

**Abschlussbericht zur Evaluation der ESF-geförderten
Initiative „ProAbschluss“**

Evaluierung des Operationellen Programms im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI)



**Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen**

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190, 50825 Köln

Autoren: Christian Loschelder und Stefan Feldens

Berichtsfassung vom 03. Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Hintergründe und Zielsetzungen der Förderung.....	1
1.2 Anpassungen im Förderverlauf.....	3
1.3 Zielsetzungen der Evaluierung der Initiative „ProAbschluss“.....	4
2. Methoden der Evaluierung	6
2.1 Sekundärdaten: Analyse bereitgestellter und öffentlich verfügbarer Daten und Dokumente	6
2.2 Primärdaten: Qualitative und quantitative Erhebungen	6
3. Einordnung in den sozioökonomischen und wissenschaftlichen Kontext	8
3.1 Sozioökonomischer Kontext: Betriebliche Weiterbildung und Nachqualifizierung in Hessen.....	8
3.2 Wissenschaftlicher Kontext: Förderliche und hemmende Faktoren für Nachqualifizierung.....	16
4. Programmlogik der Förderung	20
4.1 Umsetzungsebene	20
4.2 Nutzen- und Wirkungsebene.....	25
5. Materieller und finanzieller Umsetzungsstand der Förderung	26
6. Ergebnisse der Evaluationserhebungen	34
6.1 Ergebnisse zur Umsetzung der Förderung	34
6.1.1 Einmündungs- und Mobilisierungsphase	34
6.1.2 Beratungsphase und Ausstellung von Qualifizierungsschecks.....	45
6.1.3 Qualifizierungsphase: Einlösung von Schecks und Rahmenbedingungen der (Nach-)Qualifizierung	52
6.1.4 Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Umsetzung der Förderung.....	55
6.1.5 Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Umsetzung der Förderung.....	57
6.2 Ergebnisse zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung	61
6.2.1 Outcomes: Nutzen der Förderung für Beschäftigte und Unternehmen.....	61
6.2.2 Impacts: Funktionsfähigkeit aufgebaute Netzwerke und strukturelle Förderimpulse	67
7. Fazit und Ausblick	77
8. Literaturverzeichnis	83
9. Anhang	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Programmlogik der Förderinitiative „ProAbschluss“	24
Abbildung 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks im Zeitverlauf.....	31
Abbildung 3: Merkmale der Arbeitgeber der befragten Teilnehmenden	35
Abbildung 4: Bewertung des Bekanntheitsgrades von „ProAbschluss“ aus Sicht der Beratungskräfte	37
Abbildung 5: Aufmerksamkeitserzeugung bezüglich der Förderung aus Sicht der Beschäftigten	38
Abbildung 6: Eingesetzte Instrumente zur Unternehmensakquise und deren Wirksamkeit	39
Abbildung 7: Bewertung der Beschäftigten- und Unternehmensakquise aus Sicht der Bildungscoaches	40
Abbildung 8: Gründe für ein geringes Interesse von Betrieben an Nachqualifizierung aus Sicht der Bildungscoaches	41
Abbildung 9: Motivationstreiber für die betriebliche Beteiligung an Nachqualifizierung aus Sicht der Bildungscoaches	42
Abbildung 10: Motivationstreiber für die Beschäftigten zur Teilnahme an „ProAbschluss“	43
Abbildung 11: Von den Teilnehmenden vermutete betriebliche Anreize zur Nachqualifizierung	44
Abbildung 12: Inhalte der Beratungsgespräche aus Sicht der Teilnehmenden	46
Abbildung 13: Gründe, die aus Sicht der Beratungskräfte gegen die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks sprechen	49
Abbildung 14: Arbeitgeberunterstützung während der Nachqualifizierung aus Sicht der Teilnehmenden.....	53
Abbildung 15: Durch Teilnehmende zur erbringender finanzieller Eigenanteil einer Nachqualifizierung	55
Abbildung 16: Positiv hervorgehobene Aspekte der Teilnehmenden zu „ProAbschluss“	56
Abbildung 17: Negativ hervorgehobene Aspekte der Teilnehmenden zu „ProAbschluss“	57
Abbildung 18: Herausforderung für die Arbeit der Bildungscoaches seit Pandemiebeginn	58
Abbildung 19: Von den Bildungscoaches ergriffene Lösungen/Maßnahmen seit Pandemiebeginn...	59
Abbildung 20: Bewertung förderbezogener Informations- und Unterstützungsmaßnahmen während der Pandemie.....	60

Abbildung 21: Bewertung der Erfolge hinsichtlich durchgeführter Beratungen und erreichter Qualifikationen	62
Abbildung 22: Nutzen der Beratung für Teilnehmenden ohne ausgestelltten Qualifizierungsscheck.	62
Abbildung 23: Anwendbarkeit der im Zuge der Nachqualifizierung erworbenen Kompetenzen	63
Abbildung 24: Beruflicher Nutzen der Nachqualifizierung für Teilnehmende mit eingelöstem Qualifizierungsscheck	64
Abbildung 25: Nutzen der Nachqualifizierungen für die Arbeitgeber aus Sicht der Teilnehmenden .	66
Abbildung 26: Zufriedenheit der Beratungskräfte mit den Netzwerkbeziehungen	69
Abbildung 27: Beitrag der Initiative „ProAbschluss“ zu strukturellen Zielen aus Sicht der Beratungskräfte	72
Abbildung 28: Bewertung der Richtlinienänderung 2018 aus Sicht der Bildungscoaches	74

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rücklauf bei Beratungskräfte- und Teilnehmendenbefragungen zur Initiative „ProAbschluss“	8
Tabelle 2: Weiterbildungsverhalten von Betrieben in Hessen und Deutschland, 2013-2019.....	9
Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in Hessen nach ausgewählten Merkmalen, 2013-2019.....	10
Tabelle 4: Weiterbildungsaktivität hessischer Betriebe nach Weiterbildungsformen im Jahr 2017	11
Tabelle 5: Abgelegte Externenprüfungen in Hessen nach Ausbildungsbereichen, 2014-2020	12
Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen nach Berufsabschluss und Anforderungsniveau, 2014-2020	14
Tabelle 7: Zugang und abgeschlossene Vakanzzeit aller bei der BA gemeldeten Arbeitsstellen nach Anforderungsniveaus, 2015-2020	15
Tabelle 8: Merkmale der Beschäftigten mit nachgefragter Beratung und ausgestellttem Qualifizierungsscheck	28
Tabelle 9: Anhang – Sozioökonomische Merkmale der befragten Teilnehmenden.....	91
Tabelle 10: Anhang – Aufteilung der Beratungsregionen in der vierten Förderrunde	92

1. Einleitung

1.1 Hintergründe und Zielsetzungen der Förderung

Nachqualifizierung kann sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe vorteilhaft sein. Aus Sicht der Beschäftigten stellt Bildung und Qualifizierung grundlegend den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit dar (Weber/Weber 2013). Mit dem **Nachholen einer beruflich anerkannten Ausbildung** können Beschäftigte ihre Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt verbessern. Gerade vor dem Hintergrund technologischer und organisatorischer Wandlungsprozesse wird der beruflichen Qualifizierung ein immer höherer Stellenwert beigemessen. Ein anerkannter Berufsabschluss erweist sich in diesem Kontext als zentrale Basis für die **langfristige Beschäftigungsfähigkeit**. Für Betriebe ist die Nachqualifizierung von Beschäftigten ein möglicher Weg, den **Fachkräftebedarf** mit intern vorhandenen Potenzialen zu decken und die Arbeitsproduktivität von innerbetrieblich verrichteten Tätigkeiten gezielt zu erhöhen. Da bestehende Mitarbeiter/innen mit den innerbetrieblichen Abläufen vertraut sind, erweist sich ihre Nachqualifizierung als eine sinnvolle Alternative zur Rekrutierung externer Fachkräfte. Insbesondere die Leistungsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) hängt stark von gut und langjährig ausgebildeten Fachkräften ab. KMU haben jedoch auch aufgrund des demografischen Wandels immer stärker Schwierigkeiten, Nachwuchskräfte auszubilden oder gut qualifiziertes Personal auf dem Markt anzuwerben (Bossler et al. 2017; Cordes 2016; Dietz et al. 2013; Risius et al. 2018). Zukünftig wird in Hessen von weiter steigenden Fachkräfteengpässen ausgegangen (IWAK 2020a; IWAK 2021). Zugleich gibt es im Land Hessen – gemessen am recht hohen Anteil von Beschäftigten ohne anerkannte Berufsausbildung – ein **beachtliches Nachqualifizierungspotenzial**. Vor diesem Hintergrund könnte Nachqualifizierung besonders für KMU ein interessantes **Instrument der Fachkräftesicherung** darstellen. In diesen Gesamtkontext lässt sich die hier betrachtete **Initiative „ProAbschluss“** verorten (HMSI 2014: 67; HMSI 2016: 23-24).

Die **Gestaltung und Zielsetzung der Initiative „ProAbschluss“** baut u. a. auf Erkenntnissen der Qualifizierungsberatung im Rahmen des **Vorgängerprogramms „QUIT“** („Verbesserung der Qualität, Information und Transparenz der beruflichen Bildung“) aus der ESF-Förderperiode 2007-2013 auf. Im Rahmen des Programms „QUIT“ wurden KMU und deren Beschäftigte zu beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten. Die **Zielgruppe der Un- und Angelernten** war in der QUIT-Förderung **nur eine Teilgruppe**. Die Grundsätze der für die ESF-Förderperiode 2014-2020 ins Leben gerufenen „Initiative ProAbschluss“ wurden zunächst in der Förderrichtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive 2015 geregelt und 2017 sowie 2018 reformiert. Die **Initiative „ProAbschluss“** lief bis zum 31.12.2021 und bestand aus den beiden eng miteinander zusammenhängenden Programmen „Bildungscoaches“ (ursprünglich „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“) und „Qualifizierungschecks“ sowie ebenfalls geförderten Stützstrukturen. Sie zielte explizit auf die **berufliche Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter**. Beide Förderprogramme sind im Operationellen Programm (OP) für den ESF des Landes Hessen der Prioritätsachse C „Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen“ und dem Spezifischen Ziel 2 „Sicherung der Beschäftigung von Beschäftigten“ zugeordnet. Neben der Initiative „ProAbschluss“ sind die Förderprogramme „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung“ (QuABB), „Mobilitätsberatungsstellen“ und die Förderung funktionaler Analphabeten Bestandteil des Spezifischen Ziels (HMSI 2014). Durch die Förderung sollen Beschäftigte erreicht werden, die entweder noch keine anerkannte Berufsausbildung absolviert haben oder für ihre derzeitige Tätigkeit keinen anerkannten beruflichen Ausbildungsabschluss vorweisen können.

Das **Programm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“** hatte die Etablierung einer landesweiten, regionalisierten Beratungs- und Begleitstruktur zum Ziel. Die initiale Förderrichtlinie sah hierfür ursprünglich eine zweigeteilte Struktur vor: In allen 26 Landkreisen und kreisfreien Städten Hessens sollte eine Struktur von „Bildungscoaches“ und „Bildungspoints“ geschaffen werden, um Unternehmen und

sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigte An- und Ungelernte zum Thema Nachqualifizierung zu beraten und den Nachqualifizierungsprozess zu begleiten (HMSI 2016: 23-24). „Bildungscoaches“ suchten hierbei v. a. KMU vor Ort auf und beraten sowohl die Unternehmen als auch deren Beschäftigte zum Thema der Nachqualifizierung. Die in Arbeitsagenturen ansässigen Nachqualifizierungsberatungsstellen, die den ratsuchenden Beschäftigten als „Bildungspoints“ bekannt waren, fungierten als überregional zuständige Leitstellen bzw. Experten/innen zum Thema der Nachqualifizierung mit einem Sprechzeitenangebot, das sich direkt an nachqualifizierungsinteressierte Beschäftigte richtete. Sie traten zudem auch als Ansprechpartner/innen für Bildungscoaches auf und übernahmen überregional koordinierende (Netzwerk-)Tätigkeiten zum Thema der Nachqualifizierung. Hierzu zählte auch die Gewinnung von Weiterbildungsträgern, die Unterstützung von Weiterbildungsträgern bei der Schaffung von passgenauen Nachqualifizierungsangeboten oder die Bündelung der Nachfrage in verschiedenen Städten und Kreisen. Im Zuge der Beratung erfolgten u. a. eine Feststellung des Qualifikationsstandes von Beschäftigten und eine Beratung zum Qualifizierungsscheck durch die Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen.¹ Zudem konnten die Beratungskräfte die ratsuchenden Beschäftigten und Unternehmen während des Nachqualifizierungsprozesses begleiten.

Durch das **Programm „Qualifizierungsscheck“** wurde die Nachqualifizierung von geringqualifizierten Beschäftigten finanziell gefördert, wobei der ESF-Hessen anteilig die Hälfte bzw. absolut maximal 4.000 Euro der Kosten einer Nachqualifizierungsmaßnahme (inkl. vorbereitender Maßnahmen) unterstützte.² Der Ausstellung eines solchen Qualifizierungsschecks ging die zuvor geschilderte Beratung voran. Die Nachqualifizierung musste dabei innerhalb von sechs Monaten nach Ausstellung eines Qualifizierungsschecks begonnen werden und bei einem zertifizierten Bildungsanbieter stattfinden. Sie führte im Idealfall zu einem Abschluss in einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf gemäß der Definition des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)³ durch eine Externenprüfung bei den Kammern. Förderfähig waren zudem die Gebühren für eine Externenprüfung bei einer zuständigen Kammer. Bei einer Externenprüfung können Personen (mit einschlägigen beruflichen Erfahrungen oder anderen Qualifikationen) zur Berufsabschlussprüfung zugelassen werden, obwohl sie keine duale Ausbildung im jeweiligen Beruf durchlaufen haben. Im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ gab es zudem noch das **Modellprojekt „QualiBack“**. Hierbei konnten Beschäftigte ohne Berufsabschluss am Regelunterricht von Berufsschulen teilnehmen, um sich auf eine Externenprüfung vorzubereiten.

Insgesamt beabsichtigte die Initiative „ProAbschluss“ die **Hürden für Nachqualifizierung** bei un- und angelernten Beschäftigten durch engmaschige Beratungs- und Angebotsstrukturen und finanzielle Zuschüsse spürbar zu **reduzieren**.

In Deutschland wurden Konzepte zur abschlussbezogenen beruflichen Nachqualifizierung als eine besondere Form der Weiterbildung seit den 1980er Jahren entwickelt und umgesetzt, allerdings ist Nachqualifizierung **bislang noch nicht als Regelinstrument etabliert** (Gutschow 2015: 17).⁴ Nennenswerte Bundes-

¹ Nicht gefördert werden hierbei Beratungen, die mit anderen öffentlichen Zuschüssen finanziert werden (z. B. „Bildungsprämie“). Allerdings ist eine Verweisberatung zu diesen Programmen möglich.

² Darüber hinaus kann eine teilnehmende Person pro Qualifizierungsscheck eine einmalige Fahrtkostenpauschale erhalten, wenn die Distanz zwischen Wohn- und Qualifizierungsort mehr als 50 km beträgt.

³ Nach § 90, Absatz 3, Nummer 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hat das BiBB die Aufgabe dieses Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe zu führen und zu veröffentlichen. Es wird jährlich vom BiBB aktualisiert.

⁴ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichte 1994 mit dem besonderen Fokus auf Nachqualifizierung das „Handlungskonzept zur Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben“. Zwischen 1995 und 2002 wurden in Modellversuchen Möglichkeiten getestet, wie junge Erwachsene in einer Kombination von Qualifizierung und Beschäftigung einen anerkannten Berufsabschluss nachträglich erwerben können (Bylinski et al. 2005: 21). Nach Beendigung der Modellversuchsreihe lagen Modulkonzepte, Dokumentationsinstrumente (u. a. der

programme zum Thema der abschlussorientierten Nachqualifizierung sind die „Perspektive Berufsabschluss“ und die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ („Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“). Das mit Bundes- und ESF-Mitteln geförderte Programm „Perspektive Berufsabschluss“ lief von 2008 bis 2013. Hierbei wurden im Förderschwerpunkt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ insgesamt 42 Projekte darin unterstützt, regional- oder branchenbezogene Angebots- und Beratungsstrukturen für Nachqualifizierung auf- oder auszubauen (ebd.: 27). In den Projekten wurden verschiedene Zielgruppen angesprochen. Die Weiterbildungsinitiative WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt seit 2006 durch eine Anschubfinanzierung Weiterbildungsaktivitäten Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter, insbesondere von KMU. Hierbei werden Teilqualifizierungen gefördert, die mittelbar zu einem anerkannten Berufsabschluss führen können. Auch das Bundesprogramm „Bildungsprämie“ kann für nachqualifizierungsinteressierte Beschäftigte Vorteile bieten. Die Förderung von 50 % der Weiterbildungskosten ist aber auf maximal 500 Euro begrenzt. Ein **größerer Schub** könnte sich für die Nachqualifizierung aus dem 2019 in Kraft getretenen **Qualifizierungschancengesetz (QCG)** ergeben, welches WeGebAU nachfolgt und die Fördermöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung einschließlich der Nachqualifizierung deutlich erweitert hat, indem (v. a. von strukturellen Wandlungsprozessen betroffene) Beschäftigte unabhängig der Qualifikation, des Einkommens, des Alters oder der Unternehmensgröße des Arbeitgebers gefördert werden können (Klaus et al. 2020; Pfeiffer 2019). Im Rahmen des 2020 in Kraft getretenen **Arbeit-von-morgen-Gesetzes** („Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“) ist im SGB III sogar ein Rechtsanspruch auf Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses verankert worden.

1.2 Anpassungen im Förderverlauf

Angesichts von frühzeitig absehbaren Umsetzungsschwierigkeiten der Initiative „ProAbschluss“ nahm das programmverantwortliche Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW)⁵ **zwei Richtlinienänderungen** vor – eine im September 2017 (HMWEVL 2017) und eine im Oktober 2018 (HMWEVL 2018). Hierdurch wurden folgende **Anpassungen an der Förderung** vorgenommen:

- Die ursprünglichen – zwecks Abgrenzung zur Bildungsprämie in Kohärenzverhandlungen zwischen Bund und Ländern festgelegten – **Mindestkosten in Höhe von 1.000 Euro** für Nachqualifizierungsmaßnahmen **entfielen** seit September 2018 (HMSI 2017: 22-23). Infolgedessen konnten somit auch Maßnahmen mit Kosten von weniger als 1.000 Euro gefördert werden.
- Unmittelbar nach Inkrafttreten der Richtlinienänderung im Oktober 2018 (HMWEVL 2018) griffen folgende Änderungen zum Qualifizierungsscheck: Die **Zielgruppe** der Förderung wurde **erweitert**, indem das **Mindestalter** für die Qualifizierungsscheckförderung **von 27 auf 21 Jahre gesenkt** wurde. Nach Rückmeldung von Programmverantwortlichen sollte die jüngere Zielgruppe weiterhin vorrangig direkt in eine berufliche Ausbildung gebracht werden. Jüngeren Erwachsenen aber, für die eine Ausbildung z. B. aus familiären Gründen oder lebensverlaufsbezogenen Widrigkeiten nicht mehr in Betracht kommt, sollte der Zugang zur Nachqualifizierung ermöglicht werden. Diese Anpassung zielte auch auf Geflüchtete ab, denen hierdurch eine zusätzliche Anschlussmöglichkeit an das Sprachförderangebot „Intensivklassen an beruflichen Schulen“ des Hessischen Kultusministeriums geboten werden konnte. Darüber hinaus galt seit diesem Zeitpunkt der **Förderausschluss von**

„Qualifizierungspass“) und Umsetzungshilfen vor. Im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm, November 2001 bis Ende Dezember 2006) des BMBF wurde der Transfer und die Weiterentwicklung dieser Ergebnisse gefördert (Gutschow 2015: 26). Auch auf Länderebene wurde der Aufbau von Netzwerken gefördert, z. B. das „Netzwerk Modularisierung“ in Berlin oder das „Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung“.

⁵ Vormaliges Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL).

Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nur noch für Beschäftigte des Landes und des Bundes.

Hintergrund dieser Änderung war, dass viele Einrichtungen v. a. des kirchlichen und im kommunalen Bereich einen recht hohen Anteil an An- und Ungelernten beschäftigen.

- Neu war seit der Richtlinienänderung 2018 auch, dass die **Teilnahmegebühren für eine Externenprüfung unabhängig von einer vorgelagerten Weiterbildungsmaßnahme gefördert** werden konnten. Hierdurch sollten auch diejenigen Beschäftigten von einer Förderung profitieren, die sich selbständig auf die Prüfung vorbereiten (v. a. in den Freien Berufen) bzw. deren Prüfungsteilnahme nicht zusammen mit vorgelagerten Maßnahmen bei Weiterbildungsanbietern in Rechnung gestellt wurden.
- Im Zuge der Richtlinienänderung 2018 wurde die **ursprünglich zweigeteilte Beratungsstruktur** (Bildungscoaches und Bildungspoints) **aufgelöst** – faktisch griff dieser Beschluss seit Juli 2019. Seit diesem Zeitpunkt bestand die Beratungsstruktur **ausschließlich** aus **regional tätigen Bildungscoaches**, die sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte direkt beraten konnten. Durch diese Anpassung wurde der Erkenntnis Rechnung getragen, dass in der Förderumsetzung die direkte Beratungsnachfrage von Beschäftigten deutlich höher ausfiel als von Unternehmen, zudem nahmen viele Beschäftigte eine Beratung ohne Arbeitgeberbezug in Anspruch. Durch die Anpassung konnten für die Beschäftigten größere Beratungskapazitäten als zuvor aufgewendet werden, da die Bildungscoaches hierdurch die Möglichkeit bekamen nicht nur – wie vor der Richtlinienänderung – Unternehmen, sondern auch Beschäftigte direkt zu beraten. Im Zusammenhang des Wegfalls der zweigeteilten Beratungsstruktur wurden die überregional koordinierenden Tätigkeiten der ehemaligen Bildungspoints von der Weiterbildung Hessen e. V. (WBH) übernommen. Schließlich entfiel seit Mitte 2019 ebenfalls die zuvor im Zuwendungsbescheid geltende Auflage für Bildungscoaches, dass maximal 10 % der Beratungen bei Beschäftigten aus Großunternehmen erfolgen durften. Die Unternehmensgröße war seitdem also kein limitierender Faktor mehr für die Beratung.

1.3 Zielsetzungen der Evaluierung der Initiative „ProAbschluss“

Die Evaluierung der Initiative „ProAbschluss“ startete im Frühjahr 2017 und endete im Herbst 2021. Hierbei wurden **drei verschiedene Phasen** vertieft untersucht: die Initiierung von Beratungen nachqualifizierungsinteressierter Beschäftigter und Unternehmen (erste Phase), die Feststellung der Qualifizierungsbedarfe und der Förderfähigkeit von Ratsuchenden sowie die Entscheidung über die (Nicht-)Ausstellung von Nachqualifizierungsschecks (zweite Phase) und zu guter Letzt die anschließende Einlösung der Schecks und der Beginn der Nachqualifizierungen (dritte Phase). Entlang dieser drei Phasen standen folgende **Fragestellungen** im Vordergrund:

- **Erste Phase:** Wie machen Bildungscoaches und Bildungspoints auf „ProAbschluss“ aufmerksam? Wie verläuft die Akquise von Beschäftigten und Unternehmen? Was bewegt Beschäftigte und Unternehmen zur Teilnahme an „ProAbschluss“? Wie stark fällt das Interesse seitens der Beschäftigten und Unternehmen aus? Inwiefern unterstützen Unternehmen ihre Beschäftigten, das Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen? Was sind relevante Beratungsinhalte? Wie wird das Beratungsangebot von den Teilnehmenden bewertet?
- **Zweite Phase:** Wie wird der Qualifikationsstand der Beschäftigten ermittelt? Welche Qualifizierungsbedarfe lassen sich auf Seiten der Beschäftigten identifizieren? Wie gut können die Qualifizierungsbedarfe mit den bestehenden Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt gedeckt werden? Werden zur Bedarfsdeckung neue Angebote entwickelt? Welche Lücken bestehen womöglich im Angebot? Wie häufig wird den beratenen Beschäftigten (k)ein Qualifizierungsscheck ausgestellt? Was sind die Gründe für nicht ausgestellte Qualifizierungsschecks?
- **Dritte Phase:** Inwiefern erfahren die Beschäftigten in der aktiven Nachqualifizierungsphase

Unterstützung durch ihre Arbeitgeber? Werden die Teilnehmenden (und Unternehmen) während der aktiven Nachqualifizierungsphase von den Beratungskräften begleitet? Werden die begonnenen Nachqualifizierungen bis zum Abschluss durchgeführt? Welche Erfolgsfaktoren und welche Abbruchgründe lassen sich identifizieren? Welchen Nutzen hat Nachqualifizierung für die Beschäftigten? Warum werden Qualifizierungsschecks trotz Ausstellung womöglich nicht eingelöst?

