

Görlitz, Katja et al.

Research Report

Datenmonitoring und Evaluation des Programms "Bildungsprämie": Endbericht

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Görlitz, Katja et al. (2012) : Datenmonitoring und Evaluation des Programms "Bildungsprämie": Endbericht, RWI Projektberichte, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236522>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“

Endbericht

Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Impressum

Vorstand

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Manfred Breuer; Dr. Henning Osthues-Albrecht; Reinhold Schulte
(stellv. Vorsitzende);

Dr. Hans Georg Fabritius; Prof. Dr. Justus Haucap, Hans Jürgen Kerckhoff; Dr.
Thomas Köster; Dr. Thomas A. Lange; Martin Lehmann-Stanislawski; Andreas
Meyer-Lauber; Hermann Rappen; Reinhard Schulz; Dr. Michael N. Wappelhorst

Forschungsbeirat

Prof. Dr. Claudia M. Buch; Prof. Michael C. Burda, Ph.D.; Prof. Dr. Lars P. Feld;
Prof. Dr. Stefan Felder; Prof. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D.; Prof. Timo Goeschl,
Ph.D.; Prof. Dr. Justus Haucap; Prof. Dr. Kai Konrad; Prof. Dr. Wolfgang Leininger;
Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Projektbericht

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Hohenzollernstraße 1/3, 45128 Essen, Germany

Phone +49 201-81 49-0, Fax +49 201-81 49-200, e-mail: rwi@rwi-essen.de

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2012

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“

Endbericht – Oktober 2012

Forschungsprojekt im Auftrag des

Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH
infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“

Endbericht – Oktober 2012

Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)



infas

GIB

Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Gefördert von



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Projektbericht

Projektteam

RWI: Dr. Katja Görlitz und Dr. Marcus Tamm (Projektleiter)

GIB: Prof. Dr. Carsten Becker und Dr. Thorsten Lübbers

infas: Stefan Schiel und Dr. Helmut Schröder

Das Projektteam dankt Claudia Burgard, Marvin Deversi, Hanna Frings, Christina Gravert, Karl-Heinz Herlitschke, Claudia Lohkamp, Valentin Schiele, Andrea Siebert, Michael Tamminga und Barbara Treude (alle RWI) für die Unterstützung der Arbeit. Für Informationen und Rückmeldungen über einzelne Gutscheinprogramme danken wir Mitarbeitern/innen der beteiligten Landesministerien und der Bundesagentur für Arbeit sowie Christian Baden (IWAK Goethe-Universität Frankfurt), Dr. Normann Müller (BIBB) und Josef Muth (G.I.B. NRW).

Dieser Bericht wurde im Auftrag des BMBF erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben. Das BMBF hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst; das Projektteam trägt allein die Verantwortung.

Evaluation Bildungsprämie

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary.....	11
1. Einleitung.....	15
1.1 Das Programm „Bildungsprämie“	15
1.2 Aktivitäten des Evaluationsteams	17
1.3 Inhalt des Berichts	20
2. Inanspruchnahme der Prämienberatung und Gutscheinausgabe.....	23
2.1 Beratungen zur Bildungsprämie, Prämiengutscheinausgaben und Spargutscheinausgaben	23
2.2 Struktur der Prämiengutscheinempfänger	32
3. Beratungslandschaft und Ablauf der Prämienberatung	53
3.1 Struktur der Beratungsstellen	53
3.2 Hintergrund der Beraterinnen und Berater.....	60
3.3 Beratungsablauf aus Sicht der Berater	62
3.4 Beratungsablauf aus Sicht der Programmteilnehmer	64
3.5 Programmumfeld aus Sicht der Beratungsstellen.....	74
4. Gutscheineinlösung und Weiterbildungsteilnahme	81
4.1 Einlösung von Prämiengutscheinen	81
4.2 Einlösung und Nutzungspotenzial von Spargutscheinen.....	89
4.3 Geförderte Weiterbildungen.....	94
4.4 Ablauf von Gutscheineinlösung und Verwaltungsprozessen	111
4.5 Finanzvolumen der geförderten Weiterbildungen	115
5. Mobilisierung zur Weiterbildung durch die Bildungsprämie	117
5.1 Hinderungsgründe für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung.....	117
5.2 Inhaltliche und methodische Vorbemerkung zur Messung von Mobilisierungseffekten.....	119
5.3 Mitnahme, Mobilisierung und Verstetigung der Weiterbildungsteilnahme bei Programmnutzern	121
5.4 Mobilisierungspotenzial und Bekanntheit der Bildungsprämie bei Anspruchsberechtigten.....	134
6. Erträge der geförderten Weiterbildung.....	149
6.1 Inhaltliche und methodische Vorbemerkung.....	149
6.2 Selbstauskünfte zu monetären und nichtmonetären Erträgen.....	151
6.3 Vergleichsgruppenanalysen zu monetären und nichtmonetären Erträgen	159

7.	Programmbewertung aus Sicht unterschiedlicher Akteure	177
7.1	Bewertung durch die Programmteilnehmer.....	177
7.2	Bewertung durch die Berater	183
8.	Erreichung der ESF-Zielindikatoren.....	187
9.	Effektivität von Programmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung: Ein Literaturüberblick	189
9.1	Erkenntnisse aus der Evaluation nationaler Förderprogramme.....	189
9.2	Literatur zur Wirksamkeit und den Effekten von Weiterbildungsförderung.....	197
10.	Fazit und Handlungsempfehlungen	203
11.	Literatur.....	215
12.	Anhang	219
12.1	Beschreibung der Verwaltungsdaten und Datenaufbereitung	219
12.2	Methodenbericht zur Erstellung der Referenzzahlen für Anspruchsberechtigte	222
12.3	Methodenbericht zur Telefonbefragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten.....	224
12.4	Methodenbericht zur schriftlichen Befragung der Beratungsstellen	261
12.5	Methodenbericht zu den Vergleichsgruppenanalysen	263

Evaluation Bildungsprämie

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

Tabelle 2.1	Anzahl durchgeführter Beratungen und ausgegebener Prämien- und Spargutscheine nach Jahren	23
Tabelle 2.2	Beratungsstellen und Beratungen nach BIK-Regionen.....	28
Tabelle 2.3	Anzahl der Prämiegutscheine nach Bundesland der Beratungsstelle	29
Tabelle 2.4	Anzahl der Spargutscheine nach Bundesland der Beratungsstelle	30
Tabelle 2.5	Bundeslandübergreifende Beratungen.....	31
Tabelle 2.6	Entwicklung der durchschnittlichen Merkmale der Prämiegutscheinempfänger/innen.....	33
Tabelle 2.7	Vergleich der Merkmale der Referenzbevölkerung aller erwerbstätigen Anspruchsberechtigten 2009 vs. 2010/11	35
Tabelle 2.8	Beruf der Programmteilnehmer/innen und der Anspruchsberechtigten.....	41
Tabelle 2.9	Lernaktivitäten von Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten.....	44
Tabelle 2.10	Finanzierung und Zeitumfang zurückliegender Weiterbildungen bei Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten.....	46
Tabelle 2.11	Arbeitszeiten von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	49
Tabelle 2.12	Zurückliegende Erwerbshistorie von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	50
Tabelle 2.13	Berufliche Herausforderungen von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	51
Tabelle 3.1	Anzahl der monatlich pro Beratungsstelle durchgeführten Beratungen (nach Träger).....	55
Tabelle 3.2	Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit mindestens einer Beratung in den letzten drei Monaten	55
Tabelle 3.3	Stellenwert der Weiterbildungsberatung.....	56
Tabelle 3.4	Erfahrung mit Beratung zum Thema Weiterbildung	60
Tabelle 3.5	Bildungshintergrund der Berater/-innen	61
Tabelle 3.6	Wartezeit auf einen Beratungstermin	62
Tabelle 3.7	Zugang zum Programm nach Bildungshintergrund	67

Tabelle 3.8	Zielgerichtetheit der Beratenen vor Aufsuchen der Beratungsstelle.....	68
Tabelle 3.9	Dauer der Hinfahrt zur Beratungsstelle nach Regionstypen	70
Tabelle 3.10	Dauer der Beratung.....	71
Tabelle 4.1	Einlösequote von Prämiegutscheinen für Untergruppen	84
Tabelle 4.2	Gesamtkosten und Förderhöhe der Weiterbildungen im Zeitablauf.....	98
Tabelle 4.3	Weiterbildungskosten und Stundenumfang für Untergruppen	100
Tabelle 4.4	Zeitlicher Ablauf zwischen Beratung und Auszahlung des Förderanteils.....	112
Tabelle 4.5	Ausgezahlte Fördermittel im Zeitablauf	114
Tabelle 4.6	Bundesland des Weiterbildungsanbieters	115
Tabelle 5.1	Hinderungsgründe für eine Nichtteilnahme an Weiterbildungen von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	118
Tabelle 5.2	Gegenüberstellung von Aussagen zu Mitnahme- und Anschubeffekt.....	125
Tabelle 5.3	Vergleichsgruppenanalyse zur Verstetigung von Weiterbildung	128
Tabelle 5.4	Vergleichsgruppenanalyse zur Bedeutung von LLL	134
Tabelle 5.5	Mögliche Nutzung von Informationsquellen über die Bildungsprämie.....	137
Tabelle 5.6	Bildungsprämie-Interessenten bei Anspruchsberechtigten.....	139
Tabelle 5.7	Kenntnis der Bildungsprämie nach Untergruppen	142
Tabelle 5.8	Wirkung des Experiments auf die Nutzung und Kenntnis der Bildungsprämie.....	144
Tabelle 5.9	Wirkung des Experiments auf die Nutzung der Bildungsprämie nach Befragungsquartalen.....	145
Tabelle 5.10	Wirkung des Experiments auf die Teilnahme an Weiterbildungen	146
Tabelle 6.1	Wirkung der Weiterbildung auf den Erwerb eines (weiteren) Bildungsabschlusses	161
Tabelle 6.2	Wirkung der Weiterbildung auf berufliche Mobilität und Arbeitsplatzsicherheit	162
Tabelle 6.3	Wirkung der Weiterbildung auf die ausgeübte Tätigkeit.....	166

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 6.4	Wirkung der Weiterbildung auf den Erwerbsumfang	171
Tabelle 6.5	Wirkung der Weiterbildung auf das Einkommen	173
Tabelle 6.6	Wirkung der Weiterbildung auf die Arbeitszufriedenheit	175
Tabelle 7.1	Wiederholte Nutzung des Prämiengutscheins differenziert nach Subgruppen	179
Tabelle 7.2	Weiterempfehlung des Prämiengutscheins durch Programmnutzer	180
Tabelle 8.1	ESF-Ergebnisindikatoren	188
Tabelle 12.1	Erhebungsdesign: Befragung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern	225
Tabelle 12.2	Entwicklung der Bruttostichprobe der Programmteilnehmer.....	230
Tabelle 12.3	Stichprobenplan auf Grundlage einer Schätzung des Anteils anspruchsberechtigter Arbeitnehmer.....	232
Tabelle 12.4	Fragebogeninhalt und -struktur (1. Welle).....	235
Tabelle 12.5	Feldzeiten: erste Befragungswelle 2010	236
Tabelle 12.6	Ausschöpfung Programmteilnehmer, Welle 1	238
Tabelle 12.7	Ausschöpfung Gruppe der potenziell Anspruchsberechtigten, Welle 1.....	239
Tabelle 12.8	Repräsentativitätsvergleich der Programmteilnehmer...	242
Tabelle 12.9	Deskriptiver Vergleich von Verteilungen der Auswahlgesamtheit und der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten.....	246
Tabelle 12.10	Gewichtung der Vergleichsstichprobe – Erste Welle.....	248
Tabelle 12.11	Wiederholungsbefragung (2. Welle): Fragebogeninhalt und -struktur	252
Tabelle 12.12	Panelbereitschaft: Stichprobe der Anspruchsberechtigten.....	254
Tabelle 12.13	Feldzeiten: zweite Befragungswelle 2011	256
Tabelle 12.14	Stichprobenausschöpfung: Programmteilnehmer, Welle 2	256
Tabelle 12.15	Stichprobenausschöpfung: Anspruchsberechtigte, Welle 2	258
Tabelle 12.16	Wiederholungsbefragung (3. Welle): Fragebogeninhalt und -struktur	259
Tabelle 12.17	Stichprobenausschöpfung: Programmteilnehmer, Welle 3	261
Tabelle 12.18	Balance zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern	267

Tabelle 12.19	Balance zwischen Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten.....	268
Tabelle 12.20	Balance zwischen Personen mit und ohne Informations-Treatment	274
Schaubild 2.1	Anzahl ausgegebener Prämien- und Spargutscheine nach Monaten.....	26
Schaubild 2.2	Erwerbstätige Programmteilnehmer/innen nach Wirtschaftszweig	40
Schaubild 2.3	Bruttoeinkommen von Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten.....	47
Schaubild 2.4	Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen von Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten.....	48
Schaubild 2.5	Verantwortlichkeiten von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	50
Schaubild 2.6	Arbeitsplatzsicherheit von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten.....	52
Schaubild 3.1	Beratungsstellen nach Träger	54
Schaubild 3.2	Beratungen nach Träger der Beratungsstelle.....	54
Schaubild 3.3	Motivation für das Angebot von Bildungsprämienberatungen.....	58
Schaubild 3.4	Bewertung der Beratungspauschale	59
Schaubild 3.5	Stellenwert der Weiterbildungsberatung und der Beratung zur Bildungsprämie	61
Schaubild 3.6	Inhalte durchgeführter Beratungsgespräche	63
Schaubild 3.7	Erläuterte Finanzierungsmöglichkeiten	65
Schaubild 3.8	Zugang zum Programm.....	66
Schaubild 3.9	Erwartungen an den Inhalt der Beratung.....	69
Schaubild 3.10	Bewertung des Beratungsgesprächs.....	72
Schaubild 3.11	Bewertung der Arbeit der Service- und Programmstelle	74
Schaubild 3.12	Bewertung der Telefonhotline durch Berater/innen	75
Schaubild 3.13	Handhabbarkeit des Beratungstools	76
Schaubild 3.14	Bewertung der Internetpräsenz der Bildungsprämie	78

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.15	Bewertung der Akzeptanz der Bildungsprämie bei den Weiterbildungsanbietern.....	79
Schaubild 4.1	Einlösequote von Prämiegutscheinen im Zeitablauf.....	82
Schaubild 4.2	Gutscheineinlösung und Weiterbildungsteilnahme.....	83
Schaubild 4.3	Formen der Nichteinlösung des Prämiegutscheins	86
Schaubild 4.4	Gründe für die Nichtnutzung des Prämiegutscheins	87
Schaubild 4.5	Gründe für den Abbruch der geförderten Weiterbildung	88
Schaubild 4.6	Gründe für den Nichterhalt des Spargutscheins.....	90
Schaubild 4.7	Bekanntheit, Erhalt und Einlösung des Spargutscheins bei den Beratern	91
Schaubild 4.8	Gründe für die Nichteinlösung des Spargutscheins	92
Schaubild 4.9	Spuren für Weiterbildung und Darlehen für Weiterbildung in der Zukunft	94
Schaubild 4.10	Motive und Ziele der geförderten Weiterbildung.....	95
Schaubild 4.11	Wichtigstes Ziel der geförderten Weiterbildungen.....	96
Schaubild 4.12	Gesamtkosten und Förderhöhe nach Monat der Beratung.....	98
Schaubild 4.13	Verteilung der Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungen	99
Schaubild 4.14	Weiterbildungskosten nach Branchen und Weiterbildungsmotiven	101
Schaubild 4.15	Stundenumfang der Weiterbildungen.....	102
Schaubild 4.16	Zeitumfang der Weiterbildung im Vergleich.....	103
Schaubild 4.17	Laufzeit der Weiterbildungen.....	104
Schaubild 4.18	Finanzierung des Eigenanteils der geförderten Weiterbildung	106
Schaubild 4.19	Beteiligung des Arbeitgebers an Weiterbildung im Vergleich	107
Schaubild 4.20	Vergleich der Arbeitgeberunterstützung bei den zeitlichen Aufwendungen der Weiterbildung	108
Schaubild 4.21	Kursinhalte	110
Schaubild 5.1	Hinderungsgründe nach Bildungshintergrund	119
Schaubild 5.2	Selbstauskünfte zu Mitnahmeeffekten bei der Bildungsprämie	122
Schaubild 5.3	Selbstauskünfte zur Anregung zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten	124
Schaubild 5.4	Verstetigung von Weiterbildungsaktivitäten der Gutscheineinlöser/innen.....	127

Schaubild 5.5	Pläne der Gutscheineinlöser über zukünftige Weiterbildungsaktivitäten	129
Schaubild 5.6	Investitionsbereitschaft der Gutscheineinlöser für LLL ..	130
Schaubild 5.7	Sparaktivitäten der Gutscheineinlöser zum Zweck der Weiterbildung	131
Schaubild 5.8	Bereitschaft der Gutscheineinlöser zu einer Darlehensfinanzierung von Weiterbildung	132
Schaubild 5.9	Nutzerbewertung der Bedeutung von LLL für den beruflichen Erfolg	133
Schaubild 5.10	Bewertung staatlicher Weiterbildungsförderung durch Anspruchsberechtigte	136
Schaubild 5.11	Informationsbedarf der Anspruchsberechtigten über Weiterbildungsangebote	138
Schaubild 5.12	Bekanntheit staatlicher Bildungsförderungsprogramme	140
Schaubild 5.13	Grad der Programmkenntnis bei Anspruchsberechtigten	141
Schaubild 5.14	Wirkung des Experiments auf Nutzung und Kenntnis der Bildungsprämie	143
Schaubild 6.1	Häufigkeit der Nutzung der in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse	152
Schaubild 6.2	Vergleich der Häufigkeit der Nutzung der erworbenen Kenntnisse für berufliche Tätigkeiten	153
Schaubild 6.3	Selbsteinschätzung des Nutzens der geförderten Weiterbildung	155
Schaubild 6.4	Abgleich von Selbsteinschätzung des Nutzens nach verfolgtem Ziel	156
Schaubild 6.5	Erfüllung der Erwartungen an die geförderte Weiterbildung	158
Schaubild 6.6	Kosten-Nutzen-Bewertung der geförderten Weiterbildung	159
Schaubild 6.7	Bewertung des Arbeitsplatzverlustrisikos durch Programmnutzer/innen	165
Schaubild 6.8	Verantwortung im Beruf	168
Schaubild 6.9	Grad der Überforderung	169
Schaubild 6.10	Grad der Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen	170
Schaubild 6.11	Arbeitszufriedenheit der Programmnutzer/innen	175
Schaubild 7.1	Pläne zur erneuten Nutzung des Prämiengutscheins in 2011	178

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 7.2	Zufriedenheit mit der Bildungsprämie.....	181
Schaubild 7.3	Zufriedenheit mit der Bildungsprämie nach Subgruppen.....	182
Schaubild 7.4	Beurteilung des Programms Bildungsprämie insgesamt.....	183
Schaubild 7.5	Informationsmittel zur Ansprache bildungsferner oder noch nicht weiterbildungsaktiver Personen	184
Schaubild 7.6	Bewertung von Wegen zur Ansprache bildungsferner Personen.....	185
Schaubild 12.1	Fyler für Anspruchsberechtigte ohne Informations- Treatment.....	250
Schaubild 12.2	Fyler für Anspruchsberechtigte mit Informations- Treatment.....	251
Schaubild 12.3	Common Support beim Propensity Score Matching.....	270

Evaluation Bildungsprämie

Executive Summary

Das Lernen im Lebenslauf gehört zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Daher hat die Bundesregierung das Programm „Bildungsprämie“ eingeführt, das die Bereitschaft jedes und jeder Einzelnen unterstützen soll, durch private Investitionen in die berufliche Weiterbildung Vorsorge für eine erfolgreiche Beschäftigungsbiographie zu treffen. Zielgruppe der Bildungsprämie sind vor allem Geringqualifizierte und Personen, die bislang nicht an Weiterbildung interessiert waren oder die Kosten einer Weiterbildung aufgrund ihres Einkommens bislang nicht ohne weiteres tragen konnten.

Die Bildungsprämie umfasst die Elemente Prämiegutschein und Spargutschein sowie eine persönliche Prämienberatung. Der Prämiegutschein gewährt eine Förderung der Weiterbildungskosten in Höhe von 50 Prozent, bis zu einem Maximalbetrag von 500 Euro. (Prämiegutscheine, die vor dem 1. Januar 2010 ausgegeben wurden, hatten einen Förderhöchstbetrag von 154 Euro.) Der Spargutschein ermöglicht zum Zweck der Weiterbildung eine unschädliche Entnahme aus dem Ansparguthaben zu tätigen, das nach der Arbeitnehmersparzulage gefördert wird.

Während der ersten Förderphase des Programms Bildungsprämie, die von Dezember 2008 bis einschließlich November 2011 lief, wurden insgesamt 165 894 Prämiegutscheine und 19 753 Spargutscheine ausgegeben. Nach anfänglich enttäuschender Nachfrage im Jahr 2009, stiegen die Teilnehmerzahlen beim Prämiegutschein seit Januar 2010 rapide an. Insgesamt wurden 78 Prozent der ausgegebenen Prämiegutscheine für die Kofinanzierung von Weiterbildungen eingelöst. Der Spargutschein wird hingegen nur in den seltensten Fällen eingelöst und muss als Sparteninstrument bezeichnet werden.

Die Gesamtkosten der bisher durch den Prämiegutschein geförderten Weiterbildungen lagen bei durchschnittlich 1 084 Euro, die durchschnittliche Förderhöhe bei 344 Euro. Die geförderten Weiterbildungen haben mit im Durchschnitt 165 Stunden einen relativ großen Stundenumfang und lange Laufzeiten. Bis zum Zeitpunkt der Berichtslegung (finaler Datendownload am 08.10.2012) wurden 38,2 Mill. Euro zur Förderung von Weiterbildungen ausgezahlt. Für die sich noch im Bearbeitungsprozess befindlichen Gutscheine wird davon ausgegangen, dass weitere ca. 5,7 Mill. Euro an Fördermitteln erstattet werden. Damit werden insgesamt über

116 000 Weiterbildungen kofinanziert, deren Gesamtkosten einen Umfang von knapp 140 Mill. Euro haben.

Betrachtet man die Nutzer/innen der Bildungsprämie, fällt deutlich auf, dass Frauen die Bildungsprämie wesentlich stärker nachfragen als Männer. Dieses Phänomen ist auch von anderen Gutscheiprogrammen zur Förderung von Weiterbildung bekannt. Personen mit Migrationshintergrund nutzen die Bildungsprämie überraschend häufig, ebenso wie Selbstständige. Geringqualifizierte finden sich unter den Nutzer/innen der Bildungsprämie etwas seltener als in der Gruppe aller prinzipiell Anspruchsberechtigten. Außerdem sind unter den Nutzer/innen der Bildungsprämie weiterbildungsaktive Personen (d.h. Personen, die in den vergangenen zwei Jahren bereits Weiterbildungen gemacht haben) merklich häufiger vertreten als Weiterbildungsinaktive. Mitunter aufgrund der wiederholten Teilnahme vieler Nutzer/innen ist der Anteil der Weiterbildungsinaktiven über die Jahre hinweg gesunken. Der für den ESF definierte Ergebnisindikator, mindestens 50 Prozent weiterbildungsinaktive Personen zu erreichen, wird damit deutlich verfehlt. Die Prämiegnuttscheinutzer/innen unterscheiden sich von durchschnittlichen Weiterbildungsteilnehmer/innen auch dadurch, dass sie Weiterbildungen häufiger aus eigenen Mittel finanzieren und nicht durch den Arbeitgeber unterstützt werden.

Die Befragung der Prämiegnuttscheinutzer lässt sowohl Mitnahme- als auch Mobilisierungseffekte erkennen. Zwar berichten 62 Prozent der Gutscheineinlöser/innen, dass sie auch ohne Förderung an der Weiterbildung teilgenommen hätten. Gleichzeitig machen jedoch 77 Prozent die Aussage, durch die Förderung zur Teilnahme an der Maßnahme mobilisiert oder aber zu zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten angeregt worden zu sein. 74 Prozent der Prämiegnuttscheinlöser/innen berichten außerdem von mindestens einer weiteren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die im Zeitraum bis zu 24 Monaten nach Beginn der geförderten Maßnahme begonnen wurde. Damit wird der ESF-Ergebnisindikator, wonach mindestens 35 Prozent der Programmnutzer/innen in den darauffolgenden 24 Monaten eine weitere Weiterbildung machen sollen, deutlich übertroffen. Besonders erfreulich ist, dass dies auch auf die vor der Prämienberatung Weiterbildungsinaktiven zutrifft.

Besonders wichtige Informationsquellen, über die Nutzer/innen von der Bildungsprämie erfahren haben, waren im Jahr 2011 Weiterbildungsanbieter (37 Prozent) und persönliche Empfehlungen sowie Empfehlungen des

Evaluation Bildungsprämie

Arbeitgebers (zusammen 35 Prozent). Mit deutlichem Abstand folgen das Internet (14 Prozent) sowie Beratungsstellen (acht Prozent). Medien wurden von vier Prozent als Informationsquelle über die Bildungsprämie genannt. Personen, die über Weiterbildungsanbieter von der Bildungsprämie erfahren haben, sind öfter gering qualifiziert, weisen allerdings auch eine höhere Mitnahme auf als Personen, die über andere Informationsquellen von der Bildungsprämie erfahren haben. Via Arbeitgeber kommen ebenfalls mehr Geringqualifizierte zum Programm. Die durch Arbeitgeber Motivierten berichten außerdem öfter davon, die in der Weiterbildung erlernten Kenntnisse auch häufig im Beruf anzuwenden.

Die Nutzer/innen der Bildungsprämie äußern sich insgesamt sehr positiv über das Programm. Von den Prämiegutscheinempfänger/innen des Jahres 2010 haben rund 22 Prozent in 2011 erneut an einer Beratung teilgenommen und sich erneut einen Prämiegutschein ausstellen lassen. Sechs von sieben Nutzer/innen haben die Bildungsprämie bereits weiterempfohlen, kaum einer würde dies für die Zukunft ausschließen. Auch dies spricht für die Attraktivität des Programms Bildungsprämie und die Zufriedenheit der Programmnutzer/innen.

Obwohl bei vielen der Programmnutzer/innen das Ende der Weiterbildung noch nicht lange zurück liegt, sind bereits positive Wirkungen festzustellen. So zeigt sich beispielsweise im Vergleichsgruppenansatz, dass Gutscheineinlöser/innen eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit aufweisen, einen (weiteren) Berufsabschluss erworben zu haben. Die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung geht außerdem mit einer höheren beruflichen Mobilität einher, ohne dass ein Anstieg der Eintritte in Arbeitslosigkeit festzustellen wäre. Des Weiteren gibt es Belege dafür, dass die geförderte Weiterbildung mit einer Änderung der Arbeitsaufgaben und Verantwortungen einhergeht, insbesondere mit anspruchsvolleren Tätigkeiten.

Evaluation Bildungsprämie

1. Einleitung

1.1 Das Programm „Bildungsprämie“

Das Lernen im Lebenslauf gehört zu den großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf wird als entscheidend für die Perspektive des Einzelnen, den Erfolg der Wirtschaft und die Zukunft der Gesellschaft gesehen. Daher hat die Bundesregierung das Programm „Bildungsprämie“ eingeführt, das die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützen soll, durch private Investitionen in die berufliche Weiterbildung Vorsorge für eine erfolgreiche Beschäftigungsbiographie zu treffen. Die vorrangigen Ziele der Bildungsprämie sind: (i) Durch finanzielle Anreize mehr Menschen zur individuellen Finanzierung von Weiterbildung zu motivieren und zu befähigen. (ii) Die Beschäftigungsfähigkeit durch individuelle Weiterbildung zu fördern. (iii) Personen zu vermitteln, dass Bildungsausgaben Investitionen darstellen – auch denen, die bislang noch nicht in ihre eigene Weiterbildung investieren.

Primär zu erreichende Zielgruppen des Programms sind vor allem Geringqualifizierte und Personen, die bislang nicht oder wenig an Weiterbildung interessiert waren oder die Kosten einer Weiterbildung aufgrund ihres Einkommens nicht ohne weiteres tragen konnten.

Die Bildungsprämie umfasst mehrere Einzelelemente. Der Prämiegutschein gewährt eine Förderung der Weiterbildungskosten in Höhe von 50 Prozent, bis zu einem Maximalbetrag von 500 Euro (bei Gutscheinen, die vor dem 1. Januar 2010 ausgegeben wurden, betrug der Maximalbetrag 154 Euro). Der Prämiegutschein kann seit dem 1. Dezember 2008 beantragt werden. Seit dem 8. April 2009 gibt es neben dem Prämiegutschein ein weiteres Element der Bildungsprämie: den Spargutschein. Der Spargutschein ermöglicht zum Zweck der Weiterbildung eine unschädliche Entnahme aus dem Ansparguthaben zu tätigen, das nach der Arbeitnehmersparzulage gefördert wird. Prämiegutschein und Spargutschein werden im Rahmen eines Beratungsgesprächs ausgegeben. Die letzten Prämienberatungen der ersten Förderphase des Programms fanden im November 2011 statt.

Die Förderung ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden: (i) Die geförderte Person muss erwerbstätig oder Berufsrückkehrer/in sein. (ii) Förderfähig sind ausschließlich berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Diese

können für die Ausübung der aktuellen oder von zukünftigen beruflichen Tätigkeiten relevant sein, neue Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln oder bestehende Kompetenzen erweitern. (iii) Die Weiterbildung darf vor der Beratung noch nicht begonnen haben und die Anmeldung noch nicht erfolgt sein. (iv) Das zu versteuernde Jahreseinkommen der Antragstellerin/des Antragstellers (ggf. gemeinsam mit zusammen veranlagenden Partnern) darf gewisse Grenzen nicht übersteigen. Ursprünglich lagen die Einkommensgrenzen bei 17 900 bzw. 35 800 Euro bei allein bzw. zusammen veranlagten Personen. Zum 1. April 2009 wurden die Einkommensgrenzen auf 20 000/40 000 Euro angehoben. Eine weitere Anhebung auf 25 600/51 200 Euro folgte zum 1. Januar 2010. (v) Pro Kalenderjahr kann nur eine Beratung und somit ein Prämiegutschein in Anspruch genommen werden. (vi) Seit Juli 2011 muss der Eigenanteil der Weiterbildungskosten durch die geförderte Person selbst getragen werden. Eine (Ko-) Finanzierung durch Arbeitgeber oder sonstige Dritte ist seither nicht mehr möglich.

Voraussetzung zur Nutzung eines Spargutscheins ist, dass bereits ein mit der Arbeitnehmersparzulage gefördertes Guthaben vorhanden ist. Dafür entfallen beim Spargutschein die unter (iv) genannten Einkommensgrenzen und die unter (vi) gemachten Auflagen.

Die Förderung der Prämienberatung erfolgt aus Mitteln des Bundes, die Förderung der Ausgaben für den Prämiegutschein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit der administrativen Umsetzung der Bildungsprämie wurde die Service- und Programmstelle Bildungsprämie (SuP) beim Projektträger DLR beauftragt. Die SuP unterstützt das BMBF bei der administrativen und fachlich-wissenschaftlichen Betreuung des Programms sowie bei den Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Die Auswahl der Beratungsstellen erfolgte unter Mitwirkung der jeweiligen Bundesländer.

Zentrale Informationsquellen über die Bildungsprämie sind die Homepage www.bildungspraemie.info und die kostenlose Telefonhotline 0800-2623000. Maßnahmen der zentral koordinierten Öffentlichkeitsarbeit umfassen unter anderem das zur Verfügung stellen von Flyern, das Schalten von Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften, Radiowerbung, das Verteilen von Brötchentüten mit Flyern der Bildungsprämie sowie eine Roadshow. Daneben werben auch Beratungsstellen oder Weiterbildungsanbieter für die Bildungsprämie.

Evaluation Bildungsprämie

Das Verfahren zur Beantragung und Nutzung der Bildungsprämie gestaltet sich wie folgt: Interessenten müssen persönlich an einer Prämienberatung in einer Beratungsstelle teilnehmen. Im Verlauf der Prämienberatung werden die Anspruchsvoraussetzungen geklärt, die Interessent/innen ggf. über ihren Weiterbildungsbedarf, Kurse oder Anbieter informiert und ein Prämien- und/oder ein Spargutschein ausgestellt, auf dem neben dem Ziel der geplanten Weiterbildung mehrere in Frage kommende Bildungseinrichtungen verzeichnet werden. Die Antragsdaten werden dabei in einem webbasierten Beratungstool erfasst. Nach der Prämienberatung hat die Interessentin/der Interessent drei Monate Zeit, sich bei einer auf dem Prämien- und/oder Spargutschein genannten Bildungseinrichtung anzumelden und dort den Prämien- und/oder Spargutschein einzulösen. Die zu erstattenden Gebühren für die Weiterbildung reduzieren sich für die Interessentin/den Interessenten dabei sofort um den Förderbetrag. Danach kann mit der Weiterbildung begonnen werden.

Interessenten mit Spargutschein lassen die Erstattung ihres Eigenanteils der Weiterbildungskosten durch die Bildungseinrichtung auf dem Spargutschein bestätigen. Anschließend können sie den Spargutschein bei ihrer Bank oder ihrem Finanzinstitut einreichen, um eine unschädliche Entnahme aus dem Ansparguthaben zu tätigen.

Bildungseinrichtungen, die einen Prämien- und/oder Spargutschein erhalten haben, müssen sich online im Abrechnungstool der SuP registrieren und die Gutscheindaten eingeben. Der Prämien- und/oder Spargutschein muss anschließend postalisch zusammen mit weiteren Unterlagen (z.B. Beleg über den Zahlungseingang des Eigenanteils, Auszug aus dem Kursverzeichnis) an die SuP gesendet werden. Dort werden die Unterlagen geprüft, ggf. korrigiert und anschließend der Förderanteil an die Bildungseinrichtung ausgezahlt. Bildungseinrichtungen wird empfohlen Prämien- und/oder Spargutscheine gesammelt einzureichen, um den eigenen Verwaltungsaufwand zu verringern. Für im Rahmen der ersten Förderphase ausgegebene Prämien- und/oder Spargutscheine musste die Erstattung bis spätestens 31.05.2012 beantragt werden.

1.2 Aktivitäten des Evaluationsteams

Die Evaluation des Projekts Bildungsprämie konzentrierte sich in den Jahren 2009 bis 2012 auf drei wesentliche Arbeitsteile. Zum einen wurden regelmäßig Monitoringberichte erstellt, um zeitnah einen Überblick über die Inanspruchnahme der Beratung und die Einlösung der Prämien- und/oder Spargutscheine zu erhalten. Des Weiteren wurde eine Reihe an qualitativen und

quantitativen Interviews mit den unterschiedlichen Akteuren des Programms geführt. Schließlich wurden die Zwischenergebnisse der Evaluation unterschiedlichen Zielgruppen bekannt gemacht. Im Einzelnen beinhalteten die Arbeiten folgende Elemente:

Die Monitoringberichte wurden quartalsweise erstellt. Diese regelmäßigen Berichte wurden teils um Sonderauswertungen für einzelne dazwischenliegende Monate sowie um spezifische Schwerpunktauswertungen ergänzt. Zur Erstellung der Berichte wurden die Daten der Beratungsprotokolle sowie der eingereichten Prämiegutscheine ausgewertet und gleichzeitig einer Prüfung unterzogen, die dokumentiert wurde. Im Rahmen der Prüfung wurden einzelne Inkonsistenzen und fehlende Werte aufgedeckt. Außerdem wurden Vorschläge zur Änderung der Beratungsprotokolle gemacht, die zu großen Teilen umgesetzt wurden (für Informationen über die Daten der Beratungsprotokolle sowie der eingereichten Gutscheine siehe Abschnitt 12.1).

Zwischen September und Dezember 2009 wurden mehrere qualitative Befragungen durchgeführt, die primär telefonisch, in einzelnen Fällen auch als face-to-face Interview, absolviert wurden. 17 Interviews wurden mit Beratungsstellen für die Bildungsprämie, 30 mit Programmnutzer/innen und 50 mit Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Ziel dieser qualitativen Befragungen war, eine erste Einschätzung des Programms zu erhalten und die später folgenden, quantitativen Befragungen vorzubereiten.

Zwischen April und Dezember 2010 wurde eine CATI-Befragung mit Programmteilnehmer/innen und mit potenziell Anspruchsberechtigten durchgeführt. Die Befragung erfolgte in vier Kohorten über das Jahr verteilt und umfasst über 5 000 Interviews mit Programmteilnehmer/innen und über 5 000 Interviews mit potenziell Anspruchsberechtigten. Im Jahr 2011 wurden über 2 000 dieser Programmteilnehmer/innen und über 3 000 der Anspruchsberechtigten erneut interviewt; im Jahr 2012 nochmals über 1 000 Programmteilnehmer/innen¹ (sogenannte Panelbefragung). In den Interviews werden unter anderem eine Bewertung des Programms Bil-

¹ Die Durchführung einer dritten Welle an CATI-Interviews mit Programmteilnehmer/innen wurde durch eine Anpassung des ursprünglich vorgesehenen Arbeitsplans möglich, die sich daraus bedingte, dass das Bildungsdarlehen (eine ursprünglich geplante dritte Säule der Bildungsprämie), bisher nicht eingeführt wurde. In Arbeitspaket 4b („Telefonbefragung von Programmteilnehmer/innen“) waren ca. 1 000 Interviews mit Gruppe D (Personen, die keinen Prämiegutschein erhalten haben, dafür aber eine Beratung für das Weiterbildungsdarlehen) geplant gewesen. Diese wurden durch eine dritte Befragungswelle der Prämiegutscheinempfänger/innen ersetzt.

Evaluation Bildungsprämie

ungsprämie, Informationen zu den geförderten Weiterbildungen und den Weiterbildungsmotiven sowie zum subjektiv empfundenen Nutzen der Weiterbildung erhoben. Daneben wurden die soziodemographische Struktur sowie im Zeitablauf eintretende Änderungen in der beruflichen Situation der Befragten erfasst. (Für detaillierte Angaben zu den Interviews siehe Abschnitt 12.3.)

Parallel dazu erfolgte im Sommer 2010 eine Befragung der Beratungsstellen mittels zweier halbstandardisierter schriftlicher Fragebögen, die sich an die Projektleiter/innen in den Beratungsstellen und zum anderen an die Berater/innen richteten. Insgesamt nahmen 395 Projektleiter/innen an der Befragung teil, was einer Rücklaufquote von 84,8 Prozent entspricht. Von Berater/innen wurden 598 Fragebögen zurückgeschickt. In der Befragung wurden Informationen über die Struktur der Beratungsstellen und die Bedeutung der Prämienberatung für die Beratungsstellen erhoben. Außerdem wurde eine Bewertung der Bildungsprämie aus Beratersicht erfragt sowie eine Einschätzung des Mobilisierungspotenzials der Zielgruppe erbeten. (Für weitere Angaben zu den schriftlichen Befragungen siehe Abschnitt 12.4.)

Die Mitglieder des Evaluationsteams nahmen an verschiedenen Treffen mit dem Auftraggeber teil. Bei den Lenkungsausschusssitzungen wurden regelmäßig Ergebnisse des Monitoring und der Befragungen präsentiert. Im Rahmen der Treffen am 13.11.2009 und 15.03.2011 wurde intensiv über die verschiedenen Möglichkeiten sowie eventuelle Vor- und Nachteile einer Veränderung der Stellschrauben des Programms Bildungsprämie diskutiert.

Das Evaluationskonzept bzw. erste Ergebnisse wurden außerdem bei folgenden Veranstaltungen vorgestellt: (i) Workshop der EU Kommission zum Thema „Financing Adult Learning in Times of Crisis“ in Brüssel (Oktober 2010). (ii) „Beratertage“ in Berlin (November 2010). Im Rahmen der dort stattfindenden Foren und Workshops sowie im persönlichen Gespräch mit einzelnen Berater/innen konnten die Evaluationsergebnisse außerdem rückgespiegelt und neue Eindrücke aufgegriffen werden. (iii) ESF-Jahrestagung in Berlin (Juni 2011). (iv) BIBB-Berufsbildungskongress in Berlin (September 2011). (v) ESF-Steuerungsdialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin (September 2011). Der interessierten (Fach-)Öffentlichkeit wurden Zwischenergebnisse außerdem durch eine Veröffentlichung in der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis bekannt gemacht (Görlitz und Tamm 2012).

1.3 Inhalt des Berichts

Im vorliegenden Endbericht werden Ergebnisse einer detaillierten Auswertung der Verwaltungsdaten der Beratungsprotokolle und der Verwaltungsdaten der eingelösten Prämiegutscheine sowie die Ergebnisse der Telefoninterviews mit Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten dargestellt. Wichtige Ergebnisse der vorangegangenen Zwischenberichte werden ebenfalls berichtet.

Im folgenden Kapitel 2 werden zunächst die Daten der Beratungsprotokolle für alle Beratungen der ersten Förderphase ausgewertet. Hierbei wird die Entwicklung der Beratungen und Gutscheinausgaben im Zeitablauf dokumentiert, die Struktur der Nutzergruppen untersucht und auf strukturelle Änderungen im Zeitablauf eingegangen. Außerdem erfolgt eine Gegenüberstellung der Merkmale der Programmteilnehmer/innen mit den Merkmalen aller Anspruchsberechtigten.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Beratungsstellen werden primär in Kapitel 3 präsentiert. Zunächst wird dargestellt, in welchen Institutionen Bildungsprämien-Beratungsstellen angesiedelt sind, welche Bedeutung die Prämienberatung dort einnimmt und auf welchen Erfahrungshintergrund Berater/innen zurückgreifen können. Darüber hinaus werden Aussagen der Berater/innen zur Bewertung des Programms Bildungsprämie sowie zum Ablauf wiedergegeben. Basierend auf den Telefoninterviews mit Programmteilnehmer/innen wird auch aus deren Sicht die Beratung geschildert.

Kapitel 4 befasst sich mit der Einlösung von Prämien- und Spargutscheinen. Es umfasst Nutzerberichte zur Einlösung sowie prozessgenerierte Informationen zum Ablauf der Einlösung. Außerdem werden Informationen über die geförderten Weiterbildungen und über das Fördervolumen dargestellt.

Kapitel 5 widmet sich dem Thema Mobilisierung. Zunächst wird über Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildung berichtet. Anschließend werden Selbstauskünfte der Gutscheineinlöser/innen zur Mobilisierung dargestellt. Diese werden um Vergleichsgruppenanalysen zur Verstärkung der Teilnahme an Weiterbildung ergänzt. Außerdem wird dargestellt, welches Mobilisierungspotenzial die Bildungsprämie bei Anspruchsberechtigten entfalten kann. Dazu werden die Ergebnisse eines randomisierten Experiments dargestellt.

Evaluation Bildungsprämie

Kapitel 6 befasst sich mit den Erträgen der geförderten Weiterbildung für die Teilnehmer/innen am Programm. Es wird dabei auf monetäre und nicht-monetäre Erträge eingegangen. Um die kausale Wirkung zu bestimmen, werden zum einen Selbstauskünfte zum empfundenen Nutzen herangezogen und zum anderen Vergleichsgruppenansätze genutzt.

In Kapitel 7 werden Auskünfte zur Gesamtbewertung des Programms dargestellt. Hierbei wird sowohl die Sicht der Programmnutzer/innen als auch jene der in den Beratungsstellen Aktiven wiedergegeben.

Kapitel 8 fasst kurz Ergebnisse zur Erreichung der ESF-Zielindikatoren zusammen.

Kapitel 9 umfasst einen Literaturüberblick. In diesem werden Erkenntnisse zur Zielgruppenerreichung, zur Mobilisierung sowie zu den Erträgen anderer nationaler und internationaler Gutscheinprogramme zur Förderung von Weiterbildung zusammengefasst.

Kapitel 10 beinhaltet ein Fazit. Außerdem werden Handlungsempfehlungen diskutiert.

Im Anhang in Kapitel 12 sind Methodenberichte enthalten. Diese umfassen unter anderem Ausführungen zur Auswertung der Verwaltungsdaten, zu den Telefonbefragungen und zu den Vergleichsgruppenansätzen.

Evaluation Bildungsprämie

2. Inanspruchnahme der Prämienberatung und Gutscheinausgabe

2.1 Beratungen zur Bildungsprämie, Prämiegutscheinausgaben und Spargutscheinausgaben

In diesem Abschnitt wird zunächst über die gesamte Anzahl der durchgeführten Beratungen und Gutscheinausgaben berichtet. Dabei wird auf die zeitliche Entwicklung und Unterschiede zwischen Regionen eingegangen. In der ersten Förderphase wurden zwischen Dezember 2008 und November 2011 insgesamt 166 252 Beratungen durchgeführt. In 165 894 Fällen wurde dabei ein Prämiegutschein ausgestellt und in 19 753 Fällen kam es zur Ausstellung eines Spargutscheins. Über die Jahre hinweg kann ein kontinuierlicher Anstieg in der Zahl der Beratungen und der ausgegebenen Prämien- und Spargutscheine dokumentiert werden. Während in 2009 rund 7 222 Beratungen stattfanden, 7 130 Prämiegutscheine und 1 311 Spargutscheine ausgegeben wurden,² waren es in 2010 schon 63 464 Beratungen, 63 340 Prämiegutscheine und 8 885 Spargutscheine (vgl. Tabelle 2.1). In 2011 stieg die Zahl der Beratungen auf 95 566, die Zahl der ausgegebenen Prämiegutscheine auf 95 424 und der Spargutscheine auf 9 557.

Tabelle 2.1

Anzahl durchgeführter Beratungen und ausgegebener Prämien- und Spargutscheine nach Jahren

	2009	2010	2011	Gesamt
Beratungen	7 222	63 464	95 566	166 252
Prämiegutscheine	7 130	63 340	95 424	165 894
Spargutscheine	1 311	8 885	9 557	19 753

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Es ist auffällig, dass es in der überwiegenden Mehrheit der Beratungen zur Ausgabe eines Prämiegutscheins kam (in 99,8 Prozent), was vermutlich damit begründet werden kann, dass die Förderberechtigung vorher telefonisch abgeklärt wird und/oder dass die Beratenen von den vielfältigen Informationsmöglichkeiten über das Programm Gebrauch gemacht haben (z.B. Internet, telefonische Hotline oder sonstige Materialien). Für

² Die vier Beratungen aus dem Jahr 2008 werden in den folgenden Auswertungen durchgehend dem Jahr 2009 zugeordnet.

Letzteres sprechen auch die hohen Zahlen zur Bekanntheit und Nutzung der Informationsmöglichkeiten unter den Prämiegutscheinempfänger/innen (vgl. Abschnitt 2.4 in RWI, GIB und infas 2011). Aufgrund der großen Deckungsgleichheit von Beratungen und Prämiegutscheinausgaben wird im Folgenden auf eine gesonderte Beschreibung der Beratungen verzichtet und primär über Prämiegutscheinausgaben berichtet.

Der abrupte Anstieg in der Zahl der ausgegebenen Prämiegutscheine zwischen 2009 und 2010 kann primär auf Änderungen der Förderrichtlinie ab Januar 2010 zurückgeführt werden, d.h. auf die Anhebung der maximalen Förderhöhe, der Einkommensgrenzen und der Beratungspauschale. Da die Änderungen der einzelnen Programmbedingungen parallel eingeführt wurden, kann ihr jeweiliger separater Beitrag zum Anstieg der Nachfrage nicht eindeutig beziffert werden. Vieles spricht aber dafür, dass die Anhebung der maximalen Förderhöhe eine wichtigere Rolle gespielt hat als die Anhebung der Einkommensgrenzen, da „lediglich“ rund jede/r vierte bis fünfte Gutscheinempfänger/in 2010 ein Einkommen oberhalb der bis 2009 geltenden Grenzen aufweist. Auch fand gerade in den ersten Monaten des Jahres 2010 eine Substitution des Bildungsschecks NRW³ durch die Bildungsprämie statt (vgl. Abschnitt 2.1 in RWI, GIB und infas 2011).

Wiederholte Prämienberatungen

Im Beratungsprotokoll wird in 2010 und 2011 erfragt, ob bereits im Vorjahr ein Prämiegutschein ausgestellt worden ist. Von den Prämiegutscheinempfänger/innen des Jahres 2010 gaben 1 922 an, bereits im Vorjahr an einer Prämienberatung teilgenommen zu haben (entspricht drei Prozent bezogen auf die im Jahr 2010 ausgegebenen Gutscheine), und von den Prämiegutscheinempfänger/innen des Jahres 2011 trifft dies auf 13 821 Personen zu (entspricht 14 Prozent).

Setzt man die Zahlen zur wiederholten Nutzung ins Verhältnis zu den jeweiligen Gutscheinempfänger/innen des vorherigen Jahres, so ergibt sich, dass 27 Prozent der Teilnehmenden aus 2009 auch 2010 einen Gutschein erhalten haben. In Bezug auf die Gutscheinempfänger/innen des Jahres 2010 ist dies für 22 Prozent zutreffend. Aufgrund der Tatsache, dass die Frage zur wiederholten Nutzung in 2011 nur den Gutschein-erhalt in 2010 berücksichtigt, nicht aber in 2009, kann die Zahl der Personen nicht eindeutig errechnet werden, die einen oder mehrere Prämien-

³ Der Bildungsscheck NRW ist ein seit dem Jahr 2006 in Nordrhein-Westfalen laufendes Gutscheinprogramm. Weitere Informationen sind in Muth (2008) oder Muth (2011) zu finden.

Evaluation Bildungsprämie

gutscheine erhalten haben. Es kann aber eine Unter- und Obergrenze definiert werden. Insgesamt wurden in der ersten Förderphase zwischen 144 943 und 152 073 Personen mit Prämiegutscheinen ausgestattet.⁴

Spargutscheinausgabe

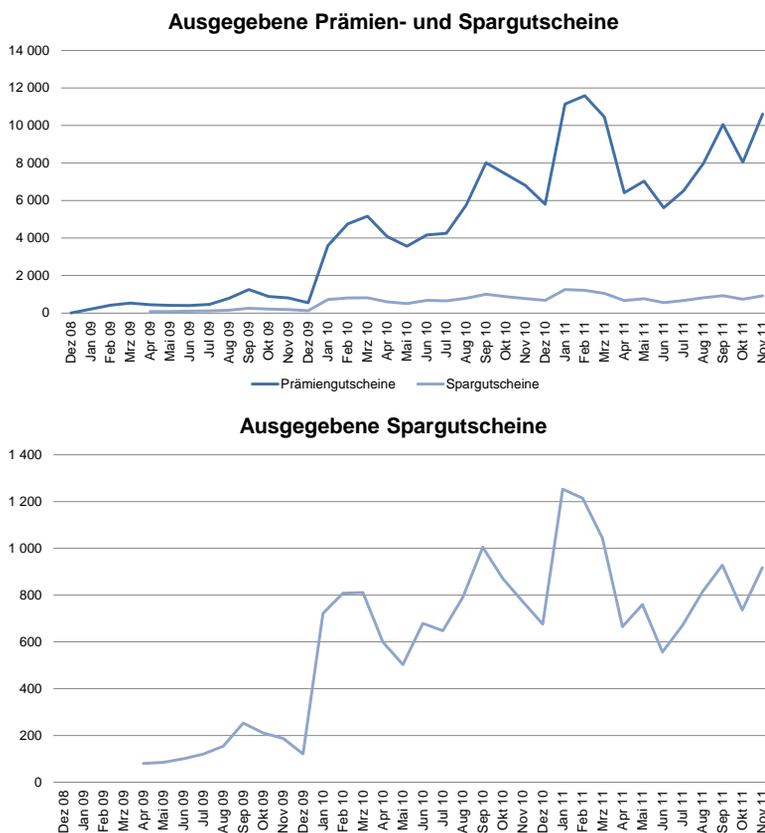
Bei den ausgegebenen Spargutscheinen steigen zwar die absoluten Zahlen über die Jahre hinweg ebenfalls an, es ergibt sich aber gemessen an der Zahl der durchgeführten Beratungen ein abnehmender Trend. Während in 2009 noch bei 22 Prozent aller Beratungen ein Spargutschein ausgegeben wurde,⁵ sank der entsprechende Anteil in 2010 auf 14 Prozent und in 2011 auf 10 Prozent. Bezogen auf die gesamte erste Förderphase ergibt sich ein Anteil von 12 Prozent. Vieles spricht dafür, dass dies nicht auf eine sinkende Nachfrage nach Spargutscheinen hinweist, sondern auf Veränderungen in der Ausgabep Praxis der Beratungsstellen. In Abschnitt 4.2 kann nämlich gezeigt werden, dass viele Beratene gar nicht wissen, dass ihnen ein Spargutschein ausgestellt wurde bzw. den Spargutschein insgesamt nicht kennen.

Dies weist auf eine automatische Ausgabe durch die Beratungsstellen hin. Damit meinen wir, dass Beratungsstellen bei Ausgabe eines Prämiegutscheins auch automatisch einen Spargutschein mit ausgeben, ohne vorher einen expliziten Bedarf zu ermitteln. Dies wird auch durch weitere Auswertungen der Protokolldaten des Beratungsgesprächs gestützt. Insbesondere sind zwischen Beratungsstellen große Unterschiede im Anteil der ausgegebenen Spargutscheine an allen Beratungen feststellbar. Während einige Beratungsstellen an über 80 Prozent der Beratenen einen Spargutschein aushändigen, machen andere Beratungsstellen dies in weniger als zwei Prozent der Fälle, vermutlich nur auf konkreten Wunsch

⁴ Die untere Grenze errechnet sich aus der Zahl der insgesamt ausgegebenen Prämiegutscheine abzüglich aller Wiederholungsempfänger/innen. Davon muss außerdem die Gesamtheit aller Gutscheinempfänger des Jahres 2009 abgezogen werden, da diese auch in 2011 einen Gutschein bekommen haben könnten (=165 894 Gutscheinausgaben gesamt – 13 821 Wiederholungsempfänger 2010 – 1 922 Wiederholungsempfänger 2009 – 5 208 Prämienempfänger aus 2009, die nicht auch in 2010 einen Gutschein erhalten haben). Die obere Grenze wird wie folgt ermittelt: 165 894 Gutscheinausgaben gesamt – 13821 Wiederholungsempfänger 2010.

⁵ Da die Ausgabe des Spargutscheins erst ab April 2009 möglich war, kann man den Anteilswert nicht aus Tabelle 2.1 bestimmen, sondern muss ihn zur Summe der ab April 2009 durchgeführten Beratungen setzen (entspricht 6 030).

Schaubild 2.1
Anzahl ausgegebener Prämien- und Spargutscheine nach Monaten



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

des/der Beraternen. Da der Anteil der Beratungsstellen, die häufig oder quasi immer auch einen Spargutschein ausgegeben haben, im Zeitverlauf rückläufig ist, vermag der Wandel in der Ausgabepraxis durchaus den anteilmäßigen Rückgang der Spargutscheinausgaben zu erklären.

Monatliche Entwicklung der Ausgabe der Prämien- und Spargutscheine

Die monatlichen Schwankungen in der Prämien-gutscheinausgabe und in der Spargutscheinausgabe innerhalb eines Jahres sind in Schaubild 2.1 (obere Abbildung) dargestellt. Die Schwankungen beim Prämien-gutschein können nach folgendem Muster beschrieben werden: Zu Beginn eines

Evaluation Bildungsprämie

Jahres ist die Zahl der Prämienberatungen eher hoch. Am Frühlingsende oder Beginn des Sommers kommt es zu einem Rückgang, worauf ab Spätsommer/Herbst wieder ein Ansteigen der Beratungen und Gutscheinausgaben folgt. Zum Jahresende sinken die Zahlen ab, wobei im Dezember durchweg niedrige Werte verzeichnet werden. Dieses Muster ähnelt dem Verlauf, wie er bei anderen Gutscheinprogrammen beobachtet wird, wie beispielsweise dem Bildungsscheck NRW (vgl. Muth 2011) oder dem Qualifizierungsscheck Hessen (Baden und Schmid 2012). Die im Vergleich zu anderen Programmen recht hohen Zahlen im Januar der Jahre 2010 und 2011 sind zum Teil der wiederholten Prämiegutscheinausgabe geschuldet, die besonders häufig in den ersten Monaten eines Jahres stattfindet (vgl. Schaubild 2.2 in RWI, GIB und ifas 2012). Der zeitliche Verlauf des Spargutscheins folgt dem Verlauf des Prämiegutscheins (vgl. Schaubild 2.1, untere Abbildung), wenngleich auf deutlich niedrigerem Niveau.

Entwicklung der Beratungsstellenlandschaft

Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl der aktiven Beratungsstellen, also jener Beratungsstellen, die innerhalb eines Kalenderjahres mindestens eine Prämienberatung durchgeführt haben, zeigt sich, dass diese von 371 im Jahr 2009 auf 535 im Jahr 2010 und weiter auf 570 im Jahr 2011 angestiegen ist. Insgesamt haben 576 Beratungsstellen in der ersten Förderphase mindestens eine Prämienberatung durchgeführt. Im Zeitablauf wurde der Zugang zum Programm folglich stetig besser. Zum Teil könnte dies ebenfalls die steigenden Teilnehmerzahlen erklären.

In Tabelle 2.2 wird dargestellt, wie viele der ausgegebenen Prämiegutscheine von Beratungsstellen in unterschiedlichen BIK-Regionen, d.h. in ländlichen oder städtischen Regionen, ausgegeben wurden. Für eine Definition der BIK-Regionen wird auf Abschnitt 12.1 verwiesen. Gerade zwischen 2009 und 2010 konnten der Anteil der Beratungsstellen im ländlichen Raum (Unterzentrengebiete) gesteigert werden, wohingegen der relative Anteil in städtischen Regionen zurückgegangen ist. Zwischen 2010 und 2011 kam es hingegen zu keiner weiteren Verschiebung. Jedoch konnten Beratungsstellen in Unter- und Mittelzentrengebieten im Zeitverlauf stetig einen höheren Anteil an durchgeführten Beratungen in Relation zu allen Beratungen verzeichnen, zulasten des Anteils in Stadtregionen.

Tabelle 2.2

Beratungsstellen und Beratungen nach BIK-Regionen

Angaben in %

	2009	2010	2011
Anteil der Beratungsstellen in...			
Stadtregion/Ballungszentrum	66,6	65,4	65,4
Mittelzentrengbiet	27,8	27,9	27,9
Unterezentrengbiet/keine BIK	5,6	6,7	6,7
Gesamte Anzahl	374	535	570
Anteil der Beratungen in Beratungsstellen mit Sitz in...			
Stadtregion/Ballungszentrum	74,2	74,9	74,2
Mittelzentrengbiet	22,5	21,3	21,7
Unterezentrengbiet/keine BIK	3,3	3,8	4,1
Gesamte Anzahl	7 222	63 464	95 566

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Unterschiede nach Bundesländern

Die Ausgabe der Prämiegutscheine verteilt sich sehr unterschiedlich nach dem Bundesland der Beratungsstelle (siehe Tabelle 2.3). Über die gesamte erste Förderphase hinweg wurden die meisten Gutscheine in Nordrhein-Westfalen ausgegeben, was neben der Größe des Bundeslandes aber vermutlich auch der Bekanntheit des Bildungsschecks NRW und dem durch dieses Programm weiträumig ausgebauten Beratungsstellennetz zuzuschreiben ist. Ein Bundeslandvergleich der ausgegebenen Prämiegutscheine wird vor dem Hintergrund fehlender Referenzwerte als nicht sinnvoll erachtet. Unterschiede in der Beratungstätigkeit dürften zu einem erheblichen Teil auf eine unterschiedlich hohe Anzahl an Anspruchsberechtigten zurückzuführen sein. Referenzwerte zur Anzahl der Anspruchsberechtigten lassen sich jedoch auf Basis vorhandener Datensätze nicht hinreichend präzise berechnen, da die Fallzahlen im Sozio-Oekonomischen Panel keine repräsentativen Auswertungen auf Bundeslandebene erlauben, der Mikrozensus Einkommensinformationen nicht ausreichend erfasst und die Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die bei der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, keine Informationen zur steuerlichen Veranlagung, zum Ehepartner und dessen Einkommen liefern.

Evaluation Bildungsprämie

Deshalb sollen im Folgenden nur die zeitlichen Entwicklungen betrachtet werden. Zum einen wird ersichtlich, dass der relative Anteil Nordrhein-Westfalens rückläufig ist: Wurden in 2009 noch 38 Prozent der Gutscheine in Nordrhein-Westfalen ausgegeben, so sind es in 2011 nur noch 25 Prozent. Während in absoluten Zahlen jedes Bundesland einen Anstieg zu verzeichnen hat, verschiebt sich die relative Nutzung von Nordrhein-Westfalen hin zu den anderen Bundesländern. Die Frage, ob ein höheres Wachstum der Zahl der Beratenen in einem Bundesland auf bessere Mobilisierung als in anderen Bundesländern hindeutet oder lediglich auf das Aufschließen von einem ursprünglich unterdurchschnittlichen Grad der Mobilisierung hin zu einem durchschnittlichen Niveau, muss aufgrund der fehlenden Referenzwerte unbeantwortet bleiben.

Tabelle 2.3

Anzahl der Prämiegutscheine nach Bundesland der Beratungsstelle

	Anzahl ausgegebener Prämiegutscheine (Gesamt)	Anteil der Prämiegutscheine an allen ausgegebenen Prämiegutscheinen (in %)		
		in 2009	in 2010	in 2011
Baden-Württemberg	12 563	5,6	7,0	8,1
Bayern	24 170	10,4	13,6	15,6
Berlin	7 018	5,8	3,7	4,5
Brandenburg	5 249	1,9	3,1	3,3
Bremen	1 604	0,7	1,0	1,0
Hamburg	3 163	1,0	1,8	2,1
Hessen	7 790	2,4	4,2	5,2
Mecklenburg-Vorpommern	5 044	2,4	2,9	3,2
Niedersachsen	14 077	5,9	8,2	8,9
Nordrhein-Westfalen	46 543	37,5	31,8	24,9
Rheinland-Pfalz	5 238	3,8	3,0	3,2
Saarland	803	0,2	0,4	0,6
Sachsen	15 285	10,7	9,3	9,1
Sachsen-Anhalt	4 573	2,5	2,5	3,0
Schleswig-Holstein	4 712	2,6	2,8	2,9
Thüringen	8 062	6,7	4,8	4,8
Insgesamt	165 894	100	100	100

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Die Zahl der ausgestellten Spargutscheine nach Bundesland der Beratungsstelle ist in Tabelle 2.4 dargestellt. Es zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Während in Brandenburg im Jahr 2011 bei jedem vierten bis fünften Beratungsgespräch ein Spargutschein ausgestellt wurde, kommt es in Hamburg und Sachsen nur bei rund jedem fünfundzwanzigsten Gespräch dazu. In Bremen werden Spargutscheine sogar noch seltener

Tabelle 2.4

Anzahl der Spargutscheine nach Bundesland der Beratungsstelle

	Anzahl ausgegebener Spargutscheine (Gesamt)	Anteil der Prämienberatungen mit Spargutscheinausgabe in %		
		in 2009	in 2010	in 2011
Baden-Württemberg	1 183	17,9	10,4	8,5
Bayern	2 742	25,8	14,1	9,1
Berlin	945	10,5	13,9	13,6
Brandenburg	1 180	24,8	22,3	22,5
Bremen	17	2,1	1,5	0,7
Hamburg	153	2,7	6,3	4,1
Hessen	1 476	21,3	22,7	16,9
Mecklenburg-Vorpommern	804	50,6	22,6	9,9
Niedersachsen	2 270	32,5	19,7	13,2
Nordrhein-Westfalen	4 482	17,3	11,7	7,4
Rheinland-Pfalz	892	33,2	20,9	14,0
Saarland	77	21,4	7,1	10,3
Sachsen	1 074	16,5	9,8	4,4
Sachsen-Anhalt	653	24,5	15,3	13,1
Schleswig-Holstein	728	36,4	14,8	14,9
Thüringen	1 077	29,9	15,1	10,6
Insgesamt	19 753	21,7	14,0	10,0

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen. – In 2009 beziehen sich die Zahlen auf die Beratungen ab April 2009, da der Spargutschein erst ab diesem Zeitpunkt ausgegeben wurde.

ausgegeben. Im Zeitverlauf geht der Anteil der Spargutscheine gemessen an der Zahl der Beratungen in fast allen Bundesländern zurück; Ausnahmen bilden z.B. Hamburg und das Saarland. Dies könnte der beratungsspezifischen Ausgabepolitik geschuldet sein.

Zuletzt widmen wir uns in diesem Kapitel noch den bundeslandübergreifenden Beratungen, da es bei der Bildungsprämie möglich ist, die Prämienberatung unabhängig vom eigenen Wohnort in jeder Stelle in Anspruch zu nehmen. In Tabelle 2.5 ist abgebildet, in welchen Ländern es besonders häufig zu bundeslandübergreifenden Beratungen gekommen ist. Zum einen wird angegeben, wie viele Beratungen für Personen aus anderen Bundesländern durchgeführt wurden (d.h. sozusagen ein Export an Beratungsleistungen stattgefunden hat). Zum anderen wird dargestellt, wie viele Beratungen die Einwohner eines Landes in anderen Bundesländern erhalten haben (sozusagen ein Import an Beratungsleistungen). Um Länder mit besonders hohen Export- oder Importzahlen zu ermitteln, wird die Differenz aus exportierten und importierten Beratungsleistungen bestimmt, die ins Verhältnis zu den insgesamt geleisteten Beratungen gesetzt wird.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 2.5

Bundeslandübergreifende Beratungen

	Beratungen für Personen aus anderen Ländern („Export“)	Beratungen in anderem Land („Import“)	Exporte minus Importe in Relation zu allen Beratungen pro Land (in %)
Baden-Württemberg	538	345	1,5
Bayern	603	425	0,7
Berlin	398	1308	-12,9
Brandenburg	1 325	524	15,2
Bremen	352	192	10,0
Hamburg	460	105	11,2
Hessen	332	424	-1,2
Mecklenburg-Vorpommern	135	105	0,6
Niedersachsen	450	898	-3,2
Nordrhein-Westfalen	556	320	0,5
Rheinland-Pfalz	259	424	-3,1
Saarland	32	38	-0,7
Sachsen	345	209	0,9
Sachsen-Anhalt	146	391	-5,3
Schleswig-Holstein	138	330	-4,1
Thüringen	303	334	-0,4

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Als Netto-Exporteure von Prämienberatungen sind Brandenburg, Hamburg und Bremen zu nennen. In diesen Ländern werden häufiger Beratungen für Personen aus anderen Ländern durchgeführt. Grund hierfür dürfte sein, dass es sich um Pendlerregionen handelt, wobei die Pendlerströme über Bundeslandgrenzen hinweg laufen. Netto-Importeur von Prämienberatungen ist Berlin und in deutlich geringerem Maße sind es Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Gerade für Pendler führt die Möglichkeit der bundeslandübergreifenden Beratung zu einer besseren Programmmöglichkeit, da sowohl am Arbeits- als auch am Wohnort eine Prämienberatung in Anspruch genommen werden kann. Inwiefern diese Ergebnisse eine Neuberechnung der Beratungsstellenkontingente nach Bundesländern anregen, ist eine verwaltungstechnische Frage, die nicht Gegenstand dieses Evaluationsberichts sein kann.

2.2 Struktur der Prämiegutscheinempfänger

In den folgenden Abschnitten wird auf die Struktur der Prämiegutscheinempfänger/innen und deren Entwicklung über die Zeit eingegangen.⁶ Dafür wird in einem ersten Schritt auf die Verwaltungsdaten der Beratungsprotokolle zurückgegriffen. In einem zweiten Schritt werden auch die Daten der Telefonbefragung unter Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten herangezogen, da sie darüber hinaus gehende Informationen enthalten. Wo immer möglich wird ein Vergleich mit der Referenzbevölkerung gezogen, d.h. mit der Gruppe aller Anspruchsberechtigten. Dies wird als wichtig erachtet, um im Rahmen einer deskriptiven Analyse aufzeigen zu können, welche Personengruppen unter den Programmteilnehmern im Vergleich zu allen Anspruchsberechtigten über- oder unterrepräsentiert sind. Daraus kann beispielsweise abgeleitet werden, welche Gruppen überdurchschnittlich gut erreicht werden.

2.2.1 Soziodemographische Merkmale

In Tabelle 2.6 sind ausgewählte soziodemographische Merkmale der Prämiegutscheinempfänger/innen nach dem Jahr der Beratung aufgeführt. Da im Verlauf des Jahres 2009 das Beratungsprotokoll mehrfach geändert wurde und eine Vergleichbarkeit der Daten mit 2010 und 2011 erst ab dem 4. Quartal gegeben ist, wird für das Jahr 2009 lediglich das letzte Quartal ausgewiesen. Demgegenüber umfassen die Angaben unter „Insgesamt“ alle Prämiegutscheinempfänger zwischen Dezember 2008 und November 2011. Eine Definition der ISCED- und der BIK-Klassifikation ist in Abschnitt 12.1 enthalten.

Insgesamt befinden sich unter den Empfängern der Programmkomponente Prämiegutschein 74 Prozent Frauen. Der Anteil der Jüngeren (unter 25 Jahre) und der Älteren (mindestens 55 Jahre) beträgt 12 und vier Prozent. Die mittlere Altersklasse (zwischen 25 und unter 55 Jahren) ist demnach besonders stark vertreten. Drei Prozent der Prämiegutscheinempfänger/innen sind der geringsten Bildungskategorie zuzuordnen (ISCED 1 & 2, d.h. sie haben keinen Berufsabschluss und kein Abitur), 31 Prozent der höchsten (ISCED 5 & 6, sie haben erfolgreich eine Meister- oder Technikerprüfung absolviert oder ein Hochschulstudium abgeschlossen).

⁶ Diese Fokussierung auf den Prämiegutschein ist der Erkenntnis geschuldet, dass der Spargutschein als Programmkomponente eine eher untergeordnete Rolle spielt, sowohl was die ausgegebenen als auch die eingelösten Gutscheine anbelangt (siehe Abschnitt 4.2).

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 2.6

Entwicklung der durchschnittlichen Merkmale der Prämieempfänger/innen

Angaben in %

Merkmale	4. Quartal 2009	2010	2011	Insgesamt
männlich	24,8	26,2	25,6	25,7
weiblich	75,2	73,8	74,4	74,3
Alter: <25	10,9	11,5	11,7	11,5
Alter: 25 bis <35	30,8	32,3	32,3	32,2
Alter: 35 bis <45	32,3	30,4	29,0	29,7
Alter: 45 bis <55	21,9	21,7	22,4	22,1
Alter: 55+	4,1	4,1	4,6	4,4
ISCED 1 & 2	3,8	3,0	2,9	3,1
ISCED 3 & 4	63,1	64,8	66,6	65,7
ISCED 5 & 6	33,2	32,2	30,5	31,1
(Fach)Hochschulstudium	30,2	28,3	27,1	27,6
Meister	2,9	3,9	3,4	3,6
betriebl./schul. Berufsausbildung ohne Berufsabschluss	61,2	63,3	65,2	64,0
ohne Migrationshintergrund	5,7	4,4	4,4	4,9
mit Migrationshintergrund	83,6	84,7	84,3	84,5
ohne anerkannte Behinderung	16,4	15,3	15,7	15,5
mit anerkannten Behinderung	96,0	96,1	96,2	96,1
keiner anerkannten Minderheit angehörend	4,0	3,9	3,8	3,9
einer anerkannten Minderheit angehörend	99,5	99,6	99,6	99,6
Beschäftigte Vollzeit	0,5	0,4	0,4	0,4
Beschäftigte Teilzeit	34,3	40,3	40,9	40,4
Selbständige	41,4	35,9	36,5	36,4
förderfähige Nichterwerbstätige	19,1	19,4	18,7	19,0
in KMU tätig (0-250 Besch.)	5,2	4,4	3,9	4,2
in großen Unternehmen tätig (>250)	89,3	89,2	88,5	88,8
ohne Weiterbildung in vergan- genen 2 Jahren	10,7	10,8	11,5	11,2
mit Weiterbildung in den ver- gangenen 2 Jahren	42,1	40,6	37,1	38,5
Einkommen max. 10 000/20 000 Euro	57,9	59,4	62,9	61,5
Einkommen mehr als 10 000 und max. 20 000 Euro/mehr als 20 000 und maximal 40 000 Euro	40,0	29,5	29,0	29,6
Einkommen über 20 000/ 40 000 Euro	60,0	48,5	49,0	49,3
Stadregion/Ballungszentrum	–	22,0	22,1	21,1
Mittelzentrenggebiet	66,4	64,2	63,8	64,0
Unterzentrenggebiet/keine BIK	21,0	21,4	21,1	21,3
	12,6	14,3	15,1	14,7

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Von den Prämiegutscheinempfänger/innen haben 16 Prozent einen Migrationshintergrund, vier Prozent haben eine anerkannte Behinderung von mindestens 20 Prozent und 0,4 Prozent gehören zu einer anerkannten Minderheit (z.B. Sinti und Roma, Sorben, Friesen, Dänen). Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten beträgt insgesamt 40 Prozent, der Teilzeitbeschäftigten 36 Prozent, der Selbständigen 19 Prozent und der förderfähigen Nichterwerbstätigen vier Prozent (z.B. Berufsrückkehrer/innen oder Personen in Mutterschutz/Elternzeit). In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigten sind 89 Prozent der Empfänger/innen eines Prämiegutscheins tätig. 39 Prozent gaben an, in den letzten zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Das Einkommen wurde für die Darstellung in Tabelle 2.6 in drei Klassen eingeteilt: Personen mit maximal 10 000 Euro bei alleiniger steuerlicher Veranlagung und 20 000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung sind zu 30 Prozent unter den Prämienempfänger/innen vertreten, Personen mit einem Einkommen zwischen 10 000 und 20 000 Euro (bzw. 20 000 und 40 000 Euro für gemeinsam Veranlagte) sind zu 49 Prozent vertreten und Personen mit einem höheren Einkommen kommen zu einem Fünftel vor. Aus städtischen Gebieten (Stadtregion/Ballungszentrum) kommen 64 Prozent der Gutscheinempfänger/innen und in ländlichen Gebieten (Unterzentrengebiet) wohnen 15 Prozent. Für sich genommen sind diese Zahlen aber nur beschränkt interpretierbar. Gerade hinsichtlich einer Einschätzung, ob die Zielgruppen des Programms erreicht wurden und welche Gruppen besonders häufig oder eher selten teilnehmen, bedarf es einer Gegenüberstellung der Merkmale der Prämiegutscheinempfänger/innen mit den Zahlen der Referenzbevölkerung, d.h. mit den Merkmalen aller Anspruchsberechtigten.

In Tabelle 2.7 ist dargestellt, wie sich die soziodemographischen Merkmale der Prämiegutscheinempfänger/innen im Vergleich zur Referenzbevölkerung darstellen. Die Referenzzahlen wurden basierend auf dem Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) errechnet.⁷ Es sind nur Merkmale angeführt, die sowohl im Beratungsprotokoll als auch im SOEP verfügbar und vergleichbar sind. Auch ist es nur möglich, Referenzzahlen für die Gruppe der erwerbstätigen Anspruchsberechtigten zu ermitteln. Durch die Änderung der Förderkonditionen ab Januar 2010 haben sich die Merkmale

⁷ Weitere Informationen zur Erstellung der Referenzzahlen befinden sich in Abschnitt 12.2.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 2.7

Vergleich der Merkmale der Referenzbevölkerung aller erwerbstätigen Anspruchsberechtigten 2009 vs. 2010/11

Angaben in %

Merkmale	Erwerbstätige Anspruchsbe- rechtigte 2009 (SOEP 2008)	Erwerbstätige Anspruchsbe- rechtigte ab 2010 (SOEP 2008)	Erwerbstätige Prämiengut- scheinemp- fänger 2010/2011
männlich	49,8	50,7	26,7
weiblich	50,2	49,3	73,3
Alter: <25	16,5	13,1	11,9
Alter: 25 bis <35	21,9	21,6	31,8
Alter: 35 bis <45	23,3	26,0	29,3
Alter: 45 bis <55	20,9	23,1	22,5
Alter: 55+	17,3	16,3	4,5
ISCED 1 & 2	14,9	12,3	2,9
ISCED 3 & 4	68,3	69,1	65,9
ISCED 5 & 6	16,8	18,6	31,2
(Fach)Hochschulstudium	12,2	13,4	27,6
Meister	5,4	5,7	3,6
betriebl./schul. Berufsausbildung ohne Berufsabschluss	65,6	66,4	64,5
	16,8	14,5	4,3
ohne Migrationshintergrund	80,1	81,5	84,7
mit Migrationshintergrund	19,9	18,5	15,3
Beschäftigte Vollzeit	58,5	61,0	42,4
Beschäftigte Teilzeit	33,1	30,4	37,8
Selbständige	8,4	8,5	19,8
förderfähige Nichterwerbstätige	-	-	-
Nichtförderfähige für Prämien- gut- sch.	-	-	-
ohne Weiterbildung in vergange- nen 2 Jahren	79,0	76,3	37,8
mit Weiterbildung in den vergange- nen 2 Jahren	21,0	23,7	62,2
Stadtregion/Ballungszentrum	58,7	59,6	64,1
Mittelzentrengebiet	23,5	23,2	21,2
Unterzentrengebiet/keine BIK	17,8	17,2	14,7

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Sozio-Oekonomisches Panel 2008, eigene Berechnungen.

der Referenzbevölkerung leicht verschoben, weshalb in der Tabelle sowohl die Referenzbevölkerung für Gutscheineempfänger des Jahres 2009 als auch für Gutscheineempfänger der Jahre 2010/11 enthalten ist. Im Folgenden werden erst einmal nur die Merkmale der Prämien-
gutscheinempfänger/innen und der Anspruchsberechtigten der Jahre 2010 und 2011 verglichen. Wie sich die Merkmale zwischen 2009 und 2010/11 verändert haben, wird daran anschließend thematisiert.

Frauen sind unter den Programmteilnehmern deutlich stärker vertreten als in der Referenzgruppe (73 vs. 49 Prozent). Dies kann u.a. darauf zurückgeführt werden, dass erwerbstätige Frauen häufiger ihre Teilnahme an Weiterbildung selbst finanzieren (Burgard und Görlitz 2011, Pischke 2001). Auch nehmen sie häufiger an VHS-Kursen teil (Huntemann und Weiß 2010).⁸ Personen zwischen 25 und 45 Jahren sind überproportional häufig unter den Prämienempfänger/innen vertreten. Deutlich seltener sind Ältere (über 55 Jahre) zu finden. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass Ältere allgemein geringere Teilnahmequoten an Weiterbildung aufweisen, da sich Weiterbildungsinvestitionen mit zunehmender Nähe zum Renteneintritt immer weniger lohnen (Becker 1962).

Die Programmteilnehmer/innen unterscheiden sich von der Referenzbevölkerung außerdem hinsichtlich ihres Bildungshintergrunds. Hochqualifizierte (ISCED 5 & 6) nehmen häufiger am Programm teil als Geringqualifizierte (ISCED 1 & 2). Dieselbe Schlussfolgerung ergibt sich, wenn man anstelle der ISCED-Klassifikation alternative Bildungskategorien betrachtet, die sich am höchsten Berufsabschluss orientieren. Dieses Ergebnis kommt keineswegs überraschend, ist es in der nationalen und internationalen Literatur doch hinreichend bekannt, dass Geringqualifizierte geringere Weiterbildungsquoten aufweisen als Hochqualifizierte (Görlitz und Tamm 2011, Bassanini et al. 2007, Asplund 2005, Pischke 2001, Blundell et al. 1999, Lynch and Black 1998, Lynch 1992). Auch zeigt die Analyse bisheriger Evaluationsstudien zur Untersuchung nachfrageorientierter Weiterbildungsförderung (vgl. Kapitel 9), dass sich die Erreichbarkeit von Geringqualifizierten allgemein als schwierig darstellt.

Der Anteil der erwerbstätigen Prämienempfänger/innen mit Migrationshintergrund liegt zwar leicht unter dem der Referenzpopulation, jedoch handelt es sich hierbei um eine Gruppe, die seltener an Weiterbildung teilnimmt.⁹ Ein Vergleich der SOEP-Zahlen für die Gruppe der Weiterbildungsaktiven, d.h. derjenigen mit Weiterbildungsbeteiligung in den vergangenen zwei Jahren (vgl. Abschnitt 2.2.2 in RWI, GIB, infas 2011), legt die Schlussfolgerung nahe, dass Migranten recht gut von dem Programm Bildungsprämie erreicht werden, da ihr Anteil unter den Prämienempfänger/innen höher ist als in der weiterbildungsaktiven Referenzbevölkerung.

⁸ Die Geschlechtsverteilung in VHS-Kursen entspricht mit 75 Prozent Frauen ziemlich genau der entsprechenden Verteilung unter den Prämiegutscheinempfänger/innen.

⁹ Personen mit ausländischer Herkunft nehmen im Durchschnitt seltener an Weiterbildung teil als Deutsche (Pischke 2001, Büchel und Pannenberg 2004).

