohl auf die Interessen und Bedarfe der Unternehmen (BETRIEB) als auch auf jene der Einzelpersonen (DIREKT) ein.
- Optimierungspotentiale hinsichtlich einer höheren Kohärenz zu den Bundesprogrammen besteht aus Sicht der Evaluation zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und dem Qualifizierungschancengesetz (QCG).

Neben den Förderprogrammen WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT des Landes Sachsen-Anhalt gibt es noch weitere Förderprogramme des Bundes, die die Kosten einer Weiterbildung bezuschussen. Im Folgenden wird daher analysiert, inwiefern sich WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB von den Förderangeboten des Bundes abgrenzt bzw. diese ergänzt. Als Grundlage für die folgende Analyse dienen programmrelevante Dokumente und Richtlinien sowie Aussagen und Einschätzungen aus den Experteninterviews, aus den Fallstudien und aus der Onlinebefragung.

### Abgrenzung zu anderen Förderprogrammen

Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt wird nicht nur durch die beiden Landesprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB gefördert, sondern auch durch eine Reihe von Bundesprogrammen. Dazu gehören Programme des BMBF (z.B. Aufstiegs-BAföG), der BA (z.B. Bildungsgutschein) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) (z.B. Qualifizierungschancengesetz, durchgeführt durch die BA). Sie unterstützen die Weiterbildungsteilnahme, indem sie mitunter Prämien zum erfolgreichen Prüfungsabschluss (Weiterbildungsprämie) oder Zuschüsse zum Arbeits- oder Ausbildungsentgelt auszahlen (z.B. Zukunftsstarter), oder aber wie WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB die Weiterbildungskosten bezuschussen.

Unter den geförderten Personen, die an der Onlinebefragung teilnahmen, sind insbesondere die Bildungsprämie (29 Prozent), das Aufstiegs-BAföG (28 Prozent) und Förderprogramme der BA (Bildungsgutschein, WeGebAU) (35 Prozent), bekannt. Gleichzeitig gibt rund ein Drittel der Befragten an, (neben WEITERBILDUNG BETRIEB bzw. DIREKT) kein anderes Förderprogramm zu kennen.

Im Rahmen dieser Komplementaritätsanalyse wurden all jene Förderprogramme vertieft betrachtet, die Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten anbieten und damit den beiden Landesprogrammen WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB in ihrer Förderart am ähnlichsten sind. Eine ausführliche Gegenüberstellung dieser Förderprogramme nach Zielgruppe, Fördergegenstand und Förderbedingungen ist in Anlage 3 enthalten. Tabelle 3 hingegen fasst die Unterschiede zwischen den Bundesprogrammen und den Landesprogrammen WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB überblicksartig zusammen.

**Tabelle 3: Unterschiede von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB zu vergleichbaren Förderprogrammen auf Bundesebene**

Zuwendungs-empfänger/-innen	Bundesprogramme	Unterschied zu WEITERBILDUNG DIREKT	
		Zielgruppe	Fördergegenstand
Personen-förderung	Bildungsprämie		<b>x</b>
	Aufstiegs-BAföG		<b>x</b>
	Bildungsgutschein	<b>x</b>	x
<b>Unterschied zu WEITERBILDUNG BETRIEB</b>			
Unternehmens-förderung	WeGebAU	<b>x</b>	x
	Qualifizierungs-chancengesetz	x	x

Anmerkung: Fett hinterlegte **x** indizieren eine klare Abgrenzung zu WEITERBILDUNG BETRIEB bzw. DIREKT; grau hinterlegte x indizieren, dass eine Abgrenzung teilweise besteht.

Quelle: Eigene Recherche und Darstellung Ramboll Management Consulting.

WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB grenzen sich demnach von Bundesprogrammen ab, indem sie andere Zielgruppen fokussieren oder andere Weiterbildungen (=Fördergegenstand) fördern. Die beiden BMBF-Programme Bildungsprämie und Aufstiegs-BAföG zahlen zwar wie WEITERBILDUNG DIREKT Zuschüsse zu Weiterbildungskosten an Erwerbstätige, doch tun sie dies für unterschiedliche Fördergegenstände. Während WEITERBILDUNG DIREKT individuelle berufsbezogene Weiterbildungen mit Gesamtkosten von *mehr als 1.000 Euro* fördern, bezuschusst die **Bildungsprämie** ausschließlich Weiterbildungen mit Gesamtkosten von *weniger als 1.000 Euro*<sup>32</sup>. Zusätzlich wird zwischen dem BMBF und der IB ein – datenschutzrechtlich gesicherter – Datenabgleich zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Bildungsprämie und des Programms WEITERBILDUNG DIREKT durchgeführt, um eine Doppelfinanzierung auszuschließen.

Dagegen fördert das **Aufstiegs-BAföG** Weiterbildungsmaßnahmen, die in einer fachlichen Richtung gezielt vorbereiten auf Fortbildungsabschlüsse. Dazu gehören nach §2 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mitunter öffentlich-rechtlich geregelte Prüfungen auf der Grundlage der §§ 53 und 54 des Berufsbildungsgesetzes oder der §§ 42, 45, 51a und 122 der Handwerksordnung. WEITERBILDUNG DIREKT hingegen fördert explizit keine Maßnahmen, die nach dem AFBG förderfähig sind. Hierzu ist je nach Lage des Einzelfalls eine Negativbescheinigung des zuständigen Amtes für Ausbildungsförderung einzuholen.

Zum **Bildungsgutschein** besteht die Abgrenzung indes vor allem bezüglich der Zielgruppe: Eine Weiterbildung über einen Bildungsgutschein kann nur dann gefördert werden, wenn sie notwendig ist, um den arbeitslosen Antragsteller beruflich einzugliedern, drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen. Es ist eine sogenannte „Kann-Leistung“, über die immer im Einzelfall entschieden wird: Die Förderentscheidung liegt im Ermessen der einzelnen Berater/-innen der BA bzw. des Jobcenters.

Diese Fördervoraussetzungen schränken die Zielgruppe des Bildungsgutscheins ein und reduzieren damit auch die Schnittmenge zu WEITERBILDUNG DIREKT. Bezüglich der Gefahr einer Doppelfinanzierung bei dieser Teilschnittmenge greift indes die „Vorrang-Regelung“, die in den Richtlinien der beiden Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB verankert ist: Leistungen der BA sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Um die Einhaltung dieser Vorrang-Regelung zu überprüfen, wird von entsprechenden Antragstellerinnen und Antragstellern eine Negativbescheinigung der zuständigen Agentur für Arbeit oder des Jobcenters verlangt<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Die Beschränkung auf 1.000 Euro ist das Ergebnis von Kohärenzabstimmung zwischen dem MS und dem BMBF. Tatsächlich gilt diese Sonderregel neben Sachsen-Anhalt auf für Sachsen, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

<sup>33</sup> Eine Ausnahme hierzu besteht bei WEITERBILDUNG BETRIEB: Auf gesonderte Aufforderung zur Antragstellung durch das Ministerium können Qualifizierungsvorhaben für Arbeitslose zur Ergänzung des Bildungsgutscheins gemäß § 81 Abs. 4 SGB III gefördert werden. Diese Möglichkeit wurde jedoch bisher noch nicht in Anspruch genommen.

Eine weitere Abgrenzung zwischen WEITERBILDUNG DIREKT und dem Bildungsgutschein hinsichtlich des Fördergegenstands: Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Zudem gilt eine Weiterbildung nur als förderfähig, wenn die Maßnahme und der Träger für diese Förderung zugelassen ist. WEITERBILDUNG DIREKT fördert indes grundsätzlich alle Weiterbildungsmaßnahmen.

Das **QCG**, das im Januar 2019 in Kraft trat, fördert ähnlich wie WEITERBILDUNG BETRIEB Weiterbildungsmaßnahmen, an deren Kosten sich der Arbeitgeber finanziell beteiligt<sup>34</sup>. Bislang war die Förderung der BA (durch WeGebAU) begrenzt auf Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss oder Arbeitnehmer/-innen in KMU. Mit dem QCG werden alle Arbeitnehmer/-innen unabhängig von der Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten. Im Gegensatz zu WEITERBILDUNG BETRIEB müssen jedoch Fördervoraussetzungen erfüllt sein: Das Gesetz greift, wenn Beschäftigte in einer beruflichen Tätigkeit durch Technologien ersetzt werden können, durch Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben (Fachkräftemangel). Damit grenzt das QCG seine Zielgruppe ein; eine Übereinstimmung zu WEITERBILDUNG BETRIEB bezüglich dieser Teilmenge bleibt jedoch bestehen, wie auch einige Expert/-innen im Interview festhalten. Zwar greife auch hier die Regelung, dass diese BA-Leistung vorrangig in Anspruch zu nehmen ist. Es gäbe jedoch durchaus Schwierigkeiten, eine klare inhaltliche Abgrenzung zu ziehen. Es sei Auslegungssache des Fallmanagers in der BA, was durch QCG förderfähig sei und was nicht.

Eine deutlichere Abgrenzung ist hingegen beim Fördergegenstand zu erkennen, und zwar in dreierlei Hinsicht: Eine Förderung durch QCG ist nur möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme...

- ...Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogen sind (also nicht für den aktuellen Arbeitsplatz ohnehin bereits vorausgesetzt werden),
- ...mehr als 160 Stunden dauert und
- ...von der BA für diese Förderung zugelassen ist.

Die Schnittmenge zum Programm WEITERBILDUNG BETRIEB, das grundsätzlich alle Weiterbildungsmaßnahmen fördert, wird dadurch deutlich reduziert; damit kann eine Doppelfinanzierung angesichts der Vorrang-Regelung theoretisch vermieden werden – Weiterbildungen werden nur durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert, wenn sie nicht die genannten Fördervoraussetzungen des QCG erfüllen. Tatsächlich beraten die FiF-Beratungsstellen – laut ihrer Aussage in den Fallstudien – Ratsuchende bereits nach dieser Regelung und arbeiten dabei eng mit der BA zusammen: Beide Seiten „prüfen quer“ und verweisen aufeinander, je nach Ausgangssituation des Ratsuchenden.

Eine Prüfung, ob die Vorrang-Regelung tatsächlich eingehalten wird und es zu keiner Doppelfinanzierung durch QCG und WEITERBILDUNG BETRIEB kommt, besteht dagegen noch nicht. Bisher ist die IB bei der Prüfung zur Doppelfinanzierung auf die Angaben des Antragstellers angewiesen. Einen (regelmäßigen) Austausch mit der BA hierzu fehlt noch, angesichts der Tatsache, dass das QCG erst kürzlich in Kraft getreten ist.



### Bewertung

Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT stellen also grundsätzlich eine sinnvolle Ergänzung zu den Förderprogrammen des Bundes dar. Denn auf Grundlage der oben angeführten Vergleiche lassen sich drei Alleinstellungsmerkmale im Vergleich zu den Bundesprogrammen festhalten:

- **Offenheit bezüglich der Weiterbildungsmaßnahme:** Während die BA nur von ihr zugelassene bzw. zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen fördert, sind WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT grundsätzlich offen und flexibel hinsichtlich des Inhalts, des Formats und des Trägers der Weiterbildungsmaßnahme. Tatsächlich wurde diese Offenheit von geförderten Unternehmen und Personen im Rahmen der Fallstudien und der Onlinebefragung mehrfach honoriert.

<sup>34</sup> Ausgenommen bei QCG sind Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sowie Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten, deren fortzubildenden Beschäftigten älter als 45 Jahre alt oder schwerbehindert sind. In diesen Fällen übernimmt das QCG die kompletten Weiterbildungskosten.

- **Geringe Zielgruppenbeschränkung:** Auch hinsichtlich der Zielgruppen machen WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB geringe Vorgaben im Vergleich zu den Bundesprogrammen. Tatsächlich nehmen die beiden Programme eine größere Personengruppe ins Visier als alle anderen vergleichbaren Bundesprogramme. Diese Offenheit ermöglicht wiederum, mit Sondertatbeständen flexibler als andere Förderprogramme auf bestimmte Zielgruppen und bestimmte Themen einzugehen und so standortspezifische Besonderheiten und Bedarfe zu adressieren.
- **Deckung der Bedarfe und Interessen von Unternehmen UND Personen:** Schließlich ergänzen sich die beiden Förderprogramme untereinander in sinnvoller Weise: Während WEITERBILDUNG BETRIEB insbesondere auf Interessen von Unternehmen eingeht, ermöglicht WEITERBILDUNG DIREKT eine Förderung unabhängig von und ohne Beteiligung des Arbeitgebers und geht damit auf die Bedarfe und Interessen der Einzelperson ein. Angesichts der Tatsache, dass sich beide Förderprogramme in gleicher Weise offen hinsichtlich Zielgruppe und Weiterbildungsmaßnahme zeigen, ist diese Kombination im Vergleich zu anderen Bundesprogrammen einzigartig.

Optimierungspotentiale hinsichtlich einer höheren Kohärenz zu den Bundesprogrammen besteht aus Sicht der Evaluation zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und dem QCG. Hier könnte eine Abgrenzung beim Fördergegenstand für mehr Klarheit bei Förderempfängern und -gebern sorgen und die Gefahr einer Doppelfinanzierung ausschließen.

## 7. WIRTSCHAFTLICHKEIT



### Zentrale Ergebnisse zur Wirtschaftlichkeit

- Das Programm weist **eine angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit** auf:
  - Die Verwaltungskosten erscheinen auf den ersten Blick hoch, lassen sich jedoch zurückführen auf die umfangreichen Antrags- und Abwicklungsprozesse, die für jedes der über 4.000 bisher geförderten Vorhaben durchgeführt werden müssen, die hohen Anforderungen des ESF an die Programmsteuerung und -verwaltung sowie auf die Effektivität der Risikominimierung.
  - Die Höhe der Verwaltungskosten ist daher mit Blick auf die **größtenteils wirtschaftliche Umsetzung** der administrativ-technischen Prozesse sowie die **Effektivität der Maßnahmen zur Minimierung der programm-inhärenten Risiken** als angebracht zu bewerten.
  - **Effizienzsteigerungspotentiale** bestehen aus Sicht der Evaluation dennoch, und zwar in der Handhabung der Antrags- und Abrechnungsformulare. Auszufüllende Formulare sind oftmals schwer verständlich und zahlreich; insbesondere das Antragsverfahren erscheint dadurch unübersichtlich und komplex, zudem werden einige Daten mehrfach abgefragt. Ein längerer Bearbeitungsaufwand ist die Folge, sowohl auf Seiten der geförderten Unternehmen und Personen, als auch auf Seiten der Programmakteure (aufgrund des erhöhten Risikos von falschen oder unvollständigen Angaben).
- Unter Berücksichtigung der guten Zielgruppenerreichung, der hohen Wirksamkeit und der guten Ergänzung zu anderen Förderprogrammen auf Bundesebene ist aus Sicht der Evaluation außerdem **eine angemessene Maßnahmenwirtschaftlichkeit gegeben**.
  - Der volkswirtschaftliche Mehrwert dürfte durch die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und damit durch die Effekte der ermöglichten Weiterbildung auf die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gegeben sein.
  - Hinzu kommt ein gesellschaftlicher Mehrwert, da durch die beiden Förderprogramme Weiterbildungen für die Mehrheit der geförderten Personen (finanziell) erst ermöglicht wurden, und sich deren Beschäftigungssituation sich mittelbar verbessert hat.

Bei der Wirtschaftlichkeitskontrolle gem. VV Nr. 2.2 zu §7 der LHO<sup>35</sup> geht es zum einen um die Kontrolle der Vollzugswirtschaftlichkeit (War der Vollzug der Intervention im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch wirtschaftlich?) und zum anderen um die Kontrolle der Maßnahmenwirtschaftlichkeit (War die Intervention im Hinblick auf ihre übergeordneten Zielsetzungen insgesamt wirtschaftlich?). Beides wird im Folgenden untersucht - die Betrachtung der Vollzugswirtschaftlichkeit erfolgt auf Basis eigenständiger Datenerhebungen im Zuge von Prozessworkshops, Datenabfragen sowie Befragungen der geförderten Unternehmen und Personen. Die Betrachtung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit basiert dagegen auf den Ergebnissen der Vollzugswirtschaftlichkeit, der vorher festgestellten Zielerreichung und Wirksamkeit der Intervention sowie auf einer Einschätzung der Komplementarität und Kohärenz mit anderen Förderprogrammen des Bundes.

<sup>35</sup> Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (VV-LHO), Stand: 21.12.2017.

## 7.1 Vollzugswirtschaftlichkeit

Zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit der beiden Förderprogramme eignet sich in besonderem Maße eine Analyse der Vollzugswirtschaftlichkeit, die in den Verwaltungsvorschriften zur LHO des Landes Sachsen-Anhalts vorgesehen ist. Hierbei steht die Frage im Mittelpunkt, ob die **administrative Umsetzung der Förderprogramme im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch wirtschaftlich war**.

Um diese Frage zu beantworten und damit die Vollzugswirtschaftlichkeit der beiden Förderprogramme zu bewerten, werden im Folgenden drei Aspekte analysiert:

- Zuerst werden die **aufgewendeten finanziellen Ressourcen** betrachtet: Durch den Vergleich der finanziellen Aufwendungen für die Verwaltung mit den bewilligten Fördermitteln kann eine erste quantitative Einschätzung über die Wirtschaftlichkeit des Ressourcenverbrauchs gegeben werden.
- Die Analyse der Vollzugswirtschaftlichkeit wird vertieft durch eine detaillierte Betrachtung der **administrativen Umsetzung** des Förderprogramms durch das MS und die IB. Dabei werden Kernprozesse nachvollzogen und auf mögliche Optimierungspotentiale hin untersucht. Eine wichtige Bewertungsgrundlage sind dabei die Einschätzungen der in die administrative Umsetzung involvierten Akteure (also insbesondere IB, MS und geförderte Unternehmen und Personen). Sollte sich im Ergebnis der Prozessanalyse herausstellen, dass bei der Ausgestaltung und Durchführung dieser Prozesse keine Hinweise auf offensichtliche Optimierungspotentiale erkennbar sind, ist dies als gewichtiger Beleg für eine angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit der Förderprogramme anzusehen.
- Zuletzt wird eine **Gefährdungsanalyse** durchgeführt. Im Rahmen der Gefährdungsanalyse werden zentrale programminhärente Risiken und Prozessrisiken in Bezug auf Antragstellung, Bewilligungsverfahren und Vorhabenumsetzung identifiziert. Hierzu werden auch die Maßnahmen, die auf die Minimierung dieser Risiken ausgelegt sind, bewertet. So kann beurteilt werden, ob die angewandten Risikominimierungsmaßnahmen geeignet sind, die potentiellen Risiken zu adressieren. Da die Risikominimierungsmaßnahmen bei den involvierten Akteuren oftmals Mehraufwand erzeugen, kann durch deren Betrachtung gleichzeitig auch den vorab ermittelten Ressourcenverbrauch besser eingeordnet werden.

Die folgende Analyse dieser drei Aspekte beruht auf einer Auswertung der Kennzahlen aus dem Finanzreporting der IB, auf Ergebnissen eines Prozessworkshops, das mit dem MS und der IB geführt wurde, auf einer Analyse programmspezifischer Dokumente zum verwaltungstechnischen Prozess sowie auf den Ergebnissen der Befragung der geförderten Unternehmen und Personen.

### 7.1.1 Verhältnismäßigkeit der Kosten für Programmsteuerung und Programmverwaltung

Die Programme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB haben in den Jahren 2016 bis 2018 zusammen eine Fördersumme von fast 23 Mio. Euro für insgesamt 3.733 Vorhaben bewilligt. Wie in folgender Tabelle dargestellt, bestehen dabei Unterschiede zwischen den beiden Förderprogrammen: Über WEITERBILDUNG DIREKT wurden in den letzten drei Jahren durchweg mehr Vorhaben bewilligt als über WEITERBILDUNG BETRIEB, und zwar mit einem geringeren durchschnittlichen Fördervolumen - pro Vorhaben wurden über WEITERBILDUNG DIREKT durchschnittlich 4.046 Euro pro Person bewilligt, bei WEITERBILDUNG BETRIEB sind es durchschnittlich 6.403 Euro pro Unternehmen. Dabei ist eine relativ konstante jährliche bewilligte Fördersumme im Zeitverlauf zu verzeichnen.

Tabelle 4: Geförderte Vorhaben zwischen 2016 und 2018

		2016	2017	2018	Summe
<b>Bewilligte Vorhaben</b>	WEITERBILDUNG DIREKT	789	736	788	<b>2.313</b>
	WEITERBILDUNG BETRIEB	755	665	693*	<b>2.113</b>
<b>Bewilligte Förder-summe (ESF)</b>	WEITERBILDUNG DIREKT	3.003.575 €	3.035.713 €	3.319.583 €	<b>9.358.871 €</b>
	WEITERBILDUNG BETRIEB	4.900.811 €	4.225.819 €	4.403.748 €	<b>13.530.378 €</b>

\*Aufgrund des Bewilligungsstopps im August 2018 wurden die Jahreswerte der bewilligten Anträge und Fördervolumen für 2018 auf Basis der Durchschnittswerte von 2017 hochgerechnet.

Quellen: Reporting IB ESF.