Im Jahr 2019 wurde ein **Zwischenbericht** zur Evaluation der Förderung verfasst (ISG 2019), der sich u. a. auf Interviews mit verschiedenen relevanten Akteuren der Förderung sowie eine standardisierte Befragung sowohl der Beratungskräfte als auch der Teilnehmenden der Initiative „ProAbschluss“ stützte. Ziel der Zwischenevaluierung war eine erste Beantwortung der forschungsleitenden Fragen und eine vorläufige Bewertung des Förderprozesses hinsichtlich der Gelingensbedingungen, Umsetzungsschwierigkeiten und Erfolge. Der damalige (materielle und finanzielle) Umsetzungsstand der Beratungsförderung befand sich zwar auf einem soliden Niveau, die Förderung der Qualifizierungsschecks verlief aber nicht wie erwartet. Der Nutzen, den Beschäftigte mit ausgestellten und eingelösten Qualifizierungsschecks erfahren, fiel zwar vielfältig und hoch aus, die Anzahl betreffender Beschäftigter blieb aber hinter den Erwartungen zurück. **Nachfrageseitige Schwierigkeiten** wurden u. a. darauf zurückgeführt, dass es Beratungskräften schwerfiel, insbesondere Unternehmen vom potenziellen Nutzen einer Nachqualifizierung zu überzeugen, was sich u. a. auf einen anhaltenden betrieblichen Bedarf an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und mit niedriger Qualifikation, eine Sorge vor höheren Gehaltsforderungen oder auf eine noch nicht hinreichende Bekanntheit der Förderung zurückführen ließ. Ratsuchenden Beschäftigten wiederum wurde oftmals kein Qualifizierungsscheck ausgestellt, da etwa formale Voraussetzungen nicht erfüllt waren. Auch **angebotsseitige strukturelle Probleme** wirkten sich erschwerend auf die Umsetzung der Förderung aus, da seinerzeit eine grundsätzliche Herausforderung darin bestand, dass (noch) nicht auf ein breitflächiges und passungsfähiges Angebot der Weiterbildungsträger zurückgegriffen werden konnte, was sich wiederum u. a. auf betriebswirtschaftliche Risiken der Bildungsanbieter zurückführen ließ. Insgesamt konnten mit den aufgebauten Strukturen (noch) keine hinreichenden Voraussetzungen für einen funktionierenden Nachqualifizierungsmarkt geschaffen werden, so dass sich zum Zeitpunkt der Zwischenevaluierung (**noch**) **keine reibungsfreie Organisation von Angebot und Nachfrage** eingestellt hatte.

Ziel des vorliegenden Berichts ist eine **abschließende Bewertung der Initiative „ProAbschluss“**. Gegenüber dem Zwischenbericht konnten die **Darstellungen einerseits** mittels einer breiteren Datenbasis **aktualisiert** und **andererseits** um Erkenntnisse zu den Auswirkungen der förderprogrammativen Anpassungen sowie der Covid-19-Pandemie auf das Beratungs- und Nachqualifizierungsgeschehen **erweitert** werden. Zu erwähnen ist, dass im Zuge der Berichtslegung bereits feststand, dass die Förderinitiative „ProAbschluss“ **in der bestehenden Form in der Zukunft nicht fortgesetzt** wird, da auf Bundesebene die Fördermöglichkeiten für die Nachqualifizierung Beschäftigter stark ausgebaut und auf eine gesetzliche Grundlage inklusive Rechtsanspruch der Beschäftigten gestellt worden sind. Der Bericht gliedert sich inhaltlich wie folgt: Zunächst wird erläutert, mit welchen Methoden die Evaluationsfragen beantwortet werden (*Kapitel 2*). Zur Kontextualisierung der Förderung erfolgt sowohl eine Darstellung ausgewählter sozio-ökonomischer Entwicklungen als auch eine Bezugnahme zur wissenschaftlichen Forschung zu den Themen Weiterbildung und Nachqualifizierung (*Kapitel 3*). Anschließend wird die Förderprogrammlogik der Initiative „ProAbschluss“ hinsichtlich ihrer intendierten Wirkungsmechanismen erläutert (*Kapitel 4*). Nach einer Darstellung des materiellen und finanziellen Umsetzungsstands der Förderung auf Basis der ESF-Monitoringdaten (*Kapitel 5*) werden in *Kapitel 6* die Evaluationsergebnisse präsentiert, die auf qualitativen und quantitativen Erhebungen des ISG basieren. Der Bericht endet mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einer finalen Bewertung der Förderung (*Kapitel 7*).

2. Methoden der Evaluierung

Der vorliegende Bericht kombiniert qualitative und quantitative Erhebungsmethoden (sog. **Mixed Methods**). Dies ermöglicht eine Analyse desselben Gegenstands aus unterschiedlichen Perspektiven und mit variierenden Schwerpunkten. Vorteil eines solchen Vorgehens ist, dass der Evaluationsgegenstand umfassend untersucht werden kann und Informationen sowie Erkenntnisse gewonnen werden können, die bei einer eindimensionalen Methodenwahl möglicherweise unberücksichtigt bzw. unentdeckt blieben (Kelle 2014). Auswertungen, die im Rahmen der Evaluation erfolgten, basierten ferner auf Primär- und Sekundärdaten. Die eingesetzten Methoden sowie deren erfolgte Umsetzung werden nachfolgend kurz erläutert.

2.1 Sekundärdaten: Analyse bereitgestellter und öffentlich verfügbarer Daten und Dokumente

Die für die Evaluierung wichtigsten Sekundärdaten – Daten, die nicht direkt vom ISG erhoben wurden – waren förderrelevante Dokumente, ESF-Monitoringdaten der WIBank, Daten des Weiterbildung Hessen e. V. sowie sozioökonomische Daten der amtlichen Statistik und wissenschaftliche Studien.

Zu den **förderrelevanten Dokumenten** zählten z. B. das OP, die Förderrichtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive, Projektanträge sowie diverse öffentlich zugängliche Informationen zur Förderung – z. B. der WIBank und des programmverantwortlichen Fachreferats. Auf Basis einer Dokumentenanalyse (sowie eines mit dem Fachreferat durchgeführten Experteninterviews) wurde eine Programmlogik der Förderung rekonstruiert (vgl. Kapitel 4). Zudem half die Auswertung von Sekundärdaten bei der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten.

Bestandteil der Evaluierung war zudem die **laufende Auswertung der ESF-Monitoringdaten**, die dem ISG von der WIBank bereitgestellt wurden. Hierdurch ließen sich wichtige Informationen zum materiellen und finanziellen Umsetzungsstand sowie zu Ergebnissen der Förderung gewinnen. Ebenfalls in die Evaluierung einfließen konnten (kumulierte) Auswertungen aus dem Onlineinstrument der Weiterbildung Hessen e. V., in dem alle Beratungen bzw. Beratungsprotokolle und insbesondere die Qualifizierungsschecks der Initiative „ProAbschluss“ erfasst werden.

Die Bezugnahme auf sozioökonomische Rahmenbedingungen ermöglicht eine Kontextualisierung und Einordnung der Förderung (vgl. Kapitel 3). Daher wurden **sozioökonomische Daten** zum hessischen Beschäftigungssystem und Weiterbildungsgeschehen sowie relevante **wissenschaftliche Publikationen** herangezogen und mit den Zielsetzungen der Förderung in einen Zusammenhang gestellt.

2.2 Primärdaten: Qualitative und quantitative Erhebungen

Experteninterviews markieren in der Regel den Beginn des Evaluierungsprozesses. Im April 2017 erfolgte mit den Programmverantwortlichen im HMWEVW ein ausführliches **Expertengespräch**. Sinn und Zweck des Interviews mit dem HMWEVW war es, erste Einblicke in die Förderung zu erhalten, die Prozesse und Ziele der Förderung besser nachzuvollziehen und Hinweise auf mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung der Förderung zu bekommen. Die Informationen aus dem Gespräch haben Eingang in die Erstellung der Förderprogrammlogik (vgl. Kapitel 4) gefunden, halfen sie doch insbesondere beim Nachvollzug von Zielsetzungen und Wirkungszusammenhängen der Förderung.

Zudem wurden von November 2017 bis Februar 2018 in Abstimmung mit dem HMWEVW **drei vertiefende regionale Fallstudien** in Nord-, Mittel- und Südhessen durchgeführt. Eine Fallstudie stellt eine übergreifende Forschungsstrategie dar, mit deren Hilfe sich detaillierte Einblicke in ausgewählte (Förder-)Fälle und deren qualitative Umsetzungs- und Wirkungsmechanismen sowie Gelingens- und Hemmfaktoren gewinnen lassen. Ziel ist es ferner, die Wahrnehmungs- und Entscheidungsabläufe unterschiedlicher Akteure, die Teil des Untersuchungsgegenstands sind, zu erfassen. In allen Fallstudien kamen leitfadengestützte Interviews mit zentralen Akteuren der Förderung zum Einsatz. Die Interviews wurden protokolliert und inhaltsanalytisch zu Fallberichten verdichtet. Inhaltliche Schwerpunkte der Fallstudien waren v. a. die Bekanntheit

der Initiative, die Ausgangslagen und die Nachfrage der Zielgruppen, verschiedene Aspekte der Beratungstätigkeiten, die Feststellung von Qualifizierungsbedarfen, die Passgenauigkeit von Nachqualifizierungskursen und die Ausstellung und Einlösung von Qualifizierungsschecks. Für jede der drei Fallstudien wurden sowohl die Beratungskräfte des für die Region zuständigen Bildungspoints als auch ein Bildungscoach aus der jeweiligen Region interviewt. Relevante Kriterien bei der Auswahl der drei Bildungscoaches waren v. a. die Unterscheidung Stadt-Land sowie die unterschiedliche organisatorische Verfasstheit der Träger. Insgesamt wurden sechs Interviews mit zwölf Beratungskräften (Bildungscoaches und Bildungspoints) umgesetzt.⁶ Darüber hinaus wurden mit den interviewten Beratungskräften jeweils ausgewählte Bildungsanbieter von Nachqualifizierungskursen für insgesamt fünf Interviews abgestimmt. Ursprünglich sollten zudem mehrere teilnehmende Unternehmen und Beschäftigte aus einer jeweiligen Fallstudien-Region interviewt werden. Allerdings konnten diese Interviews nicht in der anfänglich geplanten Anzahl geführt werden. Zum einen fehlten Kontaktdaten der Unternehmen, zum anderen konnten kontaktierte Unternehmen kaum tiefergehende Aussagen zu „ProAbschluss“ machen. Letztlich wurden zwei Gespräche mit Beschäftigten und zwei Interviews mit Unternehmen geführt. Darüber hinaus wurden 2021 erneut vier ausgewählte Beratungskräfte insbesondere zu etwaigen Veränderungen im Förderverlauf telefonisch oder virtuell interviewt. Insgesamt konnten somit 19 Interviews realisiert werden.

Im Rahmen der Evaluierung wurden zudem insgesamt **vier standardisierte Befragungen** durchgeführt. Einerseits wurden zwei Befragungen von Beratungskräften (2018 und 2021) und andererseits zwei Erhebungen bei geförderten Teilnehmenden (2018 und 2021) umgesetzt.

Das Ziel der ersten **Befragung der Beratungskräfte** im Jahr 2018 war es, herauszufinden, welche Erfahrungen die Beratungskräfte in ihrer Rolle als Ansprechpersonen für hessische Unternehmen und deren Beschäftigte bei der Sensibilisierung für abschlussorientierte Nachqualifizierungen sammelten. Hierzu zählten z. B. Informationen über die Motivation und das Teilnahmeverhalten der Beschäftigten und Betriebe. Ferner sollten Informationen über den Förderprozess entlang der verschiedenen Phasen – von der Einmündung der Teilnehmenden über die Beratung bis zur möglichen Ausstellung und Einlösung des Qualifizierungsschecks sowie der damit einhergehenden aktiven Nachqualifizierung – gewonnen werden. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der zweiten Beratungskräftebefragung im Jahr 2021 zählten darüber hinaus die Auswirkungen der Richtlinienanpassungen und der Covid-19-Pandemie sowie eine rückblickende Einschätzung der Ergebnisse und Wirkungen der Beratungsaktivitäten. Für die zweite Befragung gab es eine etwas umfangreichere Anpassung der Fragen, um Erkenntnislücken zu schließen. Im Rahmen der ersten Befragung im Jahr 2018 nahmen 39 von insgesamt 40 kontaktierten Beratungsstellen teil. An der zweiten Erhebung im Jahr 2021 partizipierten 30 der insgesamt 32 aktiv beratenden Bildungscoaches. Die Rücklaufquote lag bei fast 100 %. Beide Befragungen wurden online umgesetzt.

Die beiden ebenfalls onlinegestützten **Befragungen von geförderten Beschäftigten** waren inhaltlich weitestgehend identisch. Der Fokus dieser Befragungen lag auf dem Zugang zur bzw. der Einmündung in die Förderung, auf der Teilnahmемotivation, auf den Inhalten und dem Nutzen der Beratungsgespräche sowie im Falle ausgestellter und eingelöster Qualifizierungsschecks auf den Inhalten, der Organisation und dem Nutzen von begonnenen oder abgeschlossenen Nachqualifizierungsmaßnahmen. Die erste Befragung wurde im Oktober 2018 ins Feld gebracht, die zweite Befragung im Juni 2021. Teilnehmende mit (validen) E-Mail-Kontaktdaten, wurden per E-Mail-Anschreiben zur Teilnahme gebeten. Alle anderen Teilnehmenden wurden postalisch angeschrieben und auf die online ausfüllbare Befragung hingewiesen. Von den in der 2018 umgesetzten Befragung erreichten 2.633 Beschäftigten, die im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ beraten wurden, nahmen lediglich 274 Personen (auswertungswürdig) teil. Dies entspricht einer (Netto-)Rücklaufquote von 10,4 %. Im Rahmen der zweiten Befragung 2021 wurden insgesamt 1.498

⁶ Bei allen Gesprächen waren jeweils zwei Beratungskräfte beteiligt.

beratene Beschäftigte kontaktiert. Letztlich partizipierten nur 177 Personen an der Befragung. Auch hier fiel die Rücklaufquote mit 11,8 % vergleichbar niedrig aus. Insgesamt konnten in beiden Befragungen 451 Personen erreicht werden, was einer Gesamtrücklaufquote von gut 11 % entspricht.⁷

Tabelle 1: Rücklauf bei Beratungskräfte- und Teilnehmendenbefragungen zur Initiative „ProAbschluss“

Evaluationsbefragung	Brutto-Stichprobe	Bereinigte Bruttostichprobe	Netto-Stichprobe	Rücklaufquote
Beratungskräftebefragung 2018	40	40	39	97,5 %
Beratungskräftebefragung 2021	32	32	30	93,8 %
Teilnehmendenbefragung 2018	3.025	2.633	274	10,4 %
Teilnehmendenbefragung 2021	1.660	1.498	177	11,8 %

Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss (2018 / 2021) und ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). Bereinigte Bruttostichprobe = Bruttostichprobe abzüglich stichprobenneutraler Ausfälle (E-Mail unzustellbar oder Person nicht erreichbar). Rücklaufquote = Nettostichprobe / Bereinigte Bruttostichprobe.

Während der **Rücklauf** bei den Beratungskräftebefragungen sehr hoch ausfiel, war er bei den Befragungen der Beschäftigten sehr niedrig (vgl. *Tabelle 1*). Demnach können die Ergebnisse der Beratungskräftebefragungen bezüglich des Fördergeschehens als repräsentativ und verallgemeinerbar betrachtet werden. Die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen müssen hingegen deutlich vorsichtiger interpretiert werden. Sie spiegeln nicht-repräsentative, in Kombination mit den Erkenntnissen anderer Erhebungen aber letztlich durchaus plausibilisierbare Tendenzen wider.

3. Einordnung in den sozioökonomischen und wissenschaftlichen Kontext

3.1 Sozioökonomischer Kontext: Betriebliche Weiterbildung und Nachqualifizierung in Hessen

Zur sozioökonomischen Kontextualisierung der Förderung wird auf zwei wesentliche Bereiche geblickt. Zum einen erfolgt eine Darlegung von vorhandenen Daten zum Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe inklusive der Berücksichtigung von Daten zu Aufstiegs- und Nachqualifizierungen sowie Externenprüfungen. Zum anderen wird auf den Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insbesondere in Abhängigkeit der Merkmale „Berufsabschluss“ und „Anforderungsniveau“ Bezug genommen.

Auf Basis der verfügbaren Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich feststellen, dass der **Anteil der hessischen Betriebe**, der – mittels einer partiellen Freistellung oder in Form von Kostenübernahme – mindestens für einen Teil ihrer Mitarbeiter/innen **Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung unterstützte**, im ersten Halbjahr 2019 bei 51 % lag (vgl. *Tabelle 2*). Damit hat sich etwas mehr als jeder zweite in Hessen ansässige Betrieb an Weiterbildung beteiligt. Im Vergleich zu 2013 ist der Anteil um sechs Prozentpunkte gesunken. Im Jahr 2019 lag die Quote in Hessen ferner vier Prozentpunkte unter derjenigen in Westdeutschland und im gesamten Bundesgebiet (Quote jeweils: 55 %).

⁷ Der geringe Rücklauf lässt sich auf verschiedene Faktoren zurückführen. Der wichtigste Faktor ist in den verfügbaren Kontaktdaten zu sehen. So lag zur Befragung 2018 für rund vier Fünftel und zur Befragung 2021 für etwa drei Viertel der zu befragenden Teilnehmenden *keine E-Mail-Adresse* vor. Diese Fälle wurden postalisch auf die Onlinebefragungen aufmerksam gemacht. Onlinebasierte Befragungen erweisen sich bezüglich der Kontaktierungsmöglichkeit bzw. Erreichbarkeit, der Kosten und des generierbaren Rücklaufs als vorzuzugwürdige Variante. Auch vor dem Hintergrund der Datenschutzerfordernissen der DSGVO (Informationspflichten gegenüber den Befragten und Einholung von Einwilligungen der Befragten), erweist sich die schriftliche Kontaktierung als ein gegenüber der E-Mail-Kontaktierung suboptimaler Weg. Ferner können die schriftlich kontaktierten Teilnehmenden nicht kostenneutral an die Befragung erinnert werden, wie dies bei Onlinebefragungen der Fall ist. Zu guter Letzt hat die überwiegende Mehrheit der kontaktierten Teilnehmenden laut den ESF-Monitoringdaten der WIBank in Form einer Beratung nur einmalig an einem einzigen Tag an der Förderung partizipiert. Bei einigen Kontaktierten lag die Beratung bereits länger zurück, so dass sich die angeschriebenen Personen womöglich nicht oder zu wenig an die Beratung erinnern konnten. Sie haben seltener an der Befragung teilgenommen. Rund drei Viertel der Personen, die 2018 an der Befragung teilnahmen, haben zwischen 2017 und 2018 an der Beratung partizipiert. In der Befragung 2021 haben mehr als 80 % der tatsächlich Befragten zwischen 2020 und 2019 das Beratungsangebot in Anspruch genommen.

Tabelle 2: Weiterbildungsverhalten von Betrieben in Hessen und Deutschland, 2013-2019

	2013	2015	2017	2019	2019 gegenüber 2013
Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Hessen	57%	54%	54%	51%	-6PP
Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Westdeutschland	52%	52%	53%	55%	+3PP
Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Deutschland	52%	53%	53%	55%	+3PP
Anteil betrieblich geförderter WB-Teilnehmer/innen in Hessen (sog. Weiterbildungsquote)	29%	29%	28%	28%	-1PP
Anteil betrieblich geförderter WB-Teilnehmer/innen in Westdeutschland	31%	32%	32%	33%	+4PP
Anteil betrieblich geförderter WB-Teilnehmer/innen in Deutschland	31%	32%	33%	34%	+3PP

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: IWAK 2020a, Dettmann et al. 2020.

Einen grundsätzlich großen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme übt die **Betriebsgröße** aus. Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zeigt die Forschung, dass die betriebliche Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung mit der Größe (gemessen an der Zahl der Mitarbeiter/innen) steigt (z. B. Bilger et al. 2017: 65f.). Dieser Zusammenhang lässt sich auch für das Land Hessen belegen. Folglich investieren kleinere Betriebe seltener in Weiterbildung als größere Betriebe. Eine Differenzierung der Quoten weiterbildungsaktiver Betriebe nach der Größe ergibt für 2018 folgendes Bild (IWAK 2019a: 13):

- Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte): 40 %,
- Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte): 67 %,
- Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte): 92 %,
- Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte): 97 %.

Bei der Interpretation der Differenzen zwischen Groß- und Kleinbetrieben ist zu berücksichtigen, „dass mit steigender Beschäftigtenzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass mindestens eine Person eine Weiterbildung absolviert und der Betrieb damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildungsaktiv angesehen wird [...], wodurch sich der Effekt der Betriebsgröße auf die Förderung von Weiterbildung [verstärkt]“ (IWAK 2020a: 35).

Starke Differenzen bei der betrieblichen Förderung von Weiterbildung bestehen in Hessen zudem zwischen den **Wirtschaftszweigen**: Auf Rang eins lag 2019 die öffentliche Verwaltung (Anteil: 74 %), den letzten Platz belegte dagegen das Baugewerbe (Anteil: 29 %). Dazwischen reihten sich Betriebe des „Verarbeitenden Gewerbes“ (Anteil: 49 %) sowie Betriebe der Zweige „Handel und Reparatur“ (Anteil: 39 %), „wirtschaftsnaher und wissenschaftlicher Dienstleistungen“ (Anteil: 58 %) sowie „sonstiger Dienstleistungen“ (Anteil: 59 %) ein (IWAK 2020a: 34).

In einer Auswertung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2015 wurde spezifischer nach dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten gegenüber **Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten** geschaut. Im Jahr 2015 lag der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigten weiterbildeten, insgesamt bei 32 %. Die Quote lag damit **deutlich niedriger als bezüglich aller Beschäftigten** (IWAK 2016c: 53-59). Die Ergebnisse zeigen, dass das Engagement auch bei dieser spezifischen Beschäftigtengruppe stark von der Betriebsgröße und vom Wirtschaftszweig abhängt. Bezüglich der Betriebsgröße zeigt sich, dass größere Betriebe Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten deutlich häufiger Weiterbildung ermöglichen als kleinere Betriebe. Während sich der Anteil der weiterbildungsaktiven Großbetriebe 2015 auf 45 % bezifferte, lag der entsprechende Anteil bei Kleinstbetrieben nur bei 24 %. Gerade bei Kleinstbetrieben kann vermutet werden, dass überdurchschnittlich häufig die Geschäftsführung oder das Führungspersonal an Weiterbildung partizipiert. Ob Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten an Weiterbildung partizipieren, wird auch vom Wirtschaftszweig beeinflusst: Am höchsten fiel hierbei der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe aus (Anteil:

39 %), am niedrigsten lag die Quote in der Öffentlichen Verwaltung (Anteil: 13 %). In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Spannweite weiterbildungsaktiver Betriebe zwischen 25 % und 36 %.