Evaluation Bildungsprämie

Teilzeitbeschäftigte und Selbständige sind unter den Empfängern des Prämiegutscheins häufiger vertreten als unter den Anspruchsberechtigten.

Wird die Weiterbildungsbeteiligung der vergangenen zwei Jahre betrachtet, so zeigt sich analog zu den Ergebnissen zum Bildungshintergrund, dass weiterbildungsaktive Personengruppen merklich häufiger vom Programm angesprochen werden. Das ESF-Ziel, wonach unter den Programmteilnehmer/innen 50 Prozent Weiterbildungsinaktive sein sollen (also Personen ohne Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahren) wird daher deutlich verfehlt. Mehr zu den ESF-Ergebnisindikatoren findet sich in Kapitel 8. Schließlich kann festgehalten werden, dass Personen aus weniger dicht besiedelten Unter- oder Mittelzentrengeländen seltener vertreten sind als in der Referenzbevölkerung. Demgegenüber sind Personen aus Stadtregionen oder Ballungsgebieten häufiger vertreten.

Veränderungen der Struktur der Programmteilnehmer im Zeitablauf

Als nächstes wenden wir uns der Verschiebung der Merkmale über die Zeit zu (vgl. Tabelle 2.6). Insgesamt erweist sich die Zusammensetzung der Prämiegutscheinempfänger/innen zwischen 2010 und 2011 als relativ stabil. Statistische t-Tests, die anzeigen, ob die jeweiligen Unterschiede mit großer Wahrscheinlichkeit voneinander verschieden sind, offenbaren nur kleinere Verschiebungen. Beispielsweise stieg der Anteil der Frauen leicht an und es stieg auch der Anteil der Personen in der Altersgruppe über 45 Jahre. Sinkende Anteilswerte zwischen 2010 und 2011 verzeichneten Selbständige und förderfähige Nichterwerbstätige. Der Anteil der Personen aus eher ländlich geprägten Gebieten (Unterzentren) stieg hingegen leicht an. Dies könnte u.a. auf den Ausbau der Beratungsstellen in diesen Regionen zurückzuführen sein (vgl. Tabelle 2.2), insbesondere von 2009 auf 2010.

Auch bei der Zusammensetzung nach Bildung- und Weiterbildungshintergrund, kam es zu Veränderungen zwischen den Prämienempfängern/innen der Jahre 2010 und 2011. Der Anteil der Hochqualifizierten (ISCED 5 & 6) hat sich von 32,2 Prozent in 2010 auf 30,5 Prozent in 2011 verringert. Dies geschah zugunsten der Gruppe der Personen mit mittlerer Qualifikation (ISCED 3 & 4), deren Anteilswerte sich gleichzeitig von 64,8 auf 66,6 Prozent erhöht haben. Eine ähnliche Veränderung zeigt sich bei Betrachtung der Berufsabschlüsse. Hier wird auch ersichtlich, dass sowohl der Anteil derjenigen mit Universitäts- und FH-Abschluss als auch der Anteil der Meister gesunken ist. Diese Verschiebung der Struktur der

Merkmale von Hochqualifizierten hin zu Personen mit mittlerer Qualifikation ist für die Zielgruppenerreichung positiv zu bewerten. Allerdings hat sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss bzw. mit ISCED 1 & 2 nicht erhöht.

Bei der zurückliegenden Weiterbildungsteilnahme in den vergangenen zwei Jahren ist ein Anstieg des Anteils der Weiterbildungsaktiven zu verzeichnen: von 59,4 Prozent in 2010 auf 62,9 Prozent in 2011. Hinter diesem Anstieg dürfte unter anderem die bisher im Jahresrhythmus mögliche wiederholte Nutzung der Bildungsprämie stecken. Sie führt dazu, dass die für den ESF gestellte Zielvorgabe, unter den Prämienempfänger/innen mindestens 50 Prozent Weiterbildungsinaktive zu haben, für das Jahr 2011 deutlicher verfehlt wird als noch im Jahr 2010.

Ein Vergleich der Jahre 2010/11 mit dem 4. Quartal 2009 offenbart ebenfalls statistisch signifikante Veränderungen, die in ihrer Tendenz größtenteils ähnlich den bisher gezeigten Verschiebungen sind. In den wichtigen Merkmalen Bildungs- und Weiterbildungshintergrund zeigt sich ein abnehmender Anteilswert der Geringqualifizierten hin zu einer Erhöhung des Anteils der Personen mit mittlerer oder höherer Qualifikation. Weiterbildungsinaktive waren anteilmäßig in 2009 häufiger unter den Beratern vertreten als in späteren Jahren. Diese Entwicklungen dürften voraussichtlich vor allem der Veränderung der Förderkriterien zum 01.01.2010 geschuldet sein. Seither können Personen mit höherem Einkommen von der Bildungsprämie profitieren, die im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss aufweisen und häufiger an Weiterbildungen teilnehmen. Der Anteil der Personen mit geringem Einkommen (bis maximal 10 000/20 000 Euro für allein/gemeinsam veranlagte) hat sich von 40 Prozent in 2009 auf knapp unter 30 Prozent in 2010 verschoben (vgl. Tabelle 2.6). Gleichmaßen war ab 2010 ein höherer Anteil an Vollzeitbeschäftigten förderfähig (vgl. der Merkmale der Referenzbevölkerung 2009 und 2010/11, Tabelle 2.7), was den Anstieg dieser Gruppe zwischen 2009 und 2010 erklären kann. Gleichzeitig ging der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zurück.

Bei der Einordnung insbesondere der Ergebnisse zu den Anteilswerten nach Bildungs- und Weiterbildungshintergrund darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass zwischen 2009 und 2010 die absolute Zahl der Teilnehmenden stark angestiegen ist. Das heißt, die Zahl der Geringqualifizierten und der Weiterbildungsinaktiven ist insgesamt deutlich gestiegen. Obwohl durch die Änderung der Förderkonditionen zum Jahresbeginn

Evaluation Bildungsprämie

2010 nun mehr Personen förderberechtigt waren, die nicht zur Kernzielgruppe des Programms gehören (z.B. Personen mit höherem Einkommen, Hochqualifizierte und Weiterbildungsaktive) und diese häufig vom Programm Gebrauch machen, führten die Änderung auch bei den primären Zielgruppen dazu, dass diese das Programm in absoluten Termini nun häufiger in Anspruch nehmen.

Der zum 16.07.2011 umgesetzte Ausschluss der (Ko-)Finanzierung des Eigenanteils durch Arbeitgeber, ist nicht mit ersichtlichen Änderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Beratenen verbunden.

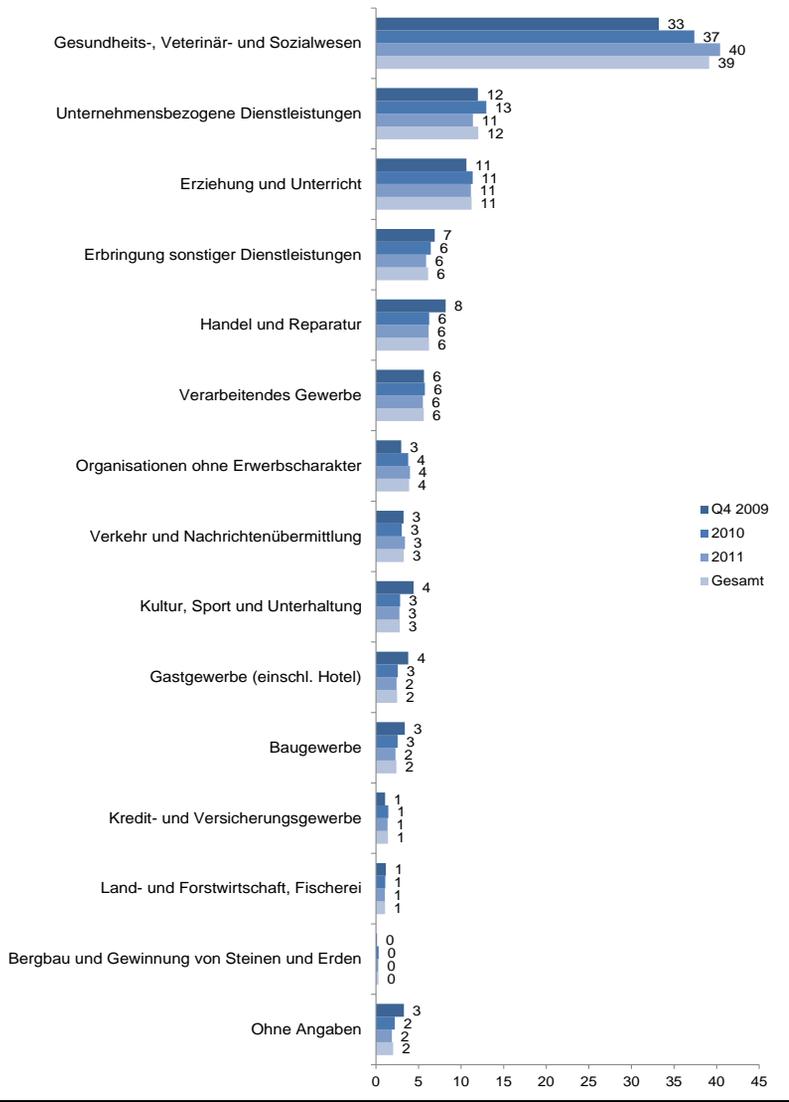
2.2.2 Wirtschaftszweig und berufliche Situation

Im Beratungsprotokoll wird zusätzlich bei den Erwerbstätigen und Selbständigen erhoben, welchem Wirtschaftszweig das Unternehmen der Beratenen zuzuordnen ist. In Schaubild 2.2 sind die Ergebnisse abgebildet.¹⁰ Insgesamt sind 39 Prozent der Beratenen dem Gesundheitssektor/ Sozialwesen zuzuordnen. 12 Prozent der Beratenen sind der Branche „unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ zuzuordnen und elf Prozent „Erziehung und Unterricht“. Der Vergleich über die Zeit macht vor allem klar, dass Erwerbstätige aus dem Gesundheitswesen zunehmend häufiger am Programm teilnehmen. Davon abgesehen sind im Zeitablauf keine größeren Änderungen in der Zusammensetzung nach der Branche festzustellen. Die starke Fokussierung der Programmteilnehmer/innen auf den Gesundheitssektor bestätigt sich auch bei einer Betrachtung der ausgeübten Berufe.

Hierzu wird im Folgenden auf Informationen der Telefonbefragung zurückgegriffen, in der Berufsinformationen erfasst wurden. Diese liegen sowohl für die Programmteilnehmer/innen, d.h. Empfänger des Prämien Gutscheins, als auch für eine Gruppe von Anspruchsberechtigten vor, d.h. für Personen die bisher die Bildungsprämie nicht nutzen aber aufgrund ihres Erwerbsstatus und Einkommens anspruchsberechtigt wären. Weitere Informationen zur Telefonbefragung der Programmteilnehmer/innen und der Anspruchsberechtigten befinden sich in Abschnitt 12.3.

¹⁰ Die Erfassung der Branchenzugehörigkeit stellt sich für Erwerbstätige als schwierig dar, u.a. weil vielen Beschäftigten die Definition von Branchen nicht geläufig ist. Für eine ausführliche Beschreibung der Problematik wird auf Abschnitt 2.1.3 des Zwischenberichts 2010 verwiesen (vgl. RWI, GIB und infas 2010). Aus diesen Gründen wurde die Frage nach dem Wirtschaftszweig im Beratungsprotokoll mehrfach überarbeitet und blieb erst ab dem 4. Quartal 2009 unverändert.

Schaubild 2.2
Erwerbstätige Programmteilnehmer/innen nach Wirtschaftszweig
 Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 2.8

Beruf der Programmteilnehmer/innen und der Anspruchsberechtigten

Angaben in %

Berufshauptgruppen	Verteilung der Berufsgruppen		Anteil Anspruchsberechtigter mit Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahren
	Programmteilnehmer	Anspruchsberechtigte	
0 Soldaten	0,0	0,1	k.A.
1 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Wirtschaft	3,5	3,8	76,2
2 Wissenschaftler/Akademiker	11,8	5,9	78,8
3 Techniker und gleichrangige Nichttechnische Berufe	46,0	25,5	75,9
4 Bürokräfte	16,1	13,6	59,6
5 Dienstleistungsberufe, Verkäufer	12,2	13,0	54,8
6 Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0,4	1,1	53,4
7 Handwerks- und verwandte Berufe	3,3	14,8	49,4
8 Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	2,2	9,5	45,0
9 Hilfsarbeitskräfte	2,1	9,6	31,8
Ohne Angabe	2,5	3,2	k.A.
darunter ausgewählte Berufs(unter)gruppen:			
23 Wissenschaftliche Lehrkräfte	2,9	1,8	
241 Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	1,4	0,4	
2446 Sozialarbeiter	3,0	0,8	
3226 Physiotherapeuten	17,0	0,9	
343 Verwaltungsfachkräfte	5,1	3,6	
346 Sozialpflegerische Berufe	1,7	0,4	
412 Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen	5,5	2,6	
513 Pflege- und verwandte Berufe	5,0	2,8	
522 Verkäufer	3,2	6,4	
71 Bauberufe	1,1	6,3	
72 Metallarbeiter, Mechaniker	1,1	4,4	
832 Kraftfahrzeugführer	1,2	3,1	
913 Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte	1,0	3,4	
914 Hausmeister, Fensterputzer und verwandte Berufe	0,2	1,2	
93 Hilfsarbeiter im Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe u. Transportwesen	0,5	3,7	

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Tabelle gibt die Verteilung der Berufsgruppen (nach ISCO 88) wieder. Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

Bei Betrachtung der Berufe fällt vor allem der hohe Anteil an Physiotherapeuten ins Auge (Tabelle 2.8). Ganze 17 Prozent der Beratenden sind in diesem Beruf tätig. Damit sind Physiotherapeuten deutlich häufiger unter den Programmteilnehmer/innen anzutreffen als in der Referenzgruppe der Anspruchsberechtigten (0,9 Prozent). Andere Berufsgruppen, die häufiger unter den Programmteilnehmer/innen als in der Gruppe der Anspruchsberechtigten anzutreffen sind, umfassen: Sozialarbeiter, Unternehmens- und Organisationsfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte, Personen in sozialpflegerischen Berufen, Bürokräfte (insbesondere Angestellte im Rechnungs- und Finanzwesen) und Beschäftigte in Pflegeberufen. Dies sind zum großen Teil Berufe, die häufig in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt sind. Ein Grund für die starke Präsenz dieser Gruppe könnte sein, dass insbesondere in der Gesundheitsbranche und dem Sozialwesen der Weiterbildungsbedarf besonders hoch ist, wohingegen die Arbeitgeberbeteiligung an der Finanzierung von Weiterbildungen gering auszufallen scheint.

Als Berufsgruppen, die seltener vertreten sind, können genannt werden: Verkäufer/innen, Beschäftigte in Bauberufen und anderen Handwerksberufen (z.B. Metallarbeiter und Mechaniker), Anlagen- und Maschinenbediener (darunter auch Kraftfahrzeugführer) sowie Hilfsarbeitskräfte (z.B. Haushaltshilfen, Hausmeister, Fensterputzer, Hilfsarbeiter im Baugewerbe oder in der Fertigung). Der Grund für die geringere Beteiligung von Handwerkern könnte z.B. darin begründet liegen, dass diese Gruppe andere Finanzierungsmöglichkeiten haben (z.B. Meister-BAföG). Insgesamt sind insbesondere jene Berufsgruppen häufig unter den Programmteilnehmer/innen anzutreffen, die ohnehin höhere Weiterbildungsquoten aufweisen (vgl. letzte Spalte in Tabelle 2.8). Berufsgruppen mit eher geringen Weiterbildungsquoten, wie beispielsweise Handwerksberufe, klassische Industrierufe und Hilfsarbeiter, nutzen die Bildungsprämie hingegen eher selten.

2.2.3 Zurückliegende Erfahrungen mit Weiterbildung und Lernaktivitäten

Im Rahmen des ersten Telefoninterviews wurden sowohl die Programmteilnehmer/innen als auch die Anspruchsberechtigten nach ihren Lernaktivitäten in den vergangenen zwei Jahren befragt. Hierbei wurde nach unterschiedlichen Formen des berufsbedingten Lernens gefragt: (i) Teilnahme an Kursen, Lehrgängen, Seminaren oder Schulungen zur beruflichen Weiterbildung, (ii) Besuch von Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen

Evaluation Bildungsprämie

oder Messeveranstaltungen, um sich beruflich weiterzubilden, (iii) Erwerb beruflicher Kenntnisse durch Selbstlernen und (iv) Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, die zum Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses führen. Personen mit Teilnahme an einer formalisierten Weiterbildungsmaßnahme, d.h. mit einer Teilnahme an einem Kurs, Lehrgang, Seminar oder einer Schulung, wurden außerdem zu Details der beiden letzten Weiterbildungskurse befragt.¹¹ Die Ergebnisse des Vergleichs sind in Tabelle 2.9 zusammengestellt.

Zunächst mag überraschen, dass 69 Prozent der Programmteilnehmer/innen angegeben haben, in den zurückliegenden zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Im Beratungsprotokoll gaben lediglich etwa 62 Prozent der Beratenen an, „in den letzten 24 Monaten an einem oder mehreren Kursen, Seminaren, Lehrgängen oder Schulungen zu beruflichen Zwecken teilgenommen“ zu haben (vgl. Tabelle 2.6). Diese Abweichung in den Angaben aus den Beratungsprotokollen und den Telefoninterviews könnte auf eine selektive Teilnahmebereitschaft an der Befragung hinweisen, d.h. auf eine höhere Befragungsbereitschaft von weiterbildungsaffinen Personen. Da sich jedoch bei den sonstigen soziodemographischen Merkmalen nur geringe oder gar keine Unterschiede zwischen Beratungsprotokollen und Telefoninterviews zeigen, ist der Grund für diese Unterschiede eher darin zu suchen, dass im Rahmen des Telefoninterviews eine andere Frageformulierung gewählt wurde, die das Erinnerungsvermögen der Befragten gestützt haben (vgl. Abschnitt 12.3.3.3 zur Selektivität der Stichprobe der Programmteilnehmer/innen).¹²

Für den Vergleich werden im Folgenden primär Angaben von abhängig Beschäftigten beider Gruppen herangezogen, da Selbständige und Berufsrückkehrer/innen bei den befragten Anspruchsberechtigten nur unzureichend erfasst sind (vgl. Abschnitt 12.3.2.1). Abhängig beschäftigte Anspruchsberechtigte weisen mit einer 58 prozentigen Teilnahmequote an Weiterbildungskursen in den zurückliegenden zwei Jahren eine deutlich

¹¹ Mit der Formulierung *Weiterbildung* oder *Weiterbildungskurs* werden im Folgenden immer formalisierte Weiterbildungsmaßnahmen bezeichnet.

¹² Gerade bei der Erhebung von Weiterbildungsaktivitäten ist die Frageformulierung und Einbettung in den Gesamtkontext des Fragebogens von großer Wichtigkeit, da ansonsten gerade Weiterbildungen von kurzer Dauer vergessen werden. Auf die grundlegende Bedeutung der konkreten Fragegestaltung für die Ermittlung der Höhe der Weiterbildungsquote und damit einhergehende Probleme der Vergleichbarkeit unterschiedlicher Statistiken wurde bereits in anderen Studien eingegangen (z.B. Schröder et al. 2004, Beicht et al. 2006 und Kuckulenz 2006).

Tabelle 2.9

Lernaktivitäten von Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %

	Programmtel- nehmer	Anspruchs- berechtigte
Teilnahme an Kursen, Lehrgängen, Seminaren oder Schulungen zur beruflichen Weiterbildung in vergangenen 2 Jahren	69	58
Anzahl der Weiterbildungen in vergangenen 2 Jahren		
Keine	31	42
1 Weiterbildung	19	17
2 Weiterbildungen	13	11
3 Weiterbildungen	10	9
4 Weiterbildungen	8	6
5 Weiterbildungen	6	5
6 bis 10 Weiterbildungen	10	7
mehr als 10 Weiterbildungen	3	2
Teilnahme an Kursen, Lehrgängen, Seminaren oder Schulungen zur beruflichen Weiterbildung in vergangenen 4 Jahren	80	69
Besuch von Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messveranstaltungen in vergangenen 2 Jahren	43	30
Erwerb beruflicher Kenntnisse durch Selbstlernen	55	36
Erwerb eines beruflichen Abschlusses in den vergangenen 2 Jahren	22	7
Aktuelle Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, die zum Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses führen	23	4

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

geringere Weiterbildungsbeteiligung auf als die Programmteilnehmer/innen. Dies bestätigt die zuvor gewonnenen Ergebnisse beim Vergleich mit Zahlen des SOEP, wonach Weiterbildungsaktive häufiger unter den Programmteilnehmer/innen zu finden sind. Weitet man den betrachteten Zeitraum für eine Weiterbildungsteilnahme auf vier Jahre aus, weisen Programmteilnehmer/innen ebenfalls eine höhere Teilnahmequote an Weiterbildungen auf als die Gruppe aller Anspruchsberechtigten (80 vs. 69 Prozent). Auch die Anzahl der im Durchschnitt durchgeführten Weiterbildungskurse ist bei den Programmteilnehmer/innen entsprechend höher (2,8 vs. 2,3 Kurse in den vergangenen zwei Jahren).

Programmtteilnehmer/innen haben in den zurückliegenden zwei Jahren außerdem häufiger an nicht formalisierten Lernformen teilgenommen. Sie

Evaluation Bildungsprämie

haben häufiger Fachvorträge, Tagungen, Kongresse oder Messeveranstaltungen besucht, um sich beruflich weiterzubilden (43 vs. 30 Prozent) und berufliche Kenntnisse öfter durch Selbstlernen erworben (55 vs. 36 Prozent). Besonders groß fällt der Unterschied zwischen Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten jedoch bei der Teilnahme an Bildungsaktivitäten zum Erwerb eines beruflichen Abschlusses aus. Jeweils knapp über ein Fünftel der Programmteilnehmer/innen hat in den zurückliegenden zwei Jahren einen (weiteren) Berufsabschluss erworben bzw. nimmt aktuell an Bildungsmaßnahmen zum Erwerb eines (weiteren) Abschlusses teil. In der Gruppe der Anspruchsberechtigten trifft dies lediglich auf sieben bzw. vier Prozent zu.

Programmtteilnehmer/innen unterscheiden sich nicht nur dahingehend von den Anspruchsberechtigten, dass sie eine höhere zurückliegende Bildungsaktivität aufweisen, sondern auch in der Art und Finanzierung der zurückliegenden Weiterbildungen (siehe Tabelle 2.10). Vergleicht man den Stundenumfang der jeweils letzten durchgeführten Weiterbildung von weiterbildungsaktiven Programmtteilnehmer/innen und weiterbildungsaktiven Anspruchsberechtigten, so zeigt sich, dass Programmtteilnehmer/innen Kurse mit größerem Zeitumfang durchgeführt haben. Annähernd jede/r zweite weiterbildungsaktive Programmtteilnehmer/in führte die Weiterbildung vollständig außerhalb der Arbeitszeit durch. Bei weiterbildungsaktiven Anspruchsberechtigten machte dies nur jede/r Vierte. Bei Personen der Gruppe der Anspruchsberechtigten fanden Weiterbildungen hingegen vorwiegend vollständig innerhalb der Arbeitszeit statt.

Nicht nur bei den zeitlichen, sondern auch bei finanziellen Aufwendungen waren die Programmtteilnehmer/innen in der Vergangenheit deutlich stärker auf sich allein gestellt als die Anspruchsberechtigten (32 vs. sechs Prozent finanzierten die letzte Weiterbildung ohne Unterstützung durch andere). Dass die Kosten des Weiterbildungskurses vollständig durch den Arbeitgeber übernommen wurden, kam hingegen deutlich seltener vor als bei den Anspruchsberechtigten (43 vs. 78 Prozent). Gut elf Prozent der weiterbildungsaktiven Programmtteilnehmer/innen und fünf Prozent der weiterbildungsaktiven Anspruchsberechtigten haben ihre letzte Weiterbildung durch öffentliche Förderung (ko-)finanzieren lassen. Von den Teilnehmern am Programm Bildungsprämie werden hierbei am häufigsten der Bildungsscheck NRW, die Bildungsprämie (d.h. mit Förderung im Jahr davor) und das Meister-BAföG genannt; von Personen der Gruppe aller Anspruchsberechtigten insbesondere das Meister-BAföG.

Tabelle 2.10

Finanzierung und Zeitumfang zurückliegender Weiterbildungen bei Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %

	Programmtel- nehmer	Anspruchs- berechtigte
Stundenumfang der letzten Weiterbildung		
bis zu 8 Stunden	25	39
zwischen 8 und 40 Stunden	40	41
mehr als 40 Stunden	35	19
Weiterbildung fand...		
... vollständig innerhalb der Arbeitszeit statt	29	55
... vollständig außerhalb der Arbeitszeit statt	47	24
... sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitszeit statt	24	22
Der erste Anstoß für die Weiterbildung ging zurück auf...		
... eigene Initiative	67	44
... Anraten des Betriebs/des Vorgesetzten	29	52
... Anraten von anderen	3	4
Finanzierung der Weiterbildungskosten durch		
Vollfinanzierung durch Arbeitgeber	43	78
Teilfinanzierung durch Arbeitgeber ohne sonstige öffentliche Förderung	10	6
Teilfinanzierung durch Arbeitgeber zuzüglich öffentliche Förderung	4	3
Finanzierung durch öffentliche Förderung ohne Arbeitgeberbeteiligung	7	2
Eigenfinanzierung ohne andere Unterstützung	32	6
andere/unbekannte Finanzierung	4	5

Quelle: Befragung der Programmtelnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer, die in den zurückliegenden zwei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Angaben beziehen sich auf die jeweils letzte Weiterbildung.

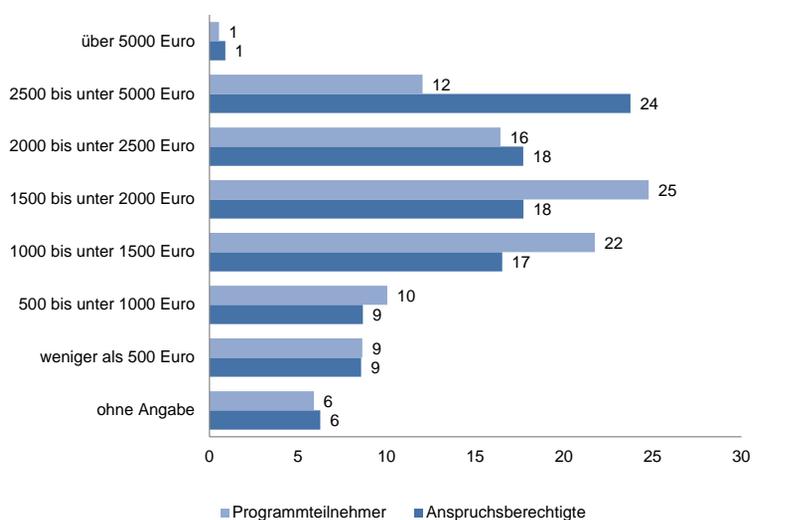
Bei den aufgezeigten Unterschieden in der Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung sowie der durch den Arbeitgeber erfahrenen Unterstützung, die zwischen Programmtelnehmer/innen und Anspruchsberechtigten besteht, wäre prinzipiell vorstellbar, dass diese auf die weiter vorne aufgezeigten Unterschiede in der soziodemographischen Zusammensetzung beider Gruppen oder Unterschiede in der Branchen- oder Berufszugehörigkeit zurückzuführen sind. Dies bestätigt sich im Rahmen multivariater Analysen jedoch nur teilweise. Die Unterschiede in der Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildungen in den vergangenen zwei Jahren sowie der Anzahl der in diesem Zeitraum durchgeführten Kurse lassen

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 2.3

Bruttoeinkommen von Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

sich fast vollständig durch die Branchenzugehörigkeit sowie Unterschiede in der Alters- und Geschlechtszusammensetzung erklären. Die Unterschiede zwischen Programmteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten in der durch den Arbeitgeber erfahrenen Unterstützung bei der Finanzierung von Weiterbildung sind hingegen nicht durch Branche, Beruf oder die soziodemographische Zusammensetzung erklärbar.

2.2.4 Finanzielle Situation

Beim Vergleich der Bruttoeinkommen von Programmteilnehmer/innen und den befragten Anspruchsberechtigten wird deutlich, dass die Programmteilnehmenden öfter ein geringes oder mittleres Bruttoeinkommen (bis zu 2 000 Euro pro Monat) beziehen als Beschäftigte der Gruppe der Anspruchsberechtigten und deutlich seltener Monatseinkommen von über 2 000 Euro aufweisen (Schaubild 2.3). Es zeigt sich außerdem, dass Programmteilnehmer/innen etwas häufiger alleinerziehend sind als An-

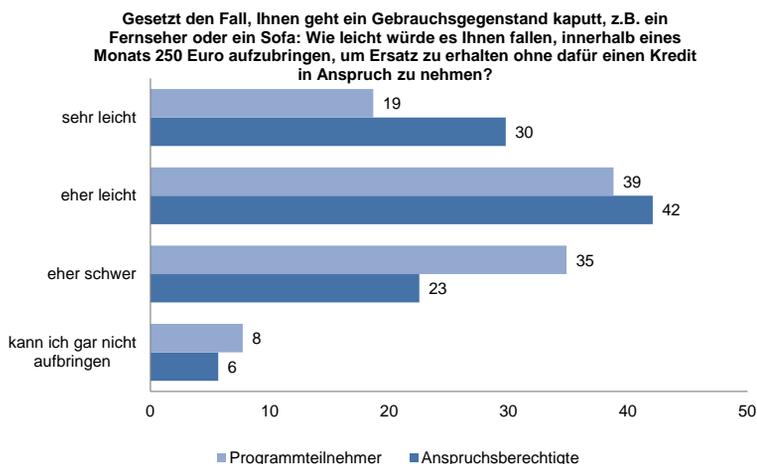
spruchsberechtigte (sechs vs. drei Prozent). Sowohl Programmteilnehmer/innen als auch Befragte der Gruppe der Anspruchsberechtigten leben ähnlich häufig mit Kindern im Haushalt (ca. 61 Prozent).

Dass die Programtteilnehmer/innen deutlich häufiger „knapp bei Kasse sind“ und daher einen höheren Bedarf an finanzieller Unterstützung aufweisen als ein durchschnittlicher Beschäftigter unter den Anspruchsberechtigten, wird auch ersichtlich, wenn Antworten zu einer Interviewfrage verglichen werden, mit der die Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen erfragt wurde. Konkret wurde im Interview folgende Situation geschildert: „Gesetzt den Fall, Ihnen geht ein Gebrauchsgegenstand kaputt, z.B. ein Fernseher oder ein Sofa: Wie leicht würde es Ihnen fallen, innerhalb eines Monats 250 Euro aufzubringen, um Ersatz zu erhalten ohne dafür einen Kredit in Anspruch zu nehmen?“ Schaubild 2.4 verdeutlicht, dass es Programtteilnehmer/innen deutlich seltener sehr leicht fällt, 250 Euro aufzubringen als dem durchschnittlichen Anspruchsberechtigten. Dafür geben sie deutlich häufiger an, dass ihnen das Aufbringen von 250 Euro eher schwer fällt oder dass sie das Geld gar nicht aufbringen können.

Schaubild 2.4

Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen von Programtteilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programtteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 2.11

Arbeitszeiten von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %

	ProgrammtTeilnehmer	Anspruchsberechtigte
Vertraglich geregelte Arbeitszeit		
weniger als 16 Stunden	11	11
16 bis unter 26 Stunden	23	16
26 bis unter 38 Stunden	22	18
38 Stunden und mehr	44	55
Es werden regelmäßig Überstunden geleistet	64	62

Quelle: Befragung der ProgrammtTeilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

2.2.5 Merkmale der ausgeübten Tätigkeit und Arbeitsmarktpartizipation

Die ProgrammtTeilnehmer/innen sind etwas seltener in Beschäftigungsverhältnissen mit mindestens 38 Stunden Wochenumfang tätig als Befragte der Gruppe aller Anspruchsberechtigten. Dagegen haben sie öfter einen Stundenumfang zwischen 16 und 38 Stunden (Tabelle 2.11). Dies könnte damit erklärt werden, dass Frauen, die häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen angestellt sind, auch häufiger unter den ProgrammtTeilnehmer/innen zu finden sind. Annähernd zwei Drittel (64 Prozent) der ProgrammtTeilnehmer/innen leisten regelmäßig Überstunden und damit ebenso viele wie bei den Anspruchsberechtigten.

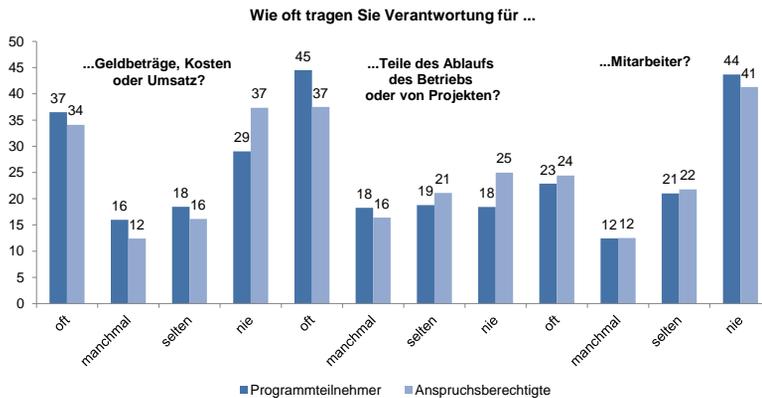
Betrachtet man die zurückliegende Erwerbshistorie von ProgrammtTeilnehmer/innen und Anspruchsberechtigten (vgl. Tabelle 2.12), so zeigt sich, dass ProgrammtTeilnehmer/innen in den zurückliegenden zwei Jahren deutlich seltener dauerhaft erwerbstätig waren (73 vs. 82 Prozent). Da der Anteil der von Arbeitslosigkeit Betroffenen lediglich um knapp zwei Prozentpunkte über dem der Anspruchsberechtigten liegt, deutet dies auf häufigere freiwillige Erwerbsunterbrechungen hin. Dies könnte sich durch den höheren Frauenanteil unter den ProgrammtTeilnehmern/innen erklären lassen. Aufgrund der häufigeren Erwerbsunterbrechungen ist nicht verwunderlich, dass ProgrammtTeilnehmer/innen im Durchschnitt eine deutlich kürzere Betriebszugehörigkeit aufweisen als Personen der Gruppe aller Anspruchsberechtigten. ProgrammtTeilnehmer/innen tragen im Rahmen ihrer Tätigkeit etwas häufiger Verantwortung für finanzielle Belange des

Tabelle 2.12
Zurückliegende Erwerbshistorie von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten
 Angaben in %

	Programmtelnehmer	Anspruchsberechtigte
Dauerhaft erwerbstätig in vergangenen 2 Jahren	73	82
In vergangenen 2 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen	14	12
Betriebszugehörigkeit		
Stelle neu angetreten	4	3
bis zu 1 Jahr Betriebszugehörigkeit	22	12
1 bis unter 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	14	10
2 bis unter 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	24	21
mehr als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	34	53
Betriebszugehörigkeit unbekannt	1	1

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

Schaubild 2.5
Verantwortlichkeiten von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten
 Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

Evaluation Bildungsprämie

Betriebs (d.h. für Geldbeträge, Kosten oder Umsatz) und für Projekte (bzw. für Teile des Ablaufs des Betriebs) als der durchschnittliche Anspruchsberechtigte (Schaubild 2.5).

In einer Reihe von Fragen an Programmteilnehmer/innen und an Anspruchsberechtigte wurde erfasst, (i) wie schnell sich (aus subjektiver Sicht) die Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf ändern, (ii) wie häufig es vorkommt, dass man im Beruf vor neuen Aufgaben steht, in die man sich erst hineindenken und einarbeiten muss und (iii) wie häufig es vorkommt, dass im Beruf Dinge verlangt werden, die man nicht gelernt hat oder nicht beherrscht. Die Schnelligkeit der Änderung von Kenntnissen und Fähigkeiten unterscheidet sich kaum zwischen beiden Gruppen (Tabelle 2.13). Auch die Angaben zum Ausmaß der beruflichen Überforderung (Frage iii) unterscheiden sich nur geringfügig. Programmteilnehmer/innen werden aber etwas häufiger mit neuen Aufgaben konfrontiert als der/die durchschnittliche Anspruchsberechtigte, bzw. nehmen sie den Wandel anders wahr als die Anspruchsberechtigten.

Tabelle 2.13

Berufliche Herausforderungen von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %

	Programmt eilnehmer	Anspruchsberechtig te
Wie schnell ändern sich die Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten, die an Sie gestellt werden?		
sehr schnell	13	14
eher schnell	45	41
eher langsam	34	35
sehr langsam	7	9
es gibt keine Änderungen	1	2
Wie oft kommt es vor, dass Sie vor neuen Aufgaben stehen, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?		
oft	39	34
manchmal	39	36
selten	19	23
nie	3	6
Wie oft kommt es vor, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?		
oft	14	16
manchmal	28	24
selten	38	39
nie	20	21

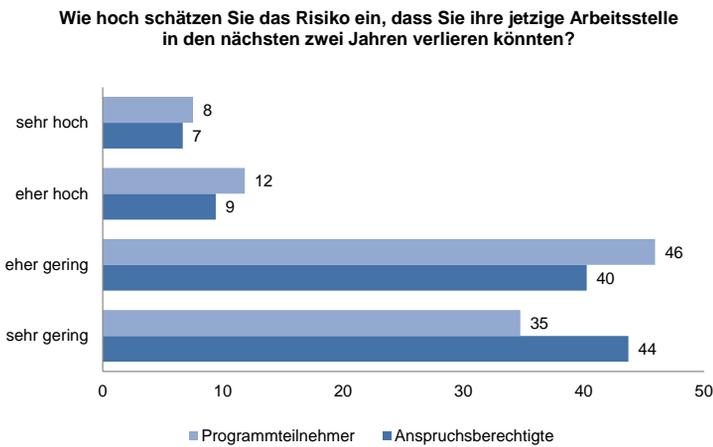
Quelle: Befragung der Programmtteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

Im Vergleich zu den Anspruchsberechtigten schätzen Programmteilnehmer/innen das Risiko, in den nächsten zwei Jahren ihre derzeitige Arbeitsstelle zu verlieren, häufiger als hoch und deutlich seltener als sehr gering ein (Schaubild 2.6).

Schaubild 2.6

Arbeitsplatzsicherheit von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer.

3. Beratungslandschaft und Ablauf der Prämienberatung

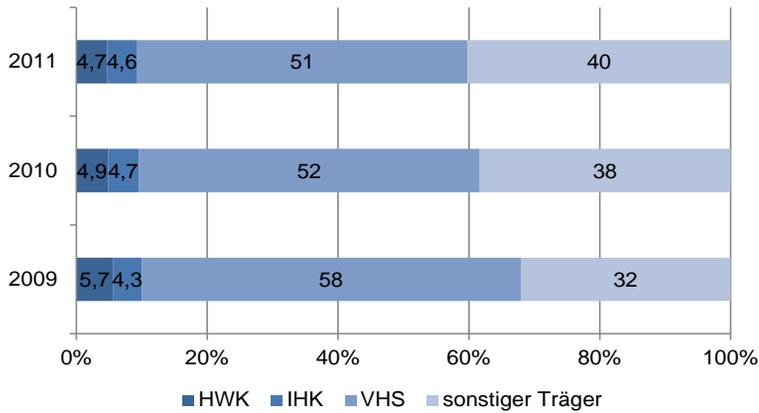
In diesem Kapitel wird ein Überblick über die Beratungslandschaft gegeben sowie über Auskünfte zum Ablauf der Prämienberatung sowohl aus Berater- als auch aus Nutzersicht. Neben Angaben aus den Beratungsprotokollen fließen hier Informationen aus einer schriftlichen Befragung der Beratungsstellen ein. Dazu wurden im Mai und Juli 2010 sowohl die Projektleiter/innen der Beratungsstellen als auch die Beraterinnen und Berater befragt. Zu diesem Zeitpunkt war die Anzahl der aktiven Beratungsstellen schon weit ausgebaut und die Nachfrage nach Gutscheinen hatte aufgrund der Programmänderungen im Januar 2010 deutlich angezogen. Außerdem werden Informationen aus der Befragung der Programmteilnehmer ausgewertet.

3.1 Struktur der Beratungsstellen

Träger der Beratungsstellen

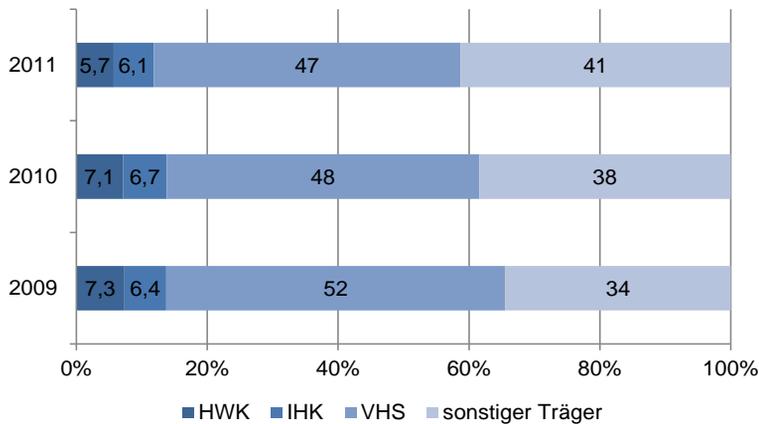
Das Beratungsstellennetz der Bildungsprämie ist, wie bereits in Abschnitt 2.1 angesprochen wurde, im Zeitablauf kontinuierlich ausgebaut worden. Schaubild 3.1 gibt die Verteilung der Anzahl der Beratungsstellen, die im betreffenden Jahr Beratungen durchgeführt haben, nach Trägern wieder. Es zeigt sich, dass im Zeitablauf der Anteil der Beratungsstellen mit sonstigem/freiem Träger zugenommen hat. Ähnliches ist beim Anteil der Beratungen nach Träger festzustellen (Schaubild 3.2). Die in Tabelle 3.1 dargestellte Anzahl der im November eines jeden Jahres durchschnittlich in einer Beratungsstelle durchgeführten Beratungen zeigt, dass diese im Zeitablauf deutlich angestiegen ist. Wurden im November 2009 noch durchschnittlich 2,2 Beratungen pro Beratungsstelle durchgeführt, waren es im November des Jahres 2011 18,6. Außerdem ist ersichtlich, dass die bei einer IHK angesiedelten Beratungsstellen im Durchschnitt mehr Beratungen durchführen als Beratungsstellen anderer Träger.

Schaubild 3.1
Beratungsstellen nach Träger
 Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle Beratungsstellen mit jeweils mindestens einer Beratung im jeweiligen Jahr.

Schaubild 3.2
Beratungen nach Träger der Beratungsstelle
 Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 3.1

Anzahl der monatlich pro Beratungsstelle durchgeführten Beratungen (nach Träger)

Angaben beziehen sich jeweils auf Beratungen im November eines Jahres

	2009	2010	2011
insgesamt	2,2	12,7	18,6
HWK	2,6	14,4	18,2
IHK	2,5	17,8	25,7
VHS	1,8	11,2	16,6
sonstiger Träger	2,8	14,0	20,5

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

Mitarbeiter der Beratungsstellen

Aus der Befragung der Projektleiter/innen der Beratungsstellen ergibt sich, dass zum Zeitpunkt der Befragung (d.h. Mai/Juni 2010) in der Mehrzahl der Beratungsstellen nur eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den vergangenen drei Monaten für die Beratungen zuständig war bzw. tatsächlich Beratungen durchgeführt hatte. Bei etwas weniger als einem Drittel waren zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dafür verantwortlich (vgl. Tabelle 3.2).

Tabelle 3.2

Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit mindestens einer Beratung in den letzten drei Monaten

	N	in %
kein Mitarbeiter	3	1
1 Mitarbeiter	219	56
2 Mitarbeiter	118	30
3 Mitarbeiter	27	7
mehr als drei Mitarbeiter	22	6
keine Angabe	4	1
insgesamt	393	100

Quelle: Schriftliche Befragung von 395 Projektleiter/-innen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Bedeutung und Motivation für die Prämienberatung

Die Mehrheit der Projektleiter/innen gibt an, dass die Weiterbildungsberatung (auch zur Bildungsprämie) für ihre Institution nur einen von mehr-

Tabelle 3.3

Stellenwert der Weiterbildungsberatung

	N	in %
Hauptaufgabe	25	6
Arbeitsschwerpunkt neben anderen Aufgaben	217	55
Nebenaufgabe	149	38
keine Angabe	2	<1
insgesamt	393	100

Quelle: Schriftliche Befragung von 395 Projektleiter/-innen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

ren Arbeitsschwerpunkten bzw. nur eine Nebenaufgabe darstellt. Nur rund sechs Prozent der Projektleiter/innen bezeichnen die Weiterbildungsberatung als Hauptaufgabe ihrer Institution (vgl. Tabelle 3.3).

Außerdem geben 84 Prozent an, dass ihre Institution selbst Weiterbildungen anbietet. Lediglich 15 Prozent antworten, dass ihre Institutionen diesbezüglich nicht aktiv sind. (Zwei Prozent machen dazu keine Angaben.) Bei 95 Prozent der Institutionen, die Beratungen zur Bildungsprämie durchführen und selbst Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, können auch Prämiegutscheine eingelöst werden. Nach Angaben der Beratungsstellen wurden im Jahr 2009 im Durchschnitt sechs Gutscheine bei ihnen eingelöst (Standardabweichung: 13,36). Im ersten Halbjahr 2010 waren es mit durchschnittlich 12 Gutscheinen mehr als doppelt so viele (Standardabweichung: 23,44).¹³ Durch einen Vergleich mit der Anzahl der im ersten Halbjahr 2010 in der jeweiligen Institution ausgegebenen Gutscheine lässt sich abschätzen, dass durchschnittlich 20 Prozent der ausgegebenen Gutscheine bei den entsprechenden Bildungsträgern selbst eingelöst werden.¹⁴

Nur sehr wenige (zwei Prozent) der befragten Beratungsstellen haben einen expliziten Fokus auf ausgewählte Zielgruppen gelegt. Die weit überwiegende Mehrzahl (98 Prozent) ist dagegen nicht auf bestimmte Gruppen fokussiert. Die Beratungsstellen mit einem Fokus auf bestimmte Zielgruppen geben insbesondere Spezialisierungen auf Berufskraftfahrer, Frauen und Handwerker an.

¹³ Für das Jahr 2009 machen 292 der befragten Projektleiterinnen und Projektleiter Angaben zur Anzahl der bei ihnen eingelösten Gutscheine, für das Jahr 2010 291.

¹⁴ Genau berechnen lässt sich diese Quote nicht, da es grundsätzlich möglich ist, dass auch in anderen Beratungsstellen ausgestellte Gutscheine bei den Institutionen der befragten Projektleiter/innen eingelöst wurden.

Evaluation Bildungsprämie

Da es sich bei der Bildungsprämie um ein Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung handelt, könnte die Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt bei ihren Arbeitgebern eine erfolgsversprechende Strategie zur Ansprache von bildungsfernen Personen sein. Dies legen zumindest die Ergebnisse der qualitativen Interviews aus dem Jahr 2009 nahe (vgl. RWI, GIB und infas 2010). Der Themenbereich Vor-Ort-Beratungen wurde daher in der Projektleiterbefragung thematisiert. Es zeigt sich, dass 13 Prozent der Beratungsstellen zum Befragungszeitpunkt Vor-Ort-Beratungen in Unternehmen angeboten haben. Im Durchschnitt hatten diese Beratungsstellen 13 Vor-Ort-Beratungen durchgeführt. Bei diesem gemittelten Wert ist allerdings zu berücksichtigen, dass die zugrunde liegenden Angaben eine sehr breite Streuung aufweisen (die Standardabweichung beträgt 38,71).

Gerade weil die Bildungsprämie als Programm zur Förderung von beruflicher Weiterbildung insbesondere bei Erwerbstätigen angelegt ist, ist zudem von Bedeutung, dass Beratungsgespräche auch zu Zeiten angeboten werden, in denen die Erwerbstätigen gut zu erreichen sind. In diesem Zusammenhang muss positiv vermerkt werden, dass 57 Prozent der befragten Beratungsstellen Beratungen zur Bildungsprämie auch nach 18 Uhr und/oder an Samstagen anbieten.

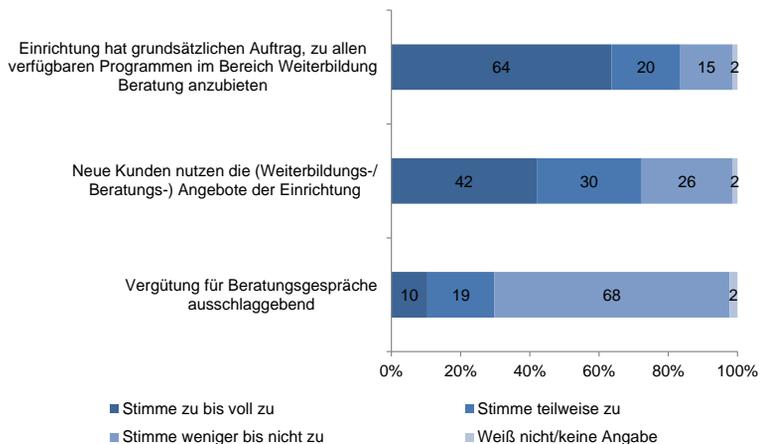
Die wichtigste Motivation für die Teilnahme an der Bildungsprämienberatung ist nach Angaben der Beratungsstellenleiter/innen der grundsätzliche Auftrag ihrer Institution, zu allen verfügbaren Angeboten im Bereich der Weiterbildung Beratung anzubieten. So stimmen 64 Prozent der Projektleiter/innen voll oder weitgehend zu, dass ein solcher Beratungsauftrag für die Mitwirkung ausschlaggebend ist (vgl. Schaubild 3.3). Eine weitere wichtige Motivation stellt die Gewinnung von neuen Kunden für sonstige Beratungs- und/oder Weiterbildungsangebote im Portfolio der jeweiligen Institutionen dar: 42 Prozent der Befragten stimmen voll oder weitgehend zu, dass dieses Motiv für sie wichtig ist.

In einer offenen Antwortkategorie wurde nach weiteren Gründen gefragt. Hier gaben die Projektleiter/innen häufig an, sich hiervon einen Imagegewinn für ihre Institution zu versprechen. Außerdem wird oft ausgeführt, dass man die Bildungsprämienberatung als sinnvolle Ergänzung des eigenen Dienstleistungsportfolios versteht, beziehungsweise als Möglichkeit, den Kunden ein umfassenderes und qualitativ hochwertigeres Beratungsangebot machen zu können.

Schaubild 3.3

Motivation für das Angebot von Bildungsprämienberatungen

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 395 Projektleiter/-innen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Wenig bedeutend scheint dagegen offenbar die finanzielle Kompensation für die Beratungsgespräche zu sein (vgl. Schaubild 3.3). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die befragten Projektleiter/innen sich kritisch zur Angemessenheit des erstatteten Betrags von 30 Euro pro Beratungsgespräch äußern. Nur 13 Prozent der Befragten stimmen der Aussage (voll) zu, dass dieser Betrag die Kosten einer Beratung abdeckt (siehe Schaubild 3.4).

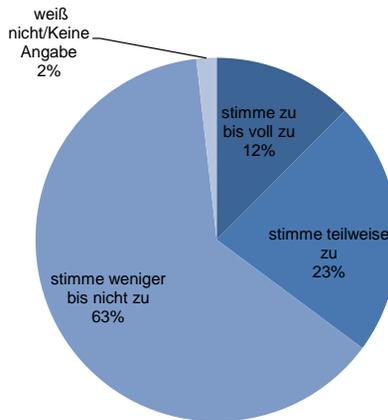
Zusammenhänge zwischen der Struktur der Beratungsstelle und der Erreichung der Zielgruppe

Um Erkenntnisse über mögliche Zusammenhänge zwischen den beschriebenen Strukturmerkmalen der Beratungsstellen und der Erreichung der Zielgruppen des Programms Bildungsprämie zu gewinnen, wurden die im Rahmen der Projektleiterbefragung gewonnen Informationen mit Auszügen aus den Verwaltungsdaten der Beratungsprotokolle verknüpft. Hierzu zählen insbesondere die Informationen zum Anteil Geringqualifizierter und bislang noch nicht weiterbildungsaktiver Personen an allen bis zum Juni 2010 Beratenen.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.4
Bewertung der Beratungspauschale
Angaben in %

Zustimmung zur Aussage "Der Betrag von 30€ der pro durchgeführter Prämienberatung erstattet wird, ist zur Deckung der durch eine Prämienberatung entstehenden Kosten ausreichend."



Quelle: Schriftliche Befragung von 395 Projektleiter/-innen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Für die Analyse wurden im Anschluss verschiedene parametrische und nicht-parametrische statistische Zusammenhangstests¹⁵ durchgeführt. Insgesamt zeigten sich nur wenige signifikante und robuste Ergebnisse. Hierzu zählt vor allem der Befund, dass Beratungsstellen, die auch Beratungen zu anderen Gutscheiprogrammen anbieten, einen signifikant höheren Anteil an Geringqualifizierten und Weiterbildungsunerfahrenen beraten als solche, die dieses Angebot nicht haben. Dies kann einerseits als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass zwischen der Bildungsprämie und den verschiedenen Gutscheiprogrammen Synergien entstehen, indem Personen, die sich für eine andere Förderung interessieren, gleichzeitig auch für die Bildungsprämie gewonnen werden können. Andererseits wäre aber auch möglich, dass Beratungsstellen die auch über Erfahrungen mit anderen Gutscheiprogrammen verfügen, besonders effektive Strategien zur Ansprache der wesentlichen Zielgruppen der Bildungsprämie entwickelt haben.

¹⁵ χ^2 -Tests, Spearman-Rangkorrelationskoeffizienten und Mittelwertvergleiche mittels t-Tests.

3.2 Hintergrund der Beraterinnen und Berater

Hintergrund der Berater/innen

Die Befragung der Berater/innen zeigt, dass ein großer Teil von ihnen bereits über langjährige Erfahrungen in der Weiterbildungsberatung verfügt. So geben 45 Prozent der Befragten an, dass sie bereits zehn Jahre oder länger in diesem Bereich tätig sind. Ein weiteres Fünftel führt aus, über einschlägige Berufserfahrung im Umfang von fünf bis zehn Jahren zu verfügen. Beraterinnen und Berater mit ein- bis fünfjähriger Beratungserfahrung machen 34 Prozent aus. Weitgehend unerfahrene Personen, die erst weniger als ein Jahr im Bereich Weiterbildungsberatung tätig sind, stellen die absolute Ausnahme dar (vgl. Tabelle 3.4).

Tabelle 3.4

Erfahrung mit Beratung zum Thema Weiterbildung

	N	in %
unter einem Jahr	2	<1
ein bis unter fünf Jahren	200	34
fünf bis unter 10 Jahren	122	20
zehn Jahre und länger	268	45
keine Angabe	4	1

Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Die fast durchgängig große Erfahrung im Bereich der Weiterbildungsberatung spiegelt sich auch in der Selbsteinschätzung der befragten Berater/innen hinsichtlich ihres Wissensstandes über das Weiterbildungsangebot im Einzugsbereich ihrer Beratungsstelle wider. 76 Prozent der Befragten geben an, dass sie diesbezüglich über sehr gute oder gute Kenntnisse verfügen. 20 Prozent bezeichnen ihren Wissensstand als mittelmäßig und nur ein Prozent als schlecht oder sehr schlecht. (Zwei Prozent machen dazu keine Angaben.)

Bei den Schulabschlüssen der Berater/innen ist ein Abitur die Regel. So können 89 Prozent eine (Fach-)Hochschulreife vorweisen. Über eine mittlere Reife verfügen zehn Prozent, während nur ein Prozent der Befragten einen Hauptschulabschluss hat. Als höchsten beruflichen Abschluss gibt die Mehrzahl der Befragten ein Hochschulstudium an, fast ein Viertel der Beraterinnen und Berater hat erfolgreich einen Studiengang an einer Fachhochschule absolviert. Eine betriebliche bzw. schulische Ausbildung ist hingegen eher die Ausnahme (vgl. Tabelle 3.5).

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 3.5

Bildungshintergrund der Berater/-innen

	N	in %
Universitätsabschluss	365	61
Fachhochschulabschluss	136	23
betriebliche Lehre/schulische Ausbildung	79	13
keinen Abschluss	2	<1
sonstiges	11	2
weiß nicht/keine Angabe	3	<1

Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

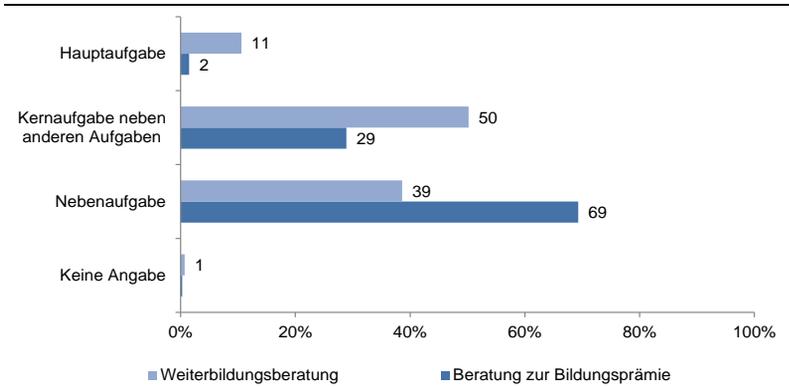
Bedeutung der Weiterbildungsberatung für Berater/innen

Für die Mehrzahl der befragten Berater/innen stellt die allgemeine Weiterbildungsberatung eine Kernaufgabe neben anderen Tätigkeiten dar. Die alleinige Hauptaufgabe ist die allgemeine Weiterbildungsberatung für elf Prozent der Befragten. Als Nebenaufgabe bezeichnen sie 39 Prozent der Berater/innen (vgl. Schaubild 3.5). Die Beratung zur Bildungsprämie ist für die Mehrzahl der Befragten hingegen eher eine Nebenaufgabe. Als Kernaufgabe neben anderen Aufgaben bezeichnen sie nur 29 Prozent der Berater/innen.

Schaubild 3.5

Stellenwert der Weiterbildungsberatung und der Beratung zur Bildungsprämie

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Die unterschiedlichen Einschätzungen hinsichtlich des Stellenwertes der allgemeinen Weiterbildungsberatung einerseits und der Bildungsprämienberatung andererseits im Tätigkeitsspektrum der befragten Berater/innen zeigen sich auch in den Angaben über die von ihnen in den letzten drei Monaten durchgeführten Beratungen. Der über alle Befragten gemittelte Wert liegt für die Beratungen zum Thema Weiterbildung bei 78, während durchschnittlich 33 Beratungen zur Bildungsprämie durchgeführt worden sind.

3.3 Beratungsablauf aus Sicht der Berater

In den qualitativen Interviews des Jahres 2009 zeigte sich, dass im Vorfeld der Prämienberatung meist ein erster telefonischer Kontakt stattfindet, um einen Beratungstermin zu vereinbaren und auf mitzubringende Unterlagen hinzuweisen. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung des Jahres 2010 bestätigen diesen Befund: So gaben 97 Prozent der Berater/innen an, dass im Voraus (fast) immer ein Termin für das Beratungsgespräch vereinbart werde. Es ist somit eine absolute Ausnahme, dass Interessenten ohne Voranmeldung in die Beratungsstellen kommen.

Tabelle 3.6

Wartezeit auf einen Beratungstermin

	N	in %
keine Wartezeit	130	22
unter einer Woche	352	60
über eine, aber unter 2 Wochen	72	12
über zwei, aber unter 4 Wochen	14	2
mehr als vier Wochen	6	1
weiß nicht/keine Angabe	10	2

Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Die Wartezeiten auf einen Termin belaufen sich nach Auskunft von 60 Prozent der Berater/innen im ersten Halbjahr 2010 auf weniger als eine Woche, 22 Prozent der Befragten teilten sogar mit, dass die Interessenten nicht auf einen Termin warten müssten. Nur in wenigen Beratungsstellen beläuft sich die Wartezeit auf mehr als zwei Wochen (siehe Tabelle 3.6). Es lässt sich also festhalten, dass der Zugang zur Beratung für die Beratenen weitgehend unproblematisch erfolgt.

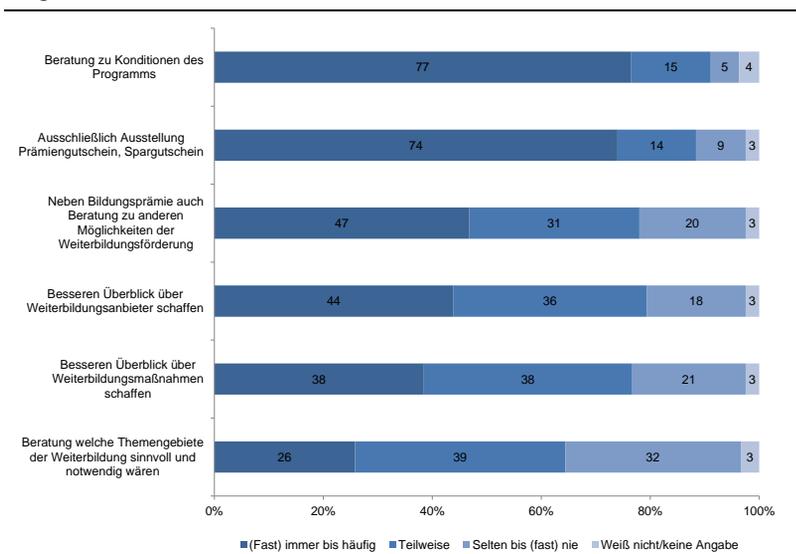
Evaluation Bildungsprämie

Nach der Dauer eines typischen Beratungsgespräches befragt, geben 73 Prozent der Berater/innen an, dass sie hierfür durchschnittlich zwischen 20 und 40 Minuten benötigen. 19 Prozent der Befragten teilen mit, dass ein typisches Beratungsgespräch 40 bis 60 Minuten in Anspruch nimmt. Es stellt die absolute Ausnahme dar, dass für die Beratung vor Ort länger als eine Stunde oder weniger als 20 Minuten eingerechnet werden muss. Diese Befunde bestätigen die Erkenntnisse aus den qualitativen Interviews, wonach die ursprünglich vermutete Dauer von 20 Minuten für ein Beratungsgespräch selten ausreichend ist. Wie im Folgenden noch ausgeführt wird, hängt die Dauer der Beratung nicht zuletzt vom bereits vorhandenen Wissensstand der Interessenten ab.

Schaubild 3.6

Inhalte durchgeführter Beratungsgespräche

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Nach den Inhalten der durchgeführten Beratungen zur Bildungsprämie befragt, geben etwa drei Viertel der Berater/innen an, dass sie in der Regel eine Beratung über die allgemeinen Konditionen des Programms durchführen (vgl. Schaubild 3.6). Damit ist verbunden, dass in vielen Fällen die Ausstellung eines Prämien- und/oder Spargutscheins im Mittel-

punkt des Beratungsgesprächs steht. Dies deckt sich mit den Angaben der Teilnehmenden (siehe Abschnitt 3.4) und deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Beratenen nur für die Ausstellung eines Prämiegutscheins die Beratungsstelle aufsucht und bereits sehr konkrete Vorstellungen über die geplante Weiterbildungsmaßnahme mitbringt.

Zahlreiche Berater/innen geben jedoch auch über die reine Beratung zu den Programmbedingungen sowie die Gutscheinausstellung hinausgehende Gesprächsinhalte an. Nach eigenem Bekunden informieren sie neben der Bildungsprämie häufig auch über andere Möglichkeiten der Förderung einer Weiterbildung oder verschaffen den Interessenten einen besseren Überblick über die Weiterbildungsanbieter in der Region. Immerhin vier von zehn Berater/innen führen bei einem Teil ihrer Klienten im Rahmen des Gesprächs auch eine allgemeine Weiterbildungsberatung durch, d.h. sie informierten über mögliche Themenbereiche, in denen eine Weiterbildung sinnvoll sein könnte.

Die Angaben der Berater/innen über Informationen zu anderen Fördermöglichkeiten decken sich mit Informationen aus dem Beratungsprotokoll. Dort wird erfasst ob im Laufe der Prämienberatung Informationen zu sonstigen Finanzierungsoptionen gegeben werden und um welche es sich handelt. Nachdem im Jahr 2009 in 39 Prozent der Prämienberatungen auf weitere Finanzierungsmöglichkeiten eingegangen wurde, stieg der Anteil im Jahr 2010 auf 48 Prozent und im Jahr 2011 auf 50 Prozent.

In Schaubild 3.7 ist aufgegliedert, welche Fördermöglichkeiten im Rahmen der Beratungsgespräche thematisiert werden. Über alle Jahre hinweg wurden die Fördermöglichkeiten der Länder am häufigsten thematisiert (28 Prozent), danach folgen Unterstützung durch den Arbeitgeber (21 Prozent) und sonstige Fördermöglichkeiten (20 Prozent). In 15 Prozent der Gespräche wurde über Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur informiert und in 14 Prozent über Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) oder durch BAföG.

3.4 Beratungsablauf aus Sicht der Programmteilnehmer

Zugangswege zum Programm

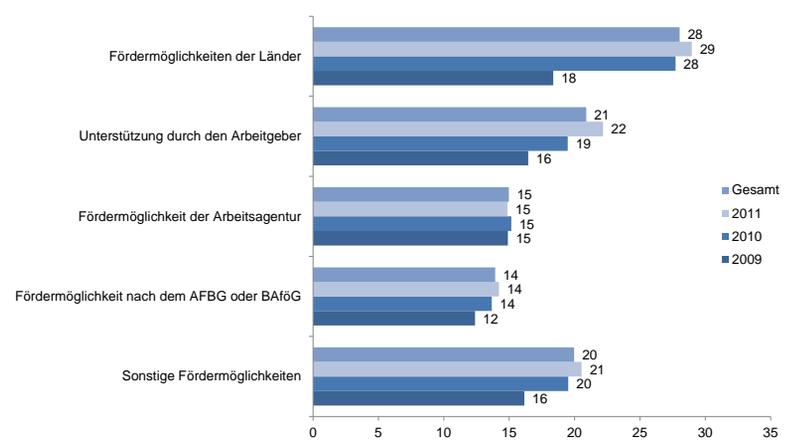
Im Rahmen der Beratungsgespräche werden die Programmnutzer/innen dazu befragt, wie sie zum ersten Mal von der Bildungsprämie erfahren haben. Die entsprechende Frage wurde im Beratungsprotokoll mehrmals

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.7

Erläuterte Finanzierungsmöglichkeiten

Angaben in %; Mehrfachnennungen möglich



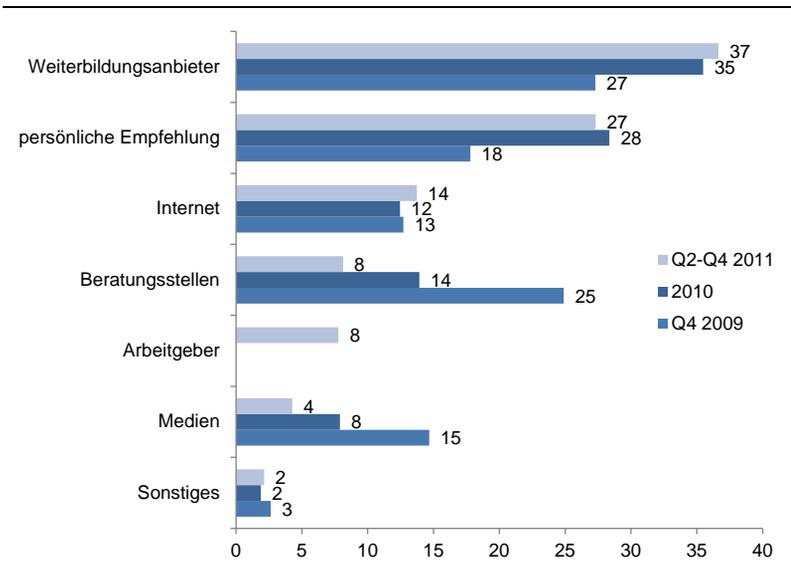
Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen.

geändert; zuletzt im zweiten Quartal 2011 als eine zusätzliche Kategorie („Zugang über den Arbeitgeber“) eingefügt wurde. Dementsprechend sind Vergleiche über die Zeit hinweg nur bedingt möglich.

In den letzten drei Quartalen des Jahres 2011 gaben insgesamt 37 Prozent der Befragten als Zugang „über den Weiterbildungsanbieter“ und weitere 27 Prozent „über persönliche Empfehlung“ an (siehe Schaubild 3.8). 14 Prozent der Beratenen haben über das Internet vom Programm erfahren, jeweils acht Prozent vom Arbeitgeber oder über die Beratungsstelle. Der Zugang über Medien oder Sonstiges spielte in diesem Zeitraum eine untergeordnete Rolle, anders als beispielsweise noch im Jahr 2009. Insgesamt zeigt sich im Zeitablauf, dass die Bedeutung von Beratungsstellen und Medien als Zugangsweg zurückgegangen ist und die von Weiterbildungsanbietern sowie von persönlichen Empfehlungen (zusammen mit Empfehlungen durch den Arbeitgeber) kontinuierlich zugenommen hat.

Aus dem Rückgang der relativen Bedeutung des Zugangs über Medien kann nichts über die Wirkung der im Jahr 2011 eingestellten Öffentlichkeitsarbeit ausgesagt werden. In absoluten Termini ist die Zahl der über

Schaubild 3.8
Zugang zum Programm
 Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle Beratungen zwischen dem 4. Quartal 2009 und dem 4. Quartal 2010 sowie zwischen dem 2. und 4. Quartal 2011. Zugang über Arbeitgeber wird erst ab dem 2. Quartal 2011 erfragt.

den Zugang Medien zum Programm Gekommenen zwischen den Jahren 2010 und 2011 nämlich nur leicht gesunken.

Eine plausible Vermutung für den Anstieg des Anteils der durch persönliche Empfehlungen auf das Programm aufmerksam gemachten Personen wäre, dass sich ab einem bestimmten Bekanntheitsgrad die Nachfrage verselbständigt. Die Tatsache, dass der Anteil der Beratenden mit „persönlicher Empfehlung“ bei Beratenden der Branchen, die besonders stark vertreten sind (z.B. der Gesundheitsbranche, vgl. Abschnitt 2.2.2), tendenziell höher ausfällt, widerspricht dem zumindest nicht. Ein handfester Beleg für die Vermutung ist dies jedoch nicht. Auch kann kein konkreter Schwellenwert für den Bekanntheitsgrad oder die kumulierten Nutzerzahlen bestimmt werden, ab dem sich die Nachfrage eventuell selbst durch Weiterempfehlungen nährt.

Evaluation Bildungsprämie

Die genutzten Zugangswege zur Bildungsprämie unterscheiden sich teilweise deutlich zwischen einzelnen Nutzergruppen. Tabelle 3.7 stellt für alle zwischen dem zweiten und vierten Quartal 2011 durchgeführten Beratungen die Zugangswege nach Bildungshintergrund dar. Geringqualifizierte kommen wesentlich häufiger über Weiterbildungsanbieter und Arbeitgeber zum Programm und seltener über persönliche Empfehlung, Internet und Medien.

Tabelle 3.7

Zugang zum Programm nach Bildungshintergrund

Angaben in %

	Insgesamt	ISCED 1 & 2	ISCED 3 & 4	ISCED 5 & 6
Weiterbildungsanbieter	36,6	45,7	36,7	35,5
persönliche Empfehlung	27,3	20,7	27,4	27,7
Internet	13,7	9,4	12,8	16,1
Beratungsstellen	8,1	9,6	7,8	8,8
Arbeitgeber	7,8	10,6	9,1	4,8
Medien	4,3	2,3	4,0	5,0
Sonstiges	2,1	1,8	2,1	2,2

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle Beratungen zwischen dem 2. und 4. Quartal 2011.

Beratungsbedürfnis der Programmteilnehmer

Beim ersten Interview mit den Programmteilnehmer/innen standen unter anderem Fragen zum Ablauf der Beratungen im Mittelpunkt des Interesses, sowie die Erwartungen und Ziele, die mit dem Beratungsgespräch verbunden waren. Es zeigt sich, dass Programmteilnehmer/innen bereits vor dem Aufsuchen der Beratungsstelle eine sehr konkrete Vorstellung über die gewünschte Weiterbildungsmaßnahme und die Bildungseinrichtung, in der diese stattfinden soll, mitbringen. So geben 96 Prozent der Befragten an, dass sie schon vor dem Beratungsgespräch wussten, welche Weiterbildungsmaßnahme sie besuchen wollen. Eine konkrete Bildungseinrichtung hatten 91 Prozent der Beratenen bereits vor dem Aufsuchen der Beratungsstelle ins Auge gefasst. Hinsichtlich der Zielgerichtetheit unterscheiden sich die Befragten insbesondere hinsichtlich ihres Bildungshintergrunds. Geringqualifizierte (ISCED 1&2) haben vor dem Beratungsgespräch seltener bereits eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme

oder einen Bildungsträger ausgesucht als Personen, die einen mittleren oder höheren Bildungsabschluss besitzen (vgl. Tabelle 3.8).

Tabelle 3.8

Zielgerichtetheit der Beratenen vor Aufsuchen der Beratungsstelle

Angaben in %

	ISCED 1 & 2	ISCED 3 & 4	ISCED 5 & 6
Gewünschte Weiterbildungsmaßnahme vor Beratung bekannt	90	96	97
Gewünschte Bildungseinrichtung vor Beratung bekannt	79	90	92

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen.

Trotz häufig präziser Vorstellungen in Hinblick auf gewünschte Weiterbildungsmaßnahmen und -anbieter wollten sich 41 Prozent der Teilnehmer/innen im Rahmen der Prämienberatung auch über die formale Ausstellung eines Prämiegutscheins hinaus inhaltlich beraten lassen. Für 59 Prozent der Programmteilnehmer/innen war jedoch ausschließlich die Ausstellung des Prämiegutscheins Ziel des Besuchs bei der Beratungsstelle. Erwartungsgemäß werden hier erneut Unterschiede nach Bildungshintergrund ersichtlich: Je höher das Bildungsniveau ist, desto seltener fragen die Programmteilnehmer/innen eine Beratung nach, die über die Gutscheinausstellung und die Information über Konditionen und Modalitäten der Bildungsprämie hinausgeht.

Wenn sich die Programmteilnehmer/innen neben der Ausstellung des Prämiegutscheins auch inhaltlich beraten lassen wollten, wurden sie gebeten, zu ihren Erwartungen an die Inhalte des Beratungsgesprächs Auskunft zu geben. Von diesen Personen stimmen 44 Prozent zu, dass sie Informationen zu möglichen Themenbereichen einer Weiterbildung erhalten wollten. Des Weiteren erwartete etwa jeweils die Hälfte der Beratenen Informationen über konkrete Weiterbildungsmaßnahmen sowie Weiterbildungsanbieter (vgl. Schaubild 3.9).

Zeitaufwand der Beratung

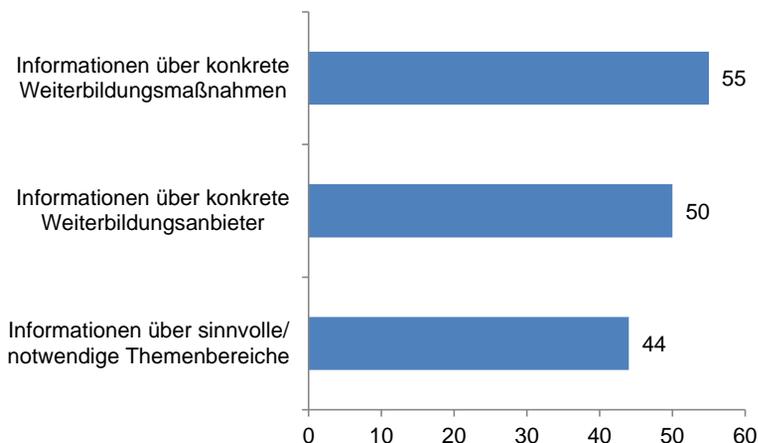
Um eine Beratung in Anspruch nehmen zu können, müssen die Interessenten eine Beratungsstelle aufsuchen. Nach der Dauer befragt, die Beratene für den einfachen Weg zur Beratungsstelle benötigen, geben die

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.9

Erwartungen an den Inhalt der Beratung

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben bezogen auf Personen, die eine vertiefte Beratung, d.h. eine Beratung über die reine Gutscheinausstellung hinaus, in Anspruch genommen haben.

Teilnehmer/innen am Programm Bildungsprämie durchschnittlich 23 Minuten an. Während 45 Prozent nur bis zu 15 Minuten zur Beratungsstelle benötigen, waren es bei 39 Prozent zwischen 16 und 30 Minuten. Länger als 30 Minuten brauchen 14 Prozent der Beratenen (vgl. Tabelle 3.9).

Differenziert man allerdings zwischen Regionen und deren Infrastrukturausstattung werden Unterschiede in der räumlichen Erreichbarkeit der Beratungsstellen deutlich. Während etwa die Hälfte der Personen aus Stadtregionen und Mittelzentren bis zu 15 Minuten zur nächsten Beratungsstelle benötigen, trifft dies nur auf 27 Prozent in Unterzentren zu (vgl. Tabelle 3.9). Fast die Hälfte der Programmteilnehmer, die in Unterzentren leben, muss zwischen 16 und 30 Minuten für die Anfahrt veranschlagen, weitere 23 Prozent benötigen gar zwischen 30 und 60 Minuten.

Trotz der teilweise erheblichen Wegstrecken wären die Beratenen meist bereit gewesen, noch weitere Wege auf sich zu nehmen. Auf die Frage, wie viele Minuten sie maximal für den Weg zur Beratungsstelle in Kauf nehmen würden, gaben die Programmteilnehmer/innen durchschnittlich 50 Minuten an.

Tabelle 3.9

Dauer der Hinfahrt zur Beratungsstelle nach Regionstypen

Angaben in %

	Stadt-region	Mittelzen-trum	Unteren-trum	Alle Be-fragten
bis zu 15 Minuten	47	47	27	45
16-30 Minuten	39	36	49	39
31-45 Minuten	9	9	16	8
46-60 Minuten	4	5	7	5
über 60 Minuten	1	1	2	1
keine Angabe	<1	1	<1	<1
insgesamt	100	100	100	100

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen.

Das Beratungsgespräch selbst hat nach Auskunft der Programmteilnehmer/innen durchschnittlich 30 Minuten gedauert. Während etwa 20 Prozent der Befragten nur bis zu 15 Minuten für das Gespräch benötigten, gibt (fast) die Hälfte der Programmteilnehmer/innen an, dass ihre Beratung zwischen 16 und 30 Minuten in Anspruch nahm (vgl. Tabelle 3.10). Nur ein Viertel der Befragten gab Dauern über 30 Minuten an. Dies bestätigt weitgehend die Angaben aus der Befragung der Berater/innen (vgl. Abschnitt 3.3).

Die durchschnittliche Beratungsdauer ist offenbar davon abhängig, ob die Programmteilnehmer/innen bereits im Vorfeld eine genaue Vorstellung davon haben, welchen Kurs bzw. welche Maßnahme sie besuchen wollen und bei welchem konkreten Weiterbildungsanbieter sie diesen belegen werden. Während Personen, die bereits vor der Beratung eine Vorstellung über die gewünschte Weiterbildungsmaßnahme hatten, durchschnittlich 30 Minuten für die Dauer des Beratungsgesprächs angeben, verbringen Beratene ohne konkrete vorherige Vorstellung durchschnittlich fünf Minuten länger im Beratungsgespräch. Des Weiteren sind statistisch signifikante regionale Unterschiede erkennbar. So beträgt die Dauer einer Beratung bei Programmteilnehmer/innen aus Stadtregionen durchschnittlich rund 29 Minuten und ist bei solchen aus Mittel- und Unterzentren im Durchschnitt um zwei bzw. zweieinhalb Minuten länger. Schließlich gibt es außerdem Unterschiede in der Beratungsdauer je nach Träger der Beratungsstelle. Mit rund 26 Minuten sind die Gespräche bei Beratungsstellen der Kammern um vier Minuten kürzer als diejenigen bei Volkshochschulen und sonstigen Trägern (vgl. Tabelle 3.10).