Auch hinsichtlich der Kosten, die mit der administrativen Umsetzung der beiden Programme durch IB und MS einhergehen, bestehen Unterschiede (siehe Tabelle 5). Tatsächlich sind die Verwaltungskosten von WEITERBILDUNG BETRIEB mit über 5 Mio. Euro fast doppelt so hoch wie die von WEITERBILDUNG DIREKT (2,7 Mio. Euro). Während diese Kosten bei WEITERBILDUNG DIREKT im Zeitverlauf relativ konstant geblieben sind, sind sie bei WEITERBILDUNG BETRIEB im Jahr 2018 um 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Gründe für die *unterschiedlich* hohen Verwaltungskosten bei WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT sind die komplexeren Prüfverfahren bei WEITERBILDUNG BETRIEB. Diese ergeben sich aufgrund der umfangreichen Dokumente und Nachweise, welche von den antragstellenden Unternehmen zu erbringen sind. Hierbei fällt insbesondere die Tatsache ins Gewicht, dass meist mehrere Beschäftigte pro Vorhaben gefördert werden und für alle diese Personen entsprechende Nachweise erbracht werden müssen. Dagegen lässt sich der Anstieg der Verwaltungskosten im Jahr 2018 laut IB und MS mit der Umsetzung der Mitte 2018 verabschiedeten Omnibus-Verordnung<sup>36</sup> erklären. Hierzu mussten bestehende administrative Verfahren geändert werden. Insbesondere musste die Förderrichtlinie zwingend auf pauschalierte Förderung (sog. vereinfachte Kostensoptionen) umgestellt werden. Dies implizierte einen großen Aufwand seitens der IB und des MS sowie eine Förderunterbrechung bzw. einen Bewilligungsstopp für das zweite Halbjahr 2018.

Deutlich geringere Unterschiede zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und WEITERBILDUNG DIREKT zeigen sich, wenn man die Verwaltungskosten in Relation zu der bisherigen Gesamtsumme der öffentlichen Kosten, (d.h. der Summe der bewilligten Fördermittel für Vorhaben sowie der Summe der aufgewendeten Mittel für die Steuerung und Verwaltung der Programme) setzt: Im Förderzeitraum 2016-2018 entfielen **22,2 Prozent** der öffentlichen Kosten auf die Steuerung und Verwaltung des Programms WEITERBILDUNG DIREKT; bei WEITERBILDUNG BETRIEB waren es **27,1 Prozent** (vgl. Tabelle 5).

<sup>36</sup> Die Verordnung erlaubt eine umfangreiche Nutzung der „vereinfachten Kostensoptionen“. Vgl. VO (EU) Nr. 2018/1046.

**Tabelle 5: Verteilung der Kosten der Förderprogramme in den Jahren 2016-2018**

Förderprogramm	WEITERBILDUNG DIREKT	WEITERBILDUNG BETRIEB
	Ausgaben in EUR	
Steuerung und Verwaltung	2.670.811	5.029.031
<i>Davon: IB</i>	2.543.811	4.902.031
<i>MS*</i>	127.000	127.000
Bewilligte Fördersumme	9.358.871	13.530.378
<b>Gesamte öffentliche Kosten</b>	<b>12.029.681</b>	<b>18.559.409</b>
<b>Anteil der Verwaltungskosten</b>	<b>22,2%</b>	<b>27,1%</b>

\* Die hier dargestellten Verwaltungskosten des MS beziehen sich auf den unmittelbaren Personalaufwand und sind durch das MS geschätzt worden. Overheadkosten und mittelbare Personalkosten (insb. durch EU-Verwaltungsbehörde) sind nicht berücksichtigt.

Quellen: Reporting IB ESF; eigene Berechnungen Ramboll Management Consulting.

Setzt man die Programmkosten in Relation zu den bewilligten Vorhaben, so belaufen sich die Gesamtkosten der Förderung, (inkl. Kosten für die Programmsteuerung und -verwaltung)

- pro bewilligtem Vorhaben bei WEITERBILDUNG DIREKT, (d.h. pro Einzelperson, deren Antrag für eine Förderung durch WEITERBILDUNG DIREKT bewilligt wurde) auf durchschnittlich 5.201 Euro und
- pro bewilligtem Vorhaben bei WEITERBILDUNG BETRIEB, (d.h. pro Unternehmen, dessen Antrag für eine Förderung durch WEITERBILDUNG BETRIEB bewilligt wurde) auf durchschnittlich 8.783 Euro.

Davon entfallen durchschnittlich 1.155 Euro (DIREKT) bzw. 2.380 Euro (BETRIEB) auf Verwaltungskosten. In anderen Worten, um 1 Euro an Fördermitteln auszubehalten, werden 28 Cent (DIREKT) bzw. 37 Cent (BETRIEB) Euro Verwaltungskosten aufgewendet.

Dieser Kostenaufwand liegt deutlich unter jenem, der für das **Förderprogramm Bildungsprämie** aufgebracht wird. Denn laut des erst kürzlich erschienenen Evaluationsberichts (IAW 2019) fielen im Jahr 2018 für die Auszahlung eines Euros an Förderung rund 1 Euro an Verwaltungskosten an. Tatsächlich belief sich der Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten, (inkl. Fördermittel) der Bildungsprämie auf 51 Prozent. Dieser Anteil liegt deutlich über jenem, der für WEITERBILDUNG DIREKT (22 Prozent) bzw. WEITERBILDUNG BETRIEB (27 Prozent) gilt.



### Bewertung

Auf dem ersten Blick erscheint der Anteil der Verwaltungskosten an den gesamten öffentlichen Kosten vergleichsweise hoch: Veröffentlichte Referenzwerte von anderen Förderprogrammen des Bundes und der Länder liegen zwar nicht vor, nach Erfahrung der Evaluations- und Evaluatoren aus anderen Evaluierungen liegen die reinen administrativen Aufwendungen in der Regel jedoch eher im einstelligen Prozentbereich. Zu beachten sind dabei jedoch folgende Aspekte bzw. Gründe für die Höhe der Verwaltungskosten:

- ▶ In die Berechnung des Anteils fließt nicht mit ein, dass die beiden Förderprogramme eine beachtliche **Hebelwirkung** haben: Für jeden bewilligten Euro Fördermittel wird von den zuzwendungsempfangenden Unternehmen bei WEITERBILDUNG BETRIEB durchschnittlich 50 Cent an privaten Eigenmitteln beigesteuert. Bei WEITERBILDUNG DIREKT wird von Einzelpersonen durchschnittlich 34 Cent pro bewilligtem Euro Fördermittel beigesteuert<sup>37</sup>.
- ▶ Die Verwaltungskosten setzen sich aus **zahlreichen Kostenstellen** zusammen: Sie enthalten nicht nur die Öffentlichkeitsarbeit und die Beratung von (potentiellen) Zuzwendungsempfänger/-innen, sondern auch die umfangreichen verwaltungstechnischen Prozesse des Förderantrags, der -bewilligung und der -abwicklung, die für jedes Vorhaben durchgeführt werden (siehe hierzu Kapitel 6.1.2). Dazu zählen auch jene Maßnahmen, die zur Minimierung

<sup>37</sup> Die Berechnungen basieren auf den Daten der Quartalsberichte der IB.

der zahlreichen, programminhärenten Risiken (z.B. Betrug oder Zweckentfremdung) durchgeführt werden (siehe hierzu Kapitel 6.1.3).

- ▶ Des Weiteren ist zu beachten, dass diese verwaltungstechnischen Prozesse für jedes Vorhaben durchgeführt werden – zwischen 2016 und 2018 sind dies insgesamt **4.426 bewilligte Vorhaben** und zusätzlich 1.464 Anträge, die geprüft, aber nicht bewilligt wurden.

Hinzu kommt, dass der Verwaltungsaufwand deutlich unter dem des vergleichbaren Förderprogramms Bildungsprämie liegt. Angesichts dieser Aspekte erscheint die Höhe und der Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtkosten als angemessen.

## 7.1.2 Administrative Umsetzungsstrukturen und -prozesse

Im Folgenden wird die **administrative Umsetzung** der beiden Förderprogramme durch die IB und das MS vertieft betrachtet. Hierfür wurden Prozessskizzen entworfen, die das Antrags- und Bewilligungsverfahren sowie den Prozess der Vorhabenumsetzung abstrahiert darstellen und die gemeinsam mit der IB und dem MS in einem Workshop besprochen und bewertet wurden. Als weitere Bewertungsgrundlage dienen die Einschätzungen der geförderten Unternehmen und Personen, die an der Onlinebefragung teilnahmen und/oder im Rahmen der Fallstudien befragt worden sind. Zuerst werden die verwaltungstechnischen Verfahren auf Vorhabenebene beschrieben und danach auf Grundlage der genannten Einschätzungen bewertet.

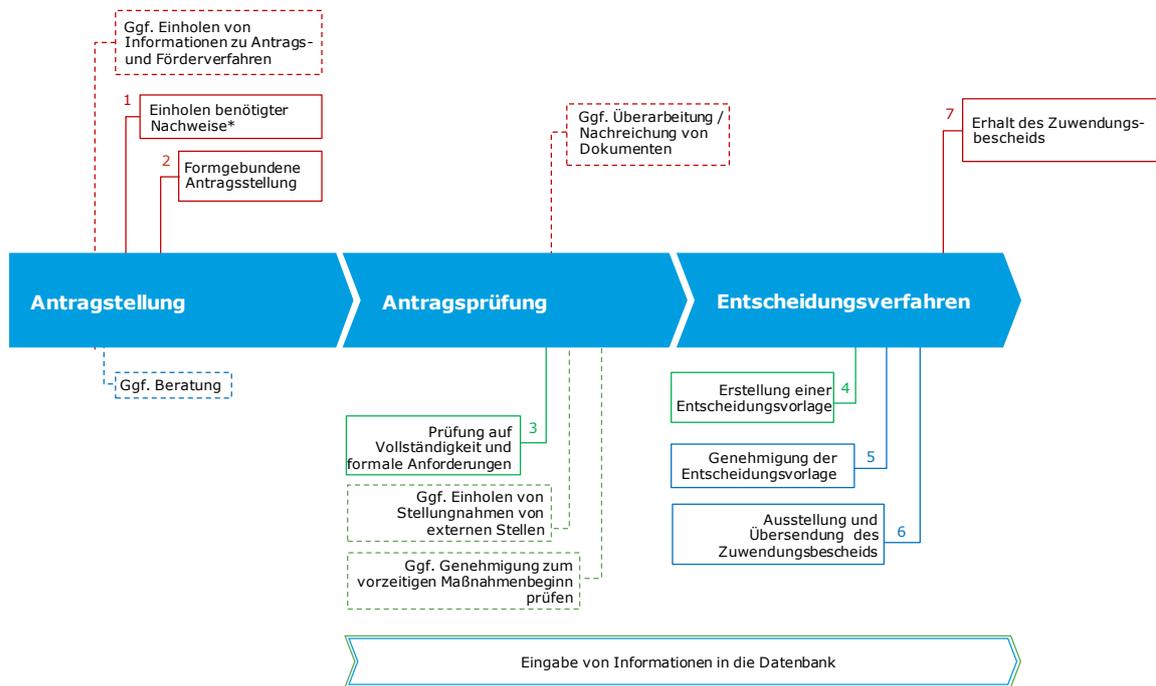
### 7.1.2.1 Beschreibung der administrativen Umsetzungsprozesse

Das Antrags- und Bewilligungsverfahren (siehe Abbildung 44) besteht aus drei Kernprozessen und beginnt mit der **Antragstellung** seitens des Unternehmens (WEITERBILDUNG BETRIEB) bzw. der Einzelperson (WEITERBILDUNG DIREKT). Hierzu füllt der Antragstellende die für den Antrag notwendigen Dokumente aus, die er sich entweder von der Internetseite der IB herunterlädt und ausdruckt oder bereits in Papierform von der FiF-Beratungsstelle oder der IB erhalten hat. Außerdem holt er die erforderlichen Nachweise ein – so zum Beispiel drei vergleichbare Weiterbildungsangebote von verschiedenen Weiterbildungsanbietern, falls die Weiterbildung mehr als 5.000 Euro kostet.

Während des Antragsprozesses kann der Antragstellende zur IB Kontakt aufnehmen und sich beraten lassen bzw. Unterstützung einholen. Dies kann entweder über eine eigens eingerichtete Hotline geschehen oder durch vor-Ort-Beratungen in der IB. Laut IB nehmen schätzungsweise rund 10 Prozent aller Antragstellenden die Beratung in Anspruch, wobei Kontakt meist über die Hotline aufgenommen wird.

Der Antrag selbst muss mindestens sechs Kalenderwochen vor der verbindlichen Weiterbildungsanmeldung schriftlich und formgebunden bei der Bewilligungsstelle eingereicht werden. In begründeten Fällen kann die IB jedoch Ausnahmen von dieser Antragsfrist zulassen – sofern eine ordnungsgemäße Prüfung des Antrags in der verkürzten Bearbeitungsfrist sichergestellt werden kann.

Abbildung 44: Prozess des Förderantrags und der Bewilligung



FSIB | ZE = Zuwendungsempfänger | IB

\* Bei BETRIEB: 3 Angebote von Bildungsanbietern; bei Förderzweck POE: Auswahl von Berater/in (seit Anfang 2019: nur noch bei Weiterbildungen mit Kosten von über 5.000€ zu erbringen).

Bei DIREKT: 3 Angebote von Weiterbildungsanbietern (seit Anfang 2019: nur noch bei Weiterbildungen mit Kosten von über 5.000€ zu erbringen).

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis einer Auswertung der Fördergrundlagen und eines Workshops mit der IB und dem MS.

Mit der Einreichung des Antrags beginnt die **Antragsprüfung** durch den FSIB. Der Antrag wird hierbei auf Vollständigkeit der Unterlagen, auf Einhaltung formaler Anforderungen und Plausibilität sowie auf die grundsätzliche Förderwürdigkeit überprüft. Nach Aussage der IB kommt es bei diesem Prüfungsvorgang „oft vor“, dass die Sachbearbeiter/-innen des FSIB die Antragsteller/-innen auffordern müssen, Dokumente nachzureichen oder Angaben zu überarbeiten. Dies passiere entweder, weil es „schnell gehen muss“ bzw. Fristen eingehalten werden müssen oder weil die Dokumentations- und Nachweispflichten durchaus komplex sind, sodass einige Antragsteller/-innen überfordert sind – letzteres treffe insbesondere bei WEITERBILDUNG BETRIEB zu. So sind viele Unternehmen beispielsweise noch nie mit De-Minimis-Beihilfen in Kontakt gewesen, entsprechend häufig ist eine Überarbeitung der De-minimis-Erklärung notwendig.

Im Falle von Zusatzqualifizierungen für Auszubildende muss der FSIB zudem eine externe Stellungnahme seitens der Kammer einholen, dass es sich bei der Zusatzqualifizierung nicht um einen Bestandteil der Ausbildung handelt.

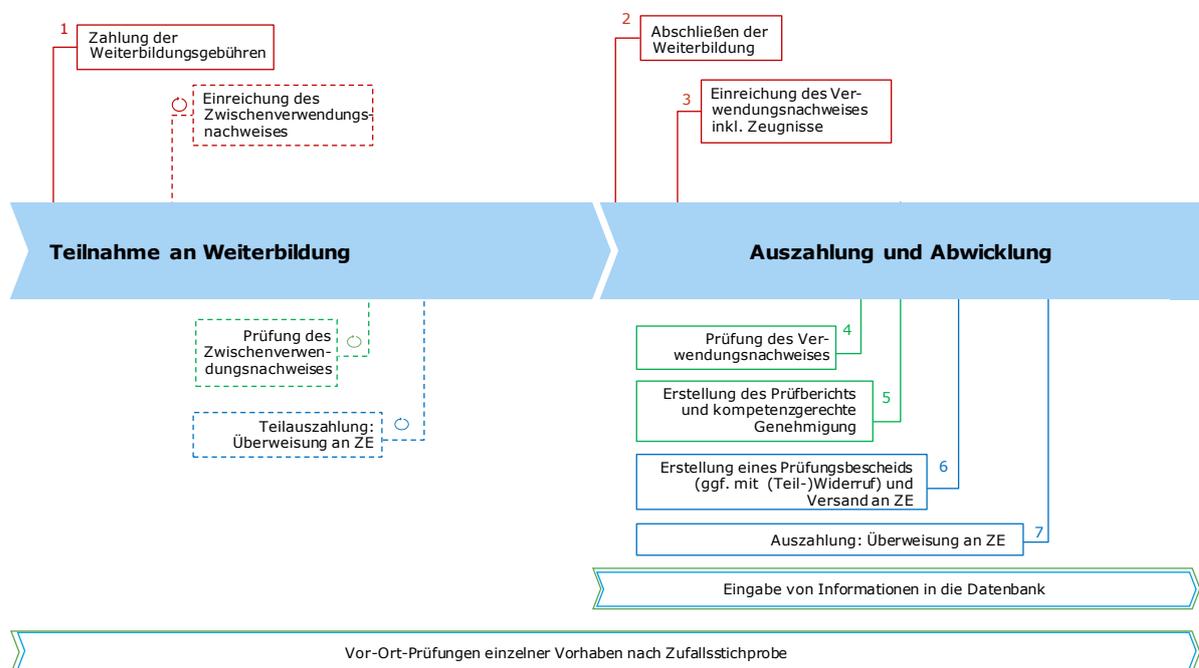
Auf Grundlage der Antragsprüfung erstellt der FSIB eine Entscheidungsvorlage zur Dokumentation des Prüfergebnisses sowie zur **abschließenden Entscheidung**. Wenn die IB die Entscheidungsvorlage genehmigt, wird der Zuwendungs- bzw. Ablehnungsbescheid erstellt und dem Antragsteller bzw. der Antragstellerin zugesandt.

Erhält der Antragsteller bzw. die Antragstellerin einen Zuwendungsbescheid, darf mit der Weiterbildung bzw. **Vorhabenumsetzung** begonnen werden (siehe Abbildung 45). Tatsächlich gilt nach Verwaltungsvorschrift (VV) Nr. 1.3 zu § 44 LHO, dass Zuwendungen zur Projektförderung nur für solche Vorhaben bewilligt werden dürfen, die noch nicht begonnen worden sind. In begründeten Fällen kann die IB jedoch einen vorzeitigen Maßnahmenbeginn (VZM) zulassen. Dieser VZM wird insbesondere dann zugelassen, wenn die Bewilligungsfähigkeit des Antrags bereits abschließend geprüft ist, aber der Zuwendungsbescheid noch nicht erstellt werden kann, da

Haushaltsmittel noch nicht zugewiesen wurden. Laut Aussage der IB wird ein VZM in 20 Prozent der Fälle zugelassen.

Vor Beginn der Weiterbildung zahlt der Zuwendungsempfänger bzw. die Zuwendungsempfängerin – im Sinne des Erstattungsprinzips – die Weiterbildungsgebühren an den Weiterbildungsanbieter. Nachdem er bzw. sie die Weiterbildung beendet hat, reicht er bzw. sie den Verwendungsnachweis bzw. Auszahlungsantrag (inkl. des Zeugnisses) bei der FSIB ein. Diese prüft den Verwendungsnachweis auf Vollständigkeit, auf Förderfähigkeit der Ausgaben anhand der Festlegungen in der Bewilligung sowie auf die Einhaltung der Förderkriterien und des Förderzwecks. Daraufhin erstellt die FSIB einen Prüfbericht, auf Grundlage dessen die IB einen Prüfungsbescheid erstellt und an den Zuwendungsempfänger bzw. die Zuwendungsempfängerin versendet. Der entsprechende Auszahlungsbetrag wird daraufhin an den Zuwendungsempfänger bzw. an die Zuwendungsempfängerin überwiesen.

**Abbildung 45: Prozess der Förderabwicklung und -prüfung**



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis einer Auswertung der Fördergrundlagen und eines Workshops mit der IB und dem MS.

Teilauszahlungen sind ab einem Betrag von 1.000 Euro<sup>38</sup> bereits während der Weiterbildungsteilnahme möglich. Dazu muss der Zuwendungsempfänger bzw. die Zuwendungsempfängerin für in sich inhaltlich abgeschlossene Weiterbildungsmodulen Auszahlungsanträge stellen und Rechnungen einreichen. Laut IB wird diese Option selten genutzt – überwiegend Einzelpersonen nehmen sie in Anspruch, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden und Studiengänge oder lang andauernde Weiterbildungskurse von mindestens ein bis eineinhalb Jahren besuchen. Grund hierfür sei der administrative Zusatzaufwand, der durch die Teilrechnungen entsteht.

Im Zuge des Prüfungs- und Auszahlungsprozesses kommt es in einigen Fällen auch zu (Teil-)Widerrufen seitens der IB: Teilwiderrufe erhalten laut IB mitunter Unternehmen, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert werden und zwar immer dann, wenn weniger Beschäftigte an dem Weiterbildungskurs teilgenommen haben, als ursprünglich im Antrag angegeben. Vollwiderrufe werden dagegen insbesondere bei jenen Unternehmen und Personen gestellt, die die

<sup>38</sup> Bei Zusatzqualifikationen, die von WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden, gilt eine Mindesthöhe für Teilauszahlungen von 500 Euro.

Weiterbildung ohne Zuwendungsbescheid und Genehmigung für einen VZM durch die IB bzw. FSIB begonnen haben.

Während der Vorhabenumsetzung führen die IB und FSIB zudem stichprobenartig Vor-Ort-Prüfungen durch, um die Richtigkeit der Angaben im Antrag zu überprüfen. Bei WEITERBILDUNG BETRIEB werden 5 Prozent der Vorhaben geprüft; bei WEITERBILDUNG DIREKT sind es 2 Prozent (mehr hierzu, siehe Kapitel 6.1.3).

Neben den Umsetzungsprozessen **auf Vorhabenebene** bestehen zudem übergeordnete Abstimmungsprozesse **auf Programmebene**, und zwar zwischen der IB und dem MS. Diese Abstimmungsprozesse sind sowohl informeller als auch formeller Natur. Zu den formellen Abstimmungsprozessen gehören Berichtspflichten der IB gegenüber des MS sowie Budgetzuweisungen. Eine Prozessskizze zu den formellen Abstimmungsprozessen findet sich im Anhang 4.