Neben dem Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe gilt die **Weiterbildungsquote** als weiterer wichtiger Indikator zur Bewertung des Weiterbildungsgeschehens. Sie setzt die Summe weitergebildeter Mitarbeiter/innen in das Verhältnis zur Anzahl aller Mitarbeiter/innen und spiegelt damit den Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/innen aller befragten Betriebe wider – unabhängig davon, ob diese Weiterbildung anbieten oder nicht. Der Anteil der an Weiterbildung partizipierenden Beschäftigten belief sich in Hessen im Jahr 2019 auf 28 % (vgl. Tabelle 3). Somit profitierte im Durchschnitt etwas mehr als jede/vierte Mitarbeiter/in eines Betriebs von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Der Anteil hat sich gegenüber 2013 um einen Prozentpunkt reduziert. Die Weiterbildungsquote lag im Jahr 2019 überdies unterhalb derjenigen West- (Quote: 33 %) und Gesamtdeutschlands (Quote: 34 %). Die Weiterbildungsquote sinkt dabei tendenziell mit der Unternehmensgröße. Betrachtet man ausschließlich tatsächlich weiterbildungsaktive Betriebe, so werden Beschäftigte aus Kleinst- und Kleinbetrieben anteilig mit 41 % bzw. 60 % am stärksten miteinbezogen. Mittlere Unternehmen liegen mit 34 % etwa im Durchschnitt, während in weiterbildungsaktiven Großbetrieben nur 26 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Somit beteiligen sich kleinere Betriebe zwar insgesamt vergleichsweise seltener an Weiterbildung, sofern sie sich aber in der Weiterbildung engagieren, profitieren vergleichsweise mehr Beschäftigte als in größeren Betrieben (IWAK 2020a: 34-35). Die **Intensität der Weiterbildung** ist bei kleineren Betrieben also höher (Bellmann/Leber 2017: 87).

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in Hessen nach ausgewählten Merkmalen, 2013-2019

<i>Weiterbildungsquoten nach Merkmalen</i>	2013	2015	2017	2019
insgesamt	29%	29%	28%	28%
nach Geschlecht				
Frauen	-	-	30%	-
Männer	-	-	27%	-
nach Tätigkeitsniveau				
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	15%	16%	17%	16%
Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten und Berufs- oder Hochschulabschluss	35%	36%	35%	31%
nach Betriebsgröße				
1 bis 9 Beschäftigte	33%	29%	29%	-
10 bis 49 Beschäftigte	35%	38%	35%	-
50 bis 249 Beschäftigte	26%	31%	27%	-
250 und mehr Beschäftigte	25%	22%	23%	-

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: IWAK 2020a, IWAK 2018a, IWAK 2017.

Blickt man auf die **geschlechts- und qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten**, so lässt sich festhalten, dass der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung ungleich verteilt ist. Dies gilt dabei weniger für das Geschlecht als vielmehr für das **Qualifikationsniveau der Beschäftigten**. Im Jahr 2018 lag die Weiterbildungsquote in Hessen bei Frauen bei 30 %, bei Männern belief sie sich auf 24 % (IWAK 2019a: 16). Deutlich stärker differieren die Weiterbildungsquoten zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen. Gemäß des **Matthäus-Prinzips der Weiterbildung** – „Demjenigen der hat, dem wird gegeben“ (vgl. Merton 1968; Leifels 2017; Blossfeld et al. 2020) – partizipieren weniger Qualifizierte deutlich seltener an Weiterbildung als höher Qualifizierte. Dieser immer wieder bestätigte Befund gilt auch für Hessen: Während sich die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2019 bei Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten – d. h. mit Berufs- oder Hochschulabschluss – auf 31 % belief, lag sie bei Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausübten, lediglich bei 16 %. Würde man zusätzlich zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Beschäftigten

unterscheiden, dann fielen die Abstände zwischen den einzelnen Gruppen noch deutlicher aus (Baden et al. 2010: 34-37, 89-93). Zudem gilt das **Alter** allgemein als ausschlaggebendes Merkmal dafür, wie wahrscheinlich ein/e Mitarbeiter/in an Weiterbildung partizipiert (Bilger et al. 2017: 204). Auch in Hessen profitieren ältere Arbeitnehmer/innen seltener von Weiterbildung als jüngere Arbeitnehmer/innen (Baden et al. 2010: 84-88; IWAK 2018a: 14).

Die bisherige Betrachtung bezog sich auf unterschiedlichste Formen von betrieblicher Weiterbildung (z. B. innerbetriebliches „on the job training“, Anlernen am Arbeitsplatz, externe Seminare und Veranstaltungen), die bei den genannten Quotenwerten *allesamt* berücksichtigt werden. Im Rahmen der **Förderinitiative „ProAbschluss“** sind **Nachqualifizierungen** durch einen erstmaligen Erwerb eines beruflichen Abschlusses und durch den Erwerb eines weiteren anerkannten beruflichen Abschlusses möglich. Im zweiten Fall handelt es sich um Personen, die zwar bereits einen anerkannten beruflichen Abschluss haben, mittlerweile aber in einem anderen Tätigkeitsbereich arbeiten. In beiden Fällen arbeiten die Beschäftigten auf einen Berufsabschluss per **Externenprüfung** hin.

Daten zur **betrieblichen Beteiligung an Aufstiegs- und Nachqualifizierungen** wurden zuletzt auf Basis des IAB-Betriebspanels 2017 veröffentlicht. *Tabelle 4* enthält die einschlägigen Ergebnisse. Heraus sticht, dass sich die Weiterbildungsaktivität der hessischen Betriebe zwischen spezifischen Aufstiegs- und Nachqualifizierungen sowie allen berücksichtigten Weiterbildungsformen (z. B. informelle bzw. interne Weiterbildungen, externe Seminare und Veranstaltungen) stark unterscheidet. Während 2017 knapp über die Hälfte aller hessischen Betriebe in irgendeiner Form weiterbildungsaktiv war (54 %), beteiligten sich lediglich 7 % an Aufstiegsqualifizierungen und **nur 3 % an Nachqualifizierungen**. Bei Aufstiegsqualifizierungen am engagiertesten zeigten sich Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (Anteil: 17 %), bei Nachqualifizierungen waren es Betriebe im Bereich sonstiger Dienstleistungen (Anteil: 7 %). Bei kleineren Betrieben fällt die Beteiligung an Aufstiegs- und Nachqualifizierungen erwartungsgemäß niedriger aus als bei größeren Betrieben. Größere Betriebe haben Aufstiegs- und Nachqualifizierungen zwar offenbar eher als Instrument der Fachkräftesicherung für sich entdeckt als kleinere Betriebe, das **betriebliche Aktivitätsniveau** fällt aber gerade **bei Nachqualifizierungen** insgesamt **sehr gering** aus. Allgemein bekannt ist, dass **kleinere Betriebe** eher auf kostengünstige und bedarfsorientierte Qualifizierungsformate am Arbeitsplatz setzen. Systematischere Ansätze zur betrieblichen Weiterbildung und die Förderung längerfristig angelegter Weiterbildungen (inklusive Aufstiegs- und Nachqualifizierungen) stellen dagegen eher die Ausnahme dar, da kleinere Betriebe zumeist seltener die notwendigen Ressourcen vorhalten können und keine oder eine nur rudimentär ausgeprägte strategische Personalpolitik betreiben (Dobischat/Düsseldorff 2013; Immerschitt/Stumpf 2014: 27-28; Bellmann/Leber 2017: 85-88). Die Zusammenhänge treffen offensichtlich auch auf die hessische Betriebslandschaft zu. Nachqualifizierung stellt aus Sicht der Betriebe zumindest bisher **kein relevantes Instrument zur Fachkräftesicherung** dar.

Tabelle 4: Weiterbildungsaktivität hessischer Betriebe nach Weiterbildungsformen im Jahr 2017

	Aufstiegsqualifizierungen (Erlangung höherwertiger Bildungsabschlüsse)	Nachqualifizierungen (Erlangung anerkannter Berufsausbildungen)	Alle Weiterbildungsformen
Anteil der Betriebe insgesamt	7%	3%	54%
...1 bis 9 Beschäftigte	2%	1%	43%
...10 bis 49 Beschäftigte	10%	5%	74%
...50 bis 249 Beschäftigte	16%	7%	80%
...250 und mehr Beschäftigte	43%	14%	96%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von: IWAK 2018a.

Die geringe Relevanz von Aufstiegs- und insbesondere von Nachqualifizierungen in Hessen deckt sich mit den bundesweiten Daten des IAB-Betriebspanels sowie mit den Ergebnissen einer KfW-Erhebung, für die

im Jahr 2016 deutschlandweit 5.200 Erwerbspersonen befragt wurden. Gemäß dem bundesweiten IAB-Betriebspanel beteiligten sich 2017 nur 2 % (Nachqualifizierung) bzw. 3 % (Aufstiegsqualifizierung) aller Unternehmen in Deutschland an formalzertifizierten Weiterbildungsformen (INIFES 2018: 26). Bei der KfW-Erhebung zeigte sich, dass nur 13 % aller weiterbildungsaktiven Befragten und lediglich 4 % aller Befragten an Weiterbildungen mit staatlich anerkannten Bildungsabschlüssen aus Umschulungen, Aufstiegsfortbildungen oder berufsbegleitenden Studiengängen teilgenommen haben (Leifels 2017: 4).

Der bereits zuvor erwähnte **Matthäus-Effekt der Weiterbildung** kommt letztlich auch im Zusammenhang mit Aufstiegs- und insbesondere Nachqualifizierungen zum Tragen: Beruflich bereits qualifizierte Beschäftigte partizipieren eher an Weiterbildung als Un- und Angelernte bzw. Beschäftigte ohne (anerkannte) Berufsabschlüsse (IWAK 2018a: 14-16). Dabei gerät die ohnehin bereits häufig prekäre arbeitsmarktliche Position dieser Beschäftigtengruppe aufgrund der voranschreitenden **Digitalisierung und Automatisierung** immer stärker unter Druck. In Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden die möglichen Effekte technologischer Wandlungsprozesse auf den Arbeitsmarkt anhand des sog. „**Substituierbarkeitspotenzials**“ bzw. der Ersetzbarkeit von einzelnen Tätigkeiten im Rahmen eines Berufs in den Blick genommen. Bezogen auf Hessen und das Jahr 2019 lautet ein wesentliches Resultat, dass knapp ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Berufe ausüben, deren typischen Kerntätigkeiten potenziell zu mindestens 70 % durch bereits marktreife und anwendbare Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien ersetzt (bzw. „substituiert“) werden *könnten* (Hessen: 32 %; Deutschland: 34 %). Dieses „Ersetzbarkeitsrisiko“ hängt dabei stark von den regionalen Wirtschaftsstrukturen, den Branchenspezifika sowie dem Berufssegment, Anforderungsniveau und Routineanteil der ausgeübten Tätigkeiten ab. Für **Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten** (Anforderungsniveau: „Helfer/innen“) und für Fachkräfte fällt das **Risiko höher** aus als für Spezialisten/innen und Experten/innen (hierzu z. B. Burkert et al. 2021; Dengler/Matthes 2018; Dengler et al. 2018). Insbesondere bei der hier im Zentrum stehenden Beschäftigtengruppe klappt letztlich eine **große Lücke zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsbedarf bzw. -notwendigkeit** (OECD 2019).

Tabelle 5: Abgelegte Externenprüfungen in Hessen nach Ausbildungsbereichen, 2014-2020

Ausbildungsbe- reich	2014		2020		2020 gegenüber 2014	
	Externenprüfung aufgrund von...		Externenprüfung aufgrund von...		Externenprüfung aufgrund von...	
	abgeschlossener schulischer Bil- dungsgänge	Berufserfahrung	abgeschlossener schulischer Bil- dungsgänge	Berufserfahrung	abgeschlossener schulischer Bil- dungsgänge	Berufserfahrung
Industrie und Handel	41	1.827	138	1.381	+236,6%	-24,4%
Handwerk	170	7	131	23	-22,9%	+228,6%
Landwirtschaft	0	44	0	43	-	-2,3%
Öffentlicher Dienst	4	43	6	59	+50,0%	+37,2%
Freie Berufe	6	35	11	7	+83,3%	-80,0%
insgesamt	221	1.956	286	1.513	+29,4%	-22,6%
	Summe: 2.177		Summe: 1.799		Summe: -17,4%	

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten des Hessischen Statistischen Landesamtes (2015, 2021) zu Auszubildenden und Prüfungen in Hessen.

Hinsichtlich **absolvierter Externenprüfungen** zeigt sich, dass im Jahr 2020 insgesamt 1.799 Externenprüfungen in Hessen abgelegt wurden.⁸ Dies sind 6,1 % aller abgelegten Abschlussprüfungen. Dabei spielen Prüfungen aufgrund von Berufserfahrung eine deutlich größere Rolle als Prüfungen aufgrund abgeschlos-

⁸ Der Frauenanteil lag bei den Prüfungsteilnahmen lediglich bei 37 %.

sener schulischer Bildungsgänge (vgl. *Tabelle 5*). Die zuletzt genannte Prüfungsart hat jedoch zuletzt gegenüber 2014 an Bedeutung gewonnen (+29,4 %), während die Relevanz der zuerst genannten Prüfungsart im Zeitverlauf abgenommen hat (-22,6 %). Der Großteil (Anteil: 84,4 %) der Externenprüfungen wurde 2020 in Ausbildungsberufen des Bereichs „Industrie und Handel“ abgelegt. Sie erfolgten dabei maßgeblich aufgrund von Berufserfahrung. Dahinter folgt mit großem Abstand der Handwerksbereich, auf den sich 8,6 % aller abgelegten Externenprüfungen vereinten. In diesem Bereich spielten Prüfungen aufgrund abgeschlossener schulischer Bildungsgänge eine wesentlich größere Rolle als Prüfungen aufgrund von Berufserfahrung. Weitere 3,6 % der Externenprüfungen wurden im öffentlichen Dienst abgelegt. Die Bereiche Landwirtschaft und Freie Berufe spielten insgesamt eine eher geringe Rolle bei Externenprüfungen.

Eine Analyse von Daten zu Externenprüfungen auf Ebene der **Ausbildungsberufe** für das Jahr 2017 ergab außerdem, dass eine **beträchtliche berufliche Vielfalt** besteht (IWAK 2019b: 10ff.). Am häufigsten fanden Externenprüfungen im Ausbildungsberuf „Bürokaufmann/-kauffrau“ statt, gefolgt von den Ausbildungsberufen „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“, „Fachkraft für Lagerlogistik“, „Verkäufer/in“, „Industriekaufmann/-kauffrau“ sowie „Fachlagerist/in“ und „Hauswirtschafter/in“. Rund ein Viertel aller Teilnehmenden an Externenprüfungen war zudem unter 27 Jahre alt. Mit zunehmendem Alter der Personen sinkt die Beteiligung an Externenprüfungen sukzessive. Zwischen dem schulischen Bildungsniveau und der Teilnahme an Externenprüfungen gibt es offenbar aber keinen systematischen Zusammenhang: 6,5 % der Prüfungsteilnehmer/innen hatten keinen Schulabschluss, 29,8 % besaßen einen Hauptschulabschluss, 38,4 % verfügten über die mittlere Reife und 24,0 % hatten die (Fach-)Hochschulreife.

Dem insgesamt niedrigen Ausmaß an betrieblicher Nachqualifizierungsbeteiligung und abgelegten Externenprüfungen steht ein **recht hohes Potenzial an qualifizierbaren Beschäftigten** in Hessen gegenüber.

So gab es im Jahr 2020 (Stichtag: 30.06.) gemäß den Daten der Bundesagentur für Arbeit knapp 344.000 **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne (anerkannten) beruflichen Ausbildungsabschluss** in Hessen (vgl. *Tabelle 6*). Dies sind 13,1 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sowohl die absolute Zahl (+23,7 %) als auch der Anteil (+1,3 Prozentpunkte) sind gegenüber dem Jahr 2014 gestiegen. Die Zahl der Personen ohne (anerkannten) beruflichen Ausbildungsabschluss, die einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, hat sich zwischen 2014 und 2020 ebenfalls von 120.200 auf fast 124.000 erhöht (Zuwachs: +3,1 %), obwohl die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Zuge der Covid-19-Pandemie deutlich zurückgegangen ist.⁹ Der Anteil von Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss an allen geringfügig entlohnten Beschäftigten belief sich im Jahr 2020 auf 22,3 %. Zusammengenommen gab es somit im Jahr 2020 rund 468.000 Beschäftigte im hessischen Beschäftigungssystem, die ihre Tätigkeit ohne (anerkannten) beruflichen Ausbildungsabschluss ausübten.

Die BA weist außerdem Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemäß dem **Anforderungsniveau** der ausgeübten Tätigkeit aus (vgl. *Tabelle 6*). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Helfer/innen** belief sich im Jahr 2020 auf rund 382.000. Sie hat sich zwischen 2014 und 2020 um 20,0 % erhöht. Im Vergleich der anderen Anforderungsniveaus (Fachkräfte, Spezialisten/innen und Experten/innen) stellt dies den zweithöchsten Zuwachs dar (nach Experten/innen mit einem Zuwachs von 21,9 %). Der Anteil der Helfer/innen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten belief sich im Jahr 2020 auf 14,6 % und stieg gegenüber dem Jahr 2014 um 1,1 Prozentpunkte. Der Anstieg der Quote fiel höher aus als bei anspruchsvolleren Niveaus. Anteilig betrachtet hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Fachkräften (-2,0 Prozentpunkte) sogar an Bedeutung verloren. Absolut sind bei allen Anforderungsniveaus Anstiege zwischen 2014 und 2020 ersichtlich. Bei Helfern/innen beläuft sich der Anstieg auf rund 75.600,

⁹ Zwischen 2019 und 2020 verringerte sich die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten in Hessen von 596.222 auf 555.449 (-6,8 %). Der relativ starke Rückgang ist auf die Krisenauswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Berufsabschlüsse ist dabei jedoch in etwa gleichgeblieben.

bei allen anderen Anforderungsniveaus beträgt der Anstieg in Summe etwa 204.700. Für die Einordnung des Anforderungsniveaus sind sowohl die Komplexität eines bestimmten Berufs als auch die für die Ausübung einer Tätigkeit notwendige formale Qualifikation ausschlaggebend. Die tatsächliche formale Qualifikation der Person in der entsprechenden Tätigkeit spielt dagegen keine Rolle (BA 2018b). Das Anforderungsniveau von Helfern/innen ist durch wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten gekennzeichnet, deren Ausübung im Regelfall keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erfordern. Der **absolute und anteilige Zuwachs an Helfern/innen** impliziert, dass hessische Betriebe in den letzten Jahren viele zusätzliche Stellen für Helfertätigkeiten geschaffen haben. Einzig das Jahr 2020, das massiv unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie stand, stellt eine Ausnahme dieses Trends dar: So lässt sich im Vergleich zum Vorjahr sowohl absolut als auch anteilig eine etwas geringere Bedeutung von Helfertätigkeiten beobachten. Im Juni 2020 gab es rund 382.000 Beschäftigte mit Helfertätigkeiten, sie machten 14,6 % aller Beschäftigten aus.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen nach Berufsabschluss und Anforderungsniveau, 2014-2020

	2014	2019	2020	2020 gegenüber 2014
insgesamt	2.360.270	2.630.864	2.623.535	+11,2%
nach Berufsabschluss				
ohne (anerkanntem) berufl. Ausbildungsabschluss	277.973	343.651	343.912	+23,7%
...% an allen Beschäftigten	11,8%	13,1%	13,1%	+1,3PP
mit anerkanntem Berufsabschluss	1.376.410	1.477.956	1.464.730	+6,4%
...% an allen Beschäftigten	58,3%	56,2%	55,8%	-2,5PP
mit akademischem Berufsabschluss	383.299	518.801	536.640	+40,0%
...% an allen Beschäftigten	16,2%	19,7%	20,5%	+4,2PP
Ausbildung unbekannt	322.588	290.456	278.253	-13,7%
...% an allen Beschäftigten	13,7%	11,0%	10,6%	-3,1PP
nach Anforderungsniveau gemäß KldB2010				
Helfer/innen	318.090	393.705	381.731	+20,0%
...% an allen Beschäftigten	13,5%	15,0%	14,6%	+1,1PP
Fachkräfte	1.364.248	1.471.502	1.465.083	+7,4%
...% an allen Beschäftigten	57,8%	55,9%	55,8%	-2,0PP
Spezialist/innen	332.583	367.052	370.216	+11,3%
...% an allen Beschäftigten	14,1%	14,0%	14,1%	+/-0PP
Experten/innen	323.805	386.812	394.690	+21,9%
...% an allen Beschäftigten	13,7%	14,7%	15,0%	+1,3PP

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten der BA (2020a): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010). Hessen. Berichtsmonat: jeweils 30. Juni (verschiedene Jahre); PP=Prozentpunkte.

Beschäftigtendaten nach Berufshauptgruppen zeigen, dass die Helfer/innen-Anteile insbesondere in Reinigungsberufen (Anteil: 78,0 %), in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (Anteil: 45,9 %), in Hoch- und Tiefbauberufen (Anteil: 43,9 %), im Bereich Verkehr und Logistik (ohne Fahrzeugführer/innen) (Anteil: 42,2 %), in Berufen der nicht-medizinischen Gesundheit, Körperpflege und Medizintechnik (hierunter auch Altenpflege) (Anteil: 37,3 %), in der Kunststoff- und Holzherstellung bzw. -verarbeitung (25,0 %) sowie in der Metallerzeugung und -bearbeitung (Anteil: 22,2 %) im Jahr 2020 am höchsten ausfielen. Auch die jeweiligen Anteile der in den genannten Berufshauptgruppen beschäftigten Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss fielen überdurchschnittlich hoch aus (z. B. Reinigungsberufe: 30,3 %; Lebensmittelherstellung: 25,3 %; Verkehr/Logistik: 24,3 %; Kunststoff- und Holzherstellung bzw. -verarbeitung: 22,7 %; Hoch- und Tiefbauberufe: 21,7 %; Berufe der nicht-medizinischen Gesundheit, Körperpflege und Medizintechnik: 17,0 %).

Auch wenn in Hessen das Nachqualifizierungspotenzial an Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss groß ist, so impliziert der starke Anstieg an zusätzlich geschaffenen Stellen für Helfertätigkeiten gleichsam auch, dass die Betriebe **nach wie vor einen hohen Bedarf an Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikationsniveau** haben. Dieses gewichtige Faktum steht der Nachqualifizierung potenziell entgegen.

Tabelle 7: Zugang und abgeschlossene Vakanzzeit aller bei der BA gemeldeten Arbeitsstellen nach Anforderungsniveau, 2015-2020

		Helfer- bzw. An- lerntätigkeiten	Fachkräfte	Spezialist/innen	Experten/innen	Insgesamt
2015	Zugang	30.051	100.323	12.426	12.903	155.757
	Vakanzzeit	74	90	92	100	88
2017	Zugang	35.516	106.187	13.749	16.327	171.781
	Vakanzzeit	97	102	98	87	99
2019	Zugang	28.324	91.529	13.310	16.691	149.857
	Vakanzzeit	120	100	121	94	125
2020	Zugang	21.685	64.257	10.197	14.395	110.536
	Vakanzzeit	131	139	133	89	130
2020 gegen- über 2015	Zugang	-27,8%	-35,9%	-17,9%	11,6%	-29,0%
	Vakanzzeit	+57 Tage	+49 Tage	+41 Tage	-11 Tage	+42 Tage

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten der BA (2020b): Gemeldete Arbeitsstellen – Länder (Monatszahlen), verschiedene Jahre bzw. Monate (Jahresdurchschnittswerte).