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 3.10

Dauer der Beratung

Durchschnittliche Dauer in Minuten	Durchschnitt in Minuten
insgesamt	30,0
Weiterbildungsmaßnahme vor Beratung bekannt	29,8
Weiterbildungsmaßnahme vor Beratung nicht bekannt	34,6
Weiterbildungsanbieter vor Beratung bekannt	29,4
Weiterbildungsanbieter vor Beratung nicht bekannt	35,3
Beratungsstelle HWK	25,9
Beratungsstelle IHK	26,3
Beratungsstelle VHS	30,1
Beratungsstelle sonstiger Träger	30,3
Stadtregion	29,2
Mittelzentrum	31,3
Unterzentrum	31,5
Verteilung der Beratungsdauer (insgesamt)	in %
bis zu 15 Minuten	20
16-30 Minuten	55
31-45 Minuten	16
46-60 Minuten	8
über 60 Minuten	2
insgesamt	100

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen.

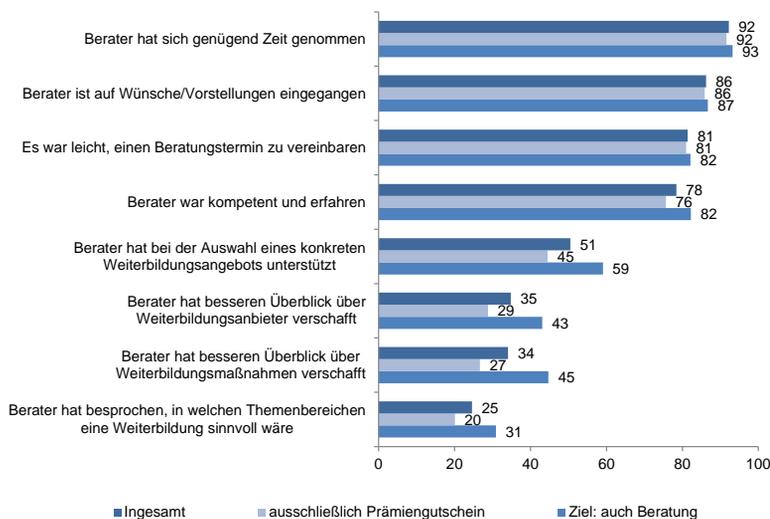
Bewertung der Prämienberatung

Die Programmteilnehmer/innen wurden schließlich um eine Gesamtbewertung der Prämienberatung gebeten. Hierbei zeigt sich mehrheitlich ein positives Bild. So befinden 45 Prozent der Befragten die Beratung zur Bildungsprämie als sehr gut, weitere 42 Prozent bezeichnen sie als gut. Nur ein Prozent der Beratenden empfand die Beratung als mangelhaft bzw. ungenügend. Bei einer nach Art der Beratungsstellen differenzierten Auswertung wird ersichtlich, dass die Gesamtbewertung der Beratungen bei Beratungsstellen, die bei Volkshochschulen verortet sind, leicht besser ausfällt als bei den anderen Typen (46 Prozent bewerten Prämienberatung einer VHS mit sehr gut). Von Handwerkskammern betriebene Beratungsstellen schneiden hingegen schlechter ab (36 Prozent bewerten Prämienberatung einer HWK mit sehr gut). Die nach Regionen differenzierte Betrachtung der Ergebnisse zeigt, dass Programmteilnehmer/innen aus Stadtregionen ihre Beratung im Durchschnitt leicht schlechter bewerten als solche aus Mittel- oder Unterzentren.

Schaubild 3.10

Bewertung des Beratungsgespräches

Angaben für Antwortkategorie „Trifft voll und ganz zu“, in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus sollten die Programmteilnehmer/innen eine Bewertung hinsichtlich einzelner Aspekte der Beratung abgeben. Auch hier zeigt sich mehrheitlich eine hohe Zufriedenheit. So stimmen 81 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass es leicht war, einen Beratungstermin zu vereinbaren, was für eine gute Erreichbarkeit der Beratungsstellen spricht (vgl. Schaubild 3.10). Eine noch höhere Zustimmung erfahren die Aussagen, dass sich die Beraterinnen und Berater für die Gespräche genügend Zeit genommen haben und auf die Wünsche und Vorstellungen der Programmteilnehmer/innen eingegangen sind. Ebenso bestätigen 78 Prozent der Programmteilnehmer/innen eine hohe Kompetenz der Berater und Beraterinnen.

Unterschiede werden auch hier bei der nach Trägern der Beratungsstellen differenzierten Betrachtung sichtbar. Hier zeigt sich, dass Programmteilnehmer/innen, deren Gespräche in Beratungsstellen stattfanden, die bei Kammern angesiedelt sind, sich in Hinblick auf die verfügbare Zeit und das Eingehen auf ihre Wünsche und Vorstellungen weniger positiv äußern als solche, die bei von Volkshochschulen oder sonstigen Trägern betrieb-

Evaluation Bildungsprämie

benen Beratungsstellen waren. Dies könnte mitunter auf die im Durchschnitt kürzere Beratungsdauer bei den an Kammern angesiedelten Beratungsstellen zurückzuführen sein (siehe oben). Hingegen schneiden die in Volkshochschulen verorteten Beratungsstellen in Hinblick auf die Bewertung der Kompetenz der Berater/innen und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse signifikant besser ab als die Beratungsstellen anderer Träger. Neben der Art der Beratungsstelle sind zudem auch regionale Unterschiede zu beobachten: Programmteilnehmer/innen aus Stadtregionen bewerten die Kompetenz der sie beratenden Person etwas schlechter als solche aus Mittel- oder Unterzentren.

Weitaus seltener wurden die Programmteilnehmer/innen bei der Auswahl konkreter Weiterbildungsangebote unterstützt oder zum Spektrum möglicher Weiterbildungsangebote beraten. Am seltensten scheint eine Beratung dahingehend stattzufinden, in welchen Themenbereichen Weiterbildung für die Beratenen sinnvoll wäre.

Unterschiede im Antwortverhalten werden deutlich, wenn man danach differenziert, ob sich Programmteilnehmer/innen ausschließlich den Prämiegutschein ausstellen lassen wollten oder darüber hinaus auch inhaltlich beraten werden wollten. So zeigt sich, dass Personen, die eine Beratung nachgefragt haben, eine bessere Bewertung abgeben (vgl. Schaubild 3.10). Ebenso gibt es regionale Unterschiede. Beratene aus Stadtregionen stimmen seltener zu, einen besseren Überblick über Weiterbildungsanbieter und -angebote sowie eine Unterstützung bei der Auswahl konkreter Weiterbildungsmaßnahmen erhalten zu haben als solche aus Mittel- und Unterzentren. Schließlich sind auch Unterschiede in den Bewertungen zu erkennen, wenn man nach verschiedenen Arten von Beratungsstellen differenziert. Bei Volkshochschulen angesiedelte Beratungsstellen werden in Hinblick auf die Identifikation von sinnvollen Themenbereichen für eine Weiterbildung etwas besser, bei sonstigen Trägern angesiedelte Beratungsstellen dagegen etwas schlechter bewertet.

Insgesamt gut bewerten die Programmteilnehmer/innen die Neutralität der Beratung. Programmteilnehmer/innen, deren Beratungsstelle zu einer Institution gehört, die auch selbst Weiterbildungen anbietet, wurden gefragt, ob die Beraterin/der Berater ihnen einen bestimmten Weiterbildungsanbieter nahe gelegt hätte. 82 Prozent der Beratenen verneinten dies. Insgesamt berichten sieben Prozent von einer konkreten Empfehlung zugunsten der Institution der Beraterin/des Beraters, während neun Pro-

zent eine Empfehlung für eine Weiterbildungsmaßnahme erhalten haben, die nicht von der Institution der Beraterin/des Beraters angeboten wurde.

3.5 Programmumfeld aus Sicht der Beratungsstellen

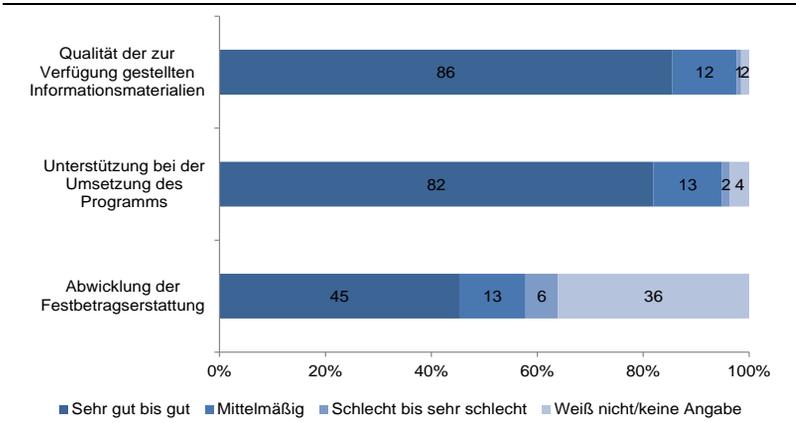
Unterstützungsleistungen

Die Unterstützungsarbeit der Service- und Programmstelle (SuP) bei der Umsetzung des Programms Bildungsprämie wird fast durchgehend positiv gesehen. Eine breite Mehrheit der befragten Projektleiter/innen bewertet sie als sehr gut oder gut. Nur sehr wenige Befragte äußern sich gegenteilig. Deutlich positiv fällt beispielsweise die Bewertung der Informationsmaterialien zur Bildungsprämie und deren Bereitstellung durch die SuP aus. Die weit überwiegende Mehrheit (78 Prozent) der Befragten sieht sich von der SuP in ausreichendem Maße mit Informationsmaterial versorgt. Weitere 19 Prozent würden dem teilweise zustimmen und nur drei Prozent verneinen eine ausreichende Versorgung. Auch bezüglich der Qualität der zur Verfügung gestellten Materialien ist die Einschätzung der Projektleiter/innen positiv. Die überwiegende Mehrheit der Befragten bezeichnen sie als sehr gut oder gut, während nur eine sehr kleine Minderheit den Materialien eine schlechte oder sehr schlechte Qualität bescheinigt (vgl. Schaubild 3.11).

Schaubild 3.11

Bewertung der Arbeit der Service- und Programmstelle

Angaben in %

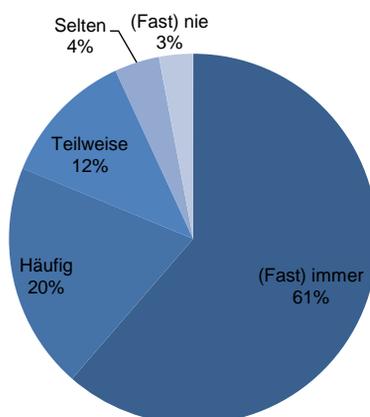


Quelle: Schriftliche Befragung von 395 Projektleiter/-innen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.12
Bewertung der Telefonhotline durch Berater/innen
Angaben in %

Konnten die Mitarbeiter der Telefonhotline Ihre Anfragen zufrieden stellend beantworten?



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Etwas kritischer als die zur Verfügung gestellten Informationsmaterialien sehen die befragten Projektleiter/innen die Abwicklung der Festbetragserstattung durch die SuP. Sie wird nur von etwas weniger als der Hälfte der Befragten mit sehr gut oder gut bewertet. Allerdings muss hierbei einschränkend hinzugefügt werden, dass über ein Drittel der Projektleiter/innen keine Angaben zu dieser Frage machen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass nicht alle Projektleiter/innen direkt in das administrative Verfahren der Abrechnung eingebunden sind und somit kein Urteil abgeben konnten.

Auch die Berater/innen sind mit der Zusammenarbeit und der Hilfestellung durch die SuP sehr zufrieden. So stimmen 95 Prozent der befragten Berater/innen zu, dass ihre Fragen (fast) immer oder meistens in einem angemessenen Zeitraum beantwortet wurden. Die Antworten der SuP wurden dabei von 95 Prozent der Berater/innen (fast) immer oder meistens als zufriedenstellend bewertet. Die Telefonhotline der SuP wird ebenfalls mehrheitlich positiv beurteilt, wenngleich das Antwortspektrum diesbezüglich etwas differenzierter ist: 61 Prozent der Berater/innen geben an, dass ihre Anfragen (fast) immer zufriedenstellend von den Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeitern der Telefonhotline beantwortet werden, weitere 20 Prozent teilen mit, dass dies häufig der Fall sei und sieben Prozent der Befragten äußern sich eher unzufrieden mit der Arbeit der Telefonhotline (vgl. Schaubild 3.12).

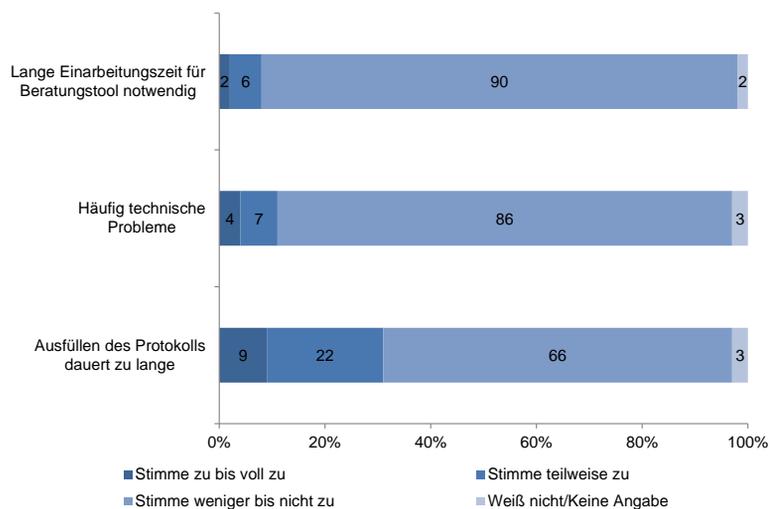
Beratungstool

Um im Beratungsgespräch einen Prämien- oder Spargutschein ausstellen zu können, müssen die Berater/innen ein Beratungsprotokoll im Online-Beratungstool ausfüllen. Sie sollten deshalb eine Bewertung der Handhabbarkeit des Beratungstools abgeben. Schaubild 3.13 macht deutlich, dass sie mehrheitlich zufrieden mit dem Beratungstool sind. So wird die Einarbeitungszeit von 90 Prozent der Berater/innen als angemessen empfunden. Technische Ausfälle beim Ausfüllen des Beratungsprotokolls (z.B. Absturz des Programms, etc.) werden ebenfalls nicht als häufig auftretendes Problemfeld benannt. Darüber hinaus findet die Aussage, dass das Ausfüllen des Protokolls zu lange dauert, bei weniger als einem Drittel der Berater/innen Zustimmung.

Schaubild 3.13

Handhabbarkeit des Beratungstools

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Evaluation Bildungsprämie

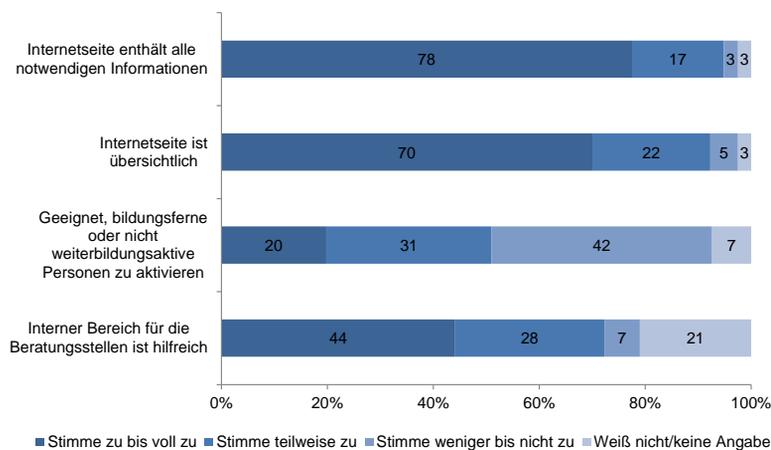
Insgesamt deutet dies auf eine hohe Zufriedenheit der Befragten mit dem Beratungstool hin, wenngleich sie auch auf bestehende Schwierigkeiten und Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen. So machen 22 Prozent der Berater/innen deutlich, dass es Fragen im Beratungsprotokoll gibt, deren Beantwortung regelmäßig Probleme verursachen. Darunter fallen insbesondere „sensible“ Fragen, die von den Programmteilnehme/innen nur sehr ungern beantwortet werden und teilweise Irritationen hervorrufen. Besonders häufig treten diese Probleme nach Auskunft der Berater/innen bei Fragen nach dem Minderheitenstatus, dem Einkommen, einer bestehenden Behinderung, zurückliegender Arbeitslosigkeit oder dem Migrationshintergrund auf sowie bei der Angabe der Telefonnummer. Neben regelmäßigen Problemen mit „sensiblen“ Fragen verweisen die Berater/innen außerdem darauf, dass die Einordnung der Schul- und Berufsabschlüsse in das vorgegebene Schema teilweise schwer falle.

Auf die Frage, ob sie Verbesserungsvorschläge für das Beratungstool hätten, nannten die Berater/innen am häufigsten den Einbau bzw. die Verbesserung von Korrekturmöglichkeiten bei der Eingabe im Beratungsprotokoll. Des Weiteren wünschen sich einige der Befragten eine bessere Trägerübersicht im Protokoll sowie den Einbau einer Suchfunktion und die Möglichkeit, bei Selbständigen ein negatives Einkommen eintragen zu können. Einige der von den Berater/innen gemachten Vorschläge wurden im Laufe der Förderphase aufgegriffen und durch Änderungen des Beratungstools und der erhobenen Fragen umgesetzt.

Internetseite und Informationsangebot

Die Berater/innen wurden weiterhin gebeten, eine Beurteilung zum Informationsangebot zur Bildungsprämie in Bezug auf die Zielgruppe des Programms abzugeben. Hinsichtlich des Informationsangebotes im Internet stimmen etwa drei Viertel der Befragten (voll) zu, dass die Internetseite ihrer Meinung nach übersichtlich gestaltet ist und alle notwendigen Informationen enthält (vgl. Schaubild 3.14). Weniger Zuspruch erhält jedoch die Aussage, dass das Internetangebot dazu geeignet sei, bildungsferne oder noch nicht weiterbildungsaktive Personen zu informieren: Nur 20 Prozent der Berater/innen können dem (voll) zustimmen. Ebenfalls eher skeptisch äußern sich die Berater/innen hinsichtlich der Erreichbarkeit von bildungsfernen oder nicht weiterbildungsaktiven Personen durch das sonstige Informationsangebot zur Bildungsprämie. Auch hier können nur 19 Prozent der Befragten (voll) zustimmen, dass dieses Ziel durch das bisherige Informationsangebot erreicht wird.

Schaubild 3.14
Bewertung der Internetpräsenz der Bildungsprämie
 Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

20 Prozent der Berater/-innen berichten davon, dass es Fragen gibt, die Interessenten häufig in den Beratungsgesprächen oder vorher stellen und die bis zum Zeitpunkt der Befragung im Mai/Juni 2010 nicht oder nicht ausreichend auf der Internetseite oder in anderen Informationsangeboten erklärt werden. Nach Ihrer Auskunft haben viele Interessenten noch Fragen zum allgemeinen Ablauf (Kontaktaufnahme, Beratungsgespräch, Einlösung, etc.). Zudem wären manchen Personen die grundsätzlichen Förderkonditionen (wer ist anspruchsberechtigt, welche Kurse können belegt werden, etc.) noch unklar. Am häufigsten bestehen auf Seiten der Interessenten aber offensichtlich Unsicherheiten hinsichtlich der definierten Einkommenschwellen. (Die Definition „zu versteuerndes Einkommen“ ist vielen Personen unklar, insbesondere im Unterschied zum Arbeitslohn.)

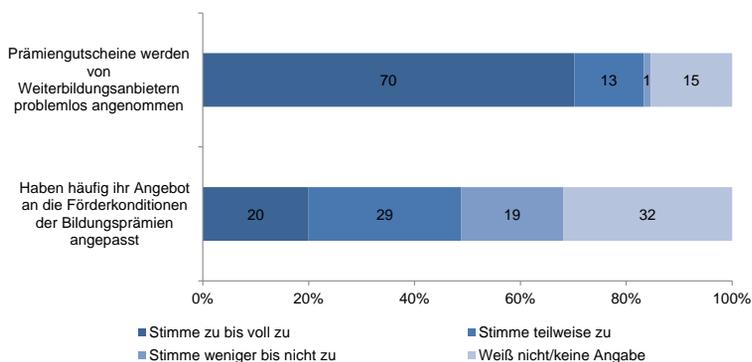
Den internen Bereich der Internetseite für die Beratungsstellen erachten die meisten Berater/-innen als hilfreich für die Arbeit mit der Bildungsprämie (vgl. Schaubild 3.14). Die Weitergabe von Informationsmaterialien durch die SuP wird von den Beraterinnen und Berater ebenfalls als gut bezeichnet: So stimmen 88 Prozent der Befragten (voll) zu, dass sie ausreichend mit Informationsmaterialien versorgt werden.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 3.15

Bewertung der Akzeptanz der Bildungsprämie bei den Weiterbildungsanbietern

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Rolle der Weiterbildungsanbieter

Neben einem reibungslosen organisatorischen Ablauf und der Güte der Beratungsgespräche ist die Akzeptanz der Bildungsprämie bei den Weiterbildungsanbietern Voraussetzung für eine hohe Zufriedenheit bei den Bildungsprämiennutzern. Würden die Weiterbildungsanbieter den Prämiengutschein nur zögerlich akzeptieren, könnte dies den Erfolg des Programms stark einschränken. 70 Prozent der Berater/innen stimmen (voll) zu, dass Prämiengutscheine von den Weiterbildungsanbietern problemlos angenommen werden, weitere 13 Prozent stimmen dieser Aussage teilweise zu (siehe Schaubild 3.15). Darüber hinaus teilen 20 Prozent (voll) die Auffassung, dass die Anbieter ihr Angebot häufig an die Förderkonditionen der Bildungsprämie angepasst haben.

4. Gutscheineinlösung und Weiterbildungsteilnahme

Neben der Zahl der Beratungen für die Bildungsprämie und den ausgegebenen Gutscheinen ist von zentralem Interesse, wie viele Personen Prämien- und Spargutschein tatsächlich bei Weiterbildungseinrichtungen einlösen und an einer Weiterbildung teilnehmen. In den folgenden Abschnitten untersuchen wir das Einlöseverhalten der Beratenen und berichten über die durchgeführten Weiterbildungen. Dabei wird sowohl auf die Verwaltungsdaten zurückgegriffen als auch auf Informationen der zweiten Telefonbefragung der Programmnutzer/innen.

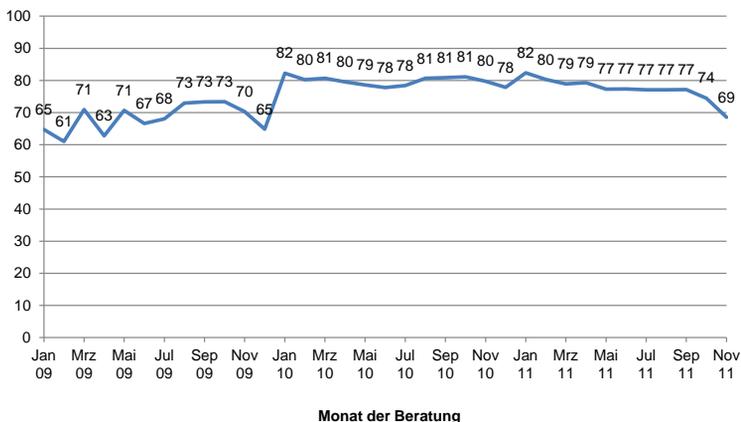
4.1 Einlösung von Prämiegutscheinen

Schaubild 4.1 zeigt die Einlösequote aller im Laufe der ersten Förderphase ausgegebenen Prämiegutscheine untergliedert nach dem Beratungsmonat. Insgesamt wurden 78 Prozent der Gutscheine für eine Weiterbildung eingelöst und vom Weiterbildungsanbieter für die Erstattung bei der SuP eingereicht. Es zeigt sich deutlich, dass die Einlösequote bei den im Jahr 2009 ausgegebenen Gutscheinen geringer ausfällt und 70 Prozent beträgt. Bei den seit Anfang 2010 ausgegebenen Prämiegutscheinen ist ein deutlich stärkerer Rücklauf festzustellen. Für einzelne Monate werden bei der Einlösequote teils Spitzenwerte von 82 Prozent erreicht. Für die kurz vor Ende der Förderperiode ausgegebenen Prämiegutscheine ist hingegen ein Rückgang der Einlösungen zu verzeichnen, vermutlich weil sich nicht alle Weiterbildungsanbieter der Erstattungsfrist (31.05.2012) gewahr waren.

Informationen zur Einlösung der Prämiegutscheine stehen auch aus der Telefonbefragung der Programmnutzer zur Verfügung. Auf der einen Seite ermöglichen sie einen Abgleich mit den Informationen aus den Verwaltungsdaten.¹⁶ Auf der anderen Seite liefern sie darüber hinausgehende

¹⁶ Die Einlösequote liegt bei den befragten Programmteilnehmer/innen mit 88 Prozent etwas über der Einlösequote, die sich aus den Verwaltungsdaten ergibt. Insgesamt spricht dies dafür, dass die Befragung nur geringen Selektivitätsproblemen unterliegt, zumal bei den Verwaltungsdaten davon auszugehen ist, dass diese die tatsächliche Gutscheineinlösung eher unterschätzen. Während in den Verwaltungsdaten erst eine Einlösung registriert wird, wenn die Anbieter die Förderung beantragen, bezieht sich die Einlösung in den Befragungsdaten auf die Einreichung

Schaubild 4.1
Einlösequote von Prämiengutscheinen im Zeitablauf
 Angaben in %



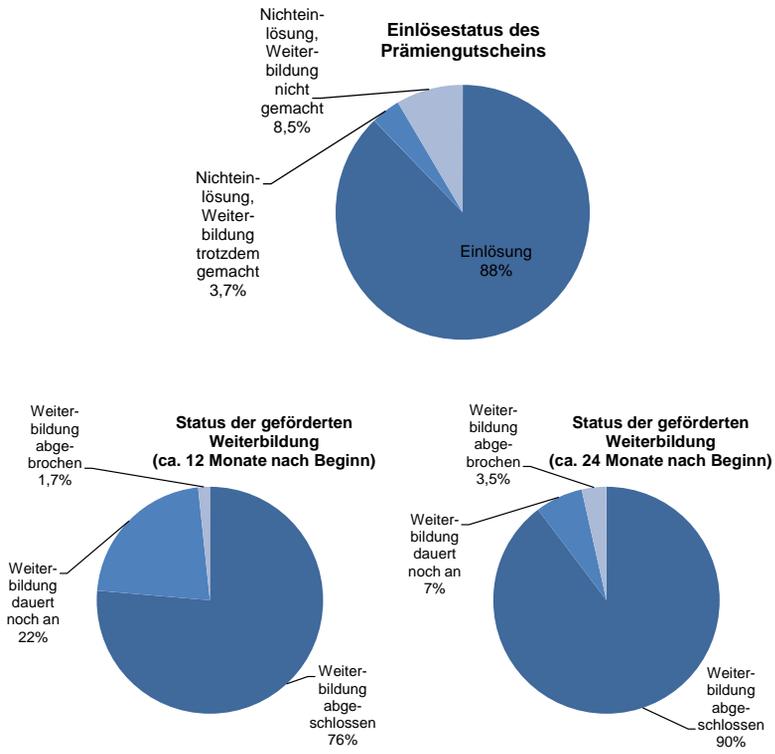
Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle Prämiengutscheine der ersten Förderphase.

Informationen zur Einlösung von Prämiengutschein und Spargutschein und zur geförderten Weiterbildung. Von den im Telefoninterview befragten Gutscheinempfänger/innen, die den Gutschein eingelöst haben (88 Prozent aller ausgegebenen Gutscheine), machen 76 Prozent die Angabe, dass sie die Weiterbildung bis zum zweiten Interview erfolgreich beendet haben, und 22 Prozent, dass die Weiterbildung zu diesem Zeitpunkt noch andauert (vgl. Schaubild 4.2). Bis zum dritten Interview haben 90 Prozent der Gutschein einlöser/innen die Weiterbildung erfolgreich beendet und bei sieben Prozent dauert sie noch an. Ein sehr geringer Anteil der Gutschein einlöser/innen hat die geförderte Weiterbildung vorzeitig abgebrochen (weniger als zwei Prozent innerhalb von bis zu 12 Monaten nach Kursbeginn, etwa 3,5 Prozent innerhalb von bis zu 24 Monaten nach Kursbeginn). Die Angaben der Gutscheinempfänger/innen, die den Gutschein nicht eingelöst haben, machen außerdem klar, dass die Nicht-einlösung des Prämiengutscheins nicht notwendigerweise mit einer Nicht-

des Gutscheins durch die Nutzer/innen beim Anbieter. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass einige Anbieter den Prämiengutschein zwar angenommen, anschließend aber keine Förderung bei der SuP beantragt haben.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.2
Gutscheineinlösung und Weiterbildungsteilnahme
Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben zum Status der geförderten Weiterbildung nur für Prämiegutscheineinlöser/innen.

teilnahme an der geplanten Weiterbildung gleichzusetzen ist. So hat etwa ein Drittel der Nichteinlöser/innen trotzdem an dem geplanten Weiterbildungskurs teilgenommen, ohne dafür den Prämiegutschein einzusetzen (vgl. Schaubild 4.2).

Um die Prämiegutscheineinlösung differenziert nach Untergruppen zu untersuchen, wird wiederum auf die Verwaltungsdaten zurückgegriffen. Im Großen und Ganzen sind in Bezug auf die Einreichquote nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen erkennbar (vgl. Tabelle 4.1), die

Tabelle 4.1
Einlösequote von Prämiegutscheinen für Untergruppen
 Angaben in %

	Einlöse- quote gesamte erste Förder- phase	Einlöse- quote 2010 und 2011	Struktur der	
			Nicht- einlöser (für Prämiegutscheine der Jahre 2010 und 2011)	Einlöser
insgesamt	78,0	78,4		
Ausgabejahr 2009	69,6	-		
Ausgabejahr 2010	79,9	79,9		
Ausgabejahr 2011	77,3	77,3		
männlich	76,2	76,6	27,9	25,2
weiblich	78,6	79,0	72,1	74,8
Alter: <25	78,3	78,7	11,4	11,6
Alter: 25 bis <35	77,6	78,0	32,9	32,2
Alter: 35 bis <45	78,3	78,7	29,1	29,7
Alter: 45 bis <55	78,2	78,6	21,9	22,2
Alter: 55+	76,5	76,9	4,7	4,3
ISCED 1 & 2	74,2	74,9	3,4	2,8
ISCED 3 & 4	78,1	78,4	65,7	65,9
ISCED 5 & 6	78,1	78,5	30,9	31,2
(Fach)Hochschulstudium	78,1	78,5	27,5	27,6
Meister	78,6	79,0	3,5	3,6
betriebl./schul. Berufsausbildung	78,2	78,5	64,0	64,5
ohne Berufsabschluss	74,1	75,3	5,0	4,2
ohne Migrationshintergrund	78,3	78,7	83,3	84,8
mit Migrationshintergrund	76,3	76,7	16,7	15,2
Beschäftigte Vollzeit	77,6	77,9	41,5	40,4
Beschäftigte Teilzeit/geringfügig	78,3	78,7	35,7	36,4
Selbständige	78,2	78,6	18,8	19,0
förderfähige Nichterwerbstätige	78,2	78,9	4,0	4,1
in KMU tätig (0-250 Besch.)	78,1	78,5	88,2	88,9
in großem Unternehmen tätig (>250)	76,7	77,2	11,8	11,1
ohne Weiterbildung in vergangenen 2 Jahren	76,9	77,2	40,5	38,0
mit Weiterbildung in vergangenen 2 Jahren	78,6	79,1	59,5	62,0
Einkommen unter 20 000/40 000 Euro	77,6	78,0	79,1	77,6
Einkommen über 20 000/40 000 Euro	79,5	79,5	20,9	22,4
Stadtregion/Ballungsraum	77,8	78,2	63,8	63,2
Mittelzentrengebiet	78,2	78,5	20,9	21,1
Unterezentrengebiet/ keine BLK	78,8	79,1	14,1	14,8

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Tabelle gibt die Einlösequote wieder sowie die Struktur der Beratenden, untergliedert nach erfolgter Einreichung des Gutscheins durch die Bildungseinrichtung bei der SuP („Einlöser“) bzw. fehlender Einreichung/Nichtrnutzung des Prämiegutscheins („Nichteinlöser“).

Evaluation Bildungsprämie

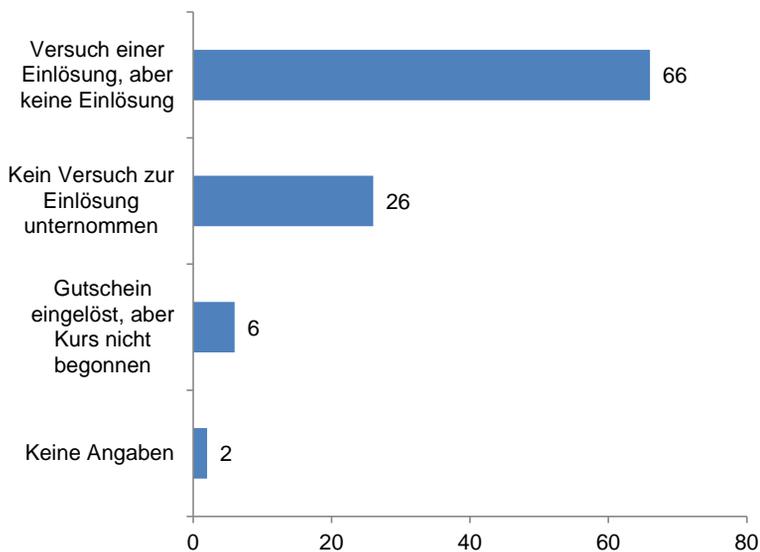
auch durch multivariate Analysen bestätigt werden. So weisen weibliche Beratene eine etwas höhere Neigung auf, den Prämiegutschein einzulösen als männliche. Gleiches gilt für Personen mit höherem Einkommen und Personen, die bereits in den Jahren vor der Gutscheinausgabe weiterbildungsaktiv waren. Außerdem zeigt sich, dass Geringqualifizierte (ISCED 1 & 2 bzw. Personen ohne Berufsabschluss) eine um drei bis vier Prozentpunkte geringere Einreichquote haben als Personen mit mittlerer oder höherer Qualifikation. Mit 80 Prozent liegt die Einreichquote bei Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen – jener Branche, die die größten Nutzerzahlen aufweist (vgl. Abschnitt 2.2.2) – um zwei bis vier Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten anderer Branchen.

Ursachen der Nichtnutzung von Prämiegutscheinen

Anhand der Verwaltungs- und der Befragungsdaten zeigt sich, dass die Beratungsstellen bzw. die Berater/innen selbst nur in einem begrenzten Umfang Einfluss auf die Einlösung nehmen können. Zwar zeigen multivariate Analysen auf, dass sich die Einlösequote leicht erhöht, wenn die Programmnutzer/innen mit der Beratung zur Bildungsprämie sowie der wahrgenommenen Beratungskompetenz sehr zufrieden sind. Auch fällt die Einlösequote um etwa einen Prozentpunkt höher aus, wenn der Träger der Beratungsstelle selbst auch Weiterbildungen anbietet. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Einlösung des Prämiegutscheins insbesondere davon abhängt, ob das regional vorhandene Weiterbildungsangebot den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten entspricht.

Darauf weisen auch die Untersuchungsergebnisse hin, die sich mit den Ursachen der Nichteinlösung von Prämiegutscheinen auseinandersetzen. Es zeigt sich zunächst, dass die Mehrheit der insgesamt 370 befragten Nichteinlöser/innen versucht hat, den ausgegebenen Prämiegutschein bei einer Bildungseinrichtung einzulösen, während etwa ein Viertel der Nichteinlöser/innen keine Anstrengung in diese Richtung unternommen hat (vgl. Schaubild 4.3). Die Ablehnung des Prämiegutscheins durch eine Bildungseinrichtung scheint bei der Nichteinlösung eine zu vernachlässigende Rolle zu spielen. So haben nur vier Prozent der Personen, die einen Versuch der Einlösung unternommen haben, davon berichtet, dass die Einlösung und Teilnahme an einer Weiterbildung daran scheiterte, dass eine Bildungseinrichtung den Prämiegutschein nicht annehmen

Schaubild 4.3
Formen der Nichteinlösung des Prämiengutscheins
Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Nichteinlöser.

wollte und keine andere geeignete Einrichtung gefunden wurde. Als häufigster Grund für eine Nichteinlösung des Prämiengutscheins und die Nichtteilnahme an der Weiterbildung wird hingegen die Absage bzw. Überbuchung des vorgesehenen Weiterbildungskurses genannt.

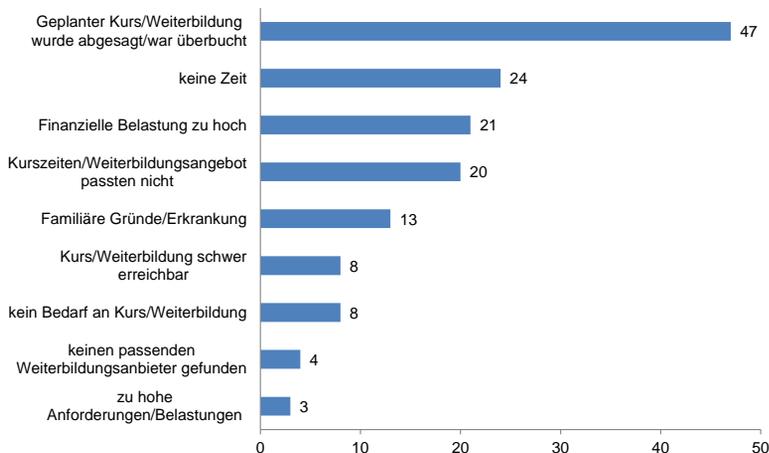
Bei der weiteren Betrachtung der Gründe für die Nichtnutzung des Prämiengutscheins unterscheiden wir zwischen Personen, die den Gutschein nicht genutzt haben und die geplante Weiterbildung nicht begonnen haben (inklusive jener, die den Gutschein zunächst beim Anbieter abgegeben, dann aber nicht mit dem Kurs begonnen haben), und Personen, die den Gutschein nicht genutzt haben, aber trotzdem an der geplanten Weiterbildung teilgenommen haben. Von Letzteren machen 56 Prozent keinerlei Angaben dazu, weshalb der Gutschein nicht zur Finanzierung der durchgeführten Weiterbildung eingesetzt wurde. 18 Prozent nennen als Grund, dass die Prämienberatung erst nach Anmeldung zum Kurs stattfand,

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.4

Gründe für die Nichtnutzung des Prämiengutscheins

Angaben in %; Mehrfachantworten möglich



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die den Prämiengutschein zwar eingelöst, aber die Weiterbildung nicht begonnen haben sowie für Personen, die weder den Prämiengutschein eingelöst noch die Weiterbildung begonnen haben.

13 Prozent sagen, dass die Gültigkeit des Gutscheins bei der Anmeldung abgelaufen war, und zehn Prozent berichten, dass die Inhalte des besuchten Kurses nicht mit den auf dem Gutschein genannten übereinstimmten. Außerdem berichten 19 Prozent, dass ihnen für die Weiterbildung keine Kosten entstanden sind. Teilweise wurden mehrere der Gründe gleichzeitig genannt.

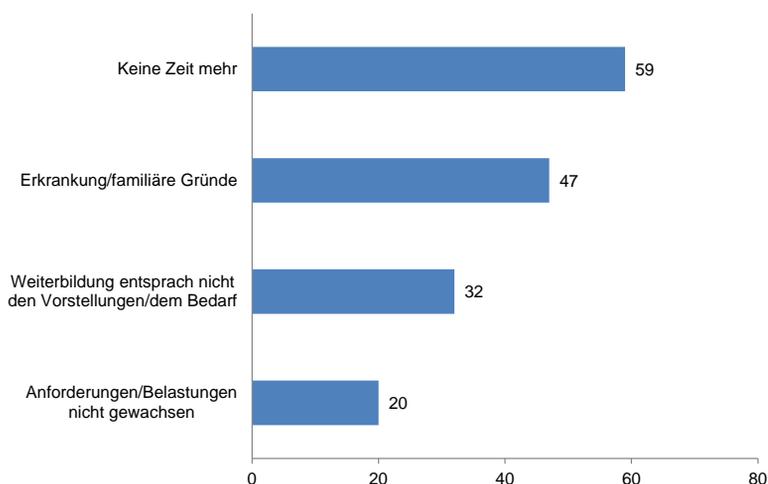
Die hauptsächlich genannten Ursachen für die Nichteinlösung des Prämiengutscheins und Nichtteilnahme an der geplanten Weiterbildung bzw. dafür, dass der Gutschein zunächst beim Anbieter abgegeben wurde, dann aber nicht mit dem Kurs begonnen wurde, sind in Schaubild 4.4 dargestellt. Es lässt sich konstatieren, dass insbesondere Kursabsagen und unpassende Rahmenbedingungen sowie ein zu knappes Zeitbudget als Gründe für die Nichteinlösung des Prämiengutscheins bzw. die Nichtteilnahme an einer ursprünglich geplanten Weiterbildung genannt werden. Zudem geben 21 Prozent der Befragten an, dass die finanzielle Belastung

zu hoch gewesen wäre und sie deshalb auf die Weiterbildungsteilnahme

Schaubild 4.5

Gründe für den Abbruch der geförderten Weiterbildung

Angaben in %; Mehrfachantworten möglich



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die die geförderte Weiterbildung bis zum zweiten Interview abgebrochen haben.

verzichtet haben. Familiäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Einschränkungen spielten für 13 Prozent der Befragten eine Rolle für die Nichteinlösung des Prämiegutscheins bzw. die Nichtteilnahme an der geplanten Weiterbildung.

Ursachen eines vorzeitigen Abbruchs der geförderten Weiterbildung

Wie weiter vorne in Schaubild 4.2 dargestellt, haben etwas unter zwei Prozent der befragten Gutscheineinlöser/innen (33 Personen) innerhalb von bis zu zwölf Monaten nach Beginn die geförderte Weiterbildung vorzeitig abgebrochen. Um näheres über die Ursachen zu erfahren, wurden die Befragten um die Angabe der Abbruchgründe gebeten. In Schaubild 4.5 sind die vier am häufigsten genannten Gründe für eine vorzeitige Beendigung der geförderten Weiterbildung aufgeführt. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie weniger Zeit zur Verfügung hatten als anfangs

Evaluation Bildungsprämie

gedacht und deshalb ihre Weiterbildung abbrechen mussten. Möglicherweise hängt damit auch eng zusammen, dass 47 Prozent der Abbrecher zustimmen, dass eine Erkrankung oder familiäre Belastungen die weitere Teilnahme an der Weiterbildung verhindert haben. Des Weiteren geben 32 Prozent der Befragten an, dass der Weiterbildungskurs nicht ihren Erwartungen bzw. Bedürfnissen entsprochen hat und sie deshalb von einer weiteren Teilnahme abgesehen haben. Zu hohe Anforderungen und Belastungen der Weiterbildung haben offensichtlich für 20 Prozent der Teilnehmenden eine Rolle bei der Entscheidung eines vorzeitigen Abbruchs gespielt.

4.2 Einlösung und Nutzungspotenzial von Spargutscheinen

Bekanntheit und Ausgabe des Spargutscheins

Neben dem Prämiengutschein stellt der Spargutschein die zweite Säule der Bildungsprämie dar. Wie in Abschnitt 2.1 dargestellt wurde, werden jedoch deutlich weniger Spargutscheine ausgegeben als Prämiengutscheine. Um Gründe hierfür aufzudecken, wurden den Programmteilnehmer/innen im ersten Interview neben Fragen zur Prämienberatung auch Fragen zum Spargutschein gestellt. Es zeigt sich zunächst, dass 58 Prozent der Teilnehmer/innen an der Prämienberatung der Begriff „Spargutschein“ nicht bekannt ist (vgl. Schaubild 4.7 weiter hinten), wobei der entsprechende Anteil im Zeitablauf sinkt. (Bei Beratern des ersten Quartals 2010 war der Anteil mit 63 Prozent um sieben Prozentpunkte höher als bei Beratern des vierten Quartals 2010.)

Vom Erhalt des Spargutscheins berichten lediglich knapp sieben Prozent der Beratern. Dieser Anteil ist deutlich kleiner als der tatsächliche Anteil, der basierend auf den Daten der Beratungsprotokolle exakt ermittelt werden kann. Demnach wurde in 2010 bei durchschnittlich 14 Prozent der Gespräche ein Spargutschein ausgestellt (vgl. Abschnitt 2.1). Ein nicht unerheblicher Teil der befragten Programmteilnehmer/innen scheint also nicht zu wissen, dass ihnen neben dem Prämiengutschein auch ein Spargutschein ausgestellt wurde. Dies könnte dadurch zustande kommen, dass Beratungsstellen eventuell bei der Ausstellung eines Prämiengutscheins auch automatisch einen Spargutschein mit ausgeben, ohne darüber explizit zu informieren.

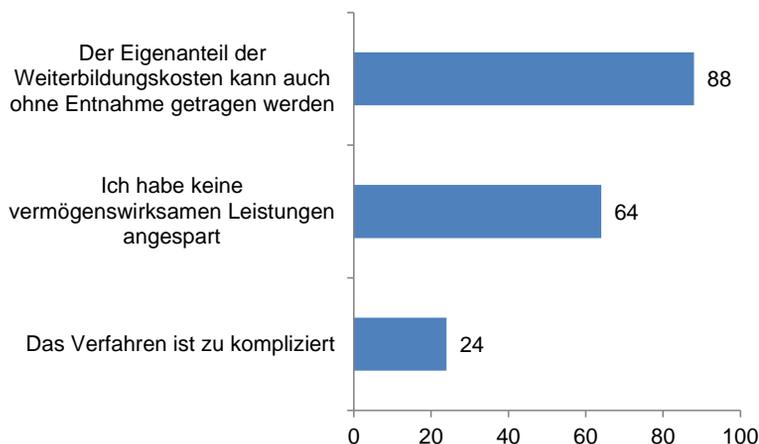
Als Grund für den Nichterhalt des Spargutscheins geben die Befragten, denen der Begriff Spargutschein bekannt ist, insbesondere an, dass sie den Eigenanteil der Weiterbildungskosten auch ohne die Entnahme aus

den vermögenswirksamen Leistungen tragen können (vgl. Schaubild 4.6).

Schaubild 4.6

Gründe für den Nichterhalt des Spargutscheins

Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für Programmteilnehmer, die den Spargutschein kennen, bei der Prämienberatung aber nicht erhalten haben.

Darüber hinaus stimmen 64 Prozent der Nichtempfänger des Spargutscheins zu, dass sie über keine angesparten vermögenswirksamen Leistungen verfügen. Einem Viertel der Befragten scheint außerdem das Verfahren zu kompliziert.

Einlösung des Spargutscheins

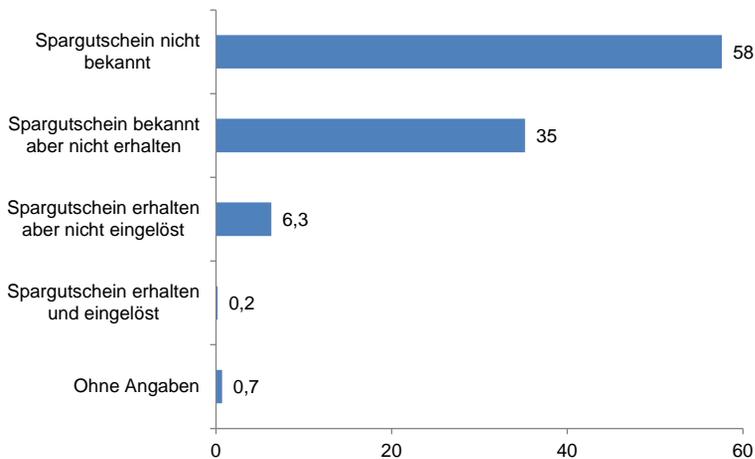
Im zweiten Interview wurden die Programmteilnehmer/innen schließlich nach der Nutzung und Einlösung des Spargutscheins befragt. Laut Befragungsdaten haben nur 0,2 Prozent der Beratenden (entspricht fünf Befragten) den Spargutschein auch eingelöst (vgl. Schaubild 4.7). Bezogen auf die sieben Prozent der Befragten, die vom Erhalt eines Spargutscheins berichteten, entspricht das knapp vier Prozent. Diese geringe Einlösequote dürfte dabei noch eine Überschätzung darstellen, wenn man berücksichtigt, dass der ermittelte Anteil von Spargutscheinempfängern unter den Befragten deutlich geringer ist als der tatsächliche Anteil, der basie-

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.7

Bekanntheit, Erhalt und Einlösung des Spargutscheins bei den Beratern

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen.

rend auf den Daten der Beratungsprotokolle ermittelt wurde (siehe oben).¹⁷ Die fünf Spargutscheineinlöser haben durchschnittliche 964 Euro aus ihren vermögenswirksamen Leistungen entnommen. Die Spannweite des entnommenen Vermögens bewegt sich zwischen 200 und 1 800 Euro und ist damit relativ hoch.

Als Begründung für die Nichteinlösung des Spargutscheins gibt etwa ein Drittel (31 Prozent) der Spargutscheinbesitzer/innen an, dass keine vermögenswirksamen Leistungen angespart wurden und deshalb keine Entnahme möglich war. Für Befragte, die über vermögenswirksame Leistungen verfügen, sind die Gründe für die Nichteinlösung in Schaubild 4.8 abgebildet. So geben sie insbesondere an, dass sie den Eigenanteil der Weiterbildungskosten auch ohne die Entnahme aus den vermögenswirksamen Leistungen tragen konnten. Darüber hinaus stimmen 60 Prozent

¹⁷ Hochgerechnet auf die Gesamtheit aller ausgegebenen Spargutscheine bedeutet dies, dass lediglich etwa 300 bis 800 Spargutscheine eingelöst wurden.

Schaubild 4.8

Gründe für die Nichteinlösung des Spargutscheins

Angaben in %, Mehrfachantworten möglich



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Spargutschein nicht eingelöst haben, obwohl sie über vermögenswirksame Leistungen verfügen.

zu, dass das Sparguthaben für andere Dinge verwendet werden soll und sie deshalb keinen Gebrauch vom Spargutschein gemacht haben. Auch das Verfahren selbst scheint eine gewisse Hürde darzustellen. So geben 15 Prozent der Befragten an, dass sie das Prozedere als zu kompliziert empfunden und deshalb von der Einlösung abgesehen haben. Außerdem hatten einige der Teilnehmer/innen der Prämienberatung bereits aufgrund des als zu kompliziert empfundenen Verfahrens auf den Erhalt des Spargutscheins verzichtet (siehe oben).

Insgesamt sprechen diese Ergebnisse dafür, dass die befragten Programmteilnehmer/innen teilweise nicht ausreichend über die ausgegebenen Spargutscheine informiert wurden bzw. kein großes Interesse an dieser Programmkomponente gezeigt haben. Die Gründe für ein fehlendes Interesse am Erhalt des Spargutscheins sowie an dessen Einlösung deuten zum einen darauf hin, dass es der Zielgruppe häufig schlicht an angespartem Vermögen zu fehlen scheint, um von einem Instrument wie dem Spargutschein zu profitieren. Zum anderen sind die Kosten der

Evaluation Bildungsprämie

durchgeführten Weiterbildungen in der Mehrheit nicht so hoch, dass ein vorhandenes Ansparvermögen angegriffen werden muss.

Nutzungspotenzial von Spargutscheinen und Weiterbildungsdarlehen

Um das Potenzial von Spargutscheinen und einem möglichen Angebot an Weiterbildungsdarlehen abschätzen zu können, wurden sowohl Teilnehmer/innen am Programm Bildungsprämie als auch Anspruchsberechtigte zu ihrem Sparverhalten und ihrer Bereitschaft, ein Weiterbildungsdarlehen aufzunehmen, befragt. Hierbei werden größere Unterschiede zwischen den beiden Gruppen deutlich. Während unter den Programmteilnehmer/innen zum Zeitpunkt des ersten Interviews 45 Prozent gezielt Geld sparen, um zukünftig eine Weiterbildung finanzieren zu können, beläuft sich der Anteil bei den Anspruchsberechtigten nur auf sieben Prozent. Diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews nicht sparen, wurden daraufhin gefragt, ob sie sich dies grundsätzlich für die Zukunft vorstellen können. Auch hier wird unter den Programmteilnehmer/innen die höhere Bereitschaft zum Sparen für Weiterbildungsaktivitäten gegenüber den Anspruchsberechtigten deutlich: Während 26 Prozent der Programmteilnehmer/innen sich dies auf jeden Fall vorstellen können, liegt der Anteil bei den Anspruchsberechtigten weit darunter.

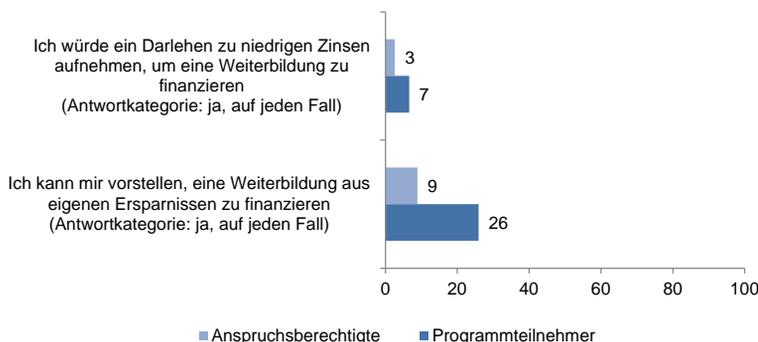
Die sich bei Programmteilnehmer/innen offenbarenden Unterschiede zwischen dem bekundeten Sparverhalten zum Zwecke der Weiterbildungsfinanzierung und der Nutzung des Spargutscheins dürften darauf zurückzuführen sein, dass Ansparen zum Zwecke der Weiterbildungsfinanzierung gegenwärtig nicht über Sparprodukte erfolgt, die von einem Spargutschein profitieren.

Das Mobilisierungspotenzial hinsichtlich der Aufnahme von Darlehen für Weiterbildung in der Zukunft scheint hingegen sowohl bei den Programmteilnehmer/innen als auch bei den Anspruchsberechtigten sehr gering zu sein (vgl. Schaubild 4.9).

Schaubild 4.9

Sparen für Weiterbildung und Darlehen für Weiterbildung in der Zukunft

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen.

4.3 Geförderte Weiterbildungen

Motive der Weiterbildung

Schaubild 4.10 stellt die Motive und Ziele dar, die durch die geförderten Weiterbildungen verfolgt werden. Bezogen auf alle seit Programmbeginn geförderten Prämienempfänger/innen werden ergänzende Kenntnisse im Beruf von 75 Prozent der Beratenden als Weiterbildungsziel genannt. Knapp 50 Prozent nennen als Weiterbildungsziel die Anpassung an neue Aufgaben, 36 Prozent die Sicherung des Arbeitsplatzes und 32 Prozent wollen ein Zertifikat erhalten bzw. eine Prüfung ablegen. Rund 15 Prozent verfolgen mit der Weiterbildung das Ziel, eine höhere Position oder Laufbahngruppe zu erreichen und 14 bzw. 13 Prozent bereiten sich damit auf eine Selbständigkeit oder einen Berufswechsel vor. Über die Jahre hinweg hat sich die Rangordnung der Ziele und Motive kaum verändert, allerdings wurde mit den im Jahr 2009 ausgegebenen Prämiegutscheinen deutlich seltener „Zertifikat/Prüfung“ angestrebt als in späteren Jahren. Die große Mehrheit der Gutscheinnutzer/innen verfolgt mit der geförderten Weiterbildung mehrere Ziele. Die im Beratungsprotokoll vorgesehenen Mehrfachnennungen ermöglichen dadurch die breite Palette der möglichen Ziele und Motive aufzuzeigen, das für jeden einzelnen wichtigste Ziel wurde

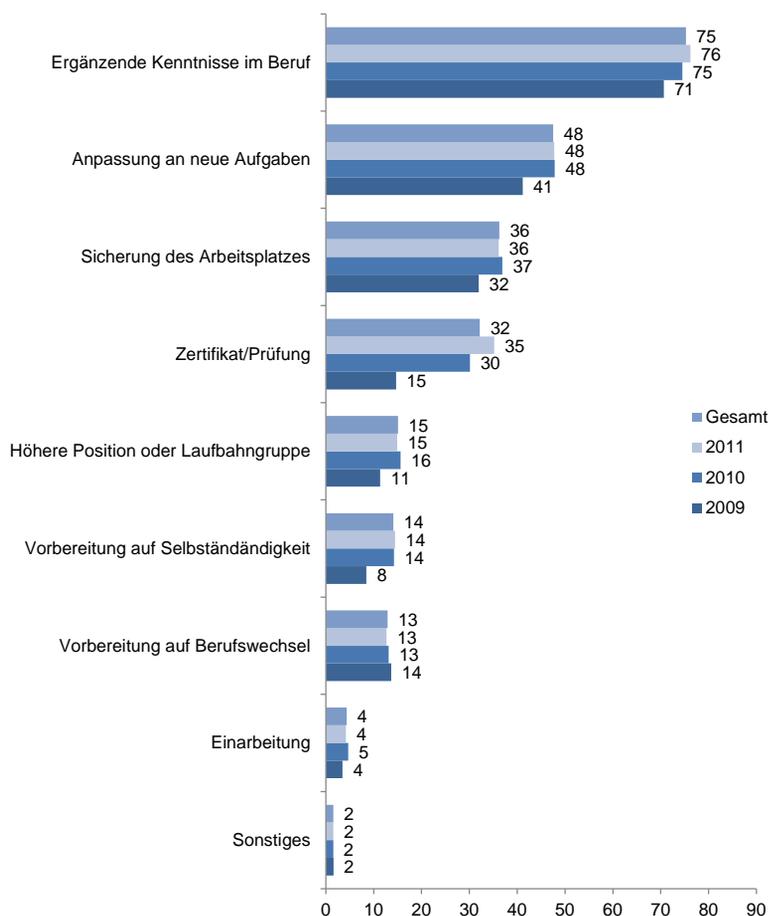
Evaluation Bildungsprämie

jedoch leider nicht erfasst. Hierfür muss auf die Befragung der Programmteilnehmer/innen zurückgegriffen werden.

Schaubild 4.10

Motive und Ziele der geförderten Weiterbildung

Angaben in %; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, eigene Berechnungen. – Angaben für alle bis 08.10.2012 ausgezahlten Anträge.

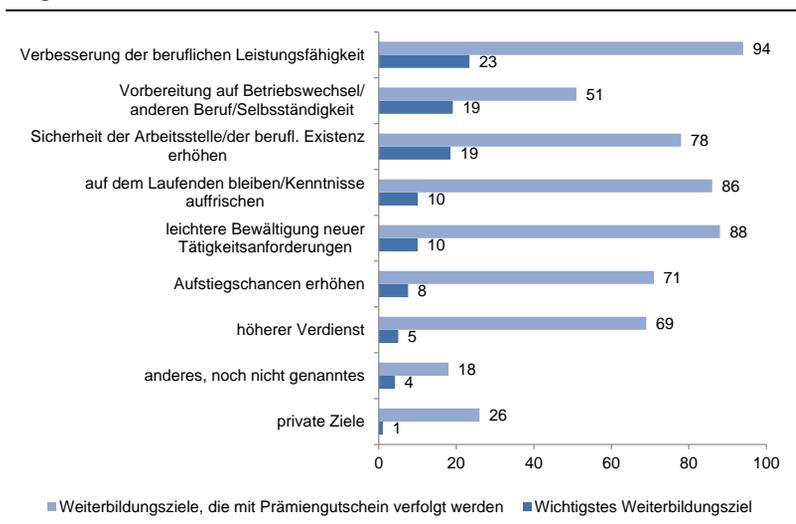
Im Rahmen der Interviews wurden die Prämieempfänger ebenfalls über ihre Ziele und Motive befragt. Sie sollten von den genann-

ten Zielen auch das jeweils wichtigste benennen. Die Liste der möglichen Ziele und Motive wurde dabei etwas anders gestaltet als im Beratungsprotokoll. Die Ergebnisse sind in Schaubild 4.11 abgebildet. Fast ein Viertel der Befragten nennt als wichtigstes Ziel die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit. Jeweils 19 Prozent der Befragten wollten sich vor allem auf einen Betriebswechsel bzw. eine berufliche Selbständigkeit vorbereiten oder versprachen sich von der Weiterbildung insbesondere eine höhere Sicherheit der Arbeitsstelle bzw. der beruflichen Existenz. Seltener werden als wichtigstes Ziel verbesserte Aufstiegschancen, höhere Verdienstmöglichkeiten und „andere“ Ziele genannt. Am seltensten werden private Motive angeführt.

Schaubild 4.11

Wichtigstes Ziel der geförderten Weiterbildungen

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmnutzer, Welle 1, eigene Berechnungen.

Fasst man die Ziele zu Gruppen zusammen, zeigt sich, dass von knapp einem Fünftel der Befragten ein Arbeitsplatzwechsel („Vorbereitung auf den Betriebs-/Berufswechsel oder eine selbständigen Tätigkeit“) als wichtigstes Ziel genannt wird. Die Sicherung des aktuellen Arbeitsplatzes wird ebenfalls von einem knappen Fünftel als wichtigstes Ziel genannt. Eng damit zusammen hängen dürften auch die zur Erhaltung oder Verbesserung der Leistungsfähigkeit („Verbesserung der Leistungsfähigkeit“, „Auf-

Evaluation Bildungsprämie

frischung von Kenntnissen“ und „Anpassung an neue Tätigkeiten“) durchgeführten Weiterbildungen, die bei 43 Prozent der Befragten das primär verfolgte Ziel darstellen.

Kosten der geförderten Weiterbildungen

Tabelle 4.2 gibt die durchschnittlichen Werte zur Förderhöhe, zum Eigenanteil und zu den Gesamtkosten¹⁸ nach dem Jahr der Beratung wieder sowie den Anteil der Anträge mit dem Maximalförderbetrag (d.h. mit 154 Euro bei Beratung in 2009 bzw. 500 Euro bei Beratung in 2010 und 2011). Ausgewiesen werden dabei jeweils die durch die SuP geprüften und gegebenenfalls korrigierten Angaben zu Gesamtkosten und Förderhöhe für alle bereits geprüften oder schon ausgezahlten Förderanträge. Während sich die Gesamtkosten zwischen 2009 und 2010 deutlich erhöht haben (von durchschnittlich 421 auf 1 093 Euro), kam es in 2011 (mit 1 127 Euro) nur zu einer leichten Erhöhung im Vergleich zum Vorjahresniveau. Die durchschnittliche Förderhöhe hat sich zwischen 2010 und 2011 um weitere neun Euro erhöht (von 348 Euro auf 357 Euro). In beiden Jahren betrug die Förderquote im Durchschnitt 42 bis 43 Prozent und der Anteil der Förderfälle mit dem Höchstbetrag von 500 Euro lag bei 39 Prozent. Für im Jahr 2009 ausgegebene Prämiegutscheine lag die durchschnittliche Förderhöhe aufgrund des deutlich geringeren maximalen Förderbetrags bei 116 Euro, die durchschnittliche Förderquote betrug 42 Prozent und 41 Prozent der Gutscheine wurden mit dem Höchstbetrag von damals 154 Euro gefördert.

In Schaubild 4.12 sind Angaben zu den durchschnittlichen Förder- und Gesamtkosten nach dem Monat der Beratung dargestellt. Der Einfluss der Programmänderungen zum 01.01.2010 (Anhebung des maximalen Förderbetrags, Anhebung der Einkommensgrenzen, etc.) wird klar ersichtlich. Auch zeigt sich, dass mit im Juli ausgegebenen Gutscheinen im Durchschnitt deutlich teurere Kurse gebucht werden als mit Gutscheinen, die in anderen Monaten ausgegeben werden. Dahinter dürfte sich verbergen, dass der Beginn von Kursen unterschiedlicher Träger und mit unterschiedlichem Inhalt und Zeitumfang nicht gleichmäßig über das Jahr verteilt ist. Ein Einfluss der Programmänderung zum 16.07.2011 (Ausschluss der Ko-

¹⁸ Mit Gesamtkosten werden die durch den Anbieter in Rechnung gestellten Kursgebühren bezeichnet, sie umfassen also den durch die Bildungsprämie erstatteten Teil der Kursgebühren zuzüglich der durch den Prämienberechtigten selbst (oder ggf. einen Dritten) getragenen Gebühren.

Finanzierung des Eigenanteils durch Arbeitgeber) ist hingegen nicht augenfällig.

Eine ähnliche Entwicklung wie bei den durchschnittlichen Gesamtkosten sieht man auch bei Betrachtung der Verteilung der Gesamtkosten. Zwischen 2009 und 2010 hat sich diese deutlich hin zu höherpreisigen Kursen verschoben während zwischen 2010 und 2011 nur leichte Veränderungen auszumachen sind (vgl. Schaubild 4.13).

Tabelle 4.2

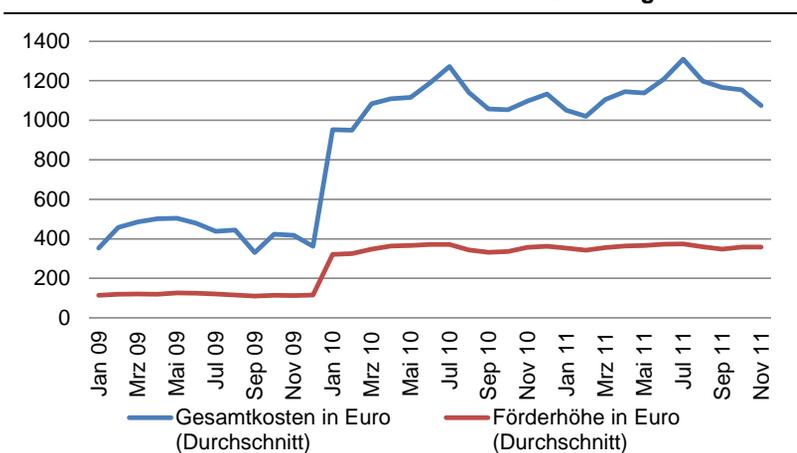
Gesamtkosten und Förderhöhe der Weiterbildungen im Zeitablauf

Zeitpunkt der Beratung	Gesamtkosten in Euro (Durchschnitt)	Eigenanteil in Euro (Durchschnitt)	Förderhöhe in Euro (Durchschnitt)	Förderquote in %	Anteil der Förderungen mit Höchstbetrag von 154 Euro in %	Anteil der Förderungen mit Höchstbetrag von 500 Euro in %	Anzahl der geprüften oder ausgezahlten Anträge
2009	421,29	305,22	116,09	42,0	40,9		4 763
2010	1 092,77	744,77	348,00	42,7		38,8	47 839
2011	1 127,03	769,69	357,34	42,6		39,5	64 120
Gesamt	1 084,18	740,52	343,67	42,6	40,9	39,2	116 722

Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgezahlten Anträge.

Schaubild 4.12

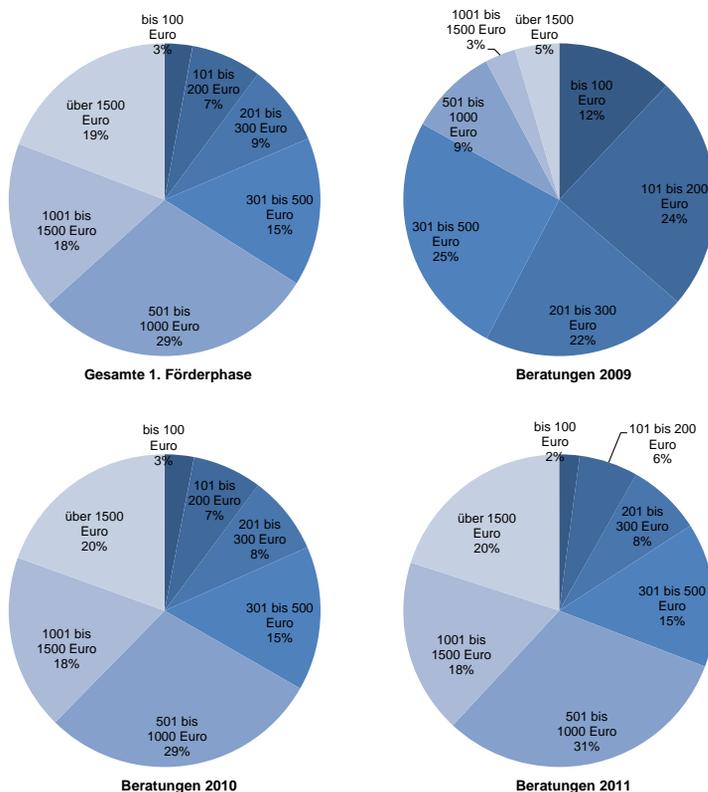
Gesamtkosten und Förderhöhe nach Monat der Beratung



Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgezahlten Anträge.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.13
Verteilung der Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungen
 Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgezahlten Anträge.

Betrachtet man die Gesamtkosten nach den Merkmalen der Beraternen (siehe Tabelle 4.3), so zeigt sich, dass Jüngere, Personen mit höherer Bildung oder höherem zu versteuernden Einkommen, Beschäftigte in großen Unternehmen und Bewohner von Stadtregionen/Ballungsräumen im Durchschnitt teurere Weiterbildungen buchen. Wer im vergangenen Jahr bereits einen Prämiegutschein in Anspruch genommen hat oder anderweitig in den vergangenen zwei Jahren weiterbildungsaktiv war, bucht hingegen Kurse mit geringeren Gesamtkosten. Diese für die Ge-

**Tabelle 4.3
Weiterbildungskosten und Stundenumfang für Untergruppen**

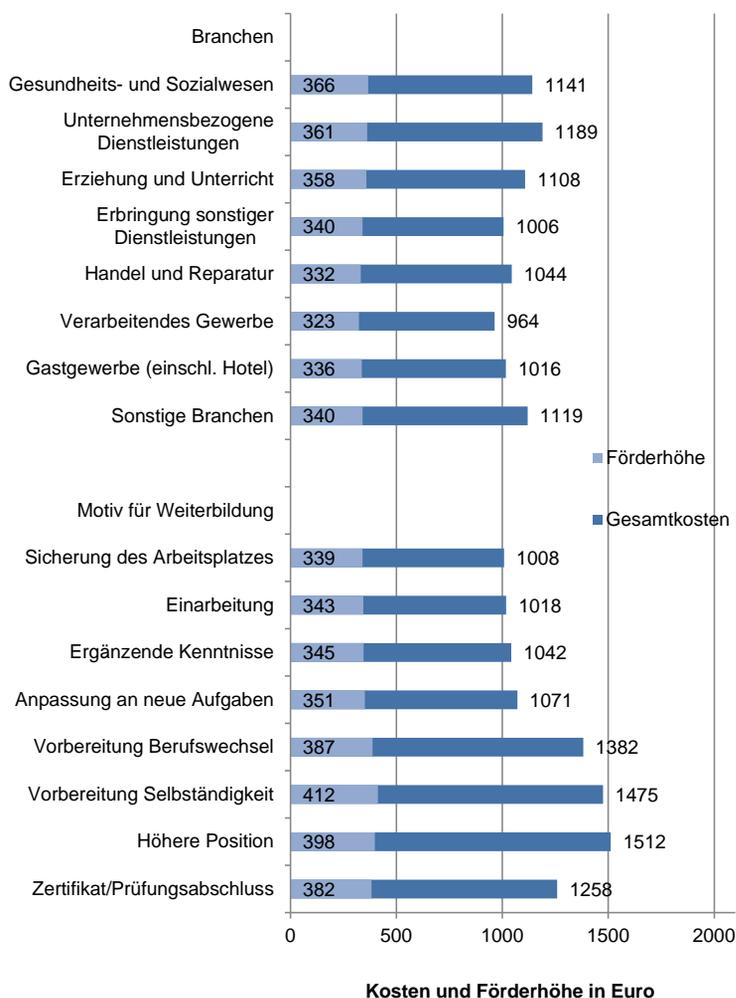
	Beratungen gesamte erste Förderphase				Beratungen 2010/2011				Beratungen 2009			
	Gesamtkosten in Euro (Durchschnitt)	Förderhöhe in Euro (Durchschnitt)	Stunden- umfang (Durchschnitt)									
insgesamt	1 084,18	343,67	185	1 112,39	353,35	169	421,29	116,09	82			
männlich	1 097,07	344,87	161	1 121,14	353,36	164	447,17	115,83	100			
weiblich	1 079,84	343,26	166	1 109,42	353,34	170	413,98	116,17	77			
Alter: <25	1 228,03	362,14	201	1 257,80	371,46	204	474,77	126,38	131			
Alter: 25 bis <35	1 171,31	355,83	184	1 199,32	365,36	188	477,88	119,85	85			
Alter: 35 bis <45	1 061,99	341,17	163	1 093,39	351,99	167	402,95	114,16	81			
Alter: 45 bis <55	969,14	329,25	135	993,21	337,94	138	364,19	110,87	60			
Alter: 55+	798,50	295,58	100	820,12	304,11	102	315,87	105,13	55			
ISCED 1 & 2	993,80	333,29	197	1 060,13	357,41	204	390,71	114,03	125			
ISCED 3 & 4	1 041,08	338,77	163	1 066,30	347,80	166	419,31	116,13	84			
ISCED 5 & 6	1 183,64	354,98	168	1 214,25	364,70	172	432,73	116,51	68			
Beschäftigte Vollzeit	1 101,05	343,38	170	1 125,49	351,73	172	440,73	117,73	91			
Beschäftigte Teilzeit/geringfügig	1 066,78	338,01	162	1 098,63	348,74	166	396,95	112,27	81			
Selbständige	1 089,00	356,92	158	1 116,01	366,70	162	440,05	121,93	70			
forderfähige Nichterwerbstätige	1 052,22	334,29	182	1 088,77	346,74	188	404,26	113,57	82			
in KMU tätig (0-250 Besch.)	1 054,68	342,15	158	1 081,39	351,56	161	415,34	117,06	80			
in großem Unternehmen tätig (>250)	1 338,54	361,17	217	1 368,81	370,27	221	467,97	107,73	98			
ohne Weiterbildung in vergangenen 2 Jahren	1 128,52	345,92	181	1 159,71	356,06	185	408,65	111,93	92			
mit Weiterbildung in den vergangenen 2 Jahren	1 056,91	342,31	155	1 083,24	351,68	159	429,22	118,74	76			
ohne Prämienberatung im Vorjahr				1 134,86	355,69	173	421,29	116,09	82			
mit Prämienberatung im Vorjahr				909,08	332,19	132	-	-	-			
Einkommen unter 20 000/40 000 Euro				1 087,13	349,92	164	421,29	116,09	82			
Einkommen über 20 000/40 000 Euro				1 199,94	365,22	183	-	-	-			
Stadtregion/Ballungsraum	1 135,55	352,94	165	1 165,49	363,07	168	434,46	115,73	81			
Mittellzentengebiet	989,87	325,63	158	1 017,15	335,02	161	379,05	115,22	83			
Unterrzentengebiet/keine BIK	1 002,74	330,24	177	1 024,80	338,37	181	431,82	119,88	86			

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingetragter Gutscheine, eigene Berechnungen. –
Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgesetzten Anträge.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.14

Weiterbildungskosten nach Branchen und Weiterbildungsmotiven



Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgezahlten Anträge.

samtkosten der Kurse beobachtbaren Zusammenhänge spiegeln sich auch in Unterschieden bei den durchschnittlichen Förderbeträgen für die

Kurse wider. Des Weiteren bestehen nicht unerhebliche Kostenunterschiede zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Branchen sowie nach dem Weiterbildungsmotiv (siehe Schaubild 4.14). Deutlich höhere durchschnittliche Gesamtkosten entstehen bei Personen, die eine höhere Position, einen Berufswechsel oder den Eintritt in eine Selbständigkeit anstreben, die also im weitesten Sinne einen „Aufstieg“ oder einen Arbeitsplatzwechsel beabsichtigen.

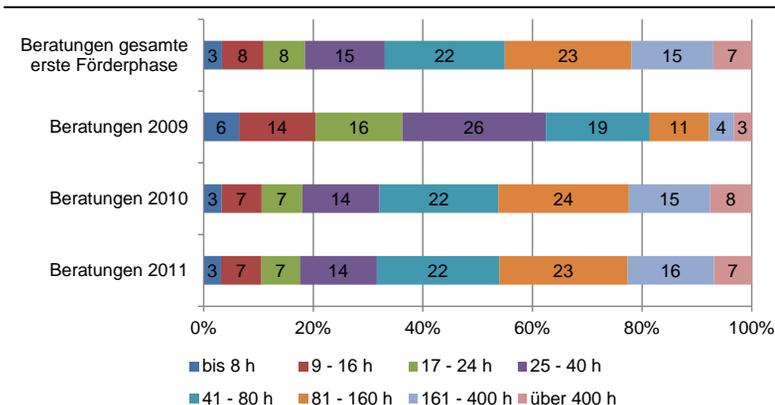
Stundenumfang und Laufzeit der geförderten Weiterbildungen

Die Verteilung des Stundenumfangs der Weiterbildungen ist in Schaubild 4.15 dargestellt. Im Vergleich zu 2009 kam es zu einer deutlichen Erhöhung der Kursdauer. Zwischen 2010 und 2011 ist demgegenüber kein ausgeprägter Trend erkennbar. Ein Drittel der Prämiegutscheinnehmer/innen wählte Kurse mit einer Dauer von weniger als 40 Stunden. 45 Prozent der Nutzer/innen nahmen an Kursen mit einem Umfang zwischen 41 und 160 Stunden teil. Mehr als 20 Prozent der Nutzer/innen besuchten Kurse, die länger als 160 Stunden andauerten. Der durchschnittliche Umfang der besuchten Weiterbildungen betrug 165 Stunden (vgl. Tabelle 4.3).

Schaubild 4.15

Stundenumfang der Weiterbildungen

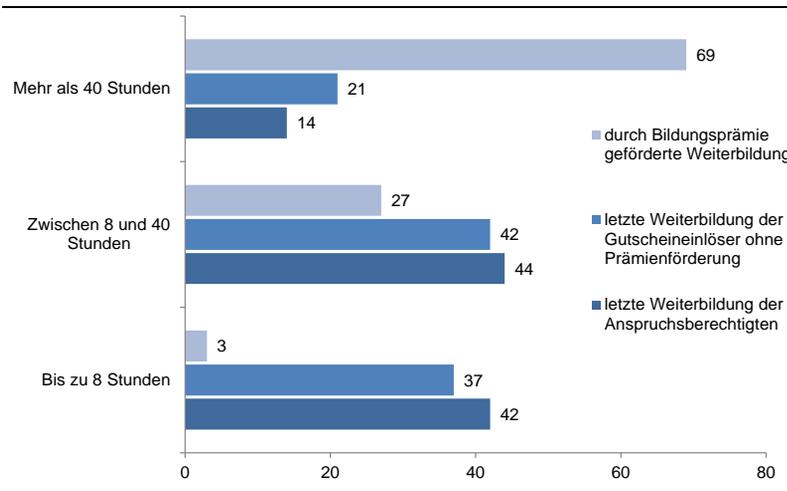
Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausbezahlten Anträge.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 4.16
Zeitungfang der Weiterbildung im Vergleich
Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Welten 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben beziehen sich auf die jeweils letzte (nicht durch die Bildungsprämie geförderte) Weiterbildung vor dem Interview.

Der Stundenumfang der geförderten Weiterbildungen ist im Durchschnitt größer als derjenige eines Durchschnittskurses an einer VHS und auch größer als der Stundenumfang von sonstigen (nicht durch die Bildungsprämie geförderten) Weiterbildungen der Prämieempfänger/innen oder von Weiterbildungen, die die Anspruchsberechtigten durchführen. In Schaubild 4.16 sind hierzu die Ergebnisse der Telefonbefragung dargestellt. Am häufigsten werden von den Anspruchsberechtigten und auch von den Programmnutzer/innen (bei ungeforderten Weiterbildungen) Maßnahmen in einem zeitlichen Rahmen zwischen acht und 40 Stunden durchgeführt. Auffällig ist auch, dass die letzten (nicht durch die Bildungsprämie geförderten) Weiterbildungen der Prämiennutzer/innen und der Anspruchsberechtigten sehr viel häufiger aus Kursen bestehen, die nur bis zu acht Stunden umfassen. Für derart kurze Weiterbildungen wird die Bildungsprämie hingegen so gut wie nicht in Anspruch genommen (drei Prozent). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Zielgruppe weniger zeitintensive Kurse auch ohne Förderung durch die Bildungsprämie finanzieren kann. Im Umkehrschluss liegt die Vermutung nahe, dass die Bildungsprämie insbesondere für die Förderung von zeitintensiven –

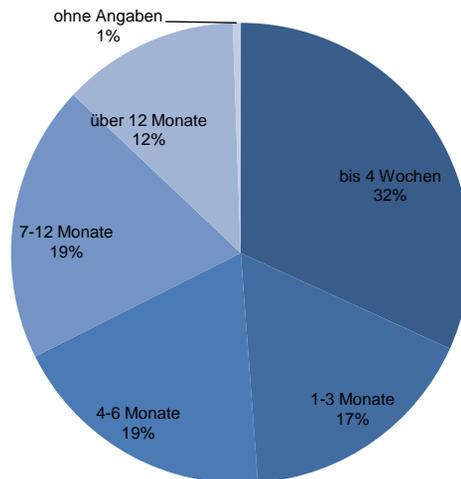
und somit tendenziell kostenintensiveren – Weiterbildungskursen genutzt wird.