#### 7.1.2.2 Bewertung der administrativen Umsetzungsprozesse

Im Folgenden wird der Aufwand bewertet, der sich durch die administrativen Umsetzungsprozesse

- sowohl (1) für die Zuwendungsempfänger/-innen
- als auch (2) für die Akteure der Programmsteuerung und -umsetzung

ergibt. Dabei werden größtenteils die Einschätzungen der in die administrative Umsetzung involvierten Akteure wiedergegeben. Dies sind namentlich die IB und das MS sowie die geförderten Unternehmen und Personen. Die Einschätzungen werden von den Aussagen der interviewten Expert/-innen und der FiF-Beratungsstellen ergänzt.

#### **Aufwand für Zuwendungsempfänger/-innen**

Der Aufwand, der sich im Zusammenhang mit der Antragstellung, Auszahlung und Nachweisführung für die Zuwendungsempfänger/-innen ergibt, wird von den geförderten Unternehmen und Einzelpersonen durchaus unterschiedlich bewertet. Personen, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden und an der Onlinebefragung teilnahmen, bewerten den Aufwand grundsätzlich als angemessen: Der Aussage, ob der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen der Förderung steht, stimmen zwei Drittel der Befragten eher oder voll und ganz zu. Nur 12 Prozent stimmen ihr eher nicht oder gar nicht zu.

Befragte Unternehmen, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB gefördert wurden, zeigen sich dagegen wesentlich kritischer: nur 37 Prozent sehen den administrativen Aufwand im angemessenen Verhältnis zum Nutzen der Förderung; genauso viele stimmen dem eher nicht oder gar nicht zu. Dieses Stimmungsbild ist über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg ähnlich. Unzufrieden über das Kosten-Nutzen-Verhältnis zeigen sich insbesondere jene, die vergleichsweise „kostengünstige“ Weiterbildungen in Anspruch genommen haben:

*„Für Tages- oder Mehrtagesseminare sollten die Anforderungen etwas vereinfacht werden. Sonst steht die Förderung in keinem Aufwand- und Nutzenverhältnis.“*

Befragung der geförderten Unternehmen

*„Eine neuerliche Förderung würden wir nur in Anspruch nehmen, wenn das Fördervolumen bei mindestens 10.000 Euro liegen würde, da der Aufwand für den Erhalt einer Fördersumme von ca. 2.500 Euro in überhaupt keinem guten Verhältnis zum wirtschaftlichen Vorteil stand. In 2018 und 2019 haben wir deshalb auch darauf verzichtet.“*

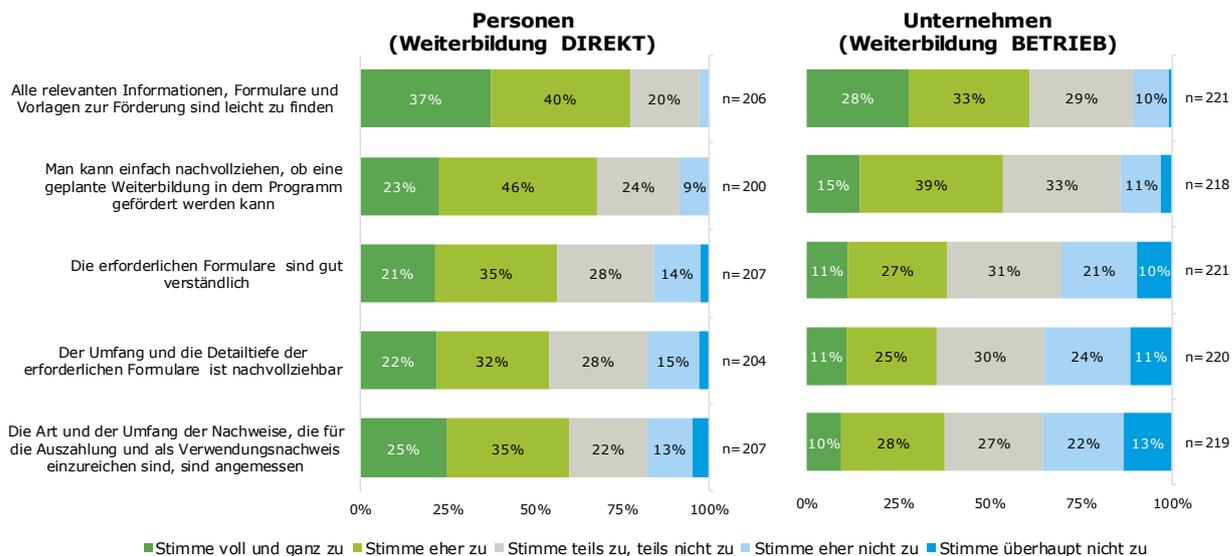
Befragung der geförderten Unternehmen

Im Folgenden wird im Detail auf spezifische Aspekte des Förderverfahrens eingegangen, die von den Zielgruppen in den Fallstudien und in der Onlinebefragung vermehrt hervorgebracht wurden.

### Informationslage und Anwenderfreundlichkeit

Die Informationslage und -zugänglichkeit werden grundsätzlich positiv bewertet, sowohl von den Einzelpersonen als auch von den Unternehmen. Dagegen werden Handhabung und Angemessenheit der erforderlichen Nachweise und Formulare kritischer beurteilt. Wie Abbildung 46 zeigt, sind maximal 60 Prozent der Befragten der Meinung, dass der Umfang und die Detailtiefe der erforderlichen Formulare und Nachweise angemessen und die Formulare selbst gut verständlich sind.

Abbildung 46: Einschätzungen der geförderten Personen und Unternehmen zum Antragsverfahren



Fragestellung: „Wie bewerten Sie die mit der Förderung verbundenen Förderverfahren und den entsprechenden Aufwand?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Deutlich kritischer werden Umfang und Verständlichkeit der erforderlichen Formulare und Nachweise von den Unternehmen bewertet. Dabei ist erkennbar: Je kleiner das Unternehmen, desto kritischer die Bewertung. 42 Prozent der Kleinstunternehmen sind eher nicht oder überhaupt nicht der Auffassung, dass die Detailtiefe und der Umfang der erforderlichen Formulare nachvollziehbar sind, für 40 Prozent sind zudem die Formulare **nicht verständlich**. Dies wurde auch in den Fallstudien betont: Die Antragsformulare seien für einige komplex und schwer verständlich, sodass sie Unterstützung durch die IB oder FSIB benötigten. Dies wird auch durch die befragten FiF-Beratungsstellen bestätigt – die Formulierung der Formulare sei geprägt von „Amtsdeutsch“, das es schwierig machen würde für Unternehmen und Personen, korrekte und vollständige Angaben zu machen.

„Klare und eindeutige Formulare und Hinweise wären sachdienlich. Für Laien alles nur schwer zu erfüllen.“  
Befragung der geförderten Personen

„Trotz Bemühungen von unserer Seite, die Anträge ordentlich auszufüllen und die erforderlichen Unterlagen einzureichen, gab es immer wieder Lücken. Nach Austausch mit anderen geförderten Unternehmen, habe ich dann feststellen müssen, es geht vielen so. Wir haben uns sehr bemüht, sogar eine persönliches Beratungsgespräch fand statt und viele Telefonate, hat aber nichts gebracht, es fehlte am Schluss immer irgendetwas.“  
Befragung der geförderten Unternehmen

Ein weiterer Kritikpunkt, der häufig von befragten Unternehmen und Personen in Bezug zur Handhabung des Antragsverfahrens genannt wurde, sind die **hohe Anzahl der auszufüllenden**

**Formulare** und daraus resultierend die **Mehrfachabfrage von Daten**: Antrag, (ESF-spezifische) Fragebögen sowie Nachweise werden in separaten Dokumenten behandelt, die jeweils einzeln auf **Papier auszudrucken** und auszufüllen sind. Dies bedinge, dass einige Informationen (insbesondere Kontaktdaten) mehrmals abgefragt würden und das Antragsverfahren unübersichtlich und komplex erscheine. Ein gefördertes Unternehmen schilderte dies in der Onlinebefragung wie folgt:

*„Ständige Wiederholungen bei der Antragstellung, wie beispielsweise die Adresse auf jedem Formular sind nervig. Auch die Vielzahl an Formularen ist verwirrend, extrem aufwendig und nicht sehr nachhaltig, da man alles ausdrucken muss. Vielleicht kann man hier durch zusammenführen der Formulare zu einem oder zwei oder einem Online-Formular Abhilfe schaffen.“*

Befragung der geförderten Unternehmen

Tatsächlich schlagen mehrere Unternehmen und Personen in der Onlinebefragung und in den Fallstudien vor, die verschiedenen Dokumente in ein digitales Onlineformular zu überführen und zu integrieren. Damit könne man nicht nur den Aufwand auf Seiten der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen verringern (keine Dopplungen, kein postalisches Versenden), sondern auch auf Seiten der Programmverantwortlichen (keine händische Übertragung der Daten von Papierform in die Datenbank) reduzieren. Dieses Optimierungspotential sehen auch die in den Fallstudien befragten FiF-Beratungsstellen: Andere Förderprogramme (wie Bildungsprämie) arbeiten bereits mit einem Onlineformular, das alle erforderlichen Angaben abfragt und alle Informationen enthält; das Antragsverfahren sei dadurch benutzerfreundlicher als bei WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB.

Gleichzeitig betonen die FiF-Beratungsstellen, dass das MS und die IB die Handhabung und Anwenderfreundlichkeit des Antrags- und Abwicklungsverfahrens **in einigen Aspekten bereits verbessert haben**.

- Dies gälte insbesondere für die Regelung, dass bei Antragstellung mindestens drei unabhängige und vergleichbare Angebote für jede geplante Weiterbildung vorzulegen sind. Seit 2019 betrifft diese Regelung nur noch jene Antragsteller/-innen, die an Weiterbildungen mit Gesamtkosten von mehr als 5.000 Euro teilnehmen wollen; für Weiterbildungen mit einem Auftragswert unter 5 000 Euro ist dagegen nur das favorisierte Angebot einzureichen. Diese Neuregelung wird von den FiF-Beratungsstellen ausdrücklich begrüßt, angesichts des Mehraufwands für Antragsteller/-innen, der auch durch einige befragte Unternehmen und Personen kritisiert wurde.
- Eine FiF-Beratungsstelle hebt zudem positiv hervor, dass mit der Umsetzung der Mitte 2018 verabschiedeten Omnibus-Verordnung<sup>39</sup> nun auch bei WEITERBILDUNG BETRIEB eine vereinfachte Kostenoption gilt. Damit ist die Vorlage von Rechnungen und Zahlungsnachweisen grundsätzlich nicht erforderlich<sup>40</sup>, was den Aufwand für zuwendungsempfangende Unternehmen entsprechend reduziert.

### **Kommunikation mit und Unterstützung durch die IB**

Die Unterstützung der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen durch die IB wird von den Befragten als sehr gut bewertet: Über die Hälfte der Personen, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden und an der Onlinebefragung teilnahmen, stimmte der Aussage voll und ganz zu, dass die Kommunikation mit der Investitionsbank bezüglich der Antragstellung und Bewilligung gut funktioniert hat, ein weiteres Drittel stimmte dieser Aussage eher zu. Ähnlich zufrieden zeigen sich die Unternehmen – 57 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz, 27 Prozent

<sup>39</sup> Die Verordnung erlaubt eine umfangreiche Nutzung der „vereinfachten Kostenoptionen“. Vgl. VO (EU) Nr. 2018/1046.

<sup>40</sup> Die IB ist jedoch berechtigt, sich zum Nachweis der ordnungsgemäßen Durchführung der Fördermaßnahme Rechnungen und Zahlungsnachweise im Original im Rahmen von Stichprobenkontrollen vorlegen zu lassen oder anlässlich von Vor-Ort-Überprüfungen einzusehen.

eher zu. In den Fallstudien wurden insbesondere die Flexibilität und Verfügbarkeit der IB hervor-  
gehoben.

### Dauer des administrativen Umsetzungsprozesse

Personen, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert wurden, zeigen sich in der Onlinebefra-  
gung durchweg zufriedener mit der Dauer der administrativen Umsetzungsprozesse als Unterneh-  
men, die eine Förderung durch WEITERBILDUNG BETRIEB erhalten haben. Fast zwei Drittel der  
Personen stimmen der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass der Zeitraum von der Antrag-  
stellung bis zur Bewilligung angemessen ist. Bei Unternehmen zeigt sich dagegen knapp die  
Hälfte mit der Bearbeitungsdauer zufrieden, fast ein Viertel sind eher nicht oder überhaupt nicht  
dieser Meinung.

**Abbildung 47: Zufriedenheit der geförderten Personen und Unternehmen mit der Bearbeitungsdauer der  
Anträge durch die IB**



Fragestellung: „Wie bewerten Sie die mit der Förderung verbundenen Förderverfahren und den entsprechenden Auf-  
wand?“

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen durch Ramboll Management Con-  
sulting, März - Mai 2019.

In den Fallstudien wurde indes sowohl von Unternehmens- als auch von Personenseite die **An-  
tragsfrist** von sechs Wochen kritisiert. Diese Frist erschwere eine schnelle Durchführung der  
Weiterbildung. Stattdessen müsse die Weiterbildung frühzeitig im Voraus geplant werden, um  
sich noch fristgerecht bewerben zu können. Auch in den Experteninterviews wurde dieser Punkt  
mehrmals angesprochen, wie beispielhaft folgende Expertin beschreibt:

„Das [die Antragsfrist] ist für viele einfach zu lange. Die sagen, sie brauchen jetzt die Weiterbildung, sie  
wollen sie nicht erst wieder in einem Jahr machen. Viele sind einfach nicht so gut durchorganisiert, dass sie  
sechs Wochen vor Antritt sich bereits perfekt über Fördermaßnahmen informiert haben und einen Antrag  
gestellt haben.“

Experteninterviews

Das MS hingegen betont an dieser Stelle, dass die Antragsfrist prüfrelevante Gründe hat. So sei  
das Ziel der Antragsfrist, der IB und FSIB einen ausreichenden Zeitraum zur vollständigen und  
korrekten Prüfung der Anträge einzuräumen und dadurch Fehlerrisiken in der Programmumset-  
zung zu minimieren.

### Aufwand für die programmverantwortlichen und -umsetzenden Akteure

Der Aufwand für die programmverantwortlichen Stellen im MS und in der IB ergibt sich nicht nur  
aus den Antrags- und Umsetzungsverfahren, die pro Vorhaben durchgeführt werden, sondern  
auch aus den Maßnahmen, die die vielfältigen programminhärenten Risiken reduzieren sollen  
(siehe Kapitel 6.1.3). Im Folgenden wird auf weitere, spezifische Aspekte des Förderverfahrens  
eingegangen, die von der IB und dem MS im Fachgespräch bzw. während der Diskussion um die

Prozessskizzen hervorgehoben wurden und die den Aufwand für die Programmebene beeinflussen.

### Interne Abstimmungsprozesse und Zusammenarbeit

Sowohl die IB als auch das MS betonen, dass die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen, programmverantwortlichen- und umsetzenden Stellen einen „hohen Optimierungsgrad“ erreicht hat. Abstimmungsprozesse wären in Bezug auf die Abstimmungsbedarfe in einem angemessenen Maß formalisiert (ein Beispiel hierfür ist die monatliche Abstimmungsrunde zwischen der IB und FSIB) und verliefen reibungslos. Auch informelle ad-hoc-Absprachen und -Abstimmungen würden gut funktionieren, was den administrativ-technischen Umsetzungsprozess beträchtlich erleichtert.

### Zusatzaufwand durch den ESF

Thematisiert wurde auch der Mehraufwand, der sich durch ESF-/EU-Vorgaben ergibt. Zu den ESF-spezifischen Aufwänden zählen mitunter die Durchführung des Teilnehmermonitoring und die Befüllung des eREporter, formalisierte (vor-Ort)-Prüfungen, die Erstellung und Überarbeitung von Prüfpfadbögen, und Absprache- und Abstimmungsprozesse mit der ESF-Verwaltungsbehörde und des ESF-Begleitausschusses. Dieser Mehraufwand beläuft sich für die IB schätzungsweise auf 40 Prozent der Verwaltungsarbeit, die für die Umsetzung der beiden Förderprogramme zu verrichten ist; für das MS beläuft sich der Anteil auf 80 Prozent.

### Zielgruppenspezifika und Sondertatbestände

Ein weiterer genannter Einflussfaktor auf den administrativen Aufwand ist die zielgruppenspezifische Förderung durch Sondertatbestände. Dabei ginge es um eine Abwägung von politischen Entscheidungen und Verwaltungsaufwand. Je mehr die Förderbedingungen abhängig seien durch Zielgruppenspezifika, desto höher sei der Verwaltungsaufwand. Gleichzeitig könne man durch Zielgruppenspezifika einen stärkeren Fokus auf benachteiligte Zielgruppen legen und somit die Zielgruppenerreichung gezielt beeinflussen. Ausschlaggebend hierfür sei, dass die Sondertatbestände tatsächlich steuerungswirksam sind.

## 7.1.3 Gefährdungsanalyse

Die Förderung von Weiterbildungsvorhaben durch die beiden Programme WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB birgt theoretisch eine Reihe von Risiken, die bei der administrativen Umsetzung mittels spezifischer Maßnahmen deutlich reduziert werden können. Diese Risiken umfassen einerseits solche, die mit Missbrauch oder Zweckentfremdung von Fördergeldern in Verbindung stehen, und andererseits solche, die den Umfang und die Qualität der geförderten Vorhaben beeinträchtigen können. Gemein ist diesen Risiken, dass sie die Zielerreichung, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der beiden Förderprogramme beeinträchtigen können.

Maßnahmen, die zur Risikominimierung eingesetzt werden können, umfassen beispielsweise Anforderungen an die Zuwendungsempfänger/-innen, Dokumentations- und Nachweispflichten der Zuwendungsempfänger/-innen oder bestimmte Beratungstätigkeiten und Prüfschritte durch die IB und das MS. Diese Maßnahmen wiederum können den administrativen Aufwand für die IB und das MS sowie für Zuwendungsempfänger/-innen erhöhen, weshalb neben der Eignung auch die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen zur Risikominimierung berücksichtigt werden muss.

In der folgenden Tabelle werden mögliche Risiken und die verwaltungsseitig eingeführten Maßnahmen zur Risikominimierung aufgeführt. Dazu werden die Eignung und die Wirtschaftlichkeit dieser Maßnahmen aus Sicht der Evaluation eingeschätzt<sup>41</sup>. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass diesen unten aufgeführten unmittelbaren Risiken weitere mittelbare Risiken vorgeschaltet sind:

- Die Rechtsvorschriften auf Landes- und EU-Ebene (u.a. ESI-VO, ESF-VO, Omnibus-VO, delegierte Rechtsakte, Beihilferecht, Landeshaushaltsordnung und letztlich Erlasse der EU-VB) zur Umsetzung der beiden Förderprogramme sind äußerst komplex und teilweise

<sup>41</sup> Für die Bewertung der Risikominimierungsmaßnahmen wird ein dreistufiges Ampelfarbsystem verwendet. Im Falle eines grünen Hakens liegt nach Einschätzung der Evaluatoren bei der jeweiligen Maßnahme eine angemessene Eignung oder Wirtschaftlichkeit vor. Rote Haken bedeuten, dass die Risikominimierungsmaßnahmen nach Einschätzung der Evaluatoren unzureichend geeignet oder nicht wirtschaftlich sind, gelbe Haken weisen auf Optimierungspotentiale hin.

widersprüchlich, was sich wiederum in der Komplexität des Antrags- und Abwicklungsverfahrens widerspiegelt.

- Erschwerend kommt hinzu, dass die Rechtsvorschriften einem ständigen Wandel unterliegen (auch während der Förderperiode). Es besteht das Risiko, dass sich dies wiederum negativ auf das ohnehin komplexe Antrags- und Förderverfahren auswirkt: durch Änderungen der Antragsformulare und rückwirkende Veränderungen der Rechtslage steigt die Komplexität für Antragsteller/-innen bzw. Zuwendungsempfänger/-innen und damit auch die Gefahr von (unbeabsichtigt) falschen Angaben im Antrag oder im Verwendungsnachweis; auch auf Sachbearbeiter-Ebene wird die Rechtssicherheit durch häufige Veränderungen in den Rechtsgrundlagen eingeschränkt. Hinsichtlich der Gestaltung der Richtlinien und Verfahrensabläufe wird die IB vom MS bereits in den politischen Entscheidungsprozess eingebunden, um diesen Risiken entgegenzuwirken.
- Durch die spezifischen Zielgruppenvorgaben und Bedingungen (z.B. diverse Boni für bestimmte Zielgruppenmerkmale) entsteht eine aufgesplitterte Förderstruktur der beiden Programme, was wiederum zu einem höheren Risiko von Falschangaben im Antrag und damit zu einem höheren Prüf- und Verwaltungsaufwand führt.