Dabei entkräftet ein Blick auf die bei der BA **gemeldeten Arbeitsstellen** die zuvor getroffene Einschätzung zunächst nicht. So gab es im Jahresdurchschnitt 2020 (Stichtag 31.12.) einen Zugang von knapp 21.700 gemeldeten Arbeitsstellen für Helfer/innen und Anlerntätigkeiten, was rund einem Fünftel aller gemeldeten Arbeitsstellen entspricht. Gegenüber 2015 sank die absolute Zahl zwar um -27,8 %, hier ist jedoch von pandemiebedingten Effekten auszugehen. So ging die Zahl der neu gemeldeten Arbeitsstellen bei allen Anforderungsniveaus, abgesehen von Experten/innen, zwischen 2019 und 2020 deutlich zurück. Die Vakanzzeit – also die Zeitspanne zwischen der Bekanntmachung und Belegung der Arbeitsstelle – hat sich bei Helfertätigkeiten um 57 Tage erhöht und belief sich im Jahr 2020 auf 131 Tage. Im Vergleich aller Anforderungsniveaus ist dies der höchste Anstieg (vgl. Tabelle 7).

Bei dieser Darstellung darf selbstverständlich nicht außer Acht gelassen werden, dass gemeldete Stellen in höheren Anforderungsniveaus die große Mehrheit darstellen (Anteil: 80,4 %) und Betriebe auch bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte und Spezialist/innen ähnlich lange benötigen. Zudem melden die Betriebe nicht alle offenen Stellen bei der BA. Es handelt sich somit um einen eher ungenauen Indikator. Spiegelt man jeweils die bei der BA neu gemeldeten Stellen mit der Zahl der Arbeitslosen unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus, dann gibt es derzeit bereits deutlich mehr Arbeitslose, deren Anforderungsniveau des ersten Zielberufs „Helfer/innen“ ist (2020: 89.664), als gemeldete Stellen für Helfer/innen (2020: 21.685). Bei anderen Anforderungsniveaus verhält es sich genau umgekehrt oder die Diskrepanz ist sehr gering. Auch hier ist jedoch die pandemiebedingte Sondersituation auf dem Arbeitsmarkt zu beachten. Im Jahr 2019 gab es bei allen Anforderungsniveaus bis auf das der Helfer/innen mehr bei der BA gemeldete Stellen als Arbeitslose (BA 2020c). Ferner deuten sowohl die Daten des IAB-Betriebspanels (IWAK 2020a) als auch aktuellere Daten des bis 2026 reichenden Prognoseinstruments „regio pro“ (IWAK 2021) darauf hin, dass dem hessischen Arbeitsmarkt **zukünftig wahrscheinlich in flächendeckenderem Ausmaß Fachkräfte fehlen** werden, wohingegen für Beschäftigte ohne (anerkannte) Berufsausbildung mit Angebotsüberschüssen gerechnet wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Gerade vor dem Hintergrund des erhöhten Arbeitslosigkeits- und Substituierbarkeitsrisikos von Personen, die keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung vorweisen können, sowie des hohen Anteils an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung erscheint Nachqualifizierung aus Sicht von Beschäftigten ein vielversprechender und auch notwendiger Weg zu sein, die Mobilität und Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Auf der betrieblichen Seite spielt Nachqualifizierung allerdings als Instrument zur Fachkräftesicherung zumindest bislang nur eine marginale Rolle. Ein gewichtiger Grund hierfür ist, dass Betriebe weiterhin auch stark auf Arbeitskräfte angewiesen sind, die einfache Tätigkeiten verrichten. Der starke Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau „Helfer/in“ deutet dies zumindest an. Unter diesen Umständen erweist sich Nachqualifizierung aus betrieblicher Perspektive (noch) nicht als bevorzugtes Mittel zur Weiterbildung und Fachkräftesicherung.

3.2 Wissenschaftlicher Kontext: Förderliche und hemmende Faktoren für Nachqualifizierung

Explizit zur spezifischen Weiterbildungsform der Nachqualifizierung gibt es nur wenige Studien (IWAK 2018b). Daher werden an dieser Stelle insbesondere Erkenntnisse der allgemeinen Weiterbildungsforschung aufgegriffen. Sie lassen sich jedoch recht gut auf das Feld der Nachqualifizierung übertragen. Daran anknüpfend, werden aus individueller und betrieblicher Perspektive einige förderliche und hemmende Faktoren für Nachqualifizierung herausgestellt.

In der allgemeinen Weiterbildungsforschung stellen **erwartete Bildungsrenditen** einen häufig herangezogenen Bezugspunkt dar, um das Weiterbildungsverhalten aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht nachzuvollziehen. Nach humankapitaltheoretischen Überlegungen finden Investitionen in Weiterbildung nur dann statt, wenn der erwartete Nutzen die antizipierten Kosten übersteigt (Baden et al. 2010: 19-21). Entsprechend gehen Humankapitalinvestitionen mit der Erwartung einher, Produktivitäts- und Innovationsgewinne zu realisieren (**Betriebssicht**) und Lohnzuwächse zu generieren sowie anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben (**Beschäftigtensicht**) (Becker 1964). Ferner ist bekannt, dass ein höheres Bildungsniveau mit einem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden ist (Weber/Weber 2013). Darüber hinaus kann Weiterbildung weiteren individuellen Nutzen generieren. Eine jüngere deutschlandweite Studie des BIBB hat z. B. gezeigt, dass die finanzielle Absicherung und die Freude an der Arbeit die wichtigsten Ziele der Weiterbildungsteilnehmenden darstellten (Müller/Wenzelmann 2018).

Differenzen in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen einzelnen Personengruppen sind die **Konsequenz unterschiedlicher Nutzenerwartungen** auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite (Bellmann/Leber 2017: 96; Bellmann et al. 2013: 314-316; Bellmann et al. 2015: 290-291; Neubäumer 2008). Zentrale Gründe für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen – zu denen wie im Zusammenhang des sozioökonomischen Kontext (vgl. *Abschnitt 3.1*) gezeigt werden konnte v. a. Beschäftigte mit niedrigem Bildungs-/Qualifikationsniveau sowie höheren Alters zählen – sind nach Wotschak und Solga (2014) verschiedene in der Forschung identifizierte und in der Praxis häufig zusammenwirkende Barrieren, die als **Ausdruck eines zugrundeliegenden Transaktionskostenproblems** interpretiert werden können: „Je geringer die verfügbaren [finanziellen/zeitlichen] Ressourcen aufseiten der Betriebe und Beschäftigten sind und je unsicherer die mit den Bildungsinvestitionen verbundenen Renditen erscheinen, umso geringer fällt die Weiterbildungsbeteiligung aus“ (ebd.: 369). Neben der verbleibenden Dauer zur **Amortisation der Kosten** (zentrales Merkmal: Alter) hängen Weiterbildungsinvestitionen auch von der **individuellen Lernfähigkeit bzw. -bereitschaft** ab (zentrales Merkmal: Qualifikations- und Bildungsniveau). Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2014) hat z. B. herausgefunden, dass die Ziele einer Weiterbildung nach Altersgruppen variieren. Während für Ältere insbesondere der Verbleib im Betrieb, die Qualität des Arbeitsplatzes und die Beziehung zu den Kollegen/innen im Vordergrund stehen, bestehen die Ziele bei Jüngeren häufiger in einer beruflichen Neuorientierung oder im Anstreben einer Beförderung. Bezüglich des Bildungs- und Qualifikationsniveaus wird davon ausgegangen, dass Personen

mit einer hohen Humankapitalausstattung bereits in der Vergangenheit in hohem Maße lernfähig gewesen sind. Sie haben daher das Lernen stärker internalisiert und eine größere intrinsische Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren (Leber/Möller 2007). Wie auf der individuellen Ebene der Beschäftigten, ist auch **aus betrieblicher Sicht** das mit der Weiterbildung zusammenhängende **Auszahlungskalkül** von entscheidender Relevanz: Sowohl bei älteren als auch bei geringqualifizierten Beschäftigten fallen die mit den Weiterbildungsinvestitionen verbundenen **Unsicherheiten** größer aus als bei den relevanten Vergleichsgruppen. Daher ist eine vollständige Amortisation der Investitionen bei jüngeren eher zu erwarten als bei älteren Arbeitnehmern/innen. Dabei hat der Zeithorizont der mehr oder weniger für die Zukunft kalkulierbaren Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten eine hohe Relevanz. Eine vergleichbare Logik lässt sich bezüglich des Qualifikationsniveaus anwenden: Mit Weiterbildung erzielbare Produktivitätsschübe werden wegen der unterschiedlichen „**Trainability**“ und **Lernerfolge** von den Betrieben eher bei hoch- und weniger bei geringqualifizierten Beschäftigten vermutet. Betriebe haben ferner primär Anreize, **firmenspezifische Humankapitalinvestitionen** zu tätigen, da sie nur schwer auf andere Betriebe übertragbar sind. Da derartige Weiterbildungen in der Regel informeller Natur und nicht mit anderweitig verwertbaren Zertifikaten versehen sind, können die Betriebe Produktivitätsgewinne generieren ohne jedoch (spürbar) höhere Löhne zahlen zu müssen oder der Gefahr eines Arbeitgeberwechsels ausgesetzt zu sein (Becker 1964). Des Weiteren fallen die betrieblichen **Implementations-** (bei interner Durchführung) **oder Suchkosten** (bei externer Durchführung) für gruppenbedarfsgerechte Qualifizierungsangebote vergleichsweise hoch aus. Dies trifft weniger Hochqualifizierte als vielmehr Geringqualifizierte (Käpplinger et al. 2013).

Die sog. **Segregations- und Segmentationstheorie** stellt Arbeitsmarktsegmente von Beschäftigten in den Vordergrund der Betrachtung (Baron/Bielby 1980; Sengenberger 1987; Buchmann et al. 2009). So variieren verschiedene Arbeitssegmente – also auch Wirtschaftszweige und Branchen – z. B. hinsichtlich der Wertschöpfungsprozesse, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatzanforderungen, der rechtlichen Rahmenbedingungen (und somit Weiterbildungspflichten) oder der Technologie- und Innovationsdynamiken. Bekannt ist z. B., dass Betriebe mit einer modernen technischen Ausstattung oder hoher Innovationsorientierung vergleichsweise höhere Weiterbildungsbedürfnisse haben (Sengenberger 1987; Leber/Möller 2007). Technologische oder organisatorische Wandlungsprozesse führen ferner dazu, dass Wissen schneller entwertet wird, weshalb die kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten bedeutsamer wird (Neubäumer 2008). Insgesamt wirken sich diese strukturellen Merkmale ebenfalls beträchtlich auf das Weiterbildungsengagement der Unternehmen aus. Bestätigung findet diese Erklärungsperspektive z. B. darin, dass Betriebe mit einem vergleichsweise hohen **Digitalisierungsgrad** auch überdurchschnittlich stark in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen investieren. Mehreren Studien zufolge gehen betriebliche Investitionen in Digitalisierung einerseits und in Weiterbildung andererseits oftmals Hand in Hand (BIBB 2019; Gehrke et al. 2019: 106-109; Janssen et al. 2018; Seyda et al. 2018).

Welche Faktoren sprechen nun aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht für oder gegen die spezifische Weiterbildungsform der Nachqualifizierung? Nachfolgend werden ausgewählte Faktoren kurz diskutiert. Die Erklärungsansätze ähneln dabei recht stark den bereits dargelegten Argumenten, v. a. hinsichtlich der Hemmfaktoren.

Argumente für und gegen Nachqualifizierung aus Arbeitnehmersicht

Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss gehören zu den Risikogruppen am Arbeitsmarkt, die, wenn sie erwerbstätig sind, meist „in einem stagnierenden Segment des Arbeitsmarktes [beschäftigt sind], das durch Einfacharbeitsplätze, niedrige Entlohnung und befristete Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet ist“ (Baethge/Severing 2015: 7). Für Nachqualifizierung spricht daher zuvorderst die Erweiterung von nachweisbaren fachlichen Kompetenzen anhand eines **anerkannten Zertifikats**, über das die **berufliche Integration sowie Mobilität und Position auf dem Arbeitsmarkt** stark verbessert werden kann (Heisler 2015: 66f.; Dauser et al. 2012: 21ff.). Das Arbeitslosigkeitsrisiko kann spürbar reduziert werden. Sowohl beim

bestehenden Arbeitgeber (interner Arbeitsmarkt) als auch darüberhinausgehend (externer Arbeitsmarkt) verbessern sich die beruflichen Chancen auf **höhere Löhne** sowie **anspruchs- und verantwortungsvollere Tätigkeiten**. Nachqualifizierung kann ferner eine gewünschte **berufliche Neuorientierung** ermöglichen. Zudem können das **persönliche Wohlbefinden** und **Selbstbewusstsein** gesteigert werden. Auch eine **höhere Akzeptanz**, die der nachqualifizierten Person seitens der Arbeitskollegen/innen entgegengebracht wird, zählt zu den möglichen positiven Effekten. Die Chancen, zukünftig an betrieblicher Weiterbildung partizipieren zu können, erhöhen sich des Weiteren (Frings/Kuse 2011: 8-9).

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Nachqualifizierung kann vermutet werden, dass einzelne Personen – wie bei allen anderen Bildungsinvestitionen auch – die anfallenden **Opportunitätskosten** abwägen. Auf der **Kostenseite** schlagen folgende Aspekte hemmend zu Buche: Nachqualifizierung ist für die betreffenden Personen zunächst mit finanziellen Aufwänden verbunden, die auch im Falle einer Förderung mitunter nur mit starken Sparanstrengungen oder durch Fremdmittel erbracht werden können (Baethge/Severing 2015: 12). Zudem verlangt eine Nachqualifizierung den Beschäftigten einen starken Freizeitverzicht ab, was je nach persönlichen und familiären Umständen mehr oder weniger gut bewältigt werden kann. Mit der hohen Unsicherheit bezüglich der Erfolgsaussichten und Nutzenaspekte können nicht alle nachqualifizierungsinteressierten Personen gleichermaßen resilient umgehen. Auch das (Wieder-)Gewöhnen an das Lernen stellt für manche Beschäftigte eine gewichtige Hürde dar (ebd.). Generell dürften persönliche Eigenschaften wie z. B. Selbstbewusstsein, Lernbereitschaft, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen wesentliche individuelle Erfolgsfaktoren darstellen (Frings/Kuse 2011: 9-10). Baden et al. (2010) fanden bezüglich der Hemmnisse der Weiterbildung von Un- und Angelernten zudem heraus, dass fehlende Informationen über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Befürchtung negativer Folgen im Falle aktiv gegenüber dem Arbeitgeber kommunizierter Weiterbildungswünsche bzw. -absichten (z. B. Arbeitsplatzverlust) gewichtige Hemmfaktoren darstellen können (ebd.: 127-128). Bedacht werden muss letztlich auch, dass Personen ohne beruflichen Abschluss mit dem Status quo ihrer Tätigkeit und ihres Qualifikationsniveaus durchaus zufrieden sein können, so dass sie prinzipiell keine Notwendigkeit für eine berufliche Veränderung sehen und somit auch kein Interesse an Nachqualifizierung haben. Wird hingegen eine Nachqualifizierung angestrebt, dann dürfte die **Unterstützung seitens des privaten Umfelds und des Arbeitgebers** – etwa in Form einer offenen und transparenten Unternehmenskultur sowie einer finanziellen, zeitlichen oder mentalen Unterstützung – v. a. vor dem Hintergrund der hohen Belastung ein **wesentlicher Erfolgsfaktor** sein. Ist dies nicht gegeben, sind ein noch höheres Maß an Eigeninitiative und Einsatzbereitschaft vonnöten, um das unter erschwerten Bedingungen laufende Vorhaben zum Erfolg führen zu können (Frings/Kuse 2011: 10-12; IWAK 2018b: 10).

Argumente für und gegen Nachqualifizierung aus Arbeitgebersicht

Die Vorteile von besser und formal qualifizierten Beschäftigten liegen für Betriebe primär in der **Produktivitäts- und Innovativitätssteigerung** von ausgeübten Arbeitstätigkeiten und betrieblichen Abläufen sowie in der **Motivationssteigerung** der Beschäftigten. Zudem kann eine vom Arbeitgeber signalisierte Unterstützung zur Nachqualifizierung zur **langfristigen Bindung** der betreffenden Beschäftigten an den Betrieb beitragen. Ebenso kann ein Betrieb bei einer Nachqualifizierung auf vorhandenes **betriebspezifisches Wissen** bei den betreffenden Mitarbeitern/innen aufbauen, das bei Neueinstellungen erst mühsam wiederaufgebaut werden müsste. Daher bieten sich Un- und Angelernte für Betriebe besonders dafür an, **bestehende oder antizipierte Fachkräfteengpässe** mit zielgenauen Nachqualifizierungen **zu beheben**. Nicht zuletzt spricht hierfür auch der Umstand, dass sich berufliche Tätigkeiten und Anforderungen über Qualifikationsniveaus und Branchen hinweg beständig verändern und komplexer werden, auch bei „einfachen“ Tätigkeiten, was wiederum ein Mehr an „harter“ Qualifikation erforderlich machen könnte (Dauser et al 2012: 19f.).

Den vielfältigen Nutzenpotenzialen steht eine **Fülle an Hemmfaktoren** gegenüber, die Betriebe davon abhalten können, Nachqualifizierung aktiv zu verfolgen oder zumindest passiv zu unterstützen. Die zuvor bereits diskutierten Hemmfaktoren, geringqualifizierte Beschäftigte (weniger formell) weiterzubilden, sind für die Nachqualifizierung Un- und Angelernter aus betrieblicher Sicht mindestens genauso relevant. Aufgrund des betriebsübergreifenden und formalen Charakters der Nachqualifizierung lässt sich z. B. die **Befürchtung eines Arbeitgeberwechsels oder höherer Lohnansprüche** anführen. Nachqualifizierungen können auch daran scheitern, dass sie sich z. B. angesichts hoher Auftrags- und Kapazitätsauslastungen sowie fehlender Freistellungsmöglichkeiten nicht mit alltäglichen betrieblichen Abläufen verbinden lassen. Mitunter auch hierdurch findet eine „vorausschauende Personalentwicklung von Geringqualifizierten in Unternehmen bisher kaum statt“ (Dauser et al. 2012: 26). Grundsätzlich ist darüber hinaus bekannt, dass betriebliche Weiterbildungsinvestitionen davon abhängen, ob Unternehmen mit **Rekrutierungsproblemen** oder **erhöhten Personalfluktuationen** konfrontiert sind (Neubäumer 2008; Bellmann/Leber 2011). In diesem Kontext lässt sich vermuten, dass sich Betriebe der Weiterbildung von bisher lediglich geringfügig partizipierenden Beschäftigtengruppen umso stärker öffnen, je größer die **Fachkräfteengpässe** werden. Dementsprechend sieht die Forschung in Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ein nicht unerhebliches (Nach-)Qualifizierungspotenzial. In einer 2015 veröffentlichten Studie auf Basis von Daten des IAB-Betriebspanels wurde herausgefunden, dass von den Betrieben antizipierte – und mehr noch tatsächlich erfahrene – **Fachkräfteengpässe** ein wesentlicher Treiber der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten darstellen (Bellmann et al. 2015). Analog zu dieser Studie, in der – wie in vielen anderen Studien – nicht nach Weiterbildungsformen differenziert wird, liegt die Vermutung nahe, dass Nachqualifizierung für Betriebe bei steigenden Fachkräfteengpässen als Instrument zur Fachkräftesicherung attraktiver wird (IWAK 2018b: 8). In der Tat stößt Nachqualifizierung bei Betrieben nur dann auf ernsthaftes Interesse, wenn **akuterer Fachkräfte- bzw. Qualifizierungsbedarf** besteht (IWAK 2018b: 11; Gutschow 2015: 30f.). Diese Voraussetzung ist jedoch nicht bei allen Betrieben gleichermaßen gegeben und variiert insbesondere stark nach Branchenzugehörigkeit, Größe und Qualifikationsstruktur eines Betriebes (ebd.). Ferner stehen den Betrieben unterschiedliche Ansätze zur Verfügung, mit Fachkräfteengpässen umzugehen. So genügen aus Sicht des Arbeitgebers mitunter auch **informelle Weiterbildungen**, um die Beschäftigungsfähigkeit von Un- und Angelernten adäquat auf die innerbetrieblichen Aufgaben hin auszurichten und die betriebliche Produktivität zu erhalten oder zu steigern. In diesem Fall ist eine zertifizierte Form der Weiterbildung nicht notwendig (Baden et al. 2010: 129; Frings/Kuse 2011: 13).

Blickt man genauer auf **betriebliche Tätigkeitsstrukturen**, so wird nochmals deutlicher, dass **selbst** ein **akuterer Fachkräfte- bzw. Qualifizierungsbedarf lediglich** eine **schwache Voraussetzung** für eine betriebliche Beteiligung an Nachqualifizierung darstellt. Denn aus betrieblicher Sicht ist Nachqualifizierung nur dann ein vorzugswürdiges Instrument im Repertoire vorhandener Alternativen, wenn die von der entsprechenden Person zuvor ausgeübte Tätigkeit innerbetrieblich nicht mehr länger oder in absehbarer Zeit in der bisherigen „einfachen“ Art und Weise ausgerichtet werden kann oder muss (Frings/Kuse 2011: 10). Ursächlich hierfür können etwa technologische oder organisatorische Wandlungsprozesse sowie steigender Wettbewerbs- und Innovationsdruck sein. Trifft dies aber nicht zu, müsste die „alte“ Stelle im Falle einer Nachqualifizierung entweder mit einem/r neuen Mitarbeiter/in besetzt werden, was dem Betrieb unnötige Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten verursachen würde. Oder die Stelle müsste von derselben – nunmehr aber höher qualifizierten – Person besetzt werden. Letzteres ist aus Sicht des Betriebs mit mehr Risiken als Nutzen (z. B. höhere Lohnforderungen, Arbeitgeberwechsel) verbunden und kann angesichts Überqualifizierung mitunter sogar eine nicht-qualifikationsadäquate Besetzung der Stelle und eine damit einhergehende Unzufriedenheit bei den betreffenden Beschäftigten nach sich ziehen. Unterstellt wurde bei diesem Argument eine rationale Personalplanung und ein hohes Maß an Antizipationsvermögen bezüglich (nicht-)drohender Fachkräfteengpässe – eine Fähigkeit, über die gerade kleinere Betriebe aus verschiede-

nen Gründen nur bedingt verfügen. Letztlich kann es aus Betriebssicht eine durchaus rationale Entscheidung sein, Nachqualifizierungen des Personals *nicht* zu fördern (Frings/Kuse 2011: 14). Sie erweisen sich für Betriebe **nur unter sehr spezifischen Voraussetzungen** als ein **geeignetes Fachkräftesicherungsinstrument**.

Auf Basis der kurzen Diskussion wissenschaftlicher Erkenntnisse lässt sich zusammenfassend Folgendes festhalten: So sinnvoll das Instrument der Nachqualifizierung auf den ersten Blick erscheinen mag, so groß fällt auch die Fülle an möglichen Herausforderungen bei der praktischen Nutzung dieses Instruments aus. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite dürften **nicht selten unterschiedliche, mitunter sogar antagonistische Motivations- und Interessenlagen** in Bezug auf Nachqualifizierung haben. Nur unter bestimmten Umständen erweist sich Nachqualifizierung sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe als vorteilhaft. Dies ist insofern eine kritische Erkenntnis als dass die Unterstützung der Arbeitgeberseite einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Nachqualifizierung von (insbesondere in Vollzeit arbeitenden) Beschäftigten sein dürfte.