Die Laufzeit der Weiterbildungen ist teils erheblich. Schaubild 4.17 stellt die Verteilung der Laufzeit, d.h. der Zeit zwischen Beginn und Ende des Kurses, für Weiterbildungen dar, die mit einem im Jahr 2010 oder 2011 ausgegebenen Prämiegutschein gefördert wurden. Zwar hat ein Drittel der Weiterbildungen eine Laufzeit von unter einem Monat, ein Achtel hat jedoch eine Laufzeit von über einem Jahr.

Schaubild 4.17

Laufzeit der Weiterbildungen

Angaben in %



Beratungen 2010 und 2011

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben erfassen alle bis 08.10.2012 geprüften oder ausgezahlten Anträge für Beratungen des Jahres 2010 und 2011.

Die Kurskosten und die Förderhöhe unterscheiden sich deutlich zwischen Kursen mit unterschiedlicher Laufzeit. Für Kurse mit einer Laufzeit von bis zu sechs Monaten betragen die durchschnittlichen Förderkosten 305 Euro, für Kurse mit einer Laufzeit zwischen einem halben und einem ganzen Jahr betragen sie im Mittel 435 Euro und für Kurse mit einer Laufzeit über 12 Monaten 486 Euro.

Evaluation Bildungsprämie

Unterstützung durch Arbeitgeber und sonstige Dritte

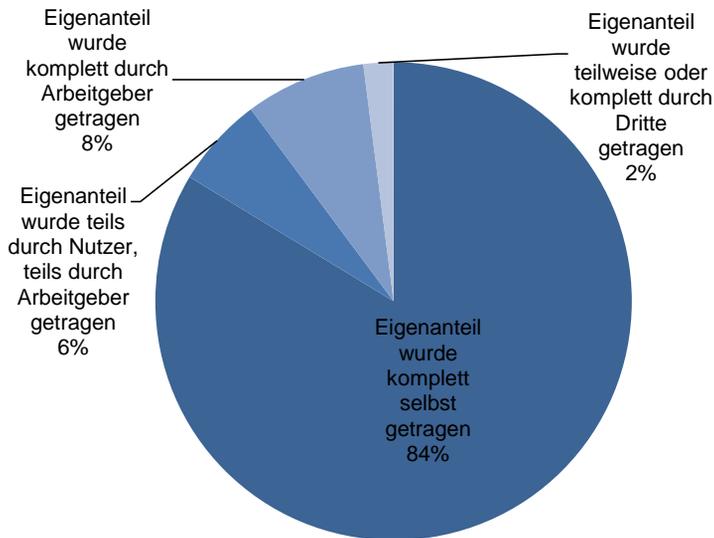
Im Rahmen der Telefonbefragungen wurden in Ergänzung zu den bereits in den Verwaltungsdaten enthaltenen Informationen zur Finanzierung und zum Zeitumfang auch Fragen dazu gestellt, ob die Prämiegutscheinnutzer/innen neben der Förderung durch die Bildungsprämie weitere Unterstützungen (monetärer oder nicht-monetärer Art) erhalten haben. Derartige Unterstützungen sind theoretisch zum einen bei der Finanzierung des Eigenanteils möglich und zum anderen bei den Zeitaufwendungen, die die Teilnahme an der Weiterbildung erfordern (z.B. durch Ermöglichen der Teilnahme während der Arbeitszeit). In Bezug auf eine (Ko-)Finanzierung des Eigenanteils durch Dritte ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese seit 16.07.2011 durch die Programmrichtlinien des Programms Bildungsprämie nicht mehr erlaubt ist. (Die befragten Gutscheinempfänger des Jahres 2010 waren davon noch nicht betroffen.)

Betrachtet man zunächst die Finanzierung des Eigenanteils der geförderten Weiterbildung, wird ersichtlich, dass über drei Viertel der Prämiegutscheineinlöser/innen den Eigenanteil der Kosten komplett selbst getragen haben (vgl. Schaubild 4.18). Acht Prozent der befragten Gutscheineinlöser/innen geben an, dass die Finanzierung vollständig vom Arbeitgeber übernommen wurde, sechs Prozent berichten von einer Bezuschussung des Eigenanteils durch den Arbeitgeber. Eine Substitution bislang arbeitgeberfinanzierter Leistungen durch das Programm Bildungsprämie scheint somit eher selten vorzukommen. In nur zwei Prozent der Fälle wurde der Eigenanteil der Kosten teilweise oder komplett durch sonstige Dritte geleistet (z.B. Familienangehörige, Freunde oder andere Institutionen).

Schaubild 4.18

Finanzierung des Eigenanteils der geförderten Weiterbildung

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben beziehen sich auf Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Um diese Eigenbeteiligung bei der durch den Prämiegutschein geförderten Weiterbildung besser bewerten zu können, wird im Folgenden dargestellt, wie stark finanzielle Eigenbeteiligung und Arbeitgeberunterstützung bei sonstigen Weiterbildungen (der Gutscheineinlöser bei ungeforderten Weiterbildungen bzw. der Anspruchsberechtigten) ausfallen. Dazu wird zunächst betrachtet, wie häufig den entsprechenden Weiterbildungsteilnehmer/innen eigene finanzielle Kosten entstehen. Zum anderen wird betrachtet, wie häufig bei abhängig beschäftigten Weiterbildungsteilnehmer/innen eine Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber erfolgt.

Von den Anspruchsberechtigten berichten nur 13 Prozent, dass ihnen bei der letzten Weiterbildung eigene Kosten entstanden sind. Die letzte (nicht durch die Bildungsprämie geförderte) Weiterbildung der abhängig beschäftigten Prämiegutscheinnehmer/innen musste hingegen von

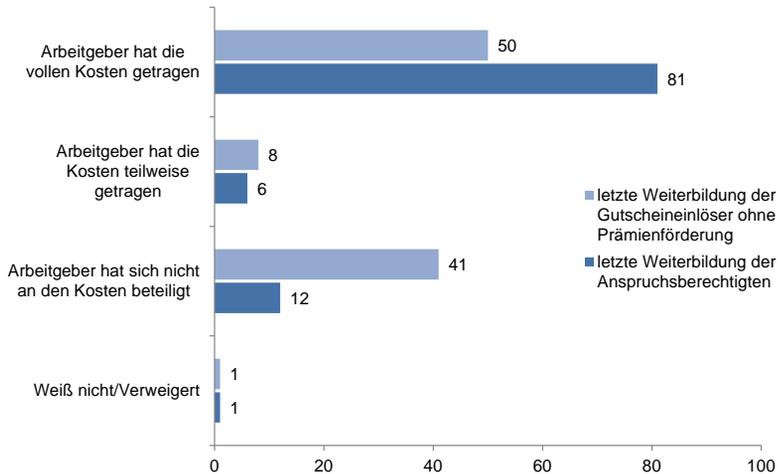
Evaluation Bildungsprämie

53 Prozent selbst (mit)finanziert werden. Dies scheint insbesondere auf das geringere Engagement von Arbeitgeberseite zurückzuführen zu sein.

Schaubild 4.19

Beteiligung des Arbeitgebers an Weiterbildung im Vergleich

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die zum Zeitpunkt der jeweiligen Weiterbildung abhängig beschäftigt waren. Angaben beziehen sich auf die letzte Weiterbildung.

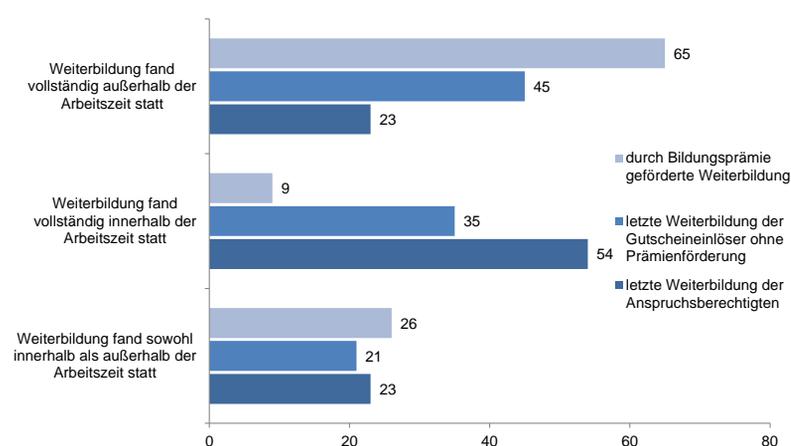
Schaubild 4.19 stellt Informationen zur Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten für alle Anspruchsberechtigten und Prämiennutzer/innen, die zum Zeitpunkt der letzten Weiterbildung abhängig beschäftigt waren, dar. Es zeigt sich, dass die Kosten der Weiterbildungskurse von Gutscheinnutzer/innen weitaus seltener vollständig durch den Arbeitgeber übernommen wurden als bei den Anspruchsberechtigten. Gut 87 Prozent der abhängig beschäftigten Anspruchsberechtigten haben sich die letzte Weiterbildung durch den Arbeitgeber (ko-)finanzieren lassen, während dies nur auf 58 Prozent der abhängig beschäftigten Prämien Gutscheinnutzer/innen zutrifft. Rund 41 Prozent der Prämien Gutscheinnutzer/innen geben hingegen an, dass sich ihr Arbeitgeber nicht an den Kosten ihrer letzten (nicht durch die Bildungsprämie geförderten) Weiterbildung beteiligt hat. Diese Ergebnisse zur Arbeitgeberbeteiligung an den Weiterbildungskosten bestätigen Resultate aus Abschnitt 2.2.3. Diese

zeigen, dass die Empfänger/innen der Bildungsprämie auch schon vor der Prämienberatung bei der Finanzierung ihrer Weiterbildungsaktivitäten häufiger auf sich allein gestellt waren als die sich weiterbildenden Anspruchsberechtigten.

Schaubild 4.20

Vergleich der Arbeitgeberunterstützung bei den zeitlichen Aufwendungen der Weiterbildung

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, *Welle 2*, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die zum Zeitpunkt der jeweiligen Weiterbildung abhängig beschäftigt waren. Angaben beziehen sich auf die letzte Weiterbildung.

Dieses Ergebnis wird ergänzt durch die Feststellung, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Prämiegutscheinnehmer/innen weitestgehend außerhalb der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Schaubild 4.20). Die durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildungen werden zu 65 Prozent nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen. Immerhin 26 Prozent der Prämiegutscheinnehmer/innen geben jedoch an, mit ihren Arbeitgebern eine Vereinbarung getroffen zu haben, der geförderten Weiterbildung teilweise auch während der regulären Arbeitszeit nachgehen zu können.

Deutliche Unterschiede werden auch zwischen der letzten (nicht durch die Bildungsprämie geförderten) Weiterbildung der Prämiennehmer/innen und der letzten Weiterbildung der Anspruchsberechtigten deutlich. Während es nur 35 Prozent der Prämiennehmer/innen möglich war, ihre letzte

Evaluation Bildungsprämie

Weiterbildung vollständig innerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren, trifft dies auf etwa die Hälfte der Anspruchsberechtigten zu. Es kann somit zusammengefasst werden, dass die durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildungen weniger stark (finanziell oder hinsichtlich der zeitlichen Aufwendungen) vom Arbeitgeber unterstützt werden als nicht geförderte Weiterbildungen. Darüber hinaus scheinen Personen, die die Bildungsprämienförderung in Anspruch nehmen, auch bei nicht geförderten Weiterbildungen seltener Arbeitgeberunterstützung zu erhalten.

Weiterbildungsinhalte

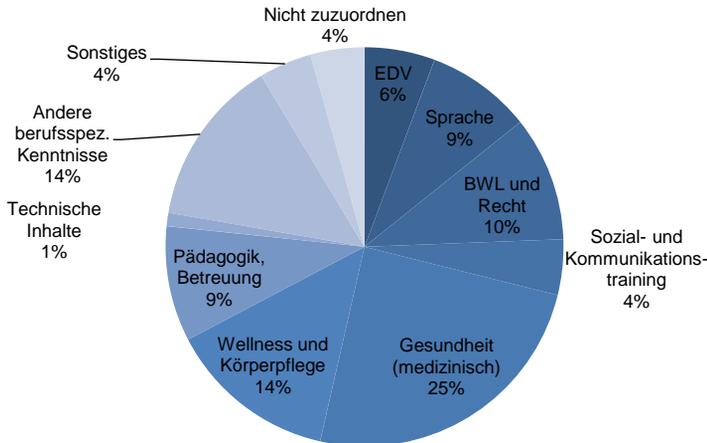
Bei Betrachtung der Inhalte der geförderten Weiterbildungen zeigt sich, dass diese relativ breit über unterschiedliche Schwerpunkte und Themenfelder streuen (Schaubild 4.21). Hierfür wurden exemplarisch die Kurstitel der im April und September 2010 eingereichten Gutscheine zu zehn Themen-Kategorien zugeordnet:

- (1) EDV-Kurse (inkl. Kurse zu Informations- und Kommunikationstechnologien)
- (2) Sprachkurse
- (3) Kurse mit kaufmännischen oder rechtlichen Inhalten (z.B. Buchhaltung, Steuerprüfung, Qualitätsmanagement, etc.)
- (4) Sozial- und Kommunikationstrainings (inkl. Soft Skills)
- (5) Kurse im Bereich Gesundheit (z.B. zum Erlernen therapeutischer oder medizinischer Methoden)
- (6) Kurse im Bereich Wellness und Körperpflege (z.B. Kurse für Masseur*innen oder Yogalehrer, Friseurkurse, etc.)
- (7) Kurse zu den Themen Betreuung, Erziehung, Pädagogik
- (8) Kurse mit technischen/handwerklichen Inhalten oder zum Thema Sicherheit (z.B. Schweißen, Drechseln, Ladungssicherheit, etc.)
- (9) Andere Kurse zum Erwerb berufsspezifischer Kenntnisse (inkl. Ausbildungen zum Ausbilder)
- (10) Sonstiges

Schaubild 4.21

Kursinhalte

Angaben in %



Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen – Angaben erfassen alle im April und September 2010 eingereichten Gutscheine.

Die Zuordnung erfolgte anhand der Veranstaltungstitel und sicherlich nicht immer überschneidungsfrei – einzelne Kurse hätten teils mehreren Kategorien zugeordnet werden können. Insbesondere zwischen den Kategorien Gesundheit vs. Wellness war die Zuordnung nicht immer zweifelsfrei möglich. Unter Kategorie (9) wurden alle Kurse zusammengefasst, deren Kurstitel einen konkreten berufsspezifischen Bezug erkennen ließ, die jedoch nicht unter die ersten acht Themenbereiche zu subsumieren waren. Unter Kategorie (10) „Sonstiges“ sind Kurse mit allgemeiner formulierten Inhalten zusammengefasst. Hierzu zählen auch Existenzgründerlehrgänge. Eine Reihe von Kursen war keiner Kategorie zuzuordnen, da aussagekräftige Angaben zu den Kursinhalten fehlen.

Kurse zu den Themen Gesundheit und Wellness/Körperpflege nehmen mit insgesamt 39 Prozent einen überdurchschnittlich großen Anteil ein. Ebenfalls hoch ist der Anteil der Kurse zu den Themen Betreuung/Erziehung/Pädagogik (neun Prozent). Hier spiegelt sich wider, dass einzelne

Evaluation Bildungsprämie

Berufsgruppen (z.B. Physiotherapeuten, Pflegeberufe) unter den Prämiennutzern besonders stark vertreten sind (vgl. Abschnitt 2.2.2).¹⁹

4.4 Ablauf von Gutscheineinlösung und Verwaltungsprozessen

Von den insgesamt 129 364 zur Erstattung eingereichten Prämiengutscheinen wurden bis zum Zeitpunkt der Berichtslegung (finaler Download der Daten am 08.10.2012) 111 022, d.h. 86 Prozent ausgezahlt, 16 005 befanden sich noch im Bearbeitungsprozess und 2 337 (1,8 Prozent) waren aufgrund von Verletzungen der Förderrichtlinien abgelehnt worden, bzw. wurde teils nachträglich die Förderung widerrufen.

Der typische Ablauf eines in der ersten Förderphase ausgegebenen Prämiengutscheins lässt sich anhand der Verwaltungsdaten wie folgt rekonstruieren:²⁰ Die Hälfte der Beratenen melden sich innerhalb von fünf Tagen nach der Beratung bei einer Bildungseinrichtung für einen Kurs an und dieser beginnt bei 50 Prozent der Beratenen innerhalb von sechs Wochen nach Erhalt des Prämiengutscheins (vgl. Tabelle 4.4). Die Bildungseinrichtung reicht den eingelösten Gutschein knapp 22 Wochen nach der Beratung per Online-Abrechnungstool bei der SuP ein; der postalische Antrag geht in der Regel vier Tage später bei der SuP ein. Vier Monate später hat die SuP die Unterlagen geprüft, gegebenenfalls fehlende Unterlagen nachgefordert und falsche Angaben im Online-Abrechnungstool korrigiert. Die Auszahlung des Förderbetrags an die Bildungseinrichtung erfolgt im Mittel fünf Monate nach Eingang des postalischen Antrags.

¹⁹ Ein Vergleich mit anderen Statistiken gestaltet sich für die Kursinhalte sehr schwierig, da es keine einheitliche Klassifizierung gibt. VHS-Kurse beispielsweise werden fünf Programmbereichen zugeordnet (Politik/Gesellschaft/Umwelt, Kultur/Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit/Beruf, Grundbildung/Schulabschlüsse). Am ehesten vergleichbar sind hier die Kategorien Sprachen und Gesundheit, wobei bei VHS-Kursen unter „Gesundheit“ auch Kurse zum Thema Wellness und Körperpflege und nicht-berufliche Gesundheitsaspekte (z.B. Ernährungsberatungen) enthalten sind. Im Jahr 2009 entfielen 28 Prozent der Kursteilnahmen in Volkshochschulen auf den Bereich Sprachen und 34 Prozent auf den Bereich Gesundheit (Huntemann und Weiß 2010).

Durch den Bildungsscheck NRW geförderte Kurse von Nutzern mit individuellem Zugang verteilen sich auf folgende Inhalte: acht Prozent EDV-Kurse, 10 Prozent Sprachkurse, 13 Prozent Kurse für kaufmännische Berufe, 40 Prozent Kurse für soziale und pflegerische Berufe, sieben Prozent Kurse für gewerbliche Berufe, 13 Prozent Kurse zu berufsübergreifenden Themen und 10 Prozent mit sonstigen Inhalten (Muth 2008).

²⁰ Die Angaben beziehen sich auf den jeweiligen Median.

Tabelle 4.4
Zeitlicher Ablauf zwischen Beratung und Auszahlung des Förderanteils
 Angaben in %

Zeit zwischen ...	vorher	gleicher Tag oder einer danach	2 bis 7 Tage danach	2 bis 4 Wochen danach	über 1 bis unter 3 Monate danach	über 3 Monate danach	ohne Angaben	Dauer in Tagen (Durch- schnitt)	Dauer in Tagen (Median)
Beratung und Kursanmeldung ^{a)}	-	30,7	28,1	23,0	16,6	1,5	<0,1	17	5
Beratung und Kursbeginn ^{a)}	1,3	3,1	11,0	26,0	38,5	20,1	-	58	39
Beratung und Online-Einreichung des Gutscheins ^{a)}	-	<0,1	0,4	4,2	23,3	72,1	-	180	154
Beratung und postalischer Einreichung des Gutscheins ^{b)}	-	-	0,2	3,2	21,9	74,8	<0,1	187	161
Kursbeginn und postalischer Einreichung des Gutscheins ^{b)}	<0,1	<0,1	0,5	5,0	25,5	68,9	<0,1	171	142
Online-Einreichung des Gutscheins und postalischer Einreichung ^{b)}	0,3	16,5	64,4	14,4	3,2	1,2	-	8	4
postalischer Einreichung des Gutscheins und Prüfung des Antrags ^{c)}	-	0,1	0,7	3,8	26,9	63,3	5,2	134	125
postalischer Einreichung des Gutscheins und Auszahlung des Förderbetrags ^{c)}	-	-	-	0,2	26,0	73,9	-	168	156

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben beziehen sich auf Beratungen der ersten Förderphase, deren Antrag a) online eingereicht wurde, b) postalisch eingereicht wurde bzw. c) bis 08.10.2012 geprüft und ausgezahlt wurde.

Evaluation Bildungsprämie

Die Abweichungen von diesem typischen Ablauf sind jedoch teils erheblich. Tabelle 4.4 gibt daher auch einen Überblick über die Häufigkeit der Zeitspannen zwischen einzelnen Aktionen der Beratenen, der Bildungseinrichtung und der SuP. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Anmeldung zur Weiterbildung durchweg sehr schnell nach der Gutscheinausstellung erfolgt (bei 31 Prozent der Beratenen erfolgt die Anmeldung noch am gleichen Tag oder dem Folgetag).²¹ Die rasche Anmeldung bei einer Bildungseinrichtung spiegelt deutlich wider, dass die Mehrheit der Beratenen schon vor der Beratung relativ präzise weiß, welche Weiterbildung bei welcher Bildungseinrichtung genutzt werden soll, und sich nicht erst im Rahmen der Prämienberatung einen Überblick verschafft.

Um den Verwaltungsaufwand für die Weiterbildungsanbieter und die SuP geringer zu halten, wurde Weiterbildungsanbietern empfohlen, Gutscheine über einen gewissen Zeitraum zu sammeln und gebündelt einzureichen. Dieser Empfehlung wurde im Laufe der ersten Förderphase zunehmend häufiger nachgekommen. Je Online-Einreichungsvorgang wurden im Jahr 2009 im Durchschnitt 2,4 Gutscheine eingereicht, 3,0 Gutscheine im Jahr 2010, 3,8 im Jahr 2011 und 4,7 im Jahr 2012. Der Anteil der Online-Einreichungsvorgänge mit lediglich einem eingereichten Gutschein sank von 62 Prozent im Jahr 2009 auf 53 Prozent im Jahr 2010, 46 Prozent im Jahr 2011 und 29 Prozent im Jahr 2012.

Bei 2,4 Prozent der Gutscheine wurden durch die Beratungsstelle handschriftliche Änderungen auf dem Gutschein vorgenommen. Im Zeitablauf sank dieser Wert deutlich. Bei im Jahr 2011 ausgegebenen Prämiegutscheinen lag der entsprechende Anteil bei 1,4 Prozent. Im Jahr 2009 waren es noch 3,2 Prozent und im Jahr 2010 2,9 Prozent.

Wie weiter oben berichtet wurde, mussten 1,8 Prozent der zur Erstattung eingereichten Gutscheine aufgrund von Verfahrensfehlern abgelehnt werden. Hierbei treten kleinere Unterschiede zwischen Nutzergruppen auf. So wurden beispielsweise Gutscheine von Männern oder von abhängig Vollzeitbeschäftigten etwas häufiger abgelehnt als Gutscheine von Frauen und von anderen Beschäftigtengruppen. Gutscheine von Nutzer/innen aus

²¹ Das Datum des Kursbeginns oder des Kursendes sind bei der Eingabe im Online-Abrechnungstool teils fehlerhaft und werden bei der Prüfung durch die SuP nicht immer korrigiert. (Eine entsprechende Nachfrage beim Anbieter nach diesen für die Abrechnung eher nachrangigen Daten wäre vermutlich zu zeit- und kostenintensiv.) Dies erklärt, weshalb der Beginn des Kurses in einzelnen Fällen vermeintlich vor der Prämienberatung oder der Anmeldung zum Kurs erfolgte.

Tabelle 4.5

Ausgezählte Fördermittel im Zeitablauf

Monat der Auszahlung	Geförderte Prämien- gutscheine	Summe Förderung in Euro	Summe Gesamtkosten der Weiter- bildungen in Euro
Mai 09	11	1 484	3 873
Juni 09	13	1 707	7 584
Juli 09	67	9 206	46 490
August 09	109	14 160	47 942
September 09	125	12 426	41 136
Oktober 09	227	28 722	99 864
November 09	304	41 218	148 718
Dezember 09	572	69 658	260 001
Januar 10	9	2 115	9 220
Februar 10	628	74 032	242 187
März 10	441	58 894	194 168
April 10	766	160 566	449 737
Mai 10	1 160	302 989	871 523
Juni 10	759	208 987	622 489
Juli 10	1 487	446 996	1 290 644
August 10	1 238	353 366	1 118 937
September 10	1 113	361 476	1 103 166
Oktober 10	729	227 949	726 682
November 10	1 382	484 194	1 568 551
Dezember 10	1 529	510 757	1 546 112
Januar 11	613	218 924	753 162
Februar 11	2 213	790 472	2 379 040
März 11	2 279	777 950	2 577 675
April 11	1 857	639 211	1 819 503
Mai 11	1 610	541 227	1 595 135
Juni 11	1 337	456 675	1 404 893
Juli 11	1 423	466 859	1 587 025
August 11	5 021	1 635 454	4 888 315
September 11	3 194	1 083 579	3 583 514
Oktober 11	3 968	1 395 601	4 382 174
November 11	5 520	2 003 108	6 458 711
Dezember 11	12 767	4 691 722	14 708 144
Januar 12	8 194	2 963 585	9 707 627
Februar 12	8 177	2 920 956	9 527 528
März 12	5 936	2 062 100	6 200 546
April 12	4 892	1 776 435	5 605 480
Mai 12	3 365	1 159 735	3 837 854
Juni 12	4 968	1 775 282	5 387 773
Juli 12	6 027	2 090 051	6 802 710
August 12	9 384	3 367 676	10 781 214
September 12	4 768	1 698 006	5 629 252
Oktober 12	840	297 559	843 431
Gesamt	111 022	38 183 069	120 859 726

Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle bis zum 08.10.2012 ausgezahlten Anträge.

Evaluation Bildungsprämie

Ballungszentren wurden etwas seltener abgelehnt als Gutscheine von Nutzer/innen aus anderer Regionen. Warum diese Unterschiede bestehen, ist jedoch unklar. Außerdem zeigt sich, dass die Ablehnungsquote bei Gutscheinen, die in Beratungsstellen eines freien Trägers ausgegeben wurden, um 0,5 bis 0,9 Prozentpunkte höher ausfällt als bei Gutscheinen, die in Beratungsstellen einer VHS, IHK oder HWK ausgegeben wurden.

4.5 Finanzvolumen der geförderten Weiterbildungen

Bis zum 08.10.2012 wurden 38,2 Mill. Euro für die Förderung von Weiterbildung ausgezahlt. Tabelle 4.5 stellt die entsprechende Entwicklung über die Zeit dar. Insgesamt wurden damit 111 022 Weiterbildungen mit einem Gesamtkostenvolumen von über 120 Mill. Euro gefördert. Die Anzahl der geförderten Personen beläuft sich damit auf mindestens 97 200 – aufgrund von wiederholten Nutzern (vgl. Abschnitt 2.1) ist die Anzahl der Personen ggf. geringer als die der eingelösten Gutscheine. Für die sich noch im Bearbeitungsprozess befindlichen 16 005 Gutscheine wird davon ausgegangen, dass weitere ca. 5,7 Mill. Euro an Fördermitteln erstattet werden. Die Anzahl der geförderten Personen dürfte damit auf etwa 115 000 ansteigen, beträgt mindestens aber 111 200.

Tabelle 4.6

Bundesland des Weiterbildungsanbieters

Bundesland des Anbieters	Anteil der ausgezahlten Gutscheine in %	Summe Förderung in Euro	Summe Gesamtkosten der Weiterbildungen in Euro
Baden-Württemberg	7,0	2 832 330	9 482 386
Bayern	14,7	5 863 584	18 670 264
Berlin	5,5	2 291 431	7 520 509
Brandenburg	1,7	663 549	2 232 467
Bremen	1,2	472 200	1 639 991
Hamburg	3,4	1 514 684	5 413 164
Hessen	5,8	2 467 104	8 141 961
Mecklenburg-Vorpommern	2,5	804 196	2 424 678
Niedersachsen	8,3	3 120 787	9 160 847
Nordrhein-Westfalen	28,9	11 196 889	35 773 862
Rheinland-Pfalz	2,7	1 063 473	3 270 451
Saarland	0,4	173 698	506 768
Sachsen	9,3	2 918 685	8 560 841
Sachsen-Anhalt	1,9	634 656	1 759 877
Schleswig-Holstein	2,0	745 612	2 247 865
Thüringen	3,8	1 156 582	3 360 458
im Ausland	0,4	161 636	428 814
unbekannt	0,3	101 970	264 523

Quelle: Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen alle bis zum 08.10.2012 ausgezahlten Anträge.

Tabelle 4.6 stellt dar, in welchen Bundesländern die Anbieter ansässig sind, bei denen die geförderten Weiterbildungen durchgeführt wurden. Es zeigt sich, dass ein kleiner Anteil an Gutscheinen (0,4 Prozent) auch bei Anbietern im Ausland eingelöst wurde.

Evaluation Bildungsprämie

5. Mobilisierung zur Weiterbildung durch die Bildungsprämie

Kapitel 5 widmet sich zunächst der Frage, wie hoch der Anteil an Personen ist, die in der Vergangenheit aufgrund zu hoher Kostenbelastungen von der Teilnahme an Weiterbildungen abgehalten wurden. Insbesondere bei diesen Personen wäre zu erwarten, dass ein Instrument wie die Bildungsprämie Hinderungsgründe für die Weiterbildungsteilnahme beseitigt. Anschließend wird betrachtet, wie hoch der Anteil der mobilisierten Prämieengutscheinutzer/innen ausfällt und Ergebnisse eines Experiments vorgestellt, mit dem bei Anspruchsberechtigten ermittelt wurde, wie viele Personen durch das Bekanntmachen eines Programms wie der Bildungsprämie zur Programmnutzung und Teilnahme an Weiterbildung bewegt werden können.

5.1 Hinderungsgründe für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung

Wie in Abschnitt 2.2.3 dargestellt wurde, haben 31 Prozent der Programmteilnehmer/innen und 42 Prozent der Anspruchsberechtigten in den beiden Jahren vor der Prämienberatung respektive der ersten Befragung an keiner Weiterbildung teilgenommen. Die in Tabelle 5.1 ausgewiesenen Angaben zu Gründen der Nichtteilnahme zeigen, dass bei den vor der Prämienberatung weiterbildungsinaktiven Programmteilnehmer/innen 59 Prozent eine zu hohe finanzielle Belastung als Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nennen. Für ein Drittel war dies sogar der wichtigste Grund. Für diese Personengruppe ist die finanzielle Förderung durch die Bildungsprämie entsprechend wichtig.

Auch von den weiterbildungsinaktiven Anspruchsberechtigten gibt ein Drittel an, dass die finanzielle Belastung ein Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildung war, wenngleich dies bei „nur“ 14 Prozent der wichtigste Grund war. Häufiger werden dort hingegen als wichtigste Gründe angeführt: die fehlende Zeit (20 Prozent), kein Weiterbildungsbedarf (21 Prozent) oder familiäre/gesundheitliche Gründe (19 Prozent). In der Gruppe der Anspruchsberechtigten äußert außerdem jeder Dritte, dass Weiterbildung nur in geringem Maße nützlich sei und jeder Zehnte gibt dies als hauptsächlichen Grund für die Nichtteilnahme an. Bisher Weiterbildungsinaktive wissen häufig auch nicht, welche Weiterbildung für sie sinnvoll oder notwendig ist. Für diese Personengruppe könnten Weiterbildungsberatungen ein wichtiger Bestandteil des Aktivierungsprozesses sein.

Tabelle 5.1

Hinderungsgründe für eine Nichtteilnahme an Weiterbildungen von Programmteilnehmern/innen und Anspruchsberechtigten

Angaben in %

Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen	Programmteilnehmer		Anspruchsberechtigte	
	Grund trifft zu ¹	Wichtigster Grund	Grund trifft zu ¹	Wichtigster Grund
... weil Sie dafür keine Zeit hatten	51	18	46	20
... weil die finanzielle Belastung zu hoch gewesen wäre	59	32	33	14
... weil es in Ihrer Region kein passendes Weiterbildungsangebot gab	22	5	28	7
... weil Sie in dieser Zeit keinen Bedarf an Weiterbildung hatten	50	16	58	21
... weil Sie glauben, dass Weiterbildung Ihnen nur in geringem Maße nützlich sein kann	7	1	35	10
... weil Sie schlechte Lernerfahrungen gemacht haben	2	<1	6	1
... weil Sie nicht wissen, welche Weiterbildung für Sie sinnvoll oder notwendig sein könnte	24	7	36	8
... weil familiäre oder gesundheitliche Gründe dagegensprachen	30	21	25	19

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer, die in den zurückliegenden zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. – ¹⁾ Mehrfachnennungen.

Für die weiterbildungsinaktiven Anspruchsberechtigten stellt Schaubild 5.1 die Häufigkeit des wichtigsten Grundes für eine Nichtteilnahme an Weiterbildungen differenziert nach dem Bildungshintergrund dar. Es zeigt sich, dass Geringqualifizierte deutlich öfter angeben, dass eine als zu hoch empfundene finanzielle Belastung wichtigster Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen war, als dies bei Personen mit höherem Bildungshintergrund der Fall ist.

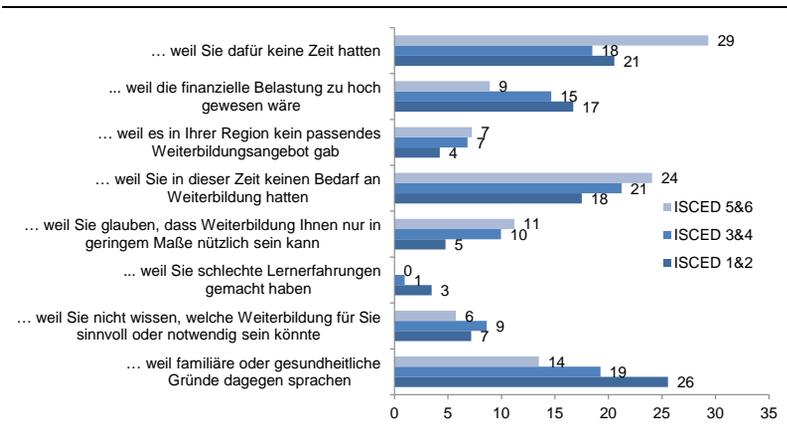
Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass sowohl bei Programmteilnehmern/innen als auch bei Anspruchsberechtigten in der Vergangenheit die als zu hoch empfundene Kostenbelastung durch Weiterbildungen ein wichtiger Grund für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen war. Insbe-

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 5.1

Hinderungsgründe nach Bildungshintergrund

Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, ohne Selbständige oder Berufsrückkehrer, die in den zurückliegenden zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben.

sondere bei diesen Personen ist zumindest prinzipiell zu erwarten, dass ein Instrument wie die Bildungsprämie Hinderungsgründe für die Weiterbildungsteilnahme beseitigt und mobilisierend wirkt.

5.2 Inhaltliche und methodische Vorbemerkung zur Messung von Mobilisierungseffekten

Die Abschnitte 5.3 und 5.4 drehen sich um Fragen zur Mobilisierung. Zum einen wird betrachtet, ob die aktuellen Nutzerinnen und Nutzer des Prämien Gutscheins zur Weiterbildung mobilisiert wurden (Abschnitt 5.3). Gemeint ist damit die Teilnahme an Weiterbildung, die sie ohne die Förderung durch die Bildungsprämie nicht gemacht hätten. Von Mobilisierung sprechen wir auch, wenn zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt wurden, die über die geförderte Weiterbildung hinausgehen (im Folgenden auch „Anschubeffekt“ genannt). Darüber hinaus wird untersucht, ob es bei den Programmnutzer/innen zu einer Verstärkung von Weiterbildungsaktivitäten gekommen ist und ob sich die Bereitschaft zur Finanzierung von Weiterbildungsinvestitionen verändert hat.

Unter Rückgriff auf die Daten der Telefonbefragung wird sich diesen Fragen zuerst anhand deskriptiver Auswertungen genähert, die unter

anderem Selbstauskünfte zu Mitnahme- und Anschubeffekten enthalten. Darüber hinaus ist es aber notwendig auch eine Kausalanalyse durchzuführen, da nur auf deren Basis Schlussfolgerungen für die Programmbeurteilung gezogen werden können. Die Kausalanalyse basiert auf einem Vergleichsgruppenansatz. Bei diesem werden das Weiterbildungsverhalten und die Finanzierungsbereitschaft von Programmnutzer/innen denen einer geeigneten Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Als geeignete Vergleichsgruppe werden all jene Beratenen angesehen, die einen Prämienutschein erhalten haben, aufgrund eines exogenen Grundes aber von der Einlösung abgehalten wurden. Diese Nichteinlöser/innen sind zum einen den Einlöser/innen von ihren soziodemographischen Eigenschaften vergleichbar und haben außerdem durch ihre Teilnahme an der Prämienberatung eine ebenfalls hohe Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung und Wertschätzung von Bildung signalisiert.²² Ausführlichere Informationen zum Vergleichsgruppenansatz befinden sich in Abschnitt 12.5.1 im Anhang.

Zum anderen wird in Abschnitt 5.4 untersucht, welches Mobilisierungspotenzial die Bildungsprämie entfalten kann, wenn Anspruchsberechtigte über das Programm und dessen Konditionen informiert werden. Für die Beantwortung dieser zweiten Frage greifen wir auf die Ergebnisse eines Experiments zurück, das im Rahmen der Telefonbefragung bei der Gruppe der anspruchsberechtigten Erwerbstätigen durchgeführt wurde. Während eine zufällig ausgewählte Hälfte der Befragten ausführliche Informationen über die Bildungsprämie erhielt, wurden der anderen Hälfte der Befragten keine derartigen Informationen gegeben. Die Unterschiede in der Nutzung der Bildungsprämie und der Teilnahme an Weiterbildungen, die sich 12 Monate später zwischen den beiden Gruppen ergeben, spiegeln das Mobilisierungspotenzial wider. Weitere Informationen zum Design des Experiments finden sich in Abschnitt 5.4 und ausführlicher in Abschnitt 12.5.2 im Anhang.

²² *Theoretisch kämen als Vergleichsgruppe auch Personen der Befragung der Anspruchsberechtigten in Frage, die gleiche beobachtbare Merkmale wie die Gruppe der Einlöser/innen haben. Diese erweisen sich bei den weiterbildungsspezifischen Ergebnisgrößen jedoch als weniger gut geeignete Vergleichsgruppe als die Nichteinlöser/innen.*

Evaluation Bildungsprämie

5.3 Mitnahme, Mobilisierung und Verstetigung der Weiterbildungsteilnahme bei Programmnutzern

Zunächst betrachten wir die Frage, ob die Bildungsprämie bei den aktuellen Nutzer/innen eine Mobilisierung von Weiterbildungsaktivitäten bewirkt hat. Dazu wurden im Rahmen des zweiten Telefoninterviews all jene Beraterinnen befragt, die den Prämiegutschein für eine Weiterbildung eingelöst haben. Diese Gutscheineinlöser/innen sollten angeben, ob sie „die durch die Bildungsprämie geförderte Weiterbildungsmaßnahme auch dann gemacht hätten, wenn die Förderung der Kosten durch die Bildungsprämie nicht möglich gewesen wäre“. Außerdem wurden sie gefragt, ob „die Bildungsprämie bei ihnen zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt hat“.

Die Idee, die Nutzer/innen selbst bewerten zu lassen, ob sie mobilisiert wurden oder nicht, gründet darauf, dass angenommen werden kann, dass sie selbst am besten über ihre Beweggründe für die Teilnahme an Weiterbildungen Bescheid wissen sollten und somit informiert Auskunft geben können. Allerdings bergen Selbstauskünfte auch Gefahren, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Beispielsweise stellen die oben genannten Fragen einen hohen Anspruch an das Abstraktionsvermögen der Befragten. Ihre Beantwortung verlangt nämlich, dass sich die Befragten der kontrafaktischen Situation bewusst sind, d.h. „ob sie die Weiterbildung auch ohne die Förderung gemacht hätten“ bzw. „ob sie ohne die Förderung weniger (weitere) Weiterbildungen gemacht hätten“. Sich diese „Was wäre wenn?“ Situation realistisch vorzustellen, ist keinesfalls trivial. Auch ist nicht auszuschließen, dass einzelne Befragte sozial erwünscht oder strategisch antworten.

Schaubild 5.2 zeigt, dass 62 Prozent der Gutscheineinlöser/innen die Aussage machen, dass sie auch ohne Förderung an der Weiterbildung teilgenommen hätten. Bei diesen Personen läge dementsprechend eine Mitnahme vor. Im Umkehrschluss heißt dies, dass immerhin 36 Prozent der Einlöserinnen und Einlöser durch die Bildungsprämie zur Teilnahme an der geförderten Maßnahme mobilisiert werden konnten. Zwei Prozent machen keine Angaben.

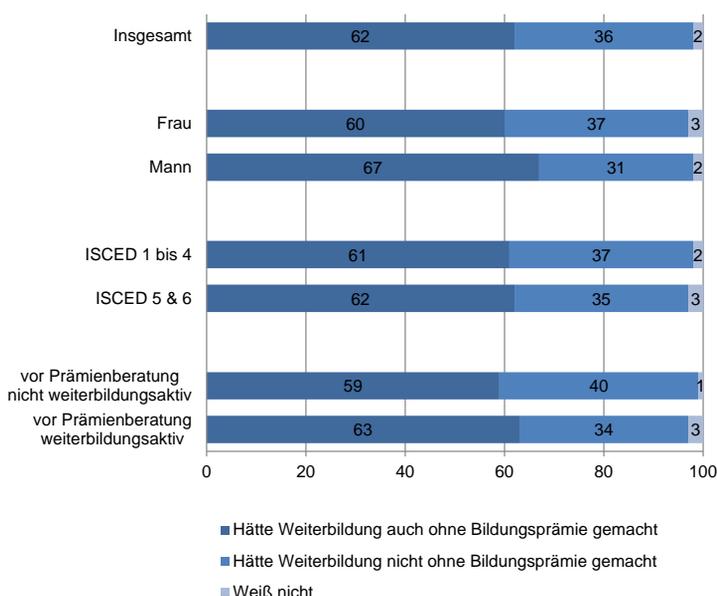
Um zu untersuchen, inwiefern sich der Mitnahmeeffekt bei verschiedenen Personengruppen unterscheidet, wurden multivariate Regressionsanalysen durchgeführt. Diese weisen auf Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen hin. So geben Personen, die in den beiden Jahren vor der Prämienberatung nicht weiterbildungsaktiv waren, häufiger an, dass sie

die Weiterbildung ohne Förderung durch die Bildungsprämie nicht durchgeführt hätten als dies bei Personen der Fall ist, die auch vor der Prämienberatung schon weiterbildungsaktiv waren (vergleiche auch die deskriptiven Unterschiede in Schaubild 5.2).

Schaubild 5.2

Selbstauskünfte zu Mitnahmeeffekten bei der Bildungsprämie

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Derselbe Effekt ist auch zu beobachten, wenn man verschiedene Indikatoren zum ökonomischen Spielraum der Anspruchsberechtigten in den Blick nimmt. Insbesondere die persönlichen Einkommensverhältnisse erweisen sich als wichtiger Prädiktor für eine Mitnahme. Sowohl Gutscheineinlöser/innen mit einem eher geringen Bruttolohneinkommen als auch jene, die beim ersten Interview angegeben haben, dass ihnen das Aufbringen einer Investition in Höhe von 250 Euro (eher) schwer fiel, berichten deutlich seltener davon, dass sie an der gewählten Weiterbildung auch ohne Förderung teilgenommen hätten. Beispielsweise fällt der Anteil der Personen mit einer Mitnahme bei Personen, die 250 Euro (eher)

Evaluation Bildungsprämie

schwer aufbringen können, um 15 bis 20 Prozentpunkte geringer aus als bei jenen, die 250 Euro (eher) leicht aufbringen können.

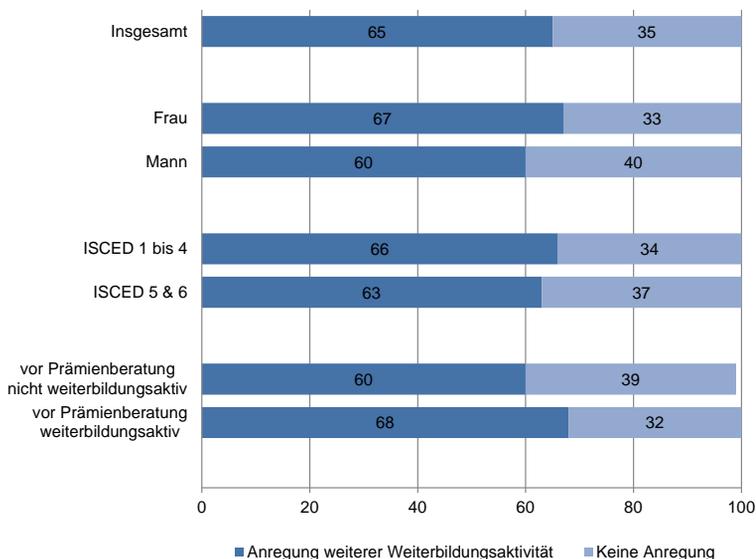
Auch hinsichtlich anderer Merkmale der Befragten sind einige bemerkenswerte Unterschiede zu konstatieren. Bei Selbständigen fällt die Mitnahmequote um etwa elf Prozentpunkte geringer aus als bei vergleichbaren abhängig Beschäftigten. Frauen weisen eine um etwa sieben Prozentpunkte geringere Mitnahmequote auf als Männer, ebenso Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu solchen ohne. Personen, die im ersten Interview berichteten, dass sie vom Weiterbildungsanbieter auf die Bildungsprämie aufmerksam gemacht wurden, berichten hingegen häufiger von einer Mitnahme als Personen mit anderen Zugangswegen (Differenz von ca. sieben Prozentpunkten).

Andere Faktoren stehen hingegen in keinem systematischen Zusammenhang mit Mitnahmeeffekten. Beispielsweise finden sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Personen, die bei der Prämienberatung eine ausführlichere Beratung in Anspruch nehmen wollten, und jenen, die lediglich den Prämiegutschein beantragen wollten, zwischen Personen, bei denen die Weiterbildung ganz oder teilweise während der Arbeitszeit stattfand, und solchen, die keine derartige Arbeitgeberunterstützung erhalten haben, und ebenfalls nicht zwischen Personen unterschiedlicher Berufsgruppen. Auch zwischen Personen höherer und mittlerer oder geringerer Qualifikation gibt es keine eindeutigen systematischen Unterschiede in der Mitnahme. Die mit der Weiterbildung verfolgten Ziele korrelieren ebenfalls nicht mit den Selbstauskünften zur Mitnahme.

Neben möglichen Mitnahmeeffekten ist von Interesse, ob die Bildungsprämie weitere Weiterbildungsanstrengungen der Prämiennutzer/innen angeregt hat, d.h. die Bildungsprämie also sozusagen einen Anschubeffekt ausgelöst hat. Dies ist deshalb von Interesse, da ein Ziel der Bildungsprämie die Verstärkung von Weiterbildungsaktivitäten darstellt. Insgesamt stimmen 65 Prozent der Prämiennutzer/innen der Aussage zu, dass die „Bildungsprämie bei ihnen zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt hat“ (vgl. Schaubild 5.3).

Schaubild 5.3

Selbstausskünfte zur Anregung zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Wie bei den Aussagen zur Mitnahme gibt es auch bei den Aussagen zum Anschub zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten Unterschiede zwischen einzelnen Nutzergruppen. Frauen und Personen mit Migrationshintergrund sagen öfter, dass zusätzliche Weiterbildungen angeregt wurden, als ansonsten vergleichbare Männer bzw. Personen ohne Migrationshintergrund (Differenz von jeweils etwa sechs Prozentpunkten). Überraschenderweise machen Personen, die in den zwei Jahren vor der Prämienberatung bereits weiterbildungsaktiv waren, häufiger die Aussage, dass zusätzliche Weiterbildungen angeregt wurden als vor der Prämienberatung Weiterbildungsinaktive (Differenz von acht Prozentpunkten). Anders als bei der Mitnahme gibt es jedoch keine Unterschiede zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten oder nach den Einkommensverhältnissen der Beratenen. Dafür machen Personen, die mit der Bildungsprämie einen Kurs mit geringem Stundenumfang gefördert haben, häufiger

Evaluation Bildungsprämie

die Aussage, dass zusätzliche Weiterbildungen angeregt wurden, als Personen, die einen Kurs mit größerem Stundenumfang gebucht haben.

Tabelle 5.2

Gegenüberstellung von Aussagen zu Mitnahme- und Anschubeffekt Angaben in %

		Hätten Sie die geförderte Weiterbildung auch dann gemacht, wenn eine Förderung durch die Bildungsprämie nicht möglich gewesen wäre?			Summe
		Ja	Nein	Weiß nicht	
Hat die Bildungsprämie bei Ihnen zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt?	Ja	40	26	2	67
	Nein	22	10	<1	33
	Weiß nicht	<1	<1	0	<1
Summe		62	36	2	100

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben. Abweichungen zwischen den addierten Einzelkategorien und den angegebenen Summen sind rundungsbedingt.

Stellt man die Aussagen zur Mitnahme und zum Anschub gegenüber, zeigt sich, dass 77 Prozent der Prämiegutscheineinlöser/innen die Aussage machen, in irgendeiner Form zu Weiterbildungsaktivitäten mobilisiert worden zu sein (in Tabelle 5.2 grau hinterlegt), sei es durch die Mobilisierung zur geförderten Maßnahme (10+<1 Prozent) oder durch Anregung zusätzlicher Weiterbildungsaktivitäten (40+2 Prozent) oder durch beides (26 Prozent). Diese Aussagen sind aufgrund der eingangs in Abschnitt 5.2 dargestellten Herausforderungen an das Abstraktionsvermögen der Befragten jedoch sehr vorsichtig zu bewerten. So muss beispielsweise angemerkt werden, dass eine Reihe an Befragten zwar die Aussage macht, dass zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt wurden, seit der Prämienberatung aber neben der geförderten Maßnahme keine andere Weiterbildung oder informelle Lernaktivität durchgeführt hat. Die Mobilisierungsquote von 77 Prozent spiegelt daher voraussichtlich auch eine subjektiv empfundene Mobilisierung bei Plänen zur Weiterbildungsteilnahme oder in der Grundeinstellung gegenüber Weiterbildungsaktivitäten wider.²³

²³ *Die hier ausgewiesene Mobilisierungsquote von 77 Prozent ist sehr weit gefasst, da sie sowohl Mobilisierung zur geförderten Weiterbildung als auch Selbstauskünfte zu Anschubeffekten umfasst. Werden hingegen nur diejenigen als mobilisiert betrachtet, die entweder angeben, (i) die geförderte Weiterbildung nicht ohne der Förderung gemacht zu haben oder (ii) aussagen, dass zusätzliche Weiterbil-*

Verstetigung von Weiterbildungsaktivitäten

Neben den Aussagen zur Mobilisierung liefern die Befragungen Informationen zur Verstetigung der Weiterbildungsaktivitäten der Prämiegutscheinnehmer/innen. Wie bereits dargelegt, wurden die Programmnutzer/innen gebeten, alle zwischen dem ersten und zweiten sowie zwischen dem zweiten und dritten Interview durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (neben der durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildung) anzugeben. Anhand der Ergebnisse in Schaubild 5.4 wird ersichtlich, dass der ESF-Ergebnisindikator, wonach mindestens 35 Prozent der Programmnutzer/innen in den darauffolgenden 24 Monaten eine weitere Weiterbildung machen sollen, bereits nach 12 Monaten übertroffen wird. So berichten insgesamt 55 Prozent der Befragten, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben, von mindestens einer weiteren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die zwischen dem ersten und dem zweiten Interview begonnen wurde. Besonders erfreulich ist, dass auch 40 Prozent der vor der Prämienberatung Weiterbildungsinaktiven an einer weiteren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Im Durchschnitt haben Prämiegutscheineinlöser/innen in den 12 Monaten zwischen erstem und zweitem Interview neben der geförderten Weiterbildung noch 1,5 weitere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Bei Betrachtung des Zeitraums bis zu 24 Monaten nach der Prämienberatung zeigt sich, dass nun insgesamt 74 Prozent der Gutscheineinlöser/innen an einer weiteren Weiterbildung teilgenommen haben. Die Anzahl der zwischen erstem und drittem Interview neben der geförderten Weiterbildung noch durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beträgt im Durchschnitt 3,3. (Weitere Auswertungen zu den ESF-Ergebnisindikatoren befinden sich in Kapitel 8.)

Außerdem berichten 44 Prozent der Gutscheineinlöser/innen, dass sie zwischen erstem und zweitem Interview an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messeveranstaltungen teilgenommen haben. 59 Prozent der Gutscheineinlöser/innen haben im gleichen Zeitraum berufliche Kenntnisse durch Selbstlernen erworben oder verbessert, indem sie sich ein konkretes Lernziel gesteckt haben und dieses selbstständig erarbeiteten. Bei Betrachtung des 24-monatigen Zeitraums zwischen erstem und

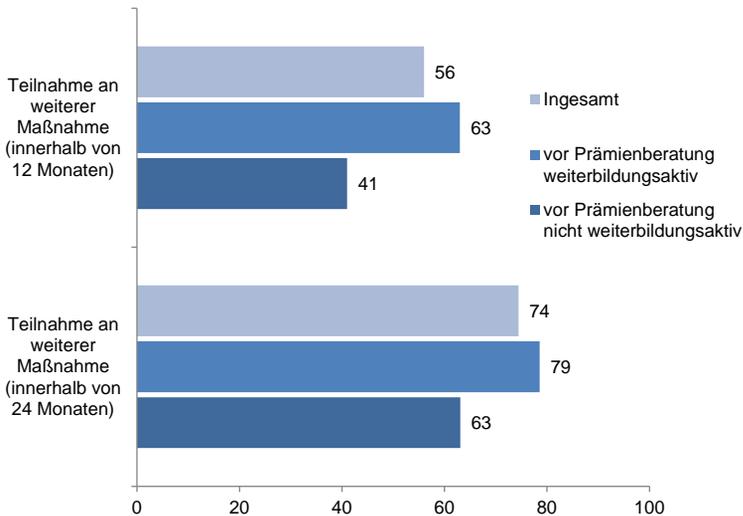
ungsaktivitäten angeregt wurden, und gleichzeitig neben der geförderten Weiterbildung auch noch mindestens eine weitere Weiterbildung oder informelle Lernaktivitäten (Selbstlernen, Teilnahme an Fachtagungen oder Kongressen, etc.) durchgeführt haben, beträgt deren Anteil unter den Gutscheineinlöser/innen 71 Prozent.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 5.4

Verstetigung von Weiterbildungsaktivitäten der Gutscheineinlöser/innen

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmtteilnehmer, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen.
– Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

drittem Interview zeigt sich, dass 64 Prozent der Gutscheineinlöser/innen an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messeveranstaltungen teilgenommen und 74 Prozent berufliche Kenntnisse durch Selbstlernen erworben haben. Diese Ergebnisse sind aber nicht notwendigerweise das Resultat der Förderung durch die Bildungsprämie, da die Prämiennutzer/innen eine eher weiterbildungsaktive Gruppe sind und voraussichtlich auch ohne die Prämienförderung weiterbildungsaktiv gewesen wären. Um die tatsächliche Wirkung der Prämienförderung zu bestimmen, wird im Folgenden auf die Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse eingegangen.

Basierend auf der Vergleichsgruppenanalyse muss zunächst festgehalten werden, dass sich weder die Teilnahmewahrscheinlichkeit an mindestens einer weiteren Maßnahme, noch die Anzahl der weiteren beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen signifikant zwischen Einlöser/innen und Nicht-

Tabelle 5.3

Vergleichsgruppenanalyse zur Verstetigung von Weiterbildung

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleich von Einlösern und Nichteinlöser des Prämiegutscheins	
	Effekt	t-Stat.
Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an (weiterer) beruflicher Weiterbildung zwischen 1. und 2. Interview	-0,0245	-0,60
... zwischen 1. und 3. Interview	-0,0270	-0,61
Anzahl der (weiteren) beruflichen Weiterbildungen zwischen 1. und 2. Interview	0,0378	0,22
... zwischen 1. und 3. Interview	0,2694	0,77
Anzahl der beruflichen Weiterbildungen zwischen 1. und 2. Interview (inklusive der durch die Bildungsprämie geförderten Maßnahme)	0,7284 ***	4,21
... zwischen 1. und 3. Interview	0,9695 ***	2,77
Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messeveranstaltungen zwischen 1. und 2. Interview	0,0415	1,02
... zwischen 1. und 3. Interview	-0,0489	-0,95
Wahrscheinlichkeit des Erwerbs beruflicher Kenntnisse durch Selbstlernaktivitäten zwischen 1. und 2. Interview	0,0196	0,47
... zwischen 1. und 3. Interview	0,0084	0,17
Zustimmung zur Aussage, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in kommenden 12 Monaten ist „ganz sicher“ (gemessen beim 2. Interview)	-0,0324	-0,81

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

einlöser/innen unterscheiden (vgl. Tabelle 5.3). Dies gilt sowohl für den kurzfristigen 12-Monats Zeitraum als auch den mittelfristigen 24-Monats Zeitraum. Dies deutet darauf hin, dass durch die Bildungsprämienförderung bzw. die Teilnahme an der geförderten Maßnahme keine zusätzliche Verstetigung der Weiterbildungsaktivitäten eingetreten zu sein scheint. Bei der Teilnahme an Fachvorträgen und Tagungen bzw. bei Selbstlernaktivitäten zeigt sich ebenfalls, dass die Gutscheineinlöser/innen nicht signifikant mehr Aktivitäten aufweisen als die Nichteinlöser/innen des Prämiegutscheins.

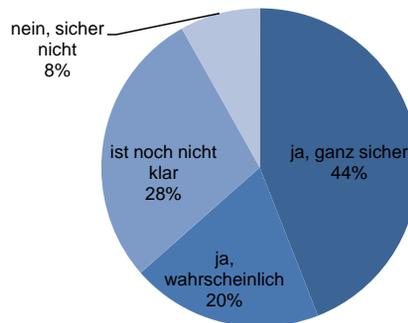
Evaluation Bildungsprämie

Berücksichtigt man jedoch die geförderte Maßnahme bei der Anzahl der zwischen erstem und zweitem Interview begonnenen beruflichen Weiterbildungen, so fällt die Anzahl bei den Gutscheineinlöser/innen um 0,7 Kurse höher aus als bei den Nichteinlöser/innen.²⁴ Dieser Wert ist statistisch hoch signifikant und besagt, dass die Gutscheineinlöser/innen zumindest durch die geförderte Maßnahme mehr Weiterbildungen durchgeführt haben als die Nichteinlöser/innen. Dies bestätigt die deskriptiven Ergebnisse der Selbstauskünfte über Mobilisierungs- und Anschubeffekt. Weist es doch z.B. darauf hin, dass ein Großteil der Programmnutzer/innen entweder mobilisiert wurden oder dass bei ihnen zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen angeregt wurden oder ggf. sogar beides. Bei Betrachtung des 24-Monats Zeitraums zwischen erstem und drittem Interview bestätigt sich diese Erkenntnis.

Schaubild 5.5

Pläne der Gutscheineinlöser über zukünftige Weiterbildungsaktivitäten Angaben in %

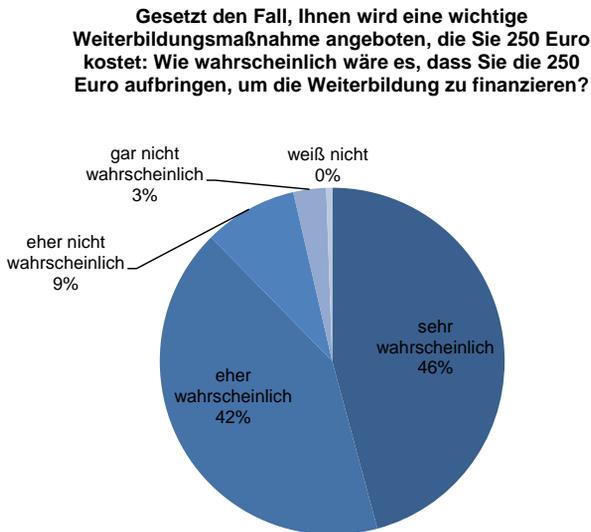
Haben Sie vor, in den nächsten 12 Monaten an einem Weiterbildungskurs oder Seminar teilzunehmen?



Quelle: Befragung der ProgrammtTeilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiengutschein eingelöst haben.

²⁴ Dass der in der Tabelle ausgegebene Wert für die Anzahl der Weiterbildungen inklusive der durch die Bildungsprämie geförderten Maßnahme nicht um genau einen Kurs größer ausfällt als für die Anzahl der weiteren Weiterbildungen (ohne die geförderte Maßnahme), ergibt sich daraus, dass lediglich seit dem ersten Interview neu begonnene Kurse berücksichtigt werden und ein Teil der Gutscheineinlöser die geförderte Maßnahme bereits kurz vor dem ersten Interview begonnen hat.

Schaubild 5.6
Investitionsbereitschaft der Gutscheineinlöser für LLL
Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Zusätzlich zu Informationen über zwischen den Interviews realisierte Weiterbildungsaktivitäten wurden die Befragten beim zweiten Interview auch um Angaben über ihre zukünftigen Pläne zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gebeten. Schaubild 5.5 zeigt, dass 44 Prozent der Einlöser/innen des Prämiegutscheins in den kommenden 12 Monaten „ganz sicher“ an einem (neuen) Weiterbildungskurs teilnehmen wollen. Bei weiteren 20 Prozent der Prämiegutscheinnehmer/innen ist dies „wahrscheinlich“. Der Vergleichsgruppenansatz zeigt aber, dass es zwischen Gutscheineinlöser/innen und Nichteinlöser/innen keine Unterschiede in den Weiterbildungsplänen gibt (vgl. Tabelle 5.3).

Weiterbildungsfinanzierung

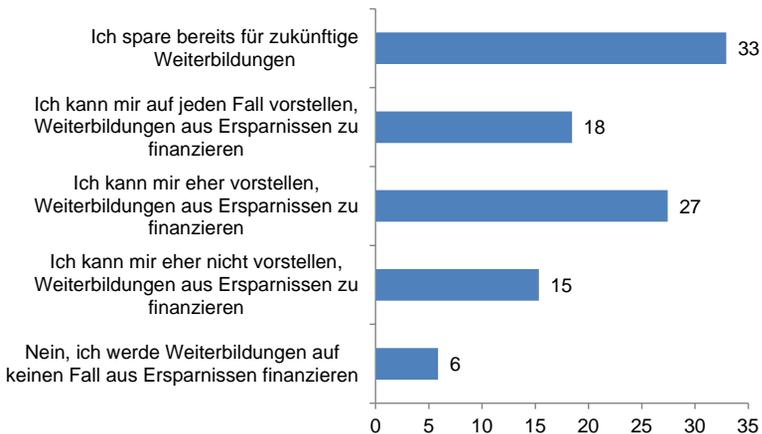
Den Programmteilnehmer/innen wurden im zweiten Interview außerdem Fragen dazu gestellt, wie groß ihre Bereitschaft ausfällt, für lebenslanges Lernen eigene finanzielle Mittel aufzubringen. Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Beratenden deshalb gebeten, Auskunft über die folgende

Evaluation Bildungsprämie

Frage zu geben: „Gesetzt den Fall, Ihnen wird eine wichtige Weiterbildungsmaßnahme angeboten, die Sie 250 Euro kostet: Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie die 250 Euro aufbringen, um die Weiterbildung zu finanzieren?“. Die Ergebnisse sind in Schaubild 5.6 dargestellt. 46 Prozent der Gutscheineinlöser/innen halten es für sehr wahrscheinlich, eigene finanzielle Investitionen in Weiterbildung zu tätigen. Weitere 42 Prozent halten dies für eher wahrscheinlich. Nur knapp ein Neuntel der Befragten hält eigene Investitionen für (eher) nicht wahrscheinlich. Die Vergleichsgruppenanalyse zeigt jedoch, dass im Vergleich zu Prämienberatenen, die ihren Gutschein nicht eingelöst haben, keine Unterschiede festzustellen sind.

Schaubild 5.7

Sparaktivitäten der Gutscheineinlöser zum Zweck der Weiterbildung Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Schließlich wurden Gutscheineinlöser/innen im Rahmen des zweiten Interviews, wie schon beim ersten Interview, danach befragt, ob sie aktuell gezielt Geld sparen, um zukünftige Weiterbildungen finanzieren zu können, bzw. ob sie sich vorstellen können, Weiterbildungen aus den eigenen Ersparnissen zu finanzieren. Aus Schaubild 5.7 wird ersichtlich, dass ein Drittel der Gutscheineinlöser/innen aktiv gezielt Geld für Weiterbildungen anspart und sich weitere 18 Prozent auf jeden Fall vorstellen können, zukünftige Weiterbildungen aus Ersparnissen zu finanzieren. Der Ver-

gleichsgruppenansatz zeigt aber, dass sich weder die aktuellen Spartätigkeiten noch die Bereitschaft, zukünftige Weiterbildungen aus den eigenen Ersparnissen zu finanzieren, zwischen den Einlösern/innen und Nichteinlösern/innen im Zeitablauf unterschiedlich entwickelt haben.

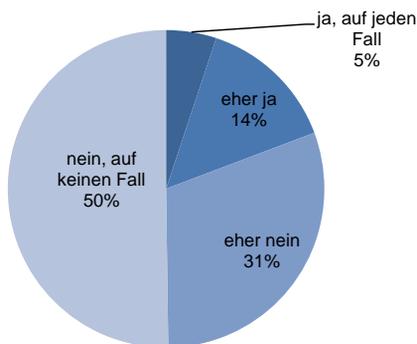
Deutlich geringer als die Sparneigung zum Zwecke einer Weiterbildung fällt hin gegen die Bereitschaft aus, zur Finanzierung von Weiterbildung ein Darlehen zu niedrigen Zinsen aufzunehmen (vgl. Schaubild 5.8). Dies hatte sich auch schon beim ersten Interview gezeigt. Jeder Zweite lehnt dies komplett ab und lediglich fünf Prozent können sich dies auf jeden Fall vorstellen, weitere 14 Prozent eher ja. Auch hier legt der Vergleichsgruppenansatz keinen statistisch signifikanten Unterschied in der zeitlichen Veränderung der Bereitschaft zur Darlehensfinanzierung von Weiterbildungen zwischen Einlöser/innen des Prämiegutscheins und Nichteinlöser/innen nahe.

Schaubild 5.8

Bereitschaft der Gutscheineinlöser zu einer Darlehensfinanzierung von Weiterbildung

Angaben in %

Würden Sie, um eine Weiterbildung zu finanzieren, ein Darlehen zu niedrigen Zinsen aufnehmen?



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es keine belegbare Evidenz dafür gibt, dass die Teilnahme an einer durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildung zu einem direkten Anstieg der Investitionsbereitschaft in lebenslanges Lernen geführt hat. Außerdem kann festgehal-

Evaluation Bildungsprämie

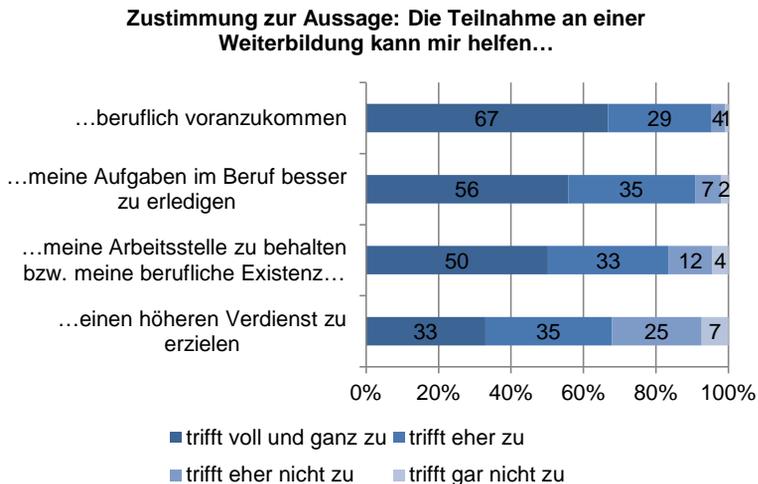
ten werden, dass die Nutzung des Prämiegutscheins weder zu einer erhöhten Sparneigung geführt hat noch zu einer größeren Bereitschaft, ein Darlehen zum Zwecke der Weiterbildung aufzunehmen.

Die Bedeutung lebenslangen Lernens

Abschließend wurden die Programmteilnehmer/innen im zweiten Interview noch befragt, für wie wichtig sie lebenslanges Lernen für unterschiedliche Aspekte des beruflichen Erfolgs halten. Die befragten Gutscheineinlöser/innen stimmen mit großer Mehrheit voll und ganz der Aussage zu, dass Weiterbildungen das berufliche Vorankommen fördern (67 Prozent Zustimmung) und zu einem besseren Erledigen von Aufgaben beitragen (56 Prozent Zustimmung). Nur weniger als ein Zwanzigstel bzw. ein Zehntel der Befragten stimmt dem (eher) nicht zu (vgl. Schaubild 5.9). Der Aussage, dass Weiterbildungen helfen können die Arbeitsstelle zu behalten, stimmen immerhin noch 50 Prozent voll und ganz zu und der Aussage, dass ein höherer Verdienst erzielt werden kann, 33 Prozent.

Schaubild 5.9

Nutzerbewertung der Bedeutung von LLL für den beruflichen Erfolg Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Die Vergleichsgruppenanalyse zeigt, dass sich die Wertschätzung von lebenslangem Lernen im Zeitablauf nicht anders entwickelt hat als bei den Nichteinlöser/innen des Prämiengutscheins (vgl. Tabelle 5.4). Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass die Teilnahme an der durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildung nicht dazu geführt hat, dass die allgemeine Einschätzung des Nutzens beruflicher Weiterbildungen für den beruflichen Erfolg nun höher bewertet wird als vorher. (Dem Thema, ob die durch die Bildungsprämie geförderte Weiterbildung einen tatsächlichen Nutzen für den beruflichen Erfolg hat, widmet sich Kapitel 6.)

Tabelle 5.4

Vergleichsgruppenanalyse zur Bedeutung von LLL

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleich von Einlösern und Nichteinlöser des Prämiengutscheins	
	Effekt	t-Stat.
Volle Zustimmung zur Aussage, dass eine Teilnahme an Weiterbildung mir helfen kann, ... (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)		
...beruflich voranzukommen	-0,0436	-0,81
...meine Arbeitsstelle zu behalten oder meine berufliche Existenz zu sichern	-0,1037	-1,75
...einen höheren Verdienst zu erzielen	-0,0879	-1,56
...meine Aufgaben im Beruf besser zu erledigen	-0,0357	-0,61

*Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Differenz-von-Differenzen Vergleich zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).*

5.4 Mobilisierungspotenzial und Bekanntheit der Bildungsprämie bei Anspruchsberechtigten

Um das Mobilisierungspotenzial und die Bekanntheit der Bildungsprämie abschätzen zu können, wird auf die Befragung der Anspruchsberechtigten zurückgegriffen. Bereits zum ersten Befragungszeitpunkt wurden Fragen zur Bekanntheit verschiedener Förderprogramme gestellt. Die Hälfte der Anspruchsberechtigten wurde – wie bereits in Abschnitt 5.2 erläutert – zudem ausführlich über die Bildungsprämie informiert. Diese Gruppe wird im Folgenden „Anspruchsberechtigte mit Informations-Treatment“ oder „Experimentgruppe“ genannt. Die Experimentgruppe wurde zu einzelnen Aspekten des Programms und dessen Ausgestaltung um eine Einschät-

Evaluation Bildungsprämie

zung gebeten. Neben der telefonischen Information wurden im Rahmen der Panelpflege auch unterschiedliche Flyer an Personen mit und ohne Informations-Treatment verschickt, wobei nur Erstere Informationen zur Bildungsprämie erhielten. Die Gruppe der Anspruchsberechtigten ohne Informationen zur Bildungsprämie wird im Folgenden „Anspruchsberechtigte ohne Informations-Treatment“ genannt. (Für methodische Aspekte der Vergleichsgruppenanalyse siehe Abschnitt 12.5.2.)

Abschnitt 5.4 gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die Auswertungen zur Einschätzung der Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment zu einzelnen Aspekten des Programms gezeigt. Danach wird der Kenntnisstand über das Programm Bildungsprämie bei den Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment beschrieben und aufgezeigt wie sich dieser im Zeitablauf verändert hat. Dies gibt Auskunft darüber, wie sich der Kenntnisstand eines durchschnittlichen Anspruchsberechtigten zwischen den Jahren 2010 und 2011 verändert hat. Abschließend berichten wir über Unterschiede in der Kenntnis und der Nutzung der Bildungsprämie, die sich zwischen Befragten mit und ohne Informations-Treatment zeigen. Diese Unterschiede spiegeln die kausal hervorgerufene Wirkung der im Experiment gegebenen Informationen über die Bildungsprämie wider.

Bewertung der Bildungsprämie durch die Anspruchsberechtigten

Zuerst wurde der Experimentgruppe in aller Kürze das Programm Bildungsprämie vorgestellt. Insbesondere wurden die folgenden Informationen geliefert: „Die Bildungsprämie ist ein Förderprogramm, bei dem Ihnen die Hälfte der Kosten für berufliche Weiterbildung vom Staat erstattet werden. Um genau zu sein, bis zu Gesamtkosten von maximal 1 000 Euro gibt der Staat 50 Prozent der Kosten dazu. Nimmt eine Personen, beispielsweise an einer Weiterbildung teil, die 800 Euro kostet, werden 400 Euro erstattet.“ Danach wurden die Personen der Experimentgruppe dazu befragt, wie sie grundsätzlich die Idee finden, dass der Staat Weiterbildung durch ein Programm wie die Bildungsprämie fördert. Insgesamt finden 60 Prozent der Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment diese Idee sehr gut, weitere 36 Prozent schätzen sie als eher gut ein (vgl. Schaubild 5.10).

Danach wurden Möglichkeiten vorgestellt, sich über die Bildungsprämie zu informieren und es wurde erfragt, welche der Informationsquellen

Schaubild 5.10

Bewertung staatlicher Weiterbildungsförderung durch Anspruchsberechtigte

Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen mit Informations-Treatment.

wahrscheinlich genutzt werden würde. Tabelle 5.5 zeigt, dass 87 Prozent der Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment vor allem im Internet nach näheren Details über das Programm suchen würden. Informationsbroschüren bzw. Flyer sowie das Aufsuchen einer Beratungsstelle wären ebenfalls für über die Hälfte der Anspruchsberechtigten Informationsquellen, die sie nutzen würden. Über die kostenfreie Telefonhotline würden sich 43 Prozent Informationen über die Bildungsprämie einholen, während 48 Prozent auch Informationsveranstaltungen besuchen würden. Zwischen Subgruppen werden dabei größere Unterschiede insbesondere nach Bildungshintergrund ersichtlich. Während das Internet beispielsweise von 92 Prozent der Hochqualifizierten (ISCED 5 & 6) als Informationsquelle herangezogen werden würde, trifft dies nur auf 77 Prozent der Geringqualifizierten (ISCED 1 & 2) zu. Diese würden wiederum stärker auf die Telefonhotline bzw. die Beratungsstelle zurückgreifen als Personen mit einem höheren Bildungshintergrund (vgl. Tabelle 5.5). Diese Unterschiede hängen ganz offensichtlich auch mit der Verfügbarkeit von Medien zu-

Evaluation Bildungsprämie

sammen: So haben 69 Prozent der Personen in der höchsten Bildungsgruppe zu Hause oder bei der Arbeit einen Zugang zum Internet. Dies trifft jedoch auf nur 51 Prozent der Personen mit mittlerem Bildungsabschluss und auf 32 Prozent der Geringqualifizierten zu.

Tabelle 5.5

Mögliche Nutzung von Informationsquellen über die Bildungsprämie Angaben in %

	Internet	kostenfreie Telefon- hotline	Broschüren, Flyer	Beratungs- stelle	Informations- veranstal- tung
insgesamt	87	43	66	52	48
männlich	87	41	60	52	46
weiblich	87	44	71	51	49
ISCED 1 & 2	77	60	67	63	47
ISCED 3 & 4	87	43	65	52	48
ISCED 5 & 6	92	37	69	48	48
in vorherigen 2 Jahren nicht weiterbildungsaktiv	82	47	65	55	46
in vorherigen 2 Jahren weiterbildungsaktiv	90	39	67	49	49

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen mit Informations-Treatment zur Frage: „Einmal vorausgesetzt, Sie möchten sich über die Bildungsprämie informieren. Welche Informationsquellen würden Sie wahrscheinlich nutzen?“.

Im Anschluss wurde darüber informiert, dass für die Inanspruchnahme der Förderung an einem Beratungsgespräch teilgenommen werden muss. Unter den Personen der Experimentgruppe wurde dann nach der Bereitschaft zur Teilnahme an der Beratung gefragt. Für den Erhalt der finanziellen Förderung wären 72 Prozent der Experimentgruppe bereit, an einem 30-minütigen Beratungsgespräch bei einer Beratungsstelle teilzunehmen. Auch wurde erfragt, wie viel Zeit sie für den Anfahrtsweg bereit wären zurückzulegen. Für den Anfahrtsweg würden die Befragten durchschnittlich bis zu 52 Minuten einplanen.²⁵

Als nächstes wurde dargestellt, was beispielsweise Gegenstand des Beratungsgesprächs sein könnte, u.a. sinnvolle Themenbereiche für die Weiterbildung zu finden oder Informationen über konkrete Weiterbildungsangebote zu bekommen. Danach befragt, ob sie einen Beratungsbedarf hätten, äußerte die Experimentgruppe einen relativ umfangreichen Bedarf:

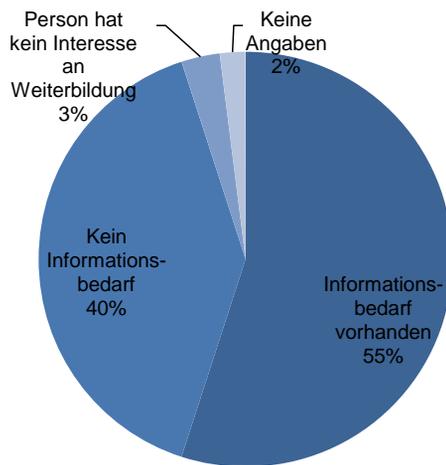
²⁵ Dies entspricht in etwa dem, was die Programmnutzer/innen maximal in Kauf nehmen würden und ist somit deutlich länger als die Durchschnittszeit, die Beratene tatsächlich aufgewendet haben (vgl. Abschnitt 3.4).

So geben 55 Prozent der Befragten an, dass sie das für sie geeignete Weiterbildungsangebot nicht ausreichend überblicken und diesbezüglich Informationsbedarf hätten (vgl. Schaubild 5.11).

Schaubild 5.11

Informationsbedarf der Anspruchsberechtigten über Weiterbildungsangebote

Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen mit Informations-Treatment zur Frage: "Fühlen Sie sich ausreichend über das Weiterbildungsangebot informiert oder hätten Sie Informationsbedarf?"

Nachdem die Experimentgruppe nun umfangreich über die Bildungsprämie informiert worden war, wurde ihre Bereitschaft und ihr Interesse an einer Förderung durch die Bildungsprämie erfasst. Grundsätzlich kann sich fast ein Drittel der Befragten vorstellen, in den nächsten zwölf Monaten eine Weiterbildung zu machen und sich diese durch die Bildungsprämie fördern zu lassen. Dabei sind erneut Unterschiede nach Bildungshintergrund feststellbar, wenngleich diese nicht übermäßig groß sind. Das Interesse an einer Weiterbildungsfinanzierung durch die Bildungsprämie scheint insbesondere unter Selbständigen relativ hoch zu sein (vgl. Tabelle 5.6). Grundsätzlich ist jedoch bei der Einschätzung des Interesses an der Förderung zu berücksichtigen, dass auf das Bekunden von Interesse nicht unbedingt eine tatsächliche Handlung folgen muss.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 5.6

Bildungsprämie-Interessenten bei Anspruchsberechtigten

Angaben in %	
insgesamt	32
männlich	34
weiblich	31
ISCED 1 & 2	30
ISCED 3 & 4	32
ISCED 5 & 6	35
abhängig Beschäftigte	32
Selbständige	47
in vorherigen 2 Jahren nicht weiterbildungsaktiv	30
in vorherigen 2 Jahren weiterbildungsaktiv	34
ohne Migrationshintergrund	31
mit Migrationshintergrund	37

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 1, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen mit Informations-Treatment, die sich vorstellen können, in den nächsten 12 Monaten eine Weiterbildung zu machen, die sie sich über die Bildungsprämie fördern lassen.