Mapping		Bewertung	
Risiko	Risikominimierungsmaßnahme	Eignung	Wirtschaftlichkeit
<b>Antragstellung</b>			
<p>Antragsprozess zu intransparent, aufwändig und kompliziert für Weiterbildungsinteressierte</p> <p>→ Reputations- und Abschreckungsrisiko</p>	<p>Umfassende Beratungstätigkeit im Antragsprozess – je komplexer der Antragsprozess, desto höher die Inanspruchnahme der Beratung, insb. über die Hotline, aber auch durch Sachbearbeiter/-innen (Rückfragen, Hilfestellungen, Nachforderungen).</p> <p>Es wurde ein FAQ-Sheet erstellt und auf der Webseite veröffentlicht. Zudem gibt es eine Antragscheckliste, die online verfügbar ist und den Antragsprozess erleichtern soll.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Ein nutzerfreundlicheres elektronisches Antragsverfahren wäre vorteilhaft – sofern Prozesse sich nicht zu häufig verändern.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Bei den gegebenen politischen Zielen der Förderung und der entsprechenden Ausgestaltung der Richtlinien sowie im Rahmen der ESF-Förderung ist eine wirtschaftlichere Risikominimierung kaum möglich.</p>
<p>Bewusst falsche Angaben im Antrag</p>	<p>Strafanzeigen und Möglichkeit des Widerrufs als Abschreckwirkung – es wird vor der Antragstellung durch die Berater/-innen des FiF und der FSIB explizit vor bewusst falschen Angaben gewarnt. Zudem muss der Antragsteller bzw. die Antragstellerin im Antragsformular eine Erklärung unterschreiben, mit der er bzw. sie die Richtigkeit seiner Angaben versichert. Die Erklärung beinhaltet zudem eine Belehrung über die Strafbarkeit des Subventionsbetrugs und den Hinweis, dass die Weiterbildungsmaßnahme noch nicht begonnen haben darf.</p> <p>Aufbewahrung von Rechnungen und Belegen für Vor-Ort-Prüfung ist (trotz Einsatz von VKO) weiterhin Pflicht (→ Abschreckwirkung).</p> <p>Personen, die bereits einmal betrogen haben bzw. falsche Angaben im Antrag gemacht haben, erhalten einen Warnvermerk und werden nach Würdigung der Rechtslage ggf. von der Förderung ausgeschlossen. Unzuverlässige Bildungsanbieter können ebenfalls von der Förderung ausgeschlossen werden.</p>	<p style="text-align: center;"></p>	<p style="text-align: center;"></p>

Mapping		Bewertung	
Risiko	Risikominimierungsmaßnahme	Eignung	Wirtschaftlichkeit
<b>Bewilligung / Entscheidungsverfahren</b>			
Förderung nicht förderfähiger oder nicht förderwürdiger Vorhaben bzw. ungerechtfertigte Bewilligung	<p>In den Prüfpfadbögen sind die Prozesse mit Zuständigkeiten der unterschiedlichen Akteure klar definiert: Anträge werden mindestens nach dem Vier-Augen-Prinzip durch FSIB und IB geprüft.</p> <p>Zusätzlich gibt es detailliertere IB-interne Prozessvorgaben, deren Einhaltung in zweifacher Hinsicht überprüft wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internes Kontrollsystem nach Basel III-Vorschriften: Einmal im Jahr wird kontrolliert, ob Vorgaben (u.a. bei der Bewilligung) eingehalten und Kontrollmechanismen angemessen durchgeführt werden.</li> <li>• Interne Revision nach einer NORD/LB-internen Risikomatrix – bisher gab es zwei Revisionsprüfungen (die erste zur Überprüfung der (neuen) Zusammenarbeit mit der FSIB, die zweite als Nachprüfung, ob empfohlene Optimierungen umgesetzt wurden).</li> </ul> <p>Außerdem erhalten Personen bzw. Unternehmen, die bereits einmal betrogen haben bzw. falsche Angaben im Antrag gemacht haben, einen Warnvermerk und werden nach Würdigung der Rechtslage ggf. von der Förderung ausgeschlossen.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Besonders hervorzuheben sind die IB-eigenen Kontrollmechanismen (internes Kontrollsystem und interne Revision), die sich aus diversen Bankenvorschriften, denen die Prozesse der IB genügen müssen, ergeben.</p>	<p style="text-align: center;"></p>

Mapping		Bewertung	
Risiko	Risikominimierungsmaßnahme	Eignung	Wirtschaftlichkeit
Doppelförderung	<p>Antragsteller/-innen müssen bereits im Antrag angeben, ob sie andere Förderungen in Anspruch nehmen. Zudem werden sie über die Strafbarkeit des Subventionsbetrugs belehrt.</p> <p>Außerdem wird anhand der Angaben im Antrag überprüft, ob der Antragsteller bzw. die Antragstellerin für BAföG, WeGebAU und/oder für Bildungsprämie vorrangig förderfähig ist. Ist dies der Fall, wird der Antragsteller bzw. die Antragstellerin auf das entsprechende Förderprogramm aufmerksam gemacht bzw. an die BA oder an das Jobcenter verwiesen. Bzgl. BAföG wird zudem eine Negativbescheinigung verlangt.</p> <p>Bzgl. Bildungsprämie gibt es zusätzlich einen Datenabgleich mit dem Programm WEITERBILDUNG DIREKT: Einmal im Jahr schickt das MS einen Datensatz der geförderten Vorgänge bzw. der geförderten Personen an das Bundesverwaltungsamt. Dort wird ein Abgleich mit dem Datensatz der Bildungsprämie durchgeführt. Im Falle einer Dopplung werden entsprechende Personen auf eine Doppelförderung geprüft.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Fehlende Abstimmungsprozesse mit der BA (zu Doppelförderung bzgl. WeGebAU), die jedoch insb. hinsichtlich des Qualifizierungschancengesetzes in Zukunft an Bedeutung gewinnen.</p>	<p style="text-align: center;"></p>
Verzögerungen bei der Bewilligung (z.B. aufgrund von Verzögerungen bei der Bereitstellung von Haushaltsmitteln)	<p>Vorzeitiger Maßnahmenbeginn, d.h. die Weiterbildungsmaßnahme darf bereits ohne Zuwendungsbescheid begonnen werden.</p> <p>Hierzu gibt es für Antragsteller/-innen der Programme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB ein erstes Forecasting zur Förderfähigkeit und zur Bewilligungsreife des Antrags, um zu vermeiden, dass eine Privatperson mit der Weiterbildung beginnt, letztendlich aber dann doch nicht die Förderung erhält.</p>	<p style="text-align: center;"></p>	<p style="text-align: center;"></p>

Mapping		Bewertung	
Risiko	Risikominimierungsmaßnahme	Eignung	Wirtschaftlichkeit
<b>Umsetzung des Vorhabens</b>			
<p>Falsche bzw. nicht aussagekräftige Angaben in den inhaltlichen und finanziellen Verwendungsnachweisen</p>	<p>Auszahlung des Zuschusses erfolgt immer nachrangig (nach erfolgter Prüfung des Verwendungsnachweises, Zwischennachweises, Auszahlungsantrages).</p> <p>Mit dem Verwendungsnachweis müssen Teilnahmebescheinigung, Zeugnis o.ä. vorgelegt werden.</p> <p>Die IB stellt Strafanzeige und Widerruf, wenn der Teilnehmende den Abbruch der Weiterbildungsmaßnahme nicht mitteilt (→ Abschreckwirkung).</p> <p>Vor-Ort-Prüfung nach Zufallsprinzip und nach Möglichkeit während der geplanten Durchführung, z. B. beim Bildungsträger oder im Unternehmen (→ Abschreckwirkung). Bei BETRIEB werden 5% der Vorhaben geprüft; bei DIREKT 2%. Aufgrund der Pauschalierung der Kosten bei BETRIEB (und in Zukunft bei DIREKT geplant) wird die Anzahl der Vor-Ort-Prüfungen steigen, da dadurch auch die Risiken von falschen Angaben im Verwendungsnachweis steigen (da Kontrolle der Belege/Rechnungen hinsichtlich der Korrektheit der Kostenangaben im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung wegfällt).</p> <p>Zudem gibt es anlassbezogene Vor-Ort-Prüfungen bei Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten.</p> <p>Die Aufbewahrung von Rechnungen und Belegen für Vor-Ort-Prüfung ist (trotz Omnibus-Verordnung) weiterhin Pflicht (→ Abschreckwirkung).</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Die Tatsache, dass der Zuschuss erst im Nachgang ausgezahlt wird, kann eben jene Weiterbildungsinteressierte von einer Antragstellung abhalten, die es sich nicht leisten können oder wollen, in Vorauszahlung zu gehen.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Durch die Kostenpauschalierung sinkt zwar der Verwaltungsaufwand für den einzelnen Zuwendungsempfänger, aber der Prüfaufwand (durch Vor-Ort-Prüfungen) steigt – der positive Einspareffekt der Pauschalierung auf Bürokratiekosten wird dadurch in Summe tendenziell wieder aufgehoben.</p>

Mapping		Bewertung	
Risiko	Risikominimierungsmaßnahme	Eignung	Wirtschaftlichkeit
Ungerechtfertigte Auszahlung	<p>In den Prüfpfadbögen sind die Prozesse mit Zuständigkeiten der unterschiedlichen Akteure klar definiert: Verwendungsnachweise werden mind. nach dem Vier-Augen-Prinzip durch FSIB und IB geprüft.</p> <p>Zusätzlich gibt es detailliertere IB-interne Prozessvorgaben, deren Einhaltung in zweifacher Hinsicht überprüft wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internes Kontrollsystem nach Basel III-Vorschriften: Einmal im Jahr wird kontrolliert, ob Vorgaben eingehalten und Kontrollmechanismen angemessen durchgeführt werden.</li> <li>• Interne Revision nach einer NORD/LB-internen Risikomatrix – bisher gab es zwei Revisionsprüfungen (die erste zur Überprüfung der (neuen) Zusammenarbeit mit der FSIB, die zweite als Nachprüfung, ob empfohlene Optimierungen umgesetzt wurden).</li> </ul>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Auch hier sind die IB-eigenen Kontrollmechanismen (internes Kontrollsystem und interne Revision) hervorzuheben, die sich aus diversen Bankenvorschriften ergeben.</p>	<p style="text-align: center;"></p>



### Übergreifende Bewertung zur Vollzugswirtschaftlichkeit

Trotz der scheinbar hohen Verwaltungskosten, die 22 Prozent (WEITERBILDUNG DIREKT) bzw. 27 Prozent (WEITERBILDUNG BETRIEB) der gesamten öffentlichen Kosten betragen, weisen die beiden Förderprogramme eine angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit auf. Die Hauptursachen für die Höhe der Verwaltungskosten sind die umfassenden Antrags- und Umsetzungsverfahren, die für jedes der zahlreichen Vorhaben durchgeführt werden, und die vielfältigen programminhärenten Risiken, die sich sowohl vorhabenübergreifend als auch vorhabenspezifisch ergeben. Hinzu kommt der Zusatzaufwand, der durch ESF- bzw. EU-Vorgaben im Rahmen der ESF-Förderung generiert werden.

Dabei sind die von der IB und dem MS aufgesetzten Antrags- und Umsetzungsprozesse als größtenteils wirtschaftlich zu bewerten. Außerdem wurden vielfältige Maßnahmen entwickelt, die aus Sicht der Evaluation fast allesamt geeignet sind, um die unterschiedlichen programminhärenten Risiken zu minimieren, und die größtenteils wirtschaftlich umgesetzt werden.

Dennoch haben sich im Rahmen der Bewertung der administrativ-technischen Umsetzungsprozesse Hinweise darauf ergeben, dass es bei der praktischen Durchführung der beiden Programme Optimierungspotentiale gibt. Die festgestellten Verbesserungsmöglichkeiten betreffen insbesondere die Antrags- und Abwicklungsformulare, deren Handhabung (Verständlichkeit, hohe Anzahl separater Formulare, erforderliche Mehrfachangaben von Daten, postalisches Versenden) nicht nur für zusätzlichen Aufwand

- auf Seiten der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen sorgen kann,
- sondern auch auf Seiten der Programmverantwortlichen (händische Übertragung der Daten von Papierform in die Datenbank; häufige Aufforderung der Zuwendungsempfänger/-innen zur Nachreichung von fehlenden Nachweisen oder zur Überarbeitung falscher bzw. unvollständiger Angaben) führen kann.

Eine grundsätzliche Bejahung der Vollzugswirtschaftlichkeit stellen diese Aspekte jedoch nicht in Frage.

#### 7.1.4 Maßnahmenwirtschaftlichkeit

Zur Kontrolle der Wirtschaftlichkeit ist darüber hinaus die Maßnahmenwirtschaftlichkeit (War die Intervention im Hinblick auf ihre übergeordneten Zielsetzungen insgesamt wirtschaftlich?) von Bedeutung. Die Maßnahme (=Förderprogramm) kann demnach dann als wirtschaftlich eingestuft werden, wenn der Nutzen der Förderung im Sinne von erzielten Ergebnissen und Wirkungen die Kosten der Förderung übersteigt. Um dies zu prüfen, bedürfte es eigentlich einer Gegenüberstellung der Gesamtkosten und des Gesamtnutzens der Förderung. Um eine Vergleichbarkeit von Kosten und Nutzen zu gewährleisten, bedürfte es zudem einer Monetarisierung des Nutzens der Förderung.

Im Rahmen der Evaluation der Förderprogramme WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB ist ein solcher Vergleich allerdings nur sehr eingeschränkt möglich: Die zentralen Ergebnisse, auf die die geförderten Vorhaben abzielen, sind in den meisten Fällen mehrdimensional, schwer zu quantifizieren und vor allem kaum in monetäre Messgrößen zu überführen. Eine direkte Gegenüberstellung von Fördereffekten und Förderaufwand wäre durch das Treffen zusätzlicher Annahmen grundsätzlich denkbar, könnte allerdings aufgrund fehlender Vergleichsgrößen kaum sinnvoll interpretiert werden.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden **ein überwiegend qualitatives Vorgehen** zur Bewertung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit verwendet. Dafür werden folgende Bewertungskriterien herangezogen:

- Ausmaß der Zielerreichung
- Ursächliche Zurückführbarkeit der Wirkungen auf die Förderung und Effektstärken, die einen hohen Nutzen des Programms erkennen lassen
- Kohärenz und Komplementarität zu anderen Förderprogrammen

- Angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit

Auf Grundlage dieser vier Bewertungskriterien wird in der folgenden Tabelle die Maßnahmenwirtschaftlichkeit bewertet<sup>42</sup>.

**Tabelle 6: Bewertung und Erläuterung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit**

Bewertungsaspekt	Bewertung	Erläuterung
<b>Ausmaß der Zielerreichung</b>		<p>Die beiden Programme übertreffen ihre Zielzahlen deutlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insgesamt wurden im Rahmen von WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT bis zum Jahr 2018 6.810 Personen erreicht. Dies übertrifft den Meilenstein, der im ESF-Prüfpfadbogen für 2018 formuliert wurde, deutlich.</li> <li>• In Bezug auf den Zielwert des Spezifischen Ziels 4 im Jahr 2023 (9.940 erreichte Personen) lag im Jahr 2018 bereits eine Zielwerterreichung von 69 Prozent vor.</li> <li>• Die beiden Programme decken dabei einen guten Querschnitt der Unternehmen und der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ab, sowohl regional als auch bezüglich spezifischer Unternehmens- und Beschäftigtenmerkmale.</li> </ul>
<b>Ursächliche Zurückführbarkeit der Wirkungen auf die Förderung und Effektstärken, die einen hohen Nutzen des Programms erkennen lassen</b>		<p>Die Wirkungsanalyse attestiert dem Programm eine hohe Wirksamkeit. Die Wirkungen können dabei größtenteils auf die beiden Förderprogramme zurückgeführt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tatsächlich hätten sich 64 Prozent der Betriebe und 70 Prozent der Erwerbstätigen laut den Ergebnissen der Onlinebefragung die durchgeführte Weiterbildung ohne Förderung nicht leisten können.</li> <li>• Etwaige Mitnahmeeffekte werden zum Teil durch Vorzieh-, Vergrößerungs- und Verbreitungseffekte abgemildert.</li> <li>• Außerdem ist ein hoher Nutzen der geförderten Weiterbildung zu erkennen: Die für die Weiterbildung gesetzten Unternehmensziele wurden durchschnittlich zu 82 Prozent erreicht. Bei den Erwerbstätigen betrug die Erreichung der persönlichen Weiterbildungsziele durchschnittlich 83 Prozent.</li> </ul>
<b>Kohärenz und Komplementarität zu anderen Fördermaßnahmen</b>		<p>Die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT sind grundsätzlich komplementär und kohärent zu vergleichbaren Förderprogrammen auf Bundesebene und stellen eine sinnvolle Ergänzung zu diesen dar. Sie fördern jene Personen und Unternehmen, die von den anderen, stärker zielgruppenspezifisch ausgerichteten Bundesprogrammen nicht gefördert werden können. Drei Alleinstellungsmerkmale lassen sich also im Vergleich zu den Bundesprogrammen festhalten: Im Gegensatz zu den Bundesprogrammen sind die beiden Förderprogramme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• grundsätzlich offen und flexibel hinsichtlich des Inhalts, des Formats und des Trägers der Weiterbildungsmaßnahme,</li> <li>• nehmen eine größere Personengruppe ins Visier als alle anderen vergleichbaren Bundesprogramme und</li> <li>• gehen dabei sowohl auf die Interessen und Bedarfe der Unternehmen (BETRIEB) als auch auf jene der Einzelpersonen (DIREKT) ein.</li> </ul>

<sup>42</sup> Für die Bewertung wird ein dreistufiges Ampelfarbsystem verwendet. Im Falle eines grünen Hakens wird der jeweilige Bewertungsaspekt von den Evaluatoren als sehr gut bewertet. Rote Haken stellen eine ungenügende Erfüllung des Bewertungskriteriums dar, gelbe Haken weisen auf Optimierungspotentiale hin.

Bewertungsaspekt	Bewertung	Erläuterung
		<p>Optimierungspotentiale hinsichtlich einer höheren Kohärenz zu den Bundesprogrammen besteht aus Sicht der Evaluation zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und dem QCG. Hier besteht eine (kleine) Schnittmenge sowohl bezüglich der Zielgruppe als auch des Fördergegenstands. Eine Prüfung, ob an dieser Stelle die Vorrang-Regelung eingehalten wird und es zu keiner Doppelförderung durch QCG und WEITERBILDUNG BETRIEB kommt, besteht noch nicht.</p>
<p><b>Angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit</b></p>		<p>Das Programm weist eine angemessene Vollzugswirtschaftlichkeit auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Verwaltungskosten erscheinen auf den ersten Blick hoch, lassen sich aber zurückführen auf umfassenden Antrags- und Umsetzungsverfahren, die für jedes der zahlreichen Vorhaben durchgeführt werden, sowie auf die vielfältigen programminhärenten Risiken und den Zusatzaufwand, der sich durch ESF- bzw. EU-Vorgaben ergibt.</li> <li>• Die Höhe der Verwaltungskosten ist daher mit Blick auf die größtenteils wirtschaftliche Umsetzung der administrativ-technischen Prozesse sowie die hohe Effektivität hinsichtlich der Risikominimierung sowie der Qualität der Umsetzung als angebracht zu bewerten.</li> <li>• Effizienzsteigerungspotential besteht aus Sicht der Evaluation insbesondere in der Handhabung der Antrags- und Abrechnungsformulare.</li> </ul>

## 8. GELINGENSAKTOREN UND HEMMNISSE DER FÖRDERPROGRAMME

Im Rahmen der Evaluation wurden zahlreiche Gelingensfaktoren sowie Hemmnisse identifiziert, die insbesondere die Zielgruppenerreichung und die Effekte der beiden Förderprogramme beeinflussen. Diese Gelingensfaktoren und Hemmnisse lassen sich jeweils in programminterne und programmexterne Faktoren unterteilen, die in nachstehender Abbildung zusammenfassend dargestellt sind und im Folgenden beschrieben werden. Grundlage dieses Kapitels bilden die vorangegangenen Analyseschritte sowie weitere Ergebnisse der Onlinebefragung, der Experteninterviews und der Fallstudien.

**Abbildung 48: Zusammenfassende Darstellung der Gelingensfaktoren und Hemmnisse der Förderprogramme**



Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

### 8.1 Interne Gelingensfaktoren

#### Themen- und zielgruppenoffene Förderung

Die Themenoffenheit bezüglich der Weiterbildungsmaßnahme und die vergleichsweise geringen Einschränkungen hinsichtlich der Zielgruppen, die eine Förderung in Anspruch nehmen können, haben einen positiven Einfluss auf die **Zielgruppenerreichung**, da sie im Vergleich zu anderen Förderprogrammen Alleinstellungsmerkmale darstellen (vgl. Abschnitt 6). Dadurch wird durch Weiterbildung DIREKT insbesondere ein Bedarf bei Einzelpersonen gedeckt, welche die Zugangsvoraussetzungen zu anderen Förderungen nicht erfüllen. Folgendes Zitat fasst diesen Sachverhalt beispielhaft zusammen:

„Für mich kamen keine anderen Förderprogramme in Frage. Ohne finanzielle Unterstützung hätte ich mir eine Ausbildung aber nicht leisten können. Da ich nicht arbeitslos war und in einem Mangelberuf (Erzieher) arbeitete, gab es keine anderen Fördermöglichkeiten, z.B. durch das Jobcenter.“

Fallstudie, geförderte Einzelperson

Das Spektrum an Themen und Formaten, für die Personen und Unternehmen eine Förderung erhalten können, ist sehr breit und ermöglicht daher eine flexible Inanspruchnahme, wie folgendes Zitat verdeutlicht.