4. Programmlogik der Förderung

Die **konzeptionelle Basis** für die Bewertung der Initiative „ProAbschluss“ stellt die **Programmlogik** dar (vgl. *Abbildung 1*). Eine Programmlogik ist Kern von sog. **theoriebasierten Wirkungsevaluationen**. Erkenntnisleitend ist dabei die grundlegende Frage, warum, wie und für wen die Intervention (nicht) wirkt und welche spezifischen Bedingungen den (Nicht-)Erfolg der Intervention beeinflussen. Mit Hilfe einer Programmlogik wird der Evaluationsgegenstand präzisiert und hinsichtlich formulierter Zielsetzungen und unterstellter Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in **logisch aufeinanderfolgende Phasen** eingeteilt. Dabei werden hier – in Anlehnung an W. K. Kellogg Foundation (2004) – folgende **fünf Phasen** unterschieden: Erstens die für die Förderung bereitgestellten *Ressourcen bzw. Inputs*, zweitens die mit den Inputs realisierten *Förderaktivitäten bzw. -maßnahmen*, drittens die unmittelbar bzw. noch während der Umsetzung produzierten *Outputs* der Förderung, viertens die kurz- bis mittelfristig identifizierbaren *Ergebnisse bzw. Outcomes* sowie fünftens die ggf. langfristig durch die Förderung angestoßenen (strukturellen) *Impacts*. Angenommen wird hierbei, dass der Erfolg einer Intervention von den jeweils vorgelagerten Phasen abhängig ist. Dabei werden die Umsetzung und Wirksamkeit der Förderung nicht separat voneinander, sondern im Verhältnis zueinander analysiert. Nur mit einem tiefen Verständnis der Umsetzungsebene lassen sich Nutzen- und Wirkungsaspekte einer Förderung sinnvoll einordnen und bewerten. Während Veränderungen in der Output- und Outcome-Phase noch vergleichsweise gut auf die Interventionen zurückgeführt werden können, lassen sich langfristige Veränderungen – sofern sie überhaupt beobachtbar sind – zumeist nur noch indizienhaft durch die Förderung in einen kausalen Zusammenhang bringen. Im Rahmen der Evaluation wurden jeder Phase Informationen aus primär erhobenen und sekundär bezogenen Daten zugeordnet, um die Effekte der Förderung möglichst stichhaltig abbilden zu können. Bei der Analyse der Inputs, Maßnahmen und Outputs sind Fragen zur Umsetzung der Förderung vordergründig (*Umsetzungsebene*). Outcomes und Impacts betreffen dagegen insbesondere Fragen zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung (*Nutzen- und Wirkungsebene*).

4.1 Umsetzungsebene

Inputs/Ressourcen: Auf der Inputebene sind in erster Linie die für die Förderperiode geplanten **ESF-Mittel** zu nennen. Ursprünglich beliefen sich die ESF-Mittel zur Förderung der Initiative „ProAbschluss“ gemäß indikativer Mittelplanung auf insgesamt knapp 19,85 Mio. Euro. Nach einer **Mittelumschichtung** in den Jahren 2018 und 2019 wurde die ESF-Fördersumme auf etwa 10,90 Mio. Euro angepasst. Auf das Förderprogramm „**Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen**“ entfielen 8,55 Mio. Euro, für das Förderprogramm „**Qualifizierungsscheck**“ waren nach der Anpassung rund 2,35 Mio. Euro vorgesehen. Die Reduzierung der Mittel für die Qualifizierungsscheckförderung wurde auf Umsetzungs-

schwierigkeiten zurückgeführt (vgl. hierzu auch den Zwischenbericht: ISG 2019), die Verringerung bei der Beratungsförderung resultierte v. a. aus dem Wegfall der Bildungspoints seit Mitte 2019.

Des Weiteren entfielen knapp 3,6 Mio. Euro ESF- und Landesmittel auf die Bereitstellung **fachlicher und wissenschaftlicher Stützstrukturen** der Initiative „ProAbschluss“ und die Koordination des Modellprojekts „**QualiBack**“, durch das Nachqualifizierung in Berufsschulen angestoßen werden soll. Die Stützstrukturen waren relevant für die Steuerung und Umsetzung der Förderung. Hierzu zählten das an der Goethe-Universität Frankfurt am Main angesiedelte Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) und der Weiterbildung Hessen e. V. Die wissenschaftliche Prozessbegleitung der Initiative „ProAbschluss“ erfolgte bis Ende 2020 über das IWAK, deren regelmäßige Analysen der Förderung sowohl die politische Steuerung der Initiative als auch die (operativen) Beratungstätigkeiten unterstützten und optimieren sollten. Weiterbildung Hessen e. V. war für die gesamte Organisationsabwicklung der Qualifizierungsschecks sowie Qualitätssicherung der Beratung durch Zertifizierung und Schulung der Beratungskräfte zuständig. Der Verein stellte u. a. die Qualifizierungsschecks aus und betrieb sowohl ein Onlineinstrument zum Monitoring¹⁰ und zur Administration der Qualifizierungsscheckförderung als auch die **Hessische Weiterbildungsdatenbank**. Diese Datenbank diente im Rahmen der Nachqualifizierungsberatung als onlinebasierte **Anlaufstelle für das Finden geeigneter Nachqualifizierungsmaßnahmen**. Mit den Stützstrukturen wurden außerdem breiter angelegte **Öffentlichkeitskampagnen** zur Initiative „ProAbschluss“ und ein (internetbasiertes) Wissens- und Informationsangebot für nachqualifizierungsinteressierte Akteure umgesetzt. Für die Begleitung und Steuerung der Initiative „ProAbschluss“ war ein Steuerungskreis auf Landesebene zuständig. Er identifizierte die relevanten Handlungsfelder zum Thema Nachqualifizierung und schaffte die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Förderung. Alle für die Nachqualifizierung relevanten Akteure waren im Steuerungskreis vertreten und beteiligt. Hierzu zählten das IQ Landesnetzwerk Hessen, die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, verschiedene hessische Landesministerien, Kammern, Gewerkschaften, der Arbeitgeberverband, der Landkreistag und der Städtetag. Diese Akteure unterstützten die Initiative „ProAbschluss“ in unterschiedlichem Maße. Letztlich hatten die organisatorischen Inputs bzw. Ressourcen, die durch die Stützstrukturen in die Förderung eingeflossen sind, ein durchaus beträchtliches Ausmaß.

Aktivitäten/Maßnahmen: Bis Mitte 2019 zeichnete sich die Beratungs- und Begleitstruktur im Rahmen der Förderung – wie eingangs in *Kapitel 1* bereits erwähnt – durch eine **zweigeteilte Organisation und Arbeitsteilung** zwischen Bildungscoaches und Bildungspoints aus.

Bildungscoaches suchten Unternehmen auf und berieten sie zur Bedeutung der (Nach-)Qualifizierung ihrer Beschäftigten. *Über die Unternehmen* erfolgte dann bestenfalls der Kontakt zu Beschäftigten. Daraufhin folgte bei Interesse eine Beratung der Beschäftigten sowohl zur Nachqualifizierung als auch zu möglichen Qualifizierungsalternativen und zukunftsrelevanten Themen.

Das Sprechstundenangebot der **Bildungspoints** richtete sich *ausschließlich und direkt* an nachqualifizierungsinteressierte Beschäftigte. Hierbei informierten sie Beschäftigte über Nachqualifizierungsangebote. Bei tiefergehendem Interesse wurde der Qualifikationsstand von Beschäftigten festgestellt (etwa mithilfe des hessischen Nachqualifizierungspasses) und detaillierter über die (formalen) Zugangsvoraussetzungen zur Qualifizierungsscheck-Förderung aufgeklärt. Bei fortgeschrittenen Beratungsprozessen erfolgte eine formale Prüfung des Qualifikationsstands der Beschäftigten durch die für den jeweils angestrebten Berufsabschluss zuständige Kammer. In möglichst engem Austausch mit den Weiterbildungsanbietern halfen die Bildungscoaches den Beschäftigten im Falle erfüllter Zugangskriterien beim Finden von passenden Nachqualifizierungsangeboten. Endete die Beratung schließlich mit der Ausstellung eines Qualifizierungs-

¹⁰ Das Onlineinstrument wurde parallel zum ESF-Monitoring der WIBank (als Bewilligungsstelle) etabliert.

schecks, der von den Beschäftigten grundsätzlich in Form einer Teilfinanzierung der Kosten der Nachqualifizierungsmaßnahme verwendet werden konnte, wurden die betreffenden Beschäftigten (und Betriebe) – bei Bedarf – sowohl seitens der Beratungskräfte der Bildungspoints als auch seitens der Bildungscoaches während einer beruflichen Nachqualifizierungsmaßnahme begleitet. Im Rahmen der Qualifizierungsscheckförderung konnten Beschäftigte mehrfach gefördert werden und so – jeweils über einen Qualifizierungsscheck geförderte – aufeinander aufbauende Teilabschnitte einer Nachqualifizierung bei einem Weiterbildungsanbieter absolvieren.¹¹ In ihrer Rolle als überregional zuständige Leitstellen waren die Bildungspoints darüber hinaus Ansprechpartner, Berater und Wissensvermittler für die Bildungscoaches zum Thema der Nachqualifizierung. Des Weiteren begleiteten sie Gremien wie Steuerkreise und berichteten an diese. Außerdem sollten die Bildungspoints die regionale Netzwerkbildung zum Thema der Nachqualifizierung koordinieren und den Erfahrungsaustausch dieser Netzwerke – unter Einbindung der Bildungscoaches – forcieren. Die **in struktureller Hinsicht bedeutsamste Aufgabe** bestand darin, die Weiterbildungsanbieter zur Ausweitung bestehender und (Weiter-)Entwicklung neuer und/oder möglichst passgenauer Nachqualifizierungsangebote anzuregen und Angebot und Nachfrage zu kanalisieren, zu bündeln und zusammenzuführen.

Sowohl die Bildungscoaches als auch die Beratungskräfte der Bildungspoints sollten zudem eng mit den hessischen Anerkennungsberatungsstellen des IQ-Netzwerks zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation zusammenarbeiten. Ziel war es hierbei, Personen mit im Ausland erworbenen und in Deutschland nur teilweise anerkannten Abschlüssen mittels der Nachqualifizierung zu vollständig anerkannten Berufsabschlüssen zu verhelfen.

Mit der Richtlinienänderung 2018 (HMWEVL 2018) und dem **Wegfall der Bildungspoints ab Mitte 2019** bestand die Beratungs- und Begleitstruktur **ausschließlich** aus **Bildungscoaches**, die seit diesem Zeitpunkt sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte direkt beraten konnten. Die übergreifenden Koordinierungsarbeiten der Bildungspoints wurden Mitte 2019 auf Weiterbildung Hessen e. V. übertragen.

Zur **Beurteilung der Maßnahmenumsetzung** wendet sich die **Evaluation** zunächst der Phase der Einmündung in die Förderung zu. In diesem Zusammenhang interessiert v. a., wie die Akquise von Beschäftigten und Betrieben gelungen ist. Angesichts der zuvor beschriebenen Argumente, die sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebersicht *gegen* den Beginn einer Nachqualifizierung sprechen können, kann erwartet werden, dass die Akquise beider Zielgruppen im Rahmen der Förderung höchstwahrscheinlich eine große Herausforderung darstellte. Aufschlussreich sollte daher sein, welche konkreten Faktoren in der Förderumsetzung die Akquise positiv und negativ beeinflusst haben. Mit Blick auf das Beratungsangebot von „ProAbschluss“ wird untersucht, welche Beratungsabläufe und -inhalte sich in der Praxis bewährten sowie welche Faktoren maßgeblich zur Entscheidungsfindung für oder gegen die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks beitrugen. Eine grundlegende Voraussetzung für den Einstieg in den Nachqualifizierungsprozess war die erfolgreiche Suche und bedarfsgerechte Auswahl passgenauer Angebote. Da Nachqualifizierung für den allgemeinen Markt eine sehr spezifische Weiterbildungsform darstellt, wird in diesem Zusammenhang erwartet, dass sich die Matchingpraxis zwischen Angebot und Nachfrage als herausfordernd darstellte. Mit Blick auf die Einmündung von Beschäftigten in die aktive Nachqualifizierung interessierte v. a., in welchem Maße eine Begleitung durch Beratungskräfte und eine Unterstützung durch Arbeitgeber erfolgt ist. Beide Aspekte stellten wichtige Gelingensbedingungen für das erfolgreiche Durchlaufen aller – administrativ relativ kleinteilig geregelter – Etappen der Beratungs- und Nachqualifizierungsphase dar.

¹¹ Seit der Richtlinienänderung 2018 (HMWEVL 2018) ist eine erneute Förderung durch einen Qualifizierungsscheck auch dann möglich, wenn die letzte Nachqualifizierungsmaßnahme (aus dem vorherigen Qualifizierungsscheck) noch nicht beendet ist. Ursprünglich war eine erneute Förderung erst nach dem Ende der letzten Maßnahme (aus dem vorherigen Qualifizierungsscheck) möglich.

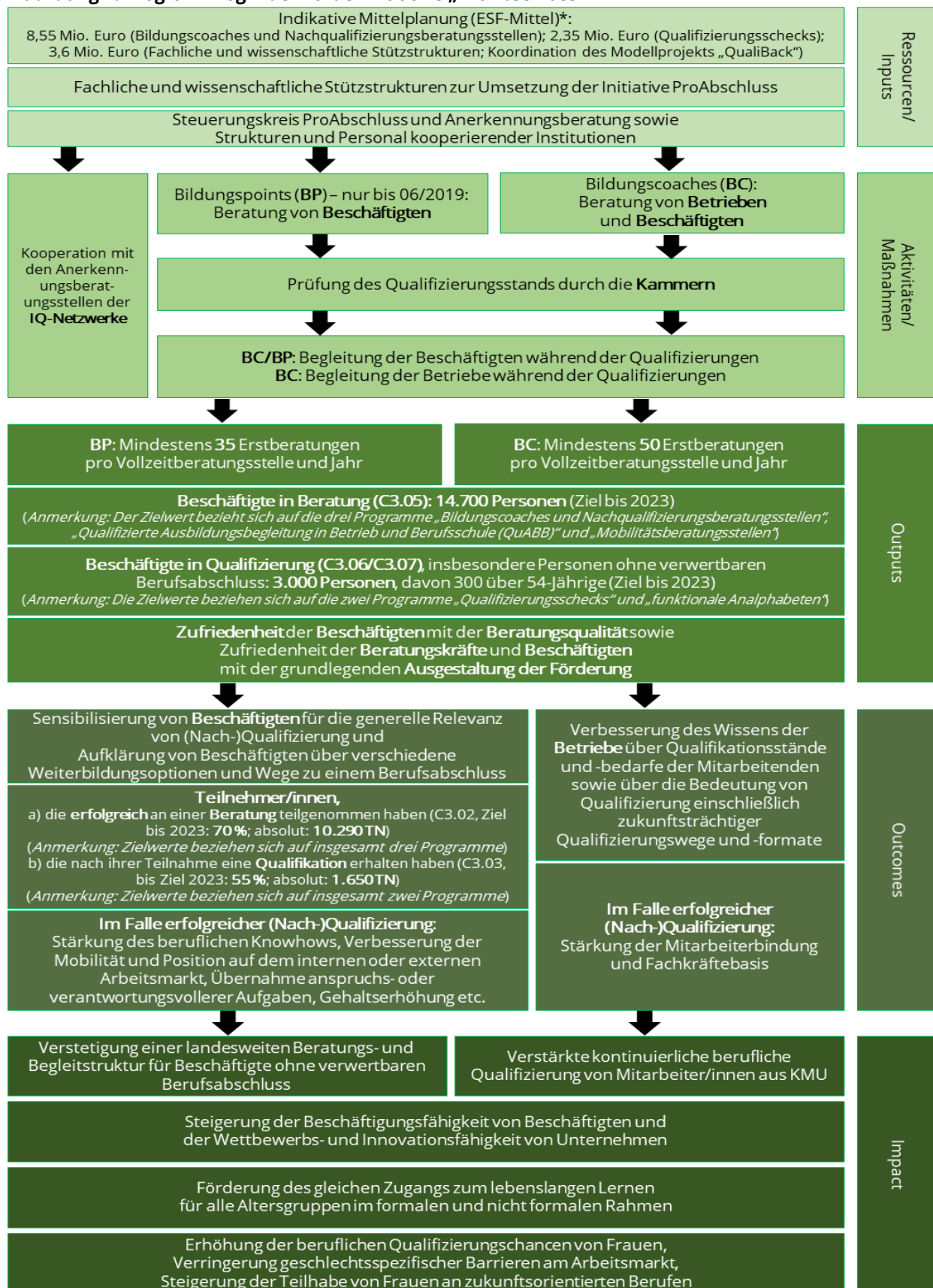
Auch die Funktionsweise der relativ komplexen Förderarchitektur wird in den Blick genommen.¹²

Outputs: Auf der Output-Ebene werden die unmittelbar während der Umsetzung identifizierbaren Resultate der Förderung betrachtet. Sie werden in der ESF-Indikatorik primär anhand der **Erreichung der Förderzielgruppe** abgebildet. Die Zielgruppe der Förderung waren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Hessen, die generell oder in ihrer ausgeübten Tätigkeit nicht über einen (anerkannten) Berufsabschluss verfügten. Im OP wird der sog. **Output der Initiative „ProAbschluss“** daran bemessen, wie viele **Beschäftigte sich in Beratungen und in Qualifizierung** befinden. Folglich wird auf die Zahl der beratenen und die Zahl der Beschäftigten mit begonnenen Qualifizierungen geblickt.

Die gemäß dem **Outputindikator** „Beschäftigte in Beratung“ zu erreichende Anzahl an Beratungen wird nicht allein aus „ProAbschluss“, sondern aus *insgesamt drei verschiedenen ESF-Förderprogrammen* gespeist (vgl. hierzu auch Kapitel 5): Bei den Beratungen werden neben den „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ auch die beiden Programme „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB)“ und „Mobilitätsberatungsstellen“ berücksichtigt. Bezogen auf *alle drei* Programme sollen bis zum Jahr 2023 insgesamt 14.700 Beratungen bei Beschäftigten erfolgen. Dieser Gesamt-Zielwert setzt sich aus den spezifischen Beiträgen der einzelnen Programme zusammen, die allerdings nur zur (programm-)internen Betrachtung dienen. Für das Programm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ ist ein Zielwert von **6.500 Beratungen** vorgesehen. Auf Basis der Ausführungen im OP (HMSI 2014) lassen sich für das Förderprogramm aber auch spezifische Zielsetzungen anführen: So sollen im Rahmen der „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ jährlich pro Bildungspoint mindestens 35 und je Bildungscoach mindestens 50 Erstberatungen pro Vollzeitstelle durchgeführt werden. Von allen bis 2023 Beratenen sollen wiederum insgesamt **3.000 Beschäftigte** (ohne verwertbaren Berufsabschluss) eine **Qualifizierung begonnen** haben. Gemäß OP soll zum Qualifizierungoutput auch das ESF-Förderprogramm „Funktionale Analphabeten“ beitragen. Da sich aufgrund mangelnder Erfahrungswerte mit dieser Förderung nicht prognostizieren ließ, wie hoch der Beschäftigtenanteil im Programm sein wird, wurde zur Planung des einschlägigen Outputindikators im OP kein (spezifischer) Zielwert für dieses Programm festgelegt. Der Output und die Zielwerterreichung beziehen sich somit auf die (prognostizierte) Zahl der „ProAbschluss“-Teilnehmenden, die einen **Qualifizierungsscheck eingelöst** haben. Gemäß OP ist darüber hinaus die **Zielgruppe der älteren Beschäftigten** im Rahmen der Förderung besonders zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund sollen bis 2023 mindestens 300 über 54-Jährige qualifiziert werden.

¹² Für den/die interessierte/n Leser/in wird der *per Förderung vorgesehene Beratungsprozess* an dieser Stelle im Detail beschrieben: 1.) Ein/e Ratsuchende/r sucht einen regional zuständigen Bildungspoint auf und wird beraten oder ein Bildungscoach kommt in ein Unternehmen und berät Beschäftigte. Bei Ergänzern/innen berät der/die Fallmanager/in im Jobcenter beschäftigte Leistungsbezieher/innen zur Nachqualifizierung und verweist diese an einen Bildungspoint. 2.) Im Laufe der Beratung(en) folgt die Feststellung des Qualifikationsstandes und die Ergänzung des Beratungsprotokolls, zudem liegt die Einverständniserklärung des/r Ratsuchenden zur Weitergabe vor. 3.) Danach sendet die Beratungskraft das Beratungsprotokoll an die zuständige Stelle (Kammer). Die zuständige Stelle (Kammer) identifiziert die Lücken auf Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) zwischen dem tatsächlichen Qualifikationsstand und den Erfordernissen zum Berufsabschluss und ergänzt das Beratungsprotokoll. 4.) Daraufhin sendet die zuständige Stelle das Beratungsprotokoll an die Beratungskraft zurück. Die Beratungskraft wiederum sondiert die in Frage kommenden Nachqualifizierungsmaßnahmen auf dem Markt und hält sie im Beratungsprotokoll fest. 5.) Danach sendet die Beratungskraft das (unterschiedene) Beratungsprotokoll an Weiterbildung Hessen e. V. (bei Ergänzern/innen wird das Beratungsprotokoll an den/die Fallmanager/in des Jobcenters geschickt. Hierbei prüft das Jobcenter, ob eine Förderung nach SGB II und SGB III möglich ist und meldet das Ergebnis Weiterbildung Hessen e. V.). Weiterbildung Hessen e. V. prüft, ob die Fördervoraussetzungen erfüllt sind. 6.1.) Im Falle einer negativen Prüfung erhält ein/e Ratsuchende/r eine Mitteilung und die Beratungskraft (und ggf. das Jobcenter) wird informiert. Evtl. kommt es zur Verweisberatung durch die Beratungskraft. 6.2.) Im Falle einer positiven Prüfung erhält der/die Ratsuchende eine Mitteilung und den Qualifizierungsscheck zur Vorlage bei einem Weiterbildungsträger. Zudem wird die Beratungskraft (und ggf. das Jobcenter) informiert. 7.) Zu guter Letzt löst ein/e Ratsuchende/r den Qualifizierungsscheck bestenfalls bei einem im Rahmen der Beratung ausgewählten Weiterbildungsträger ein.

Abbildung 1: Programmlogik der Förderinitiative „ProAbschluss“



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation (2004), Logic Model Development Guide. Informationsbasis: Operationelles Programm des Landes Hessen für die Förderperiode 2014 bis 2020 (HMSI 2014), Förderrichtlinie (HMWEVL 2017, 2018), Indikativer Finanzplan ESF Hessen FP1420 (Stand: 02.01.2020), WIBank Merkblätter, Experteninterview. *In die Finanzierung der Beratungen (von Bildungscoaches und früher von Bildungspoints) fließen auch Landesmittel mit ein.

Im Rahmen der **Evaluation** interessieren hinsichtlich der **Output-Generierung** und der **Beurteilung der Umsetzungseffizienz** v. a. die Ausgangs- und Motivlagen der erreichten Beschäftigten und Betriebe, die Zufriedenheit der Beratungskräfte mit der Zielgruppenerreichung, das Interesse von Beschäftigten und Betrieben an der Förderung sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten und Betriebe mit den Beratungen. In quantitativer Hinsicht von Relevanz sind zudem weitere Output-Messgrößen, v. a. die Zahl Berater im Verhältnis zur Zahl ausgestellter Qualifizierungsschecks, die Zahl ausgestellter Qualifizierungsschecks im Verhältnis zur Zahl tatsächlich eingelöster Qualifizierungsschecks sowie das Ausmaß an erfolgreich durchlaufener Nachqualifizierungen und an Abbrüchen von bereits begonnenen Maßnahmen. Es wird auch danach zu fragen sein, inwiefern etwaige Hemmnisse auf Seite der Beschäftigten und Betriebe (Nachfrage) sowie der Seite der Bildungsträger (Angebot) auftraten und ob diese abgebaut werden konnten.