Bekanntheit der Bildungsprämie

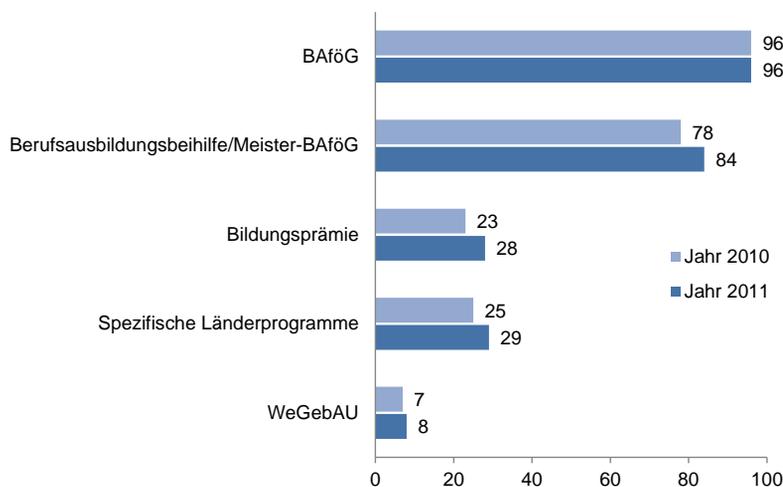
Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Befragung wurden allen Anspruchsberechtigten staatliche Programme genannt, mit denen Bildung im Allgemeinen und Weiterbildung im Besonderen finanziell gefördert werden können. Bevor auf die Ergebnisse zur Bekanntheit und Nutzung der Bildungsprämie bei der Experimentgruppe eingegangen wird, sollen die jeweiligen Ergebnisse für die Gruppe der Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment vorgestellt werden. Schaubild 5.12 veranschaulicht die Ergebnisse auf die Frage, von welchen Förderprogrammen die Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment schon einmal gehört haben. Insgesamt genießt das BAföG unter den Anspruchsberechtigten den höchsten Bekanntheitsgrad, gefolgt von der Berufsausbildungsbeihilfe bzw. dem Meister-BAföG.²⁶ Zudem wird ersichtlich, dass beim ersten Interview im Jahr 2010 rund 23 Prozent der Anspruchsberechtigten die

²⁶ Meister-BAföG sowie Programme der Agentur für Arbeit bzw. der Grundsicherungsstellen sind im Übrigen diejenigen Förderprogramme, von deren Nutzung die Befragten ohne Informations-Treatment am häufigsten berichten. Insgesamt berichten vier Prozent davon, für ihre letzte Weiterbildung zwischen erstem und zweitem Interview eine öffentliche Förderung in Anspruch genommen zu haben.

Schaubild 5.12

Bekanntheit staatlicher Bildungsförderungsprogramme

Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen ohne Informations-Treatment.

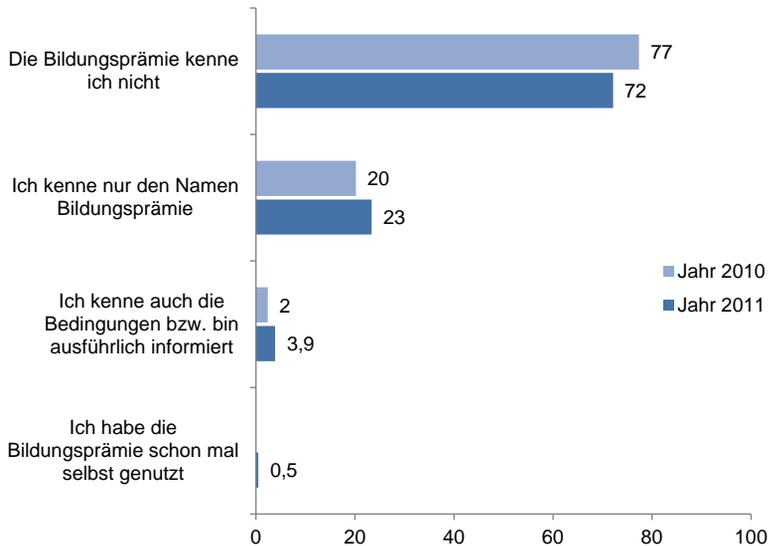
Aussage machen, bereits von dem Programm Bildungsprämie gehört zu haben. Ein Jahr später hat sich dieser Anteil um fünf Prozentpunkte auf 28 Prozent erhöht. Dies kann aber nicht dahingehend interpretiert werden, dass das Programm Bildungsprämie einem durchschnittlichen Anspruchsberechtigten tatsächlich bekannter geworden ist. Der Anstieg der Bekanntheit weist nämlich keinen stetigen Trend über die Befragungsquartale hinweg auf. Vielmehr scheint es zu einem generellen Anstieg zwischen erstem und zweitem Interview gekommen zu sein. Denkbar wäre, dass sich die Befragten an die Nennung der Programme im ersten Interview erinnert haben. Zudem ist festzuhalten, dass auch die Bekanntheit spezifischer Länderprogramme sowie der Berufsausbildungsbeihilfe bzw. des Meister-BAföGs zwischen erstem und zweitem Interview zugenommen hat. Es ist also auch vorstellbar, dass durch das erste Interview das Interesse an Weiterbildung allgemein geweckt wurde und sich einige der Befragten über Förderprogramme informiert haben.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 5.13

Grad der Programmkenntnis bei Anspruchsberechtigten

Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen ohne Informations-Treatment.

Gaben die Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment an, schon einmal von der Bildungsprämie gehört zu haben, wurde im Anschluss daran detaillierter nachgefragt, welche Kenntnisse sie über das Förderprogramm besitzen. In Schaubild 5.13 wird ersichtlich, dass beim ersten Interview insgesamt 20 Prozent der Befragten die Angabe machten, den Namen des Förderprogramms zu kennen, darüber hinaus aber nichts damit verbinden können. Nur zwei Prozent der Anspruchsberechtigten kannten auch die Bedingungen des Förderprogramms Bildungsprämie. Im Jahr darauf steigt der Anteil derjenigen, die auch ausführlicher über die Bildungsprämie informiert sind, auf immerhin vier Prozent an, ein halbes Prozent der Anspruchsberechtigten, die im Vorjahr nicht ausführlich über die Bildungsprämie informiert wurden, hat die Bildungsprämie in der Zwischenzeit selbst genutzt und 23 Prozent machen die Angabe, den Namen des Förderprogramms zu kennen, darüber hinaus aber nichts damit verbinden zu können.

Tabelle 5.7

Kenntnis der Bildungsprämie nach Untergruppen

Angaben in %

	Die Bildungs- prämie ken- ne ich nicht	Kenne nur den Namen	Kenne Be- dingungen	Bildungs- prämie schon selbst ge- nutzt	Gesamt
männlich	73	22	4	<1	100
weiblich	71	24	4	1	100
ISCED 1 & 2	65	34	1	<1	100
ISCED 3 & 4	74	22	3	1	100
ISCED 5 & 6	68	25	7	<1	100
vor dem 1. Interview weiter- bildungsaktiv	70	24	5	1	100
vor dem 1. Interview nicht weiterbildungsaktiv	75	23	2	<1	100

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen ohne Informations-Treatment.

Differenziert man den Kenntnisstand der Anspruchsberechtigten nach verschiedenen Subgruppen, werden erneut Unterschiede deutlich. Tabelle 5.7 gibt hierfür die Angaben beim zweiten Interview wieder. So wird zum einen ersichtlich, dass die Gruppe der Geringqualifizierten (ISCED 1 & 2) weitaus seltener die Bedingungen der Bildungsprämie kennt als Befragte mit einem tertiären Bildungsabschluss (ISCED 5 & 6). Ähnliche Tendenzen sind hinsichtlich der Weiterbildungsaktivitäten vor dem ersten Interview zu erkennen. Der Kenntnisstand über die Bildungsprämie ist bei weiterbildungsaktiven Personen höher als bei Befragten, die in den beiden Jahren vor dem ersten Interview keine Weiterbildung durchgeführt hatten.

Wirkung des Experiments auf Nutzung und Bekanntheit der Bildungsprämie

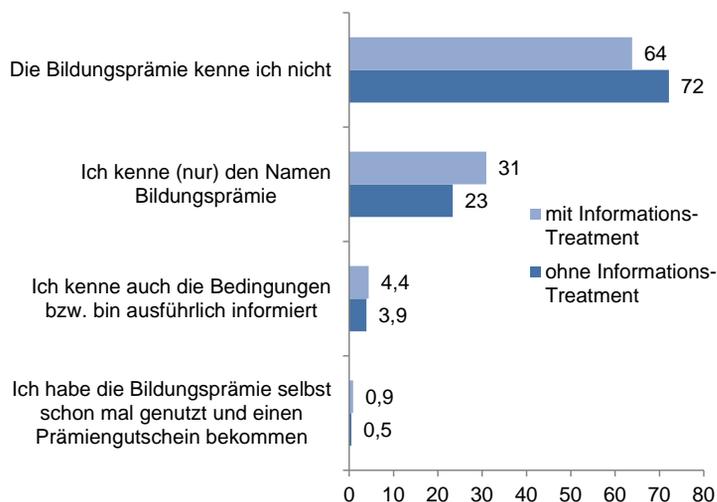
Die Wirkung des Informations-Treatments auf den Kenntnisstand über die Bildungsprämie und deren Nutzung ist in Schaubild 5.14 dargestellt. Dieses belegt, dass das Experiment die Bekanntheit signifikant erhöht hat. Der Anteil der Befragten, die das Programm Bildungsprämie gar nicht kennen, fällt in der Gruppe der Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment um etwa acht Prozentpunkte geringer aus als unter den Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment. Diese Differenz ist statistisch hoch signifikant (vgl. Tabelle 5.8). Dementsprechend kann klar

Evaluation Bildungsprämie

geschlussfolgert werden, dass durch das Informations-Treatment die Kenntnis über das Programm gestiegen ist.²⁷

Schaubild 5.14

Wirkung des Experiments auf Nutzung und Kenntnis der Bildungsprämie Angaben in %



Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen.

Zu einer Nutzung der Bildungsprämie kam es jedoch nur in wenigen Fällen. Knapp ein Prozent der Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment hat zwischen dem ersten und dem zweiten Interview an einer Prämienberatung teilgenommen und einen Prämiegutschein genutzt. Unter den Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment trifft dies, wie bereits dargestellt, auf ein halbes Prozent der Befragten zu. Die im Experiment vermittelte Information über das Programm Bildungsprämie hat dementsprechend die Nachfrage nach einem Prämiegutschein um knapp einen halben Prozentpunkt erhöht. Der Anteil der Personen mit detaillierten Kenntnissen über die Bildungsprämie (d.h. die Befragten geben an, auch die Bedingungen des Programms zu kennen bzw. ausführlich darüber informiert zu sein) wurde durch das Informations-

²⁷ Die Kenntnis über andere Förderprogramme wie BAföG, Meister-BAföG oder WeGebAU unterscheidet sich zwischen Befragten mit und ohne Informations-Treatments im Übrigen nicht systematisch.

Treatment ebenfalls um etwa einen halben Prozentpunkt erhöht. Diese beiden Effekte sind statistisch jedoch nicht signifikant (vgl. Tabelle 5.8).

Tabelle 5.8

Wirkung des Experiments auf die Nutzung und Kenntnis der Bildungsprämie

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleich Personen mit und ohne Informations-Treatment			
	ohne Kontrollvariablen		mit Kontrollvariablen	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Person hat die Bildungsprämie zwischen 1. und 2. Interview genutzt	0,0040	1,29	0,0037	1,12
Person kennt die Bedingungen der Bildungsprämie bzw. ist ausführlich informiert	0,0053	0,67	0,0057	0,70
Person kennt nur den Namen Bildungsprämie	0,0754 ***	4,20	0,0685 ***	3,68
Person kennt die Bildungsprämie nicht	-0,0830 ***	-4,42	-0,0761 ***	-3,90

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich von Personen mit und ohne Informations-Treatment. Kontrollvariablen umfassen das Geschlecht, das Alter, den Migrations- und Bildungshintergrund sowie Informationen über Kinder, die Betriebsgröße und selbständige Erwerbstätigkeit. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Eine Untergliederung der Ergebnisse nach dem Quartal der Befragung weist allerdings auf Unterschiede zwischen diesen hin. Tabelle 5.9 stellt die Ergebnisse für die Befragungsquartale 1 und 2 sowie 3 und 4 getrennt dar. Während der Effekt des Informations-Treatment über die Bildungsprämie auf deren Nutzung in den Quartalen 3 und 4 so gut wie Null ist, ist in den Quartalen 1 und 2 ein Anstieg der Nutzung um einen Prozentpunkt zu beobachten. Für die Quartale 1 und 2 ist der Effekt statistisch signifikant.

Diese Ergebnisse lassen sich in ihrer Gesamtschau so interpretieren, dass durch eine kurze aber individuelle Vermittlung von Informationen über ein Gutscheinprogramm zur Reduzierung von Weiterbildungskosten (wie sie im Informations-Treatment erfolgte) sowie ein einmaliges in Erinnerung Rufen mit relativ geringer Intensität (durch den Flyer für die Panelpflege) bis zu ein Prozent der Anspruchsberechtigten zu einer Nutzung der Bildungsprämie mobilisiert werden konnten. Eine Größenordnung von einem Prozent mag gering erscheinen, entspräche jedoch etwa 250 000 mobilisierungsfähigen Personen, wenn zugrunde gelegt wird, dass in der

Evaluation Bildungsprämie

gesamten Bevölkerung bis zu 25 Mill. Erwerbstätige Anspruch auf die Bildungsprämie haben.²⁸ Außerdem steht zu vermuten, dass die Weitergabe der Kenntnis über das Programm Bildungsprämie zu einer höheren Mobilisierung führt, wenn sie nicht wie im Interview durch jemanden Unbekannten erfolgt, sondern durch Personen zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht (z.B. Freunde, Kollegen) oder die ggf. besser über die beruflichen Qualifizierungsbedürfnisse informiert sind (z.B. Vorgesetzte, Arbeitgeber). Gleiches gilt für den Fall, dass die Informationsgabe mehrmals erfolgt. Auch war die gegebene Information eher sachlicher Natur und hatte keinerlei Werbecharakter.

Tabelle 5.9

Wirkung des Experiments auf die Nutzung der Bildungsprämie nach Befragungsquartalen

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleich Personen mit und ohne Informations-Treatment (ohne Kontrollvariablen)			
	Quartale 1 und 2		Quartale 3 und 4	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Person hat die Bildungsprämie zwischen 1. und 2. Interview genutzt	0,0107 ***	2,30	-0,0013	-0,31

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich von Personen mit und ohne Informations-Treatment. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Aufgrund der insgesamt eher geringen Fallzahl an Personen, die durch das Informations-Treatment zur Nutzung der Bildungsprämie mobilisiert wurden, gestaltet sich eine Analyse getrennt nach Untergruppen als nicht sinnvoll und wurde daher nicht durchgeführt. Unter den Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment, die zwischen erstem und zweitem Interview einen Prämiegutschein genutzt haben, befinden sich sowohl Frauen wie Männer, Jüngere und Ältere, Personen mit und ohne Migrationshintergrund, Selbständige und abhängig Beschäftigte. Insgesamt ähnelt deren Struktur jener der aktuellen Prämienutzer/innen (vgl. Abschnitt 2.2). Insbesondere sind Frauen deutlich stärker vertreten als Männer. Außerdem befindet sich unter den Mobilisierten kein Geringqualifizierter.

²⁸ In der zweiten Förderphase sinkt die Zahl der Anspruchsberechtigten auf ca. 16 Mill. Erwerbstätige. Bezogen auf diese entspräche ein Prozent mobilisierungsfähige Personen etwa 160 000 Erwerbstätigen.

Wirkung des Experiments auf die Teilnahme an Weiterbildungen

Neben der Mobilisierung zur Nutzung der Bildungsprämie muss außerdem betrachtet werden, ob und wie sich die Teilnahme an Weiterbildung zwischen Anspruchsberechtigten mit und ohne Informations-Treatment entwickelt hat. Entscheidend für eine Beurteilung des Mobilisierungspotenzials ist nämlich nicht allein die Inanspruchnahme der Förderung, sondern die Frage, ob durch die Förderung zusätzliche Weiterbildung angeregt wurde. Ergebnisse dazu sind in Tabelle 5.10 angegeben. Bei Einbeziehung aller Befragungsquartale ist ein Anstieg des Anteils der Weiterbildungsaktiven um einen halben Prozentpunkt zu beobachten; ein statistisch nicht signifikanter Effekt. Auch hier fällt der Anstieg in den beiden ersten Befragungsquartalen höher aus als in den Befragungsquartalen 3 und 4. Die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungsmaßnahmen steigt um etwa 0,05 Kurse (ebenfalls statistisch nicht signifikant). Da die Wirkung des Informations-Treatment auf die Nutzung der Bildungsprämie und die Teilnahme an Weiterbildungen ähnlich stark ausfällt, kann geschlussfolgert werden, dass bei den derart mobilisierten Personen keine großen Mitnahmeeffekte zu beobachten sind. Aufgrund der geringen Fallzahl der zur Nutzung der Bildungsprämie Mobilisierten ist dieses Ergebnis jedoch vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 5.10

Wirkung des Experiments auf die Teilnahme an Weiterbildungen Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleich Personen mit und ohne Informations-Treatment			
	ohne Kontrollvariablen		mit Kontrollvariablen	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zwischen 1. und 2. Interview	0,0054	0,27	0,0018	0,09
Anzahl der beruflichen Weiterbildungen zwischen 1. und 2. Interview	0,0614	0,78	0,0494	0,60

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Welle 2, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich von Personen mit und ohne Informations-Treatment. Kontrollvariablen umfassen das Geschlecht, das Alter, den Migrations- und Bildungshintergrund sowie Informationen über Kinder, die Betriebsgröße und selbständige Erwerbstätigkeit. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Zuzüglich zu Informationen über die Kenntnis und tatsächliche Nutzung der Bildungsprämie wurden auch Fragen über eine eventuelle kommende Nutzung erhoben. Diese Fragen wurden all jenen gestellt, die den Namen

Evaluation Bildungsprämie

Bildungsprämie schon einmal gehört, bisher das Programm selbst aber noch nicht in Anspruch genommen haben. Bei den Anspruchsberechtigten ohne Informations-Treatment geben vier Prozent der entsprechenden Gruppe an, dass sie in den nächsten zwölf Monaten eine Prämienberatung oder Förderung durch die Bildungsprämie planen.²⁹ Auch von den Anspruchsberechtigten mit Informations-Treatment, die den Namen Bildungsprämie schon einmal gehört, bisher das Programm selbst aber noch nicht in Anspruch genommen haben, sagen vier Prozent, dass sie in den nächsten zwölf Monaten eine Prämienberatung oder Förderung durch die Bildungsprämie planen. Werden diese Absichten tatsächlich realisiert, bedeutet dies, dass sich der weiter vorne dargestellt Mobilisierungseffekt des Informations-Treatments nochmals erhöht. Geht man davon aus, dass tatsächlich alle Befragten ihre Pläne zur Prämiennutzung realisieren, würde dies bedeuten, dass zusätzliche 0,3 Prozent der Personen mit Informations-Treatment mobilisiert wurden.³⁰

²⁹ Bei denjenigen ohne Informations-Treatment, die nicht nur den Namen Bildungsprämie kennen, sondern auch die Konditionen, liegt der entsprechende Anteil bei 17 Prozent.

³⁰ Die 0,3 Prozent ergeben sich aus der Multiplikation zwischen den etwa acht Prozent mehr Personen, denen der Name Bildungsprämie aufgrund des Informations-Treatment bekannt ist und vier Prozent, die in den kommenden 12 Monaten eine Prämienberatung oder Förderung durch die Bildungsprämie planen.

6. Erträge der geförderten Weiterbildung

6.1 Inhaltliche und methodische Vorbemerkung

In den folgenden Abschnitten wird untersucht, welchen Nutzen die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung hat. Oder in anderen Worten: Es wird betrachtet, ob die Teilnahme an der Weiterbildung einen Ertrag abwirft und wie hoch dieser ggf. ist. Dabei werden sowohl monetäre als auch nichtmonetäre Erträge betrachtet, jedoch ausschließlich Erträge, die bei der geförderten Person anfallen. Eventuell anfallende Erträge auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bleiben unberücksichtigt. Der Zeitpunkt der zweiten Befragung liegt maximal 12 Monate nach dem Ende der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung. Der Zeitpunkt der dritten Befragung liegt maximal 24 Monate danach. Bei vielen ist deutlich weniger Zeit verstrichen und einige Weiterbildungen dauern sogar zum Zeitpunkt der dritten Befragung noch an (vgl. Schaubild 4.2 in Abschnitt 4.1). Dementsprechend können bis zum dritten Befragungszeitpunkt nur kurz- und mittelfristig auftretende Effekte betrachtet werden. Bei einigen der untersuchten Ergebnisgrößen ist jedoch zu vermuten, dass eine entsprechende Wirkung der Weiterbildungsteilnahme – falls es sie gibt – erst nach längerer Frist eintritt.

Ähnlich wie in Kapitel 5 werden unterschiedliche methodische Ansätze herangezogen, um die anfallenden Erträge zu ermitteln. Zum einen werden Selbstauskünfte der Gutscheineinlöser/innen ausgewertet, die im Rahmen der Telefoninterviews gemacht wurden. Hierbei wurde sowohl der Nutzen der geförderten Weiterbildung auf Einzelaspekte des beruflichen Erfolgs erfragt, als auch um eine Gesamtbewertung der Kosten-Nutzen-Relation der Weiterbildung gebeten. Wie in Abschnitt 5.3 erläutert, basiert die Idee, die Nutzer selbst Auskünfte über eventuelle Erträge geben zu lassen, auf der Annahme, dass sie selbst ihre berufliche Situation und eventuell erfahrene Änderungen am besten kennen. Kritisch an Selbstauskünften ist jedoch, dass es keinesfalls trivial ist, sich die entsprechende kontrafaktische Situation realistisch vorzustellen. Die Antwort auf die Frage „Welchen Lohn würde ich heute erzielen oder wie zufrieden wäre ich heute mit meiner Arbeit, wenn ich die geförderte Weiterbildung nicht durchgeführt hätte?“ ist alles andere als einfach zu beantworten. Es kann nämlich nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass Lohn oder Arbeitszufriedenheit weiterhin dem Niveau vor Durchführung der

Weiterbildung entsprechen würden, sondern sich auch ohne eine Weiterbildungsteilnahme im Zeitablauf verändern können. Zudem ist nicht auszuschließen, dass sozial erwünscht geantwortet wird.

Ziel der Vergleichsgruppenansätze ist, eben jene kontrafaktische Situation zu ermitteln. Dazu werden Personen zum Vergleich mit den Programmteilnehmer/innen genutzt, die zum Zeitpunkt vor der Durchführung der geförderten Maßnahme den Geförderten möglichst gleich sind. Auch muss für die Vergleichsgruppe die Annahme plausibel erscheinen, dass ihr beruflicher Erfolg bzw. die im Beruf erfahrenen Veränderungen denjenigen entsprechen, den die Geförderten gehabt hätten, wenn sie die geförderte Weiterbildung nicht durchgeführt hätten. Die Vergleichsgruppen bilden die zweite Quelle für die Berechnung der Erträge.

Als geeignete Vergleichsgruppe werden wie schon in Kapitel 5 Beratene angesehen, die aufgrund exogener Gründe von der Einlösung des Prämiegutscheins abgehalten wurden und die geplante Weiterbildung nicht durchgeführt haben. Zum einen zeigt sich, dass diese in ihren soziodemographischen Merkmalen den Gutscheineinlöser/innen ähnlich sind (siehe Abschnitt 12.5.1 im Anhang). Zum anderen haben sie aufgrund der Inanspruchnahme der Prämienberatung eine hohe Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung und damit ein berufliches Vorankommen gezeigt.

Problematisch daran, die Nichteinlöser/innen als Vergleichsgruppe zu verwenden, ist jedoch, dass deren Anzahl unter den befragten Gutscheinempfängern relativ gering ausfällt – das Programm Bildungsprämie scheint zu attraktiv zu sein, um den Prämiegutschein nicht einzulösen (vgl. Abschnitt 4.1). Je geringer die Fallzahl für eine Gruppe ausfällt, desto weniger präzise lassen sich Ergebnisgrößen messen und desto größer ist die Unsicherheit darüber, ob die gemessenen Unterschiede zwischen Einlösern und Nichteinlösern von Null verschieden sind. Insbesondere für Ergebnisgrößen, die seltene Ereignisse betreffen, beispielsweise den (temporären) Eintritt in Arbeitslosigkeit, bedarf es einer gewissen Mindestanzahl an Befragten bei den Einlöser/innen wie auch bei den Nichteinlöser/innen, um nicht von vorne herein ausschließen zu müssen, bei auftretenden Unterschieden nicht zwischen unsystematischen und systematischen Differenzen unterscheiden zu können. Daher wird aus der Befragung der Anspruchsberechtigten eine zweite Vergleichsgruppe gebildet, für die eine größere Fallzahl vorliegt.

Unter den Anspruchsberechtigten wird die Vergleichsgruppe mittels eines Matching-Ansatzes bestimmt. Das hierzu genutzte Propensity Score

Evaluation Bildungsprämie

Matching versucht, sogenannte „statistische Zwillingspaare“ zu bilden. Jedem Gutscheineinlöser und jeder Gutscheineinlöserin werden mehrere Anspruchsberechtigte als Matching-Partner zugeordnet, deren soziodemographische Struktur und Erwerbssituation zum Zeitpunkt des ersten Interviews gleich bzw. ähnlich ausgeprägt sind. Anschließend werden die im zweiten Interview erhobenen Ergebnisgrößen der einander zugeordneten Zwillingspaare verglichen, um die kausale Wirkung der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung zu ermitteln. Vorteil des Matchings gegenüber einem Vergleich mit Nichteinlöser/innen des Prämiengutscheins ist die größere Fallzahl. Nachteil des Matchings ist, dass eine Zuordnung der statistischen Zwillingspaare nur auf Basis beobachtbarer Eigenschaften erfolgen kann, nicht aber auf Basis unbeobachtbarer. Beim Vergleich mit den Nichteinlöser/innen kann dies zwar ebenfalls nicht erfolgen, es ist jedoch plausibler, dass diese den Gutscheineinlöser/innen auch in unbeobachtbaren Aspekten wie Motivation und dem Willen beruflich voranzukommen ähneln als die entsprechend zugeordneten Anspruchsberechtigten ohne Prämienberatung.

Für die Messung der kurzfristigen Wirkung (d.h. bis zu maximal 12 Monate nach Ende der Weiterbildung) bewerten wir den Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern als tendenziell besser geeignet, um kausale Effekte zu ermitteln, und bevorzugen diesen insbesondere im Fall von widersprüchlichen Ergebnissen (d.h. falls die Analysen statistisch signifikante Effekte mit unterschiedlichem Vorzeichen aufweisen). Den mittels Matching durchgeführten Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten bevorzugen wir bei der Analyse selten eintretender Ereignisse und falls der Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern aufgrund der kleinen Fallzahl wenig präzise ist. Liefern beide Evaluationstechniken gleiche Ergebnisse, so spricht dies für eine hohe Robustheit der Ergebnisse. Aufgrund des Designes der Befragungen kann für die Bestimmung der mittelfristigen Wirkung (d.h. bis zu maximal 14 Monate nach Ende der Weiterbildung) ausschließlich der Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern genutzt werden.

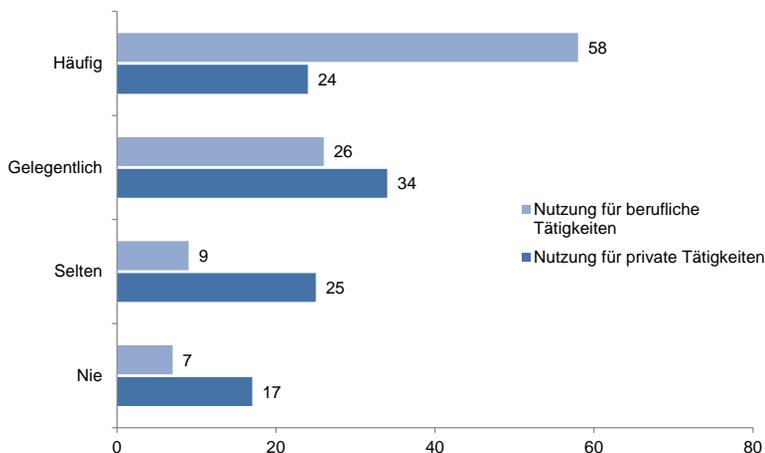
6.2 Selbstauskünfte zu monetären und nichtmonetären Erträgen

In einem ersten Schritt sollen zunächst deskriptiv die Selbstauskünfte der Prämiennutzer/innen dargestellt werden. Diese wurden im Rahmen der zweiten Befragung erhoben und geben den Eindruck der Nutzer/innen etwa 12 Monate nach Beginn der Weiterbildung wieder.

Schaubild 6.1

Häufigkeit der Nutzung der in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse

Angaben in %, Frage: „Wie häufig wenden Sie die in der genannten Weiterbildung gewonnenen Kenntnisse für berufliche/private Tätigkeiten an?“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben.

Nutzung der erworbenen Kenntnisse

Ein wichtiger Indikator für den Nutzen bzw. den Ertrag der geförderten Weiterbildung stellt die Relevanz der erworbenen Kenntnisse – insbesondere für das Berufsleben – dar. In Schaubild 6.1 wird zunächst ersichtlich, dass die erworbenen Kenntnisse berufsrelevant zu sein scheinen und häufig Anwendung im Berufsalltag der Prämiennutzer/innen finden. 58 Prozent der Befragten geben an, die erworbenen Kenntnisse häufig bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten einzusetzen; weitere 26 Prozent nutzen diese gelegentlich. Sieben Prozent der Befragten haben bislang noch keine Verwendung für die erworbenen Kenntnisse im Beruf gefunden. Im Vergleich dazu werden die Kenntnisse, die durch die Bildungsprämie geförderte Weiterbildung angeeignet wurden, seltener für private Belange genutzt. Dennoch wenden 24 Prozent der Prämiennutzer/innen die erworbenen Kenntnisse im privaten Bereich häufig an.

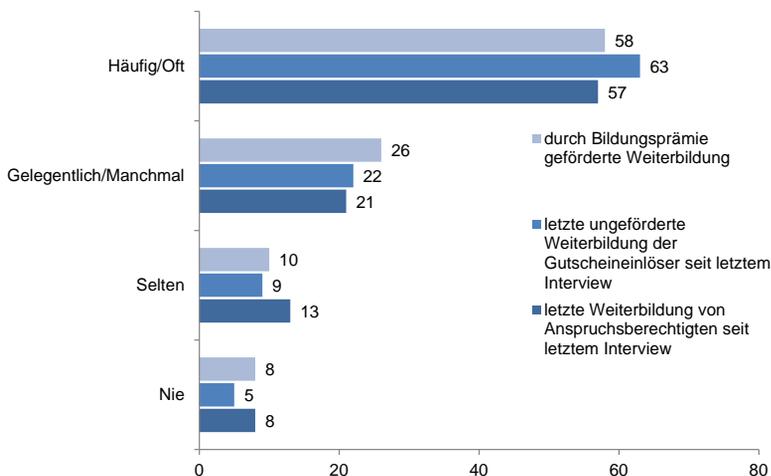
Im Rahmen des ersten Interviews wurden die Programmnutzer/innen

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.2

Vergleich der Häufigkeit der Nutzung der erworbenen Kenntnisse für berufliche Tätigkeiten

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, *Welle 2*, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben und zum Zeitpunkt der Weiterbildung abhängig beschäftigt waren. Angaben beziehen sich auf die jeweils letzte Weiterbildung vor dem zweiten Interview, die nicht durch Arbeitgeber (ko-)finanziert wurde.

danach befragt, auf wessen Initiative die geplante Weiterbildung zurückgeht. Betrachtet man nun die Nutzungshäufigkeit der erworbenen Kenntnisse für berufliche Tätigkeiten, wird der Zusammenhang zwischen beruflichem Ertrag und dem Einfluss der Arbeitgeber auf die Weiterbildungsteilnahme sichtbar. Von den Prämienutzer/innen, die auf eigene Initiative an der Weiterbildung teilgenommen haben, geben 57 Prozent an, dass sie die Kenntnisse häufig im Berufsalltag anwenden. Prämienutzer/innen, die sich auf Anraten ihres Arbeitgebers für die Weiterbildung entschieden haben, wenden die erworbenen Kenntnisse hingegen ungleich häufiger für ihre beruflichen Tätigkeiten an (68 Prozent häufige Nutzung). Dies lässt vermuten, dass Weiterbildungen, die auf Initiative des Arbeitgebers hin besucht werden, stärker auf berufliche Anforderungen ausgerichtet sind und daher später häufiger im beruflichen Alltag genutzt werden.

Eine Einschätzung über die Häufigkeit der Nutzung der erworbenen Kenntnisse erfordert jedoch einen Vergleich mit anderen nicht geförderten Weiterbildungen. Ein solcher Vergleich kann zum einen die letzte nicht durch die Bildungsprämie geförderte Weiterbildung der Prämiennutzer/innen einbeziehen sowie die letzte Weiterbildung der Anspruchsberechtigten. Um zu berücksichtigen, dass durch die Bildungsprämie geförderte Weiterbildungen seltener durch Arbeitgeber (ko-)finanziert werden (und hierdurch möglicherweise eine etwas andere Ausrichtung haben), beschränkt sich die nachfolgende Analyse auf Weiterbildungen, deren Kosten nicht anteilig oder vollständig durch den Arbeitgeber übernommen wurden. Schaubild 6.2 veranschaulicht, dass der berufliche Nutzen der durch die Bildungsprämie geförderten Kenntnisse auch im Vergleich mit anderen Weiterbildungsformen positiv bewertet werden kann.

Subjektiv bewertete Erträge

Neben der Nutzungshäufigkeit der erworbenen Kenntnisse sollten die Prämiennutzer/innen weiterhin Auskunft über den gefühlten Nutzen der durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildung für ausgewählte Aspekte ihres beruflichen und privaten Lebens geben. Die Befragten wurden gebeten, auf einer Skala von 0 bis 10 anzugeben, inwiefern die geförderte Weiterbildung den genannten Aspekt „gar nicht verbessert“ (Wert 0) bis „sehr stark verbessert“ (Wert 10) hat. Schaubild 6.3 gibt die Ergebnisse wieder. Es lässt sich erkennen, dass der Nutzen der geförderten Weiterbildung von der Mehrheit der Prämiennutzer/innen (sehr) positiv bewertet wird. Offensichtlich haben die Weiterbildungen insbesondere die Chancen auf eine berufliche Neuorientierung, wie zum Beispiel einen Betriebswechsel, einen anderen Beruf oder den Beginn einer Selbständigkeit positiv beeinflusst. Zudem geben viele der Befragten an, dass sich ihre Lebenszufriedenheit durch die Weiterbildung verbessert habe. Deutlich wird aber auch, dass der Einfluss der Weiterbildung auf eher „harte“ Indikatoren einer verbesserten Berufssituation, wie etwa höhere Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten sowie eine größere Sicherheit des Arbeitsplatzes, geringer eingeschätzt wird. Dies ist insofern nicht weiter verwunderlich, als dass diese Aspekte vermutlich erst nach einem gewissen zeitlichen Abstand zur Weiterbildung manifest werden – vorausgesetzt die Weiterbildung entfaltet tatsächlich einen entsprechenden Einfluss.

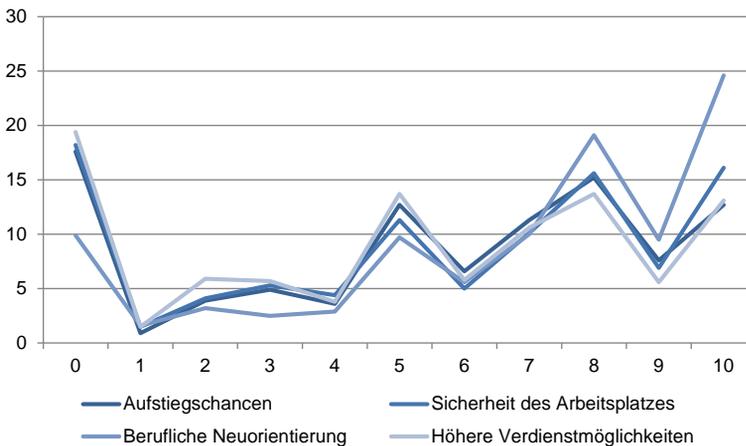
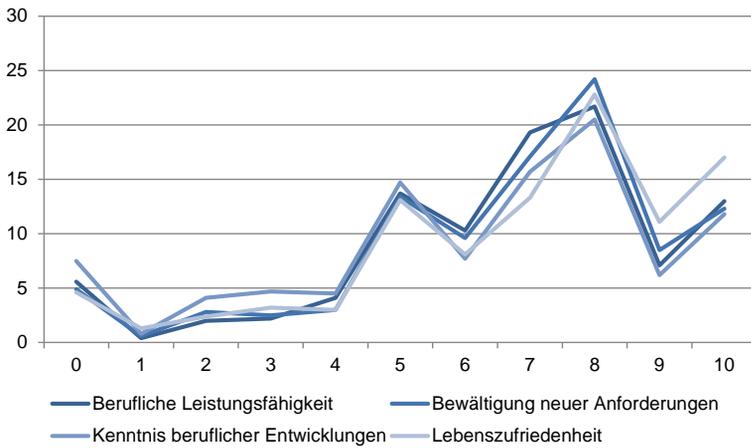
Im Rahmen des ersten Interviews wurden die Prämiennutzer/innen auch nach den Zielen gefragt, die sie mit der zu fördernden Weiterbildung ver-

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.3

Selbsteinschätzung des Nutzens der geförderten Weiterbildung

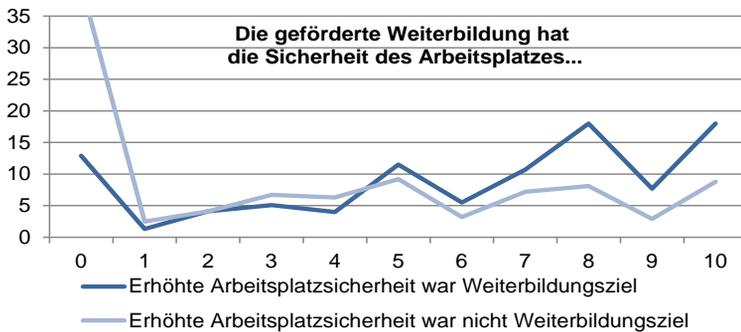
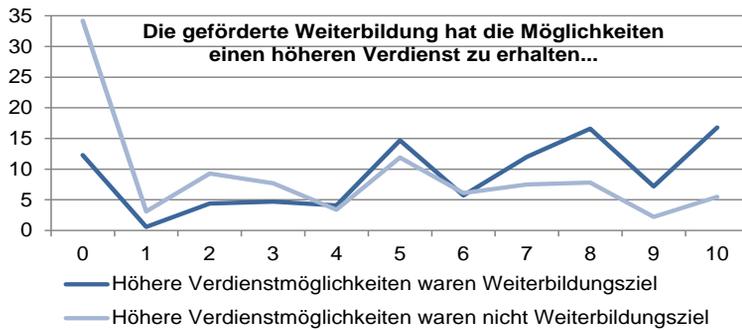
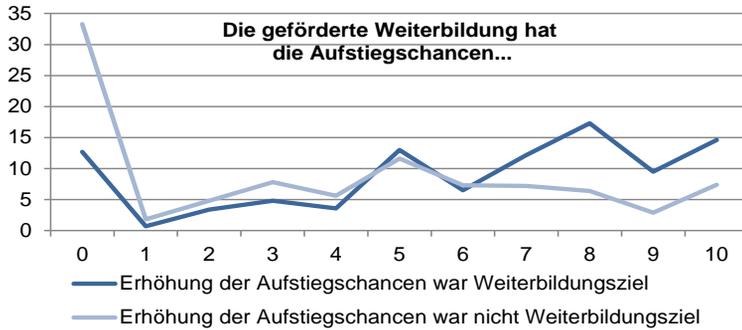
Angaben in %, Frage: „Ich möchte Sie bitten, den Nutzen der geförderten Weiterbildung im Hinblick auf einzelne Aspekte zu bewerten. Die geförderte Weiterbildung hat [Aspekt] ...“, Antwortskala von 0 „gar nicht verbessert“ bis 10 „sehr stark verbessert“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben.

Schaubild 6.4

Abgleich von Selbsteinschätzung des Nutzens nach verfolgtem Ziel
 Angaben in %, Antwortskala von 0 „gar nicht verbessert“ bis 10 „sehr stark verbessert“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben.

Evaluation Bildungsprämie

folgen. Im Rückgriff auf die damaligen Angaben besteht nun die Möglichkeit, einen Abgleich zwischen den anvisierten Zielen und dem im Nachhinein subjektiv empfundenen Nutzen vorzunehmen. Hierfür wurden die Angaben von Personen, die den jeweiligen Aspekt zum ersten Interviewzeitpunkt als Weiterbildungsziel angegeben hatten, denjenigen gegenübergestellt, die dem entsprechenden Aspekt keine Relevanz zugesprochen hatten.

Bei den meisten abgefragten Aspekten gibt es keinen oder nur geringfügige Unterschiede in Bezug auf die subjektive Nutzeinschätzung zwischen Personen, die den jeweiligen Aspekt als Ziel der geförderten Weiterbildung bezeichneten, und denjenigen, die den Aspekt mit der Weiterbildung nicht verfolgten. Interessanterweise stellen dabei insbesondere die eher „harten“ Indikatoren eine Ausnahme dar. Personen, die mit der geförderten Weiterbildung die Ziele „Erhöhung der Aufstiegschancen“, „Höhere Verdienstmöglichkeiten“ sowie „höhere Arbeitsplatzsicherheit“ verfolgten, stimmen nun häufiger zu, dass sich ihre Situation hinsichtlich dieser Aspekte aufgrund der Weiterbildung (stark) verbessert hat (vgl. Schaubild 6.4). Im Vergleich dazu bewerten Personen, die die genannten Aspekte nicht als Weiterbildungsziel genannt hatten, den diesbezüglichen Nutzen der Weiterbildung weitaus geringer. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede in der Kategorie 0 „gar nicht verbessert“ und in den Kategorien 8 bis 10, die eine starke bis sehr starke Verbesserung anzeigen.

Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass Personen, die sich hinsichtlich ihrer Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten bzw. der Arbeitsplatzsicherheit verbessern wollten, gezielter nach geeigneten Weiterbildungen zur Erreichung dieser Ziele gesucht haben. Eine andere Erklärung könnte sein, dass ein entsprechender Aufstieg (sowohl in Bezug auf die Position, den Verdienst oder die Arbeitsplatzsicherheit) bereits vor der Durchführung der Weiterbildung feststand und diese lediglich zur Vorbereitung des Aufstiegs diente. In einem solchen Fall liefe die Kausalität also in die entgegengesetzte Richtung. Da von Arbeitgebern jedoch in den seltensten Fällen die Initiative zur geförderten Weiterbildung ausging und diese sich in der Regel nicht an den Kosten beteiligen, halten wir die Gefahr der umgekehrten Kausalität jedoch für deutlich geringer als bei betrieblich initiierten Weiterbildungen.

Erfüllung der Erwartungen und Kosten-Nutzen-Bewertung

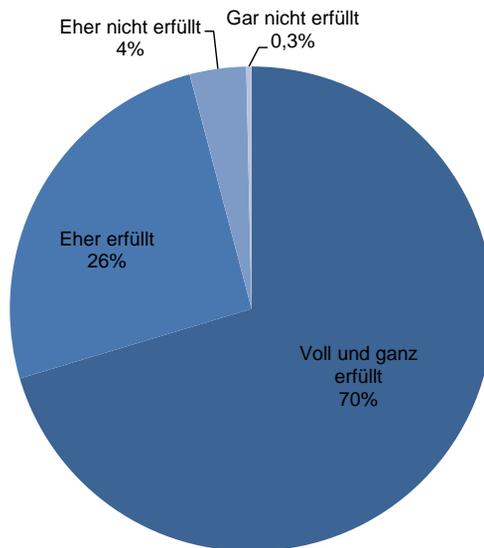
Des Weiteren sollten die Prämiennutzer/innen eine Bewertung abgeben, ob die Erwartungen, die die Prämiennutzer/innen an den Inhalt und die

Ausgestaltung der geförderten Weiterbildung gesetzt hatten, erfüllt worden sind. Schaubild 6.5 spiegelt das überwiegend positive Feedback der Befragten wider. Rund 70 Prozent der Prämiennutzer/innen geben an, dass ihre Erwartungen voll und ganz erfüllt wurden. Ausgesprochen enttäuscht äußert sich weniger als ein Prozent der Befragten.

Schaubild 6.5

Erfüllung der Erwartungen an die geförderte Weiterbildung

Angaben in %, Frage: „Wurden Ihre Erwartungen erfüllt, die Sie an den Inhalt der Weiterbildung hatten? Denken Sie bitte auch daran, ob die Ankündigungen zu Inhalten und der Ausgestaltung der Weiterbildung erfüllt wurden, die z.B. im Programmheft oder bei der Anmeldung gemacht wurden.“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben.

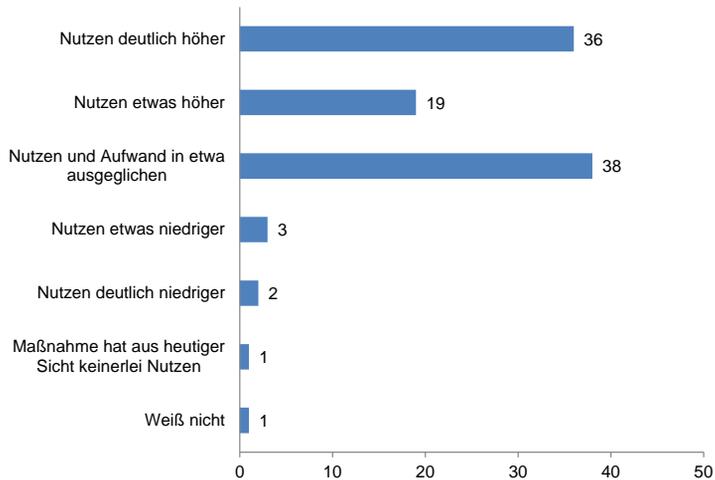
Die Kosten-Nutzen-Bewertung der geförderten Weiterbildung fällt ebenfalls für die Mehrzahl der Nutzer/innen positiv aus (vgl. Schaubild 6.6). Etwa 55 Prozent der Nutzer/innen kommen zu dem Fazit, dass der Nutzen der Weiterbildung den damit verbundenen Zeitaufwand und die Kosten (deutlich) überwiegt. 38 Prozent der Befragten geben an, dass sich Kosten

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.6

Kosten-Nutzen-Bewertung der geförderten Weiterbildung

Angaben in %, Frage: „Alles in allem betrachtet: Wie bewerten Sie insgesamt das Verhältnis von Nutzen und Aufwand der Weiterbildung, also den damit verbundenen Zeitaufwand und die Kosten? Ist der Nutzen im Vergleich zum Aufwand...“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die Weiterbildung begonnen bzw. bereits beendet haben.

und Nutzen in etwa die Waage halten. Nur ein sehr kleiner Anteil der Nutzer/innen kommt zu einem negativen Kosten-Nutzen-Verhältnis.

6.3 Vergleichsgruppenanalysen zu monetären und nichtmonetären Erträgen

In diesem Abschnitt werden im Rahmen von Vergleichsgruppenanalysen unterschiedlichste Ergebnisgrößen betrachtet. Beginnen werden wir mit Fragen dazu, ob durch die geförderte Weiterbildung ein „Bildungsaufstieg“ erreicht wurde, im Sinne des Erwerbs eines beruflichen Abschlusses. Dann werden Aspekte der inner- und außerbetrieblichen Mobilität sowie das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts betrachtet. Es folgen Untersuchungen zu Veränderungen bei den ausgeübten Tätigkeiten sowie dem Grad der Aufgabenerfüllung. Abschließend wird betrachtet, ob die Weiterbildung

einen monetären Ertrag im Sinne eines höheren Lohns abwirft und ob sich die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt verändert hat.

Bildungsaufstieg

Wie in Abschnitt 5.3 dargestellt, haben die Gutscheineinlöser/innen im Zeitraum zwischen erstem und zweitem und auch zwischen erstem und drittem Interview mehr Weiterbildungen durchgeführt als die Nichteinlöser des Prämiegutscheins, solange die geförderte Weiterbildung berücksichtigt wird. Sie weisen aber keine signifikant höhere Teilnahme an Fachvorträgen und Tagungen auf, ebenso wenig wie an Selbstlernaktivitäten. Nun gehen wir der Frage nach, ob mit den durchgeführten Bildungs- und Lernaktivitäten ein Bildungsaufstieg erfolgte. Konkret wurde dazu gefragt, ob zwischen erstem und zweitem Interview ein beruflicher Abschluss erworben wurde. Diese Frage wird von zehn Prozent der Gutscheineinlöser/innen bejaht. Im Vergleich zu Nichteinlöser/innen weisen sie damit eine deutliche und statistisch signifikant größere Wahrscheinlichkeit auf (sieben Prozentpunkte), einen Abschluss erworben zu haben (vgl. Tabelle 6.1). Im Vergleich zu Anspruchsberechtigten fällt der Unterschied sogar noch etwas größer aus (neun Prozentpunkte).

Wird der betrachtete Zeitraum ausgeweitet und nach dem Erwerb eines beruflichen Abschluss zwischen erstem und drittem Interview gefragt, sagen fast 20 Prozent der Gutscheineinlöser/innen einen Abschluss erworben zu haben. Auch diese Wahrscheinlichkeit ist signifikant größer als bei Nichteinlöser/innen (um 13 Prozentpunkte). Insgesamt ist dieses Ergebnis nicht verwunderlich, da es häufig ein explizites Ziel der geförderten Weiterbildungen war, durch die Weiterbildungsteilnahme einen beruflichen Abschluss zu erlangen.

Ähnliches zeigt sich bei Betrachtung der ISCED-Klassifikation. Etwas über zwei Prozent derjenigen Gutscheineinlöser/innen, die im ersten Interview nicht schon einer der höchsten ISCED-Kategorien angehörten, gehören im zweiten Interview einer höheren ISCED-Stufe an, da sie einen (weiteren) Abschluss erworben haben. Im dritten Interview trifft dies auf knapp vier Prozent zu. D.h. einige der Gutscheineinlöser/innen sind beispielsweise von ISCED-Kategorie 2 (Personen mit Haupt-/Realschulabschluss aber ohne beruflichen Bildungsabschluss) nach 3 (Personen mit Abschluss einer Lehrausbildung oder eines berufsqualifizierenden Abschlusses) aufgestiegen oder von ISCED-Kategorie 3 bzw. 4 nach ISCED-Kategorie 5 (Personen mit abgeschlossener Meister-/Technikerausbildung

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 6.1

Wirkung der Weiterbildung auf den Erwerb eines (weiteren) Bildungsabschlusses

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppen			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Wahrscheinlichkeit des Erwerbs eines Berufsabschluss zwischen 1. und 2. Interview	0,0701 ***	4,49	0,0852 ***	9,95
... zwischen 1. und 3. Interview	0,1271 ***	4,73	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit des Aufstiegs innerhalb der ISCED-Klassifikation zwischen 1. und 2. Interview	0,0154 **	1,98	0,0165 ***	3,71
... zwischen 1. und 3. Interview	0,0264 **	2,03	kein Vergleich möglich	

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

oder mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss). Damit fällt die Wahrscheinlichkeit eines derartigen Aufstiegs innerhalb der ISCED-Kategorien um etwa eineinhalb bzw. zweieinhalb Prozentpunkte höher aus als in den jeweiligen Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 6.1). Diese Unterschiede sind statistisch signifikant.

Berufliche Mobilität und Arbeitsplatzverlustrisiko

Um Aspekte der Beschäftigungssicherheit zu beleuchten und zu untersuchen, ob die geförderte Weiterbildung darauf einen positiven Einfluss hat, wurde zunächst eine Reihe an Indikatoren zur Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses zwischen erstem und zweitem bzw. drittem Interview erhoben. Dazu gehören Indikatoren zum Verbleib beim gleichen Arbeitgeber, zu zwischenzeitlichen Eintritten in Arbeitslosigkeit sowie zu Übergängen aus abhängiger Beschäftigung in Selbständigkeit und umgekehrt. Außerdem wurde nach der Entfristung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen gefragt. Zusätzlich wurde um eine subjektive Einschätzung des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren, gebeten, die auch schon im ersten

Tabelle 6.2

Wirkung der Weiterbildung auf berufliche Mobilität und Arbeitsplatzsicherheit

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppen			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Wahrscheinlichkeit des Verbleibs beim gleichen Arbeitgeber zwischen 1. und 2. Interview, falls bei 1. Interview in abhängiger Beschäftigung	0,0483	1,21	-0,0275	-1,40
... zwischen 1. und 3. Interview	-0,0112	-0,21	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit des Eintritts in Selbständigkeit zwischen 1. und 2. Interview, falls bei 1. Interview in abhängiger Beschäftigung	-0,0124	-0,63	0,0236 ***	3,51
... zwischen 1. und 3. Interview	-0,0160	-0,51	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit des Eintritts in abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen 1. und 2. Interview, falls bei 1. Interview Selbständig	0,1476 ***	4,55	ungeeignete Vergleichsgruppe	
... zwischen 1. und 3. Interview	0,1410 ***	2,63	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit der Entfristung des Arbeitsvertrags zwischen 1. und 2. Interview, falls bei 1. Interview in befristetem Beschäftigungsverhältnis	0,0595	0,51	-0,0054	-0,08
... zwischen 1. und 3. Interview	-0,0375	-0,21	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit des (temporären) Eintritts in Arbeitslosigkeit zwischen 1. und 2. Interview	0,0115	0,64	0,0051	0,43
... zwischen 1. und 3. Interview	0,0362	1,30	kein Vergleich möglich	
Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit zwischen 1. und 2. Interview	0,0375	0,38	-0,0053	-0,09
... zwischen 1. und 3. Interview	0,2200	1,43	kein Vergleich möglich	
Zustimmung zur Aussage „Das Risiko des Verlusts der jetzigen Arbeitsstelle ist in den nächsten 2 Jahren „sehr gering““ (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	0,0666	1,15	0,0088	0,31

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Differenz-von-Differenzen Vergleich (Risiko des Arbeitsplatzverlusts) bzw. Querschnittsvergleich (sonstige Ergebnisgrößen) zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Evaluation Bildungsprämie

Interview erfragt worden war. Dieses subjektiv empfundene Arbeitsplatzverlustrisiko dient als Indikator für die zukünftige Beschäftigungssicherheit. Ergebnisse der jeweiligen Vergleichsgruppenanalysen sind in Tabelle 6.2 zusammengefasst. Die Mehrheit (79 Prozent) der im ersten Interview abhängig beschäftigten Gutscheineinlöser/innen ist auch 12 Monate später noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Damit fällt der Anteil etwa um fünf Prozentpunkte höher aus als bei den Nichteinlöser/innen (nicht signifikant) und etwa drei Prozentpunkte geringer als bei den Anspruchsberechtigten (statistisch nicht signifikant). 24 Monate nach dem ersten Interview sind noch 67 Prozent der Gutscheineinlöser/innen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt und damit annähernd gleich viele wie bei den Nichteinlöser/innen. Gleichzeitig zeigt sich, dass etwa dreieinhalb Prozent der im ersten Interview abhängig beschäftigten Gutscheineinlöser/innen innerhalb von 12 Monaten in Selbständigkeit übergehen (ca. viereinhalb Prozent innerhalb von 24 Monaten). Bei dieser Ergebnisgröße fällt der Anteil nach 12 Monaten etwa um einen Prozentpunkt (bzw. nach 24 Monaten um eineinhalb) geringer aus als bei den Nichteinlöser/innen (beide nicht signifikant) und etwa zwei Prozentpunkte höher als bei den Anspruchsberechtigten (statistisch signifikant). Da die Ergebnisse für die Nichteinlöser/innen weniger präzise als diejenigen für die Anspruchsberechtigten sind, werden letztere bevorzugt. Dementsprechend wird insgesamt geschlussfolgert, dass die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung mit einer höheren beruflichen Mobilität einhergeht. Diese zeigt sich nämlich auch beim Übergang aus Selbständigkeit in abhängige Beschäftigung.

Von den im ersten Interview selbständigen Gutscheineinlöser/innen berichten 16 Prozent, dass sie innerhalb von 12 Monaten in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis übergewechselt sind. Innerhalb von 24 Monaten erhöht sich dieser Anteil weiter auf 20 Prozent. Von den ursprünglich selbständigen Nichteinlöser/innen des Prämiegutscheins berichtet hingegen nur etwa zwei bzw. vier Prozent von einem Übergang in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, so dass der Unterschied trotz insgesamt sehr geringer Fallzahlen zwischen beiden Gruppen stark signifikant ist.³¹

Weiterhin wird erforscht, wie sich die Entfristung zwischen den Programmnutzer/innen und den jeweiligen Vergleichsgruppen entwickelt hat. 40 Prozent der im ersten Interview befristet Beschäftigten berichten da-

³¹ Die Anspruchsberechtigten sind für diese Ergebnisgröße nicht als Vergleichsgruppe geeignet, da sie fast ausschließlich abhängig beschäftigt sind.

von, innerhalb der darauffolgenden 12 Monate einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen zu haben. Innerhalb von 24 Monaten nach dem ersten Interview steigt dieser Anteil auf 57 Prozent. Aufgrund der teils geringen Fallzahlen verwundert jedoch nicht, dass die sich ergebenden Unterschiede zu den Vergleichsgruppen (nach 12 Monaten sechs Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit als bei Nichteinlöser/innen und eine um einen halben Prozentpunkt geringere Wahrscheinlichkeit als bei Anspruchsberechtigten, nach 24 Monaten vier Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit als bei Nichteinlöser/innen) nicht signifikant sind und somit keine Wirkung belegt werden kann.

Eine weitere wichtige Erfolgsgröße ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Knapp sechs Prozent der Gutscheineinlöser/innen ist zwischen erstem und zweitem Interview (zumindest temporär) in Arbeitslosigkeit eingetreten. Zwischen erstem und drittem Interview trifft dies auf sieben Prozent der Gutscheineinlöser/innen zu. Damit unterscheiden sich die Gutscheineinlöser/innen nicht signifikant von den Vergleichsgruppen. Dasselbe gilt für die Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit.

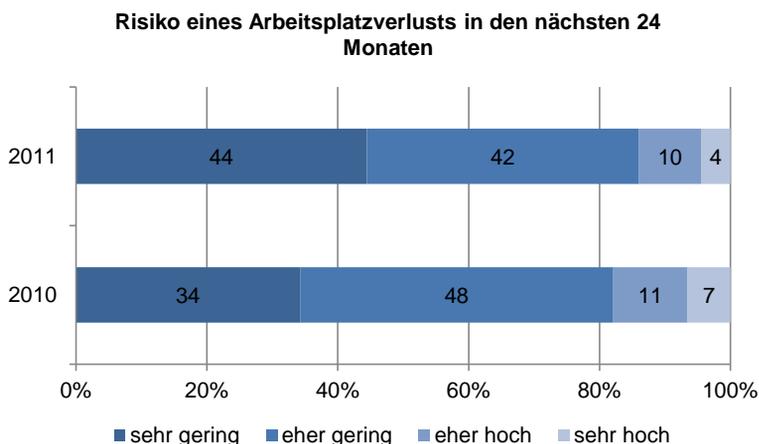
Um Informationen über die zukünftige Beschäftigungssicherheit zu erhalten, wurde im ersten und zweiten Interview um eine Einschätzung gebeten, wie hoch das Risiko eingeschätzt wird, die jetzige Arbeitsstelle in den nächsten zwei Jahren zu verlieren. Selbständige wurden analog dazu befragt, wie hoch sie das Risiko einschätzen, dass sie ihren Betrieb in den nächsten zwei Jahren schließen oder ihre Selbständigkeit aufgeben müssen. Schaubild 6.7 fasst die Ergebnisse für die Gutscheineinlöser/innen zusammen. 44 Prozent bewerten das Risiko im zweiten Interview als sehr gering, weitere 42 Prozent als gering. Lediglich vier Prozent bewerten das Risiko als sehr hoch. Im Vergleich zu den Angaben des ersten Interviews ist eine deutliche Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit festzustellen (damals z.B. 34 Prozent mit sehr geringem Risiko, sieben Prozent mit sehr hohem Risiko), die sich in ähnlicher Weise jedoch auch bei den Anspruchsberechtigten zeigt. Der Anstieg des Anteils der Personen mit sehr geringem Risiko fällt lediglich um 0,9 Prozentpunkte höher aus als bei den Anspruchsberechtigten und ist nicht signifikant (vgl. Tabelle 6.2). Dies

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.7

Bewertung des Arbeitsplatzverlustrisikos durch Programmnutzer/innen

Angaben in %, Frage: „Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass Sie ihre jetzige Arbeitsstelle in den nächsten zwei Jahren verlieren könnten?“
Bei Selbständigen: „Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass Sie Ihren Betrieb in den nächsten zwei Jahren schließen müssen oder Ihre Selbständigkeit aufgeben müssen?“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

lässt vermuten, dass die Erhöhung der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit die zwischenzeitliche wirtschaftliche Erholung und Stabilisierung der Markteinschätzung widerspiegelt. Die Nichteinlöser/innen hingegen berichten in geringerem Maße von einem Sinken des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren. Aber auch hier ist der Differenz-von-Differenzen-Schätzer nicht signifikant, so dass für die empfundene zukünftige Arbeitsplatzsicherheit keine Wirkung der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung belegt werden kann.

Ausgeübte Tätigkeiten und Grad der Aufgabenerfüllung

Etwas über ein Drittel (36 Prozent) der Gutscheineinlöser/innen berichten davon, dass sich ihre Arbeitsaufgaben und Verantwortungen zwischen erstem und zweitem Interview im Wesentlichen geändert haben. Dabei ist

Tabelle 6.3

Wirkung der Weiterbildung auf die ausgeübte Tätigkeit

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppen			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Zustimmung zur Aussage, dass sich Arbeitsaufgaben und Verantwortungen zwischen 1. und 2. Interview im Wesentlichen verändert haben	0,0929 **	2,48	0,0734 ***	3,34
Zustimmung zur Aussage, dass die ausgeübte Tätigkeit beim 2. Interview anspruchsvoller als beim 1. Interview ist	0,1316 ***	3,41	0,1397 ***	6,15
... beim 3. Interview anspruchsvoller als beim 2. Interview ist	0,1069 **	2,27	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit, dass Person im Beruf oft Verantwortung für Geldbeträge, Kosten oder Umsatz trägt (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	0,0553	0,84	-0,0349	-1,51
Wahrscheinlichkeit, dass Person im Beruf oft Verantwortung für Teile des Ablaufs des Betriebs oder von Projekten trägt (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0087	-0,13	0,0224	0,76
Wahrscheinlichkeit, dass Person im Beruf oft Verantwortung für Mitarbeiter trägt (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0895	-1,57	-0,0356	-1,59
Anzahl der Mitarbeiter von Selbständigen (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0626	-0,20	ungeeignete Vergleichsgruppe	
Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich den Anforderungen an meine fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gut gewachsen“ (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0061	-0,12	0,0411	1,86
... (Veränderung zwischen 1. und 3. Interview)	0,0491	0,73	kein Vergleich möglich	
Zustimmung zur Aussage „Es werden oft Dinge von mir verlangt, die ich nicht gelernt habe oder beherrsche“ (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	0,0192	0,48	0,0050	0,24
Zustimmung zur Aussage „Es werden mir oft neue Aufgaben gestellt, in die ich mich erst hineinendenken oder einarbeiten muss“ (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0234	-0,40	0,0570 **	2,19

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich (Änderung der Arbeitsaufgaben, Ausübung einer anspruchsvolleren Tätigkeit) bzw. Differenz-von-Differenzen Vergleich (sonstige Ergebnisgrößen) zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Evaluation Bildungsprämie

wenig überraschend, dass Personen, die nicht mehr beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind wie beim ersten Interview, öfter davon berichten (75 Prozent) als Personen, die weiterhin beim gleichen Arbeitgeber sind (28 Prozent). Im Vergleich mit Nichteinlöser/innen des Prämiengutscheins und Anspruchsberechtigten zeigt sich, dass die Gutscheineinlöser/innen deutlich und signifikant öfter derartige Änderungen der Arbeitsaufgaben und Verantwortungen erfahren haben. Tabelle 6.3 zeigt, dass der Anteil bei den Gutscheineinlöser/innen um neun bzw. sieben Prozentpunkte höher ausfällt als in den entsprechenden Vergleichsgruppen.

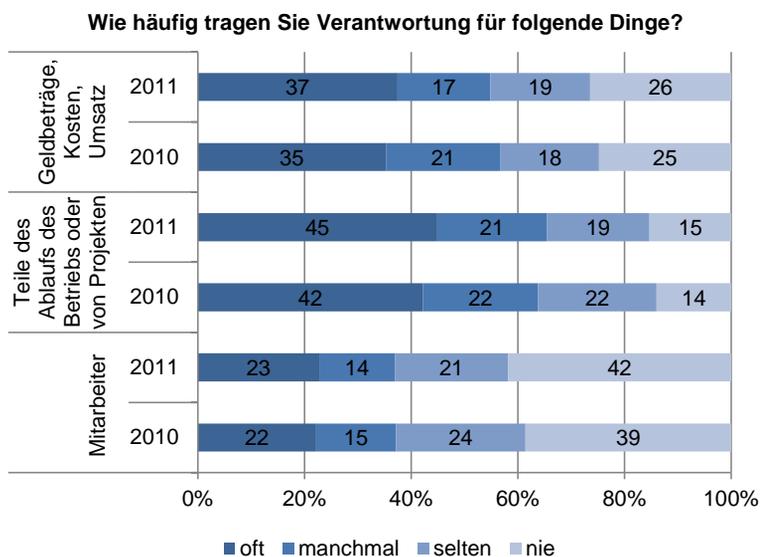
Insgesamt 43 Prozent der Gutscheineinlöser/innen berichten außerdem davon, dass sie beim zweiten Interview im Vergleich zum ersten Interview eine anspruchsvollere Tätigkeit ausüben. Auch hier sind deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zu den Vergleichsgruppen festzustellen. In den Vergleichsgruppen fällt der Anteil derjenigen, die nun eine anspruchsvollere Tätigkeit ausüben jeweils um etwa 13 Prozentpunkte geringer aus. Diese Tendenz, verstärkt anspruchsvollere Tätigkeit auszuüben, setzt sich auch längerfristig fort. Beim dritten Interview berichten 35 Prozent der Gutscheineinlöser/innen anspruchsvollere Tätigkeit auszuüben als beim zweiten Interview. Dies sind nochmals elf Prozentpunkte mehr als bei den Nichteinlöser/innen.

Dieser Anstieg des Anspruchsniveaus der Tätigkeit und die Änderung der Arbeitsaufgaben und Verantwortungen spiegeln sich jedoch nicht wider, wenn danach gefragt wird, wie häufig abhängig Beschäftigte im Beruf Verantwortung für einzelne konkrete Aspekte wie „Geldbeträge, Kosten oder Umsatz“, „Teile des Ablaufs im Betrieb oder Projekte“ oder für „Mitarbeiter“ tragen. Hier sind zwischen dem ersten Interview im Jahr 2010 und dem zweiten im Jahr 2011 lediglich geringe Veränderungen festzustellen (vgl. Schaubild 6.8). Bei den Vergleichsgruppen sind ebenfalls kaum Änderungen festzustellen, so dass der Differenz-von-Differenzen-Schätzer insignifikant ist (vgl. Tabelle 6.3).

Bei selbständigen Gutscheineinlöser/innen sieht man außerdem keine Veränderung bei der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter, die sich von der entsprechenden Entwicklung der Mitarbeiterzahl von selbständigen Nichteinlöser/innen des Prämiengutscheins unterscheiden würde (vgl. Tabelle 6.3).

Um zu ermitteln, ob die Befragten im Beruf aus eigener Sicht überfordert sind, wurden diese gebeten zu bewerten, wie gut sie sich den Anforderun-

Schaubild 6.8
Verantwortung im Beruf
 Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für abhängig Beschäftigte, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

gen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten an einem gewöhnlichen Arbeitstag gewachsen fühlen. Die Antwort sollte auf einer Skala von 0 „überhaupt nicht gewachsen“ bis 10 „sehr gut gewachsen“ eingeordnet werden. In Schaubild 6.9 wird ersichtlich, dass die Mehrheit der befragten Gutscheineinlöser/innen sich insgesamt den Anforderungen gut oder sehr gut gewachsen fühlt. Zwischen erstem, zweitem und drittem Interview ist ein sukzessiver Anstieg des Anteils der Gutscheineinlöser/innen festzustellen, die sich den Anforderungen sehr gut gewachsen fühlen. Dies ist erstaunlich, da – wie weiter oben berichtet wurde – ein beträchtlicher Anteil der Gutscheineinlöser/innen eine Änderung der Tätigkeiten erfahren hat und viele davon berichten nun anspruchsvollere Tätigkeit auszuüben. Im Vergleich zu den Nichteinlöser/innen und auch den Anspruchsberechtigten ist allerdings kein signifikanter Unterschied in der Veränderung des sich-gewachsen-Fühlens festzustellen (vgl. Tabelle 6.3).

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.9

Grad der Überforderung

Angaben in %, Antwortskala von 0 „gar nicht gewachsen“ bis 10 „sehr gut gewachsen“



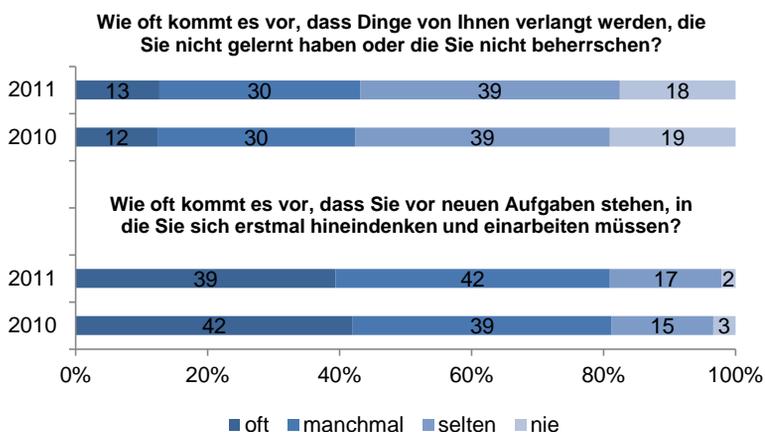
Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen.
– Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Daneben wurden zwei alternative Indikatoren zur Ermittlung des Grads der Übereinstimmung zwischen vorhandenen Fähigkeiten und im Beruf benötigten Anforderungen erhoben. Es wurde zum einen gefragt, wie oft es vorkommt, dass man vor neuen Aufgaben steht, in die man sich erstmal hineindenken und einarbeiten muss. Zum anderen wurde gefragt, wie oft es vorkommt, dass Dinge verlangt werden, die man nicht gelernt hat oder die man nicht beherrscht. Ähnlich wie beim Grad der subjektiv empfundenen Überforderung sind im Zeitablauf zwischen erstem und zweitem Interview Verbesserungen festzustellen, allerdings nur geringe (vgl. Schaubild 6.10). Aus Tabelle 6.3 wird ersichtlich, dass sich die Veränderungen nicht von denen der Nichteinlöser/innen unterscheiden, dass allerdings Personen aus der Vergleichsgruppe der Anspruchsberechtigten nun vergleichsweise häufiger davon berichten, dass sie oft vor neuen Aufgaben stehen, in die sie sich erst einarbeiten müssen. Dieses Ergebnis kann als Evidenz gewertet werden, dass die geförderten Weiterbildungen dabei helfen, nicht so häufig vor Problemen mit neuen Aufgaben zu stehen.

Schaubild 6.10

Grad der Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Erwerbsumfang

Während die vertraglich festgelegte Arbeitszeit bzw. bei Selbständigen die in einer durchschnittlichen Arbeitswoche geleisteten Stunden von den Gutscheineinlöser/innen im ersten Interview mit durchschnittlich 30,7 Stunden pro Woche angegeben wurde, lag sie beim zweiten und dritten Interview bei 31,3 Stunden pro Woche. Dieser Anstieg der Wochenarbeitszeit fällt, wie aus Tabelle 6.4 ersichtlich wird, um etwa eine Stunde geringer aus als bei den Nichteinlöser/innen und um etwa eine dreiviertel Stunden höher als in der Vergleichsgruppe der Anspruchsberechtigten. Diese Differenzen sind jedoch nicht signifikant.

Außerdem berichten 69 Prozent der abhängig beschäftigten Gutscheineinlöser/innen im zweiten Interview davon, in der Regel Überstunden zu machen. Im ersten Interview hatten dies 62 Prozent gesagt. In der Vergleichsgruppe der Anspruchsberechtigten ist hingegen kein entsprechender Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit Überstunden festzustellen.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 6.4

Wirkung der Weiterbildung auf den Erwerbsumfang

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppen			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Vertragliche Wochenarbeitszeit in Stunden (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-1,1246	-0,91	0,7161	1,91
...(Veränderung zwischen 1. und 3. Interview)	-1,0337	-0,66	kein Vergleich möglich	
Wahrscheinlichkeit regelmäßig Überstunden zu machen (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	0,0268	0,40	0,0627 **	2,22

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Differenz-von-Differenzen Vergleich zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Während dieser Unterschied statistisch signifikant ist, ergibt sich ein insignifikantes Ergebnis beim Vergleich der Programmnutzer/innen mit den Nichteinlöser/innen (vgl. Tabelle 6.4). Insgesamt kann damit nicht eindeutig belegt werden, dass die geförderte Weiterbildung zu einer höheren Arbeitszeit geführt hat. Es gibt aber Evidenz dahingehend, dass ein größerer Anteil der Gutscheineinlöser/innen nun Überstunden macht. Möglicherweise ist dieser Anstieg im Anteil der Überstunden leistenden Gutscheineinlöser/innen durch die bereits dargestellte verstärkte Übernahme von anspruchsvollerer Tätigkeit bedingt.

Lohnerträge

Die Wirkung auf den Lohn ist die wohl am meisten in der bildungsökonomischen Literatur betrachtete Ergebnisgröße, um den Ertrag einer Weiterbildung zu ermitteln. Um diese Lohnerträge für die Bildungsprämie zu bestimmen, werden im Folgenden drei Ergebnisgrößen herangezogen. Zum einen wurden die Teilnehmer/innen der Interviews, die weiterhin beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, nach Gehaltserhöhungen gefragt, die sie zwischen erstem und zweitem Interview erhalten haben. Zum anderen wurde in allen drei Interviews das Bruttomonatsgehalt aus Erwerbstätigkeit erfragt, so dass Veränderungen des Gehalts ermittelt werden können. Ausgehend vom Bruttomonatsgehalt und den vertraglich verein-

barten wöchentlichen Arbeitsstunden können außerdem der Bruttostundenlohn und dessen Änderung über die Zeit bestimmt werden.

Von Gehaltserhöhungen zwischen erstem und zweitem Interview bzw. bei Selbständigen von einer Erhöhung des Stundelohns (d.h. des durchschnittlichen Verdienstes nach Abzug der Betriebsausgaben in Relation zur Arbeitszeit) berichten insgesamt 38 Prozent der Gutscheineinlöser/innen, die weiterhin beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind wie im ersten Interview (bzw. zu beiden Zeitpunkten selbständig waren) und damit fast exakt genauso viele wie von den Nichteinlöser/innen des Prämiegutscheins (vgl. Tabelle 6.5). Personen der Vergleichsgruppe der Anspruchsberechtigten berichten hingegen häufiger von Gehaltserhöhungen (Differenz von sieben Prozentpunkten). Dieser Unterschied zwischen Gutscheineinlöser/innen und Anspruchsberechtigten bei den Gehaltserhöhungen spiegelt sich jedoch nicht im Bruttogehalt wider. Dieser Unterschied zur Wirkung auf das Bruttogehalt ist darauf zurückzuführen, dass dort alle Erwerbstätigen betrachtet werden, auch Personen mit Arbeitgeberwechsel.

Ausgehend von einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt aus Erwerbstätigkeit von 1 516 Euro erfahren die Gutscheineinlöser/innen zwischen erstem und zweitem Interview einen Anstieg des Gehalts um durchschnittlich 9,4 Prozent. Dies ist eine erhebliche Einkommenssteigerung, die sich jedoch zwischen einzelnen Erwerbsgruppen deutlich unterscheidet. So erfahren Gutscheineinlöser/innen, die zum ersten und zweiten Interview selbständig sind, im Durchschnitt eine Einkommenssteigerung um 14 Prozent, bei beiden Interviews abhängig Beschäftigte um acht Prozent und Gutscheineinlöser/innen mit Übergang aus Selbständigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis um etwa 63 Prozent. Hingegen geht ein Übergang aus abhängiger Beschäftigung in Selbständigkeit im Durchschnitt mit einer Reduzierung des Bruttomonatsgehalts um 19 Prozent einher. Zwischen erstem und drittem Interview steigt das Bruttomonatsgehalt der Gutscheineinlöser/innen um durchschnittlich 17 Prozent.

Auch die Befragten der Vergleichsgruppen erfahren im Durchschnitt eine Steigerung des Bruttomonatsgehalts aus Erwerbstätigkeit. Diese fällt jedoch geringer aus als bei den Gutscheineinlöser/innen. Der Punktschätzer des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes ist dementsprechend positiv. Im Vergleich mit den Nichteinlöser/innen fällt die Einkommenssteigerung bei

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 6.5

Wirkung der Weiterbildung auf das Einkommen

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppen			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Wahrscheinlichkeit des Erhalts einer Gehaltserhöhung zwischen 1. und 2. Interview	-0,0049	-0,11	-0,0714 ***	-2,63
Veränderung des (logarithmierten) Bruttononatseinkommens aus Erwerbstätigkeit zwischen 1. und 2. Interview	0,0376	0,47	0,0295	1,25
... zwischen 1. und 3. Interview	0,0975	0,99	kein Vergleich möglich	
Veränderung des (logarithmierten) Bruttostundenlohns zwischen 1. und 2. Interview	0,0763	1,20	0,0115	0,49
... zwischen 1. und 3. Interview	0,1180	1,49	kein Vergleich möglich	

*Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Querschnittsvergleich (Erhalt einer Gehaltserhöhung) bzw. Differenz-von-Differenzen Vergleich (sonstige Ergebnisgrößen) zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).*

Gutscheineinlöser/innen nach 12 Monaten um 3,8 Prozent höher aus, im Vergleich mit den Anspruchsberechtigten um drei Prozent. Nach 24 Monaten fällt die Einkommenssteigerung bei Gutscheineinlöser/innen gar um annähernd zehn Prozent höher aus als bei Nichteinlöser/innen. Alle Differenz-von-Differenzen-Schätzer des Effekts der Weiterbildung auf den Bruttonatseinkommen sind jedoch statistisch nicht signifikant (vgl. Tabelle 6.5). Absehbend von der fehlenden Signifikanz, müssten die Punktschätzer als relativ hoher Lohneffekt gewertet werden. In anderen Studien, die sich mit Lohnerträgen von Weiterbildung beschäftigen, werden beispielsweise kleinere und in der Regel ebenfalls insignifikante Effekte genannt (z.B. Görlitz 2011, Leuven und Oosterbeek 2008).

Ähnlich dem Bruttonatseinkommen steigt auch der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Gutscheineinlöser/innen (ausgehend von im Durchschnitt 12,00 Euro). Allerdings fällt dessen Anstieg nach 12 Monaten mit

im Durchschnitt 8,6 Prozent etwas geringer aus, ebenso wie nach 24 Monaten (Anstieg um 13,4 Prozent). Auch bei der Veränderung des Bruttostundenlohns gibt es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Erwerbsgruppen. Im ersten und zweiten Interview selbständige Gutscheineinlöser/innen erzielten im Zeitraum von 12 Monaten im Durchschnitt eine Steigerung um 17 Prozent, bei beiden Interviews abhängig Beschäftigte um 6,5 Prozent und Gutscheineinlöser/innen mit Übergang aus Selbständigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis um etwa 40 Prozent. Bei Gutscheineinlöser/innen mit Übergang aus abhängiger Beschäftigung in Selbständigkeit reduziert sich der Bruttostundenlohn um 25 Prozent. Der Vergleich mit Nichteinlöser/innen und Anspruchsberechtigten zeigt jedoch nicht, dass das Wachstum des Bruttostundenlohns signifikant höher ist als das der jeweiligen Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 6.5). Eine Wirkung der geförderten Weiterbildung auf den Lohn kann basierend auf diesen Ergebnissen nicht belegt werden.