*„Im Gegensatz zu den anderen Förderungen ermöglicht es ganz andere „Denkräume“ bei den Teilnehmenden.“*

Experteninterviews

### Verweisberatung

Ein Einflussfaktor auf **die Zielgruppenerreichung** und den Zugang zu den Förderprogrammen besteht in der Verweisberatung von anderen beteiligten Stellen, wie z.B. Weiterbildungsanbietern und Kammern. Hierfür haben insbesondere die FiF-Beratungsstellen ein breites Netzwerk aufgebaut. Dazu gehören neben den bereits genannten zusätzlich die Jobcenter, Unternehmensverbände, Fachkräftebeiräte und Berufsschulen. Auch Bekannte und Kolleg/-innen spielen als Multiplikator/-innen eine wichtige Rolle (siehe Abbildung 7).

In der Befragung der Personen und Unternehmen sowie in den Fallstudien (s. folgendes Zitat) wurde deutlich, dass diese Verweisberatung bereits gut funktioniert, da knapp die Hälfte der Geförderten auf diesem Wege einen Zugang zu den Förderprogrammen erhalten hat (siehe Kapitel 4.1.1).

*„Ich habe mich an der Sprachschule informiert und wurde dort von der Sprachleiterin auf die Fördermöglichkeit aufmerksam gemacht, da ich einen befristeten Arbeitsvertrag hatte und innerhalb der Einkommensgrenzen lag. Die Sprachleiterin hat mir dann den Link für das Förderprogramm WEITERBILDUNG DIREKT gegeben.“*

Fallstudie, geförderte Einzelperson

### Unterstützung insbesondere durch die IB und FSIB

Die Unterstützung durch die IB und die FSIB kann durch ihre Beratung dazu beitragen, die administrativen Herausforderungen bei der Antragstellung und der Abwicklung auf Seiten der Antragsteller/-innen zu reduzieren und damit die **Zielgruppenerreichung** positiv zu beeinflussen. In einzelnen Fällen können die Unterstützung und das Engagement der Mitarbeiter/-innen der IB sogar dazu beitragen, dass eine Weiterbildung überhaupt in Anspruch genommen werden kann, wie folgendes Zitat unterstreicht.

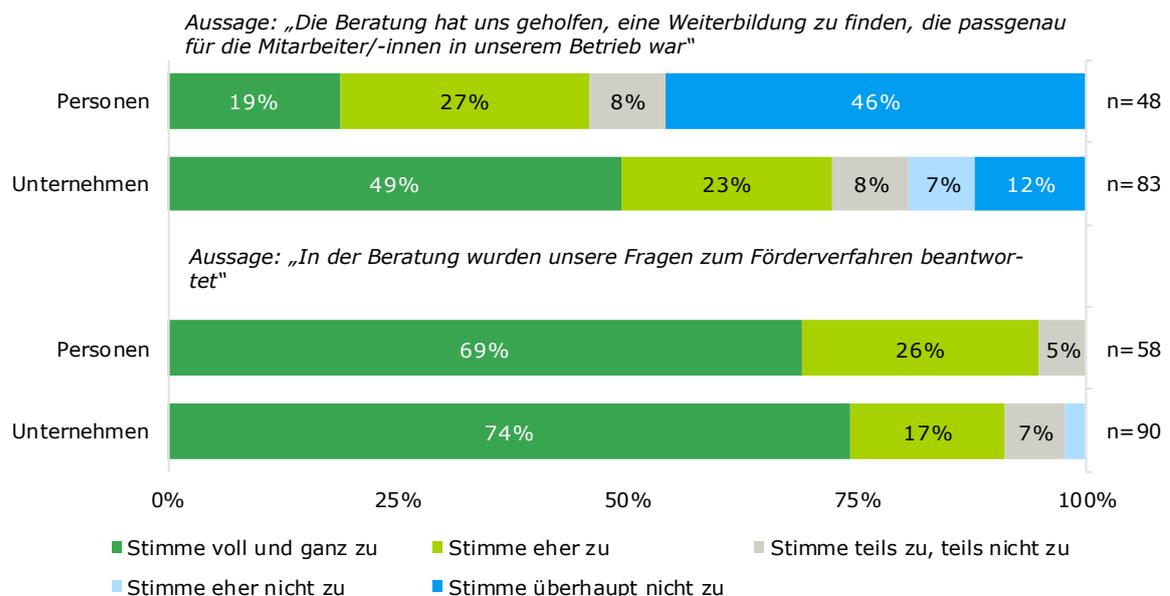
*„Ich habe eine hervorragende Unterstützung durch die Verantwortlichen der Investitionsbank erhalten. Da der Zeitraum sehr knapp war bis zur Anmeldung bei der Hochschule und wegen der Schwierigkeiten der Finanzierung zwischen den Förderperioden, haben sie sich innerhalb von sechs Tagen darum gekümmert, dass der Antrag durch war. Nur deshalb konnte ich den Zulassungsbescheid der Uni noch rechtzeitig bekommen.“*

Fallstudie, geförderte Einzelperson

Die Unterstützung der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen durch die IB und die FSIB wurde von den Befragten als sehr gut bewertet. Dies trifft sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen zu. Tatsächlich wurden knapp ein Drittel der durch WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen und 40 Prozent der durch WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Unternehmen vor oder während der Antragstellung beraten. Personen und Unternehmen wurden dabei insbesondere durch die FSIB und die IB beraten, bei einigen wenigen Unternehmen unterstützen außerdem die FiF-Beratungsstellen oder Weiterbildungsanbieter.

Abbildung 469 fasst die Bewertung der erhaltenen Beratungsleistung durch die befragten Unternehmen und Personen zusammen: 95 Prozent der befragten Personen und 91 Prozent der befragten Unternehmen stimmen voll und ganz oder eher zu, dass ihre Fragen zum Antrag, zur Auszahlung oder zum Verwendungsnachweis beantwortet werden konnten. In den Fallstudien wurde insbesondere die entsprechende Beratungsleistung der IB an mehreren Stellen positiv hervorgehoben. Die inhaltliche Unterstützung zur Weiterbildung selbst wurde dagegen etwas verhaltener bewertet.

**Abbildung 49: Bewertung der Beratungsleistung**



Fragestellung: „Wie bewerten Sie die Beratungsleistung, die Sie in Anspruch genommen haben?“

Anmerkung: Die unterschiedlich großen Stichproben (n) lassen sich auf die Filterführung im Befragungsprozess zurückführen. So wurden nur Personen und Unternehmen nach einer Bewertung der Beratungsleistung gefragt, die zuvor angegeben haben, überhaupt eine Beratungsleistung in Anspruch genommen zu haben. Darüber hinaus gibt es auch einen unterschiedlich großen Teil, der die Antwortmöglichkeit „Kann ich nicht einschätzen“ ausgewählt hat, welche an dieser Stelle herausgerechnet wurde.

Quelle: Onlinebefragung der von WEITERBILDUNG DIREKT geförderten Personen und der von WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

## 8.2 Interne Hemmnisse

### Bekanntheit und Öffentlichkeitsarbeit

In den Fallstudien wurde deutlich, dass die Förderprogramme WEITERBILDUNG BETRIEB und WEITERBILDUNG DIREKT in Sachsen-Anhalt bei den Personen und Unternehmen kaum bekannt sind. Dieses hat einen wesentlichen Einfluss auf die **Zielgruppenerreichung** und den Zugang zu den Förderprogrammen.

Es wurde an mehreren Stellen angemerkt, dass vor allem interessierte und bildungsaffine Personen gezielt nach Fördermöglichkeiten suchen würden und entsprechende Veranstaltungen wahrnehmen. Daneben sind andere Zielgruppen (Geringqualifizierte, Ältere, Menschen mit Behinderung) also vermehrt auf Hinweise bzw. Öffentlichkeitsarbeit der Förderprogramme angewiesen.

Zudem zeigte sich in den Fallstudien, dass Einzelpersonen vor der Antragstellung nichts von den Möglichkeiten erhöhter Zuschüsse im Rahmen der Sondertatbestände bei WEITERBILDUNG DIREKT wussten, wodurch wiederum die Steuerungswirkung dieser Sondertatbestände gering sein dürfte.

### Administrativer Aufwand

Insbesondere für Unternehmen stellt der administrative Aufwand der Antragstellung eine Hürde für den **Zugang zur Förderung** dar. Hier stehen vor allem kleinere Unternehmen ohne professionelle Personalabteilungen vor der Herausforderung, entsprechende Ressourcen bereit zu stellen.

*„Der administrative Aufwand ist deutlich zu hoch, weil die Antragstellung so hoch komplex ist und enorm viele Daten abgefragt werden. Es muss also sehr viel Aufwand betrieben werden, um überhaupt die Beantragung zu vollziehen. Auch die Nachweisführung ist unheimlich aufwändig. Die Unternehmen sagen daher eher, wir machen das ohne öffentliche Förderung, das ist uns einfach zu aufwendig. Man kann nicht einfach eine komplette Office-Kraft hierfür abstellen.“*

Experteninterviews

Das **Kosten-Nutzen-Verhältnis** wird von den Unternehmen dabei umso kritischer gesehen, je günstiger eine Weiterbildung ist.

In einer Fallstudie wurde die Vermutung ausgesprochen, dass die Antragstellung zusätzlich einen abschreckenden Charakter habe und dass Informationen über das aufwändige Antragsverfahren in den Netzwerken der Betriebe weitergegeben würde. So würden andere potentielle Antragsteller/-innen tendenziell von einer Antragstellung abgehalten.

### Erstattungsprinzip

Generell ist anzumerken, dass die Höhe der Zuschüsse durch die Begünstigten als attraktiv angesehen wird, insbesondere für Begünstigte des Förderprogramms WEITERBILDUNG DIREKT. Allerdings wurde im Rahmen der Onlinebefragung und der qualitativen Fallstudien auch deutlich, dass die nachgelagerte Zahlung der Zuschüsse als Hemmnis bei der **Inanspruchnahme der Förderung** gesehen wird. Bislang ist die Finanzierung so geregelt, dass die Weiterbildungsteilnehmer/-innen die Kosten der Weiterbildung auslegen und diese von der IB erst nach Vorlage eines Zahlungsnachweises erstattet bekommen. Dies ermöglicht eine hohe administrative Effektivität, da der Prüfaufwand dank dieser Regelung auf Seiten der Investitionsbank gering ausfällt und die Verwaltungskosten damit kleinstmöglich gehalten werden. Von den 96 Personen, die in der Befragung Verbesserungsvorschläge zum Förderverfahren angaben, wünschen sich jedoch über die Hälfte eine Änderung des Erstattungsprinzips. Die Vorfinanzierung der Kosten für die Weiterbildung ist besonders für Personen mit geringem Einkommen oft eine Herausforderung, sodass sie kostenintensivere Weiterbildungen trotz Förderung nicht wahrnehmen können oder hierfür weitere Anstrengungen unternehmen müssen, wie das folgende Beispiel zeigt:

*„Das nachträgliche Erstattungsprinzip sollte unbedingt zu Vorschussprinzip oder Teilzahlungen geändert werden. Ich musste wegen nicht vorhandener Mittel einen unnötigen, teuren und zeitaufwendigen Kredit aufnehmen. Hierdurch entstanden mir zusätzliche Ausgaben in signifikanter Höhe - lediglich um die Zeit von Lehrgangsbezahlung bis Erstattung zu überbrücken. Für Menschen, die die Förderung beantragen und am dringendsten brauchen, könnte dies ein paradoxer Ausschlussgrund sein.“*

Fallstudie, geförderte Einzelperson

Hinsichtlich des Auszahlungsverfahrens stehen sich also Zielgruppenerreichung und administrative Effektivität und Effizienz entgegen: Während ein Erstattungsprinzip den Förderzugang möglicherweise für einige Personen erschwert, führt es andererseits zu einem geringeren Prüfaufwand seitens der Programmakteure und damit zu niedrigeren Verwaltungskosten.

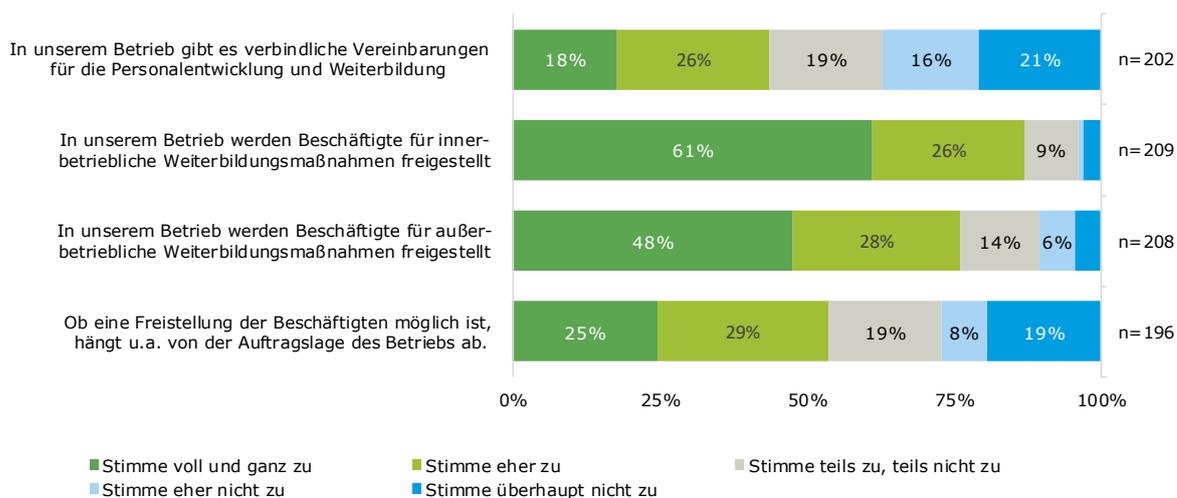
### 8.3 Externe Gelingensfaktoren

#### Weiterbildungskultur in den Betrieben

Die Weiterbildungsbeteiligung hängt unter anderem von der Bereitschaft der Unternehmen ab, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen zu investieren. So steht es den Unternehmen weitestgehend frei, inwieweit sie die Mitarbeiter/-innen für Weiterbildungen freistellen, die Weiterbildungskosten tragen oder sogar die Weiterbildungen selbst veranlassen. In vielen Fällen können Erwerbstätige auch unabhängig von ihrem Arbeitgeber eine Weiterbildung initiieren, müssen diese allerdings womöglich selbst bezahlen und/oder in ihrer Freizeit durchführen, was nicht nur die **Zielgruppenerreichung der Förderprogramme** beeinflusst, sondern auch deren **Effekte** (z.B. Weiterbildungsabbruch aufgrund von Zeitmangel bzw. Nicht-Freistellung).

Die im Rahmen dieser Evaluation durchgeführte Befragung hat allerdings gezeigt, dass die Weiterbildungsbedingungen in den Unternehmen in Sachsen-Anhalt durchaus positiv sind. So hat der überwiegende Anteil der befragten Unternehmen angegeben, dass Beschäftigte sowohl für innerbetriebliche als auch für außerbetriebliche Weiterbildungen (eher) freigestellt wird (siehe Abbildung 50). Die Bereitschaft für eine Freistellung der Mitarbeiter/-innen bei innerbetrieblichen Weiterbildungen (87 Prozent) ist dabei etwas höher als bei außerbetrieblichen Weiterbildungen (76 Prozent).

Abbildung 50: Weiterbildungskultur in den geförderten Betrieben



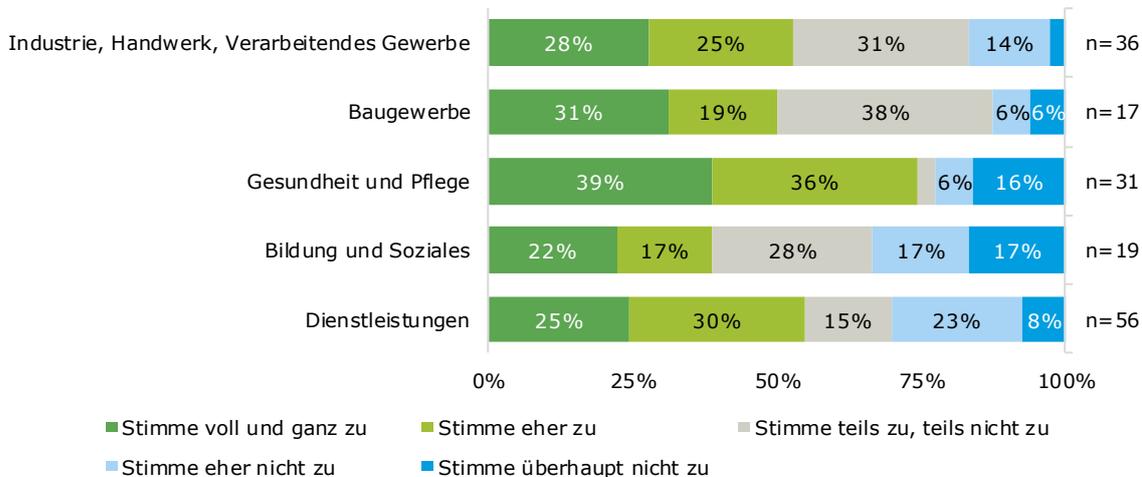
Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Auch von den befragten Erwerbstätigen gaben 74 Prozent an, dass sie sich bei Weiterbildungsvorhaben generell sehr gut bzw. gut von ihrem Betrieb unterstützt fühlen. Zudem gaben 80 Prozent der Befragten, die durch WEITERBILDUNG BETRIEB unterstützt wurden, an, dass sie die Weiterbildung während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen konnten. Damit werden die Angaben der Unternehmen in Abbildung 50 auch von den Beschäftigten so bestätigt.

#### Steigender Fachkräftebedarf

In den letzten Jahren zeichnet sich in einigen Branchen ein zunehmender Fachkräftemangel ab, sowohl bundesweit als auch in Sachsen-Anhalt (vgl. Kapitel 2.1). Auch die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragungen haben ergeben, dass 52 Prozent der teilnehmenden Betriebe nach eigenen Angaben (stark) vom Fachkräftemangel betroffen sind, darunter insbesondere Betriebe im Bereich Gesundheit und Pflege (siehe Abbildung 51).

**Abbildung 51: Fachkräftemangel nach Unternehmensbranchen**



Quelle: Onlinebefragung der geförderten Unternehmen durch Ramboll Management Consulting, März - Mai 2019.

Der zunehmende Fachkräftemangel führt zu verstärkten Bemühungen der Betriebe, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen zu investieren (vgl. Kapitel 5). Wie die durchgeführten Fachgespräche ergaben, nutzen viele Betriebe die Möglichkeit der Weiterbildung ihrer Beschäftigten, um benötigte Fachkräfte intern auszubilden und außerdem die Attraktivität des Betriebs für externe Fachkräfte zu erhöhen. Insbesondere durch den demografischen Wandel bestehe nach Aussagen der Gesprächspartner/-innen ein Anreiz für die Unternehmen, in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren. So gebe es eine zunehmende Alterung der Belegschaften und gleichzeitig vermehrte Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen und qualifizierte Fachkräfte zu finden. Daher sollen ältere Beschäftigte möglichst lange im Betrieb gehalten und junge Beschäftigte fachlich möglichst gut ausgebildet werden, um mögliche entstehende Lücken zu schließen. Insbesondere mit Blick auf die bislang geringe Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter (vgl. Kapitel 5.3) besteht hier Handlungsbedarf auf Seiten der Unternehmen. Auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Technologisierung und Digitalisierung würden bestimmte Hilfskräfte weniger und stattdessen mehr Fachkräfte gebraucht, wodurch der Weiterbildungsbedarf zusätzlich steigt.

#### 8.4 Externe Hemmnisse

##### Mangel an passgenauen Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt

Trotz der allgemein sehr positiven Entwicklungen auf dem Weiterbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt, insbesondere hinsichtlich der hohen Angebotsdichte (vgl. Kapitel 2.1), berichteten viele Unternehmen in den Fallstudien von Schwierigkeiten bei der Suche nach passgenauen Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter/-innen. Denn die bestehenden Weiterbildungsinhalte passen nicht immer zu den Anforderungen der Unternehmen oder zu den Berufsbildern, in denen weitergebildet werden soll, was sich sowohl auf die **Zielgruppenerreichung** als auch auf die **Effekte** (zweiter Ordnung) der Förderprogramme auswirkt. Die Gründe hierfür liegen vor allem darin, dass viele Betriebe ihre Beschäftigten zu sehr speziellem, unternehmensspezifischem Fachwissen weiterbilden möchten. Dabei kann es sich sowohl um die Einführung neuer Technologien, als auch um sehr fachspezifischen Qualifikationsbedarf beispielsweise in einem Nischenberuf handeln. Auch die sich kontinuierlich verändernden Arbeitsbedingungen, unter anderem aufgrund von Entwicklungen wie der fortschreitenden Digitalisierung, führten dazu, dass sich die Weiterbildungsbedarfe sich in einigen Branchen schnell ändern.