4.2 Nutzen- und Wirkungsebene

Outcomes: Auf Ebene der Outcomes werden die kurz- bis mittelfristigen Effekte im Anschluss einer Förderung auf deren Adressaten/innen betrachtet. Im Zusammenhang mit den Outcomes bemisst die **OP-Indikatorik** die Ergebnisse der Förderinitiative daran, wie viele Beschäftigte „erfolgreich“ beraten und „erfolgreich“ (nach-)qualifiziert werden konnten. Im Rahmen des Programms „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ sowie der beiden weiteren oben genannten Beratungsprogramme sollen bis zum Jahr 2023 insgesamt 70 % aller Teilnehmenden **„erfolgreich“ an einer Beratung partizipiert** haben. Dies sind absolut betrachtet mindestens 10.290 Personen. Mit Blick auf die Mindestzahl der in „ProAbschluss“ zu beratenden Personen (6.500) gilt es bis 2023, **mindestens 4.550 Menschen** „erfolgreich“ zu beraten. Bei **„erfolgreichen“ (Nach-)Qualifizierungen** soll die **Quote** bei dem Programm „Qualifizierungsschecks“ bis 2023 insgesamt bei **55 %** liegen. Die Quote bezieht sich in absoluten Zahlen auf **mindestens 1.650 Menschen**. Folglich wird angestrebt, dass etwas mehr als Hälfte der Teilnehmenden mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck erfolgreich an einer (Nach-)Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt. Hierbei wird nicht nur ein (nach absolvierter Externenprüfung) erfolgreicher Erwerb eines Berufsabschlusses berücksichtigt, sondern z. B. **auch erfolgreich absolvierte Kurse, Module o. Ä.**, die auf dem Weg des Erwerbs eines Berufsabschlusses notwendig sind.

Die **Bewertung kurz- bis mittelfristiger Effekte** der Förderung erfolgt im Zuge der Evaluation auf individueller Ebene der Beschäftigten und auf betrieblicher Ebene. Vor allem auf der **individuellen Ebene** muss zwischen Nutzen- und Wirkungspotenzialen der (reinen) Beratungsförderung und der deutlich intensiveren Nachqualifizierungsförderung differenziert werden. Es ist davon auszugehen, dass Beschäftigte, die im Rahmen der Förderung ausschließlich beraten wurden, einen eher begrenzten Nutzen aus der Förderung ziehen, da der Beginn einer anschließenden Weiterbildung ausblieb. In diesen Fällen könnten die Schaffung eines (stärkeren) Bewusstseins für die Bedeutung von Weiterbildung sowie das Aufzeigen von beruflichen Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten aber durchaus als Erfolge der Förderung verbucht werden.¹³ Demgegenüber ist im Falle begonnener und insbesondere absolvierter Nachqualifizierungen von mannigfaltigen und profunden Nutzen- und Wirkungsaspekten auszugehen, etwa hinsichtlich der Verbesserung des beruflichen Knowhows sowie der Position und Mobilität auf dem internen und externen Arbeitsmarkt. Auf **betrieblicher Ebene** sollte die Förderung unmittelbar zu einer Verbesserung des Wissens über die Qualifikationsstände und -bedarfe der Mitarbeitenden sowie über die Bedeutung von Qualifizierung und zukunftssträchtigen Qualifizierungsansätzen führen. Von absolvierten Weiterbildungen bzw.

¹³ Ein weiteres Ergebnis einer „ProAbschluss“-Beratung kann (im Falle einer Verweisberatung) auch die Aufnahme einer anderweitig geförderten (bspw. WeGebAU oder Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit) Qualifizierungsmaßnahme sein. Das Nichtausstellen eines Qualifizierungsschecks lässt daher noch keinen Rückschluss darüber zu, ob überhaupt eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen wurde und ob dafür irgendeine finanzielle Förderung in Anspruch genommen werden konnte.

Nachqualifizierungen der Mitarbeitenden könnten auch die Betriebe profitiert haben, etwa weil die Mitarbeiterbindung gestärkt und bestehende oder antizipierte Fachkräftengpässe behoben werden konnten. Ob ein konkreter betrieblicher Nutzen aus der Beratungs- und Nachqualifizierungsförderung im Rahmen von „ProAbschluss“ gezogen wird, dürfte aber stark von der Unterstützungsbereitschaft und Offenheit der Unternehmens- bzw. Personalverantwortlichen sowie – mit Blick auf die Fachkräftesituation – vom tatsächlichen Handlungsdruck abhängen.

Impacts: Auf der Impact-Ebene werden die **längerfristigen Effekte** einer Förderung hinsichtlich **struktureller Zielsetzungen** betrachtet. Allen voran der **Aufbau und die Etablierung landesweiter Beratungs- und Begleitstrukturen** zu (Nach-)Qualifizierungsansätzen stellt – auch über die aktuelle Förderperiode hinaus – eine erhoffte langfristige Wirkung der Förderung dar. Hierdurch soll z. B. die hessenweite Sichtbarkeit, Bekanntheit und Qualität der Beratungs- und (Nach-)Qualifizierungsangebote erhöht werden. Insbesondere KMU könnten auf Basis verstetigter Strukturen stärker als bisher zu einer kontinuierlichen und vorausschauenden beruflichen Qualifizierung ihrer Beschäftigten angeregt werden, was im Optimalfall wiederum zu einer Steigerung sowohl der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen als auch der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen führt. Die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe wird mit Blick auf die Qualifizierungsscheck-Förderung selbsterklärend insbesondere im Falle erfolgreich abgeschlossener Nachqualifizierungen gestärkt. Die mittlerweile abgeschlossene Initiative „ProAbschluss“ sollte außerdem langfristig zu einem chancengerechteren Zugang zum lebenslangen Lernen und zu beruflicher Bildung aller Beschäftigtengruppen (im formalen sowie im nicht formalen Rahmen) beitragen. Auf der Impact-Ebene widmet sich die **Evaluation** in rückblickender Perspektive insbesondere der Frage nach der **Funktions- und Zukunftsfähigkeit der aufgebauten Netzwerkbeziehungen und Strukturen**.

Externe Einflüsse: Externe Faktoren, die im Förderverlauf aufkamen und für die Bewertung der Umsetzung und Wirksamkeit der Initiative „ProAbschluss“ relevant sein dürften, sind der **Ausbruch der Covid-19-Pandemie** im Frühjahr 2020 und die **Einführung des Qualifizierungschancengesetzes (QCG)** im Jahr 2019 sowie die ergänzende Verabschiedung des **Arbeit-von-morgen-Gesetzes** im Jahr 2020. Mit Blick auf die Durchführung der Beratungen und (Nach-)Qualifizierungen dürften die gesamtgesellschaftlich spürbaren und einschneidenden Auswirkungen der Pandemie zumindest zeitweise zu nennenswerten Einschränkungen und Anpassungen geführt haben. Aus den geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Inkrafttreten des QCG und des Arbeit-von-morgen-Gesetzes resultierten insbesondere auf der strukturellen Ebene grundlegendere Konsequenzen für die Nachqualifizierungsförderung der Initiative „ProAbschluss“. Auf beide Aspekte wird im Rahmen der Evaluation eingegangen.

5. Materieller und finanzieller Umsetzungsstand der Förderung

Anhand der ESF-Monitoringdaten kann nachvollzogen werden, welche Umsetzungsfortschritte sich in materieller und finanzieller Hinsicht verzeichnen lassen und ob eine Förderung im Soll ihrer vorab gesetzten Ziele liegt. Für die Erfolgsmessung werden Output- und Ergebnisgrößen herangezogen. An einleitender Stelle ist darauf hinzuweisen, dass für die Darstellung **zwei unterschiedliche Quellen** herangezogen wurden. Während die Informationen zu den Beratenen den ESF-Monitoringdaten der WIBank (Datenstand: 20.09.2021) entnommen sind, basieren die Informationen zu den Beratenen mit ausgestellten – nicht unbedingt eingelösten – Qualifizierungsschecks maßgeblich auf den Daten des Onlineinstruments des Weiterbildung Hessen e. V. (Datenstand: 31.08.2021), die im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ zusätzlich neben der WIBank mit der Datenerfassung beauftragt ist.

Zur **Förderung der Beratungskräfte** wurden zum Zeitpunkt der Berichtslegung insgesamt 89 Bewilligungen ausgesprochen. Diese umfassten jeweils zwei Bewilligungen für die drei seit 2019 nicht mehr geförderten Bildungspoints. Die Förderung der Bildungscoaches erfolgte bislang in **vier (Antrags-)Runden**. Die

überwiegende Mehrheit der insgesamt 23 – organisatorisch hinter den Beratungsstellen stehenden – Zuwendungsempfänger wurde mindestens zwei Mal als Bildungscoach gefördert, 14 Zuwendungsempfänger sogar vier Mal in allen Förderrunden. Dies kann zumindest mit Blick auf die laufende Umsetzung als Indiz für die Konstanz und Kontinuität der „ProAbschluss“-Beratungskräftestruktur interpretiert werden. Dabei hat sich – gesteuert vom programmverantwortlichen Fachreferat – im Förderverlauf teilweise die Aufteilung der Beratungsregionen bzw. der fünf kreisfreien Städte und 21 Landkreise in Hessen verschoben.¹⁴ Pro Beratungsregion ist mindestens eine Beratungskraft zuständig.

Tabelle 8 zeigt den **materiellen Umsetzungsstand** der Initiative „ProAbschluss“ zu den Beratungs- und Qualifizierungsscheck-Aktivitäten der Beratungskräfte. Insgesamt sind bisher 6.729 Beschäftigte einmalig oder mehrfach in die Beratungsförderung eingetreten – 51 % der Beschäftigten (n=3.479) haben eine Empfehlung für den Qualifizierungsscheck erhalten. Hiervon wurden wiederum 1.584 Beschäftigten Qualifizierungsschecks ausgestellt, was einer **Ausstellungsquote** in Höhe von **23,5 %** entspricht.¹⁵ Im Vergleich zur Zwischenevaluierung Ende 2018 hat sich die Zahl der Beratenen nahezu verdoppelt, die Zahl ausgestellter Schecks hat sich sogar mehr als verdoppelt. Die Ausstellungsquote hat sich ebenfalls erhöht (+6,2 Prozentpunkte). Folglich wurden innerhalb von knapp drei Jahren **nennenswerte Umsetzungsfortschritte** erzielt.

Etwas weniger als die Hälfte der beratenen Personen waren **Frauen** (Anteil: 46,9 %). Die Frauenquote bei Beschäftigten, die einen Qualifizierungsscheck bezogen haben, liegt etwas niedriger (Anteil: 40,9 %). Zum Zeitpunkt des Evaluationszwischenberichts (ISG 2019) war der Anteil der Frauen bei den Beratungen (54,4 %) etwas höher als bei den Männern. Der Frauenanteil bei der Qualifizierungsscheckförderung (34,8 %) fiel wiederum damals deutlich niedriger aus als zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Ferner hat sich die Differenz der Anteile innerhalb der Gruppe der Frauen reduziert. Dennoch findet im Übergang von der Beratung in die Ausgabe von Qualifizierungsschecks offenbar weiterhin eine **leichte geschlechtsspezifische Selektion** statt, die möglicherweise auf ungleich verteilte Vereinbarkeits- und somit Belastungsproblematiken zurückzuführen ist.

Hinsichtlich des Merkmals „**Alter**“ kann festgestellt werden, dass die große Mehrheit von rund 85 % aller beratenen Beschäftigten zum Zeitpunkt des Eintritts in die Förderung zwischen 21 und 44 Jahre alt war. Am häufigsten beraten wurden Beschäftigte der Altersgruppen 21 bis 27 Jahre (Anteil: 33,3 %) und 27 bis 34 Jahre (Anteil: 32,3 %). 10,8 % aller Beratenen waren jünger als 21 Jahre alt. Die im Rahmen der Förderung besonders betonte **Zielgruppe älterer Beschäftigter** (über 54 Jahre) konnte **nur sehr geringfügig** durch das Beratungsangebot **erreicht** werden (Anteil: 0,7 %). Im Vergleich zum Evaluationszwischenbericht (ISG 2019) kann eine Verschiebung der Altersverteilung bei den Beratungen zugunsten jüngerer Altersgruppen – v. a. der 21- bis 27-Jährigen – festgestellt werden. Dass Personen zwischen 21 bis 27 Jahre mittlerweile am häufigsten beraten werden, kann als direkte Folge der letzten Richtlinienänderung (2018) betrachtet werden, in der die Altersgrenze für den Qualifizierungsscheck von 27 auf 21 Jahre abgesenkt wurde. Seitdem bekamen überdies 6,0 % der Teilnehmenden zwischen 21 bis 27 Jahren Qualifizierungsschecks ausgestellt. Die höchsten Ausstellungsquoten bestehen bei den 27- bis 34-Jährigen (Anteil: 37,2 %) und den 35- bis 44-Jährigen (Anteil: 37,4 %). Deutlich geringer fallen die Quoten bei älteren Beschäftigten aus, auch hier insbe-

¹⁴ So wurde zur vierten Förderrunde die vormalige Zuständigkeit für die Landkreise Bergstraße, Groß-Gerau, Odenwald, Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt in zwei getrennte Beratungsregionen aufgeteilt: zum einen in die Landkreise Darmstadt-Dieburg und Groß-Gerau sowie die Stadt Darmstadt, zum anderen in den Kreis Bergstraße und den Odenwaldkreis. *Tabelle 10* im Anhang zeigt die räumliche Einteilung der einzelnen Beratungsregionen nach Nord-, Mittel- und Südhessen zum Stand der vierten Förderrunde (Bewilligungszeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021).

¹⁵ Der weit überwiegende Anteil der Beratungen (87,6 %) und ausgestellten Schecks (86,9 %) erfolgte hierbei durch die Bildungscoaches. Auf die bis 2019 geförderten Bildungspoints entfielen 12,4 % aller Beratungen und 13,1 % aller Scheckausgaben.

sondere bei den Beschäftigten über 54 Jahre (Anteil: 2,6 %). Ersichtlich ist, dass sowohl die Inanspruchnahme einer Beratung als auch (noch stärker) die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks mit zunehmendem Alter der Beschäftigten sinkt.

Tabelle 8: Merkmale der Beschäftigten mit nachgefragter Beratung und ausgestelltem Qualifizierungsscheck

Merkmal	Beratene Beschäftigte (ESF-Monitoring)		Beschäftigte mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck (Weiterbildung Hessen e. V.)		
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	Anteil an beratene Beschäftigte in %
insgesamt	6.729	100,0%	1.584	100,0%	23,5%
Empfehlung für Qualifizierungsscheck	3.479	51,7%	1.584	100,0%	45,5%
Geschlecht					
Männer	3.576	53,1%	936	59,1%	26,2%
Frauen	3.153	46,9%	648	40,9%	20,6%
Alter					
unter 21 Jahre	726	10,8%	-	-	-
21 bis unter 27 Jahre	2.239	33,3%	95	6,0%	4,2%
27 bis 34 Jahre	2.175	32,3%	590	37,2%	27,1%
35 bis 44 Jahre	1.274	18,9%	592	37,4%	46,5%
45 bis 54 Jahre	268	4,0%	266	16,8%	99,3%
über 54 Jahre	47	0,7%	41	2,6%	87,2%
ISCED-Niveau (International Standard Classification of Education)					
Ohne Schulabschluss (ISCED 0)	377	5,6%	103	6,5%	27,3%
Hauptschulabschluss (ISCED 1)	1.269	18,9%	398	25,1%	31,4%
Realschulabschluss/mittlere Reife (ISCED 2)	1.405	20,9%	352	22,2%	25,1%
Betriebliche Ausbildung (ISCED 2)	1.458	21,7%	301	19,0%	20,6%
(Fach-)Hochschulreife (ISCED 3)	1.436	21,3%	323	20,4%	22,5%
Abitur auf dem zweiten Bildungsweg (ISCED 4)	142	2,1%	35	2,2%	24,6%
Berufliche Zweitausbildung (ISCED 4)	62	0,9%	-	-	-
Meisterbrief o.Ä. (ISCED 6)	96	1,4%	9	0,6%	9,4%
Studium/Promotion (ISCED 6-8)	484	7,2%	63	4,0%	13,0%
Sonstige Merkmale					
Ergänzer/innen (ALG II)	325	4,8%	22	1,4%	6,8%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der von der WIBank bereitgestellten ESF-Monitoringdaten zu beratenen Teilnehmenden des Förderprogramms 901 (Datenstand: 31.08.2021); Zulieferung der Weiterbildung Hessen e. V. zu Beratenen mit ausgestellt Qualifizierungsschecks (Datenstand: 31.08.2021).

Mit Blick auf den **Bildungsstand** – gemessen am ISCED-Niveau¹⁶ – zeigt sich, dass knapp ein Viertel der beratenen Beschäftigten (24,5 %) und rund ein Drittel der Bezieher/innen von Qualifizierungsschecks (31,6 %) über ein niedriges Bildungsniveau verfügte (ISCED 0-1). Hierunter fielen aber deutlich mehr Menschen mit als ohne Hauptschulabschluss. Personen ohne Hauptschulabschluss wurden demnach eher selten gefördert (Beratungsförderung: 5,6 %; Scheckförderung: 6,5 %). Jeweils etwas mehr als ein Fünftel aller

¹⁶ Das Bildungsniveau basiert auf dem höchsten erreichten Bildungsabschluss und orientiert sich hierbei an der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED). Der Einordnung der Abschlüsse erfolgt hierbei über das 8-stufige ISCED-2011-Modell.

beratenen Beschäftigten hatte die mittlere Reife (20,9 %), der entsprechende Anteil mit ausgestellten Qualifizierungsschecks fiel mit 22,2 % ein bisschen höher aus. Jeweils etwas mehr als ein Fünftel der Beratenen und Personen mit ausgestelltem Scheck verfügte über die (Fach-)Hochschulreife (21,3 % bzw. 20,4 %). Ein Studium konnten 7,2 % aller Beratenen und 4,0 % aller Personen mit ausgestelltem Scheck vorweisen. Insgesamt handelte es sich bei den Geförderten mehrheitlich nicht um Personen mit niedrigen Schulabschlüssen. Überdies verfügte zusammengenommen bereits rund ein Viertel aller Beratenen (24,0 %) und knapp ein Fünftel aller Scheck-Empfänger/innen (19,6 %) über eine abgeschlossene Berufsausbildung (Betriebliche Ausbildung, berufliche Zweitausbildung oder Meisterbrief o. Ä.). Bei den betreffenden Beschäftigten handelte es sich höchstwahrscheinlich um Personen, die zum Zeitpunkt des Eintritts in die Förderung Tätigkeiten ausübten, die keine oder lediglich eine geringe qualifikatorische Verbindung zur beruflichen Erstausbildung hatten und in denen andere berufliche Ausbildungsabschlüsse maßgeblich sind. Auffällig ist zudem, dass sich die jeweiligen Anteile bei einem Abgleich zwischen Beratungen und Qualifizierungsschecks nur geringfügig unterscheiden. Am größten fällt die Quotendifferenz mit 6,2 Prozentpunkten zugunsten der Qualifizierungsschecks bei Personen mit Hauptschulabschluss aus. Eine (aus-)bildungsbezogene Selektion zwischen Beratung und Scheckausstellung kann folglich nicht konstatiert werden.

Berufstätige Ergänzender/innen können ebenfalls im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ gefördert werden. Es zeigt sich, dass nur eine Minderheit aller Beratenen (4,8 %) und aller Bezieher/innen von Qualifizierungsschecks (1,4 %) auf einkommensergänzende finanzielle Leistungen des Jobcenters angewiesen sind.

Darüber hinaus bestehen sowohl hinsichtlich der erfolgten Beratungen als auch bezüglich der ausgestellten Qualifizierungsschecks deutliche **Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und Betriebsgrößen**. Die hierzu vorliegenden Informationen basieren auf den Daten des Weiterbildung Hessen e. V. zum Datenstand 31.08.2021.

Bezüglich der **Regionen bzw. Kreise** ergibt sich folgendes Bild: Ende August 2021 entfiel rund ein Sechstel aller Beratungen auf die Stadt Frankfurt am Main (Anteil: 16,5 %), es folgt der südhessische Landkreis Darmstadt-Dieburg (7,8 %). Dahinter reihen sich Kassel (7,4 %), Groß-Gerau (6,4 %), Darmstadt (5,3 %) und Marburg-Biedenkopf (5,0 %) ein.¹⁷ Vergleichsweise am wenigsten Beratungen (unter 2 % aller Beratungen) entfielen auf die Kreise Fulda, Hersfeld-Rotenburg, Limburg-Weilburg sowie den Odenwald- und Vogelsbergkreis. Wenig überraschend wurden die meisten Qualifizierungsschecks anteilig in der Stadt Frankfurt am Main ausgestellt (21,8 %). Weitere Regionen, in denen vergleichsweise viele Qualifizierungsschecks ausgestellt wurden (ab 5 % aller Qualifizierungsschecks), sind der Lahn-Dill-Kreis (7,9 %), Marburg-Biedenkopf (7,5 %), Main-Kinzig-Kreis (7,3 %), Kassel (6,9 %), Wetteraukreis (5,7 %), Offenbach (5,6 %) und Groß-Gerau (5,2 %). Regionen, in denen relativ wenig Qualifizierungsschecks ausgestellt wurden, stellen der Rheingau-Taunus-Kreis, Odenwaldkreis, Werra-Meißner-Kreis sowie der Kreis Hersfeld-Rotenburg dar. Bei den **Regionen mit vergleichsweise geringer Aktivität** handelt es sich vornehmlich um **eher ländlich geprägte Gegenden**. Zudem gibt es auffällige **regionale Unterschiede bei ausgestellten Qualifizierungsschecks** in Relation zu protokollierten Beratungen. Die höchsten Ausstellungsquoten bestehen im Lahn-Dill-Kreis (42,4 %), Main-Kinzig-Kreis (40,2 %), Wetteraukreis (39,9 %) sowie in den Kreisen Marburg-Biedenkopf (37,0 %), Offenbach (34,1 %), Frankfurt am Main (30,3 %) und Fulda (30,3 %). Beratungen gehen in diesen Regionen also vergleichsweise häufig mit der Ausstellung eines Qualifizierungsschecks einher. Vergleichsweise selten war dies dagegen etwa in den Kreisen Waldeck-Frankenberg, Darmstadt, Darmstadt-Dieburg, Bergstraße, Odenwaldkreis und im Werra-Meißner-Kreis der Fall. In diesen Regionen lag die Ausstellungsquote jeweils unter 15 %.

¹⁷ Dabei liegen für den Landkreis und die kreisfreie Stadt Kassel nur Zahlen für die ausgestellten Qualifizierungsschecks vor, die jeweils beide Gebietskörperschaften umfassen.