Arbeitszufriedenheit

Abschließend wenden wir uns dem Einfluss der geförderten Weiterbildung auf die Zufriedenheit mit der Arbeit zu.³² Schaubild 6.11 zeigt, dass sich die Arbeitszufriedenheit bei den Gutscheineinlöser/innen im Zeitablauf nur wenig verändert hat, auf längere Frist tendenziell aber eher höher ausfällt als im ersten Interview. Diese Entwicklung unterscheidet sich jedoch nicht von jener der Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 6.6), für die untersucht wurde, ob sich der Anteil derjenigen mit sehr hoher Zufriedenheit (d.h. Antwortkategorie 9 oder höher auf einer Skala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“) im Zeitablauf unterschiedlich entwickelt hat.³³

Heterogenität der Erträge

Da sich die Wirkung der geförderten Weiterbildung auf die oben betrachteten Ergebnisgrößen zwischen einzelnen Nutzergruppen unterscheiden kann, wurde außerdem untersucht, ob beim Vergleich zwischen Gutscheineinlöser/innen und Nichteinlöser/innen derartige Heterogenität in den Erträgen zu beobachten ist. Hierfür wurden folgende Gruppen von

³² Burgard und Görnitz (2011) zeigen, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergehen kann und diese sich auf die Lebenszufriedenheit überträgt.

³³ Auch bei Betrachtung des Anteil derjenigen mit Antwortkategorie 8 und höher zeigen sich im Zeitablauf keine Unterschiede zu den Vergleichsgruppen.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 6.11

Arbeitszufriedenheit der Programmnutzer/innen

Angaben in %, Antwortskala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Tabelle 6.6

Wirkung der Weiterbildung auf die Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse multivariater Analysen

Ergebnisgröße	Vergleichsgruppe			
	Nichteinlöser des Prämiegutscheins		Anspruchsberechtigte	
	Effekt	t-Stat.	Effekt	t-Stat.
Zustimmung zur Aussage „Ich bin voll und ganz mit meiner Arbeit zufrieden“ (Veränderung zwischen 1. und 2. Interview)	-0,0275	-0,49	0,0260	1,01
... (Veränderung zwischen 1. und 3. Interview)	0,0380	0,52	kein Vergleich möglich	

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 bis 3, eigene Berechnungen. – Differenz-von-Differenzen Vergleich zwischen Einlösern und Nichteinlösern. Bei Nichteinlösern werden Personen mit exogenem Grund für die Nichteinlösung in den Vergleich einbezogen. Bei den Anspruchsberechtigten erfolgt der Vergleich durch ein Propensity Score Matching. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Nutzern unterschieden: (i) Männer vs. Frauen, (ii) Personen mit höherer Qualifikation (ISCED 5 & 6) vs. Personen mit mittlerer oder geringer Qualifikation (ISCED 1 bis 4), (iii) Personen bis zum Alter von 40 Jahren vs. über 40 Jahren, (iv) Personen mit vs. ohne Migrationshintergrund, (v) Personen, die vor der Prämienberatung bzw. vor dem ersten Interview bereits weiterbildungsaktiv waren vs. vorher Weiterbildungsinaktive sowie (vi) Personen, die finanziell einen eher geringen Spielraum haben, vs. Personen mit größerem finanziellen Spielraum. Die Ergebnisse liefern insgesamt nur wenig belegbare Evidenz dafür, dass sich die Erträge zwischen diesen Gruppen unterscheiden. Einzig bei der Frage nach dem Ausüben anspruchsvollerer Tätigkeiten scheinen Personen, die einen eher geringen finanziellen Spielraum haben, stärker zu derartigen als anspruchsvoller empfundenen Tätigkeiten übergegangen zu sein als Personen mit größerem finanziellen Spielraum.

Weitere mögliche Quellen für Heterogenität in der Wirkung der geförderten Weiterbildung, die untersucht wurden, betreffen die von den Beratenen geäußerten Urteile zur Qualität der Prämienberatung. Die Ergebnisse liefern insgesamt keine belastbare Evidenz dafür, dass die Beratungsqualität einen Einfluss auf die Wirkung der geförderten Weiterbildung ausübt.

7. Programmbewertung aus Sicht unterschiedlicher Akteure

7.1 Bewertung durch die Programmteilnehmer

Während in Abschnitt 3.4 die Zufriedenheit der Programmteilnehmer/innen mit der Beratung im Mittelpunkt steht, werden im Folgenden Aspekte zur Gesamtbewertung des Programms dargestellt.

Pläne zur erneuten Nutzung

Als Indikator für die Programmbewertung dienen zunächst die Pläne der Programmteilnehmer/innen zur erneuten Nutzung der Bildungsprämie. Wie bereits in Abschnitt 2.1 dargestellt, ist anhand der Beratungsprotokolle festzustellen, dass 27 Prozent der Gutscheineempfänger/innen des Jahres 2009 auch im Folgejahr eine Prämienberatung in Anspruch genommen haben und 22 Prozent der Gutscheineempfänger/innen des Jahres 2010. Ergänzend dazu wurden die Prämiennutzer/innen auch im Rahmen der zweiten Telefonbefragung danach befragt, ob ihnen im Jahr 2011 bereits ein neuer Prämiegutschein ausgestellt wurde bzw. ob dies für das laufende Jahr noch geplant sei. Anhand des Schaubildes 7.1 lässt sich ablesen, dass bereits 20 Prozent der befragten Prämiegutscheinempfänger/innen einen neuen Prämiegutschein erhalten haben. Dieses Ergebnis deckt sich weitgehend mit den Verwaltungsdaten. Die geringfügigen Unterschiede zwischen Befragungs- und Verwaltungsdaten dürften vermutlich auf die unterschiedlichen Befragungszeitpunkte zurückzuführen sein. So war das Kalenderjahr zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen, so dass man annehmen kann, dass die wiederholte Nutzung noch etwas ansteigt. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben, weitaus häufiger wiederholt auf das Förderprogramm zurückgreifen als Personen, die darauf verzichtet haben bzw. verzichten mussten.

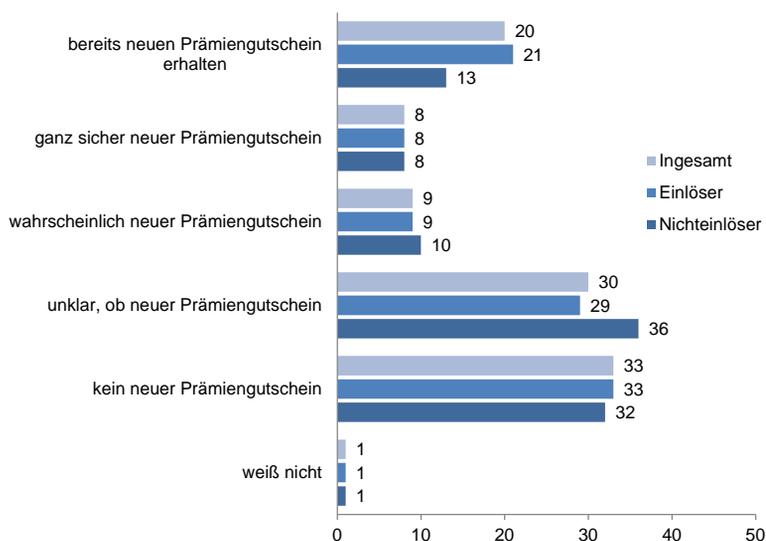
Schaubild 7.1 macht des Weiteren deutlich, dass 17 Prozent der Befragten beim zweiten Interview mit dem Gedanken spielen, einen neuen Prämiegutschein im Jahr 2011 zu beantragen. Etwa ein Drittel der Programmnutzer/innen gibt an, keine konkreten Pläne hinsichtlich der Bildungsprämie zu verfolgen; zudem gibt es einen größeren Anteil von Befragten, der sich hinsichtlich der erneuten Nutzung des Prämiegutscheins noch sehr unsicher ist (30 Prozent). Die Unsicherheit über eine erneute Nutzung des Prämiegutscheins besteht nicht nur bei Personen, die noch

unsicher sind, ob sie in den kommenden 12 Monaten überhaupt eine Weiterbildung machen, sondern auch unter Personen, die sich über künftige Weiterbildungsteilnahmen schon sicher sind. Bei letzteren sagen immerhin noch 24 Prozent, dass die künftige Nutzung eines Prämiengutscheins noch sehr unsicher ist.

Schaubild 7.1

Pläne zur erneuten Nutzung des Prämiengutscheins in 2011

Angaben in %



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Ergebnisse differenzierter, wird ersichtlich, dass insbesondere Subgruppen, die bereits häufiger unter den Programmnutzer/innen zu finden sind, wiederholt den Prämiengutschein in Anspruch nehmen (vgl. Tabelle 7.1). So haben 21 Prozent der Frauen bereits einen neuen Prämiengutschein in 2011 erhalten, während dies auf nur 15 Prozent der männlichen Programmteilnehmer zutrifft. Deutlich geringer fallen die Unterschiede nach dem Bildungshintergrund aus. Erneut werden Differenzierungslinien nach vorangegangener Weiterbildungsaktivität erkennbar: Weiterbildungsaktive Programmteilnehmer/innen nutzen die Bildungsprämie häufiger wiederholt als Personen, die in den zwei Jahren vor dem ersten Interview an keiner Weiterbildung teilgenommen haben.

Evaluation Bildungsprämie

Außerdem gibt es Unterschiede zwischen Branchen. Beispielsweise haben Beschäftigte in der Gesundheitsbranche deutlich häufiger bereits einen neuen Prämiegutschein erhalten als Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe oder im Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen (27 Prozent vs. 16 bzw. 18 Prozent). Diese Branchenunterschiede sind zum Teil mit verantwortlich für die oben aufgezeigten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Tabelle 7.1

Wiederholte Nutzung des Prämiegutscheins differenziert nach Subgruppen

Angaben in %

	Bereits neuen Prämiegutschein erhalten
männlich	15
weiblich	21
ISCED 1 bis 4	19
ISCED 5 & 6	21
vor Prämienberatung weiterbildungsaktiv	22
vor Prämienberatung nicht weiterbildungsaktiv	14

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen.

Diejenigen Programmteilnehmer/innen, die im Jahr 2011 noch keinen Prämiegutschein erhalten haben und sich hinsichtlich der weiteren Nutzung noch unklar waren bzw. diese sicher ausgeschlossen haben, wurden abschließend um ihre grundsätzliche Einschätzung hinsichtlich der wiederholten Inanspruchnahme gebeten. Auf die Frage, ob sie sich vorstellen können den Prämiegutschein in Zukunft für eine Weiterbildung einzusetzen, antworteten 76 Prozent „Ja, auf jeden Fall“ und 19 Prozent „Eher ja“. Nur drei Prozent der Befragten sagten „Eher nein“ und weitere zwei Prozent „Nein, auf keinen Fall“. Es ist also nicht davon auszugehen, dass das Ausbleiben einer wiederholten Nutzung im Jahr 2011 auf schlechte Erfahrungswerte mit der Bildungsprämie zurückzuführen ist.

Weiterempfehlung der Bildungsprämie

Darauf deuten auch die Ergebnisse zur Weiterempfehlung der Bildungsprämie hin. Eine überwiegende Mehrheit von 86 Prozent der Programm-

nutzer/innen hat anderen Personen bereits die Bildungsprämie weiterempfohlen, was auf sehr hohe Zufriedenheitswerte schließen lässt. Selbst Personen, die den Prämiegutschein nicht eingelöst haben, weisen Bekannte, Freunde oder Arbeitskollegen mehrheitlich auf die Bildungsprämie hin (vgl. Tabelle 7.2).

Tabelle 7.2

Weiterempfehlung des Prämiegutscheins durch Programmnutzer

Angaben in %, Frage: „Haben Sie die Bildungsprämie einer oder mehreren anderen Personen weiterempfohlen?“

	Gutschein nicht eingelöst	Gutschein eingelöst	Gesamt
Ja, bereits empfohlen	79	87	86
Ja, auf jeden Fall	14	10	10
Eher ja	5	3	3
Eher nein	1	0	<1
Nein, auf keinen Fall	1	0	<1
Gesamt	100	100	100

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen.

Gesamtbewertung des Programms

Abschließend wurden die Prämiegutscheinnehmer/innen um eine Gesamtbewertung des Programms Bildungsprämie in Bezug auf die Förderhöhe, Beratung und Einlösung gebeten. Nahezu die Hälfte aller Befragten ist nach eigener Aussage voll und ganz mit den Konditionen und dem Ablauf der Bildungsprämie zufrieden (Wert 10 auf einer Skala von 0 bis 10). Weitere 32 Prozent der Prämiegutscheinnehmer/innen geben hohe Zufriedenheitswerte an (vgl. Schaubild 7.2). Dies lässt auf eine hohe Zufriedenheit der Gutscheineinlöser/innen mit dem Programm schließen.

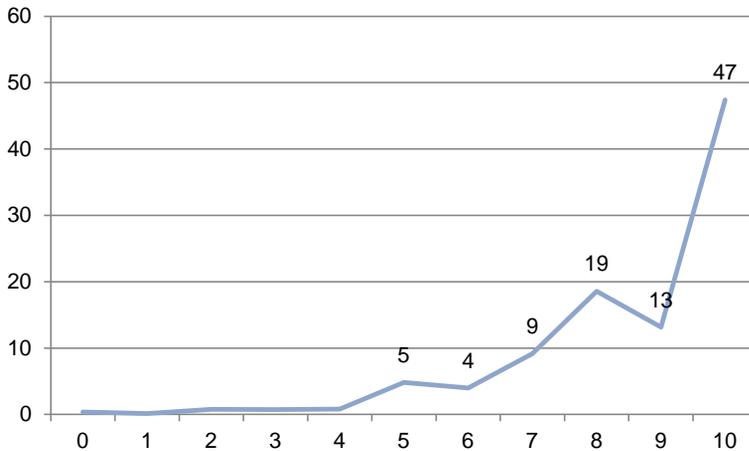
Im Rahmen einer multivariaten Analyse wurden sowohl Charakteristika der Prämiegutscheinnehmer/innen als auch Indikatoren für den Beratungsablauf auf ihren Einfluss auf die Programmmzufriedenheit hin überprüft. Die Ergebnisse zeigen dabei insbesondere auf, dass die wahrgenommene Beratungsqualität einen positiven Einfluss auf die Gesamtbewertung des Programms Bildungsprämie ausübt bzw. als wichtiger Bestandteil in die Gesamtbewertung mit einfließt. Wie in Schaubild 7.3

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 7.2

Zufriedenheit mit der Bildungsprämie

Angaben in %, Antwortskala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“



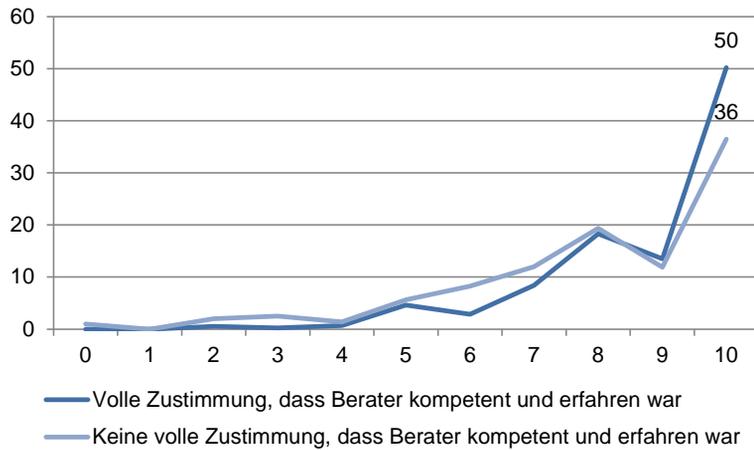
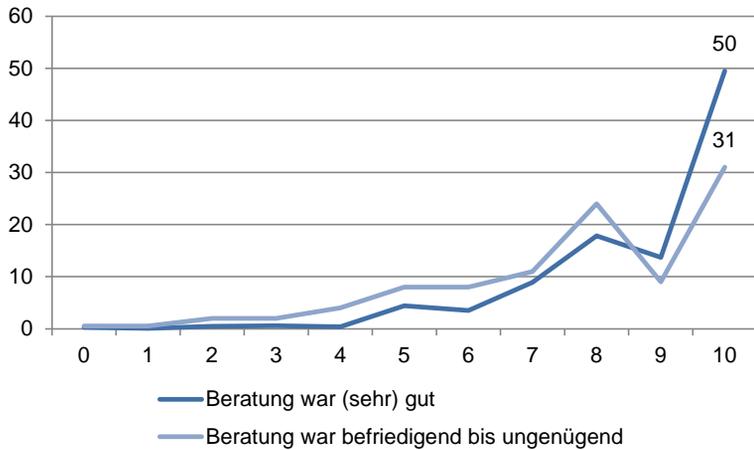
Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Welle 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

dargelegt, geben Personen, die mit ihrer Beratung (sehr) zufrieden waren, höhere Zufriedenheitswerte mit der Bildungsprämie im Gesamten an, als Personen, die mit der Beratung nicht so zufrieden waren. Eine ähnliche Tendenz ist hinsichtlich der wahrgenommenen Kompetenz des Beraters/der Beraterin festzustellen. Die Dauer des Beratungsgesprächs hat hingegen keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Bildungsprämie, ebenso wenig wie Eigenschaften der Beratungsstelle (z.B. ob Bildungs- und Weiterbildungsberatungen als Hauptaufgabe bezeichnet werden oder ob selbst Weiterbildungen angeboten werden). Außerdem zeigt sich, dass Personen, die vor der Prämienberatung nicht weiterbildungsaktiv waren, eine höhere Zufriedenheit mit dem gesamten Programm äußern. Der Bildungsstand der Befragten übt ebenfalls einen statistisch signifikanten Einfluss aus. Geringqualifizierte und Personen mittlerer Qualifikation bewerten die Bildungsprämie häufiger mit voll und ganz zufrieden als Personen höherer Qualifikation.

Schaubild 7.3

Zufriedenheit mit der Bildungsprämie nach Subgruppen

Angaben in %, Antwortskala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben für Personen, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben.

Evaluation Bildungsprämie

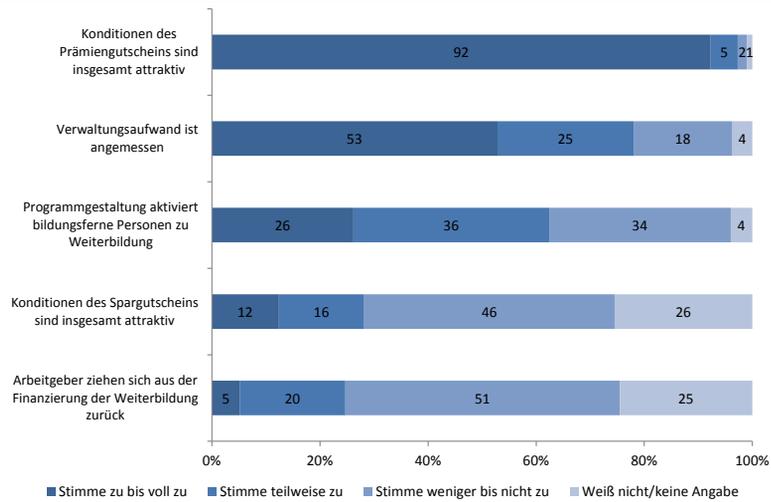
7.2 Bewertung durch die Berater

Ein Urteil der Berater/innen wurde im Rahmen der schriftlichen Befragung im Mai/Juni 2010 erhoben. Neben Fragen zu Einzelaspekten des Programmablaufs (vgl. Abschnitt 3.6) wurde um eine Gesamtbeurteilung des Programms Bildungsprämie gebeten. In Schaubild 7.4 wird ersichtlich, dass 92 Prozent der Befragten (voll) zustimmen, dass die Konditionen des Prämiegutscheins attraktiv gestaltet sind. Der Verwaltungsaufwand wird von der Hälfte der Beraterinnen und Berater als angemessen empfunden, weitere 25 Prozent würden dieser Aussage zumindest teilweise zustimmen. Als weniger erfolgreich wird die Zielgruppenerreichung des Programms eingeschätzt: So stimmen nur 26 Prozent der Berater/innen (voll) zu, dass die Programmgestaltung dazu beiträgt, bildungsferne Personen zu Weiterbildungsaktivitäten zu aktivieren. Die Ausgestaltung des Spargutscheins wird von den Befragten ebenfalls eher kritisch beurteilt. Nur 12 Prozent der Befragten bescheinigen den Konditionen des Spargutscheins eine hohe Attraktivität. Positiv ist, dass nach Ansicht der Mehrheit der Berater/innen die Bildungsprämie nicht dazu führt, dass sich die Arbeitgeber aus der Finanzierung der Weiterbildung zurückziehen.

Schaubild 7.4

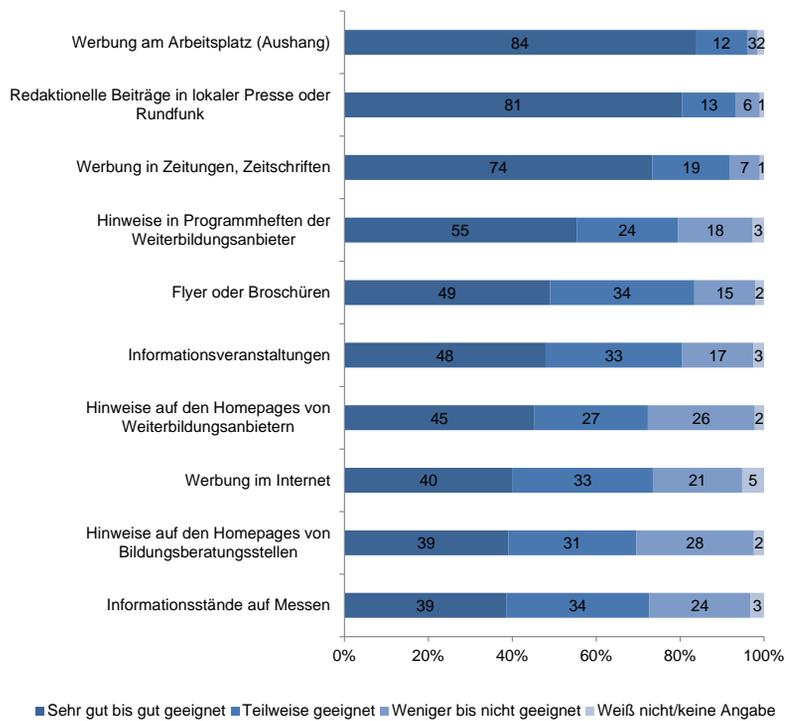
Beurteilung des Programms Bildungsprämie insgesamt

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Schaubild 7.5
**Informationsmittel zur Ansprache bildungsferner oder noch nicht
weiterbildungsaktiver Personen**
Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

Abschließend konnten die Berater/innen Vorschläge zur besseren Gestaltung der Bildungsprämie abgeben. Am häufigsten wird von den Befragten eine intensivere und besser aufgestellte Öffentlichkeitsarbeit eingefordert, die das Programm insbesondere bei der definierten Zielgruppe – Geringqualifizierte und Weiterbildungsinaktive – bekannt macht. Danach befragt, welche Informationsmittel gut geeignet wären, um bildungsferne oder noch nicht weiterbildungsaktive Personen auf die Möglichkeiten der Bildungsprämie hinzuweisen, bewerten die Berater/innen insbesondere Werbung am Arbeitsplatz (z.B. Aushänge) als sehr gut bis gut geeignet (Schaubild 7.5). Des Weiteren werden redaktionelle Beiträge in der loka-

Evaluation Bildungsprämie

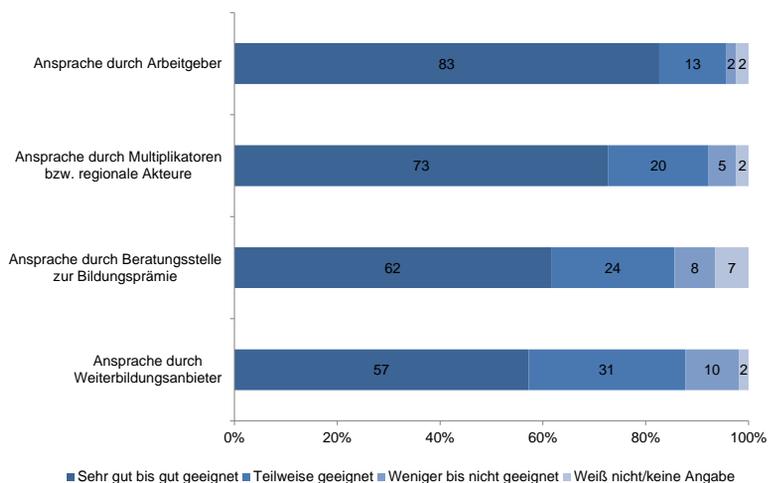
len Presse oder im Rundfunk als erfolgversprechende Informationsmittel erachtet. Gut die Hälfte der Beraterinnen und Berater geht davon aus, dass Hinweise in Programmheften der Weiterbildungsanbieter oder auch Hinweise auf deren Homepages sehr gut bis gut geeignet sind, um bildungsferne Personen über das Programm aufzuklären. Als am wenigsten zielführend empfinden die Befragten Informationshinweise auf den Homepages der Bildungsberatungsstellen.

Eine weitere Möglichkeit, bildungsferne oder noch nicht weiterbildungsaktive Personen zu erreichen, stellt die persönliche Ansprache dar. Die Berater/innen sehen den Weg über die Arbeitgeber als erfolgversprechend an. 83 Prozent der Befragten halten die persönliche Ansprache durch Arbeitgeber für sehr gut bis gut geeignet, um das Interesse bei der Zielgruppe für die Bildungsprämie zu wecken (vgl. Schaubild 7.6). Des Weiteren würden 73 Prozent der Berater/innen die Einbindung von Multiplikatoren bzw. regionalen Akteuren von bildungsfernen Personen bei der Ansprache als positiv erachten. Als etwas weniger zielführend wird die persönliche Ansprache durch die Beratungsstellen selbst oder auch durch Weiterbildungsanbieter bewertet.

Schaubild 7.6

Bewertung von Wegen zur Ansprache bildungsferner Personen

Angaben in %



Quelle: Schriftliche Befragung von 598 Berater/-innen in 416 Prämienberatungsstellen, Mai-Juli 2010, eigene Berechnungen.

8. Erreichung der ESF-Zielindikatoren

Laut der für den ESF gesteckten Ziele sollen sich unter den geförderten Prämiegutscheinnehmer/innen mindestens 50 Prozent zuvor weiterbildungsaktive Personen befinden, d.h. Personen, die in den vergangenen zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Als weiterer Ergebnisindikator wird die Bereitschaft zur kontinuierlichen Beteiligung an lebenslangem Lernen definiert, d.h. inwiefern mindestens alle zwei Jahre nach Programmteilnahme an einer Weiterbildung teilgenommen wurde. Hier liegt die Zielvorgabe bei 35 Prozent. In diesem Kapitel widmen wir uns der Erreichung dieser Ziele.

Der erste Indikator wurde – wie bereits geschildert – im Rahmen des Beratungsprotokolls für alle Beraterinnen erfasst. Die Ergebnisse der zurückliegenden Weiterbildungsbeteiligung sind in Tabelle 8.1 getrennt nach Geschlecht und Fördergebiet dargestellt. Unterschiede zu den Ergebnissen aus Tabelle 2.6 erklären sich darüber, dass hier nur Geförderte betrachtet werden, also Personen deren Prämiegutschein eingelöst und erstattet wurde. Bei der Untergliederung nach Jahren wird auf das Jahr der Auszahlung der Förderung Bezug genommen, nicht auf das Jahr der Gutscheinausgabe oder des Beginns der Weiterbildung. Die Angaben umfassen alle bis zum 8. Oktober 2012 ausgezahlten Gutscheine, wodurch die Anteilswerte für 2012 nur als vorläufig zu werten sind. Insgesamt liegt der Anteil der Geförderten ohne Weiterbildungsbeteiligung in den vergangenen zwei Jahren bei 38 Prozent, wobei der Anteil bei Männern etwas höher ausfällt (44 Prozent) als bei Frauen (36 Prozent). Es wird ersichtlich, dass die gestellte Zielvorgabe von 50 Prozent nicht erreicht werden kann.

Der zweite Indikator wurde im Rahmen der Befragung der Programmnehmer/innen erhoben, umfasst also ausschließlich Beraterinnen des Jahres 2010. Im Speziellen wurde gefragt, ob in den rund 24 Monaten nach Beginn der geförderten Maßnahme noch mindestens eine weitere Weiterbildung begonnen wurde. Insgesamt berichten 74 Prozent der Programmteilnehmer/innen von einer weiteren Teilnahme an Weiterbildung. Auch hier ist ein geschlechtsspezifischer Unterschied erkennbar. Während sich bei Männern ein Anteilswert von 68 Prozent ergibt, beträgt dieser bei den Frauen sogar 77 Prozent. Es bleibt festzuhalten, dass die ESF-Zielvorgabe von 35 Prozent bei diesem Indikator weit übertroffen wird. (Für weitere Analysen dazu siehe auch Abschnitt 5.3.)

Tabelle 8.1
ESF-Ergebnisindikatoren
 Angaben in %

	Männer	Frauen	Gesamt
Ergebnisindikator 5.1.b			
Anteil der Personen, die in den vergangenen 2 Jahren nicht an einer Weiterbildungen teilgenommen haben ¹			
Gesamte Förderphase (Stand: 8. Oktober 2012)			
Gesamtes Bundesgebiet	44,3	36,3	38,3
Fördergebiet Konvergenz (1)	45,3	30,0	34,5
Fördergebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (2)	44,1	37,9	39,4
Phasing Out (3)	44,0	27,3	32,0
Jahr der Förderung: 2009			
Gesamtes Bundesgebiet	44,6	35,9	37,8
Fördergebiet Konvergenz (1)	50,0	37,5	40,8
Fördergebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (2)	42,9	36,5	37,9
Phasing Out (3)	62,5	13,5	22,2
Jahr der Förderung: 2010			
Gesamtes Bundesgebiet	45,2	40,0	41,3
Fördergebiet Konvergenz (1)	45,2	33,5	36,8
Fördergebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (2)	45,3	41,5	42,5
Phasing Out (3)	43,4	32,1	35,4
Jahr der Förderung: 2011			
Gesamtes Bundesgebiet	44,5	36,6	38,6
Fördergebiet Konvergenz (1)	45,4	31,3	35,4
Fördergebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (2)	44,2	37,9	39,5
Phasing Out (3)	46,9	28,4	34,0
Jahr der Förderung: 2012 (Stand: 8. Oktober 2012)			
Gesamtes Bundesgebiet	43,9	35,4	37,6
Fördergebiet Konvergenz (1)	45,1	28,2	33,1
Fördergebiet Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (2)	43,7	37,3	38,8
Phasing Out (3)	41,9	26,2	30,4
Ergebnisindikator 5.1.a			
Anteil der Personen mit der Bereitschaft zu kontinuierlicher Beteiligung an LLL - gemessen als Anteil der Personen, die mindestens alle 2 Jahre an Weiterbildung teilnehmen ¹			
Gesamtes Bundesgebiet	68	77	74

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle, Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine und Befragung der Programmteilnehmer (Welle 3), eigene Berechnungen. – ¹ bezogen auf die Nutzer der Bildungsprämie.

9. Effektivität von Programmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung: Ein Literaturüberblick

In diesem Kapitel konzentrieren wir uns auf nachfrageorientierte Programme zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, bei denen eine finanzielle Bezuschussung der Weiterbildungskosten erfolgt. Zunächst werden einige deutsche Weiterbildungsprogramme vorgestellt und auf Basis von ausgesuchten Kennziffern mit der Bildungsprämie verglichen (Abschnitt 9.1). Insbesondere die Struktur der Teilnehmenden sowie Angaben zu Mitnahmeeffekten stehen hier im Mittelpunkt. Aufgrund vielfältiger Unterschiede zwischen den Programmen muss jedoch deutlich darauf hingewiesen werden, dass keine eindeutigen Schlussfolgerungen gezogen werden können, warum einzelne Programme bei einzelnen Indikatoren besser abschneiden als andere. Ziel dieses Abschnitts ist vielmehr, mögliche Zusammenhänge aufzudecken und zu Hypothesen zu verdichten.

In Abschnitt 9.2 wird dann die internationale Literatur beschrieben, die sich unter Rückgriff auf die Kausalanalyse mit der Effektivität von Weiterbildungsförderprogrammen beschäftigt. Bei der Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Studien sind insbesondere die Mobilisierung von Teilnehmenden sowie die Wirkung der geförderten Weiterbildungen von Interesse. Ein Fokus liegt auf Studien und Ergebnissen zu Geringqualifizierten.

9.1 Erkenntnisse aus der Evaluation nationaler Förderprogramme

In Deutschland erfolgt die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen nachfrageorientierter Programme i.d.R. durch teilweise Übernahme der Kursgebühren durch Gutscheine. Diese Programme entsprechen bei Weitem nicht der Gesamtheit der Weiterbildungsprogramme auf Bundes- oder Landesebene.³⁴ Für die folgenden Ausführungen erachten wir eine solche Fokussierung auf nachfrageorientierte Gutscheinprogramme aber als zweckdienlich, da nur solche Programme prinzipiell mit der Bildungsprämie vergleichbar sind.³⁵

³⁴ Für einen umfassenderen Überblick über die landesspezifischen Förderprogramme wird auf BMBF (2011a) verwiesen.

³⁵ Für einen guten Überblick über die internationale Förderlandschaft und die Ausgestaltung der jeweiligen Programme, u.a. auch von individuellen Lernkonten („Individual Learning Accounts- ILAs“) siehe Dohmen und Ramirez-Rodriguez (2010).

Wie bereits angedeutet ist der mögliche Erkenntnisgewinn eines Vergleichs zwischen den Länderprogrammen und der Bildungsprämie jedoch eng begrenzt. Die Vielzahl der Unterschiede zwischen Programmen sowohl in deren Ausgestaltung als auch in der Definition der Anspruchskriterien (zu den Unterschieden siehe die folgenden Ausführungen) lassen es schlichtweg nicht zu, eventuelle Unterschiede im Erfolg der Programme auf einen einzelnen unterschiedlichen Aspekt z.B. in der Programmausgestaltung zurückzuführen. Hinzu kommt, dass es zwischen den Ländern teils beträchtliche Unterschiede gibt, beispielweise in der Bildungsstruktur der Beschäftigten (vgl. Länderreporte der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012). Mittels aggregierter Statistiken kann deshalb kaum sinnvoll aufgeschlüsselt werden, ob eventuelle Unterschiede im Anteil von geringqualifizierten Programmteilnehmer/innen nun diesem oder jenem Programmaspekt zuzuordnen sind oder vielmehr den Unterschieden in der Population der Anspruchsberechtigten.

Beschreibung der Programme

Die Landesprogramme sind recht unterschiedlich gestaltet. Einige definieren Individuen als anspruchsberechtigt, bei anderen erfolgt die Förderung indirekt über Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern. Wieder andere Programme erlauben beide Zugangswege. Im Folgenden sind, nach Ländernamen sortiert, die in den Vergleich einbezogenen Programme aufgelistet:

- Bildungsscheck Brandenburg
- Weiterbildungsbonus Hamburg
- Qualifizierungsscheck Hessen
- Bildungsscheck Mecklenburg-Vorpommern
- Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN)
- Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen
- QualiScheck Rheinland-Pfalz
- Weiterbildungsscheck Sachsen
- Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein
- Weiterbildungsscheck Thüringen

Neben den Länderprogrammen wird auch das Programm WeGebAU von Interesse sein („Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“), welches das Ziel verfolgt, die Weiterbildung von Älteren und Geringqualifizierten in KMU zu intensivieren. In erste Linie sollen durch WeGebAU Unternehmen angesprochen werden, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern wollen.

Evaluation Bildungsprämie

Die Programme unterscheiden sich u.a. hinsichtlich der Ziele, der Ausgestaltung der Förderung und der Gruppe der Anspruchsberechtigten. Im Folgenden wird auf eine vollständige Beschreibung der länderspezifischen Förderlandschaft verzichtet und es werden nur vereinzelte Unterschiede aufgezeigt. Für den interessierten Leser wird auf die verfügbaren Informationsmaterialien verwiesen, die einen sehr guten Überblick geben: z.B. Dohmen und Ramirez-Rodriguez (2010), BMBF (2011a), BMBF (2011b), Stiftung Warentest (2012).

Der Kreis der Anspruchsberechtigten variiert stark nach Länderprogramm. Beim Qualifizierungsscheck Hessen beispielsweise werden die Förderberechtigten nach Alter (über 45 Jahre) oder Bildungshintergrund definiert sowie nach dem Erwerbstatus (Teilzeitbeschäftigte) oder den Arbeitsinhalten (als Ausbilder/in tätig). Auch der QualiScheck Rheinland-Pfalz förderte bis Juli 2012 die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen ab 45 Jahren. Ein Unterschied zur Bildungsprämie ist häufig, dass sich die Anspruchskriterien in den meisten Ländern nicht nach dem individuellen Einkommen richten, wobei als Ausnahmen der Weiterbildungsscheck Sachsen und der Weiterbildungsscheck Thüringen zu nennen wären.

Neben dem individuellen Zugang zum Programm ist beim Bildungsscheck NRW auch ein betrieblicher Zugang möglich. In einigen Ländern richtet sich die Förderung ausschließlich an Unternehmen (IWiN und Bildungsscheck Mecklenburg-Vorpommern), in anderen ist der Arbeitgeber zwingend miteinzubeziehen (z.B. beim Weiterbildungsbonus Hamburg oder beim Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein). Dadurch ergeben sich auch Unterschiede in den Weiterbildungszielen. Während beim individuellen Zugang (auch) Weiterbildungen förderfähig sind, die der beruflichen Neuorientierung dienen, sind Programme mit Arbeitgeberbeteiligung eher auf arbeitsplatzsichernde Maßnahmen ausgerichtet.

Während der Großteil der Programme eine maximale Förderung von bis zu 50 Prozent der Kosten gewährt, fällt die Förderquote in einigen Ländern höher aus (wie z.B. beim Bildungsscheck Brandenburg oder Weiterbildungsscheck Thüringen). Auch der Förderhöchstbetrag weicht teils von den bei der Bildungsprämie festgelegten 500 Euro ab (z.B. beim Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein oder beim Weiterbildungsbonus Hamburg). Des Weiteren unterscheiden sich die Programme dahingehend, wie die Förderung beantragt wird. In Brandenburg ist die Beratung zum Bildungsscheck beispielsweise auch per Telefon möglich und der Gutschein

wird per Post oder Mail versandt. Ein solches Vorgehen kann der „in weiten Teilen dünnen Besiedlung Brandenburgs“ zugeschrieben werden (BMBF 2011a).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass durch einige Länderprogramme Personen förderfähig sind, die nicht von der Bildungsprämie erfasst werden (z.B. wegen zu hoher Einkommen). Teils werden durch die Länderprogramme jedoch auch die gleichen Personen gefördert wie durch die Bildungsprämie. Vorteil ist hier, dass diese Personen von einer mehrmaligen Förderung profitieren können, wenn die Karenzzeit (z.B. einmalige Förderung pro Jahr) ausschließlich für das jeweilige Programm gilt, nicht jedoch für das andere. Einige Länderprogramme zeichnen sich außerdem dadurch aus, dass sie gezielt auf spezielle regionale Gegebenheiten des Landes zugeschnitten sind oder für spezielle Zielgruppen besondere Konditionen bereithalten.

Um sich dem Ziel zu nähern, aus anderen Programmen Erkenntnisse für die Weiterbildungsförderung zu gewinnen, wird als ein erster Schritt betrachtet, wie sich die soziodemographischen Merkmale der Teilnehmer/innen unterscheiden.³⁶ Dabei wird insbesondere auf die Geschlechter- und Bildungsstruktur eingegangen. Daran schließen sich Vergleiche zur Einlösung der Gutscheine sowie zu Selbstauskünften über Mitnahmeeffekte an.

Struktur der Teilnehmer/innen

Der hohe Anteil an Frauen unter den Teilnehmern ist keineswegs ein Phänomen, das nur auf den Prämiegutschein beschränkt ist (bei der Bildungsprämie 74 Prozent, vgl. Abschnitt 2.2.1). Beim Qualifizierungsscheck Hessen beträgt die Frauenquote zwischen 2008 und 2011 knapp 61 Prozent (Baden und Schmid 2012), beim Bildungsscheck Brandenburg belief sich der Anteilswert bis Ende 2011 auf 67 Prozent (isw 2012), beim Weiterbildungsscheck Sachsen liegt die Quote bei 68 Prozent³⁷ und beim

³⁶ An dieser Stelle möchten wir den Ministerien und zuständigen Stellen und Behörden noch einmal ausdrücklich für die Zusendung der Materialien zu einzelnen Programmen danken. Es finden im Folgenden nur die Informationen Verwendung, die für einen Vergleich mit anderen Programmen herangezogen werden können.

³⁷ Laut Auskunft vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.

Evaluation Bildungsprämie

QualiScheck Rheinland-Pfalz bei 75 Prozent.³⁸ Bei all diesen Programmen handelt es sich um individuelle Förderungen.

Der Anteil der männlichen Nutzer überwiegt hingegen in Programmen, die einen betrieblichen Zugang erlauben wie z.B. WeGebAU (2011: 62 Prozent Männer³⁹). Auch ist die Quote leicht geringer beim Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (Mitte 2007 bis Mitte 2012: ca. 56 Prozent Männer⁴⁰), der eine Arbeitgeberbeteiligung voraussetzt. Beim Bildungscheck Mecklenburg-Vorpommern, wo der Programmzugang über die Betriebe läuft, waren zwischen 2008 und November 2011 etwa 52 Prozent Männer in die Förderung eingetreten (IfS 2012). Besonders deutlich werden die Unterschiede in der Geschlechterverteilung nach Zugang zum Programm bei Betrachtung des Bildungsschecks NRW (vgl. Muth 2011). Dort besteht beim betrieblichen Zugang ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von jeweils 50 Prozent, was in starkem Kontrast zum individuellen Zugang steht (30 Prozent Männer).

Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen einer jüngeren Studie, die für Gesamtdeutschland bestätigt, dass Frauen häufiger an selbstfinanzierter Weiterbildung teilnehmen als Männer (Burgard und Görlitz 2011). Leider ist bisher nicht eindeutig klar, warum dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Ein Grund dafür könnte sein, dass Frauen häufiger in Berufen beschäftigt sind, die eigenfinanzierte Weiterbildung voraussetzen (wie z.B. im Gesundheitsbereich). Auch wäre denkbar, dass Frauen seltener in weiterbildungsaktiven Betrieben beschäftigt sind. Zusammenfassend lässt sich aber festhalten, dass Programme mit individuellem Zugang eher eine höhere Frauenquote verzeichnen als Programme, die Arbeitgeber einbeziehen.

Auch ist von großem Interesse, wie sich der Bildungshintergrund der Programmteilnehmer/innen unterscheidet. Bei der Bildungsprämie sieht die Verteilung wie folgt aus: Knapp fünf Prozent verfügen über keinen Berufsabschluss und 28 Prozent haben ein (FH-)Hochschulstudium erfolgreich absolviert (vgl. Abschnitt 2.2.1). Bei der Interpretation der folgenden Zahlen ist anzumerken, dass ein Vergleich nicht für jede der Kategorien

³⁸ Laut Auskunft vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz.

³⁹ Laut Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2011.

⁴⁰ Laut Informationen vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein.

möglich ist, da bei den Programmen teils unterschiedliche Kategorisierungen des Bildungshintergrundes vorgenommen wurden.

Zwischen Mitte 2009 und Mitte 2012 befanden sich beim QualiScheck Rheinland-Pfalz unter den Teilnehmenden sieben Prozent an Personen in Anlernberufen und/oder ohne Berufsabschluss, 22 Prozent hatten einen akademischen Berufsabschluss erworben und die verbleibenden 77 Prozent hatten einen Ausbildungsabschluss oder einen Fachberuf erlernt oder verfügten über einen sonstigen Abschluss. Beim Bildungscheck Brandenburg belief sich der Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis Ende 2011 auf 15 Prozent, wohingegen 26 Prozent der Teilnehmenden einen FH- oder Universitätsabschluss vorweisen konnten (isw 2012). Beide Programme verfügen über einen niedrigschwelligen Zugang, da die Förderung auch ohne Aufsuchen einer Beratungsstelle stattfinden kann.

Zwei Programme haben die Anspruchskriterien u.a. explizit auf Geringqualifizierte zugeschnitten. Beim Qualifizierungsscheck Hessen, wo neben Geringqualifizierten u.a. auch Ältere und seit kurzem auch Teilzeitbeschäftigte anspruchsberechtigt sind, befanden sich zwischen 2008 und 2011 unter den Teilnehmenden 32 Prozent ohne Berufsabschluss und mit höchstens einem Haupt- oder Realschulabschluss (Baden und Schmid 2012). 18 Prozent verfügten über einen Hochschulabschluss, einen Meister oder eine Promotion als höchsten Bildungsabschluss. Bei WeGebAU, wo neben Geringqualifizierten ebenfalls ältere Arbeitnehmer zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehören, liegt der Anteil der Geringqualifizierten zwischen 2009 und November 2011 bei ca. 30 Prozent.⁴¹ Ein entsprechender direkter Zuschnitt des Kreises der Anspruchsberechtigten auf Geringqualifizierte scheint also, wenig überraschend, zu einem vergleichsweise höheren Anteil an Geringqualifizierten zu führen. Offen muss aber bleiben, inwiefern dadurch auch in absoluten Termini eine höhere oder zumindest keine geringere Anzahl an Geringqualifizierten erreicht wird als bei Programmen, die eher indirekt (z.B. via Einkommen) auf Geringqualifizierte zugeschnitten sind. Falls die Gruppe der Anspruchsberechtigten sehr eng definiert wird, könnte befürchtet werden, dass das Programm insgesamt zu wenig bekannt wird und deshalb auch von der Zielgruppe weniger genutzt wird.

⁴¹ Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 17/9136).

Evaluation Bildungsprämie

Beim Bildungsscheck NRW ergibt sich seit Programmbeginn bis Mitte 2012 die folgende Verteilung nach Bildungshintergrund:⁴² Drei Prozent der Teilnehmer/innen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung, 67 Prozent absolvierten eine Lehre oder Berufsfachschule, 26 Prozent haben einen FH- oder Universitätsabschluss. Die verbleibenden vier Prozent sind einem sonstigen Abschluss zuzuordnen. Interessant ist, diese nach individuellem und betrieblichem Zugang getrennt zu betrachten, was für den Zeitraum ab Mitte 2011 möglich ist. Hier zeigt sich, dass unter den Nutzer/innen des individuellen Zugangs drei Prozent keinen Berufsabschluss haben, wohingegen es beim betrieblichen Zugang acht Prozent sind. Umgekehrt ist die Zahl der FH- und Universitätsabsolventen mit 27 Prozent beim individuellen Zugang höher als beim betrieblichen (13 Prozent).⁴³ Das könnte darauf schließen lassen, dass durch einen betrieblichen Zugang ein höherer Anteil an Geringqualifizierten erreicht werden kann, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass seit Mitte 2011 Betriebe über die Förderkriterien angeregt wurden, spezielle Beschäftigungsgruppen vermehrt in die Förderung miteinzubeziehen (u.a. Geringqualifizierte). Dies könnte die dargestellten Unterschiede ebenfalls erklären.

Dass Programme mit betrieblichem Zugang nicht generell einen höheren Anteil an Geringqualifizierten realisieren, zeigt sich am niedersächsischen Programm IWiN. Dort beträgt der Anteil an Programmnutzer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 2008 und Mitte 2012 ca. drei Prozent.⁴⁴ Ähnliches zeigt sich beim Bildungsscheck Mecklenburg-Vorpommern, wo zwischen 2008 und November 2011 lediglich 0,7 Prozent der Teilnehmer über keinen Berufsabschluss verfügten und weitere 1,3 Prozent an einer Berufsfachschule oder an einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens teilnahmen. Der überwiegende Teil der Programmnutzer/innen (72 Prozent) hatte hingegen eine abgeschlossene Lehre oder einen Meister/Technikerabschluss vorzuweisen, 25 Prozent einen FH- oder Universitätsabschluss und die verbleibenden 1,7 Prozent waren der Kategorie „Sonstiges“ zuzuordnen.

⁴² Laut Informationen der G.I.B. NRW.

⁴³ Laut Sonderauszählungen der G.I.B. NRW.

⁴⁴ Nicht auszuschließen ist aber, dass der tatsächliche Anteil etwas höher liegt, da für vier Prozent der Personen keine Angabe verfügbar ist.

Gutscheineinlösung und subjektive Auskünfte zu Mitnahmeeffekten

Als Nächstes werden die Einlösequoten der Programme gegenübergestellt. Bei der Bildungsprämie beträgt diese 78 Prozent (vgl. Abschnitt 4.1). Im Referenzzeitraum Mitte 2009 bis Mitte 2012 lag die Quote der abgerechneten Schecks beim QualiScheck Rheinland-Pfalz bei ca. 70 Prozent. Bis 2009 konnte beim Bildungsscheck NRW eine Quote von ca. 71 Prozent realisiert werden, wobei die Einlösung mit 74 Prozent wesentlich häufiger bei Ausgabe über den individuellen Zugang erfolgte (Muth 2011). Der Qualifizierungsscheck Hessen weist bis Mitte 2011 eine Einlösequote von 80 Prozent auf. Insgesamt sind die Einlösequoten allesamt als recht hoch einzustufen.

Beim Vergleich der Mitnahme ist zu beachten, dass für deren Ermittlung, wie bei der Bildungsprämie auch, auf eine subjektive Selbstauskunft der Befragten zurückgegriffen werden muss. Bei der Bildungsprämie hatten 62 Prozent der Befragten berichtet, dass sie die geförderte Weiterbildung auch ohne die Förderung gemacht hätten (vgl. Abschnitt 5.3). Der Qualifizierungsscheck Hessen weist eine ähnliche Mitnahmequote von ca. 58 Prozent auf, wenn alle zwischen 2009 und 2011 telefonisch Befragten herangezogen werden (Baden und Schmid 2012). Auch beim Bildungsscheck NRW sagen 60 Prozent der befragten Nutzer/innen aus dem Jahre 2006, dass sie die Weiterbildungsmaßnahme auch dann gebucht hätten, wenn die Förderung der Kosten durch den Bildungsscheck nicht möglich gewesen wäre (Muth 2008).

Beim betrieblichen Zugang zum Bildungsscheck NRW wird der Mitnahmeeffekt mit 50 Prozent geringer angegeben (SALSS 2008). Beim Weiterbildungsbonus Hamburg, bei dem Arbeitgeber in Absprache mit einzubeziehen sind, verteilen sich die Antworten auf die Frage, ob auch ohne Förderung an der Weiterbildung teilgenommen worden wäre, wie folgt: knapp 30 Prozent der Befragten bejahen sie und ca. 42 Prozent verneinen sie.⁴⁵ Ein relativ großer Anteil an Befragten von knapp 30 Prozent weiß diese Frage hingegen nicht zu beantworten.

Des Weiteren liegen uns Informationen einer Teilnehmerbefragung für den Weiterbildungsscheck Sachsen vor. Ein Vergleich mit den bisher gezeigten Zahlen ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da die Frage zur Teilnahme an der geförderten Weiterbildung auch ohne eine Förderung vier Antwortkategorien zulässt: Trifft absolut zu, trifft eher zu, trifft eher

⁴⁵ Laut Informationen der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg.

Evaluation Bildungsprämie

nicht zu und trifft absolut nicht zu. Etwa 25 Prozent der Befragten geben an, dass es absolut oder eher zutrifft. Weitere etwa 40 Prozent sagen „trifft eher nicht zu“.

Insgesamt zeigt sich bei allen Programmen, dass ein relativ hoher Anteil an Programmnutzer/innen aussagt, die Weiterbildung auch ohne Förderung gemacht zu haben. Ob eine derart ausgeprägte Mitnahme politisch akzeptiert werden muss, um derartige Programme bekannt zu machen oder um ansonsten weiterbildungsinaktive Personengruppen zu mobilisieren, ist eine offene Frage.

9.2 Literatur zur Wirksamkeit und den Effekten von Weiterbildungsförderung

Eine wichtige Voraussetzung für die Politikberatung ist die Identifikation kausaler Effekte, die Aufschluss über Ursache-Wirkungs-Beziehungen liefern (Schlotter et al. 2011). Im Vergleich dazu ist die Korrelation als ein „Aufzeigen von Zusammenhängen“ zu sehen. Sind zwei Variablen positiv (negativ) korreliert, bewegen sie sich systematisch in dieselbe (in umgekehrte) Richtung. Dies kann sein, weil die Variablen tatsächlich in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen oder z.B. weil andere, nicht berücksichtigte Faktoren dafür verantwortlich sind. Korrelationen lassen keinen Schluss über zugrundeliegende Ursachen zu und damit erlauben sie auch keine Ableitung von empirisch fundierten Politikempfehlungen. Politikempfehlungen auf Basis von Korrelationen abzugeben, birgt deshalb die Gefahr, ein wirkungsloses oder gar mit negativen Wirkungen verbundenes Programm zur Weiterförderung zu empfehlen oder ein wirksames Programm zur Einstellung zu empfehlen.

An zwei Beispielen soll kurz aufgezeigt werden, dass Korrelationen und Kausalität nicht das gleiche sind. Ist man beispielsweise daran interessiert zu ermitteln, ob ein Programm zur Weiterbildungsförderung dazu beiträgt, längerfristig die Teilnahme an Weiterbildungen zu erhöhen, könnte man auf die Idee kommen, die Weiterbildungsbeteiligung von Anspruchsberechtigten vor und nach Einführung eines Förderprogramms zu vergleichen. Hierbei handelt es sich um eine Korrelation und nicht notwendigerweise um einen kausalen Wirkungs-Zusammenhang, da nicht auszuschließen ist, dass andere, sich über die Zeit verändernde Faktoren für eventuelle Unterschiede verantwortlich sein können.

Als weiteres Beispiel kann man die Analyse der Wirkung der geförderten Weiterbildung auf interessierende Merkmale (wie z.B. Arbeitsmarktpartizi-

pation) anführen. Ein Vergleich der Arbeitsmarktpartizipation zwischen Teilnehmern und x-beliebigen Nichtteilnehmern zeigt lediglich an, ob und wie sich die Arbeitsmarktbeteiligung der beiden Gruppen durchschnittlich unterscheidet (=Korrelation). Es lässt sich hingegen nicht schlussfolgern, ob diese Unterschiede aufgrund der geförderten Weiterbildung zustande kommen oder nicht. Es ist in der Literatur hinreichend bekannt (vgl. z.B. Görlitz 2011), dass Teilnehmer/innen an beruflicher Weiterbildung eine positiv selektierte Gruppe sind, die über andere Merkmale verfügt als x-beliebige Nichtteilnehmer/innen. Teilnehmer/innen verfügen u.a. über eine höhere Motivation, die ihrerseits die Arbeitsmarktpartizipation beeinflussen kann. Ohne eine geeignete Identifikationsstrategie zur Messung kausaler Effekte kann ein derartiger Selektionseffekt nicht vom Maßnahmeneffekt unterschieden und damit kann die Maßnahmenwirkung nicht ermittelt werden.

Die Wahl einer geeigneten Identifikationsstrategie ist das Herzstück der Kausalanalyse. Dies ist keineswegs trivial. Es muss die kontrafaktische Frage beantwortet werden, d.h. die „was-wäre-gewesen-wenn“-Frage (Schmidt 2001). Angewendet auf die Evaluation von Programmen zur Weiterbildungsförderung lautet sie: „Wie hätte sich die Weiterbildungs-beteiligung (bzw. die Arbeitsmarktpartizipation) der Programmteilnehmenden entwickelt, wenn das Förderprogramm nicht eingeführt worden wäre?“. Die Modellierung des „Kontrafaktischen“ mittels einer geeigneten Vergleichsgruppe ist der Kern einer Identifikationsstrategie.⁴⁶ Je überzeugender dargelegt werden kann, dass sich Programmteilnehmer und die Vergleichsgruppe ähneln, desto überzeugender ist die Identifikationsstrategie. Gelingt dies hinreichend gut, kann davon ausgegangen werden, dass die auf dieser Basis ermittelten Zusammenhänge kausaler Natur sind.

Für die Darstellung der Literatur zur Wirksamkeit von Förderprogrammen und deren Effekte auf Arbeitsmarktpartizipation und -erfolg beschränken wir uns auf ausgewählte kausalanalytischen Studien, also auf Studien bei denen die Identifikationsstrategie überzeugend gewählt wurde, da nur sie wertvolle Erkenntnisse für die Politikberatung liefern.

⁴⁶ Für einen Überblick über die gängigen Methoden der Kausalanalyse wird z.B. auf Schmidt (2001), Schlotter et al. (2011) oder Falch und Oosterbeek (2011) verwiesen.

Evaluation Bildungsprämie

Evaluationsstudien zur Effektivität von Weiterbildungsförderung

In der Evaluationsstudie von Schwerdt et al. (2012) wird untersucht, inwiefern Weiterbildungsgutscheine einen Effekt auf die Mobilisierung zur Teilnahme an Weiterbildung und auf Arbeitsmarkterfolg haben kann. Es wird ein groß angelegtes Experiment in der Schweiz untersucht, bei dem im Jahr 2005 eine zufällig ausgewählte Gruppe von ca. 2 400 Befragten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung einen Weiterbildungsgutschein zugeschickt bekamen. Diesen Gutschein konnten die Personen frei bei einem selbst gewählten Weiterbildungsanbieter für einen Kurs ihrer Wahl einlösen. Drei verschiedene Gutscheine mit unterschiedlichen Maximalbeträgen wurden versandt: über 200, 750 und 1 500 Schweizer Franken. Wenn der Maximalbetrag die Kosten komplett abdeckte, war keine Zuzahlung von privater Seite nötig. Trotz des großen individuellen Freiraums bei der Kurswahl, fallen nur ca. 10 Prozent der gewählten Kurse in die Kategorie „Freizeit“.

Schwerdt et al. (2012) zeigen, dass die Einlösequote der Gutscheine bei ca. 18 Prozent liegt. Des Weiteren zeigen sie, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung, die nicht vom Arbeitgeber mitfinanziert wird, in der Experimentgruppe um 13 Prozentpunkte höher ausfällt als in der Vergleichsgruppe, die keinen Gutschein erhielt. Setzt man die beiden Zahlen in Relation, ergibt sich ein Mitnahmeeffekt von ca. 30 Prozent. In Bezug auf die Effekte dieser Weiterbildung finden sie keine signifikanten Ergebnisse auf den Lohn oder die Erwerbsbeteiligung. Dafür gibt es schwache Evidenz für positive Effekte auf die Verstetigung der Weiterbildungsbeteiligung im darauffolgenden Jahr. Obwohl es keine Effekte für die Gruppe aller Gutscheinnehmer/innen zu geben scheint, zeigt sich, dass Geringqualifizierte durchaus in Form höherer Löhne von dem Gutschein und der damit finanzierten Weiterbildung profitieren. Interessant ist auch, dass aber gerade die Gruppe der Geringqualifizierten durch den Gutschein am seltensten zur Teilnahme bewegt wird. Basierend auf diesen Ergebnissen kommen Schwerdt et al. (2012) zum Schluss, dass für Programme zur Förderung von Weiterbildung nur bestimmte Gruppen wie Geringqualifizierte anspruchsberechtigt sein sollten, nicht aber alle Erwerbstätigen.

Ferner widmen sich die Autoren der Frage, inwiefern durch die staatliche Subventionierung von Weiterbildung betrieblich finanzierte Kurse substituiert werden. Ein Fünftel der Gutscheineinlöser/innen nimmt ein Jahr nach Einlösung nicht an arbeitgeberfinanzierter Weiterbildung teil, was Evidenz für eine solche Substituierung ist. Dies könnte auch der Grund für die

geringen gemessenen Erträge sein. Weiterbildung mit Arbeitgeberbeteiligung könnte produktivitätssteigernder sein als Weiterbildung ohne eine Beteiligung des eigenen Unternehmens, wenn Arbeitgeber besser die zukünftige Entwicklung der Firma und den damit verbundenen Weiterbildungsbedarf der Belegschaft abschätzen können.

Abramovsky et al. (2011) evaluieren ein groß angelegtes Pilotprogramm mit dem Namen „Employer Training Pilots“ in Großbritannien, bei dem Arbeitgeber zwischen 2002 und 2006 eine Subvention für die Weiterbildung ihrer Geringqualifizierten erhielten. Das Programm wurde nur in einigen Regionen implementiert, u.a. mit dem Ziel eine Programmevaluation durchzuführen. Dies geschieht durch einen Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung in Pilotregionen mit anderen, nicht von der Förderung betroffenen Regionen. In die Förderung eingeschlossen waren: Kostenlose Teilnahme an Weiterbildung, bezahlter Arbeitsausfall der betroffenen Mitarbeiter, Lohnerstattung für Arbeitgeber und Beratung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es konnte entweder an einem „basic skill“- Kurs teilgenommen werden oder an einer „NVQ level 2“ Qualifikation. Der Großteil der Förderung floss in „NVQ level 2“ Weiterbildungen. Dabei handelte es sich um kompetenzbasierte Weiterbildungen, in denen anwendungsorientierte, berufsspezifische Fähigkeiten vermittelt werden, die zur besseren Ausübung der Tätigkeit beitragen sollen. Zum Erhalt des Zertifikats sollen Teilnehmer zeigen, dass sie eine Reihe von verantwortungsvollen, komplexen Aufgaben unter Anleitung erfüllen können.

Die Autoren zeigen, dass diese Weiterbildungsförderung keinerlei Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten ausgeübt hat, weder nach einem, noch nach zwei oder drei Jahren. Es wurden also vor allem Weiterbildungen gefördert, die auch ohne die Förderung getätigt worden wären. Als mögliche Erklärungen für dieses Ergebnis führen Abramovsky et al. (2011) an, dass der Programmzugang häufig über die Weiterbildungsanbieter erfolgte. Auch ist es möglich, dass andere Weiterbildungen mit den „NVQ level 2“ Weiterbildungen ersetzt wurden, z.B. auch weil Weiterbildungsanbieter ihr Angebot vor allem auf die „NVQ level 2“ Kurse zugeschnitten haben. Ebenfalls ist fraglich, ob von den geförderten Weiterbildungen überhaupt positive Effekte für die Beschäftigten ausgehen. Andere Studien, die sich mit den Lohneffekten von „NVQ level 2“ Qualifizierungen im Allgemeinen auseinandersetzen, finden hierfür Evidenz. Zuletzt wird darauf hingewiesen, dass eine Komponente der „NVQ level 2“ Kurse auch die Bescheinigung bestehender beruflicher Fähigkeiten der Beschäftigten involviert. Dies kann den Arbeitnehmern einen Be-

Evaluation Bildungsprämie

etriebswechsel erleichtern, was besonders dann zum Nachteil für den Arbeitgeber werden kann, wenn vor allem die Befähigten wechseln.

In Falch und Oosterbeek (2011) werden vorläufige Ergebnisse eines noch nicht veröffentlichten Papiers⁴⁷ vorgestellt. In dem Papier werden Effektivität und Effekte eines niederländischen Pilotprogramms zu ILAs („Individual Learning Accounts“) untersucht, das in Form eines randomisierten Experiments durchgeführt wurde. Im Fokus des Programms stehen insbesondere Geringqualifizierte. Es wird ein Mitnahmeeffekt in Höhe von fast 60 Prozent aufgezeigt. Auch wird ersichtlich, dass die Mobilisierten, also diejenigen, die durch den Gutschein zur Weiterbildung mobilisiert wurden, über andere Merkmale verfügen als diejenigen, die den Gutschein „mitgenommen“ haben. Sie sind eher risikoscheu, haben eher keinen Migrationshintergrund und sind häufiger ledig. In Bezug auf die Erträge der Weiterbildung kann kein kurzfristiger Effekt auf die Löhne und die Mobilität der Teilnehmenden ausfindig gemacht werden. Dafür offenbart sich ein signifikanter Effekt auf die zukünftigen Weiterbildungspläne.

In Brunello et al. (2012) sind nicht direkt Weiterbildungsgutscheine Gegenstand der Untersuchung, sondern die Summe der angebotenen Subventionen zur Förderung beruflicher Weiterbildung in Italien. Diese schwanken auf der regionalen Ebene sehr stark zwischen den Jahren. Wie die Regionen diese Subventionen verwenden, d.h. für welche Programme sie Verwendung finden, bleibt unklar. Die Regionen haben aber großen Spielraum bei der Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung. Das Gesamtvolumen angebotener Subventionen betrug zwischen 1994 und 2005 rund 3,4 Mrd. Euro. Die Autoren betrachten sowohl den Effekt der angebotenen Subventionen auf die Teilnahme an Weiterbildung als auch auf den Lohn der Beschäftigten. Die Weiterbildungsteilnahme wird als Bestandsvariable gemessen, wobei nicht nur aktuelle Teilnahmen in die Analyse einfließen, sondern auch zurückliegende Teilnahmen.

Die Ergebnisse offenbaren, dass die angebotenen Subventionen nur einen geringen Einfluss auf den Weiterbildungsbestand ausüben, was u.a. Mitnahmeeffekten geschuldet sein kann. Dafür sind die Lohnerträge nicht zu vernachlässigen: Brunello et al. (2012) zeigen, dass die Erhöhung der Subvention um einen Euro pro Kopf (entspricht in einer durchschnittlichen Region Mehrausgaben von 2 Millionen Euro) zu einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von 0,036 Prozent führt. Wenn man diese Lohnerhöhung in Relation zum Anteil der durchschnittlichen erwerbstätigen Personenzahl

⁴⁷ Zitiert wird das Papier als Hidalgo et al. (2011).

dieser durchschnittlichen Region setzt, so ergibt sich nach Berechnung der Autoren eine leicht positive Kosten-Nutzen-Relation. Der individuelle Lohnertrag der Personen, die durch die Subvention zur Teilnahme an einer einwöchigen Weiterbildung gebracht wurden, liegt bei 1,4 Prozent.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die bisherige kausalanalytische Literatur zur Wirksamkeit und den Erträgen von Weiterbildungsförderung eher spärlich ist. Die genutzten Identifikationsstrategien beruhen auf randomisierten Experimenten oder auf Ausnutzung regionaler Unterschiede im Programmzugang. Die Mitnahmeeffekte sind bei den meisten Programmen eher hoch; einige Programme führen sogar einzig und allein zur Ersetzung privater Mittel durch Öffentliche. Neben den Mitnahmeeffekten waren aber auch die mit der Weiterbildung verbundenen Erträge Gegenstand der Untersuchungen. Es konnten nur selten positive Lohnerträge festgestellt werden, dafür gibt es aber teilweise Evidenz für eine Verstärkung der Weiterbildungsteilnahme.

Die Ausgestaltung der Programme und die Abgrenzung förderfähiger von nicht-förderfähiger Weiterbildung können vermutlich die vielfältigen Unterschiede bei den Evaluationsergebnissen erklären. Auch auf die Definition der Förderberechtigten könnte dies zutreffen. Keines der in der Literatur untersuchten Programme weist aber sowohl geringe Mitnahmeeffekte als auch einen hohen mit der Weiterbildung verbundenen Ertrag auf. Es kann demnach kein „best-practice“ Fall gewonnen werden, nach dessen Design man andere Weiterbildungsprogramme ausgestalten sollte. Weitere Evaluationsstudien sind dementsprechend zwingend notwendig, um die Wirksamkeit einzelner Programme oder Programmelemente zu untersuchen.

Evaluation Bildungsprämie

10. Fazit und Handlungsempfehlungen

In der ersten Förderphase des Programms Bildungsprämie wurden zwischen Dezember 2008 und November 2011 insgesamt 166 252 Beratungen durchgeführt. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle, d.h. in 165 894 Fällen, wurde dabei ein Prämiegutschein ausgestellt. Im selben Zeitraum wurden 19 753 Spargutscheine ausgestellt. Über die Jahre hinweg kann ein kontinuierlicher Anstieg der absoluten Zahl der Beratungen sowie der ausgegebenen Prämien- und Spargutscheine festgehalten werden. In Bezug auf die Zahl der ausgestellten Prämiegutscheine ist insbesondere von 2009 auf 2010 ein abrupter und beträchtlicher Anstieg der Zahl der ausgegebenen Gutscheine zu verzeichnen, der auf die Änderung der Förderkonditionen zum 01.01.2010 zurückzuführen ist. Aber auch danach stiegen die Zahlen im Laufe der Jahre 2010 und 2011 weiterhin an. Die Zahl der Wiederholungsnutzer ist beträchtlich: Von den Programmteilnehmer/innen des Jahres 2009 ließen sich im folgenden Jahr 27 Prozent einen Prämiegutschein ausstellen. In Bezug auf die Programmteilnehmer/innen des Jahres 2010 ist dies für 22 Prozent zutreffend.

Merkmale der Programmteilnehmer/innen und Einlösung des Prämiegutscheins

Die Struktur der Programmteilnehmer/innen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nur wenig verändert. Frauen und Selbständige sind unter den Prämiegutscheinempfänger/innen deutlich stärker vertreten als in der Gruppe aller prinzipiell Anspruchsberechtigten. Auch Personen mit Migrationshintergrund werden durch das Programm Bildungsprämie verhältnismäßig gut erreicht. Geringqualifizierte sind unter den Prämiegutscheinempfänger/innen nicht so stark vertreten wie unter allen prinzipiell Anspruchsberechtigten. Hervorzuheben ist aber, dass sich der Anteil der Hochqualifizierten zwischen 2010 und 2011 verringert hat, bei gleichzeitiger Erhöhung des Anteils der Personen mit mittlerer Qualifikation. Diese Verschiebung von Hochqualifizierten hin zu Personen mit mittlerer Qualifikation ist für die Zielgruppenerreichung positiv zu bewerten, auch wenn sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss nicht erhöht hat. Der Anteil der Weiterbildungsaktiven ist unter den Prämiegutscheinempfängern ebenfalls hoch. Die bisherige Möglichkeit, jedes Jahr an einer Prämienberatung teilzunehmen, führt dazu, dass das für den ESF gestellte Ziel, unter den Programmnutzer/innen mindestens

50 Prozent Weiterbildungsinactive zu haben, im Jahr 2011 deutlicher verfehlt wird als noch im Jahr 2010. Aus dieser Sicht ist zu begrüßen, dass eine wiederholte Nutzung des Prämiegutscheins in der zweiten Förderphase nicht mehr im Jahresrhythmus möglich ist.

Programmteilnehmer/innen nehmen nicht nur häufiger an Weiterbildungskursen teil als die Gruppe der Anspruchsberechtigten, sondern auch an nicht-formalisierter Weiterbildung (z.B. Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messeveranstaltungen) und an Aktivitäten des Selbstlernens. Weiterhin kann festgehalten werden, dass Programmteilnehmer/innen bei der Finanzierung der vergangenen Weiterbildungen häufiger auf sich selbst gestellt waren, während die Anspruchsberechtigten eher von einer Kostenübernahme durch ihren Arbeitsgeber profitiert haben. Gleichzeitig verfügen die Programmteilnehmer/innen im Vergleich zu allen Anspruchsberechtigten über knappere finanzielle Mittel. Trotzdem sind sie eher bereit, für die Teilnahme an Weiterbildung eigene finanzielle Mittel in die Hand zu nehmen.

Des Weiteren zeigt sich, dass Programmteilnehmer/innen häufig im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt sind.

Auswertungen der Verwaltungsdaten zeigen, dass insgesamt 78 Prozent der ausgegebenen Prämiegutscheine für eine Weiterbildung eingelöst wurden. Die Befragung der Gutscheinempfänger/innen zeigt außerdem, dass nur ein sehr geringer Anteil der Gutscheineinlöser/innen (weniger als vier Prozent) die geförderte Weiterbildung vorzeitig abbricht. Im Großen und Ganzen sind in Bezug auf das Einreichverhalten nur geringfügige Unterschiede zwischen den Nutzergruppen erkennbar. So weisen weibliche Beratene eine etwas höhere Neigung auf, den Prämiegutschein einzulösen als Männliche. Gleiches gilt für Personen mit höherem Einkommen und Personen, die bereits in den Jahren vor der Gutscheinausgabe weiterbildungsaktiv waren. Geringqualifizierte (ISCED 1 & 2 bzw. Personen ohne Berufsabschluss) haben eine um drei bis vier Prozentpunkte geringere Einreichquote als Personen mit mittlerer oder höherer Qualifikation.

Als Grund für eine Nichteinlösung des Prämiegutscheins und die Nichtteilnahme an der Weiterbildung wird am häufigsten die Absage bzw. Überbuchung des vorgesehenen Weiterbildungskurses genannt. Nur etwa vier Prozent der Nichteinlöser/innen, die einen entsprechenden Einlöseversuch unternommen haben, berichten davon, dass die Bildungseinrichtung den Prämiegutschein nicht annehmen wollte und auch keine andere

Evaluation Bildungsprämie

geeignete Einrichtung gefunden wurde. Im Übrigen verzichteten Personen, die den Prämiegutschein nicht eingelöst haben, nicht notwendigerweise auf die geplante Weiterbildung. Etwa ein Drittel der Nichteinlöser/innen hat trotzdem an dem geplanten Weiterbildungskurs teilgenommen und dabei aus unterschiedlichsten Gründen nicht den Prämiegutschein eingesetzt.

Die Gesamtkosten der geförderten Weiterbildungen betragen in der ersten Förderphase im Durchschnitt 1 084 Euro. Sie haben sich im Laufe der Zeit deutlich erhöht, insbesondere nach Änderung der Programmkonditionen zum 01.01.2010. Die durchschnittliche Förderhöhe beträgt für im Jahr 2009 ausgegebene Prämiegutscheine 116 Euro. Weiterbildungen, die mit einem in den Jahren 2010 oder 2011 ausgegebenen Prämiegutschein gefördert wurden, wurden mit durchschnittlich 353 Euro gefördert. Bis zum Zeitpunkt der Berichtslegung (finaler Datendownload am 08.10.2012) wurden 38,2 Mill. Euro zur Förderung von Weiterbildungen ausgezahlt. Für die sich noch im Bearbeitungsprozess befindlichen Gutscheine wird davon ausgegangen, dass weitere ca. 5,7 Mill. Euro an Fördermitteln erstattet werden.

Nutzung des Spargutscheins

Die Zahl der ausgegebenen Spargutscheine ist insgesamt deutlich geringer als die Zahl der ausgegebenen Prämiegutscheine. Insgesamt wurde in der ersten Förderphase bei 12 Prozent der Beratungen auch ein Spargutschein ausgegeben. Über die Jahre hinweg sinkt dieser Anteilswert von 22 Prozent in 2009 auf 10 Prozent in 2011. Diese Zahlen spiegeln aber nicht die Nachfrage nach dem Spargutschein wider, sondern vor allem die Ausgabep Praxis der Beratungsstellen. Einige Beratungsstellen scheinen den Spargutschein quasi automatisch mit auszugeben, andere nur eher selten und vermutlich nur bei Bedarf des/der Beratenen. Ein erheblicher Teil der Beratenen, die sehr wahrscheinlich einen Spargutschein erhalten hat, kennt das Instrument Spargutschein jedenfalls nicht.

Um Aussagen über die Nutzung des Spargutscheins treffen zu können, musste die Einlösung im Rahmen von Telefoninterviews erfragt werden. Insgesamt ist die Einlösequote des Spargutscheins als äußerst gering zu bewerten. Von über 2 200 befragten Personen, die an einer Prämienberatung teilgenommen haben, berichten lediglich fünf davon, den Spargutschein eingelöst zu haben. Dies entspricht 0,2 Prozent der Befragten mit Prämienberatung bzw. vier Prozent der Befragten, die vom Erhalt eines Spargutscheins berichteten. Hochgerechnet auf die Gesamtheit aller aus-

gegebenen Spargutscheine dürften demnach lediglich etwa 300 bis 800 davon eingelöst worden sein.

Als Grund für das geringe Interesse am Spargutschein wird vor allem angegeben, dass der Eigenanteil der Weiterbildungskosten anderweitig finanziert werden kann. Auch haben viele Personen keine vermögenswirksamen Leistungen angespart. Der Spargutschein muss insgesamt als Sparteninstrument bezeichnet werden, das für die große Mehrheit der Anspruchsberechtigten wenig attraktiv ist. Dies heißt jedoch nicht, dass er für die kleine Gruppe der Nutzer/innen nicht sinnvoll wäre. Solange der Spargutschein im Rahmen der Prämienberatung parallel zum Prämiegutschein ausgegeben wird und dementsprechend keine eigenen Kosten für die Aufrechterhaltung einer Beratungsinfrastruktur aufwirft, kann er weiterhin bestehen bleiben.

Die geförderten Weiterbildungen

Zwei Drittel der Geförderten absolvierten Kurse mit einer Dauer von über 40 Stunden. Die Laufzeit der Weiterbildungen ist teils erheblich. Zwar hat ein Drittel der Weiterbildungen eine Laufzeit von unter einem Monat, ein Achtel hat jedoch eine Laufzeit von über einem Jahr. Die geförderten Weiterbildungen haben damit im Durchschnitt einen relativ großen Stundenumfang und lange Laufzeiten.

Durch die Umstellung der Erstattungsrichtlinien – der Förderanteil der Kosten darf erst nach dem Ende des Kurses beantragt werden – ist in der zweiten Förderphase zu befürchten, dass Prämiegutscheine gerade für diese langlaufenden Weiterbildungen nicht mehr so bereitwillig von Anbietern angenommen werden wie bisher.

Die Weiterbildungsaktivitäten der Prämiegutscheinnehmer/innen finden weitgehend außerhalb der Arbeitszeit statt. Bei 65 Prozent liegt die Weiterbildung nicht in der Arbeitszeit; ein Viertel der Geförderten darf in Abstimmung mit dem Arbeitgeber der geförderten Weiterbildung teilweise während der regulären Arbeitszeit nachgehen, ein Elftel der Geförderten führt diese vollständig während der Arbeitszeit durch.

Auch in Bezug auf eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Aufwendungen für die Weiterbildung zeigt sich, dass diese eher selten erfolgt – und seit Juli 2011 durch die Programmrichtlinien untersagt ist. Von den vorher Beratenen berichten acht Prozent, dass der Eigenanteil vollständig vom Arbeitgeber übernommen wurde, sechs Prozent berichten von einer Bezuschussung des Eigenanteils durch den Arbeitgeber.

Evaluation Bildungsprämie

Mobilisierung und Verstetigung von Weiterbildungsaktivitäten

Die Befragung der Prämiegutscheinnehmer lässt sowohl Mitnahme- als auch Anschubeffekte erkennen. 62 Prozent der Gutscheineinlöser/innen geben an, dass sie auch ohne Förderung an der Weiterbildung teilgenommen hätten. Bei diesen Personen liegt vermutlich eine Mitnahme vor. Im Umkehrschluss heißt dies aber, dass 36 Prozent der Einlöserinnen und Einlöser durch den Prämiegutschein zur Teilnahme an der geförderten Maßnahme mobilisiert werden konnten. (Zwei Prozent geben keine Auskunft.) 65 Prozent der Prämiegutscheinnehmer/innen berichten außerdem, dass durch die Förderung weitere Bildungsaktivitäten angesprochen wurden. Werden beide Effekte zusammen betrachtet, machen 77 Prozent die Aussage, bei der geförderten Maßnahme mobilisiert oder aber zu zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten angeregt worden zu sein. Vorausichtlich spiegelt diese weit gefasste Definition von Mobilisierung jedoch auch eine subjektiv empfundene Mobilisierung bei Plänen zur Weiterbildungsteilnahme wider und nicht notwendigerweise eine bereits umgesetzte höhere Teilnahme.

Beim Mitnahmeeffekt sind teils deutliche Unterschiede zwischen Nutzergruppen festzustellen. Höher fällt die Mitnahme bei Männern, bei bereits in der Vergangenheit Weiterbildungsaktiven und bei Personen mit einem größeren finanziellen Spielraum aus. Der Anschubeffekt zur Teilnahme an zusätzlichen Weiterbildungen fällt hingegen bei Frauen, Migranten und Personen mit Kursen mit geringer Stundenzahl höher aus.

74 Prozent der Befragten, die ihren Prämiegutschein eingelöst haben, berichten von mindestens einer weiteren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die zwischen dem ersten und dem dritten Interview begonnen wurde. Damit wird der ESF-Ergebnisindikator, wonach mindestens 35 Prozent der Programmnutzer/innen in den darauffolgenden 24 Monaten eine weitere Weiterbildung machen sollen, deutlich übertroffen, auch bei den vor der Prämienberatung Weiterbildungsaktiven. Im Durchschnitt haben Prämiegutscheinnehmer/innen in den 24 Monaten zwischen erstem und drittem Interview neben der geförderten Weiterbildung noch 3,3 weitere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.