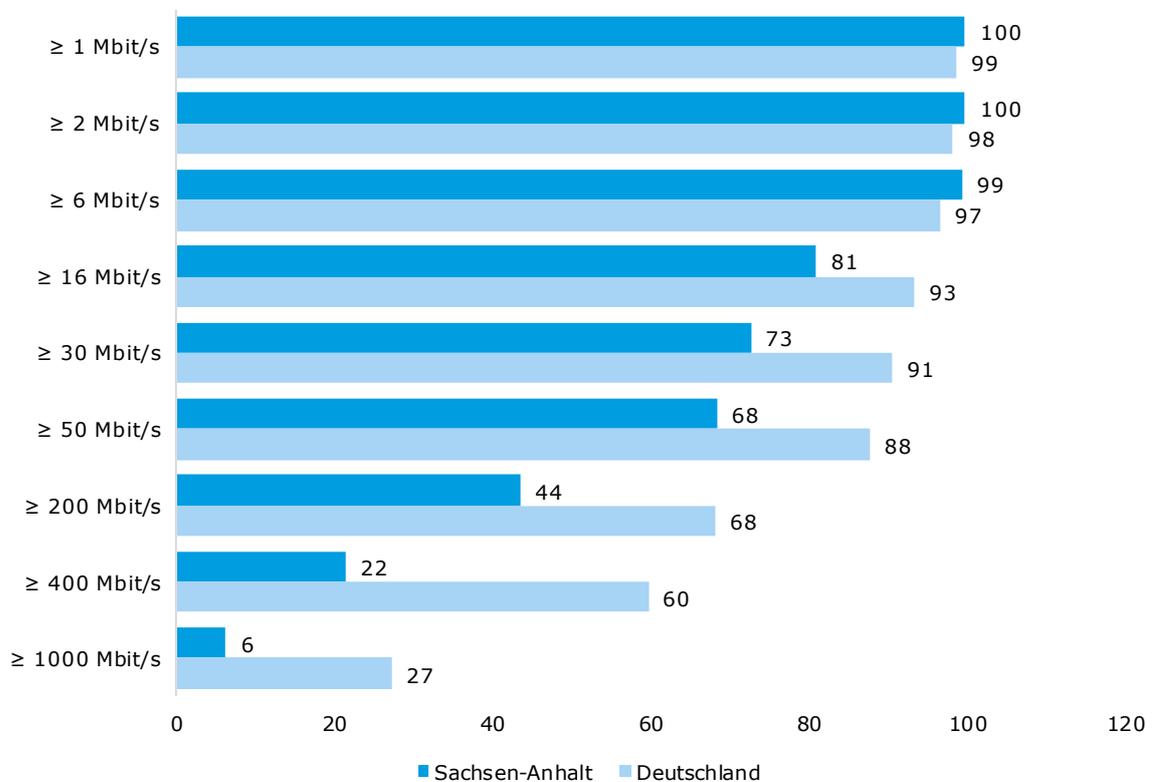
Für die Weiterbildungsträger stellt es sich schwierig dar solche individuellen und kurzfristigen Bedarfe zu erfüllen, insbesondere da Weiterbildungen für die Träger erst ab einer gewissen Teilnehmerzahl bzw. Kontinuität rentabel sind. Zudem richten einige Weiterbildungsanbieter ihr Angebot oft auf Weiterbildungen aus, die über das Jobcenter gefördert werden, wodurch nur eine sehr spezielle Zielgruppe abgedeckt wird. Daher fehlt es vielen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter/-

innen weiterbilden möchten bzw. müssen, trotz der allgemein hohen Anzahl an Weiterbildungsanbietern an entsprechenden, passgenauen Angeboten. Einige Unternehmen nehmen infolgedessen zum Teil Weiterbildungsangebote in anderen Bundesländern wahr.

### Unternehmensstruktur und Breitbandinfrastruktur

Hinsichtlich der Weiterbildungsziele der Betriebe, die an der im Rahmen dieser Evaluation durchgeführten Befragung teilgenommen haben, war auffällig, dass das Thema Digitalisierung nur eine vergleichsweise geringe Rolle gespielt hat (vgl. Kapitel 5). Dies liegt laut Aussage der Gesprächspartner/-innen in den Fallstudien unter anderem darin begründet, dass Sachsen-Anhalt erstens ein stark KMU-geprägtes Bundesland ist und zweitens eine vergleichsweise schwache digitale Infrastruktur aufweist. Tatsächlich liegt Sachsen-Anhalt bei der Breitbandverfügbarkeit weit unter dem Bundesdurchschnitt (siehe Abbildung 52).

Abbildung 52: Breitbandverfügbarkeit in Sachsen-Anhalt



Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting auf Basis des BMVI (2018).

Als Folge des hohen KMU-Anteils und der niedrigen Breitbandverfügbarkeit besteht bei vielen Unternehmen **wenig Bedarf an Weiterbildungen** im Bereich Digitalisierung. Denn erstens steigt der Digitalisierungsbedarf (derzeit noch) mit der Größe der Unternehmen und zweitens sind umfangreiche digitale Unternehmensaktivitäten aufgrund des niedrigen Breitbandnetzausbaus in vielen Fällen nur eingeschränkt möglich. Daher besteht nach Aussagen der Gesprächspartner/-innen in den Gesprächen im Rahmen der Fallstudien einerseits ein erhöhter Sensibilisierungsbedarf bei den Unternehmen hinsichtlich der Chancen der Digitalisierung; flankiert werden müsse dies durch einen entsprechenden Breitbandausbau. Erst dann dürfte auch die Nachfrage nach entsprechenden Weiterbildungen steigen.

## 9. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

### 9.1 Schlussfolgerungen

**Die beiden Förderprogramme weisen quantitativ eine sehr gute Zielgruppenerreichung auf. Allerdings ergibt sich mit Blick auf die Merkmale der erreichten Personen und Unternehmen ein differenzierteres Bild, insb. hinsichtlich der bestehenden Sondertatbestände.**

- ▶ Die Zielgruppenerreichung der Förderprogramme ist sehr gut: die Programme sind mit bisher 6.810 erreichten Personen sehr gut ausgelastet und die in den Prüfpfadbögen festgelegten Meilensteine für das Jahr 2018 konnten deutlich übertroffen werden
- ▶ WEITERBILDUNG BETRIEB erreicht insbesondere kleine und Kleinstunternehmen. Bei WEITERBILDUNG DIREKT werden fast ausschließlich Arbeitnehmer/-innen erreicht. Arbeitslose ohne Leistungsbezug, Auszubildende und Schüler/-innen an Berufsfachschulen finden sich kaum in der Förderung wieder und werden als Zielgruppen des Förderprogramms demnach nur marginal erreicht.
- ▶ Generell erreichen die beiden Förderprogramme einen guten Querschnitt der Erwerbstätigen und Unternehmen in Sachsen-Anhalt. Auffallend ist jedoch, dass die Sondertatbestände von unterschiedlich starker Wirkung sind: Eine Steuerungswirkung ist insbesondere bei Alleinerziehenden, bei einkommensschwachen Personen, sowie bei befristeten Beschäftigten, die durch WEITERBILDUNG DIREKT gefördert werden, zu erkennen. Ältere und geringqualifizierte Beschäftigte werden zumindest durch WEITERBILDUNG BETRIEB im Vergleich zu anderen Förderprogrammen verstärkt erreicht.
- ▶ Eine geringe Steuerungswirkung lassen sich dagegen bei Sondertatbeständen zu Menschen mit Migrationshintergrund, zu Berufsrückkehrer/-innen und Leiharbeiter/-innen, sowie hinsichtlich Unternehmensgröße und Tarifvertrag feststellen.

**In beiden Förderprogrammen liegt der inhaltliche Schwerpunkt auf einer berufsspezifischen Qualifizierung. Unterschiede bestehen in den wahrgenommenen Formaten sowie den Zielsetzungen der Weiterbildungen, wobei sich beide Förderprogramme sehr gut ergänzen.**

- ▶ Bei über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Personen stehen kurzfristige und kürzer angelegte Weiterbildungen im Mittelpunkt. Hingegen nehmen Personen, die WEITERBILDUNG DIREKT in Anspruch genommen haben, vermehrt an längerfristigen Weiterbildungen teil.
- ▶ Beide Förderprogramme werden primär für die Qualifizierung und Erweiterung der fachlichen Kompetenzen genutzt. Viele Erwerbstätige nehmen WEITERBILDUNG DIREKT allerdings auch für die persönliche Weiterentwicklung und berufliche Neuorientierung in Anspruch. Die über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Weiterbildungen sind dagegen stärker arbeitsplatz- und betriebsbezogen.
- ▶ WEITERBILDUNG DIREKT trägt maßgeblich zur Stärkung der Arbeitnehmer/-innen bei, indem es ihnen die Möglichkeit gibt, sich unabhängig vom Arbeitgeber beruflich weiterzuentwickeln, sowohl für einen beruflichen Aufstieg als auch eine Neuorientierung.
- ▶ Somit ergänzen sich die beiden Förderprogramme untereinander in sinnvoller Weise: Während WEITERBILDUNG BETRIEB durch die Förderung von kürzer angelegten, arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen insbesondere auf Interessen von Unternehmen eingeht, ermöglicht WEITERBILDUNG DIREKT eine Förderung unabhängig von und ohne Beteiligung des Arbeitgebers und geht damit auf die Bedarfe und Interessen der Einzelperson ein.
- ▶ Der digitale Wandel spielt bei beiden Förderprogrammen eine geringe Rolle.

### **Beide Förderprogramme leisten einen entscheidenden Beitrag zur Mobilisierung der Betriebe und Erwerbstätigen hinsichtlich einer Weiterbildungsteilnahme.**

- ▶ 88 Prozent der geförderten Betriebe und 85 Prozent der Erwerbstätigen wurden aufgrund der Förderprogramme zu Weiterbildungsaktivitäten mobilisiert oder zu einer Ausweitung dieser veranlasst: Die meisten Betriebe und Personen sind entweder erst durch die Förderprogramme auf die Idee gekommen, eine Weiterbildung durchzuführen und/oder hätten eine solche Weiterbildung ohne die Möglichkeit einer Weiterbildungsförderung nicht finanzieren können. Andere haben eine geplante Weiterbildung aufgrund der Förderung früher oder umfangreicher durchgeführt.
- ▶ Kleinst- und Kleinunternehmen, Betriebe im Bereich Bildung und Soziales sowie geringqualifizierte Beschäftigte sind bei der Durchführung von Weiterbildungen besonders stark auf finanzielle Unterstützung angewiesen.

### **Die geförderten Weiterbildungen haben für viele Erwerbstätige zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Situation geführt, entweder in Form einer Erhöhung der Arbeitszeit, einem Arbeitsplatzwechsel oder einer Erweiterung des Aufgabenfelds.**

- ▶ Der Anteil der Erwerbstätigen, die eine **Vollzeitbeschäftigung** ausführen, ist zwischen Weiterbildungsbeginn und 6 Monaten nach der Weiterbildung um 12 Prozent (bzw. 9 Prozentpunkte) gestiegen.
- ▶ Einige Beschäftigte haben nach der Weiterbildung den Arbeitsplatz gewechselt oder sich selbstständig gemacht. Dabei ist auffällig, dass der Anteil bei den geförderten Personen von WEITERBILDUNG DIREKT deutlich höher war, was die bedeutende Rolle des Förderprogramms für Erwerbstätige verdeutlicht, die ihre Arbeitssituation aus sich heraus verändern möchten.
- ▶ Fast die Hälfte (48 Prozent) der Weiterbildungsteilnehmer/-innen, die über WEITERBILDUNG BETRIEB und DIREKT gefördert wurden, haben nach der Weiterbildung in ihrem Job eine Tätigkeit ausführen, die höhere Kompetenzen, Fähigkeiten und/oder Qualifikationen erfordert. Gut ein Drittel trägt zudem mehr Verantwortung in ihrer Tätigkeit, während sich bei rund einem Viertel die Beschäftigungssituation in anderer Hinsicht verbessert hat.

### **Auch die große Mehrheit der geförderten Unternehmen erreichen ihre selbstgesteckten Weiterbildungsziele.**

- ▶ Direkte Auswirkungen sehen die Betriebe bei der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen und der erfolgreichen Implementierung neuer Technologien.
- ▶ Die geförderten Weiterbildungen tragen zudem bei einem Großteil der Betriebe dazu bei, die Innovationsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern.

### **Die Förderprogramme tragen auch zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Sinne der ESF Querschnittsziele bei.**

- ▶ Frauen werden im Schnitt gut durch die Förderprogramme erreicht. Auffällig ist dabei jedoch, dass Frauen besser durch WEITERBILDUNG DIREKT erreicht werden und Männer besser über WEITERBILDUNG BETRIEB. Ein Erklärungsansatz hierfür liegt darin, dass Frauen in anderen Branchen beschäftigt sind als Männer. Zu den stark frauendominierten Branchen zählen Bildung und Soziales sowie Gesundheit und Pflege.
- ▶ Die geförderten Frauen sind seltener vollzeitbeschäftigt und verdienen im Durchschnitt weniger als die geförderten Männer.

- ▶ Die Förderprogramme leisten einen Beitrag zum Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. So geben die Evaluationsergebnisse Hinweise darauf, dass die Weiterbildungen bei den geförderten Frauen zu einer Ausweitung der Arbeitszeit, internen und externen Arbeitsplatzwechsel und einer Ausweitung des Aufgabenfelds und Verantwortungsbereichs geführt haben.
- ▶ Menschen mit Behinderung werden durch die beiden Förderprogramme gut erreicht. Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte sind bislang bei der Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentiert. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels besteht hier eine steigende Relevanz.

**Die beiden Förderprogramme stellen grundsätzlich eine sinnvolle Ergänzung zu den Förderprogrammen des Bundes dar.**

- ▶ WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB grenzen sich von den nach Förderart vergleichbaren Bundesprogrammen (Bildungsprämie, Aufstiegs-BAföG, Bildungsgutschein, WeGebAU und QCG) ab, indem sie andere Zielgruppen fokussieren oder andere Weiterbildungen fördern.
- ▶ Schnittmengen zwischen den Programmen der Bundes- und Landesebene sind grundsätzlich marginal. Um dennoch die Gefahr einer Doppelfinanzierung auszuschließen, werden regelmäßige Abgleiche von Teilnehmerdatenbanken (hier: Bildungsprämie) vollzogen, Leistungen der BA sind zudem vorrangig in Anspruch zu nehmen. Um die Einhaltung dieser Vorrang-Regelung zu überprüfen, wird von entsprechenden Antragstellerinnen und Antragstellern eine Negativbescheinigung der zuständigen Agentur für Arbeit oder des Jobcenters verlangt.
- ▶ Im direkten Vergleich zu den Bundesprogrammen lassen sich drei Alleinstellungsmerkmale der beiden Landesprogramme definieren, die zugleich den Mehrwert der beiden Förderprogramme für die Förderlandschaft darlegen:
  - Sie sind nicht nur offen und flexibel hinsichtlich des Inhalts, des Formats und des Trägers der Weiterbildungsmaßnahme,
  - sondern nehmen eine größere Personengruppe ins Visier als alle anderen vergleichbaren Bundesprogramme.
  - Dabei decken die beiden Förderprogramme sowohl die Interessen und Bedarfe der Unternehmen (BETRIEB) als jene der Einzelpersonen (DIREKT) ab.
- ▶ Zukünftiges Optimierungspotential hinsichtlich einer höheren Kohärenz zu den Bundesprogrammen besteht aus Sicht der Evaluation lediglich zwischen WEITERBILDUNG BETRIEB und dem erst kürzlich in Kraft getretenen QCG. Es besteht bisher keine klare Abgrenzung bei den Zielgruppen. Außerdem gibt es eine Schnittmenge beim Fördergegenstand (d.h. bei Weiterbildungen mit einer Dauer von über 160 Stunden).

**Die beiden Förderprogramme weisen eine angemessene Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit auf. Risiken werden effektiv minimiert.**

- ▶ Die Vollzugswirtschaftlichkeit des Programms ist grundsätzlich angemessen. Die Steuerungs- und Verwaltungsausgaben, die sich auf 22,2 Prozent (DIREKT) bzw. 27,1 Prozent (BETRIEB) der gesamten öffentlichen Aufwendungen für die beiden Programme belaufen, erscheinen auf den ersten Blick hoch. Die Höhe ist jedoch angesichts der umfangreichen Antrags- und Abwicklungsprozesse, die für jedes der über 4.000 bisher geförderten Vorhaben durchgeführt werden müssen, die hohen Anforderungen des ESF an die Programmsteuerung und -verwaltung sowie die Effektivität der Risikominimierung zu rechtfertigen. Zudem fließt in die Berechnung des oben genannten Kostenanteils nicht mit ein, dass die beiden Förderprogramme eine beachtliche Hebelwirkung haben: Für jeden bewilligten Euro Fördermittel werden von den Zuwendungsempfänger/-innen eine private Kofinanzierung von 50 Cent (BETRIEB) bzw. 34 Cent (DIREKT) beigesteuert.
- ▶ Umsetzungsstrukturen und -prozesse sind größtenteils effizient. Effizienzsteigerungspotentiale bestehen aus Sicht der Evaluation dennoch, und zwar in der Handhabung der Antrags-

und Abrechnungsformulare. Auszufüllende Formulare sind oftmals schwer verständlich und zahlreich; insbesondere das Antragsverfahren erscheint dadurch unübersichtlich und komplex, zudem werden einige Daten mehrfach abgefragt.

- ▶ Aufgrund der bestehenden Dokumentations- und Nachweispflichten sowie der vielfältigen Prüfungsmaßnahmen sind die Risiken bei den Zuwendungsempfänger/-innen insbesondere hinsichtlich Betrug und Zweckentfremdung sehr gering.
- ▶ Unter Berücksichtigung der guten Zielerreichung und Wirksamkeit sowie der guten Ergänzung zu anderen Förderprogrammen des Bundes ist aus Sicht der Evaluation außerdem eine angemessene Maßnahmenwirtschaftlichkeit gegeben. Der volkswirtschaftliche Mehrwert dürfte durch die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und damit durch die Effekte der ermöglichten Weiterbildung auf die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gegeben sein; hinzu kommt ein gesellschaftlicher Mehrwert, da durch die beiden Förderprogramme Weiterbildungen für die Mehrheit der geförderten Personen (finanziell) erst ermöglicht wurden, und deren Beschäftigungssituation sich mittelbar verbessert hat.

## 9.2 Empfehlungen

Im Evaluationsprozess wurden konkrete Handlungsempfehlungen auf Basis aller Erhebungsschritte abgeleitet. Im Folgenden werden diese zentralen Empfehlungen der Evaluation aufgelistet und begründet. Angesichts der bereits weit vorangeschrittenen Förderperiode 2014-2020 und des dadurch engen Spielraums bei der Budgetverteilung werden die Empfehlungen im Folgenden aufgeteilt: So werden einerseits **kurzfristige Empfehlungen** präsentiert, die noch in dieser Förderperiode umgesetzt werden können, während andererseits **längerfristige Empfehlungen** für die neue Förderperiode nach 2020 formuliert wurden.

- Empfehlungen für die verbleibende Zeit der Förderperiode 2014 bis 2020 gehen also von der Prämisse aus, dass bis Ende 2020 unter Berücksichtigung des gegenwärtigen Umsetzungsstandes des ESF-OP keine maßgeblichen konzeptionellen und budgetären Änderungen mehr vorgenommen werden können.
- Empfehlungen für die neue Förderperiode 2021-2027 nehmen einen strategischeren Fokus ein und bedürfen grundlegenderer Veränderungen.

Die Empfehlungen werden entlang der drei folgenden Themenbereiche präsentiert:



## ERREICHUNG EINZELNER ZIELGRUPPEN & THEMEN VERBESSERN

### Wirksamkeit der Sondertatbestände erhöhen

#### Befund

Laut der Analyse der Zielgruppen-  
erreicherung (Kapitel 4.1) haben einige  
Sondertatbestände keine signifikante,  
steuerungsrelevante Wirkung: die  
anvisierten Zielgruppen werden nicht  
überproportional häufig durch  
WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB  
erreicht.

#### Empfehlung für FP 2014-2020

Die Evaluation empfiehlt, die Sondertatbestände  
stärker mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zu  
flankieren. So könnten beispielsweise FiF-  
Beratungsstellen in Gesprächen mit Unternehmen  
noch stärker als bisher auf die Sondertatbestände  
aufmerksam machen. Bereits bestehende Netzwerk-  
aktivitäten und die Ansprache von Multiplikator/-in-  
nen durch die FSIB bzw. FiF-Beratungsstellen könn-  
ten insbesondere bezüglich Geringqualifizierter und  
Älterer weiter intensiviert werden. So könnte bei-  
spielsweise die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter  
ebenso intensiviert werden wie eine Zusammenar-  
beit mit Kammern, Innungen und Verbänden, um  
auch hier auf die Sondertatbestände aufmerksam zu  
machen.

#### Begründung

In Kombination mit zielgrupp-  
enspezifischer Öffentlich-  
keitsarbeit könnte die  
steuerungsrelevante Wirksamkeit  
der Sondertatbestände deutlich  
gestärkt werden.

#### Adressaten

- MS
- IB
- FSIB
- FiF-Beratungs-  
stellen

## Thema Digitalisierung verstärkt bewerben

### Befund

Die Qualifikation der Beschäftigten zur Anpassung an den digitalen Wandel besitzt für geförderte Unternehmen eine vergleichsweise niedrige Relevanz. Entsprechend selten wurden Weiterbildungen im Bereich des digitalen Wandels nachgefragt, wozu auch die unzureichenden Weiterbildungsangebote in diesem Bereich beitragen. Diese Tatsache ist vor dem Hintergrund des wachsenden „digital skill gaps“ kritisch zu bewerten.

### Empfehlung für FP 2021-2027

Abhängig vom politischen Stellenwert, empfiehlt die Evaluation, das Thema Digitalisierung stärker im Weiterbildungskontext zu bewerben und zu verankern. Hierbei helfen könnten Austauschformate, um insb. Weiterbildungsanbieter zu entsprechenden Angeboten zu inspirieren. Ein wichtiger Anknüpfungspunkt könnte beispielsweise das erst kürzlich entwickelte, ESF-geförderte Zukunftszentrum sein, das innovative Konzepte zur Weiterbildung im Betrieb zu entwickeln und zu erproben versucht. Auch im Rahmen der Förderung könnte Digitalisierung öffentlichkeitswirksamer beworben werden. Beispielsweise könnten entsprechende „Erfolgsgeschichten“ aufbereitet werden und relevante Zielgruppen darauf aufmerksam gemacht werden.