Die **Verteilung nach Branchen** ist bei den bislang erfolgten Beratungen und ausgestellten Qualifizierungsschecks **relativ heterogen**, sie enthält zugleich angesichts der branchenbezogenen Beschäftigten- und Tätigkeitsstrukturen in Hessen (vgl. *Abschnitt 3.1*) nur wenige Überraschungen. Zu denjenigen Branchen, in denen vergleichsweise häufig Beratungen erfolgten, gehören sonstige Dienstleistungen (Anteil: 12,5 %), der Einzelhandel (12,4 %), das Gastgewerbe (9,9 %), der Bereich Verkehr und Lagerei (9,4 %), das Gesundheits- und Sozialwesen (Anteil: 7,7 %) und die Produktion chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse o. Ä. (6,1 %). Mehr als 70 % aller bislang ausgestellten Qualifizierungsschecks verteilen sich auf die Branchen Verkehr und Lagerei (12,1 %), Einzelhandel (11,5 %), Produktion chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse o. Ä. (11,0 %), Gastgewerbe (10,7 %), Metallherzeugung und -bearbeitung (10,7 %), sonstige Dienstleistungen (9,3 %) sowie öffentliche Verwaltung (7,0 %). Insbesondere bei den (vergleichsweise häufig in Beratung einbezogenen) Branchen Metallherzeugung/-bearbeitung, Produktion chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse o. Ä., öffentliche Verwaltung sowie Verkehr und Lagerei mündeten Beratungen häufiger in die Ausstellung von Qualifizierungsschecks. Vergleichsweise selten erfolgte dies hingegen in den Bereichen Gesundheits-/Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen, Erziehung/Unterricht, Baugewerbe sowie Einzelhandel. Insgesamt lassen sich somit sowohl für die Beratungs- als auch die Qualifizierungsscheck-Förderung **spezifische Brancheneffekte** beobachten.¹⁸ Zusätzlich lässt sich feststellen, dass seit der Lockerung des Förderausschlusses für **Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung** ein bedeutsamer Anteil von Beschäftigten in diesem Bereich durch die Förderung erreicht werden konnte, was in dieser Hinsicht die Wirksamkeit der 2018 vorgenommenen Richtlinienänderung unterstreicht.

Deutliche Unterschiede zeigen sich außerdem in Abhängigkeit der **Größe der Betriebe** teilnehmender Beschäftigter. Bis Ende August 2021 erfolgten zwei Drittel aller Beratungen mit Beschäftigten, deren Arbeitgeber ein KMU gewesen ist (Anteil: 66,2%). Dabei ist der Anteil erfolgter Beratungen bei Betrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten mit 26,0 % am höchsten, gefolgt von mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (22,7 %). Immerhin 17,5 % aller Beratungen erfolgte in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Ein Drittel der Ratsuchenden war in Großunternehmen (33,8 %) beschäftigt. **Deutlich unausgewogener** fällt die Verteilung bezüglich der Betriebsgröße dagegen **bei ausgestellten Qualifizierungsschecks** aus. Etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit ausgestelltem Qualifizierungsschecks arbeiteten in Großunternehmen (50,8 %). Danach folgen mit deutlichem Abstand Beschäftigte aus mittleren Betrieben (21,6 %), Kleinbetrieben (19,1 %) und Kleinbetrieben (8,5 %). Somit setzen offenbar spätestens bei der Ausgabe der Qualifizierungsschecks **betriebsgrößenbedingte Effekte** ein: Je kleiner der Betrieb ist, desto unwahrscheinlicher wird die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks. Die betriebsgrößenbezogene Verteilung korrespondiert auffällig mit der beschriebenen Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsbeteiligung hessischer Betriebe (vgl. *Abschnitt 3.1*).

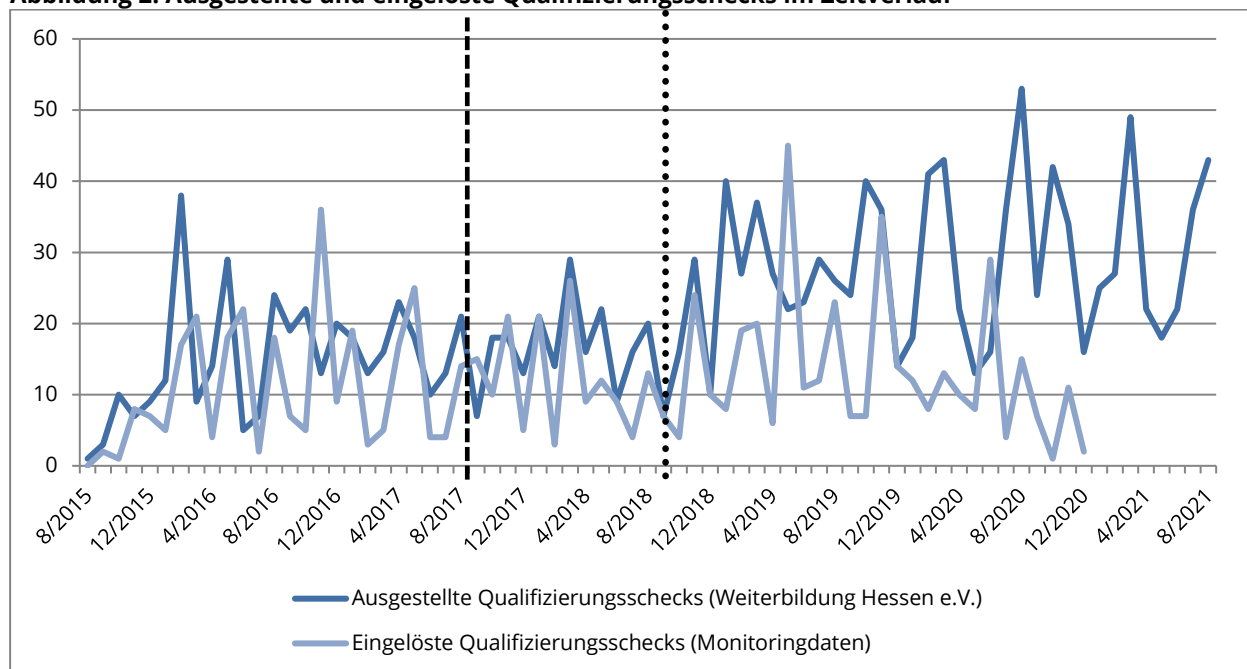
Weiteren Aufschluss über den materiellen Umsetzungsstand speziell zur Qualifizierungsscheck-Förderung ergibt der **Abgleich zwischen ausgestellten und tatsächlich eingelösten Qualifizierungsschecks**, wobei berücksichtigt werden muss, dass die hier berichteten Daten der Weiterbildung Hessen e. V. und der WIBank *unterschiedliche Datenstände sowie Erfassungsweisen* (ausgestellte gegenüber tatsächlich eingelöste Qualifizierungsschecks) widerspiegeln.¹⁹ Die Daten deuten darauf hin, dass ein gewisser Anteil der Beschäf-

¹⁸ Bei Qualifizierungsmaßnahmen im Gesundheits- und Sozialwesen ist allerdings anzumerken, dass Beschäftigte nur dann über einen Qualifizierungsscheck gefördert werden können, wenn es sich bei den angestrebten Berufsabschlüssen um Berufe des dualen Ausbildungssystems handelt.

¹⁹ Die Erfassung von Teilnehmendendaten zur Qualifizierungsscheck-Förderung im Online-Tool der Weiterbildung Hessen e. V. und im ESF-Monitoring der WIBank hängen zusammen. So münden nur Teilnehmende in die Förderung des Qualifizierungsschecks ein, die die Fördervoraussetzungen erfüllen und zuvor eine Empfehlung durch eine Beratungskraft erhalten haben. Unter dieser Bedingung werden die entsprechenden Informationen in beiden Systemen aufgenommen bzw. von Weiterbildung Hessen e. V. aus dem ESF-Monitoring von der WIBank im Online-Tool übernommen.

tigten mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck diesen letztlich *nicht* einlöst (vgl. *Abbildung 2*). Kumuliert betrachtet wurden gemäß Onlineinstrument der Weiterbildung Hessen e. V. bis Ende August 2021 insgesamt **1.584 Qualifizierungsschecks ausgestellt**, gemäß ESF-Monitoring der WIBank wurden bis September 2021 aber in Summe lediglich **793 Qualifizierungsschecks eingelöst**. Hieraus ergibt sich eine **Einlösequote** in Höhe von 50,1 %. Demnach ging also die Hälfte aller ausgestellten Qualifizierungsschecks nicht mit dem Beginn einer Nachqualifizierung einher. Bezieht man sich *ausschließlich* auf die Daten aus dem Online-Instrument von Weiterbildung Hessen e. V., dann zeigt sich allerdings ein etwas besseres Bild: Gemessen an der Anzahl ausgestellter Qualifizierungsschecks im Verhältnis zu (*final*) *abgerechneten* Qualifizierungsschecks beträgt die Einlösequote zum Datenstand Ende August 2021 kumuliert nach Jahren 58,0 %. Die auf Basis der Daten von Weiterbildung Hessen e. V. berechneten Einlösequoten *für einzelne Jahre* (v. a. 2017: 87 %, 2018: 70 %) deuten überdies an, dass die Einlösequote *nach finaler Abrechnung und Abwicklung* höher liegen wird, aufgrund des aktuellen Datenstandes aber noch nicht vollständig abgebildet werden kann. In Teilen, aber nicht vollumfänglich kann die Differenz zwischen ausgestellten und eingelösten Schecks somit auf **Zeitverzögerungseffekte bei der Datenerfassung** zurückgeführt werden.²⁰

Abbildung 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der von der WIBank bereitgestellten ESF-Monitoringdaten zu eingelösten Qualifizierungsschecks (Datenstand: 20.09.2021) sowie der Zulieferung der Weiterbildung Hessen e. V. zu Beratern mit ausgestellten Qualifizierungsschecks (Datenstand: 31.08.2021). Hinweis: Die gestrichelte Linie visualisiert die erste im September 2017 in Kraft gesetzte Richtlinienänderung. Die gepunktete Linie bildet die im Oktober 2018 in Kraft getretene Richtlinienänderung ab.

Lösen die Beschäftigten die Qualifizierungsschecks ein, so führt dies erfreulicherweise in den meisten Fällen zu einer erfolgreichen (Nach-)Qualifizierung: **744 Personen** konnten mit ihren eingelösten Schecks eine **Qualifikation** erlangen, **anteilig** sind dies **93,8 %**.

²⁰ Dabei gibt es zwei erhebliche Verzerrungseffekte des ESF-Monitorings. Zum einen erhalten eingelöste Qualifizierungsschecks erst dann Eingang im Monitoring, wenn eine so genannte „Kohorte“ abgeschlossen ist, d. h., wenn ein zugrundeliegendes Stützstrukturen-Förderprojekt abgeschlossen ist, in dessen Rahmen Weiterbildung Hessen e. V. die entsprechenden Qualifizierungsschecks abgerechnet hat. Zum anderen werden eingelöste Qualifizierungsschecks für den Zeitpunkt der Ausstellung verbucht. Dies erzeugt zwar keinen Verzerrungseffekt beim Anteil eingelöster Qualifizierungsschecks an den ausgestellten Qualifizierungsschecks, wohl aber bezogen auf den Zeitverlauf der Einlösungen. Wird bspw. bei einer (in der Nachqualifizierung gängigen) zwölfmonatigen Qualifizierungsmaßnahme der Qualifizierungsscheck im September 2018 ausgestellt, doch der Weiterbildungsanbieter rechnet diesen erst nach dem vollständigen Abschluss der Maßnahme endgültig mit Weiterbildung Hessen e. V. ab (was vorher auch nicht abschließend möglich ist), so wird der Qualifizierungsscheck z. B. erst im Dezember 2019 als eingelöst gewertet.

Auch in anderer Hinsicht ist die Betrachtung des Förderverlaufs bei den Qualifizierungsschecks von Bedeutung. Aufgrund der bereits früh absehbaren Umsetzungsschwierigkeiten der Initiative „ProAbschluss“, insbesondere bei der Qualifizierungsscheck-Förderung, wurden **verschiedene Maßnahmen zum Anschub der Förderung** initiiert. Hierzu zählten v. a. eine groß angelegte Werbekampagne zu „ProAbschluss“, eine aktivere Gestaltung von Netzwerken zum Thema Nachqualifizierung durch die Beratungskräfte, unterstützende Schulungsveranstaltungen für Beratungskräfte zur Optimierung der Beratungsgestaltung und Teilnehmenden-Akquise sowie die im Herbst 2017 und 2018 in Kraft getretenen **Richtlinienänderungen** (HMWEVL 2017, 2018; HMSI 2017). Die erste Richtlinienänderung sah eine Aufhebung der ursprünglichen Kostenuntergrenze für geförderte Weiterbildungen in Höhe von 1.000 Euro vor. Relevante Maßnahmen der zweiten Richtlinienänderung waren die Senkung des Mindestalters von 27 auf 21 Jahre für eine Qualifizierungsscheck-Förderung, die unabhängig von einer vorgelagerten Weiterbildungsmaßnahme mögliche Förderung der Teilnahmegebühren für eine Externenprüfung, der Wegfall der ursprünglichen Begrenzung von Beschäftigten aus Großunternehmen auf maximal 10 % aller Beratungen, der nur noch für Beschäftigte des Landes und des Bundes geltende Förderausschluss von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sowie der Wegfall der ursprünglich zweigeteilten Beratungsstruktur. Die Zahl der Beratungen hat sich seither mit einer recht ausgeprägten Dynamik erhöht. Auch die Analyse der monatlichen Entwicklung ausgestellter und eingelöster Qualifizierungsschecks zeigt in diesem Zusammenhang, dass insbesondere die Anzahl ausgestellter Qualifizierungsschecks seit Ende 2018 an Dynamik gewonnen hat (vgl. *Abbildung 2*). Es kann vermutet werden, dass von der zweiten Richtlinienänderung ein **anschiebender Effekt** auf die Förderung ausgelöst werden konnte, weniger aber von der ersten Richtlinienänderung. Da die absolvierten Nachqualifizierungsmaßnahmen nicht selten mehr als 1.000 Euro kosten (vgl. auch ISG 2019: 56), ging z. B. vom Wegfall der Kostenuntergrenze in Höhe von 1.000 Euro kein dynamisierender Effekt auf die Qualifizierungsscheck-Förderung aus.

Ein letzter wichtiger Aspekt bei Bewertung des materiellen Umsetzungsstandes der Förderung ist die **OP-Indikatorik**. Die Erfolge der Initiative „ProAbschluss“ werden anhand der im OP definierten Output- und Ergebnisindikatoren der beiden Förderbestandteile „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ sowie „Qualifizierungsschecks“ gemessen.

Im Rahmen der **Beratungsförderung** erfasst der **Outputindikator (C3.05)** die Anzahl Beschäftigter in Beratung. Sie beläuft sich bisher auf **6.729**. Die Zielvorgabe für diesen Outputindikator sind 14.700 beratene Beschäftigte bis zum Jahr 2023. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass auch die Outputs der hessischen ESF-Förderprogramme „QuABB“ und „Mobilitätsberatungsstellen“ in die Zielerreichung miteinfließen. Die Beratung im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ hat bisher anteilig mit 45,8 % zur Zielerreichung des Outputindikators beigetragen. Dies ist ein ordentlicher Wert. Zudem konnte der (interne) programmspezifische Zielwert (6.500 Teilnehmende) für das „ProAbschluss“-Programm „Bildungsberatung und -coaching“ erfüllt werden. Der **Ergebnisindikator (C3.02)** für das Förderprogramm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ definiert sich über die Zahl „erfolgreich“ beratener Personen. Der Zielwert ist als Quote in Höhe von 70 % ausgegeben. Auch zum Ergebnisindikator tragen die Förderprogramme „QuABB“ und „Mobilitätsberatungsstellen“ bei. Absolut betrachtet sollen bis zum Jahr 2023 insgesamt mindestens 10.290 Personen „erfolgreich“ beraten werden. Bisher wurden von den Beratungskräften der Initiative „ProAbschluss“ **6.721 Personen „erfolgreich“ beraten**. Programmspezifisch beläuft sich der Anteil erfolgreicher Beratungen somit auf fast 100 %. Der anteilige Beitrag der „ProAbschluss“-Beratungen zum Ergebnisindikator liegt bisher bei 65,3 %. Insgesamt hat das Förderprogramm „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ **bei der Erfüllung der OP-Indikatorik** somit ein **nennenswertes Gewicht**. Gegenüber der Zwischenevaluierung hat sich die Output-Zielerreichung **stark verbessert**.

Durchwachsener fällt das Fazit zur Indikatorik für das **Förderprogramm „Qualifizierungsschecks“** aus. Der für diese Förderung relevante **Outputindikator (C3.06/C3.07)** erfasst die Anzahl Beschäftigter in Qualifizierung, v. a. Personen ohne verwertbaren Berufsabschluss. Gemäß OP soll auch der Output des Förderprogramms „Funktionale Analphabeten“ in den Indikator miteinfließen. Aufgrund mangelnder Erfahrungswerte bei der Zielwertprognose für diese Förderung wurde bei der Festlegung des Zielwerts ausschließlich die Qualifizierungsscheckförderung im Rahmen von „ProAbschluss“ berücksichtigt. Bis zum Jahr 2023 sollen mit „ProAbschluss“ 3.000 Beschäftigte erreicht werden, wobei der Output über die Anzahl *eingelöster* Qualifizierungsschecks ermittelt wird.²¹ Wie bereits dargestellt, wurden zum Zeitpunkt der Berichtslegung **793 Qualifizierungsschecks eingelöst**. Der Wert liegt bisher **deutlich hinter den Erwartungen**. Auch anteilig fällt Beitrag zum Zielwert mit 26,4 % bis dato relativ niedrig aus. Der **Ergebnisindikator (C3.03)** erfasst diejenigen Beschäftigten, die nach ihrer geförderten (Nach-)Qualifizierung *tatsächlich eine Qualifikation abschließen und erreichen* konnten. Auch in diesem Fall ist der Zielwert als Anteilswert definiert. Bis 2023 soll mindestens ein Anteil von 55 % erreicht werden, d. h. gemessen an 3.000 zu fördernden Personen mit begonnener Qualifizierung sollen letztlich mindestens 1.650 erfolgreich qualifiziert werden. Bis Ende August 2021 haben insgesamt **744 Personen** mit eingelöstem Qualifizierungsscheck nach Durchlaufen der geförderten (Nach-)Qualifizierung einen **Qualifikationsfortschritt erreicht**. Programmspezifisch beläuft sich der Anteil von Teilnehmenden mit erfolgreicher Qualifikation auf 93,8 %. Der anteilige Beitrag der Qualifizierungsscheckförderung zur Zielerreichung des Ergebnisindikators fällt mit 45,1 % zwar nicht sonderlich hoch, aber durchaus akzeptabel aus. Im Vergleich zur Zwischenevaluierung ist mit dem aktuellen Stand des Ergebnisindikators ebenfalls eine **spürbare Verbesserung** verbunden.

Zum **finanziellen Umsetzungsstand** des Förderprogramms „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“ lässt sich zum Datenstand September 2021 auf Basis der ESF-Monitoringdaten festhalten, dass bislang rund 7,251 Mio. Euro an ESF-Mitteln für die Beratungstätigkeiten bewilligt wurden. Dies entspricht einem Bewilligungsstand bzw. einer Mittelbindung in Höhe von 84,8 % der für das Förderprogramm vorgesehenen ESF-Mittel. Bislang ausgezahlt wurden etwa 5,393 Mio. Euro. Dies entspricht einem Auszahlungsstand in Höhe von 63,1 %. Bei der Qualifizierungsscheck-Förderung wurden prospektiv bis zum Ende der Förderung im Oktober 2022 insgesamt 2,299 Mio. Euro ESF-Mittel gebunden, was einem finanziellen Umsetzungsstand in Höhe von 97,6 % entspricht.²² Gemäß der Auswertung des Online-Instruments des Weiterbildung Hessen e. V. wurden von den bis Ende August 2021 insgesamt 1.584 ausgestellten Qualifizierungsschecks 919 final abgerechnet (Anteil: 58,0 %). Die ausgezahlte Fördersumme beläuft sich auf rund 1,265 Mio. Euro. Dies entspricht einem Auszahlungstand in Höhe von 53,7 % der – nach der Mittelreduzierung im Jahr 2018 – für das Förderprogramm „Qualifizierungsschecks“ vorgesehenen ESF-Mittel. Dabei wird bislang jeder abgerechnete Qualifizierungsscheck durchschnittlich mit 1.377 Euro gefördert. Die durchschnittlichen Gesamtkosten einer Weiterbildungsmaßnahme belaufen sich auf 2.763 Euro. Zum Ende der Förderung hin lässt sich festhalten, dass die Mittel für die Qualifizierungsscheck-Förderung (fast) vollständig verausgabt wurden, während ein gewisser Mittelanteil nicht für die Beratungsförderung verausgabt wurde. Letzteres lässt sich auf den Datenstand zum Zeitpunkt der Berichtslegung zurückführen.

²¹ Infolge der frühzeitig absehbaren Umsetzungsschwierigkeiten bei der Qualifizierungsscheckförderung wurde im Jahr 2018 für interne Steuerungszwecke eine Anpassung des Outputs auf 1.630 vorgenommen.

²² Dies umfasst die (finalen) Mittelbewilligungen von Juli 2021 bis zum Ende der Förderung im Oktober 2022.

6. Ergebnisse der Evaluationserhebungen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebungen des ISG dargelegt. Die Gliederung des Kapitels orientiert sich größtenteils an der vorgestellten Programmlogik (vgl. Kapitel 4). Zu den wesentlichen inhaltlichen Bestandteilen dieses Kapitels zählen zentrale Aspekte der Umsetzungsphase (vgl. Abschnitt 6.1) und eine Einordnung der Nutzen- und Wirkungseffekte, wobei individuelle, betriebliche und strukturelle Dimensionen betrachtet werden (vgl. Abschnitt 6.2). Die Darstellung der Resultate erfolgt dabei in einer Gesamtschau, d. h. an geeigneten Stellen werden die Erkenntnisse der quantitativen Befragungen der Teilnehmenden und Beratungskräfte mit den qualitativ gewonnenen Informationen aus den Fallstudien und Interviews miteinander kombiniert.²³

6.1 Ergebnisse zur Umsetzung der Förderung

Die Darstellung der Ergebnisse zur Umsetzung (gemäß dem Ablauf der Programmlogik: v. a. Aktivitäten und Outputs) verläuft entlang der relevanten Phasen der Förderung: Zunächst wird näher auf die Einmündungsphase eingegangen (vgl. Abschnitt 6.1.1). Danach wird die Beratungsphase und Ausstellung von Qualifizierungsschecks (vgl. Abschnitt 6.1.2) sowie die Einlösung von Qualifizierungsschecks und die Organisation der Nachqualifizierungen in den Blick genommen (vgl. Abschnitt 6.1.3). An der Schnittstelle des Übergangs der Beratungs- und Nachqualifizierungsphase liegen die beiden Entscheidungen, ob den Beratenen ein Qualifizierungsscheck ausgestellt wird und ob die Beschäftigten im Falle eines ausgestellten Qualifizierungsschecks hiervon Gebrauch machen und in die aktive Nachqualifizierungsphase eintreten. Während die erste Entscheidung stark von den Beratungskräften beeinflusst wird, obliegt die zweite Entscheidung primär den Beschäftigten. Im Nachgang wird auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem gesamten Prozess eingegangen (vgl. Abschnitt 6.1.4). Aufgrund der Corona-Pandemie, die umfassende und gravierende Folgen für sämtliche gesellschaftlichen Bereiche nach sich zog, erfolgt abschließend auch noch eine Betrachtung der Auswirkungen auf die Umsetzung der Förderung (vgl. Abschnitt 6.1.5).