Kausalanalytische Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse bestätigen die deskriptiven Auswertungen der Selbstauskünfte über Mitnahme- und Anschubeffekt. Ein nicht unerheblicher Teil der Geförderten konnte demnach zur Teilnahme an der geförderten Weiterbildung mobilisiert werden bzw. wurden bei ihnen zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt. Die

Ergebnisse sprechen insgesamt dafür, dass die Nutzer/innen das durch die Förderung gesparte Geld in zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten investiert haben. Es gibt jedoch keine belegbare Evidenz dafür, dass die Einlösung des Prämiengutscheins und Teilnahme an der geförderten Weiterbildung zu einem Anstieg der Investitionsbereitschaft in lebenslanges Lernen geführt haben oder zu einer darüber hinausgehenden Verstärkung der Weiterbildungsaktivitäten.

Mobilisierungspotenzial bei Anspruchsberechtigten

Die Befragung der Anspruchsberechtigten zeigt, dass die Kenntnis der Bildungsprämie unter den Anspruchsberechtigten noch eher gering einzuschätzen ist. Zwar sagen 28 Prozent, dass sie den Namen Bildungsprämie schon einmal gehört haben, nur vier Prozent der Anspruchsberechtigten kennen das Programm jedoch detailliert bzw. sind ausführlich über die Bedingungen informiert. Unter den eigentlichen Zielgruppen der Bildungsprämie (Geringqualifizierten und bisher Weiterbildungsinaktiven) fällt die Kenntnis nochmals geringer aus.

Das im Rahmen der Telefoninterviews mit den Anspruchsberechtigten durchgeführte Experiment zur Erhöhung der Bekanntheit der Bildungsprämie zeigt jedoch Wirkung. Die kurze aber individuelle Vermittlung von Informationen über das Programm Bildungsprämie (im Rahmen des Telefoninterviews) sowie ein einmaliges in Erinnerung Rufen mit relativ geringer Intensität (durch den Flyer für die Panelpflege) erhöht den Bekanntheitsgrad des Programms deutlich. Zu einer Nutzung der Bildungsprämie kommt es dadurch jedoch nur in wenigen Fällen. Knapp ein Prozent der Befragten, die im Experiment das Informations-Treatment erhalten haben, hat zwischen erstem und zweitem Interview an einer Prämienberatung teilgenommen und einen Prämiengutschein genutzt. Sie konnten durch die Bekanntmachung des Programms zu einer Nutzung der Bildungsprämie mobilisiert werden. Des Weiteren gibt es schwache Evidenz dafür, dass bei den durch das Informations-Treatment mobilisierten Personen keine großen Mitnahmeeffekte vorhanden sind.

Es steht zu vermuten, dass die Weitergabe der Kenntnis über das Programm Bildungsprämie zu einer stärkeren Nutzung führt, wenn sie nicht wie im Interview durch jemanden Unbekannten erfolgt, sondern durch Personen zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht (z.B. Freunde, Kollegen) oder die ggf. besser über die beruflichen Qualifizierungsbedürfnisse informiert sind (z.B. Vorgesetzte, Arbeitgeber). Gleiches gilt für den Fall, dass die Informationsgabe mehrmalig erfolgt. Gelingt es, die Zielgruppen

Evaluation Bildungsprämie

des Programms über derartige Kanäle anzusprechen, spricht einiges dafür, dass die Mitnahme zurückgehen könnte. Bei Personen, die von Weiterbildungsanbietern auf die Bildungsprämie aufmerksam gemacht werden (und sich vermutlich zu diesem Zeitpunkt schon für einen konkreten Kurs entschieden haben), fällt die Mitnahme jedenfalls deutlich größer aus als bei Personen, die über persönliche Empfehlungen zur Nutzung angeregt werden.

Nutzungspotenzial eines Weiterbildungsdarlehens

Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass das Nutzungspotenzial eines Darlehens zum Zwecke der Weiterbildungsfinanzierung äußerst gering ausfallen dürfte. Während 32 Prozent aller prinzipiell Anspruchsberechtigten sagen, dass sie sich vorstellen können, den Prämiegutschein für die Finanzierung einer Weiterbildung zu nutzen, sagen lediglich drei Prozent, dass sie sich vorstellen können, ein Darlehen zur Finanzierung einer Weiterbildung aufzunehmen. Die tatsächliche Nutzung eines derartigen Darlehens dürfte nochmals deutlich geringer ausfallen. Dies legen zumindest die Ergebnisse des im Telefoninterview durchgeführten Experiments zur tatsächlichen Nutzung der Bildungsprämie nahe. Trotz bekundetem Interesse an der Prämienutzung nutzen nämlich nur wenige den Prämiegutschein tatsächlich.

Erträge der geförderten Weiterbildung

Gegenwärtig können für die geförderten Weiterbildungen nur kurz- bis mittelfristige Erträge bestimmt werden. Erste Anzeichen für eine positive Wirkung der Förderung auf den beruflichen Erfolg der Nutzer/innen sind hierbei festzustellen. Die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse werden zum einen häufig bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten eingesetzt. Zum anderen geht von der geförderten Weiterbildung ein subjektiv empfundener Nutzen aus, vor allem auf die Chancen einer beruflichen Neuorientierung, wie zum Beispiel einen Betriebswechsel, den Wechsel in einen anderen Beruf oder den Beginn einer Selbständigkeit. Zudem geben viele der Programmnutzer/innen an, dass sich ihre Lebenszufriedenheit durch die Weiterbildung verbessert habe. Deutlich wird aber auch, dass der subjektiv empfundene Nutzen der Weiterbildung bei eher „harten“ Indikatoren einer verbesserten Berufssituation, wie etwa höhere Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten oder größere Sicherheit des Arbeitsplatzes, geringer eingeschätzt wird.

Aber nicht nur die subjektiven Selbstauskünfte der Geförderten deuten auf eine Wirkung hin, sondern auch die Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalysen, die konkret erfahrene Veränderungen betrachten. Es zeigt sich, dass die Programmnutzer/innen eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit aufweisen, zwischen erstem und zweitem Interview einen (weiteren) Berufsabschluss erworben zu haben, vermutlich zum großen Teil auch weil ein derartiger Abschluss durch die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung erreicht wurde. Auch zeigt sich, dass die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung mit einer höheren beruflichen Mobilität einhergeht. Es finden mehr Wechsel aus abhängiger Beschäftigung in Selbständigkeit statt und umgekehrt. Des Weiteren zeigt sich, dass die geförderte Weiterbildung von einer Änderung der Arbeitsaufgaben und Verantwortungen begleitet wird, insbesondere von anspruchsvolleren Tätigkeiten.

Bei anderen Ergebnisgrößen ist hingegen noch keine belegbare Evidenz für eine Wirkung der geförderten Weiterbildung messbar. Dazu gehören die Entfristungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die Vermeidung von Eintritt in Arbeitslosigkeit sowie Bruttomonats- oder Stundenlohn. Bei vielen dieser Ergebnisgrößen ist jedoch zu vermuten, dass eine entsprechende Wirkung der Weiterbildungsteilnahme – falls es sie gibt – erst nach längerer Frist eintritt (z.B. beim Lohn). Auch ist zu vermuten, dass erst eine Sequenz aufeinander aufbauender oder sich ergänzender Weiterbildungen nachhaltige Wirkung entfaltet (z.B. bei Aspekten des beruflichen Aufstiegs und der Übernahme von leitenden Aufgaben oder in Bezug auf die längerfristige Sicherung des Arbeitsplatzes). Von einigen der kurz- und mittelfristig beeinflussten Ergebnisgrößen ist außerdem zu vermuten, dass sie später zu weiteren Erträgen führen (z.B. die neu erworbenen Abschlüsse). Um ein vollständiges Bild der Erträge zu bekommen, wäre eine Analyse der langfristigen Programmeffekte anzuschließen. Die gemessenen kurz- und mittelfristigen Programmeffekte sind aber sehr positiv für die gesamte Programmbewertung zu sehen.

Wichtig ist zu erwähnen, dass sich die ermittelten Programmeffekte ausschließlich auf die bisherigen Nutzer/innen des Prämiegutscheins beziehen. Es konnte gezeigt werden, dass diese Gruppe an Personen eine positive Einstellung gegenüber Weiterbildung mitbringt, dass sie zwar über geringe finanzielle Mittel verfügt, diese aber trotzdem für Weiterbildung zu investieren bereit ist. Auch konnte gezeigt werden, dass sie häufig den Erwerb eines Bildungsabschlusses anstreben. Dies mag mit ein Grund dafür sein, weshalb die Bildungsprämie bei der Betrachtung der Erträge im Vergleich zu anderen, in der Literaturanalyse vorgestellten Programmen,

Evaluation Bildungsprämie

vergleichsweise gut abschneidet. Jedoch impliziert dieses Ergebnis auch, dass durch Änderung der Struktur der Teilnehmer/innen (z.B. hervorgerufen durch Etablierung des Programms und zunehmende Bekanntheit oder durch Änderung der Zugangskriterien) sich auch die Programmeffekte ändern können. Des Weiteren muss erwähnt werden, dass die ermittelten Programmeffekte den Ertrag einer Weiterbildung wiedergeben, die durch eine staatliche Subvention gefördert wurde. Die durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildungen unterscheiden sich in ihrer Ausgestaltung und ihren Inhalten teils stark von Weiterbildungen, die Erwerbstätige anderweitig im Durchschnitt machen. Von den hier ermittelten Erträgen kann folglich nicht ohne weiteres geschlussfolgert werden, dass jegliche Weiterbildung positive Erträge abwirft.

Zielgruppenreichung und Weiterentwicklung des Programms Bildungsprämie

Die Bildungsprämie scheint Personen sehr gut zu erreichen, die aufgrund knapper finanzieller Ressourcen ohne das Programm vielleicht nicht an Weiterbildung hätten teilnehmen können. Anders sieht es jedoch mit der Erreichung von Geringqualifizierten und Weiterbildungsinaktiven aus. Vor dem Hintergrund der bisherigen Kenntnisse über die geringe Weiterbildungsteilnahme von Bildungsfernen kann dieses Ergebnis jedoch nicht überraschen. Es ist in der internationalen Literatur hinreichend bekannt, dass Personen mit einem geringen beruflichen Qualifikationsniveau seltener unter den Teilnehmern von Weiterbildung zu finden sind. Es gibt auch kein uns bekanntes nachfrageorientiertes Gutscheiprogramm, das auf eine Reduktion von Weiterbildungskosten abzielt, welches in besonderem Maße Bildungsferne erreicht. Da die Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildung vielfältig sind und bei Geringqualifizierten neben knappen finanziellen Mitteln auch oft das Bewusstsein für Weiterbildungsbedarf fehlt oder Lernangst hinzukommen kann, könnte ein vor allem auf Erstattung der Kurskosten angelegtes Programm zu kurz greifen, um diese Gruppen in einem überdurchschnittlichen Maße zu erreichen. Welche Förderprogramme oder Programmkomponenten sich für die Mobilisierung von Bildungsfernen besonders eignen, ist auch nach Vorliegen der Ergebnisse der Evaluation des Programms Bildungsprämie eine noch offene Forschungsfrage.

Bereits in der Vergangenheit hatten wir einzelne Vorschläge zur Verbesserung der Erreichung der Zielgruppen gemacht. Diese fokussierten insbesondere darauf, eine höhere Effizienz des Programms Bildungsprämie

zu erreichen, im Sinne einer Erhöhung des Anteils an geförderten Personen aus der Zielgruppe der Geringqualifizierten und Weiterbildungsinaktiven je verausgabtem Euro. Die damals gemachten Vorschläge – die teilweise in der zweiten Förderphase auch umgesetzt werden – können auf Basis der jetzt vorliegenden Ergebnisse nochmals bestätigt werden.

Zum einen zeigt sich, dass der Anteil der Teilnehmer/innen mit wiederholter Nutzung der Bildungsprämie mit 22 Prozent relativ hoch ausfällt. Dadurch verringert sich die Chance, einen möglichst hohen Anteil an bisher Weiterbildungsinaktiven unter den Programmteilnehmer/innen zu haben. Gleichzeitig zeigt sich, dass Personen, die vor der Prämienberatung bereits weiterbildungsaktiv waren, eine höhere Mitnahme aufweisen. Daher begrüßen wir, dass eine wiederholte Nutzung des Programms in der zweiten Förderphase nicht mehr im Jahresrhythmus möglich ist. Dies steht auch im Einklang mit dem ursprünglich für die Bildungsprämie formulierten Ziel, Personen (erstmalig) zu Weiterbildung zu mobilisieren und ihnen die Wichtigkeit eigener Investitionen in Weiterbildung nahezubringen.

Zum anderen zeigt sich, dass Personen mit größerem finanziellem Spielraum ebenfalls öfter von Mitnahmeverhalten berichten. Unter ihnen befinden sich zudem weniger Geringqualifizierte oder bisher Weiterbildungsinaktive als unter Programmteilnehmer/innen mit geringerem Einkommen. Von der für die zweite Förderphase vorgesehenen Reduzierung der Einkommensgrenzen auf 20 000 bzw. 40 000 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen ist daher eine bessere Zielgruppenerreichung und Reduzierung der Mitnahme zu erwarten. Dies begrüßen wir ebenfalls.

Etwas kritischer wird die Begrenzung der Förderung auf Erwerbstätige mit einem Erwerbsumfang von mindestens 15 Stunden pro Woche gesehen. Hintergrund der Änderung ist, dass eine doppelte Zuständigkeit vermieden werden soll und für die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit grundsätzlich das SGB zuständig ist. Es zeigt sich jedoch, dass gerade unter den geringfügig Beschäftigten ein überproportional großer Anteil an Geringqualifizierten anzutreffen ist.

Die Rolle von Weiterbildungsanbietern als Zugangsweg zur Bildungsprämie ist im Zeitablauf deutlich wichtiger geworden. Im Jahr 2011 wurden bereits 38 Prozent der Teilnehmer/innen hierüber auf die Bildungsprämie aufmerksam. Diese Rolle der Weiterbildungsanbieter weist jedoch sowohl positive als auch negative Aspekte auf. Positiv hervorzuheben ist, dass Geringqualifizierte relativ häufig davon berichten, über Weiterbildungsan-

Evaluation Bildungsprämie

bieter auf die Bildungsprämie aufmerksam gemacht worden zu sein. Der Zugangsweg über Anbieter scheint bei Geringqualifizierten somit besser zu funktionieren als beispielsweise der Weg über Medien oder Internet. Weniger erfreulich ist hingegen, dass der Anteil der Beratenen, die von einer Mitnahme berichten, um sieben Prozentpunkte höher ausfällt als bei Gutscheinnutzer/innen, die nicht über den Anbieter vom Programm erfahren haben.

In der Vergangenheit hatten wir außerdem auf die Rolle von Arbeitgebern bzw. des betrieblichen Umfelds für die Mobilisierung von Geringqualifizierten und Weiterbildungsfernen hingewiesen. Eine direkte Ansprache von Geringqualifizierten durch Arbeitgeber wurde beispielsweise von den Beraterinnen und Beratern als vielversprechend gesehen, um diese Gruppe für Weiterbildung zu gewinnen. Die mittlerweile vorliegenden Ergebnisse verstärken diesen Eindruck. Ähnlich wie beim Zugang über Weiterbildungsanbieter ist auch beim Zugang über Arbeitgeber festzustellen, dass der Anteil der Geringqualifizierten höher ausfällt. Anders als beim Zugang über Weiterbildungsanbieter ist bei den Geförderten, die durch den Arbeitgeber zur Bildungsprämie kommen, jedoch keine höhere Mitnahme festzustellen.

Die in der Vergangenheit noch nicht durch die Programmrichtlinien untersagte Übernahme oder Kofinanzierung des Eigenanteils der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber fand insgesamt eher selten statt, so dass keine Hinweise auf die Substitution arbeitgeberfinanzierter Weiterbildungen festgehalten werden können. Vielmehr scheinen Weiterbildungen, deren Initiative auf den Arbeitgeber zurückzuführen ist, später mehr Anwendung im beruflichen Alltag zu finden. Dies lässt vermuten, dass die entsprechenden Weiterbildungen stärker auf die beruflichen Anforderungen ausgerichtet sind. Die Rolle von Arbeitgebern oder sonstigen Personen aus dem direkten Arbeitsumfeld von Geringqualifizierten sollte daher möglichst ausgebaut werden, um eine direkte Ansprache der Zielgruppen des Programms zu verbessern.

11. Literatur

Abramovsky, L., Battistin, E., Fitzsimons, E., Goodman, A., and Simpson, H. (2011). Providing employers with incentives to train low-skilled workers: Evidence from the UK Employer Training Pilots, *Journal of Labor Economics*, 29, 153–193.

Asplund, R. (2005), The Provision and Effects of Company Training – A Brief Review of the Literature, *Nordic Journal of Political Economy* 31(1), 47-73.

Baden, Ch. und A. Schmid (2012), Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen – Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“. Zwischenbericht 2012

Bassanini, A.P., A. Booth, G. Brunello, M. De Paola und E. Leuven (2007), Workplace Training in Europe. In G. Brunello, P. Garibaldi, E. Wasmer (eds.), *Education and Training in Europe*. Oxford: University Press., 143-323.

Bauer, Th.K., M. Fertig und Ch.M. Schmidt (2009), *Empirische Wirtschaftsforschung: Eine Einführung*, 1. Auflage, Springer, Berlin.

Becker, G.S. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy* 70 (5), 9-49.

Beicht, U., E. Krekel und G. Walden (2006), *Berufliche Weiterbildung - Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 274*, Bielefeld.

Blundell, R., L. Dearden, C. Meghir and B. Sianesi (1999), Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy, *Fiscal Studies* 20(1), 1-23.

BMBF (2011a). Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe *Berufsbildungsforschung*. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin 2011.

BMBF (2011b). *Individuelle berufliche Weiterbildung. Förderinstrumente für Erwerbstätige in Bund und Ländern*. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin 2011.

Brunello, G., S. Comi und D. Sonedda (2012), Training Subsidies and the Wage Returns to Vocational Training: Evidence from Italian Regions, *Labour Economics* 19(3), 361–372.

Büchel, F. und M. Pannenberg (2004), *Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag*,

Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 2, 73-126.

Burgard, C. und K. Görlitz (2011), Continuous Training, Job Satisfaction and Gender – An Empirical Analysis Using German Panel Data. Ruhr Economic Papers #265.

Caliendo, M. und S. Kopeinig (2008), Some Practical Guidance for the Implementation of propensity Score Matching, *Journal of Economic Surveys* 22(1), 31-72.

Dohmen, D. und R. Ramirez-Rodriguez (2010), Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa. Gutachten im Auftrag des deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Berlin.

Falch, Torberg and Hessel Oosterbeek (2011), Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training. EENEE Analytical Report No. 10.

Görlitz, K. (2011), Continuous Training and Wages: An Empirical Analysis Using a Comparison-group Approach, *Economics of Education Review* 30 (4), 691-701.

Görlitz, K. und M. Tamm (2011), Revisiting the Complementarity between Education and Training – The Role of Personality, Working Tasks and Firm Effects. Ruhr Economic Papers #307.

Görlitz, K. und M. Tamm (2012), Mobilisierung von Erwerbstätigen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch die "Bildungsprämie", *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1/2012, 27-30.

Huntemann, H. und C. Weiß (2010), Volkshochschul-Statistik, 48. Folge, Arbeitsjahr 2009, DIE: Bonn.

Hidalgo, D., H. Oosterbeek and D. Webbink (2011), The impact of training vouchers on low-skilled workers. Mimeo.

IfS – Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2012), Bewertung der Förderung der Weiterbildung und Beratung aus dem spezifischen Ziel A.1 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013.

isw – Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH (2012), Begleitende Evaluation des Operationellen Programms des Landes Brandenburg. Endbericht zur Halbzeitbewertung.

Knerr, P., H. Schröder, F. Aust und R. Gilberg (2010), Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens (WeLL), WeLL-Erhebung 2008 - Methodenbericht. FDZ Methodenreport, 08/2010, Nürnberg.

Kuckulenz, A. (2006), Continuing Vocational Training in Germany – A Comparative Study using 3 German Data Sets, ZEW Discussion Paper

Evaluation Bildungsprämie

06-024, ZEW: Mannheim.

Leuven, E. und H. Oosterbeek (2008), An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training, *Journal of Applied Econometrics* 23, 423-434.

Leuven E. und B. Sianesi (2003), PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing, <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.

Lynch, L. and S. Black (1998), Beyond the Incidence of Employer-Provided Training, *Industrial and Labor Relations Review* 52(1), 64-81.

Lynch, L. (1992), Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers, *American Economic Review* 82(1), 299-312.

Muth, J. (2008), Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“. Materialien zum Programm-Monitoring. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung, Arbeitspapiere 22. Bottrop.

Muth, J. (2011), Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen. Materialien zum Programm-Monitoring. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung, Arbeitspapiere 35. Bottrop.

Pischke, J.-S. (2001), Continuous Training in Germany. *Journal of Population Economics* 14: 523-548.

Rosenbaum, P. und D. Rubin (1985), Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score, *The American Statistician* 39 (1), 33-38.

RWI, GIB und infas (2010), Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“, Zwischenbericht 2010. Projekt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Team: Tamm, M., K. Görlitz, C. Becker, T. Bleikertz, T. Grebe, S. Schiel, H. Schröder). RWI : Projektberichte, Essen.

RWI, GIB und infas (2011), Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“, Zwischenbericht 2011. Projekt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Team: Tamm, M., K. Görlitz, T. Grebe, S. Popp, S. Schiel, H. Schröder). RWI : Projektberichte, Essen.

RWI, GIB und infas (2012), Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“, Zwischenbericht 2012. Projekt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Team: Tamm, M., K. Görlitz, T. Grebe, S. Popp, S. Schiel, H. Schröder). RWI : Projektberichte, Essen.

SALSS- Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH (2008), Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“. Endbericht.

Schlottter, M., G. Schwerdt und L. Woessmann (2011), Econometric methods for causal evaluation of education policies and practices: a non-technical guide, *Education Economics* 19(2), 109-137.

Schmidt, C.M., 2001. "Knowing What Works. The Case for Rigorous Programme Evaluation," CEPR Discussion Papers 2826, C.E.P.R. Discussion Papers.

Schröder, H., S. Schiel und F. Aust (2004), Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens, Bd. 5, Bielefeld.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Beschäftigungsstatistik, Länderreport, Daten für das Jahr 2011. Download unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceld=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17362&year_month=201112&year_month.GROUP=1&search=Suchen

Stiftung Wartentest (2012), Weiterbildung finanzieren. Die wichtigsten Förderungen auf einen Blick. Leitfaden Weiterbildung.

Stuart, E. (2010), Matching Methods for Causal Inference: A Review and a Look Forward, *Statistical Science* 25(1), 1-21.

Schwerdt, G., D. Messer, L. Woessmann und S. Wolter (2012), The Impact of an Adult Education Voucher Program: Evidence from a Randomized Field Experiment, *Journal of Public Economics* 96 (7-8), 569-583.

12. Anhang

12.1 Beschreibung der Verwaltungsdaten und Datenaufbereitung

Die Auswertungen des zweiten und vierten Abschnitts beruhen zu großen Teilen auf den Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie. Zum einen werden im Rahmen der Beratungen Informationen über die Programmnutzer/innen erhoben („Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle“). Das Beratungsprotokoll wird von der Beratungsstelle obligatorisch bei jeder Beratung ausgefüllt. Grundgesamtheit der Daten bilden alle Beraterinnen der Bildungsprämie. Ihnen werden Fragen zu soziodemographischen Merkmalen, wie z.B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Bildungsstand, sowie zu Betriebsmerkmalen, wie bspw. Branche und Größenklasse, gestellt. Zum anderen werden Informationen zu den durch Weiterbildungsanbieter eingereichten Gutscheinen in einem weiteren Verwaltungstool erfasst („Verwaltungsdaten eingelöster Gutscheine“). Diese beinhalten unter anderem Angaben zum Titel des Kurses, den Kosten und dem Stundenumfang der Maßnahme. Die Daten werden dem Evaluationsteam via Online-Schnittstelle zur Verfügung gestellt. Die für die Auswertungen genutzten Daten der Beratungsprotokolle sowie der eingelösten Gutscheine wurden am 8. Oktober 2012 heruntergeladen.

Im Verlauf des Jahres 2009 wurde das Protokoll in vielfältiger Weise angepasst und verbessert. Weit reichende Protokolländerungen wurden am 8. April durchgeführt. An diesem Tag wurde auch erstmalig der Spargutschein ausgegeben. Zum vierten Quartal 2009 gab es weitere Änderungen im Beratungsprotokoll, insbesondere beim Beschäftigtenstatus, Bildungshintergrund, der vergangenen Weiterbildungsbeteiligung, der Branche und beim Zugang zum Programm.⁴⁸ Ein Vergleich zwischen den ersten drei Quartalen und dem vierten Quartal 2009 ist deshalb nur eingeschränkt möglich.

Ab 2010 wurde eine zusätzliche Frage in das Protokoll integriert, die die Teilnahme am Programm Bildungsprämie im jeweiligen Jahr davor erfasst. Dies ist deshalb notwendig, weil die Daten des Verwaltungstools bei denselben Personen nicht über die Jahre hinweg miteinander verbunden werden können. Darüber hinaus wurden ab 2010 die Fragen zum Migrationshintergrund, zur Zugehörigkeit zu einer anerkannten Minderheit und zu

⁴⁸ Eine ausführliche Beschreibung der Protokolländerungen 2009 ist in RWI, GIB und infas (2010) zu finden.

einer bestehenden Behinderung nicht mehr verpflichtend gestellt. Im April 2011 wurde nochmals die Frage bezüglich des Zugangs zum Programm geändert und als zusätzliche Option der Zugang über den Arbeitgeber aufgenommen.

Bei einigen Variablen kommt es außerdem zu fehlenden Werten. Aufgrund von Tippfehlern gibt es vereinzelt „missings“ bei der Altersvariable. Die Betriebsgröße ist für Nichterwerbstätige auf „missing/ohne Angabe“ gesetzt. Die BIK-Region konnte für ein paar wenige Fälle nicht zugeordnet werden, z.B. wenn die Postleitzahl falsch eingegeben wurde. Es fehlen vereinzelt Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung in den zurückliegenden zwei Jahren. Protokolle ohne Gutscheincodes wurden in den Auswertungen als Prämienberatungen berücksichtigt, soweit alle relevanten Fragen im Beratungsprotokoll erfasst wurden. Sie wurden jedoch nicht als gültige Prämiegutscheinausgaben gewertet.

Die Hintergrundvariablen wurden folgendermaßen definiert:

- Die ISCED-Klassifikation stellt die internationale Standardklassifikation von Bildungsabschlüssen dar. ISCED 1 & 2 umfasst Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss, die entweder keinen Schulabschluss oder einen Haupt-/Realschulabschluss besitzen. ISCED 3 & 4 umfasst Personen mit Fachhochschul-/Hochschulreife ohne beruflichen Bildungsabschluss, Personen mit Abschluss einer Lehrausbildung oder eines berufsqualifizierenden Abschlusses, die entweder keinen Schulabschluss oder einen Haupt-/Realschulabschluss besitzen, und Personen mit Fachhochschul-/Hochschulreife und Abschluss einer Lehrausbildung oder eines berufsqualifizierenden Abschlusses. ISCED 5 & 6 umfasst Personen mit abgeschlossener Meister/Technikerausbildung und Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.
- Beim Beschäftigungsstatus werden fünf Gruppen unterschieden. In den ersten drei Quartalen 2009 wurde folgende Definition verwendet: (i) Arbeitnehmer in abhängiger Beschäftigung Vollzeit umfassen: Arbeitnehmer/in in Vollzeit, Beamter/Beamtin, Arbeitnehmer/in mit Aufstockung SGB II. (ii) Arbeitnehmer in abhängiger Beschäftigung Teilzeit/geringfügig beschäftigt umfassen: Arbeitnehmer/in in Teilzeit, Arbeitnehmer/in, geringfügig beschäftigt, Beschäftigte/r in öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen, mithelfende/r Familienangehörige/r. (iii) Selbstständige umfassen: Selbstständige/r (als Inhaber/in oder Teilhaber/in). (iv) Förderfähige Nichterwerbstätige umfassen: Be-

Evaluation Bildungsprämie

rufsrückkehrer/in und Arbeitnehmer/in in Mutterschutz oder Elternzeit. (v) Nichtförderfähige für den Prämiegutschein umfassen: Nichterwerbstätige/r in Schule, Ausbildung oder Studium, Nichterwerbstätige/r im Ruhestand oder nach Geschäftsaufgabe, dauerhaft Erwerbsunfähige/r, Empfänger/in von Arbeitslosengeld I oder II. Ab dem vierten Quartal 2009 wird folgende Definition herangezogen: (i) Arbeitnehmer in abhängiger Beschäftigung Vollzeit umfassen: Arbeitnehmer/in, Beamter/Beamtin, Arbeitnehmer/in und Selbstständige/r mit Aufstockung SGB II oder mithelfende/r Familienangehörige/r von Selbstständigen jeweils in Vollzeitbeschäftigung. (ii) Arbeitnehmer in abhängiger Beschäftigung Teilzeit/geringfügig beschäftigt umfassen: Arbeitnehmer/in, Beamter/Beamtin, Arbeitnehmer/in und Selbstständige/r mit Aufstockung SGB II oder mithelfende/r Familienangehörige/r von Selbstständigen jeweils in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung. (iii) Selbstständige umfassen: Selbstständige/r oder Freiberufler/in (als Inhaber/in oder Teilhaber/in). (iv) Förderfähige Nichterwerbstätige umfassen: Berufsrückkehrer/in und Arbeitnehmer/in in Mutterschutz oder Elternzeit. (v) Nichtförderfähige für den Prämiegutschein umfassen: Nichterwerbstätige/r (z.B. im Ruhestand, Empfänger/in von Arbeitslosengeld, in Schule, Ausbildung oder Studium, etc.). In den wenigen Fällen ohne Angabe zur Arbeitszeit erfolgte die Zuordnung zur Beschäftigtengruppe ab dem vierten Quartal 2009 analog zur Zuordnung des ersten bis dritten Quartals 2009.

- Die BIK-Region ist eine Klassifizierung zur Abgrenzung von Stadtregionsgebieten. Die folgenden BIK-Regionen wurden definiert: (i) Stadtregionen: Große Agglomerationen sowie größere Verdichtungs- und Verflechtungsgebiete, die mind. 100 000 Einwohner umfassen. (ii) Mittelzentrengebiete: Mittelzentrengebiete haben zwischen 25 000 und 100 000 Einwohnern. (iii) Unterezentrengebiete: Unterezentrengebiete haben zwischen 6 000 und 25 000 Einwohnern. Diesen wurden auch Regionen ohne BIK-Klassifikation zugeordnet. Hierbei handelt es sich um Regionen, die keine ausreichend hohe Zielpendlerquote auf eine Kernstadt aufweisen.

Bei der Auswertung der Daten über eingereichte Gutscheine mussten einzelne in den Verwaltungsdaten verzeichnete Fälle ausgeschlossen werden. Zum einen besteht nämlich die Möglichkeit, dass Bildungseinrichtungen mehrmals Daten zu ein und demselben Gutschein eingeben. Hier wurden doppelte Gutscheine gelöscht und jeweils nur die Fälle mit dem weitesten Bearbeitungsstatus berücksichtigt. Zum anderen wurden einzel-

ne bereits ausgezahlte Gutscheine aufgrund fehlender Angaben nicht als ausgezahlt berücksichtigt: Bei einem Gutschein fehlten Angaben zur ausgezahlten Förderhöhe. Bei anderen Gutscheinen fehlte das Datum der Auszahlung. Schließlich gab es 38 ausgezahlte Gutscheine, für die keine entsprechenden Informationen über eine vollständige Beratung vorlagen. (Vermutlich wurde in diesen Fällen zunächst eine fehlerhafte Beratung und anschließend eine korrekte Beratung durchgeführt, den Beratern jedoch der Gutschein der fehlerhaften Beratung ausgehändigt.) Diese Gutscheine wurden ebenfalls nicht als ausgezahlt berücksichtigt.

12.2 Methodenbericht zur Erstellung der Referenzzahlen für Anspruchsberechtigte

In Kapitel 2 wird die soziodemographische Struktur der Prämiennutzer jener einer Referenzgruppe gegenübergestellt. Informationen über diese Referenz- oder Vergleichsgruppe wurden auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) erstellt. Grundlage war die im Jahr 2008 erhobene Welle des SOEP. Neben dem Standardfragekatalog zur Haushaltszusammensetzung, dem Erwerbsverhalten und Einkommen wurde auch das Weiterbildungsverhalten in den zurückliegenden drei Jahren erfragt sowie die Zeitpunkte der jüngsten Weiterbildungsmaßnahmen. Anhand dieser Datumsangaben konnte das Weiterbildungsverhalten in den zurückliegenden zwei Jahren ermittelt werden.

Ausgehend von den im SOEP enthaltenen Einkommensinformationen wurde die Anspruchsvoraussetzung der Personen approximiert. (Das zu versteuernde Einkommen wird im SOEP nicht erfragt.) Dieser Approximation liegen zu Grunde: (i) das individuelle Erwerbseinkommen aus Beschäftigung oder Selbstständigkeit (inklusive Jahressonderzahlungen oder Boni sowie ggf. Einkommen aus multiplen Beschäftigungsverhältnissen), (ii) pauschale Werbungskosten (wobei die Anzahl der gearbeiteten Monate berücksichtigt wurde), (iii) Steuerfreibeträge für Alleinerziehende, (iv) pauschale Sätze für Altersvorsorgeaufwendungen sowie für sonstige Vorsorgeaufwendungen und die Kirchensteuer, (v) das analog ermittelte Einkommen von Ehepartnern.⁴⁹ Bei verheirateten Personen wurde durchgehend angenommen, dass diese das Einkommen gemeinsam veranlagten.

⁴⁹ Da die folgenden Tatbestände nicht oder nur unzureichend im SOEP erfasst werden, wurden sie bei der Approximation der Anspruchsberechtigung nicht berücksichtigt: Jegliche Sonderausgaben, steuerfreie Feiertags- oder Wochenendzuschläge, sonstige Einkommen, etc.

Evaluation Bildungsprämie

Als anspruchsberechtigt wurden lediglich Personen definiert, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren. Personen in Elternzeit oder Berufsrückkehrer/innen konnten hierbei nicht berücksichtigt werden, da die entsprechenden Voraussetzungen (z.B. bei Berufsrückkehrern der Wunsch, innerhalb der kommenden 12 Monate eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen) nicht bzw. nur unzureichend im SOEP erfasst werden.

Allen Auswertungen liegen die im SOEP zur Verfügung gestellten Gewichtungsfaktoren für Querschnittsanalysen zu Grunde. Im vorliegenden Zwischenbericht wurde als Anspruchskriterium für den Erhalt des Prämien Gutscheins die im Jahr 2010 gültige Einkommensgrenze von 25 600 Euro zu versteuerndem Einkommen bei allein veranlagten Personen und 51 200 Euro bei gemeinsam Veranlagten herangezogen. Um die Anspruchsberechtigung für das Jahr 2009 zu definieren, wurden Einkommensgrenzen von 20 000 Euro zu versteuerndem Einkommen bei allein veranlagten Personen und 40 000 Euro bei gemeinsam Veranlagten herangezogen.

12.3 Methodenbericht zur Telefonbefragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten

12.3.1 Das Erhebungsdesign der Primärerhebung

Einen zentralen Baustein der Evaluation des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ bildet eine Primärerhebung bei geförderten Programmteilnehmern und Nichtteilnehmern, die grundsätzlich einen Anspruch auf Förderung hätten. Dieser Teil des Evaluationsvorhabens legt die empirische Basis für die Beantwortung von zwei Leitfragen. Die erste gilt der Umsetzung des Programms (Implementationsanalyse), die zweite der Wirkung des Programms auf das Weiterbildungsverhalten und andere Ergebnisgrößen der Arbeitnehmer.

Insbesondere die Wirkungsbetrachtung erfordert ein besonderes Forschungsdesign. Zum einen ist es erforderlich, die Teilnehmergruppe mit einer adäquaten Kontrollstichprobe zu vergleichen. Zum anderen muss die Befragung von Teilnehmern am Programm Bildungsprämie im Längsschnittansatz erfolgen, um mögliche Veränderungen beim Weiterbildungsverhalten und anderen Ergebnisvariablen über einen Zeitraum zu beobachten.

Die Primärdatenerhebung zur Evaluation des Programms „Bildungsprämie“ wurde mit Hilfe einer computerunterstützten Telefonbefragung (CATI) durchgeführt. Die Datenerhebung war ursprünglich als Wiederholungsbefragung (Panelansatz) mit zwei Erhebungszeitpunkten vorgesehen. Nachdem von Seiten des Ministeriums entschieden wurde, dass das Weiterbildungsdarlehen im Rahmen der ersten Förderphase nicht angeboten wird, wurde die für die Befragung von Darlehensnehmern vorgesehene Befragung umgewidmet. Es sollten nun die Programmteilnehmer ein weiteres, drittes Mal befragt werden und zwar ein Jahr nach der ersten Wiederholungsbefragung. In dieser abschließenden Erhebung sollte der aktuelle berufliche Status und weitere Weiterbildungsteilnahmen der Programmteilnehmer ermittelt und die Nachhaltigkeit der Weiterbildungsteilnahme geprüft werden.

Die Erstbefragung fand im Jahr 2010, die erste Wiederholungsbefragung 2011 statt. Um saisonale Effekte und mögliche Änderungen des Förderprogramms während der Laufzeit in den erhobenen Daten einfangen zu können, wurde die Erstbefragung auf vier Quartalerhebungen aufgeteilt und über das Jahr 2010 gestreckt eingesetzt. Die Wiederholungsbefragung fand jeweils rund zwölf Monate nach der ersten Befragung statt, so

Evaluation Bildungsprämie

dass es auch 2011 vier Teilbefragungen von panelbereiten Zielpersonen gab. Im Jahr 2012 wurden schließlich rund 1 000 panelbereite Programmteilnehmer erneut befragt. Es handelte sich ausschließlich um Personen, die sich bereits zuvor an beiden Befragungswellen beteiligt hatten. So ist gewährleistet, dass für alle Befragten der dritten Welle Angaben zu allen drei Erhebungszeitpunkten für Analysen vorliegen.

Neben den Teilnehmern am Programm Bildungsprämie wurde eine Auswahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern befragt, die potenziell Anspruch auf Förderung hätten. Beide Personengruppen wurden als eigenständige Teilstichproben bei der Erhebung berücksichtigt.

Tabelle 12.1 fasst das Konzept der drei Erhebungswellen auf einen Blick zusammen.

Tabelle 12.1

Erhebungsdesign: Befragung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern

Evaluation zum Programm „Bildungsprämie“, erste Welle

Erhebungsmethode	CATI-Interviews
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A: Arbeitnehmer: potenziell anspruchsberechtigt für Prämiegutschein– Gruppe B: Arbeitnehmer: potenziell nicht anspruchsberechtigt für Prämiegutschein– Gruppe C: Programmteilnehmer mit Prämiegutschein
Stichprobenbasis	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A+B: Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit– Gruppe C: Teilnehmerdatei des Programms
Auswahlgesamtheit	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A+B: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in drei Einkommensgruppen– Gruppe C: Teilnehmer an der Prämienberatung, die Prämiegutschein erhalten haben
Auswahlprozess	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A+B: disproportional geschichtete Zufallsauswahl– Gruppe C: Zufallsauswahl für einzelne Beratungsmomente

noch: Tabelle 12.1

Evaluation zum Programm „Bildungsprämie“, erste Welle

Erste Messung (t_1)

Geplante Interviews t_1	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A: n=5 000– Gruppe B: n=1 000– Gruppe C: n=5 000
Geplante durchschnittliche Interviewdauer	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A+B: n=3 500 à 25 Min., n=2 500 à 30 Min.– Gruppe C: 25 Min.
Kommunikation	Anschreiben zur Information und Motivation vorab an die Zielpersonen der Stichprobe, Datenschutzerklärung.
Incentives	Keine finanziellen Incentives, Dankschreiben im Rahmen der Panelpflege (Flyer).
Panelpflege und Tracking	Versand eines Dankanschreibens und eines Flyers sechs Monate nach der Erstbefragung. Adressrecherche bei Einwohnermeldeämtern und der Bundesagentur für Arbeit. Telefonnummernrecherche

Evaluation zum Programm „Bildungsprämie“, zweite Welle

Erhebungsmethode	CATI-Interviews
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A: Arbeitnehmer: potenziell anspruchsberechtigt für Prämiegutschein, Hier: Nur Personen, deren Anspruchsberechtigung anhand der Erhebung Welle 1 verifiziert ist.– Gruppe C: Programmteilnehmer mit Prämiegutschein; disproportional geschichtet nach Einlösern und Nicht-einlösern in Welle 1
Stichprobenbasis	<ul style="list-style-type: none">– Gruppe A: Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit– Gruppe C: Teilnehmerdatei des Programms

Evaluation Bildungsprämie

noch: Tabelle 12.1

Evaluation zum Programm „Bildungsprämie“, zweite Welle

Zweite Messung (t_2)

Geplante Interviews t_2	– Gruppe A: n=3 150 – Gruppe C: n=2 000
Geplante durchschnittliche Interviewdauer	– Gruppe A: rd. 18 Minuten – Gruppe C: rd. 20 Minuten
Kommunikation	Anschreiben zur Information und Motivation vorab an die Zielpersonen der Stichprobe, Datenschutzerklärung.

Evaluation zum Programm „Bildungsprämie“, dritten Welle

Erhebungsmethode	CATI-Interviews
Zielgruppen	– Gruppe C: Programmteilnehmer mit Prämiengutschein; Teilnahme an Welle 1 und 2; disproportional geschichtet nach Einlösern und Nicht-einlösern in Welle 1
Stichprobenbasis	– Gruppe C: Teilnehmerdatei des Programms
Dritte Messung (t_3)	
Geplante Interviews t_3	– Gruppe C: n=1 000
Geplante durchschnittliche Interviewdauer	– Gruppe C: 5 Minuten
Kommunikation	Anschreiben zur Information und Motivation vorab an die Zielpersonen der Stichprobe, Datenschutzerklärung.

12.3.2 Stichprobenauswahl

12.3.2.1 Grund- und Auswahlgesamtheit

Förderungsberechtigt im Sinne des BMBF-Programms „Bildungsprämie“ sind bei einer Beratung im Jahr 2010 alle Erwerbstätigen sowie Berufsrückkehrer mit einem Jahreseinkommen bis zu einer Grenze von 25 600 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen bei Alleinstehenden bzw. 51 200 Euro bei Verheirateten. Um Doppelförderungen auszuschlie-

ßen, sind arbeitslose Arbeitnehmer sowie Auszubildende von diesem Programm ausgenommen.

Die förderungsfähigen Arbeitnehmer bilden die (theoretische) Grundgesamtheit für die Teilnehmer- und die Anspruchsberechtigtenbefragung. Diese beiden Stichproben werden jeweils aus unterschiedlichen Auswahlgesamtheiten gewonnen:

- Sämtliche Personen, die an einer Bildungsprämienberatung teilgenommen haben und einen Prämien- und/oder Spargutschein erhalten haben, bilden die Auswahlgesamtheit der Programmteilnehmer, unabhängig davon, ob sie die Gutscheine einlösen oder nicht. Die Ziehungsbasis für diese Stichprobe bilden die Prozessdaten, die seitens der Service- und Programmstelle (SuP) verwaltet werden.
- Die Grundgesamtheit der potenziell Anspruchsberechtigten besteht aus allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern, die als Alleinstehende über maximal 25 600 Euro zu versteuerndes Einkommen im Jahr verfügen. Bei Verheirateten liegt der Maximalbetrag doppelt so hoch, nämlich bei 51 200 Euro. Die Auswahlgesamtheit bilden die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer, die in der Beschäftigtenhistorie (BeH) der Bundesagentur für Arbeit mit einem Jahreseinkommen unterhalb der oben genannten Grenzen geführt sind. Diese Auswahlbasis ist in zweierlei Hinsicht nicht völlig identisch mit der theoretischen Grundgesamtheit aller Anspruchsberechtigten. Zum einen fasst sie nur sozialversicherte Arbeitnehmer. Beamte und Selbständige mit einem geringen Einkommen sind darin nicht abgebildet. Zum anderen hängt die Anspruchsberechtigung verheirateter Arbeitnehmer davon ab, wie viel der Partner bzw. die Partnerin zum Haushaltseinkommen beiträgt. Auch die Kinderfreibeträge sind in Anschlag zu bringen. Das in den Beschäftigtenhistorien ausgewiesene Jahreseinkommen kann deshalb nur eine grobe Näherung sein. Die Anspruchsberechtigung musste daher im Rahmen der Erhebung noch einmal anhand zusätzlicher Parameter geprüft werden.

12.3.2.2 Stichprobenziehung

Die Zielsetzung der Primärerhebung besteht darin, Angaben für folgende Personengruppen zu erhalten:

- Teilnehmer des Förderprogramms „Bildungsprämie“, welche einen Prämiengutschein erhalten haben. Angestrebt wurde für die erste Be-

Evaluation Bildungsprämie

fragungswelle eine Fallzahl von 5 000 vollständig realisierten Interviews.

- Nicht-Nutzer des Förderprogramms mit einem Anspruch auf Förderung durch den Prämiegutschein der „Bildungsprämie“. Angestrebt wurde in der ersten Erhebungswelle eine Fallzahl von 5 000 realisierten Interviews.
- Nicht-Nutzer des Förderprogramms ohne einen Anspruch auf Förderung durch den Prämiegutschein der „Bildungsprämie“. Angestrebt war eine Fallzahl von 1 000 Interviews.

Die Stichprobe der Teilnehmer wurde aus den Prozessdaten des Programms gewonnen. Die beiden anderen Gruppen wurden aus der Beschäftigtenhistorie der Bundesagentur für Arbeit gezogen.

Nutzer der „Bildungsprämie“ (Programtteilnehmer)

Die SuP verwaltet die Prozessdaten für das Programm „Bildungsprämie“. Dort liegen die Beratungsstatistiken und die Teilnehmerdaten einschließlich der Adressangaben vor. Aus dieser Gesamtheit hat die Programmstelle in jedem Quartal 2010 eine Stichprobe aus den Zugängen der zurückliegenden vier Wochen gezogen. Durch die zeitliche Segmentierung und Dynamisierung der Stichprobe konnte der gesamte Programmverlauf im Jahr 2010 in die Beobachtung einbezogen werden.

Die Teilnehmer haben in der Beratung ihr Einverständnis gegeben, dass ihre Angaben und die Adressdaten für Zwecke der Evaluation verwendet werden können. Die Angabe zur Telefonnummer war allerdings als freiwillige Angabe gekennzeichnet. So wiesen die Stichproben lediglich einen Adressanteil von maximal 68,5 Prozent (1. Quartal 2010) und minimal 61,3 Prozent (4. Quartal 2010) mit einer Telefonnummer aus.

Quantitativ gab es für jedes Quartal ausreichend Adressen mit einer Telefonnummer. Um aber mögliche systematische Effekte, die potenziell mit der Bereitstellung der Telefonnummern zusammenhängen könnten, zu vermeiden, wurde für alle Adressen eine Telefonnummernrecherche durchgeführt. Diese Maßnahme erwies sich als sehr sinnvoll. Der Anteil von Adressen mit einer Telefonnummer konnte damit in allen vier Quartalen auf rund 80 Prozent erhöht werden. Damit war eine Quelle für potenzielle Selektivitäten weitgehend kontrolliert.

Aus den potenziell einsetzbaren Adressen mit Telefonnummer wurde zufällig eine Einsatzstichprobe gezogen, die für die Befragung eingesetzt

wurde. Insgesamt kamen in den vier Quartalen 7 002 Telefonnummern von Teilnehmern am Programm „Bildungsprämie“ zum Einsatz (Tabelle 12.2).

Tabelle 12.2

Entwicklung der Bruttostichprobe der Programmteilnehmer

	Gelieferte Adressen	Einsetzbare Adressen nach der Telefonrecherche		Im Telefonfeld eingesetzte Adressen
	n	n	%	n
Quartal 1	5 997	4 933	82,30	1 802
Quartal 2	4 457	3 611	81,02	1 600
Quartal 3	3 070	2 441	79,80	1 900
Quartal 4	2 918	2 339	80,20	1 700
Gesamt	16 442	13 324	81,04	7 002

Quelle: Eigene Erhebung.

Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten

Für Vergleichszwecke und für die Wirkungsanalyse war eine Stichprobe von Erwerbstätigen erforderlich, die zwar anspruchsberechtigt sind, jedoch nicht durch einen Prämien- oder Spargutschein gefördert wurden. Diese Stichprobe wurde aus der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen, die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind. Gegenüber der „theoretischen“ Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten wurde die Auswahlgesamtheit auf Personen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (in Vollzeit oder Teilzeit) oder geringfügiger Beschäftigung begrenzt. Beamte und Selbständige sind somit in der Stichprobe nicht erfasst, solange sie nicht erst nach dem Stichtag der zugrundeliegenden Sozialversicherungsmeldung (31.12.2008) in ein derartiges Beschäftigungsverhältnis gewechselt sind.

Die Ziehungsbasis bildete die Beschäftigtenhistorie (BeH) mit dem zu Jahresbeginn 2010 verfügbaren Stand der Meldungen zur Sozialversicherung bis zum 31. Dezember 2008. Bei der Stichprobenziehung wurden Auszubildende, Rentner oder Beschäftigte in Altersteilzeit, Werkstudenten, kurzfristig Beschäftigte und Personen von Betrieben ohne Jahresmeldung ausgesondert. Vor der Ziehung wurde das Adressmaterial um doppelte Adresseinträge sowie um Auslands- und unvollständige Adressen bereinigt. Aus pragmatischen Gründen wurde die Ziehungsbasis auf die Altersgruppe von 18 bis 65 Jahren beschränkt.

Evaluation Bildungsprämie

Eine besondere Schwierigkeit bereitete bei der Stichprobenkonzeption und -ziehung die adäquate Berücksichtigung der Anspruchsberechtigung der Arbeitnehmer. Sie definiert sich aus dem zu versteuernden Haushaltseinkommen. Bei Verheirateten und bei Familien muss entsprechend das Einkommen der Partner sowie ein Freibetrag für Kinder berücksichtigt werden. Diese Angaben liegen in der Beschäftigtenstatistik nicht vor und lassen sich nur im Verlaufe der Befragung klären.

Bei der Stichprobenziehung musste allerdings sichergestellt werden, dass die Vergleichsstichprobe einerseits eine ausreichend große Zahl von Anspruchsberechtigten beinhaltet. Zugleich sollte sie aber auch so optimiert werden, dass die Zahl der Personen, die später bei der Auswertung aufgrund von zu hohem Haushaltseinkommen und damit fehlender Anspruchsberechtigung von den Anspruchsberechtigten separat analysiert wird, möglichst rund ein Sechstel der realisierten Fälle ausmacht. Für die Erstellung eines optimierten Stichprobenplans wurde deshalb eine Schätzung der Anspruchsberechtigten anhand des SOEP-Datensatzes vorgenommen. Auf Basis dieser langfristigen Beobachtungsdaten wurde für fünf Einkommensgruppen jeweils der Anteil der Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des Haushaltseinkommens und der Kinder im Haushalt geschätzt.

Die Schätzung ergab, dass von den rd. 33,6 Mill. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern rd. 22,3 Mill. potenziell einen Anspruch auf Förderung durch den Prämiegutschein haben. Die Schätzung zeigt, dass mit zunehmender Höhe des eigenen Einkommens der Einfluss des Partnereinkommens an Gewicht gewinnt. Bei Frauen ist dieser Effekt noch etwas stärker als bei Männern. Bei männlichen Arbeitnehmern sind nahezu alle Personen mit einem Einkommen unter 25 600 Euro auch für das Programm anspruchsberechtigt (vgl. Tabelle 12.3). In der Einkommensklasse von 25 600 bis 38 400 Euro sinkt der Anteil der Förderfähigen auf rund zwei Drittel und in der Einkommensgruppe bis 51 200 Euro auf 42 Prozent. Bei den Frauen sind die entsprechenden Anteile durchgängig niedriger.

Tabelle 12.3
Stichprobenplan auf Grundlage einer Schätzung des Anteils anspruchsberechtigter Arbeitnehmer

Jahresbruttoeinkommen aus eigener Erwerbstätigkeit	Grundgesamtheit mit entsprechendem Einkommen		Beschäftigte mit Bildungsprämie		Erforderliche Stichprobe anspruchsberechtigter Arbeitnehmer			
	Anteil ...	Anzahl ...	Anteil anspruchsberechtigte	Anzahl	Anteil an Grundgesamtheit	Angezielte Fallzahl	Erforderliche Bruttostichprobe	
bis 12 800 Euro	16,4	2 768 205	99,8	2 762 691	12,4	670	7 231	
12 800 bis 25 600 Euro	18,8	3 169 172	98,6	3 124 933	14,0	810	8 179	
25 600 bis 38 400 Euro	29,4	4 963 273	62,8	3 118 966	14,0	800	5 952	
38 400 bis 51 200 Euro	17,5	2 956 440	42,0	1 240 464	5,6	325	2 367	
über 51 200 Euro	17,8	2 996 509	8,5	255 984	1,1	325	4 500	
insgesamt	100	16 853 598		10 503 038	47,1			
			Männer					
bis 12 800 Euro	37,6	6 336 180	92,6	5 870 327	26,3	1 400	15 364	
12 800 bis 25 600 Euro	30,8	5 190 560	84,4	4 379 021	19,6	1 140	11 461	
25 600 bis 38 400 Euro	20,0	3 372 017	37,5	1 264 759	5,7	330	2 414	
38 400 bis 51 200 Euro	7,8	1 307 450	18,8	246 276	1,1	100	700	
über 51 200 Euro	3,9	657 646	7,4	48 828	0,2	100	1 300	
insgesamt	100	16 863 855		11 809 212	52,9	6 000	59 469	
			Frauen					

Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.

Evaluation Bildungsprämie

Im nächsten Schritt wurde ein disproportionaler Stichprobenplan entwickelt. Auf der Grundlage der geschätzten Anteile von Anspruchsberechtigten wurde für jede Stichprobenschicht – definiert durch die Einkommensklasse und das Geschlecht – die Fallzahl so normiert, dass die Summe der angezielten Interviews 6 000 Fälle ergibt. Für die Berechnung des Stichprobenbruttoansatzes wurde darüber hinaus noch Annahmen über die Stichprobenausschöpfung je Stichprobenschicht getroffen. Im Saldo errechnet sich so eine erforderliche Bruttostichprobe von 59 469 Arbeitnehmern. Die Stichprobe besteht zu rd. 47 Prozent aus Männern und zu rd. 53 Prozent aus Frauen.

Diese Vergleichsstichprobe wurde seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit im ersten Quartal 2010 gezogen. Die Auswahl erfolgte für alle vier Quartale in einem Ziehungsprozess, weil die Ziehungsbasis, nämlich die Beschäftigtenhistorie mit Stand Dezember 2008, für das gesamte Jahr 2010 identisch geblieben wäre. Eine zeitnahe Ziehung für die Erhebungen in den Quartalen 2 bis 4 hätte keine Vorteile gehabt.

Auch wenn die gelieferte Bruttostichprobe bereits Telefonnummern enthält, wurde eine Telefonnummernrecherche durchgeführt, um fehlende Angaben möglichst zu ergänzen. Nach Abschluss der Recherche ergab sich ein Anteil von 75 Prozent einsatzbereiter Adressen.

Die Gesamtstichprobe wurde anschließend in zufällig gezogene Tranchen zerlegt. In den vier Quartalen sollten jeweils etwa 1 500 Interviews realisiert werden. Als ideale Bruttostichprobengröße erwiesen sich rd. 6 500 bis 7 000 Adressen je Quartal, um die notwendigen Interviews zu realisieren. Im gesamten Jahr 2010 wurden insgesamt 26 026 Adressen eingesetzt.

12.3.3 Erste Befragungswelle

12.3.3.1 Erhebungsinstrument

Die Untersuchung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern am Programm „Bildungsprämie“ ist als Längsschnitterhebung mit drei Erhebungszeitpunkten in 2010, 2011 und 2012 angelegt. In der ersten Erhebungswelle standen bei der Teilnehmerstichprobe der Beratungsprozess und die Ausgabe des Prämien- und Spargutscheins im Mittelpunkt der Betrachtung. Darüber hinaus wurde bei einem Teil der Stichprobe, der den Gutschein zum Zeitpunkt der Befragung bereits eingelöst hatte, auch nach Erfahrungen mit dem Einlösen und der geförderten Weiterbildung gefragt. Diese

teilnehmerspezifischen Inhalte waren eingebettet in einen Kranz weiterer Fragen, die auch an die Gruppe der potenziell Anspruchsberechtigten gerichtet wurden. Differenziert wurde der Erwerbshintergrund ausgeleuchtet einschließlich Angaben zum Lohn, zur Beschäftigungssicherheit, zu Tätigkeitsmerkmalen und zur Arbeitszufriedenheit. Diese Variablen wurden in der Wiederholungsbefragung als potenzielle Ergebnisgrößen für die Wirkung der Weiterbildung weiter beobachtet. Gegenstand der ersten Erhebungswelle waren außerdem das Weiterbildungsverhalten in den vergangenen Jahren sowie Gründe für eine eventuelle Nichtteilnahme.

In die Befragung der Stichprobe der Anspruchsberechtigten wurde außerdem ein Experiment integriert, mit dem die Wirkung von Informiertheit über ein Bildungsprogramm – konkret die Bildungsprämie – getestet wird. Die Vergleichsstichprobe wurde für diesen Zweck zufällig auf zwei Gruppen aufgeteilt, eine Experimentgruppe und eine Kontrollgruppe. Die Experimentgruppe wurde ausführlich über die Ziele und Einzelkomponenten des Förderprogramms informiert und anschließend um eine Einschätzung gebeten. Durch diese ausführliche Darstellung wird den Personen das Förderprogramm bekannt gemacht und damit ein Informations-Treatment gesetzt. Bei der Kontrollgruppe werden solche Zusatzfragen nicht gestellt, so dass die Experimentgruppe nach dem Interview über wesentlich bessere Information zum Programm verfügen sollte als die Kontrollgruppe⁵⁰.

Die Informationen und Fragen sollten bei der Experimentgruppe einen Lernprozess über das Programm initiieren und die Bereitschaft wecken, sich ggf. weitergehend zu informieren und das eigene Weiterbildungsverhalten zu überdenken. In der ersten Wiederholungsbefragung wurde geprüft, ob die Experimentgruppe bis zum zweiten Befragungszeitpunkt signifikant häufiger eine Bildungsberatungsstelle aufgesucht hat, einen Bildungsgutschein in Anspruch genommen hat und/oder mehr Weiterbildungen gemacht hat als jene Personen, die kein derartiges Informations-Treatment erhalten haben.

Tabelle 12.4 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Inhalte der Erhebung und die unterschiedliche Struktur in der Stichprobe der Programmteilnehmer und der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten.

⁵⁰ Zudem wurde im Rahmen der Panelpflege (vgl. Abschnitt 12.3.3.4) ausschließlich der Experimentgruppe erneut Informationen zum Förderprogramm mitgeteilt.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.4

Fragebogeninhalt und -struktur (1. Welle)

Themenbereiche des Fragebogens	Programmteilnehmer	Potenziell Anspruchsberechtigte
Intro	X	X
Klärung des Erwerbsstatus	X	X (Screening)
Nutzung der Bildungsprämie (Beratung, Informationswege, Einlösung des Gutscheins, Art der geförderten Weiterbildung etc.)	X	-
Fragen zur Erwerbstätigkeit und Erwerbshistorie	X	X
Weiterbildungshistorie, Finanzierungsoptionen	X	X
Soziodemographie	X	X
Einkommen, finanzielle Situation	X	X
Bekanntheit der Bildungsprämie	-	X
Experiment ¹ (Zufallsauswahl der Anspruchsberechtigten)	-	50%: - 50%: X
Panelbereitschaft, Adressaktualisierung	X	X

Quelle: Eigene Erhebung. – ¹⁾ Ein Teil der Befragten, welche die finanziellen Rahmenbedingungen zur Förderung durch das Programm „Bildungsprämie“ erfüllten, wurden konkret über das Förderangebot der Bildungsprämie informiert (Informations-Treatment) und erhielten einige zusätzliche Einschätzungsfragen über diese Fördermaßnahmen.

Das Fragenprogramm wurde am 16. und 17. März 2010 einem Pretest unterzogen. Es wurden 18 Personen aus der Stichprobe der Programmnutzer und 15 Personen der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten befragt. Die Preteststichprobe der Programmnutzer bildeten Personen, die in den ersten Januartagen des Jahres 2010 an einer Beratung zur Bildungsprämie teilgenommen und einen Prämiegutschein erhalten hatten. Für die Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten wurde ein kleines Sample aus der Erwerbstätigenstichprobe gezogen.

Die Interviewlänge betrug für die Gruppe der Programmtteilnehmer durchschnittlich 32,2 Minuten und bei der Gruppe der potenziell Anspruchsberechtigten 31,1 Minuten. Der Fragebogen musste also noch erheblich gekürzt werden, um die kalkulierte Dauer von durchschnittlich 25 Minuten für die Programmtteilnehmer und 27 Minuten⁵¹ für die Gruppe der

⁵¹ Die Dauer von rund 27 Minuten ergibt sich aus den angezielten 30 Minuten durchschnittliche Interviewzeit für die potenziell Anspruchsberechtigten, die inner-

potenziell Anspruchsberechtigten zu erreichen. Auf der Basis der Pre-testerfahrungen wurde das Fragenprogramm optimiert. Außerdem wurde die Sukzession des Fragebogens insbesondere in der Weiterbildungshistorie verändert.

12.3.3.2 Felddurchführung der ersten Befragungswelle

Die Datenerhebung für die erste Befragungswelle wurde auf vier Erhebungszeitpunkte im Jahr 2010 verteilt, um den Verlauf des Programms „Bildungsprämie“ dynamisch abzubilden und mögliche jahreszeitliche Effekte zu kontrollieren (vgl. Tabelle 12.5). Die Stichprobe der Programmteilnehmer wurde kurz vor dem jeweiligen Befragungsquartal gezogen, um den Abstand zwischen dem zum Erhalt der Förderung notwendigen Beratungstermin und der Befragung möglichst gering zu halten. Um die Aktualität der Programmbewertung bei dieser Teilstichprobe weiter zu erhöhen, wurde versucht, die Interviews im Feld möglichst rasch zu realisieren. Die Feldzeit war jeweils auf mindestens fünf Wochen angesetzt, um auch schwer erreichbare Personen kontaktieren zu können. Der Zugang zu den Zielpersonen wurde durch ein im Vorfeld der Befragung versendetes persönliches Informationsschreiben gesucht und durch eine motivierende Ansprache zu Beginn des Interviews fortgeführt.

Tabelle 12.5

Feldzeiten: erste Befragungswelle 2010

Befragungszeitpunkt	Start Feldzeit	Feldende
Quartal 1	4. April	8. Juni
Quartal 2	27. Mai	12. Juli
Quartal 3	23. August	3. Oktober
Quartal 4	25. Oktober	5. Dezember

Um eine hohe Qualität der Datenerhebung im Feld sicherzustellen und positiv auf die Ausschöpfung der Stichproben einzuwirken, wurde eine studienspezifische Schulung aller eingesetzten Interviewer durchgeführt. Bei der Befragung wurden insgesamt 294 Interviewer aller Altersgruppen eingesetzt. Die Geschlechtsverteilung zwischen weiblichen und männlichen Interviewern war ausgeglichen. Im Durchschnitt führte jeder Inter-

halb der Vergleichsstichprobe für das Experiment ausgewählt wurden (Experimentgruppe) und durchschnittlich 25 Minuten für die übrigen Fälle, die kein Informations-Treatment erhalten.

Evaluation Bildungsprämie

viewer rd. 18 Interviews mit Programmteilnehmern und gut 20 Interviews mit der Vergleichsgruppe durch.

Der Verlauf der Erhebung wurde anhand von täglich aktualisierten Feld-reportings beobachtet und durch die Projektleitung bewertet. Der Feldeinsatz stand unter dem Ziel einer maximal möglichen Ausschöpfung der Stichprobe. Dazu gehört, dass einerseits schwer erreichbare Personen so lange angerufen werden, bis ein Kontakt zustande kommt. Eine zweite wichtige Feldstrategie ist die Motivierung von Befragten und die Vermeidung von Verweigerungen. Zur Motivierung der Teilnahme an der Befragung bzw. Vermeidung von Verweigerungen diente zum einen das Anschreiben, das allen Zielpersonen der Stichproben vorab zugesendet wird. Darüber hinaus werden die Interviewer bei der Schulung mit entsprechenden Zugangsstrategien und der Behandlung von Einwänden vertraut gemacht. Kommt es trotzdem zu einer Verweigerung, so erlaubten die differenziert dokumentierten Ausfallgründe eine Analyse, weshalb es nicht zu einem Interview gekommen ist. Zielpersonen, die während des ersten Kontaktes situativ das Interview verweigerten, werden nach einiger Zeit erneut angerufen und noch einmal um Mitwirkung gebeten. Eine solche Nonresponse-Studie wurde in jedem Quartal aufgesetzt. Sie erwiesen sich als recht erfolgreich. Insbesondere aus der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten konnten auf diesem Wege 264 zusätzliche Interviews realisiert werden.

Insgesamt wurden 2010 über die gesamte erste Befragungswelle 7 002 Adressen von Teilnehmern am Programm „Bildungsprämie“ eingesetzt (Tabelle 12.6). Insgesamt 826 Fälle sind so genannte stichprobenneutrale Ausfälle. Im Wesentlichen sind dies technische Ausfälle wegen nicht funktionierender Telefonanschlüsse oder falscher Telefonnummern. Nach Abzug der stichprobenneutralen Ausfälle umfasste die Bruttostichprobe 6 176 Telefonnummern. In 5 119 Fällen (82,9 Prozent) konnte ein Interview realisiert werden. Dies ist eine außerordentlich hohe Teilnahmebereitschaft.

Bei der Vergleichsstichprobe kamen insgesamt 26 023 Adressen zum Einsatz. Davon sind insgesamt 8 719 Fälle als stichprobenneutrale Ausfälle zu bewerten (vgl. im Folgenden Tabelle 12.7). Diese Ausfälle beruhen einerseits darauf, dass Personen aufgrund ihres beruflichen Status (z.B. arbeitslos, in Rente oder in Kurzarbeit) ausgefiltert werden mussten, da sie für das Programm „Bildungsprämie“ nicht anspruchsberechtigt waren.

Tabelle 12.6
Ausschöpfung Programmteilnehmer, Welle 1

	abs.	Prozent		
Neutrale Ausfälle	Bruttoeinsatzstichprobe	7 002	100,0	
	kein Anschluss unter dieser Nummer	574	8,2	
	Zielperson unter Anschluss unbekannt	136	1,9	
	Fax/Modem	60	0,9	
	Zielperson verzogen – neue Anschrift unbekannt	30	0,4	
	Person ist nicht in Zielgruppe	17	0,2	
	Zielperson verstorben	2	<0,1	
	Zielperson nicht befragbar/dauerhaft krank oder behindert	7	0,1	
	neutrale Ausfälle insgesamt	826	11,8	
Systematische Ausfälle	bereinigtes Brutto	6 176	100,0	
	Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	483	7,8	
	Verweigerung – kein Interesse	90	1,5	
	Verweigerung – keine Zeit	69	1,1	
	Verweigerung – grundsätzlich	118	1,9	
	Verweigerung – Länge des Interviews	49	0,8	
	Kontaktperson verweigert Zugang zur Zielperson	56	0,9	
	keine ausreichenden Deutschkenntnisse	35	0,6	
	Kontaktperson verweigert jegliche Auskunft	26	0,4	
	Verweigerung – Datenschutzgründe	13	0,2	
	Verweigerung – nicht am Telefon	18	0,3	
	Verweigerung – zu viele Umfragen	6	0,1	
	Verweigerung – Zielperson mit Adresswiedergabe nicht einverstanden	8	0,1	
	Verweigerung – Thema	13	0,2	
	Verweigerung – krank	2	<0,1	
	sofort aufgelegt	3	<0,1	
	Verweigerung – sonstige Gründe	68	1,1	
	systematische Ausfälle – gesamt	1 057	17,0	
	Realisierte Interviews	realisierte Interviews gesamt	5 119	82,9
		davon:		
vollständige Interviews		5 048	81,7	
	Interview abgebrochen/nicht auswertbar	71	1,1	

Quelle: Eigene Erhebung.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.7

Ausschöpfung Gruppe der potenziell Anspruchsberechtigten, Welle 1

	abs.	Prozent	
Neutrale Ausfälle	Bruttoeinsatzstichprobe	26 023	100,0
	kein Anschluss unter dieser Nummer	4 840	18,6
	Zielperson unter Anschluss unbekannt	1 021	3,9
	Fax/Modem	252	1,0
	Zielperson verzogen – neue Anschrift unbekannt	677	2,6
	Person ist nicht in Zielgruppe	1 620	6,2
	Zielperson verstorben	39	0,1
	Zielperson nicht befragbar/dauerhaft krank oder behindert	270	1,0
	neutrale Ausfälle insgesamt	8 719	33,5
Systematische Ausfälle	bereinigtes Brutto	17 304	100,0
	Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	2 415	14,0
	Verweigerung – kein Interesse	1 989	11,5
	Verweigerung – keine Zeit	545	3,1
	Verweigerung – grundsätzlich	2 446	14,1
	Verweigerung – Länge des Interviews	96	0,6
	Kontaktperson verweigert Zugang zur Zielperson	1 082	6,3
	keine ausreichenden Deutschkenntnisse	577	3,3
	Kontaktperson verweigert jegliche Auskunft	435	2,5
	Verweigerung – Datenschutzgründe	263	1,5
	Verweigerung – nicht am Telefon	258	1,5
	Verweigerung – zu viele Umfragen	116	0,7
	Verweigerung – Zielperson mit Adresswiedergabe nicht einverstanden	64	0,4
	Verweigerung – krank	17	0,1
	Verweigerung – Thema	118	0,7
	Verweigerung – Teilnahme durch andere Person untersagt	21	0,1
	Verweigerung – sonstige Gründe	573	3,3
	systematische Ausfälle – gesamt	11 015	63,7
	Realisierte Interviews	realisierte Interviews gesamt	6 289
davon:			
vollständige Interviews		6 075	35,1
	Interview abgebrochen/nicht auswertbar	214	1,2

Quelle: Eigene Erhebung.

Dazu war eine Abklärung im Interview erforderlich. Ein zweiter Grund für den Anteil stichprobenneutraler Ausfälle ist technischer Natur. Die Arbeitnehmerstichprobe ist wesentlich älter als die der Teilnehmer. Die Adressen stammen aus der Beschäftigtenhistorie mit Stand vom Dezember 2008. Obwohl das IAB bei der Stichprobenziehung eine Adressaktualisierung vorgenommen hat, ist in vielen Fällen der Adressstatus älter. Mit 4 840 Personen (18,6 Prozent) beruht der größte Anteil dieser Ausfälle auf nicht funktionierenden Telefonnummern. Bei weiteren 1 021 Personen (3,9 Prozent) war die Befragungsperson unter dem angegebenen Anschluss nicht bekannt. Insgesamt 677 Personen (2,6 Prozent) konnten nicht erreicht werden, weil sie unbekannt verzogen waren.

Die um die neutralen Ausfälle reduzierte Bruttostichprobe umfasste 17 304 Personen. Mit 6 289 Arbeitnehmern konnte ein Interview realisiert werden. Dies entspricht einer Ausschöpfung von 36,3 Prozent. Dieser Wert ist vergleichbar zu ähnlich gelagerten Arbeitnehmerbefragungen (Knerr u.a. 2010: 33).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass bei der Teilnehmerbefragung eine ungewöhnlich hohe Ausschöpfung erzielt wurde. Und auch die Befragung der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten hat eine zu anderen Arbeitnehmerbefragungen vergleichbare Ausschöpfung erzielt. Unterschiede zwischen beiden Stichprobenerhebungen sind vor allem darin begründet, dass die Teilnehmer eine hohe Verbindlichkeit unmittelbar im Anschluss an ihre öffentliche Förderung haben und sich deshalb auch mit außergewöhnlich großer Bereitschaft an der Erhebung beteiligt haben.

Der Stichprobenplan konnte über alle vier Quartale hinweg realisiert werden. Die realisierten Interviews der verschiedenen Teilstichproben verteilen sich nahezu gleichmäßig über alle Quartale. Im Saldo wurden in allen Befragungsgruppen mehr Interviews geführt als geplant. Der Stichprobenplan, der zwar auf einer datengestützten Schätzung mit Hilfe von SOEP-Daten fußte, letztlich aber doch noch Unsicherheiten hatten, konnte gut realisiert werden. Die angestrebte Verteilung zwischen Interviews mit tatsächlich Anspruchsberechtigten und Nichtanspruchsberechtigten in der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten konnte wie geplant erreicht werden. Die durchschnittliche Interviewdauer liegt bei Programm-

Evaluation Bildungsprämie

teilnehmern im Schnitt bei ca. 28 Minuten und in der Gruppe der potenziell Anspruchsberechtigten bei ca. 24 Minuten⁵².

Die Studie ist als Wiederholungsbefragung (sog. Panelansatz) angelegt. Damit die Adressen der Zielpersonen für eine weitere Befragung gespeichert und verwendet werden dürfen, muss das Einverständnis der Zielperson vorliegen. Am Ende des Interviews wurde die Bereitschaft der befragten Person eingeholt, dass infas die Adresse und Telefonnummern für Zwecke einer Folgebefragung speichern darf. Für alle panelbereiten Personen wurde bei Bedarf eine Adressaktualisierung vorgenommen. Insgesamt 91 Prozent der Programmteilnehmer, für die ein Interview realisiert werden konnte (n=4 593), haben die Panelbereitschaft erklärt. Dies ist ein ausgezeichneter Wert. In der Stichprobe der Anspruchsberechtigten wurde mit 89,2 Prozent ebenfalls eine sehr gute Rate von Panelbereiten erzielt. Die Panelbereitschaft der Experiment-Teilnehmer ist mit 88,1 Prozent etwas niedriger als die Panelbereitschaft der Personen, die kein Informations-Treatment erhalten haben (90,2 Prozent). In allen Teilstichproben gibt es somit eine ausreichende Anzahl an Personen, die panelbereit sind und in der zweiten Befragungswelle einbezogen werden können.

12.3.3.3 Repräsentativität und Gewichtung

Programmtteilnehmer

Die Stichprobe der Programmtteilnehmer der „Bildungsprämie“ basiert auf einer Zufallsauswahl aus allen Personen, die zwischen Januar und September 2010 an einem Beratungsgespräch zur Bildungsprämie teilgenommen und einen Prämiegutschein erhalten haben. Um feststellen zu können, ob es sich bei den Befragungsdaten um ein repräsentatives Abbild der Auswahlgesamtheit der Teilnehmer handelt, werden nun die demographischen Merkmale aus den Beratungsprotokollen denen der vollständig realisierten Interviews gegenübergestellt. Tabelle 12.8 gibt in der Spalte (1) die sich aus den Beratungsprotokollen ergebende tatsächliche Verteilung der Grundgesamtheit der im Jahr 2010 Beratenen wieder. Spalte (2) gibt die Verteilung der Befragten wieder und die Spalten (3) und (4)

⁵² Die Teilnehmerinterviews waren damit 2,8 Minuten länger als veranschlagt, während die Interviews mit der Vergleichsstichprobe knapp 3 Minuten kürzer waren als kalkuliert. Im Saldo heben sich die Effekte weitgehend auf. Allerdings wurde insgesamt mehr telefoniert als geplant, weil mehr Erhebungsfälle realisiert wurden.

Tabelle 12.8
Repräsentativitätsvergleich der Programtteilnehmer
 Angaben in %

	Prämiengut- schein- empfänger des Jahres 2010 (Beratungspro- tokolle)	Befragungs- teilnehmer	unteres Konfidenz- intervall Befragungs- teilnehmer	oberes Konfidenz- intervall Befragungs- teilnehmer
	(1)	(2)	(3)	(4)
männlich	26,2	25,2	24,0	26,4
weiblich	73,8	74,8	73,6	76,0
Alter: <25	11,5	10,7	9,9	11,6
Alter: 25 bis <35	32,3	29,9	28,7	31,2
Alter: 35 bis <45	30,4	30,6	29,4	31,9
Alter: 45 bis <55	21,7	24,2	23,0	25,4
Alter: 55+	4,1	4,5	3,9	5,1
ISCED 1 & 2	3,0	2,1	1,7	2,5
ISCED 3 & 4	64,8	67,0	65,7	68,3
ISCED 5 & 6	32,2	30,9	29,6	32,2
Selbstständige	19,4	20,3	19,2	21,4
in KMU beschäftigt (0-250 Besch.)	89,2	89,2	88,3	90,1
nicht in KMU beschäftigt (>250)	10,8	10,8	9,9	11,7
Branche				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,09	0,94	0,66	1,22
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,31	0,45	0,26	0,64
Verarbeitendes Gewerbe	5,69	6,17	5,48	6,86
Baugewerbe	2,50	2,14	1,73	2,56
Handel und Reparatur	6,25	6,47	5,76	7,17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,96	2,46	2,02	2,91
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,47	1,73	1,36	2,11
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	12,80	12,93	11,97	13,89
Gastgewerbe (einschl. Hotel)	2,53	2,10	1,69	2,51
Erziehung und Unterricht	11,38	10,53	9,65	11,41
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	37,16	36,22	34,84	37,60
Kultur, Sport und Unterhaltung	2,78	3,00	2,51	3,49
Erbringung sonstiger Dienstleistungen	6,37	7,90	7,13	8,67
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3,87	5,69	5,03	6,36
sonstiger Wirtschaftszweig	2,83	0,96	0,68	1,24
verweigert	0,30	0,30	0,14	0,46
ohne Migrationshintergrund	82,8	78,1	77,0	79,2
mit Migrationshintergrund	14,9	21,9	20,8	23,0
ohne Angaben zum Migrationshintergrund	2,3			
ohne WB in vergangenen 2 Jahren	40,6	30,7	29,4	32,0
mit WB in den vergangenen 2 Jahren	59,4	69,3	68,0	70,6

Quelle: Verwaltungsdaten Beratungsprotokolle und Befragung der Programtteilnehmer (Welle 1), eigene Berechnungen – Tabelle gibt die soziodemographische Verteilung der Beraternen des Jahres 2010 sowie jene der befragten Programmnutzer wieder. Für die befragten Programmnutzer wird außerdem das 95%-Konfidenzintervall ausgewiesen.

stellen das jeweils obere und untere Konfidenzintervall für die Angaben aus Spalte (2) dar. Das Konfidenzintervall spiegelt wider, dass es sich bei den Befragten um eine Stichprobe handelt und daher deren Verteilung allein aufgrund zufälliger Abweichungen und nicht aufgrund von systematischen Ausfällen/Selektion von jener der Grundgesamtheit abweichen kann. Umschließt das Konfidenzintervall die Werte der Grundgesamtheit

Evaluation Bildungsprämie

in Spalte (1), so handelt es sich bei der Stichprobe um eine Zufallsauswahl ohne Selektionsverzerrung.

Mit einer Differenz von einem Prozentpunkt ist das Geschlechterverhältnis in den Verwaltungsdaten im Vergleich zu den realisierten Interviews sehr ähnlich und fällt innerhalb die Grenzen des Konfidenzintervalls. Bei der Altersverteilung gibt es eine leichte Verschiebung: Jüngere Befragungspersonen bis 34 Jahre sind in der Verteilung leicht unter- und ältere Befragungspersonen zwischen 45 und 55 Jahren leicht überrepräsentiert. Diese Verschiebung ist vermutlich auf die höhere Mobilität und die folglich schlechtere Erreichbarkeit jüngerer Befragungspersonen zurückzuführen.

Beim Bildungshintergrund zeigt sich, dass Geringqualifizierte (ISCED 1&2) leicht unterrepräsentiert sind, Personen mit mittlerer Qualifikation (ISCED 3&4) hingegen leicht überrepräsentiert sind. Der Anteil der Selbständigen in der Befragung entspricht im Großen und Ganzen jener der Grundgesamtheit und die Verteilung nach der Betriebsgröße wird fast exakt wiedergegeben.

Auch die Branchenverteilung in der Befragung spiegelt sehr gut die Branchenverteilung der Grundgesamtheit wider. Leichte Abweichungen gibt es lediglich bei der „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ und bei „Organisationen ohne Erwerbscharakter“. Diese scheinen in der Befragung etwas übererfasst zu sein, was sich aber gut dadurch erklären lässt, dass knapp drei Prozent der Programmnutzer bei der Beratung angeben, in einer „sonstigen Branche“ tätig zu sein, obwohl sie vermutlich sonstige Dienstleistungen erbringen oder zu einer „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ gehören.⁵³

Etwas weniger gut gelingt die Annäherung an die Verteilung der Grundgesamtheit beim Migrationshintergrund und der Frage nach der zurückliegenden Weiterbildungsbeteiligung. Personen mit Migrationshintergrund werden in der Befragung deutlich häufiger erfasst, selbst wenn davon ausgegangen wird, dass die Antwortverweigerungen im Rahmen der Prämienberatungen alle von Personen mit Migrationshintergrund stammen. Die Übererfassung von Migranten im Telefoninterview mag durch ein höheres Commitment zustande kommen, ließe sich jedoch auch dadurch

⁵³ Insbesondere die Zuordnung von personenbezogenen Dienstleistungen (z.B. Friseurgewerbe, Kosmetik etc.) zur Branche „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ oder die Zuordnung von Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und in Privathaushalten zur Branche „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ dürfte den Programmnutzern und den Beraterinnen und Beratern häufig nicht leicht fallen.

erklären, dass die entsprechenden Fragen im Beratungsprotokoll und im Telefoninterview etwas voneinander abweichen. So wird der Migrationshintergrund im Beratungsprotokoll anhand einer einzigen Frage erfasst, im Interview erfolgt dies über mehrere Fragen.