### Begründung

In Verbindung mit einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit und einer Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots in Sachsen-Anhalt könnten Weiterbildungen, die von Relevanz hinsichtlich des technologischen Wandels sind, stärker als zuvor gefördert werden und somit einen verstärkten Beitrag zur Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen leisten.

### Adressaten

- MS
- Weiterbildungsanbieter

## VERWALTUNGSAUFWAND FÜR ZUWENDUNGSEMPFÄNGER/-INNEN UND PROGRAMMUMSETZENDE AKTEURE VERRINGERN

### Verständlichkeit der Antragsformulare verbessern

#### Befund

Trotz Bemühungen der IB und des MS um Vereinfachung, sind die Antragsformulare für einige Antragsteller/-innen insbesondere aufgrund der verwendeten förder-spezifischen Fachtermini schwer verständlich, sodass sie externe Unterstützung von der IB, der FSIB oder den FIF-Beratungsstellen benötigen.

#### Empfehlung für FP 2014-2020

Die Evaluation empfiehlt zu überprüfen, ob die standardisierten Formulare zur Antragstellung sowie zum Auszahlungsantrag verständlicher formuliert werden können und/oder Erklärungen und Definitionen zu notwendigen, förderspezifischen Fachtermini (z.B. Zuwendungsbescheid, Haushaltsjahr, Bewilligungsbehörde) eingefügt werden können.

#### Begründung

Diese Änderung würde nicht nur weniger Aufwand für Endbegünstigte (zügigere Bearbeitung der Formulare) bedeuten, sondern auch für Programmakteure (weniger Rückfragen seitens der Antragstellenden, die zu beantworten sind; höhere Chancen auf korrekte und vollständige Anträge, damit weniger Aufforderungen auf Nachreichungen oder Überarbeitungen).

#### Adressaten

- IB
- EU-VB
- MS

### Anzahl und inhaltliche Überschneidung der Antragsformulare

#### Befund

Für die Antragstellung sind vielfältige Formulare auszudrucken und auszufüllen, was das Antragsverfahren unübersichtlich und komplex erscheinen lässt. Zudem werden durch das separate Ausfüllen der Formulare einige Daten mehrmals abgefragt.

#### Empfehlung für FP 2021-2027

Die Evaluation empfiehlt, die unterschiedlichen Formulare in ein Onlineformular zu übertragen und so zu integrieren, dass eine Mehrfachabfrage von Daten (insb. hier Kontaktdaten) vermieden wird. Außerdem ist zu überprüfen, ob eine Signatur bzw. Unterschrift auf Papier nötig ist, und somit der Ausdruck und die postalische Übersendung des Antrags erforderlich ist<sup>43</sup>.

#### Begründung

Mit einem einzigen Onlineformular könne man nicht nur den Aufwand auf Seiten der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen verringern (keine Mehrfachangaben von Daten, kein postalisches Versenden), sondern auch auf Seiten der Programmverantwortlichen (keine händische Übertragung der Daten von Papierform in die Datenbank) reduzieren.

#### Adressaten

- IB
- EU-VB
- MS

<sup>43</sup> Für das Antragsformular des Weiterbildungsbonus in Hamburg ist es beispielsweise ausreichend, wenn der Antragstellende seinen Namen im Unterschriftenfeld einträgt – eine digitale Übersendung des Antragsformulars an den Projektträger ist somit möglich.

## Zielgruppenspezifika und Sondertatbestände prüfen

### Befund

Zielgruppenspezifika erhöhen aufgrund der Nachweispflichten und entsprechender Prüfungen den Arbeitsaufwand von Antragsteller/-innen und programmumsetzenden Akteuren. Dabei werden einige Zielgruppen, für die Sondertatbestände gelten (z.B. Personen mit Migrationshintergrund, geringfügig Beschäftigte), sowie die expliziten Zielgruppen von WEITERBILDUNG DIREKT (Arbeitslose ohne Leistungsbezug, Auszubildende und Schüler/-innen an Berufsfachschulen) sehr schlecht erreicht.

### Empfehlung für FP 2021-2027

Aufgrund des hohen Mehraufwands, den Zielgruppenspezifika generieren, empfiehlt die Evaluation – in Abwägung mit den politischen Interessen – zu überprüfen, ob einige Sondertatbestände und explizite Zielgruppen gestrichen werden können. Falls dies nicht mit den politischen Zielsetzungen vereinbar sein sollte, empfiehlt die Evaluation stattdessen, die entsprechenden Zielgruppen expliziter und direkter anzusprechen, wie bereits in der erstgenannten Empfehlung „Wirksamkeit der Sondertatbestände erhöhen“ beschrieben.

### Begründung

Mit der Streichung eines Sondertatbestands könnten Antragsformulare entschlackt und Prüfungsverfahren reduziert werden; der Verwaltungsaufwand und die Verwaltungskosten würden sich entsprechend senken.

### Adressaten

- MS
- Kammern

## Antragsfrist ggf. verkürzen

### Befund

Die Antragsfrist von sechs Wochen erschwert in der Außenwirkung eine schnelle Durchführung der Weiterbildung, obwohl diese Frist intern (von der IB) eher eine Orientierung denn eine Ausschlussfrist darstellt. Stattdessen muss die Weiterbildung (und damit der Förderantrag) frühzeitig im Voraus geplant werden.

### Empfehlung für FP 2021-2027

Falls die bereits genannten Empfehlungen zum Verwaltungsverfahren umgesetzt und dadurch eine spürbare Effizienzsteigerung bei der Antragsbearbeitung erkennbar sein sollte, empfiehlt die Evaluation zu überprüfen, inwiefern die Antragsfrist reduziert werden kann.

### Begründung

Eine Reduzierung der Antragsfrist würde auch jenen Förderinteressierten, die sich nicht frühzeitig um eine Förderung kümmern konnten, die Möglichkeit geben, einen Antrag zu stellen.

### Adressaten

- MS
- MF
- IB
- EU-VB

## KOHÄRENZ ZU ANDEREN BUNDESPROGRAMMEN STÄRKEN

### Kohärenz zu QCG stärken

#### Befund

Bisher gibt es keine adäquate Prüfung darüber, ob eine Doppelfinanzierung zwischen dem neu in Kraft getretenen QCG und dem Programm WEITERBILDUNG BETRIEB vorliegt, trotz der teilweise vorhandenen Schnittmenge hinsichtlich Fördergegenstand und Zielgruppe zwischen den beiden Programmen.

#### Empfehlung für FP 2014-2020

Die Evaluation empfiehlt kurzfristig, eine Negativbescheinigung der zuständigen Arbeitsagentur von all jenen Antragsteller/-innen einzufordern, die eine Weiterbildung von mehr als 160 Stunden (Schnittmenge zu QGC) in Anspruch nehmen wollen und somit auch durch QGC gefördert werden könnten. Alternativ wäre auch ein Abgleich zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern denkbar, ähnlich wie bei der Bildungsprämie.

#### Empfehlung für FP 2021-2027

Die Evaluation empfiehlt auf langfristige Sicht, den Fördergegenstand von WEITERBILDUNG BETRIEB klar abzugrenzen von jenem von QCG, und zwar durch eine Beschränkung der Weiterbildungsdauer auf unter 160 Stunden. Diese Empfehlung basiert auf der Erkenntnis, dass die große Mehrheit der bisherigen Zuwendungsempfänger/-innen von WEITERBILDUNG BETRIEB weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen hat (siehe hierzu Kapitel 4.3). Die Daten zur Weiterbildungsdauer werden ohnehin bereits erhoben.

#### Begründung

Die kurzfristige Empfehlung ist zwar mit Mehraufwand auf Seiten des Antragstellers verbunden, minimiert aber das Risiko einer Doppelfinanzierung durch QCG und WEITERBILDUNG BETRIEB.

Eine klare Abgrenzung nach Weiterbildungsdauer schließt dagegen eine Doppelfinanzierung durch QCG und BETRIEB kategorisch aus. Außerdem würde eine solche Abgrenzung Klarheit schaffen, sowohl auf Seiten der (potentiellen) Zuwendungsempfänger/-innen, als auch auf Seiten der Fördermittelgeber.

#### Adressaten

- MS
- BA
- IB

## Branding des Förderprogramms WEITERBILDUNG BETRIEB überarbeiten

### Befund

Unklarheit darüber, wie sich QGC und WEITERBILDUNG BETRIEB voneinander abgrenzen, besteht nicht nur auf Seiten der Antragsteller/-innen, sondern teilweise auch auf Seiten der Fördermittelgeber und Berater/-innen.

### Empfehlung

Aufbauend auf der obigen Empfehlung wäre es empfehlenswert, WEITERBILDUNG BETRIEB als Förderprogramm zu branden, das sehr bedarfsgerecht und passgenau kürzere Weiterbildungsmaßnahmen fördert.

### Begründung

Dieses Branding könnte helfen, WEITERBILDUNG BETRIEB klarer zu positionieren und attraktiver erscheinen zu lassen für die entsprechende Zielgruppe.

### Adressaten

- MS
- IB
- FSIB
- FiF-Beratungsstellen

## LITERATUR

- Arnold, R.; Pätzold, H. & Ganz, M. (2018): Weiterbildung und Beruf. In R. Tippelt & von Hippel, A. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 931-945). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Baum, M. & Lukowski, F. (2019): Welche Rolle spielt Bildung im digitalen Transformationsprozess? *BWP 3 / 2019*. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/10017> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Bertelsmann Stiftung (2018): *Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten*. Verfügbar unter: <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/ergebnisse/weiterbildungsteilnahme/index.nc> [Letzter Zugriff: 29.05.2019]
- Bertelsmann Stiftung (2019): *Weiterbildungsteilnahme in Sachsen-Anhalt*. Verfügbar unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Aufstieg\\_durch\\_Kompetenzen/Grafik\\_Deutscher\\_Weiterbildungsatlas\\_Sachsen-Anhalt\\_20180925.jpg](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Aufstieg_durch_Kompetenzen/Grafik_Deutscher_Weiterbildungsatlas_Sachsen-Anhalt_20180925.jpg) [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Bilger, F.; Behringer, F.; Kuper, H. & Schrader, J. (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 - Ergebnisse des Adult Education Survey. *Deutsches Institut für Erwachsenenbildung*. Verfügbar unter <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf> [Letzter Zugriff: 19.03.2019].
- Böhmer, S. & Neureiter, M. (2018): *Thematische Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Hamburger ESF-OP*. Verfügbar unter: <https://www.esf-hamburg.de/content-blob/10983614/2171cde48a75f540e04cb1ca840cf910/data/05-001-thematische-evaluation-der-foerderung-beruflicher-weiterbildung.pdf> [Letzter Zugriff: 20.05.2019].
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2015): Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: [https://fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/StK/Fachkraefte/Dokumente\\_neu\\_geordnet/Fachkraeftesicherungsstrategie/Downloads\\_und\\_Links/l6019022dstbai750668.pdf](https://fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Fachkraefte/Dokumente_neu_geordnet/Fachkraeftesicherungsstrategie/Downloads_und_Links/l6019022dstbai750668.pdf) [Letzter Zugriff: 20.06.2019].
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2017): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - (Jahreszahlen). Verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=process-Form&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=17388&year\\_month=201712&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen I](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=process-Form&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17388&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen I) [Letzter Zugriff: 20.06.2019].
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2019): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (Monatszahlen). Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201904/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-d-0-201904-pdf.pdf> [Letzter Zugriff: 29.05.2019].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie – Strategiepapier. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur [BMVI] (2018): Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Ende 2018). Verfügbar unter: <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-ende-2018.html> [Letzter Zugriff: 20.06.2019].

- Destatis (2017): Statistisches Jahrbuch 2017: 13 – Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile) [Letzter Zugriff: 16.06.2019].
- Destatis (2018a): Vorausberechneter Bevölkerungsstand: Bundesländer, Stichtag, Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung. Verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12421-0003&sachmerkmal=BEVPR2&sachschluessel=BEVPROG01> [Letzter Zugriff: 29.01.2019].
- Destatis (2018b): Weiterbildung. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/berufliche-weiterbildung-5215001187004.html> [Letzter Zugriff: 18.06.2018].
- Destatis (2018c): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.html> [Letzter Zugriff: 20.06.2019].
- Destatis (2019a): *Unternehmensregister*. Verfügbar unter: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Destatis (2019b): *Bevölkerung in Familien/Lebensformen: Bundesländer, Jahre, Lebensformen*. Verfügbar unter: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Euler, D. & Severing, E. (2019): Berufsbildung für eine digitale Arbeitswelt. Fakten, Gestaltungsfelder, offene Fragen. *Bertelsmann Stiftung*. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsbildung-fuer-eine-digitale-arbeitswelt/> [Letzter Zugriff: 18.05.2019].
- Europäische Union [EU] (2009): Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“). *Amtsblatt der Europäischen Union (2009/C 119/02)*. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Europäische Union [EU] (2017): Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (2017/C 428/09).
- EU Kommission (2019): Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm Deutschlands 2019 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Deutschlands 2019 unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560258115481&uri=CELEX%3A52019DC0505> [Letzter Zugriff: 18.06.2019].
- GIB (2013): *Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*. Verfügbar unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/empiriegestuetztes-monitoring-zur-qualifizierungssituation-deutschen-wirtschaft-fruehjahr-2013.html> [Letzter Zugriff: 14.03.2018].
- Hofman, J. (2016): Tarifbindung – eine Frage der Gerechtigkeit. *WSI-Mitteilungen*. Verfügbar unter: [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2016\\_02\\_hofmann.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2016_02_hofmann.pdf) [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. [IAW] (2019): *Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (BiP)*. Verfügbar unter: [https://www.bildungspraemie.info/\\_medien/downloads/BiP\\_Evaluation\\_Endbericht\\_final.pdf](https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_Evaluation_Endbericht_final.pdf).

- Käpplinger, B., Klein R. und Haberzeth, E. (2013): *Weiterbildungsgutscheine: Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Kreditanstalt für Wiederaufbau [KfW](2018): *KfW-Mittelstandsatlas 2018 - Regionale Gesichter des Mittelstands: ein Bundesländervergleich*. Verfügbar unter: <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/KfW-Mittelstandsatlas.html> [Letzter Zugriff: 18.06.2019].
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration - Land Sachsen-Anhalt (2018): *IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 22. Welle 2017*. Verfügbar unter: [https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MS/MS/5\\_IAB\\_Betriebspanel/Pn17\\_Sachsen-Anhalt\\_final.pdf](https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/Pn17_Sachsen-Anhalt_final.pdf) / [Letzter Zugriff: 24.06.2019].
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration - Land Sachsen-Anhalt (2013): *Arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt*. Verfügbar unter: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeitsmarktprogramm/> [Letzter Zugriff: 28.01.2019].
- Moraal, D. (2007): *Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung*. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/16624.php> [Letzter Zugriff: 19.06.2019].
- Osiander, C., Stephan, G. (2018): *Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper*. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0418.pdf> [Letzter Zugriff: 28.01.2018].
- Putzing, M., Frei, M., Kriwoluzky, S., Prick, S. & Brumm, A. (2018): *IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 22. Welle 2017. SÖSTRA*. Verfügbar unter: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeitsmarktprogramm/dokumentbibliothek/iab-betriebspanel/> [Letzter Zugriff: 28.01.2018].
- Putzing, M., Frei, M., Kriwoluzky, S. & Brumm, A. (2019): *IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 23. Welle 2018. SÖSTRA*.
- Seyda, S. (2016): *Weiterbildung als personalpolitische Herausforderung für kleine Unternehmen. Potenzial zur Fachkräftesicherung nutzen. HRM 2|2016, S.30-33*. Verfügbar unter: <https://www.weiterbildung-zeitschrift.de/archiv-weiterbildung/fex/magazine/download/-/3048.html> [Letzter Zugriff: 18.06.2019].
- Stanik, M. & Käpplinger, B. (2013): *Gutscheinförderung und betriebliche Weiterbildungslogiken – drei betriebliche Realtypen der Weiterbildungsentscheidung und Gutscheinnutzung*. In B. Käpplinger, R. Klein und E. Haberzeth (Hrsg.) (2013): *Weiterbildungsgutscheine: Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern* (S. 181-207).

## ANHANG

### 1. Fragestellungen der Evaluation

Tabelle 7: Fragestellungen der Evaluation

Aspekt	Fragestellungen
<p><b>Erreichung der Zielgruppen</b></p>	<p>Welche Unternehmen und Beschäftigten werden durch die beiden Förderprogramme erreicht?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wie wirken sich die höheren Zuschüsse bei Zutreffen verschiedener Sondertatbestände auf die Teilnahmemotivation und die Zielgruppenerreichung aus?</li> <li>○ Wie gut werden die in den Richtlinien spezifisch aufgelisteten und im Weiterbildungssystem unterrepräsentierten Unternehmens- (KMU, Kleinstunternehmen) und Personen- gruppen (z.B. ältere, geringqualifizierte Beschäftigte etc.) erreicht?</li> <li>○ Hinsichtlich welcher Charakteristika unterscheiden sich die erreichten Beschäftigten zwischen beiden Förderprogrammen?</li> </ul>
	<p>Aus welchen Beweggründen wird die Förderung jeweils in Anspruch genommen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Welche Unterschiede bestehen hierbei zwischen BETRIEB und DIREKT und warum?</li> <li>○ Warum nehmen einige Unternehmen bewilligte Mittel nicht in vollem Umfang oder verzögert in Anspruch? Wie können kleinere Unternehmen stärker motiviert werden, die Förderung in Anspruch nehmen?</li> <li>○ Inwiefern unterscheidet sich die Motivation tarifgebundener Unternehmen von der Motivation anderer Unternehmen?</li> </ul>
	<p>Welche Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. nach Art, Themen) nehmen die Begünstigten in Anspruch und in welchem Umfang?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mit welchen Erwartungen bzw. Beweggründen tun sie dies?</li> <li>○ Bzgl. der von BETRIEB geförderten Weiterbildungsmaßnahmen: Wie viele Beschäftigte profitieren im Durchschnitt von jeweils einer Weiterbildungsmaßnahme? Warum in solch einem Umfang?</li> <li>○ Sind Unterschiede hinsichtlich der Charakteristika der Unternehmen und der Beschäftigten erkennbar?</li> </ul>
	<p>Welche Steuerungswirkung wird durch die Vorgaben der Richtlinie hinsichtlich Zielgruppen erreicht?</p>
	<p>Warum werden Anträge nicht gestellt? Wieso bewerben sich förderfähige Personen nicht für die Förderung?</p>
<p><b>Ergebnisse und Wirkungen</b></p>	<p>Welchen Beitrag leisten die Förderprogramme zur EU-2020-Strategie, zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung und zur Bewältigung des Fachkräftemangels?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wie wirken DIREKT und BETRIEB hierbei zusammen?</li> </ul>

Aspekt	Fragestellungen
	<p>Inwiefern tragen die beiden Förderprogramme zur Erhöhung der Weiterbildungsquote in Sachsen-Anhalt bei (Effekte erster Ordnung)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inwieweit trägt die jeweilige Förderung zur Erhöhung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung bei (insbesondere bei unterrepräsentierten Personengruppen wie älteren oder geringqualifizierten Beschäftigten)?</li> <li>○ Inwieweit trägt die Förderung zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bei?</li> <li>○ Was sind förderliche und hemmende (programminterne und -externe) Einflussfaktoren hierbei?</li> </ul> <p>Was ist der Nutzen der Weiterbildung (Effekte zweiter Ordnung)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inwieweit kann durch die Weiterbildung die Beschäftigungssituation der Teilnehmenden in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, beruflichen Aufstieg, Gehalt etc. positiv beeinflusst werden?</li> <li>○ Welche Wirkungen haben die Förderprogramme auf betriebliche Entwicklungen und insbesondere auf die Beschäftigungssituation?</li> <li>○ <b>Insbesondere:</b> Inwiefern tragen die Förderprogramme zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an den Wandel (v.a. hinsichtlich Digitalisierung) – und damit zum Spezifischen Ziel 4 – bei?</li> <li>○ Was sind förderliche und hemmende (programminterne und -externe) Einflussfaktoren hierbei?</li> </ul> <p>In welchem Maße spielen Mitnahmeeffekte eine Rolle? Werden etwaige Bruttomitnahmeeffekte durch Vorzieh-, Verbreiterungs- und Vergrößerungseffekte sowie durch soziale Ausgleichseffekte gemildert?</p> <p>Trägt das Programm dazu bei, Angebote zu schaffen, die es sonst nicht gäbe? (positiver Nebeneffekt)</p> <p>Welche Beiträge werden zu den ESF-Querschnittszielen geleistet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wird im Rahmen der Förderung Frauen und Männern ein gleicher Zugang zu beruflicher Weiterbildung ermöglicht? Wie gestaltet sich die Geschlechterverteilung nach Merkmalen bzw. in unterschiedlichen Personengruppen (Alter, Bildungsstand, Beschäftigungsart, Einkommensgruppen)?</li> <li>○ Inwiefern wird mit der Förderung der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen unterstützt?</li> <li>○ Inwiefern werden umweltbezogene Themen und Aspekte der Nachhaltigkeit in den geförderten Weiterbildungen vermittelt?</li> </ul>
<p><b>Umsetzung der Förderprogramme / Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit</b></p>	<p>Wie ist der Aufwand für Antragstellung, -prüfung und -bewilligung aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten einzuschätzen? Inwiefern steht der administrativ-verwaltungstechnische Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen der Förderung?</p>

Aspekt	Fragestellungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inwiefern steht der administrativ-verwaltungstechnische Aufwand, der durch die Vorgaben der Richtlinie hinsichtlich einzelner Zielgruppen entsteht, im Verhältnis zu der Wirkung dieser Vorgaben?</li> </ul> <p>Welche Möglichkeiten bestehen, das Verfahren insgesamt zu vereinfachen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inwiefern wirken sich die möglichen Vereinfachungen auf die Steuerung und damit auf programminhärente Risiken aus?</li> <li>○ Welche Vor- und Nachteile hat die Umstellung auf vereinfachte Kostenoptionen in diesem Zusammenhang?</li> </ul> <p>Wie werden der Zugang und die Art der Förderung von den Zielgruppen bewertet?</p>
<b>Komplementarität &amp; Kohärenz</b>	<p>Welche Wechselwirkungen und Synergien bestehen zwischen DIREKT und BETRIEB?</p> <p>Welche Wechselwirkungen und Synergien bzw. Förderkonkurrenzen bestehen zwischen DIREKT und BETRIEB einerseits und den relevanten Förderangeboten des Bundes (insb. Bildungsprämie und <i>WeGebAU</i>)?</p> <p>Wie könnte sich das Qualifizierungschancengesetz auf die Förderprogramme auswirken?</p>
<b>Weiterentwicklung bzgl. neuer Förderphase</b>	<p>Wie könnten die beiden Förderprogramme für die nächste Förderphase 2021-2027 weiterentwickelt werden, und zwar hinsichtlich...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ...Fördergegenstand...</li> <li>○ ...Zielgruppendefinition und</li> <li>○ ...Förderumfang?</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

## 2. Auswahlprozess bezüglich der Fallstudien

Die Auswahl der Gesprächspartner für die Fallstudien erfolgte auf Grundlage von Selektionskriterien, um einerseits eine gewisse Repräsentativität der Stichprobe für die konzipierten Fallstudien zu gewährleisten (zumindest in regionaler Hinsicht) und um andererseits eine gewisse Diversität in der Stichprobe sicherzustellen. Pro Fallstudie werden jeweils 7 Interviewpartner nach folgenden Selektionskriterien ausgewählt:

<b>Primäre Selektionskriterien:</b>	Siedlungsstruktur & Weiterbildungsbeteiligung der Region
<b>Sekundäre Selektionskriterien:</b>	Anzahl der weitergebildeten Mitarbeiter (zur Auswahl der Unternehmen) und Bildungsgrad (zur Auswahl der Personen)
<b>Tertiäres Selektionskriterium:</b>	Art der Weiterbildungsmaßnahme

Eine Verteilung nach spezifischen Branchen konnte indes nicht gesetzt werden, da branchenspezifische Informationen nicht in den Monitoringdaten im efREporter enthalten sind und daher eine Zuordnung nicht möglich ist.