Deutlich stärker und überraschend groß fällt der Unterschied bei den Angaben zur Weiterbildungsteilnahme in den zurückliegenden zwei Jahren aus. Bei der Beratung geben 59 Prozent an, Weiterbildungen durchgeführt zu haben, im Telefoninterview hingegen 69 Prozent. Dass sich dieser Unterschied um zehn Prozentpunkte primär durch Selektivität bei der Interviewteilnahme erklärt, erscheint eher unwahrscheinlich, da bei der Mehrheit der sonstigen soziodemographischen Merkmale keine oder nur kleine Unterschiede auftreten. Vielmehr spricht dies dafür, dass es bei Fragen zur Weiterbildung sehr stark auf die gewählte Formulierung der Frage und die Einbettung in den Fragekontext ankommt. Je nach Formulierung und Kontext werden die Befragungsteilnehmer unterschiedlich für das Thema sensibilisiert, es werden unterschiedliche Hilfestellungen zur Aktivierung der Erinnerung gegeben und auch die Abgrenzung von beruflicher Weiterbildung zu anderen Lernaktivitäten wird beeinflusst. Dass derartige Probleme (sowie weitere Unterschiede, beispielsweise in der Abgrenzung der zugrundeliegenden Population) zu Schwierigkeiten beim Vergleich von Weiterbildungsquoten zwischen einzelnen Befragungen oder Statistiken führen, wird unter anderem auch in Schröder et al. (2004), Beicht et al. (2006) und Kuckulenz (2006) gezeigt.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass sich die Befragung der Programmteilnehmer in Bezug auf Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus, Branche und Betriebsgröße insgesamt als gute bis sehr gute Abbildung der Grundgesamtheit erweist, von der sie nur vereinzelt Abweichungen aufweist. Da diese Abweichungen lediglich zu minimalsten Änderungen in den Befragungsergebnissen führen, wird in den Auswertungen der Angaben der Programmteilnehmer für die erste Befragungswelle nicht auf Gewichtungsfaktoren zurückgegriffen. Die etwas größer ausfallenden Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und Befragten bei einzelnen Fragen (zum Migrationshintergrund und deutlich stärker bei der zurückliegenden Weiterbildungsbeteiligung) lassen darauf schließen, dass hierbei die konkrete Formulierung der Frage sowie die Einbettung in den Fragekontext (teils starken) Einfluss auf die Antworten haben. Für einen Vergleich zwischen unterschiedlichen Statistiken ist dies ein Problem, nicht hingegen für eine Gegenüberstellung mit den Befragten der Stichprobe der Anspruchsberechtigten und auch nicht für einen Vergleich mit den weiteren

Evaluation Bildungsprämie

Befragungswellen, die im Jahr 2011 und 2012 durchgeführt wurden. Die Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten und die weiteren Befragungswellen enthalten nämlich identische Fragen, die jeweils in einem ähnlichen Fragekontext erhoben werden.

Vergleichsstichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten

Die Bewertung und Gewichtung der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten ist ungleich komplexer als bei der gerade beschriebenen Teilnehmerstichprobe. Die Ziehung und Befragung der Stichprobe steht unter dem Vorzeichen, dass die „wahre“ Verteilung für die Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten unbekannt ist. Deswegen wurde der Anteil der Anspruchsberechtigten auf der Grundlage von SOEP-Daten differenziert für Männer und Frauen für vier Einkommensgruppen geschätzt (vgl. Abschnitt 12.3.2). Neben dieser designbedingten Unsicherheit gibt es allerdings noch weitere Quellen für Veränderungen der Inklusionswahrscheinlichkeit im Verlauf des Forschungsprozesses. Dazu zählen zum einen die Verfügbarkeit bzw. Nichtverfügbarkeit von Telefonnummern (auch nach Telefonrecherche), die Erreichbarkeit der Person im Feld und die Befragungsbereitschaft.

Wie selektiv die realisierte Nettostichprobe – bezogen auf die Merkmale Geschlecht und Einkommen – ist, lässt sich anhand der in Tabelle 12.9 ausgewiesenen Zahlen abschätzen. Da für die Grundgesamtheit der Anspruchsberechtigten keine weiteren Informationen (z.B. Altersstruktur, Bildung, etc.) vorliegen, kann der Repräsentativitätsvergleich nur auf dieser deskriptiven Ebene erfolgen.

In den ersten Spalten (Spalte a, b) ist die Verteilung der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer angegeben, die in eine der Einkommensklassen fallen. Die geschätzten Anteile der Anspruchsberechtigten (Spalte c) weichen merklich von der Verteilung der Arbeitnehmer in der Ausgangsgesamtheit ab, weil neben dem individuellen Einkommen auch das Partnereinkommen sowie Kinder berücksichtigt sind.

Die vom IAB gelieferte Bruttostichprobe (Spalte d) entspricht im Großen und Ganzen der geschätzten Verteilung. Der disproportionale Stichprobenansatz hat insofern funktioniert. Auch die Tatsache, dass nicht für jede Adresse eine Telefonnummer verfügbar war und auch nicht immer recherchiert werden konnte, verändert ein wenig die Inklusionswahrscheinlichkeit in den Zellen differenziert nach Geschlecht und Einkommen.

Tabelle 12.9
Deskriptiver Vergleich von Verteilungen der Auswahlgesamtheit und der Stichprobe der potenziell Anspruchsberechtigten

Einkommensklassen	Auswahlgesamtheit		Anspruchs- berechtigte ¹	Brutto- stichprobe Welle 1	Einsatz- stichprobe ² Welle 1	Nettostichprobe	
	absolut	prozentual				absolut	prozentual
	a	b	c	d	e	f	g
bis 12 800 Euro	2 490 359	9,89	12,55	13,47	13,51	517	8,51
12 800 bis 25 600 Euro	2 844 999	11,30	14,20	15,24	16,68	961	15,82
25 600 bis 38 400 Euro	4 116 496	16,35	14,17	11,09	10,55	651	10,72
38 400 bis 51 200 Euro	2 408 503	9,57	5,64	4,41	3,75	270	4,44
			Männer				
bis 12 800 Euro	5 504 111	21,86	26,67	28,63	28,87	1 723	28,36
12 800 bis 25 600 Euro	4 110 761	16,33	19,90	21,36	21,76	1 578	25,98
25 600 bis 38 400 Euro	2 694 880	10,70	5,75	4,50	3,88	289	4,76
38 400 bis 51 200 Euro	1 007 847	4,00	1,12	1,30	1,00	86	1,42
insgesamt	25 177 956	100,00	100,00	100,00	100,00	6 075	100,00
			Frauen				

Quelle: Eigene Erhebung. – ¹⁾ Schätzung auf der Basis des SOEP. – ²⁾ nach Telefonrecherche.

Evaluation Bildungsprämie

Einen Effekt hat schließlich auch das Erhebungsfeld aufgrund unterschiedlicher Erreichbarkeit und Befragungswilligkeit der Arbeitnehmer. Die Verteilung der realisierten Nettostichprobe (Spalte g) weicht zwar in zwei Zellen (bei den Männern mit niedrigem Einkommen und bei Frauen mit einem leicht unterdurchschnittlichen Einkommen) signifikant von der Bruttoverteilung ab. Ansonsten trifft die Verteilung allerdings relativ gut die erwartete, geschätzte Verteilung. Insgesamt weichen die Anteilswerte der Nettostichprobe von den Verteilungen der Auswahlgesamtheit und der Bruttostichprobe nur geringfügig ab und bewegen sich in einem akzeptablen Bereich.

Wegen der alles in allem passablen Passung der Nettostichprobe fällt die Gewichtung des Datensatzes auch vergleichsweise moderat aus. Zunächst fand eine Gewichtung für jedes einzelne Quartal statt. Um eine gemeinsame Auswertung über alle vier Quartale zu ermöglichen, wurde abschließend noch eine Gesamtgewichtung durchgeführt, die im Folgenden skizziert ist⁵⁴.

Die Gewichtung erfolgt innerhalb der Schichtungszellen, die sich aus der Kombination von Geschlecht und Einkommensgruppe ergeben (vgl. dazu Tabelle 12.10). Ausgangspunkt der Gewichtung ist die Zahl der Fälle in der Beschäftigtenhistorie der Bundesagentur für Arbeit, aus denen die Stichprobe gezogen wurde. Bei der Ziehung wurde die Auswahlwahrscheinlichkeit für jede Zelle Einkommensklasse X Geschlecht berechnet. Wie oben beschrieben, ändert sich die Auswahlwahrscheinlichkeit durch den Einsatz im Telefonfeld (Telefonnummer vorhanden ja/nein) und durch die Realisierung bzw. Nichtrealisierung im Telefonfeld. Bei der Gewichtung der Daten wird nun mit dem Kehrwert der multiplizierten Inklusionswahrscheinlichkeiten (Auswahlgesamtheit X Einsatzwahrscheinlichkeit X Realisierungswahrscheinlichkeit (Tabelle 12.10, Spalten c, e, g)) gewichtet. Als Ergebnis liegt dann ein Hochrechnungsfaktor vor (Tabelle 12.10, Spalte h). Im gelieferten Datensatz wird das Gewicht zudem auf die Zahl der realisierten Nettointerviews normiert (Tabelle 12.10, Spalte i).

⁵⁴ Das Vorgehen bei der Gewichtung der einzelnen Quartale ist identisch zu dem hier dokumentierten Vorgehen bei der Erstellung des Gesamtgewichts. Der einzige Unterschied besteht darin, dass bei der Gewichtung der einzelnen Quartale berücksichtigt wurde, dass die Bruttostichprobe sich jeweils um die Einsatzstichprobe des vorhergehenden Quartals reduziert („Stichprobe ohne Zurücklegen“).

Tabelle 12.10
Gewichtung der Vergleichsstichprobe – Erste Welle

Einkommens-klassen	a	b	c	d	e	f	g	h	i
	Auswahl- gesamtheit	Brutto- stichprobe	Auswahl- wahrschein- lichkeit	Einsatz- stichprobe	Einsatz- wahrschein- lichkeit	Netto- stichprobe	Realisierungs- wahrschein- lichkeit	Hochrech- nungsfaktor	Normiert auf Fallzahlen
Männer									
bis 12 800 Euro	2 490 359	7 231	0,00290	3 515	0,48612	517	0,14708	4 816,94	586,85
12 800 bis 25 600 Euro	2 844 999	8 179	0,00287	4 342	0,53088	961	0,22133	2 960,46	360,67
25 600 bis 38 400 Euro	4 116 496	5 952	0,00145	2 745	0,46116	651	0,23716	6 323,34	770,37
38 400 bis 51 200 Euro	2 408 503	2 367	0,00098	975	0,41185	270	0,27692	8 920,38	1 086,77
Frauen									
bis 12 800 Euro	5 504 111	15 364	0,00279	7 515	0,48912	1 723	0,22927	3 194,49	389,18
12 800 bis 25 600 Euro	4 110 761	11 461	0,00279	5 662	0,49401	1 578	0,27870	2 605,04	317,37
25 600 bis 38 400 Euro	2 694 880	2 414	0,00090	1 011	0,41885	289	0,28586	9 324,84	1 136,04
38 400 bis 51 200 Euro	1 007 847	700	0,00069	261	0,37285	86	0,32950	11 719,15	1 427,74
insgesamt	25 177 956	53 668		26 026		6 075		49 864,66	6 075,00

Quelle: Eigene Erhebung.

Evaluation Bildungsprämie

Mit einem Effektivitätsmaß von 78 Prozent und einer effektiven Fallzahl von 4 761 Fällen zeigt die Gewichtung nur einen sehr geringen Einfluss auf die Güte der Stichprobe. Die Gewichtung fällt so moderat aus, weil sowohl der Stichprobenplan gut realisiert werden konnte und die Selektivitäten sich in engen Grenzen bewegen.

12.3.3.4 Panelpflege

Um für die zweite Befragungswelle eine möglichst hohe Ausschöpfung zu erzielen und die Kontaktdaten der Stichprobe auf ihre Aktualität hin zu überprüfen, wurde im Dezember 2010 für die panelbereiten Zielpersonen der ersten beiden Quartalsbefragungen eine Panelpflege durchgeführt. Die Panelpflege wird jeweils zwischen den beiden Befragungszeitpunkten (sechs Monate nach der ersten Befragung und sechs Monate vor der zweiten Befragung) durchgeführt. Die schriftliche Panelpflege für die Befragungsquartale drei und vier hat zu entsprechenden Zeitpunkten stattgefunden. Es erhielten alle panelbereiten Studienteilnehmer der ersten beiden Befragungsquartale ein Dankschreiben und ein Faltblatt (Flyer) zugesendet. Der Flyer enthielt einige ausgewählte Studienergebnisse. Darüber hinaus wurden Informationen über die Bedeutung einer weiteren Befragungswelle aufgeführt und mit der Bitte verbunden, sich auch weiterhin an der Studie zu beteiligen. Mittels eines Beiblattes können bei Bedarf Adressänderungen oder neue Telefonnummern mitgeteilt werden.

Mit dem Ziel einer zielgruppenspezifischen Ansprache wurden drei verschiedene Informationsflyer entworfen für

- Teilnehmer am Programm Bildungsprämie,
- Nicht-Teilnehmer am Programm Bildungsprämie mit Teilnahme am Experiment (d.h. mit Informations-Treatment) und
- Nicht-Teilnehmer am Programm Bildungsprämie ohne Informations-Treatment.

Der Inhalt des Flyers für die Teilnehmer am Experiment wurde so konzipiert, dass noch einmal an das Förderungsprogramm Bildungsprämie erinnert wurde und auf diesem Wegen den Stimulus aus der Befragung zu reaktivieren (vgl. Schaubilder 12.1 und 12.2).

Für Programmteilnehmer, denen das schriftliche Panelpflegeanschreiben postalisch nicht zugestellt werden konnte, wurde eine Recherche bei den zuständigen Einwohnermeldeämtern in Auftrag gegeben. Bei den panelbereiten Personen der Stichprobe der Anspruchsberechtigten wurde eine Adressaktualisierung durch das IAB veranlasst.

Schaubild 12.1

Fyler für Anspruchsberechtigte ohne Informations-Treatment

Worum geht es?

Die beruflichen Anforderungen, die an den Erziehlern gestellt werden, sind höchst unterschiedlich je nach dem ausübten Beruf oder der bisherigen Berufserfahrung. Und auch Veränderungen in der beruflichen Situation oder den beruflichen Anforderungen vollziehen sich sehr unterschiedlich. Bei einigen kommt so etwas häufiger vor, bei anderen ändert sich nur sehr wenig.

Um ein umfassendes Bild über die Veränderung des Berufslebens zu erhalten, hat infas im letzten Jahr ausgewählte Personen zu ihrem beruflichen Werdegang, zur aktuellen Berufstätigkeit und zum Arbeitsumfeld befragt.

Insgesamt haben sich im Jahr 2010 rund 6.000 Personen an der Studie „Erwerbstätigkeit heute und morgen“ beteiligt.

Auch Sie zählen zu diesen Personen. Für Ihre Teilnahme an der Befragung bedanken wir uns sehr herzlich!

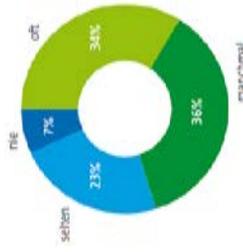
In diesem Informationsblatt möchten wir Ihnen einige Ergebnisse aus der ersten Befragung vorstellen. Die Studie mit 2011 weitergeführt. Die Hälfte möchten wir Sie herzlich bitten, unsere Studie durch ein zweites Interview ein weiteres Mal zu unterstützen!

Wer hat sich bisher beteiligt?

Im Jahr 2010 hat bis zu etwa 6.000 erwerbstätige Frauen und Männer in der gesamten Bundesrepublik für diese Studie befragt. 82% der Erwerbstätigen haben eine Vollzeitstelle und 18% eine Teilzeitstelle. Im Durchschnitt sind die Befragten 43 Jahre alt.

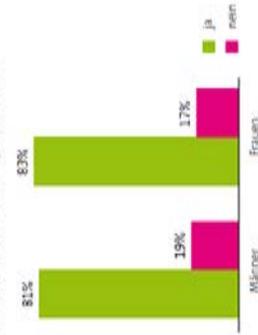
Viele Berufstätige werden regelmäßig mit neuen Anforderungen konfrontiert. So berichteten 34% der Befragten, dass sich ihre Arbeitsaufgaben oft verändern. Weniger 36% haben manchmal neue Aufgaben zu erledigen. Knapp jeder Dritte hat dagegen selten oder nie mit neuen Anforderungen im Beruf zu tun (siehe Abbildung). Männer geben ein wenig häufiger als Frauen an, dass sie sich oft oder manchmal mit neuen Aufgaben befassen müssen.

Wie häufig werden Sie mit neuen Aufgaben konfrontiert?



Aus den Befragungsergebnissen geht u.a. als positive Nachricht hervor, dass sich trotz der vielen beruflichen Veränderungen die meisten Befragten den Anforderungen im Beruf gut gewachsen fühlen (siehe Abbildung).

Fühlen Sie sich den Anforderungen gewachsen?



Alles in allem zeigen sich 70% der Befragten zufrieden mit ihrer Arbeit. Zwischen den beiden Geschlechtern unterscheidet sich die Arbeitszufriedenheit allerdings deutlich. Während etwa drei Viertel der Frauen zufrieden sind, liegt der Vergleichswert bei den Männern nur bei 64%.

Evaluation Bildungsprämie

Schaubild 12.2

Fyler für Anspruchsberechtigte mit Informations-Treatment

Worum geht es?

Die beruflichen Anforderungen, die an dem Einzelnen gestellt werden, sind höchst unterschiedlich. Je nach dem ausübten Beruf oder der bisherigen Berufserfahrung und auch Veränderungen in der beruflichen Situation oder beruflichen Anforderungen vorüberziehen sich sehr unterschiedlich. Bei einigen kommt es immer häufiger vor, bei anderen ändert sich nur sehr wenig.

Um ein umfassendes Bild über die Veränderung des Berufslebens zu erhalten, hat Infae im letzten Jahr ausgewählte Personen zu ihrem beruflichen Werdegang, zur aktuellen Berufstätigkeit und zum Arbeitsumfeld befragt.

Insgesamt haben sich im Jahr 2011 rund 6.000 Personen an der Studie „Erwerbstätigkeit heute und morgen“ beteiligt.

Auch Sie zählen zu diesen Personen. Für Ihre Teilnahme an der Befragung bedanken wir uns sehr herzlich!

In diesem Informationsblatt möchten wir Ihnen einige Ergebnisse aus der ersten Befragung vorstellen. Die Studie wird 2011 weitergeführt. Deshalb möchten wir Sie herzlich bitten, unsere Studie durch ein zweites Interview ein weiteres Mal zu unterstützen!

Wer hat sich bisher beteiligt?

Im Jahr 2010 hat Infae etwa 6.000 erwerbstätige Frauen und Männer in der gesamten Bundesrepublik für diese Studie befragt.

Viele Berufstätige werden regelmäßig mit neuen Anforderungen konfrontiert. So berichteten 70% der Befragten, dass sich ihre Arbeitsaufgaben oft oder manchmal verändern. 30% der Befragten sagen, dass sie sich selten oder nie mit neuen Aufgaben beschäftigen.

Wor diesem Hintergrund kommt beruflicher Weiterbildung große Bedeutung zu. Die neue Kenntnisserwerbungen und -eigenheiten werden in der Mehrheit der letzten Hälfte der Befragten (58%) haben innerhalb der letzten zwei Jahre an Weiterbildung teilgenommen. Es kann aber auch Gründe geben, nicht teilzunehmen. 35% der Nichtteilnehmer geben beispielsweise an, dass ihnen die damit verbundenen finanziellen Belastungen zu hoch seien.

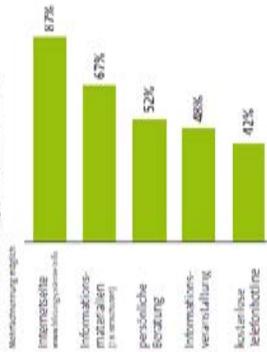
Wie finden Sie die Förderung durch die Bildungsprämie?



Um die Teilnahme an Weiterbildung finanziell zu unterstützen, gibt es viele staatliche Programme. Wir haben im Interview zum Beispiel gefragt, ob das neue staatliche Förderprogramm „Bildungsprämie“ bekannt ist. Dieses Programm gewährt einen zusätzlichen Zuschuss zu den Weiterbildungskosten von 50% bis zu einem Betrag von maximal 500 Euro.

Fast alle Befragten schätzen das Programm Bildungsprämie entweder als sehr gut oder gut ein (siehe Abbildung).

Welche Informationsquellen finden Sie attraktiv, um sich über die Bildungsynergie zu informieren?



Um sich über die Förderbedingungen der Bildungsprämie zu informieren, gaben fast 90 Prozent der Befragten an, dass sie die Internetseite nutzen würden. Zwei Drittel wählten sich auch über Broschüren Informationen einholen. Rund die Hälfte der Befragten gab an, dass sie attraktiv finden, sich in einem persönlichen Beratungsgespräch oder in einer Informationsveranstaltungen zu informieren. Weitere 42% würden eine kostenlose Telefonhotline nutzen (siehe Abbildung). Die Angaben zeigen, welchen Stellenwert das Internet als Informationsquelle mittlerweile hat.

12.3.4 Zweite Erhebungswelle

12.3.4.1 Erhebungsinstrument

Ein großer Teil der in der ersten Welle befragten Teilnehmer hatte – wie geplant – den Prämiegutschein zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch nicht eingelöst bzw. die Weiterbildung noch nicht begonnen. In der Wiederholungsbefragung ein Jahr später wurden deshalb die inhaltlichen Schwerpunkte auf Erfahrungen mit der Gutscheineinlösung und der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung gelegt. Darüber hinaus wurden potenzielle Ergebnisgrößen für die Wirkungsanalyse (Angaben zum Lohn, zur Beschäftigungssicherheit, zu Tätigkeitsmerkmalen und zur Arbeitszufriedenheit) ermittelt. Von besonderer Bedeutung für die Bewertung des Förderprogramms ist auch die Erfassung des Weiterbildungsverhaltens. In der Erstbefragung wurde es in einem retrospektiven Längsschnitt für die vorangegangenen zwei Jahre erhoben. Im Rahmen der Wiederholungsbefragung wurde dieser Längsschnitt bis an den aktuellen Rand ergänzt. Da die Stabilisierung der Qualifizierungsaktivitäten ein erklärtes Ziel des Programms Bildungsprämie ist, galt die besondere Aufmerksamkeit den Weiterbildungsaktivitäten nach der durch die Bildungsprämie geförderten Weiterbildung.

Tabelle 12.11

Wiederholungsbefragung (2. Welle): Fragebogeninhalt und -struktur

Themenbereiche des Fragebogens	Programmteilnehmer	Anspruchsberechtigte
Erwerbsstatus	x	x
aktuelle Erwerbstätigkeit	x	x
Nutzung der Bildungsprämie	x	-
Nachfragen zur geförderten Weiterbildung	x	-
Bewertung der Bildungsprämie	x	-
Nutzung des Spargutscheins	x	-
Weiterbildung: Historie, Finanzierungsoptionen	x	x
Soziodemographie	x	x
finanzielle Situation (kurz)	x	x
Bekanntheit der Bildungsprämie	-	x

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.11 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Inhalte der Erhebung und die unterschiedliche Struktur in der Stichprobe der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten. Das Fragenprogramm wurde einem Pretest unterzogen und anschließend optimiert.

12.3.4.2 Panelstichprobe für Welle 2

Bei der Planung der Wiederholungsbefragung der Teilnehmergruppe und der Anspruchsberechtigten mussten drei Anforderungen berücksichtigt werden:

- Für die Wiederbefragung konnten nur Personen angesprochen werden, die im Rahmen der Erstbefragung ihre Bereitschaft zur Adressspeicherung erklärt hatten. Insgesamt 91 Prozent der Programmteilnehmer ($n=4\ 593$) und 89,2 Prozent der Anspruchsberechtigten ($n=4\ 514$) haben diese so genannte Panelbereitschaft erklärt.
- Innerhalb der Gruppe der Anspruchsberechtigten wurden zu etwa gleichen Anteilen Personen angeschrieben, die innerhalb der Erstbefragung an einem Experiment teilgenommen bzw. nicht teilgenommen hatten. Um die potenzielle Wirkung von Informiertheit über das Förderprogramm „Bildungsprämie“ zu testen, wurde die Vergleichsstichprobe auf zwei Gruppen aufgeteilt (Split Half). Die Experimentgruppe wurde im Rahmen der Erstbefragung ausführlich über die Ziele und Einzelkomponenten des Förderprogramms informiert und anschließend um eine Einschätzung gebeten. Durch diese ausführliche Darstellung wurde den Personen das Förderprogramm bekannt gemacht und damit die Aufmerksamkeit darauf gelenkt (ein sogenanntes Informations-Treatment). Bei der Kontrollgruppe zum Experiment wurden die Zusatzfragen nicht gestellt. (Für Informationen zur Panelbereitschaft der Gruppen mit und ohne Informations-Treatment siehe Tabelle 12.12.)
- In der Gruppe der Programmteilnehmer musste sichergestellt werden, dass sowohl Fälle eingesetzt wurden, die den Gutschein zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch nicht eingelöst hatten, als auch solche Fälle, die bereits in die Weiterbildung eingetreten waren bzw. sie absolviert hatten.

Als Vorbereitung auf die Wiederholungsbefragung wurde eine intensive Panelpflege durchgeführt. Sie zielte darauf ab, die Ausfälle aufgrund von Adressänderungen und Teilnahmeverweigerungen möglichst zu minimieren (vgl. Abschnitt 12.3.3.3).

Tabelle 12.12

Panelbereitschaft: Stichprobe der Anspruchsberechtigten

	Anzahl	Prozent
Experimentgruppe (mit Informations-Treatment)	2 501	100,0
davon:		
panelbereit	2 203	88,1
nicht panelbereit	298	11,9
Kontrollgruppe für das Experiment (ohne Informations-Treatment)	2 561	100,0
davon:		
panelbereit	2 311	90,2
nicht panelbereit	250	9,8
Stichprobe der Anspruchsberechtigten insgesamt	5 062	100,0
davon:		
panelbereit	4 514	89,2
nicht panelbereit	548	10,8

Quelle: Eigene Erhebung.

12.3.4.3 Einsatzstichprobe Welle 2

Die Wiederholungsbefragung zielte an, rd. 2 000 Interviews mit Teilnehmern am Programm „Bildungsprämie“ zu realisieren und rd. 3 400 Interviews mit anspruchsberechtigten Arbeitnehmern. Diese Zielgrößen wurden bei der Teilnehmerstichprobe übertroffen und bei der Stichprobe der Anspruchsberechtigten nicht ganz erreicht. Zusammen genommen wurden jedoch mehr Interviewminuten realisiert als geplant.

Mit Personen, die einen Prämiegutschein erhalten hatten, konnten 2 210 Interviews durchgeführt werden. Die Einsatzstichprobe für die Befragung der Programmteilnehmer war geschichtet nach dem Einlösestatus

Evaluation Bildungsprämie

des Gutscheins zum Zeitpunkt der Erstbefragung 2010. Um möglichst forschungsökonomisch die für die Auswertung erforderliche Zahl an Interviews zu erzielen, wurden drei Stichprobenschichten eingerichtet, aus denen jeweils der Einsatz erfolgte. Um die Bedingungen der Einlösung auszuleuchten, wurden panelbereite Personen zu 100 Prozent angesprochen, die ihren Bildungsgutschein zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch nicht eingelöst hatten. Von jenen Programmteilnehmern, die ihren Gutschein bereits eingelöst bzw. das Förderprogramm begonnen hatten, wurde die Hälfte der Adressen eingesetzt. Aus der Gruppe der Befragten, welche ihre Weiterbildung bereits beendet hatten, kamen 30 Prozent in den Einsatz. Insgesamt umfasste die Einsatzstichprobe 2 964 Personen.

Die Stichprobe der Nichtnutzer des Förderprogramms beschränkte sich auf jene Arbeitnehmer, für die eine Anspruchsberechtigung aufgrund der Angaben in der ersten Erhebungswelle eindeutig geklärt werden konnte. Im ersten Quartal kamen 90 Prozent der panelbereiten Anspruchsberechtigten zum Einsatz; in den drei Folgequartalen wurden jeweils sämtliche Adressen panelbereiter Anspruchsberechtigter eingesetzt. Insgesamt wurden 4 416 Personen einbezogen; mit 3 136 konnte ein Interview realisiert werden.

12.3.4.4 Felddurchführung der zweiten Befragungswelle

Die Datenerhebung für die erste Befragungswelle wurde auf vier Termine im Jahre 2010 verteilt, um den Verlauf des Programms „Bildungsprämie“ dynamisch abzubilden und mögliche jahreszeitliche Effekte zu kontrollieren. Die erste Wiederholungsbefragung erfolgte jeweils genau zwölf Monate später (vgl. Tabelle 12.13). So wurde einerseits der Abstand zwischen Erst- und Zweitmessung für alle Fälle normiert und zum anderen die Wiederholungsbefragung über das Jahr gestreut. Um auch schwer erreichbare und mobile Personen kontaktieren zu können, war für alle Teilstichproben eine Feldzeit von mindestens fünf bis sechs Wochen angesetzt. Im Rahmen einer Nonresponse-Studie wurden schwer zu motivierende Personen nach einiger Zeit noch einmal kontaktiert, um sie für ein Interview zu gewinnen.

Tabelle 12.13

Feldzeiten: zweite Befragungswelle 2011

Befragungszeitpunkt	Start Feldzeit	Feldende
Quartal 1	29. März	11. Mai
Quartal 2	26. Mai	10. Juli
Quartal 3	22. August	1. Oktober
Quartal 4	24. Oktober	3. Dezember

Tabelle 12.14

Stichprobenausschöpfung: Programmteilnehmer, Welle 2

	Anzahl	Prozent	
Ausfälle: nicht befragbar	Bruttoeinsatzstichprobe	2 964	100,0
	kein Anschluss unter dieser Nummer/Nummer funktioniert nicht	376	12,7
	Zielperson unter Anschluss unbekannt	39	1,3
	Fax/Modem	11	0,4
	Zielperson verzogen – neue Anschrift unbekannt	26	0,9
	Zielperson nicht befragbar/dauerhaft krank oder behindert	1	0,0
	Nicht befragbare Ausfälle insgesamt	453	15,3
Systematische Ausfälle	Bereinigte Bruttostichprobe	2 511	100,0
	Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	111	4,4
	Verweigerung – kein Interesse	39	1,6
	Verweigerung – keine Zeit	33	1,3
	Verweigerung – grundsätzlich	28	1,1
	Kontaktperson verweigert Zugang zur Zielperson	20	0,8
	keine ausreichenden Deutschkenntnisse	1	0,0
	Kontaktperson verweigert jegliche Auskunft	8	0,3
	Verweigerung – Datenschutzgründe	1	0,0
	Verweigerung – nicht am Telefon	3	0,1
	Verweigerung – krank	2	0,1
	Verweigerung – sonstige Gründe	33	1,3
	systematische Ausfälle – insgesamt	279	11,1
Realisierte Interviews	realisierte Interviews insgesamt	2 232	88,9
	davon:		
	vollständige Interviews	2 210	88,0
	Interview abgebrochen/nicht auswertbar	22	0,9

Quelle: Eigene Erhebung.

Evaluation Bildungsprämie

Teilnehmerstichprobe

Im Rahmen der Wiederholungsbefragung wurde eine Stichprobe von 2 964 Teilnehmern am Programm „Bildungsprämie“ eingesetzt. Nach Abzug technisch nicht funktionierender Telefonnummern verblieb ein bereinigter Stichprobenansatz von 2 511 Personen, mit denen 2 210 auswertbare Interviews geführt werden konnten. Diese Stichprobenausschöpfung von 88 Prozent ist außergewöhnlich gut (vgl. Tabelle 12.14).

Stichprobe der Anspruchsberechtigten

Als hervorragend ist auch die Stichprobenausschöpfung bei der Gruppe der Anspruchsberechtigten einzuschätzen. Obwohl sie keinen unmittelbaren Bezug zum Förderprogramm hatten und darüber hinaus auch signifikant weniger Affinität zum Thema Weiterbildung, konnte eine Stichprobenausschöpfung von 84 Prozent erzielt werden (vgl. Tabelle 12.15). Auf der Grundlage von 3 722 Fällen im bereinigten Stichprobenansatz wurden 3 136 auswertbare Interviews geführt.

Die Interviewdauer liegt mit rd. 24 Minuten bei den Programmteilnehmern und rd. 17 Minuten bei der Stichprobe der Anspruchsberechtigten leicht über dem angezielten Umfang.

12.3.4.5 Gewichtung

Mit dem Ziel, Programmteilnehmer in den unterschiedlichen Stadien der Gutscheineinlösung und der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung abzubilden, war die Stichprobe in drei Schichten unterteilt worden. Im Sinne der Datensparsamkeit wurde jeweils nur die erforderliche Anzahl an Personen eingesetzt (vgl. Abschnitt 12.3.3.3). Da die Teilstichproben in den drei Schichten unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeiten hatten, erfolgt speziell im Rahmen deskriptiver Auswertungen eine Designgewichtung, mit der die ursprüngliche Verteilung wieder hergestellt wird. Verteilungsmaße für die Teilnehmerstichprobe bilden somit die natürlichen Proportionen der Grundgesamtheit ab und können auf die Gruppe der geförderten Programmteilnehmer hochgerechnet werden. In Anbetracht der hohen Ausschöpfung der Stichprobe und einer guten Repräsentanz der Strukturmerkmale wurde auf eine weitere Anpassung mittels eines Redressmentgewichts verzichtet.

Tabelle 12.15

Stichprobenausschöpfung: Anspruchsberechtigte, Welle 2

	Anzahl	Prozent	
Ausfälle: nicht befragbar	Bruttoeinsatzstichprobe	4 416	100,0
	kein Anschluss unter dieser Nummer/Nummer funktioniert nicht	546	12,4
	Zielperson unter Anschluss unbekannt	55	1,2
	Fax/Modem	22	0,5
	Zielperson verzogen – neue Anschrift unbekannt	59	1,3
	Zielperson verstorben	3	0,1
	Zielperson nicht befragbar/dauerhaft krank oder behindert	9	0,2
	Neutrale Ausfälle insgesamt	694	15,7
Systematische Ausfälle	Bereinigte Bruttostichprobe	3 722	100,0
	Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	245	6,6
	Verweigerung – kein Interesse	91	2,4
	Verweigerung – keine Zeit	38	1,0
	Verweigerung – grundsätzlich	69	1,9
	Kontaktperson verweigert Zugang zur Zielperson	62	1,7
	keine ausreichenden Deutschkenntnisse	5	0,1
	Kontaktperson verweigert jegliche Auskunft	11	0,3
	Verweigerung – Datenschutzgründe	7	0,2
	Verweigerung – nicht am Telefon	3	0,1
	Verweigerung – krank	9	0,2
	Verweigerung – sonstige Gründe	37	1,0
	systematische Ausfälle insgesamt	577	15,5
Realisierte Interviews	Realisierte Interviews insgesamt	3 145	84,5
	davon:		
	vollständige Interviews	3 136	84,3
	Interview abgebrochen/nicht auswertbar	9	0,2

Quelle: Eigene Erhebung.

Die Stichprobe der Anspruchsberechtigten wurde nahezu vollständig eingesetzt, wie sie in der ersten Erhebungswelle gewonnen wurde. Eine Designgewichtung war deshalb nicht erforderlich. Für die Auswertungen wurden lediglich die für Welle 1 erstellten Gewichte zur Berücksichtigung der Schichtungskriterien zugrunde gelegt (vgl. Abschnitt 12.3.3.3).

Evaluation Bildungsprämie

12.3.5 Dritte Erhebungswelle

12.3.5.1 Erhebungsinstrument

Die Erhebung zwei Jahre nach der Erstbefragung sollte Aufschluss geben, welche Veränderungen sich im Erwerbsstatus der Programmteilnehmer ergeben haben und welche Auswirkungen die Bildungsprämie auf das Weiterbildungsverhalten der Programmteilnehmer hat. Tabelle 12.16 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Inhalte der Erhebung und die Struktur des Fragenprogramms. Das Interview sollte im Durchschnitt nicht länger als fünf Minuten dauern. Personen der Gruppe der Anspruchsberechtigten wurden in der dritten Welle nicht mehr befragt.

Tabelle 12.16

Wiederholungsbefragung (3. Welle): Fragebogeninhalt und -struktur

Themenbereiche des Fragebogens	Programmtteilnehmer
Erwerbsstatus	x
aktuelle Erwerbstätigkeit	x
Bildungsprämie: Beendigung der geförderten Weiterbildung seit letztem Interview	x
Weiterbildung: Historie seit letztem interview	x
Soziodemographie (Kurzfassung)	x

12.3.5.2 Panelstichprobe für Welle 3

Für die dritte Erhebungswelle war lediglich ein Befragungstermin vorgesehen. Aus dem Pool der verbliebenden panelbereiten Personen, die in den ersten drei Quartalen 2011 befragt wurden, wurde die Einsatzstichprobe für die 3. Befragungswelle generiert. Die Befragten aus dem vierten Quartal 2011 wurden nicht mit einbezogen, da für sie noch kein Jahr seit dem letzten Interview vergangen war. Das gewählte Vorgehen garantierte, dass für alle Befragten in etwa 24 Monate seit dem ersten Interview vergangen waren.

Vor dem Hintergrund der sehr positiven Erfahrungen mit der Teilnahmebereitschaft der Programmteilnehmer in den vergangenen Wellen war davon auszugehen, dass für die dritte Erhebung eine Auswahl aus den vorhandenen Paneladressen ausreicht, um die angestrebten 1 000 Interviews führen zu können. Es wurden insgesamt 1 500 Fälle ausgewählt.

Ähnlich wie in Welle 2 wurde die Einsatzstichprobe für die Befragung der Programmteilnehmer nach dem Einlösestatus des Gutscheins geschichtet. Von besonderem Interesse waren weiterhin die Teilnehmer, die zum zweiten Interview ihren Prämiegutschein aus einem exogenen Grund nicht eingelöst hatten. Dies traf auf 155 Personen der Panelstichprobe zu. Sie wurden zu 100 Prozent für die Befragung berücksichtigt. Die übrigen Zielpersonen hatten bereits alle ihren Gutschein eingelöst.

12.3.5.3 Einsatzstichprobe für Welle 3

Die ausgewählten 1 500 Paneladressen wurden in zwei Tranchen zerlegt. Die erste Tranche umfasste 1 300 Panelbereite. Darunter befanden sich alle 155 Fälle, bei denen die Zielperson den Prämiegutschein aus einem exogenen Grund nicht eingelöst hatte. Da das Ziel von 1 000 zu realisierenden Interviews mit der ersten Einsatztranche erreicht werden konnte, war ein Einsatz der zweiten Tranche mit den restlichen 200 Adressen nicht mehr notwendig.

12.3.5.4 Felddurchführung der dritten Befragungswelle

Die Telefonbefragung startete am 4. Juni und endete nach fünf Wochen am 7. Juli 2012. Eine Woche vor Feldbeginn wurden alle ausgewählten Zielpersonen der ersten Adresstranche mit einem Anschreiben und Datenschutzerklärung über die anstehende Befragung informiert. Zuvor fand eine Adressaktualisierung statt. Es wurde wieder auf jene Interviewer zurückgegriffen, die in den beiden vorangegangenen Jahren bereits Erfahrungen mit Interviews in diesem Vorhaben gesammelt hatten. Vor dem Feldeinsatz wurden die Interviewer erneut geschult. Der Inhalt des Fragebogens wurde anhand von Fallbeispielen besprochen und der Hintergrund der erneuten Befragung der Programmteilnehmer erläutert.

Vor Feldstart wurden 1 300 Teilnehmer am Programm „Bildungsprämie“ angeschrieben und um ein Interview gebeten. Nach Bereinigung der Einsatzstichprobe von nicht funktionierenden Telefonnummern verblieben 1 245 Personen, mit denen 1 043 auswertbare Interviews geführt wurden. Mit 84 Prozent konnte erneut eine außergewöhnlich gute Ausschöpfung erreicht werden (vgl. Tabelle 12.17). Es wurden 43 Interviews mehr als geplant realisiert. Die durchschnittliche Interviewdauer bewegte sich im vorgesehenen Rahmen von fünf Minuten.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.17

Stichprobenausschöpfung: Programmteilnehmer, Welle 3

	Anzahl	Prozent	
Ausfälle: nicht be- fragbar	Bruttoeinsatzstichprobe	1 300	100,0
	kein Anschluss unter dieser Nummer/Nummer funktioniert nicht	38	2,9
	Zielperson unter Anschluss unbekannt	9	0,7
	Fax/Modem	1	0,1
	Zielperson verzogen – neue Anschrift unbekannt	6	0,5
	Zielperson nicht befragbar/dauerhaft krank oder behindert	1	0,1
	Nicht befragbare Ausfälle insgesamt	55	4,2
Systematische Ausfälle	Bereinigte Bruttostichprobe	1 245	100,0
	Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	136	10,9
	Verweigerung – kein Interesse	12	1,0
	Verweigerung – keine Zeit	6	0,5
	Verweigerung – grundsätzlich	12	1,0
	Kontaktperson verweigert Zugang zur Zielperson	7	0,6
	Verweigerung – sonstige Gründe	27	2,2
	systematische Ausfälle – insgesamt	200	16,1
Realisierte Interviews	realisierte Interviews insgesamt	1 045	83,9
	davon:		
	vollständige Interviews	1 043	83,7
	Interview abgebrochen/nicht auswertbar	2	0,2

Quelle: Eigene Erhebung.

12.4 Methodenbericht zur schriftlichen Befragung der Beratungsstellen

Aufbauend auf die Themenbereiche, die in den qualitativen Interviews des Jahres 2009 (vgl. RWI, GIB und infas 2010) als wichtig identifiziert wurden, wurde im Jahr 2010 eine halbstandardisierte schriftliche Befragung unter Beteiligung aller Beratungsstellen zur Bildungsprämie durchgeführt.

Es wurden in Absprache mit der Service- und Programmstelle zwei Fragebögen entwickelt, einer für die jeweils als Projektleiter oder Projektleiterinnen benannten Mitarbeiter/-innen in den Beratungsstellen, einer für die Berater und Beraterinnen.

An jede Beratungsstelle wurde ein Paket mit einem Projektleiterfragebogen und einem oder mehreren Fragebögen für die Berater und Beraterinnen versendet. Für die Feststellung der Anzahl der Fragebögen für die Berater und Beraterinnen wurde von der Zahl der in den Prozessdaten erfassten Berater und Beraterinnen ausgegangen. Es konnte jedoch nicht sichergestellt werden, dass jeder dieser Berater/-innen bereits eine Beratung zur Bildungsprämie durchgeführt hatte. Ebenso war es möglich, dass Berater/-innen in den Beratungsstellen tätig waren, die noch nicht in den Prozessdaten berücksichtigt waren. Daher wurden die Projektleitungen gebeten, Fragebögen an diejenigen Berater weiterzugeben, die innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vor Beginn der Befragung mindestens eine Beratung zur Bildungsprämie durchgeführt hatten. Bei Bedarf konnten die Projektleitungen zusätzliche Fragebögen anfordern.⁵⁵

Die Fragebögen wurden Ende Mai 2010 mit der Bitte um Rücksendung bis Mitte Juni versendet. Anschließend wurde ein Erinnerungsschreiben an die Beratungsstellen verschickt, von denen noch kein Fragebogen eingegangen war. In diesem Schreiben wurde eine erneute Frist für die Rücksendung bis 5. Juli 2010 gesetzt. Anschließend wurden die Fragebögen ausgewertet.

Insgesamt wurden 466 Projektleiterfragebögen und 790 Beraterfragebögen versendet. Es wurden 395 Projektleiterfragebögen zurückgesendet, woraus sich eine erfreulich hohe Rücklaufquote von 84,8 Prozent ergibt. In den Projektleiterfragebögen wurde auch darum gebeten, die Gesamtanzahl der Berater mit mindestens einem Gespräch in den vergangenen drei Monaten anzugeben. Auf der Basis der 395 ausgefüllten Projektleiterfragebögen ergab sich eine Zahl von 634 Berater/-innen. Zurückgesendet wurden 598 Beraterfragebögen. Wenngleich die Rücklaufquote also nicht genau berechnet werden kann, da in einigen Beratungsstellen die Zahl der relevanten Berater nicht bekannt ist, ist von einer sehr hohen Beteiligungsquote auszugehen. Werden nur Beratungsstellen berücksichtigt, bei denen aufgrund einer Angabe des/der jeweiligen Projektleiters/Projektleiterin die Gesamtzahl der relevanten Berater bekannt ist, ergibt sich eine Quote von 88,2 Prozent.

Über das Förderkennzeichen der Beratungsstelle wurden die Angaben der Projektleiterbefragung mit denen der Beraterbefragung gematcht.

⁵⁵ *In einigen Beratungsstellen führen auch die Projektleiter/-innen selbst Beratungen durch. In diesem Fall wurden die Projektleiter/-innen gebeten, beide Fragebögen auszufüllen.*

Evaluation Bildungsprämie

Ferner wurden einzelne Angaben zu den Beratungsstellen aus den Verwaltungsdaten der Beratungsprotokolle zugespielt. Im Einzelnen wird darauf in der Ergebnisdarstellung in Kapitel 3 eingegangen.

12.5 Methodenbericht zu den Vergleichsgruppenanalysen

12.5.1 Vergleichsgruppenanalyse zur Bestimmung der Wirkung der geförderten Weiterbildung

Kontrafaktische Frage und durchschnittlicher Teilnahmeeffekt

Ziel der Vergleichsgruppenanalysen ist, die kausale Wirkung der Teilnahme an der geförderten Weiterbildung auf unterschiedliche Ergebnisgrößen zu bestimmen. Um diese kausale Wirkung zu bestimmen, muss die sogenannte kontrafaktische Situation ermittelt werden. Diese Situation lässt sich grundsätzlich durch eine „Was-wäre-wenn“-Frage beschreiben (vgl. Bauer, Fertig und Schmidt 2009). Wir wollen wissen, welche Ausprägung die Ergebnisgröße hätte, wenn der Teilnehmer an der geförderten Weiterbildung diese nicht gemacht hätte. Da diese Situation für den Teilnehmer jedoch nicht beobachtbar ist – er hat schließlich an der Weiterbildung teilgenommen –, muss eine angemessene Vergleichssituation konstruiert werden, die beobachtbar ist. Für die Konstruktion der Vergleichssituation werden im Bericht unterschiedliche Verfahren verwendet, die im Folgenden dargestellt werden.

Wird die Teilnahme von Person i an der geförderten Weiterbildung durch die binäre Variable D_i bezeichnet, die bei Teilnahme den Wert 1 annimmt und bei Nichtteilnahme den Wert 0, kann die Ergebnisgröße Y als Funktion von D geschrieben werden: $Y_i = Y_i(D_i)$. Der individuelle Teilnahmeeffekt T_i wäre somit $T_i = Y_i(1) - Y_i(0)$. Für die Gesamtheit aller Teilnehmer ergibt sich der durchschnittliche Teilnahmeeffekt durch Bildung des Erwartungswertes: $ATT = E[Y(1) - Y(0) | D=1] = E[Y(1) | D=1] - E[Y(0) | D=1]$. Man bezeichnet diesen auch als *average treatment effect on the treated*. Den durchschnittlichen Wert der Ergebnisgröße der Teilnehmer bei Teilnahme $E[Y(1) | D=1]$ kann man in den Daten beobachten, den durchschnittlichen Wert der Ergebnisgröße der Teilnehmer bei Nichtteilnahme $E[Y(0) | D=1]$ hingegen nicht und muss diesen durch geeignete Annahmen aus beobachtbaren Situationen konstruieren. Im Bericht werden hierfür zum einen Querschnittsvergleiche und zum anderen Differenz-von-Differenzen-Ansätze genutzt.

Querschnittsvergleich und Differenz-von-Differenzen-Ansatz

Die Idee beim *Querschnittsvergleich* besteht darin, eine geeignete Gruppe der Nichtteilnehmer als Vergleichsgruppe für die Teilnehmer zu nutzen. Es wird dabei die Annahme getroffen, dass der Erwartungswert der Ergebnisgröße der Nichtteilnehmer dem Erwartungswert der Teilnehmer bei Nichtteilnahme entspricht $E[Y(0)|D=1]=E[Y(0)|D=0]$. Die Teilnahmewirkung lässt sich dann folgendermaßen berechnen: $ATT^Q = E[Y(1)|D=1] - E[Y(0)|D=0]$.

Die Idee beim *Differenz-von-Differenzen-Ansatz* besteht darin, die zeitliche Entwicklung einer Ergebnisgröße bei einer geeigneten Gruppe der Nichtteilnehmer als Vergleich für die Entwicklung der Ergebnisgröße bei den Teilnehmern zu verwenden. Bezeichnet t_1 einen Zeitpunkt vor Durchführung der geförderten Weiterbildung und t_2 einen Zeitpunkt nach der Durchführung, so bestimmt sich die Teilnahmewirkung folgendermaßen: $ATT^{DvD} = \{E[Y^{t_2}(1)|D=1] - E[Y^{t_1}(0)|D=1]\} - \{E[Y^{t_2}(0)|D=0] - E[Y^{t_1}(0)|D=0]\}$. Bei diesem Ansatz wird angenommen, dass die Differenz in den Ergebnisgrößen der Teilnehmer und Nichtteilnehmer über die Zeit hinweg konstant geblieben wäre, wenn die Teilnehmer die geförderte Weiterbildung nicht gemacht hätten.

Wahl der Vergleichsgruppe

Welche Nichtteilnehmer werden nun als geeignet angesehen, um beim Querschnittsvergleich und beim Differenz-von-Differenzen-Ansatz als Vergleichsgruppe zu dienen? Da die Entscheidung zur Teilnahme an der geförderten Weiterbildung von der Person selbst getroffen wird, ist die Gruppe der Teilnehmer/innen selbstselektiert. Programmteilnehmer spiegeln nicht den Durchschnitt aller Anspruchsberechtigten wider, sondern entstammen überproportional häufig einzelnen Berufsgruppen (vgl. Abschnitt 2.2.2). Sie sind überproportional häufig Frauen und waren schon in der Vergangenheit häufig weiterbildungsaktiv, auch ohne dabei durch den Arbeitgeber unterstützt zu werden. Durch ihre Teilnahme an der Weiterbildung haben sie außerdem erneut eine hohe Motivation zum Bildungserwerb und für ein berufliches Vorankommen gezeigt. Entsprechend ist nicht jeder Nichtteilnehmer geeignet, um im Vergleich herangezogen zu werden. Im Bericht greifen wir auf zwei unterschiedliche Vergleichsgruppen zurück. Zum einen werden Beratene herangezogen, die ihren Prämien-gutschein aus exogenen Gründen nicht eingelöst und nicht an der geplanten Weiterbildung teilgenommen haben. Zum andern werden aus der Gruppe der Anspruchsberechtigten durch ein Matching-Verfahren Perso-

Evaluation Bildungsprämie

nen ausgewählt, die den Teilnehmern in beobachtbaren Charakteristika möglichst ähnlich sind.

Vergleichsgruppe der Nichteinlöser

Die Strategie, Nichteinlöser/innen als Vergleichsgruppe für Gutscheineinlöser/innen zu verwenden, fand in der Weiterbildungsliteratur beispielsweise in Leuven und Oosterbeek (2008) und in Görlitz (2011) Anwendung. Von Nichteinlösern wird angenommen, dass sie aufgrund ihrer Teilnahme an der Prämienberatung eine ähnlich hohe Motivation zum Bildungserwerb und für ein berufliches Vorankommen haben wie die Gutscheineinlöser. Dies ist zumindest für diejenigen Nichteinlöser plausibel, bei denen ein Grund, der nicht aktiv von ihnen selbst beeinflusst wurde (ein exogener Grund), Ursache für die Nichteinlösung des Prämiegutscheins war. Derartige exogene Gründe sind: Die Absage des Kurses durch den Anbieter, eine Überbuchung des Kurses, dass Kurszeiten verlegt wurden oder nicht passend waren oder der Veranstaltungsort nicht oder nur schwer erreichbar war. Als weitestgehend exogen werden auch familiäre Gründe oder temporäre Erkrankungen angesehen sowie zeitliche Restriktionen. Gründe, die nicht als exogen betrachtet werden, sind folgende: Wenn am Kurs nicht teilgenommen wurde, weil die finanzielle Belastung als zu hoch empfunden wurde, weil die Person festgestellt hat, dass sie keinen Weiterbildungsbedarf hat, oder weil die Person befürchtet hat, den Anforderungen und Belastungen der Weiterbildung nicht gewachsen zu sein.

Personen mit nicht-exogenen Gründen werden nicht als passende Vergleichsgruppe betrachtet und daher auch nicht in die Vergleichsgruppenanalysen mit einbezogen. Beratene, die ihren Prämiegutschein nicht eingelöst haben, an der geplanten Weiterbildung aber trotzdem teilgenommen haben, werden ebenfalls nicht in die Vergleichsgruppenanalysen mit einbezogen. Auch von den Gutscheineinlösern bleiben einige in den Vergleichsgruppenanalysen unberücksichtigt, nämlich diejenigen, die ihre geförderte Weiterbildung bereits vor dem ersten Interview beendet haben. Für sie geben die im ersten Interview erhobenen Informationen nämlich nicht notwendigerweise den Zustand der Ergebnisgrößen vor der Teilnahme wieder, sondern bereits einen Zustand danach. Hat die Weiterbildung eine der Ergebnisgrößen unmittelbar und ohne zeitliche Verzögerung beeinflusst, ist die Wirkung schon im Zeitpunkt t_1 realisiert und zeigt sich nicht erst in t_2 . Bei Nutzung des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes käme es zu einer systematischen Unterschätzung der Wirkung. Um diese

Gefahr zu vermeiden, bleiben die betroffenen Gutscheineinlöser im Vergleichsgruppenansatz unberücksichtigt.

Vergleichsgruppe der Anspruchsberechtigten

Aus der Gruppe der Anspruchsberechtigten werden die für den Vergleich geeigneten Personen mittels Matching-Ansatz bestimmt. Ziel des Matching ist, jedem Gutscheineinlöser einen oder mehrere Anspruchsberechtigte ohne Förderung als Vergleichspartner zuzuordnen, die in ihren beobachtbaren Charakteristika dem Gutscheineinlöser möglichst ähnlich sind. Diese sogenannten „statistischen Zwillingspaare“ werden dann in der Vergleichsgruppenanalyse gegenübergestellt. Die Zuordnung der statistischen Zwillingspaare erfolgt mittels *Propensity Score Matching* (Rosenbaum und Rubin 1985). In einem ersten Schritt werden hierzu die Determinanten des Prämiegutscheinerhalts und der Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung ermittelt. In einem zweiten Schritt werden diejenigen Personen als statistische Zwillingspaare verglichen, deren vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit ähnlich ist. Für die Festlegung der ähnlichen statistischen Zwillingspaare wurde ein Epanechnikov Kernel Matching genutzt. Dieses konstruiert den Zwillingspartner als gewichteten Durchschnitt aus allen Anspruchsberechtigten, deren vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit innerhalb eines Intervalls um die vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit des entsprechenden Gutscheineinlösers liegt. Das Propensity Score Matching wurde mit dem Stata-Befehl `psmatch2` durchgeführt (Leuven und Sianesi 2003). Es wurde auf die odds ratio eines Logit Modells gematcht.

Unter den Anspruchsberechtigten wurden nur diejenigen als Vergleichsgruppe für das Matching in Erwägung gezogen, die im ersten Interview kein Informations-Treatment erhalten haben (vgl. Abschnitt 12.3). Analog zum Vergleich mit Nichteinlösern bleiben auch beim Propensity Score Matching mit den Anspruchsberechtigten diejenigen Gutscheineinlöser/innen unberücksichtigt, die ihre geförderte Weiterbildung bereits vor dem ersten Interview beendet haben.

Für den ersten Schritt wurden als Determinanten der Teilnahmewahrscheinlichkeit folgende Charakteristika herangezogen: Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Bildungsabschluss (ISCED-Klassifikation), Informationen zum Zusammenleben mit Kindern (sowie Kindern unter sechs Jahren), Erwerbsumfang (Vollzeit-Teilzeit), Betriebsgröße, Berufsgruppen, Region (Ost-West) und Informationen zur Teilnahme an Weiterbildung in den beiden Jahren vor dem ersten Interview.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.18

Balance zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern

Angaben in %

	Nicht-einlöser	Gutschein-einlöser	F-Statistik (Wald-Test)	Signifikanz
männlich	26,8	22,0	1,90	0,1681
weiblich	73,2	78,0		
Alter: <25	7,5	9,1	2,05	0,0854
Alter: 25 bis <35	20,8	27,7		
Alter: 35 bis <45	40,8	32,7		
Alter: 45 bis <55	25,0	26,4		
Alter: 55+	5,8	4,1		
ohne Migrationshintergrund	74,8	78,6	1,29	0,2570
mit Migrationshintergrund	25,2	21,4		
Westdeutschland	78,8	77,1	0,30	0,5854
Ostdeutschland	21,2	22,9		
ISCED 1 & 2	1,9	1,9	0,00	0,9959
ISCED 3 & 4	66,7	66,4		
ISCED 5 & 6	31,5	31,7		
(Fach)Hochschulstudium	25,2	27,7	0,73	0,5363
Meister	6,3	4,0		
betriebl./schul. Berufsausbildung	64,9	65,2		
ohne Berufsabschluss	3,6	3,0		
vor Prämienberatung nicht weiterbildungs-aktiv	25,4	30,2	1,94	0,1641
vor Prämienberatung weiterbildungsaktiv	74,6	69,8		
Arbeitnehmer in abhän. Beschäftig. Vollzeit	30,6	31,7	0,32	0,9017
Arbeitnehmer in abhän. Beschäftig. Teilzeit/geringfügig	39,1	37,4		
Selbstständige	18,6	20,5		
förderfähige Nichterwerbstätige	2,3	3,0		
Nichtförderfähige für PG	7,7	6,3		
Arbeitnehmer abh. Besch. (ohne Stundenumfang)	1,7	1,1		
in KMU beschäftigt (0-250 Besch.)	85,6	90,5		
nicht in KMU beschäftigt (>250)	14,4	9,5		
nicht dauerhaft erwerbstätig in 2 Jahren vor 1. Interview	28,6	32,4	1,13	0,2889
dauerhaft erwerbstätig in 2 Jahren vor 1. Interview	71,4	67,6		
nie arbeitslos in 2 Jahren vor 1. Interview	85,4	84,4	0,13	0,7136
in 2 Jahren vor 1. Interview von Arbeitslosigkeit betroffen	14,6	15,6		
Betriebszugehörigkeit				
Stelle neu angetreten	3,5	3,5	1,21	0,3039
bis zu 1 Jahr Betriebszugehörigkeit	17,2	20,4		
1 bis unter 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	16,9	12,9		
2 bis unter 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	21,9	26,0		
mehr als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	40,0	36,0		
Betriebszugehörigkeit unbekannt	0,5	1,2		

noch: Tabelle 12.18

	Nicht-einlöser	Gutschein-einlöser	F-Statistik (Wald-Test)	Signifikanz
Bruttoeinkommen				
weniger als 500 Euro	9,1	12,1		
500 bis unter 1000 Euro	15,1	12,0		
1000 bis unter 1500 Euro	22,4	21,1		
1500 bis unter 2000 Euro	21,0	19,5	0,90	0,5071
2000 bis unter 2500 Euro	9,4	12,7		
2500 bis unter 5000 Euro	11,7	9,6		
über 5000 Euro	0,8	0,5		
ohne Angabe Bruttoeinkommen	10,5	12,4		
Wie leicht ist es 250 Euro aufzubringen?				
sehr leicht	22,5	18,2		
eher leicht	38,9	39,6	1,66	0,1734
eher schwer	33,7	33,7		
kann ich gar nicht aufbringen	5,0	8,5		
Beobachtungen	196	1714		

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Angaben umfassen Gutscheineinlöser und Nichteinlöser, die in Welle 2 befragt wurden. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Balance der Vergleichsgruppen

Um die Güte der Vergleichsgruppen zu überprüfen, kann deren Ähnlichkeit mit den Gutscheineinlösern in Bezug auf beobachtbare Charakteristika getestet werden. Hierfür wird auf ausgewählte Charakteristika zurückgegriffen, die im Zeitablauf unveränderlich sind (z.B. das Geschlecht) bzw. einen Zustand vor der Teilnahme am Programm wiedergeben. Diese sollten sich zwischen den Gruppen nicht signifikant voneinander unterscheiden, sondern *balanciert* sein. Tabelle 12.18 stellt Gutscheineinlöser und Nichteinlöser gegenüber, die für die Ermittlung der kurzfristigen Wirkung (d.h. 12-Monats-Effekt) herangezogen werden. Bei keinem der untersuchten Charakteristika sind signifikante Unterschiede festzustellen. Ähnliches zeigt sich bei der Gegenüberstellung von Gutscheineinlösern und Nichteinlösern, die für die Ermittlung der mittelfristigen Wirkung (d.h. 24-Monats-Effekt) herangezogen werden (nicht in der Tabelle ausgewiesen). Tabelle 12.19 vergleicht Gutscheineinlöser und die für das Matching ausgewählten Anspruchsberechtigten. Hier werden jeweils die Charakteristika verglichen, die beim Propensity Score Matching als Determinanten der Teilnahmewahrscheinlichkeit genutzt wurden. Erneut sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen. Auf Basis der beobachtbaren Charakteristika erweisen sich somit beide Vergleichsgruppen (Nichteinlöser und Anspruchsberechtigte) als gut geeignet.

Evaluation Bildungsprämie

Tabelle 12.19

Balance zwischen Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten

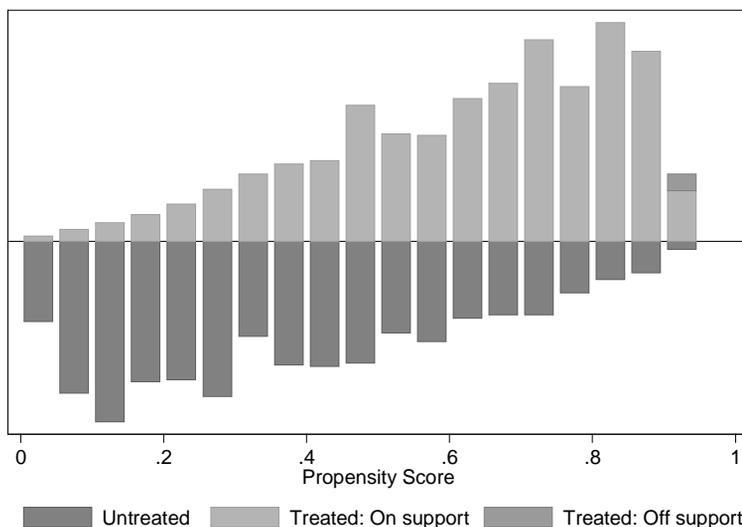
Angaben in %

	Gutschein- einlöser	Anspruchs- berechtigte	t-Statistik	Signifikanz
weiblich	76,1	73,5	1,40	0,161
Alter in Jahren	38,1	37,7	0,98	0,326
Alter ²	1547,7	1518,8	0,89	0,373
mit Migrationshintergrund	21,9	23,2	-0,71	0,480
Ostdeutschland	23,1	21,6	0,85	0,394
mit Kind(ern)	43,3	43,2	0,07	0,946
mit Kind(ern) unter 6 Jahren	14,9	14,7	0,09	0,928
ISCED 1 & 2	1,6	1,7	-0,31	0,758
ISCED 3 & 4	67,6	68,0	-0,22	0,829
ISCED 5 & 6	30,8	30,2	0,30	0,761
erwerbstätig in Teilzeit	44,0	41,3	1,28	0,202
nicht in KMU beschäftigt (>250)	8,9	10,4	-1,12	0,262
vor 1. Interview weiterbildungsaktiv	72,1	72,4	-0,16	0,871
Berufsgruppen				
Akademische/wissensch. Berufe	24,2	25,1	-0,48	0,631
Medizinische Fachberufe	23,6	21,9	0,97	0,334
Sonstige technische Berufe	20,0	20,6	-0,34	0,732
Bürokräfte	12,5	12,5	0,02	0,981
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	11,5	12,1	-0,47	0,639
Handwerksberufe, Berufe mit manuellen Tätigkeiten	6,1	5,8	0,35	0,729
sonstige Berufe	2,1	2,1	0,01	0,992
Beobachtungen	1 096	1 113		

Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Eigenschaften von Gutscheineinlösern und den durch Matching zugeordneten Anspruchsberechtigten. Analyse wird exemplarisch für die abhängige Variable „Veränderung des (logarithmierten) Bruttomonats-einkommens zwischen 1. und 2. Interview“ dargestellt. Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

Neben der Balance zwischen Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten muss für das Propensity Score Matching eine weitere Voraussetzung erfüllt sein. Diese fordert, dass der Teilnahmestatus nicht perfekt vorausgesagt werden kann und dass sich gleichzeitig die vorhergesagten Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten überlappen. Man spricht auch vom *common support*. Schaubild 12.3 zeigt, dass diese Voraussetzung erfüllt ist. In den Analysen wurde nichts desto trotz darauf konditioniert, lediglich jene Personen in den Vergleich mit einzubeziehen, deren Propensity Score innerhalb des *common support* liegt.

Schaubild 12.3
Common Support beim Propensity Score Matching
Verteilung



Quelle: Befragung der Programmteilnehmer und der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Verteilung von Gutscheineinlösern und Anspruchsberechtigten nach der vorhergesagten Teilnahmewahrscheinlichkeit (Propensity Score). Die Analyse wird exemplarisch für die abhängige Variable „Veränderung des (logarithmierten) Bruttomonatseinkommens zwischen 1. und 2. Interview“ dargestellt.

Daneben muss für das Propensity Score Matching angenommen werden, dass die Teilnahme an der Prämienberatung und anschließende Gutscheineinlösung sowie die eventuelle Veränderung der Ergebnisgrößen für einzelne Personen unabhängig davon ist, ob andere Personen das Programm nutzen. Diese sogenannte *stable unit treatment value assumption* erscheint für das Programm Bildungsprämie sehr plausibel, da die Anzahl der Teilnehmer am Programm nicht künstlich begrenzt werden musste – niemand wurde von der Teilnahme abgehalten, weil die Obergrenze der auszugebenden Prämiegutscheine schon erreicht oder das Fördervolumen bereits ausgeschöpft war. Da die Anzahl der Prämiegutscheinempfänger im Vergleich zur Gesamtheit aller Anspruchsberechtigten relativ gering ausfällt, ist auch nicht davon auszugehen, dass die Pro-

Evaluation Bildungsprämie

grammteilnahme der Gutscheineinlöser die Ergebnisgrößen der nichtteilnehmenden Anspruchsberechtigten beeinflusst hat.

Spezifikations- und Robustheitstests

Beim Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern wurde jeweils für wichtige soziodemographische Charakteristika der Personen kontrolliert. Um die Robustheit der Ergebnisse zu testen, wurden unterschiedliche Sets an soziodemographischen Charakteristika herangezogen sowie eine Spezifikation ohne Kontrolle für soziodemographische Charakteristika geschätzt. Es zeigt sich, dass die Wahl der soziodemographischen Charakteristika die Ergebnisse nicht beeinflusst und die Ergebnisse sehr robust sind.

Entsprechend den Empfehlungen in Caliendo und Kopeinig (2008) und in Stuart (2010) wurde die beim Matching genutzte Modellspezifikation ausgiebig getestet. Der mittlere *Standardized Bias* liegt nach dem Matching für die Mehrheit der Ergebnisgrößen bei maximal drei Prozent und der jeweils höchste einzelne *Standardized Bias* liegt nach dem Matching i.d.R. bei unter sieben Prozent. Wird der Propensity Score im bereits gematchten Sample erneut geschätzt, ist das sich ergebende Pseudo-R² jeweils äußerst niedrig und ein entsprechender LR-Test auf die gemeinsame Signifikanz aller Variablen insignifikant. Dies spricht für die Güte des durchgeführten Matchingansatzes.

Neben dem Kernel Matching wurden ein 5:1 und ein 2:1 *Nearest Neighbour Matching* durchgeführt. Beide bestätigen die Ergebnisse des Kernel Matching für fast alle untersuchten Ergebnisgrößen. Kleinere Unterschiede treten lediglich bei zwei Ergebnisgrößen auf: (i) Veränderung zwischen 1. und 2. Interview in der Zustimmung zur Aussage „Es werden mir oft neue Aufgaben gestellt, in die ich mich erst hineindenken oder einarbeiten muss“, (ii) Veränderung zwischen 1. und 2. Interview in der Wahrscheinlichkeit regelmäßig Überstunden zu machen. Dort haben die ermittelten Punktschätzer zwar eine ähnliche Größenordnung, sind jedoch nicht statistisch signifikant. Dies spricht insgesamt für die Robustheit der durch das Matching ermittelten Ergebnisse.

Vor- und Nachteile beider Vergleichsgruppen

Die beiden möglichen Vergleichsgruppen der Nichteinlöser und der Anspruchsberechtigten haben im direkten Vergleich jeweils Vor- und Nachteile. Vorteil der Nichteinlöser ist, dass diese eine hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, ähnlich stark motiviert zu sein, in Bildung zu investieren und

eine berufliche Verbesserung anzustreben, wie die Gutscheineinlöser. Problematisch daran, die Nichteinlöser/innen als Vergleichsgruppe zu verwenden, ist jedoch, dass deren Anzahl unter den befragten Gutscheinempfängern relativ gering ausfällt. Die zweite Welle der Befragung umfasst lediglich knapp 200 Nichteinlöser, die einen exogen Grund für die Nichteinlösung des Prämiegutscheins und die Nichtteilnahme an der Weiterbildung nennen. Je geringer die Fallzahl für eine Gruppe ausfällt, desto weniger präzise lassen sich Ergebnisgrößen messen und desto größer ist die Unsicherheit darüber, ob Unterschiede, die sich in der Befragung möglicherweise zwischen Gruppen ergeben, lediglich aufgrund unsystematischer Variation zwischen den Gruppen bestehen oder systematische Differenzen widerspiegeln, die jedoch evtl. lediglich aufgrund der geringen Fallzahl nicht statistisch signifikant sind. Insbesondere für Ergebnisgrößen, die seltene Ereignisse betreffen, beispielsweise den (temporären) Eintritt in Arbeitslosigkeit, bedarf es einer gewissen Mindestanzahl an Befragten bei den Einlösern wie auch in der Vergleichsgruppe, um nicht von vorne herein ausschließen zu müssen, bei auftretenden Unterschieden nicht zwischen unsystematischen und systematischen Differenzen unterscheiden zu können.

Vorteil der Anspruchsberechtigten ist, dass für sie eine deutlich größere Fallzahl vorliegt. Ergebnisgrößen lassen sich daher präziser messen als bei Nichteinlösern. Problematisch daran, die Anspruchsberechtigten als Vergleichsgruppe zu verwenden, ist jedoch, dass das Propensity Score Matching lediglich auf beobachtbare Charakteristika zurückgreifen kann. Auf Basis dieser beobachtbaren Charakteristika können statistische Zwillingspaare gebildet werden. Ob diese sich auch in unbeobachtbaren Merkmalen, wie der Motivation zum Bildungserwerb und zu einer Verbesserung der beruflichen Situation, gleichen, kann jedoch nicht kontrolliert werden. Unterscheiden sich die Anspruchsberechtigten in diesen Aspekten von den Gutscheineinlösern und haben diese Aspekte einen Einfluss auf die Ergebnisgröße bzw. deren Entwicklung über die Zeit, wird der Effekt der geförderten Weiterbildung nicht korrekt gemessen, sondern verzerrt. Das berechnete Ergebnis würde dementsprechend nicht die tatsächliche Wirkung widerspiegeln.

Insgesamt bewerten wir den Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern als besser geeignet, um kurzfristige kausale Effekte zu ermitteln, vor allem in Bezug auf Fragen zur Verstetigung der Teilnahme an Weiterbildung und im Fall von widersprüchlichen Ergebnissen (d.h. falls die Analysen statistisch signifikante Effekte mit unterschiedlichem Vorzei-

Evaluation Bildungsprämie

chen aufweisen). Den mittels Matching durchgeführten Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und anspruchsberechtigten Erwerbstätigen bevorzugen wir bei der Analyse selten eintretender Ereignisse und falls der Vergleich zwischen Gutscheineinlösern und Nichteinlösern aufgrund der kleinen Fallzahl wenig präzise ist. Liefern beide Evaluationstechniken gleiche Ergebnisse, so spricht dies für eine hohe Robustheit.

Da im Rahmen der dritten Befragungswelle ausschließlich Teilnehmer/innen der Prämienberatung interviewt wurden, stehen für die Bestimmung mittelfristiger Effekte, d.h. von kausalen Effekten, die knapp 2 Jahre nach der Weiterbildungsteilnahme auftreten, ausschließlich Nichteinlöser als Vergleichsgruppe zur Verfügung.

12.5.2 Vergleichsgruppenanalyse zur Bestimmung der Wirkung des Experiments

Das Experiment

Während des ersten Telefoninterviews wurden die Anspruchsberechtigten nach der Bekanntheit der Bildungsprämie gefragt. Nach einer zufälligen Zuordnung erhielt dann eine Hälfte der Befragten ausführliche Informationen über die Bildungsprämie (ein sogenanntes Informations-Treatment wurde gesetzt). Die andere Hälfte der Befragten erhielt keine derartigen Informationen über die Bildungsprämie und bildet die Vergleichsgruppe dieses in das Interview eingebauten Experiments. Zu Verstärkung und Aktualisierung der Informierung wurde die Gruppe mit Informations-Treatment rund ein halbes Jahr nach dem ersten Interview im Rahmen der Panelpflege noch einmal an das Programm erinnert (vgl. Abschnitt 12.3.3.4). Die Vergleichsgruppe ohne Informations-Treatment erhielt auch an dieser Stelle keine Information über die Bildungsprämie.

Die Vergleichsgruppenanalyse

Ziel der Vergleichsgruppenanalyse beim Experiment ist, die kausale Wirkung der im ersten Interview gegebenen Informationsgabe über die Bildungsprämie (Informations-Treatment) auf die Bekanntheit und Nutzung der Bildungsprämie sowie die Teilnahme an Weiterbildungen zu bestimmen. Analog zur Wirkungsanalyse für die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung muss auch hier die kontrafaktische Situation ermittelt werden. Für Personen mit Informations-Treatment kann nicht beobachtet werden, wie sie sich verhalten hätten, wenn sie das Informations-Treatment nicht bekommen hätten. Da das Informations-Treatment jedoch

Tabelle 12.20

Balance zwischen Personen mit und ohne Informations-Treatment

Angaben in %

	Vergleichs- gruppe	Treatment- gruppe	F-Statistik (Wald-Test)	Signifikanz
männlich	48,0	45,7	1,23	0,2669
weiblich	52,0	54,3		
Alter: <25	3,6	5,2	1,46	0,2122
Alter: 25 bis <35	15,9	15,3		
Alter: 35 bis <45	24,6	26,0		
Alter: 45 bis <55	37,6	35,7		
Alter: 55+	18,3	17,8		
ohne Migrationshintergrund	80,7	81,5	0,29	0,5932
mit Migrationshintergrund	19,3	18,5		
Westdeutschland	75,8	77,5	1,01	0,3143
Ostdeutschland	24,2	22,5		
ISCED 1 & 2	3,4	3,9	0,22	0,8022
ISCED 3 & 4	76,5	75,8		
ISCED 5 & 6	20,1	20,4		
(Fach)Hochschulstudium	12,3	13,5	0,36	0,7803
Meister	7,8	6,9		
betriebl./schul. Berufsausbildun	74,7	74,4		
ohne Berufsabschluss	5,3	5,2		
vor 1. Interview nicht weiterbildungsaktiv	39,2	41,2	1,02	0,3129
vor 1. Interview weiterbildungsaktiv	60,8	58,8		
Arbeitnehmer in abhän. Beschäftig. Vollzeit	58,5	56,6	0,87	0,4816
Arbeitnehmer in abhän. Beschäftig. Teil- zeit/geringfügig	34,8	35,6		
Selbstständige	3,0	3,5		
förderfähige Nichterwerbstätige	1,5	1,3		
Arbeitnehmer abh. Besch. (ohne Stunden- umfang)	2,2	3,1		
in KMU beschäftigt (0-250 Besch.)	77,6	79,4	0,94	0,3318
nicht in KMU beschäftigt (>250)	22,4	20,6		
nicht dauerhaft erwerbstätig in 2 Jahren vor 1. Interview	17,3	18,7	0,90	0,3429
dauerhaft erwerbstätig in 2 Jahren vor 1. Interview	82,7	81,3		
nie arbeitslos in 2 Jahren vor 1. Interview	89,1	87,4	2,11	0,1464
in 2 Jahren vor 1. Interview von Arbeitslo- sigkeit betroffen	10,9	12,6		
Betriebszugehörigkeit			0,49	0,7802
Stelle neu angetreten	3,0	3,2		
bis zu 1 Jahr Betriebszugehörigkeit	11,2	12,6		
1 bis unter 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	10,1	9,6		
2 bis unter 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	19,8	19,5		
mehr als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	54,7	54,3		
Betriebszugehörigkeit unbekannt	1,2	0,8		

Evaluation Bildungsprämie

noch: Tabelle 12.20

	Vergleichs- gruppe	Treatment- gruppe	F-Statistik (Wald-Test)	Signifikanz
Bruttoeinkommen				
weniger als 500 Euro	9,6	9,3	1,07	0,3791
500 bis unter 1000 Euro	8,2	9,5		
1000 bis unter 1500 Euro	14,9	16,4		
1500 bis unter 2000 Euro	17,9	15,2		
2000 bis unter 2500 Euro	16,1	15,4		
2500 bis unter 5000 Euro	25,7	26,9		
über 5000 Euro	1,0	1,2		
ohne Angabe Bruttoeinkommen	6,6	6,1		
Wie leicht ist es 250 Euro aufzubringen?				
sehr leicht	32,5	33,1	0,43	0,7285
eher leicht	43,0	41,0		
eher schwer	19,7	21,0		
kann ich gar nicht aufbringen	4,8	5,0		
Kenntnis der Bildungsprämie im 1. Interview				
Nicht bekannt	77,4	77,5	0,23	0,8758
Name bekannt	20,2	19,9		
Konditionen bekannt	2,4	2,4		
weiß nicht	0,1	0,2		
Beobachtungen	1 594	1 516		

Quelle: Befragung der Anspruchsberechtigten, Wellen 1 und 2, eigene Berechnungen. – Kennzeichnung der statistischen Signifikanz: *** (1 %-Niveau), ** (5 %-Niveau).

randomisiert zugeteilt wurde, ist die Konstruktion der Vergleichssituation erheblich einfacher als bei der Wirkungsanalyse für die Teilnahme an der geförderten Weiterbildung. Weil die Einteilung im Experiment in Personen mit und ohne Informations-Treatment zufällig erfolgte und keinem Prozess der Selbstselektion unterliegt, kann davon ausgegangen werden, dass sich Personen mit und ohne Informations-Treatment nicht systematisch voneinander unterscheiden. Entsprechend wird angenommen, dass $E[Y(0)|D=1]=E[Y(0)|D=0]$ zutrifft. Die durchschnittliche Wirkung kann folgendermaßen bestimmt werden: $ATT^{Exp}=E[Y(1)|D=1]-E[Y(0)|D=0]$.

Die Güte der Zufallseinteilung im Experiment kann nachträglich überprüft werden, indem für beobachtbare Charakteristika getestet wird, ob diese bei Personen mit und ohne Informations-Treatment gleich verteilt sind. Die in Tabelle 12.20 dargestellte Gegenüberstellung ausgewählter Charakteristika beider Gruppen bestätigt, dass das Experiment gelungen ist. Bei keinem der Charakteristika, die sich auf die Eigenschaften zum Zeitpunkt des ersten Interviews beziehen, sind systematische Unterschiede festzustellen.

Zur Überprüfung der Robustheit der Ergebnisse des Experiments werden alle Analysen sowohl ohne als auch mit Berücksichtigung von Kontrollvariablen durchgeführt.