### Primäre Selektionskriterien



Die Grundlage für eine Selektion nach **Region** bietet ein vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBR) verfolgtes und auf der amtlichen Regionalstatistik basiertes Schema. Dieses untergliedert **siedlungsstrukturelle Kreistypen** in dünn besiedelte ländliche Kreise, ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen, städtische Kreise und kreisfreie Großstädte.



Zur Selektion der Region nach **Weiterbildungsbeteiligung** dient der Deutsche Weiterbildungsatlas. Dieser kartographiert die prozentuale Beteiligung der Bevölkerung an Weiterbildungen in den Jahren 2014-2015 deutschlandweit auf Grundlage von Daten des statistischen Bundesamtes (Mikrozensus, Berechnungen des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung). Diese wird in sechs Stufen untergliedert, beginnend bei <6% bis >18%.

Für die Landkreise und kreisfreien Städte in Sachsen-Anhalt ergeben sich folgende Werte:

Landkreis / kreisfreie Stadt	Siedlungsstruktur	Weiterbildungsbeteiligung (in %)
Stendal	Dünn besiedelte ländliche Kreise	6-9
Börde	Dünn besiedelte ländliche Kreise	9-12
Jerichower Land	Dünn besiedelte ländliche Kreise	9-12
Wittenberg	Dünn besiedelte ländliche Kreise	9-12
Mansfeld-Südharz	Dünn besiedelte ländliche Kreise	9-12
Dessau Roßlau	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	12-15
Harz	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	12-15
Burgendlandkreis	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	9-12
Altmarktkreis Salzwedel	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	6-9

Anhalt-Bitterfeld	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	6-9
Salzlandkreis	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	6-9
Saalekreis	Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	12-15
Halle	Kreisfreie Großstädte	12-15
Magdeburg	Kreisfreie Großstädte	12-15

Bei der Auswahl wurde zudem auf eine ausgewogene Verteilung der Regionen über Sachsen-Anhalt hinweg (Nord – Süd) geachtet. Auf Grundlage dieser beiden Selektionskriterien haben wir uns für folgende Regionen entschieden:

- **Stendal** – als dünn besiedelter ländlicher Kreis mit vergleichsweise niedriger Weiterbildungsbeteiligung, das sich im Norden Sachsen-Anhalts befindet.
- **Burgenlandkreis** – als ländlicher Kreis mit und einer mittleren Weiterbildungsbeteiligung, das sich im Süden Sachsen-Anhalts befindet. Zudem wurden in diesem Landkreis auch POE-Maßnahmen gefördert (siehe tertiäres Selektionskriterium).
- **Magdeburg** – als städtisches Gebiet mit relativ hoher Weiterbildungsbeteiligung.

#### Sekundäre Selektionskriterien

Nach der regionalen Selektion wurde bei der Auswahl der Unternehmen und der einzelnen Personen unterschiedliche Selektionskriterien benutzt.



Bei den über WEITERBILDUNG BETRIEB geförderten Unternehmen wurde die **Anzahl der weitergebildeten Mitarbeiter** berücksichtigt. Hierbei wurde eine Abstufung vorgenommen zwischen wenigen (<5), mittelmäßig vielen (5-9) und vielen (>10) Weiterbildungen pro Unternehmen. Ausgewählt wurde die niedrigste wie auch die höchste Stufe der weitergebildeten Mitarbeiter pro Unternehmen, um hier die extremen Fälle zu kontrastieren und Beweggründe der Unternehmen dafür zu ergründen, in welchen Situation nur wenige Weiterbildungen bzw. überaus viele Weiterbildungen gefördert werden.



Bei den Fallstudien für einzelnen Personen wurde der **Bildungsgrad** berücksichtigt, dieses Kriterium richtet sich an WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB. Geringqualifizierte Personen wurden durch einen ISCED von 0-2 kategorisiert. Hierbei soll in jeder Fallstudie eine geringqualifizierte Person befragt werden. Aufgrund der geringen Grundgesamtheit geringqualifizierter Begünstigter kann es sein, dass die wenigen im entsprechenden Landkreis vorkommenden Geringqualifizierten trotz mehrmaliger Ansprache nicht für ein Interview zu überzeugen sind. Wenn dem so ist, würden wir auf eine ISCED Stufe höher gehen. Außerdem wurde das **Geschlecht** berücksichtigt – pro Fallstudie sollen idealerweise zwei von vier Personen Frauen sein.

#### Tertiäres Selektionskriterium



Das letzte Selektionskriterium für Unternehmen bezieht sich einerseits auf die **Art der Weiterbildungsmaßnahme**. Dies soll sicherstellen, dass sich die Diversität der verschiedenen Maßnahmen auch in der Zusammensetzung der Stichprobe wiederfindet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Teilnahme an POE-Maßnahmen, wovon zumindest in einer Fallstudie ein Unternehmen/Person ausgewählt werden soll. Alle weiteren Maßnahmen stellen keine exklusiven Auswahlkriterien dar, sondern dienen vielmehr als Richtwert für eine heterogene Stichprobe. Dazu haben wir den Förderzweck der Maßnahmen folgenden Gruppierungen zugeordnet: Berufsspezifische und berufsübergreifende Spezialisierung, IT-Kompetenzen, betriebswirtschaftliche Kompetenzen, Fremdsprachen, Sozial-kommunikative und interkulturelle Kompetenzen. Daneben achten wir darauf, dass wir verschiedene

**Branchen** abdecken - wie oben erwähnt, ist jedoch eine Verteilung nach spezifischen Branchen nicht möglich, da branchenspezifische Informationen nicht in den Monitoringdaten im efREporter enthalten sind. Wir versuchen jedoch, dies zumindest teilweise mit der Art der Weiterbildungsmaßnahme aufzufangen bzw. uns über den Förderzweck die Branche zu erschließen und zu berücksichtigen.

### 3. Vergleich von WEITERBILDUNG DIREKT und BETRIEB mit relevanten Bundesprogrammen

Abbildung 53: Personenförderung – Vergleich entsprechender Förderprogramme

	WER WIRD GEFÖRDERT?	WAS WIRD GEFÖRDERT?	WIE WIRD GEFÖRDERT?
<b>WEITERBILDUNG DIREKT</b>	<p>a) Arbeitnehmer/-innen mit Bruttojahresgehalt von bis zu 54.900 € sowie Arbeitslose ohne Leistungsbezug</p> <p>b) Volljährige Auszubildende (in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen) und Schüler/-innen an Berufsfachschulen</p>	<p>Bei (a): Individuelle berufsbezogene Weiterbildung mit Gesamtkosten von <b>mehr als 1.000 €</b>.</p> <p>Bei (b): Zusatzqualifikationen für Auszubildende und Schüler/-innen, mit Gesamtkosten <b>ab 500 Euro</b>.</p>	<p>Bei (a): Der Zuschuss beträgt...                      ...<b>bis zu 90%</b> bei monatl. Bruttogehalt unter 1.500 €.                      ...<b>bis zu 80%</b> bei monatl. Bruttogehalt unter 2.500 € ODER wenn Person älter als 45 Jahre alt, geringfügig, teilzeitbeschäftigt, Leiharbeiter, berufsrückkehrend, alleinerziehend, arbeitslos ohne Leistungsbezug ist und/oder eine Behinderung hat.                      ...<b>bis zu 60%</b> bei monatl. Bruttogehalt bis zu 4.575 €.</p> <p>Bei (b): Zuschuss beträgt <b>bis zu 90%</b>.</p>
<b>Bildungsprämie</b> (BMBF)	<p>a) Erwerbstätige, die durchschnittlich mind. 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und deren Bruttojahresgehalt max. 20.000 Euro (bzw. 40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten) betragen.</p> <p>b) Arbeitnehmer/-innen mit Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz</p>	<p>Bei (a): Individuelle, berufsbezogene Weiterbildung, mit Gesamtkosten von <b>weniger als 1.000 €*</b>.</p> <p>Bei (b): Individuelle, berufsbezogene Weiterbildung.</p>	<p>Bei (a): Prämiegutschein - Zuschuss von 50% der Weiterbildungskosten, max. 500 €.</p> <p>Bei (b): Spargutschein – Vorzeitige Entnahme des Weiterbildungsbetrags aus dem Ansparguthaben, ohne Verlust des Anspruchs auf die Arbeitnehmersparzulage.</p>
<b>AufstiegsBAföG</b> (BMBF)	<p>Alle Personen, die sich mit einem Lehrgang oder an einer Fachschule auf eine berufliche Fortbildungsprüfung vorbereiten, die dafür notwendigen, beruflichen Vorqualifikationen rechtzeitig vorweisen können und höchstens über einen Bachelorabschluss verfügen**</p>	<p>Individuelle berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die in einer fachlichen Richtung gezielt vorbereiten auf Fortbildungsabschlüsse Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)</p> <p>(a) Lehrgangs- und Prüfungsgebühren mit Gesamtkosten <b>bis zu 15.000€</b></p> <p>(b) Hälfte der Materialkosten <b>bis zu 2.000€</b></p>	<p><u>Maßnahmebeitrag</u></p> <p>(a) gemindert um den Umfang der aus demselben Zweck erhaltenen öffentlichen Geldern; Zuschuss i.H.v. <b>40%</b>, wenn Prüfung bestanden; weiterer Erlass bis max. 66% möglich bei anschließender Übernahme oder Gründung einer freiberuflichen Existenz im Inland</p> <p><u>Unterhaltsbeitrag</u>: Unterhaltsbedarf erhöht sich bei Maßnahmen in Vollzeitform bei...                      ... Teilnehmer/-in um 60€, Zuschuss i.H.v. <b>50%</b>, exkl. Pauschalbetrag über 103€                      ... Ehegatt/-in um 285€, Zuschuss i.H.v. <b>50%</b>, exkl. Pauschalbetrag über 103€                      ... Kind um 235€, Zuschuss i.H.v. <b>55%</b></p> <p>Vermögen wird angerechnet, anrechnungsfrei bleiben für...                      ... Teilnehmer/-in: 45.000€                      ... Ehegatt/-in oder Lebenspartner*in: 2.100€                      ... Kind: 2.100€                      Zur Vermeidung unbilliger Härten kann weiterer Teil des Vermögens anrechnungsfrei bleiben.</p>

	WER WIRD GEFÖRDERT?	WAS WIRD GEFÖRDERT?	WIE WIRD GEFÖRDERT?
<b>Bildungsgut- schein</b> (BA)			<u>Kinderbetreuungszuschlag</u> i.H.v. 130€ für Alleinerziehende mit Kindern unter 10 Jahren oder mit Behinderungen, Zuschuss i.H.v. <b>100%</b>
	<p>Personen,</p> <p>a) die arbeitslos sind und für deren berufliche Wiedereingliederung eine Weiterbildung notwendig ist</p> <p>b) bei denen eine Weiterbildung oder Umschulung aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses notwendig ist</p> <p>a) die berufstätig sind und bei denen eine Weiterbildung notwendig ist, um eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden</p>	<p>Individuelle, berufsbezogene Weiterbildung durch SGBIII zertifizierte Träger und Maßnahmen: zeitlich befristet, regional beschränkt und mit bestimmtem Bildungsziel (auch Nachholung Hauptschulabschluss möglich):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrgangs- und Seminarkosten</li> </ul> <p>Sonstige Leistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fahrtkosten</li> <li>- Kosten für Unterbringung und Verpflegung</li> <li>- Kosten für Kinderbetreuung</li> </ul>	<p>Der Zuschuss beträgt sowohl bei Lehrgangs- und Seminarkosten, als auch bei den sonstigen Leistungen <b>100%</b>.</p> <p>Sonstige Leistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel bzw. Wegstreckenentschädigung (0,20€/km, <b>max. 130€</b>)</li> <li>- Unterbringung (<b>max. 340€/Monat</b>) und Verpflegung (<b>max. 136€/Monat</b>)</li> <li>- Kinderbetreuung (<b>max. 130€/Kind/Monat</b>)</li> </ul>

\*Gilt nur in bestimmten Bundesländern (u.a. in Sachsen-Anhalt).

\*\*Zudem werden vielfältige Voraussetzungen bzgl. der Staatsangehörigkeit gestellt.

Abbildung 54: Unternehmensförderung – Vergleich entsprechender Förderprogramme

	WER WIRD GEFÖRDERT?	WAS WIRD GEFÖRDERT?	WIE WIRD GEFÖRDERT?
<b>WEITERBILDUNG BETRIEB</b>	Unternehmen, Selbstständige und Einrichtungen des privaten Rechts (mit Sitz oder Niederlassung in Sachsen-Anhalt), die <b>ihre Beschäftigten</b> weiterbilden (lassen) wollen.	<p>a) Betriebliche Weiterbildungen (inkl. Zusatzqualifizierung für Auszubildende)</p> <p>b) Beratungs- und Begleitleistungen zu Personal- und Organisationsentwicklung</p>	<p>Bei (a): Der Zuschuss... ...beträgt <b>bis zu 60%</b> der Weiterbildungskosten für KMU; ...beträgt <b>bis zu 40%</b> für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten; ...wird erhöht <b>um 10%</b> für Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten oder mit Tarifbindung. ...<b>um 20%</b> bei Vorhaben für Personen, die älter als 55J. sind, geringqualifiziert, geringfügig beschäftigt, alleinerziehend und/oder berufsrückkehrend sind und/oder eine Behinderung haben.</p> <p>Bei (b): Zuschuss <b>bis zu 80%</b> für Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten bzw. <b>bis zu 60%</b> für Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten.</p>
<b>Qualifizierungs- chancengesetz</b>  (BMAS / BA)	<p>Arbeitnehmer/-innen,</p> <p>a) deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können,</p> <p>b) die in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder</p> <p>c) die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.</p>	Individuelle Weiterbildung, die auf künftige Aufgaben vorbereitet (und nicht auf den aktuellen Arbeitsplatz bezogen ist) und die mehr als 160 Stunden beziehungsweise 4 Wochen dauert.	<p>Der Zuschuss zu Weiterbildungskosten beträgt bei Unternehmen mit ... &lt; 10 Beschäftigten bis zu <b>100%</b>, ... 10-249 Beschäftigten max. <b>50%</b> (bzw. bis zu 100% bei Beschäftigten ab 45J. oder mit Schwerbehinderung), ... 250-2.499 Beschäftigten max. <b>25%</b>, ... &gt; 2.500 Beschäftigten max. <b>15%</b> (bzw. max. 20% bei tariflicher oder Betriebsvereinbarung).</p> <p>Zuschuss zum Arbeitsentgelt (bei Freistellung des Beschäftigten durch das Unternehmen während der Weiterbildung) beträgt bei Unternehmen mit ... &lt; 10 Beschäftigten bis zu <b>75%</b>, ... 10-249 Beschäftigten max. <b>50%</b>, ... &gt;250 Beschäftigten max. <b>25%</b>.</p> <p>Bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen beträgt der Zuschuss max. <b>100%</b>.</p>

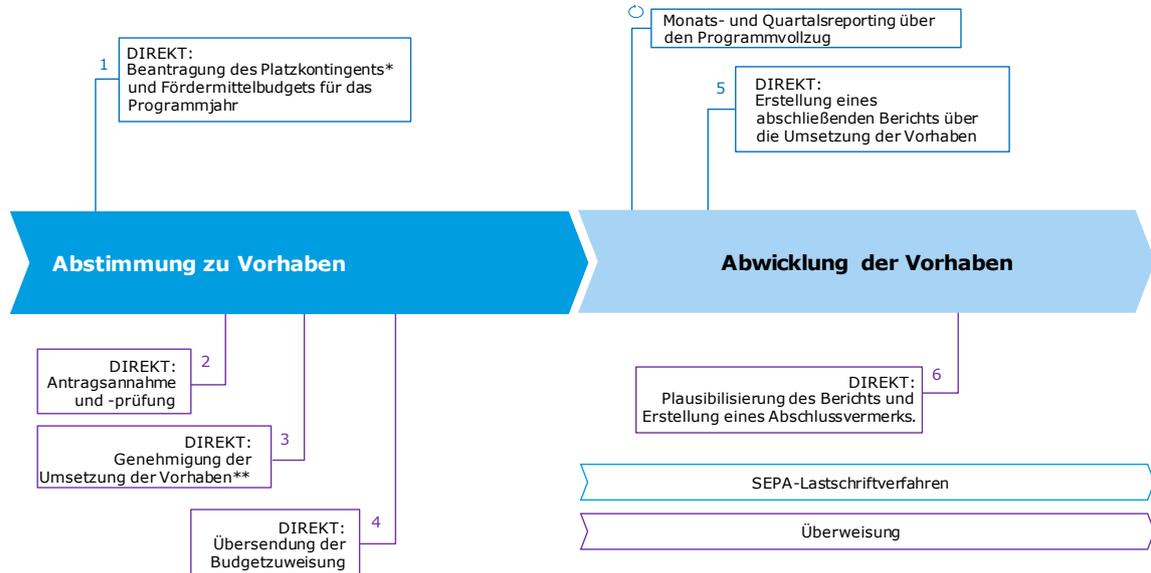
	WER WIRD GEFÖRDERT?	WAS WIRD GEFÖRDERT?	WIE WIRD GEFÖRDERT?
<p><b>Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)</b></p>	<p>a) gering qualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können.</p> <p>b) Arbeitnehmer, die in KMU mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind.</p>	<p>Bei (a): Weiterbildungen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss oder zu einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation führen.</p> <p>Bei (b): Weiterbildungen, die außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und über ausschließlich arbeitsplatzgezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.</p>	<p>Bei (a): Der Zuschuss beträgt über die Ausstellung eines Bildungsgutschein für zugelassene Weiterbildungsangebote... ... für Beschäftigte über 45 Jahre <b>100%</b>, ... für Beschäftigte unter 45 Jahren <b>max. 50%</b>, die restlichen Lehrgangskosten muss der Arbeitgeber tragen.</p> <p>Bei (b): Im Zeitraum der Weiterbildung umfasst die Förderung... ... einen Arbeitsentgeltzuschuss für Beschäftigte über 45 Jahre anteilig am berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt in Betrieben mit*: - &lt;10 Beschäftigten bis zu <b>75%</b>, - 10 – 249 Beschäftigten bis zu <b>50%</b>, - &gt;250 Beschäftigten bis zu <b>25%</b>. ... einen pauschalisierten Sozialversicherungsbeitrag.</p>

\*von Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Weiterbildung abhängig.

Quelle: Förderdatenbank des Bundes, Richtlinien.

#### 4. Prozessskizze zu Abstimmungsprozessen auf Programmebene

Abbildung 55: Übergeordneter Abstimmungsprozess auf Programmebene



\*Anhand des jeweils vorhandenen unbearbeiteten Antragsbestandes und des erwarteten Antragsaufkommens im bevorstehenden Programmjahr

\*\*Inkl. Bestätigung des Platzkontingents sowie des Fördermittelbudgets

IB | MS, Ref. 54 | sich wiederholender Vorgang

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis einer Auswertung der Fördergrundlagen und eines Workshops mit der IB und dem MS.



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds

**HIER INVESTIERT EUROPA  
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.**

[www.europa.sachsen-anhalt.de](http://www.europa.sachsen-anhalt.de)