6.1.1 Einmündungs- und Mobilisierungsphase

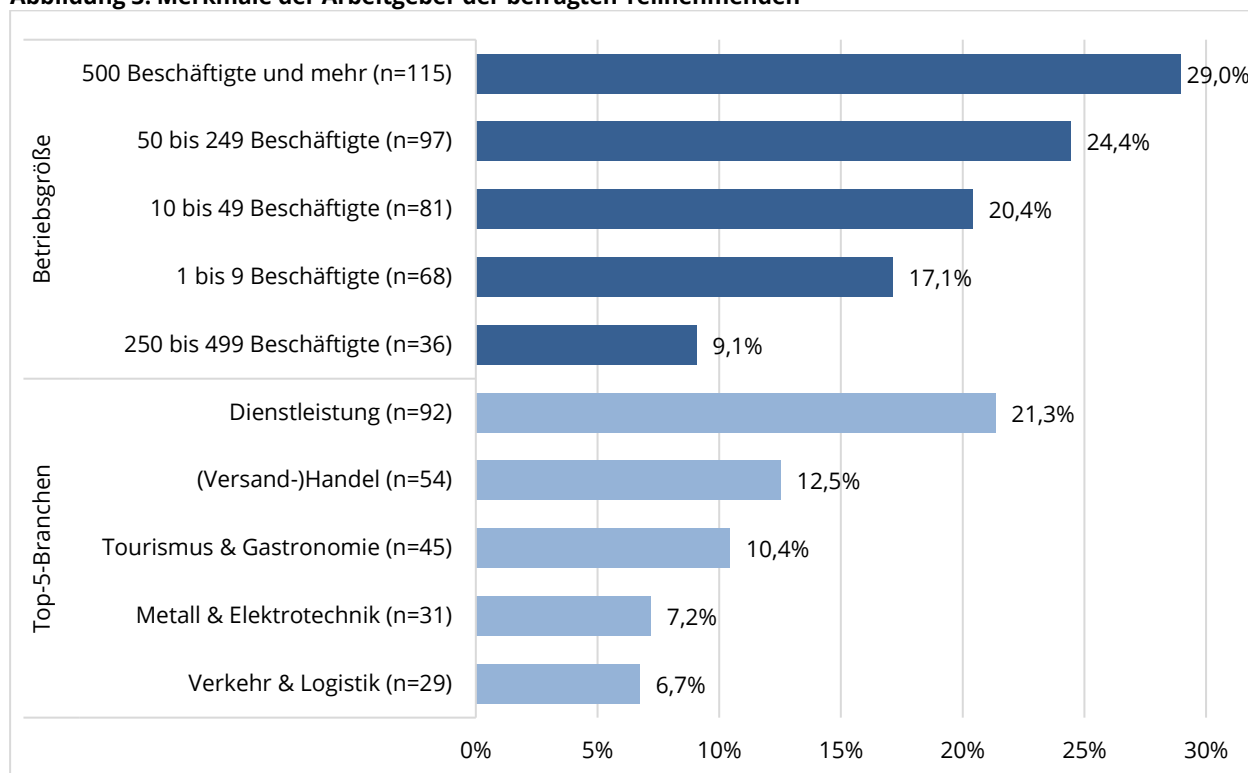
Persönliche Merkmale und Ausgangslage der befragten Teilnehmenden

Grundlegend lässt sich festhalten, dass zwischen den Teilnehmendenbefragungen und der (Grund-)Gesamtheit der Geförderten gemäß ESF-Monitoring (vgl. Kapitel 5) keine gravierenden Unterschiede hinsichtlich der Verteilung persönlicher Merkmale bestehen. Folglich waren unter den Befragten etwas mehr Männer als Frauen und vornehmlich Personen im Alter zwischen 27 und 44 Jahren vertreten, die vielfach die mittlere Reife oder eine anerkannte berufliche Ausbildung hatten (vgl. Anhang: Tabelle 9). Lediglich Teilnehmende mit höherem Bildungsniveau sind in den Befragungen leicht überrepräsentiert. **Deutliche Unterschiede** im Vergleich zur Grundgesamtheit bestehen in der Befragungsstichprobe allerdings beim **Anteil der befragten Beschäftigten mit ausgestellten und eingelösten Qualifizierungsschecks**. Während in der Stichprobe etwas mehr als die Hälfte (Anteil: 51 %) der Befragten angab, einen Qualifizierungsscheck erhalten zu haben, fiel die im Kontext des Umsetzungsstandes errechnete Ausstellungsquote auf Basis der Grundgesamtheit deutlich niedriger aus (Anteil: 24 %). Unter den Befragten befanden sich somit überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit ausgestelltem (und eingelöstem) Qualifizierungsscheck. Aufgrund dieser beträchtlichen „**Positivselektion**“ in der Befragungsstichprobe können die Ergebnisse insbesondere bei Bewertungs- und Zufriedenheitsfragen nach oben verzerrt sein. Auch deshalb sollten die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen vorsichtig eingeordnet werden.

²³ Während die Ergebnisse der beiden Teilnehmendenbefragungen (2018 und 2021) gemeinsam bzw. kumuliert berichtet werden, erfolgt die Darstellung der Resultate der beiden Beratungskräftebefragungen (2018 und 2021) aufgrund zumeist unterschiedlicher Fragestellungen getrennt voneinander. Bestehen bei identischen Fragestellungen zwischen den jeweiligen Befragungswellen auffällige Unterschiede im Antwortverhalten, dann wird hierauf eingegangen. Die Ergebnisse aus der Teilnehmenden- und Beratungskräftebefragung 2018 wurden im Evaluationszwischenbericht (ISG 2019) ausführlich dargestellt und können dort bei Interesse gesichtet werden.

In beiden standardisierten Erhebungen wurden die Teilnehmenden eingangs darum gebeten, Angaben zur **Betriebsgröße** und der **Branche** ihrer Arbeitgeber zu machen (vgl. *Abbildung 3*). 29,0 % der Befragten arbeiteten bei Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten, weitere 9,1 % berichteten über eine Betriebsgröße zwischen 250 und 499 Beschäftigten. Zusammengenommen war somit mehr als ein Drittel der Befragten bei größeren Unternehmen beschäftigt. Innerhalb der KMU-Größenklasse verteilten sich die Befragten relativ gleichmäßig auf die Betriebsgrößen: 17,1 % waren in Kleinstbetrieben, 20,4 % in Kleinbetrieben und 24,4 % in mittleren Betrieben tätig. Bei den Branchenangaben lässt sich eine recht ausgeprägte Heterogenität konstatieren. Am häufigsten nahmen Befragte aus Dienstleistungsunternehmen (z. B. Reinigung, Sicherheitsdienst, Gebäudeverwaltung) teil (21,3 %). Weitere Branchen, die relativ häufig vertreten waren, stellen der (Versand-)Handel (12,5 %), der Tourismus und die Gastronomie (Anteil: 10,4 %), der Metallbereich und die Elektrotechnik (7,2 %) sowie der Bereich Verkehr und Logistik dar (Anteil: 6,7 %). Zusammengenommen umfassen die genannten Branchen 58,2 % aller Arbeitgeber der befragten Personen.

Abbildung 3: Merkmale der Arbeitgeber der befragten Teilnehmenden



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item. Ohne Berücksichtigung fehlender Antworten / „keine Antwort möglich“ (nur Betriebsgröße).

Die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung (2018) zu den **Nachqualifizierungsbedarfen in verschiedenen Branchen** fielen sehr ähnlich aus. Zu den fünf am häufigsten genannten Branchen zählten „Verkehr und Logistik“ (n=27), „Tourismus und Gastronomie“ (n=25), „Metall und Elektrotechnik“ sowie „Dienstleistungen“ (jeweils n=20) und „(Versand-)Handel“ (n=18). Mit etwas weiterem Abstand folgten „Baugewerbe“, „IT und Kommunikation“, „Pharma und Gesundheit“, „Handwerk“, „Chemie und Rohstoffe“ sowie die „Automobilbranche“. Der geringste Bedarf bestand – den Angaben der Beratungskräfte zufolge – im Bereich „Finanzen, Versicherungen und Immobilien“. Vereinzelt wurden noch andere primär dienstleistungsnahe Bereiche genannt. Die Einschätzungen der befragten Beratungskräfte basierten hierbei im Wesentlichen auf dem Austausch mit Unternehmen und Weiterbildungsanbietern. Auch Informationen von Wirtschaftsförderungen, Kammern o.Ä. wurden angeführt. Die Nutzung vorhandener Daten(-auswertungen) oder Berichte sowie die Durchführung eigener Analysen spielten dagegen zur Ermittlung branchenspezifischer

Qualifizierungsbedarfe eine eher untergeordnete Rolle. Die Angaben der Beschäftigten und Beratungskräfte zu den Branchen korrespondieren insgesamt relativ stark mit der sozioökonomischen Darstellung (vgl. *Abschnitt 3.1*) und mit dem berichteten Umsetzungsstand (vgl. *Kapitel 5*).

Die Beratungskräfte wurden 2018 auch um Angaben zum **angestrebten beruflichen Ausbildungsabschluss** gebeten. Die ersten fünf platzierten Abschlüsse repräsentierten dabei nur gut ein Drittel aller Nennungen. Demnach fielen die Angaben sehr heterogen aus. Rang eins wurde von Ausbildungsberufen im bürokaufmännischen Bereich belegt (Anteil 15,1 %), auf Rang zwei folgte mit größerem Abstand der Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ (4,8 %). Dahinter lagen die drei Berufe „Hauswirtschaftsfachkraft“ (3,8 %), „Einzelhandelskauffrau/-mann“ (3,8 %) und „Fachinformatiker/in“ (3,3 %).

Wie dargestellt, präferieren Arbeitgeber im Rahmen des Weiterbildungsrepertoires generell nur sehr selten die Nachqualifizierung. Dies heißt jedoch nicht zwangsläufig auch, dass sie niedrigqualifizierten Beschäftigten andere – z. B. externe oder interne bzw. betriebsspezifischere – Formen der Weiterbildung verwehren.²⁴ Daher war hinsichtlich der Ausgangslage der beratenen Beschäftigten auch die Frage nach deren **vergangenem Weiterbildungspartizipation** von Relevanz. Die einschlägigen Angaben der Befragten deuten darauf hin, dass sich das Verhalten der meisten Arbeitgeber an dem bekannten Muster orientiert, das als **Matthäus-Prinzip** hinlänglich aus der Forschung bekannt ist: Geringqualifizierte Beschäftigte werden unterdurchschnittlich stark von ihren Arbeitgebern bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt. So gab fast die Hälfte der Befragten an, in den letzten fünf Jahren *kein einziges Mal* an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben (Anteil: 47,4 %). 36,8 % der Befragten partizipierten immerhin an ein bis zwei Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren. Über eine mindestens dreimalige Teilnahme an Weiterbildungen berichteten lediglich 15,8 % der befragten Personen. Mit der Förderung wurden demnach offenbar vor allem Beschäftigte mit einer recht hohen Weiterbildungsdistanz erreicht.

Bekanntheitsgrad und Aufmerksamkeitsgenerierung

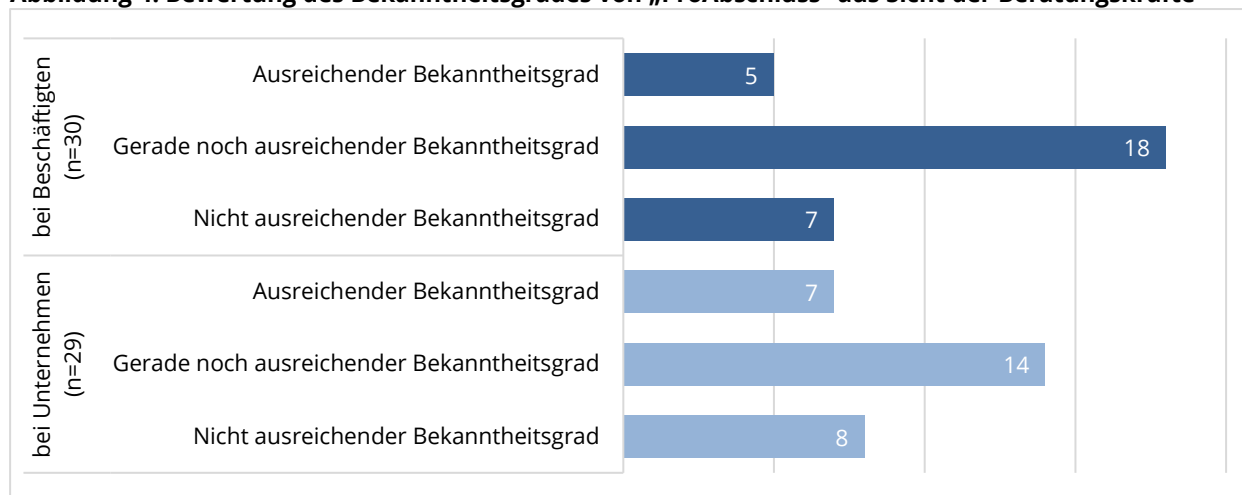
Bei „ProAbschluss“ handelt es sich um eine Förderung, die im ESF des Landes Hessen *in der zielgruppenspezifischen Ausrichtung* neu gewesen ist und daher **in besonderer Weise** bei Beschäftigten und Betrieben **Bekanntheit und Aufmerksamkeit erzeugen** musste. Anders als bei vielen Förderungen im Kontext der Schule, des Übergangssystems oder der Arbeitsmarktintegration erfolgte die Zuweisung der adressierten Zielgruppen nicht über vorgegebene oder strukturierte Kanäle.

Nach Einschätzung der im Rahmen der Fallstudien Ende 2017 interviewten Beratungskräfte und Weiterbildungsträger war die Initiative „ProAbschluss“ regionenübergreifend weder bei den hessischen Unternehmen noch bei den Beschäftigten umfassend bekannt gewesen. Die **defizitäre Bekanntheit** wurde als maßgeblicher Grund für eine bis zu diesem Zeitpunkt **eher geringe Nachfrage** und somit häufig als mögliche Erklärung dafür angeführt, dass die geforderte Anzahl an Beratungen teilweise nicht oder nur knapp erreicht werden konnte. Seinerzeit kritisch geäußert wurde, dass die durch das programmverantwortliche Ministerium initiierte Öffentlichkeitskampagne insbesondere in den ersten ein bis zwei Jahren der Förderung nicht ausreichend und zielgenau gewesen sei. Insbesondere die erste Marketingkampagne sei ungeeignet für regionale Bedürfnisse gewesen. So hatte z. B. der damalige Slogan der Kampagne „Hundertpro weiterkommen“ aus Sicht vieler Interviewter keinen unmittelbar erkennbaren Bezug zum Ziel der Förderung. Die Öffentlichkeitskampagne, so wurde seinerzeit von diversen Beratungskräften erwünscht, sollte zielgruppenspezifischer ausgerichtet werden, wiederholt erfolgen und einen wirklichen Wiedererkennungswert haben. Nach verstärkten Werbekampagnen in Presse und Radio sei aber der Zulauf an ratsuchenden Beschäftigten sukzessive gestiegen, auch wenn v. a. Unternehmen und Weiterbildungsträger

²⁴ In den Teilnehmendenbefragungen wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Beratung oder Nachqualifizierung im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ *nicht* mitberücksichtigt werden soll.

nicht im gewünschten Maße erreicht wurden. Insbesondere die Ansprache von Unternehmen über Werbemaßnahmen wurde zum damaligen Zeitpunkt als nicht gelungen eingeschätzt. Darüber hinaus wurde mit Blick auf die Öffentlichkeitsarbeit damals auf starke Unterschiede zwischen den Regionen verwiesen. In dieser Hinsicht bevorteilt seien Großstädte wie Frankfurt am Main, da dort die eigentliche Zielgruppe der Förderung deutlich stärker vertreten sei. In den ländlichen Regionen spielten im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit v. a. Printmedien (z. B. Tageszeitungen) eine große Rolle.

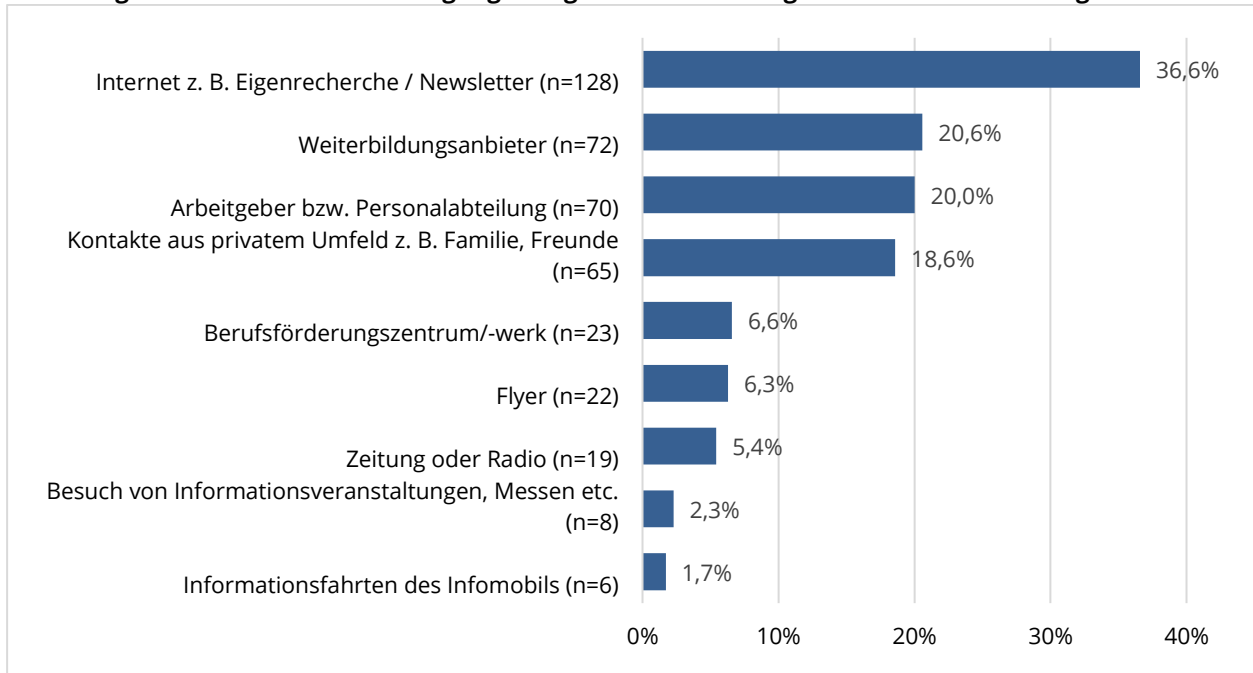
Abbildung 4: Bewertung des Bekanntheitsgrades von „ProAbschluss“ aus Sicht der Beratungskräfte



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021.

Die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021 zur **retrospektiven Einschätzung der Bekanntheit** der Initiative „ProAbschluss“ deuten zum Ende der Förderung nicht auf eine umfänglichere Verbesserung der Situation hin: Über 70 % der befragten Beratungskräfte bewerteten den Bekanntheitsgrad sowohl bei Beschäftigten als auch bei Unternehmen nur als „gerade noch ausreichend“, jede vierte Beratungskraft befand den Bekanntheitsgrad sowohl bei Beschäftigten als auch bei Unternehmen als „nicht ausreichend“ (vgl. *Abbildung 4*). Dieses Ergebnis kann angesichts der Tatsache, dass die Befragung gegen Ende der Förderung durchgeführt wurde, als nicht zufriedenstellend bewertet werden. Offensichtlich konnte – zumindest nach Beobachtung der befragten Beratungskräfte – im Zeitverlauf **keine ausgeprägte Bekanntheit und Sichtbarkeit der Förderung** etabliert werden.

Im Rahmen beider Teilnehmendenbefragungen wurden die Beschäftigten nach den **Kanälen und Wegen der Aufmerksamkeitserzeugung** gefragt (vgl. *Abbildung 5*). Die wichtigste Quelle stellte das Internet dar (Anteil: 36,6 %), gefolgt mit recht weitem Abstand von Informationen durch Weiterbildungsanbieter (20,6 %) sowie Informationen des Arbeitgebers bzw. der Personalabteilung (20,0 %) oder aus dem privaten Umfeld (18,6 %). Eine vergleichsweise geringe Rolle haben hingegen Berufsförderungszentren (6,6 %), Flyer (6,3 %), Werbung über Zeitungen oder Radio (5,4 %) und Informationsveranstaltungen oder Messen (2,3 %) gespielt. Das Infomobil der Weiterbildung Hessen e. V. spielte bei den befragten Teilnehmenden nahezu keine Rolle (1,7 %). Darüber hinaus wurden in der Kategorie „Sonstiges“ v. a. Industrie- und Handelskammern sowie Arbeitsagenturen als weitere Informationskanäle genannt. Die hohe Bedeutung des Internets als Informationsmedium deutet darauf hin, dass sich Befragte häufig eigeninitiativ mit dem Thema auseinandergesetzt haben.

Abbildung 5: Aufmerksamkeitserzeugung bezüglich der Förderung aus Sicht der Beschäftigten

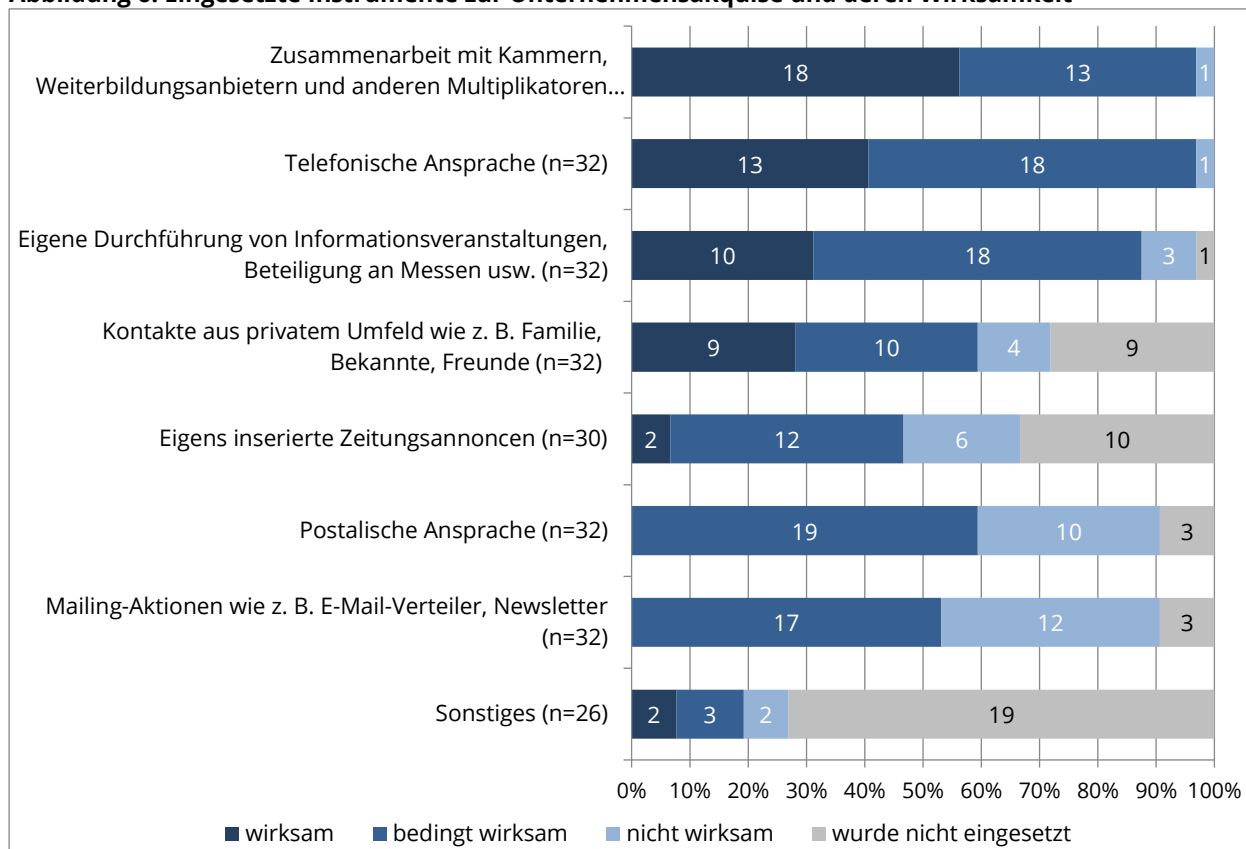
Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). Mehrfachnennungen möglich. Prozentangaben bezogen auf die Anzahl der Fälle/Befragten. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Unternehmens- und Beschäftigtenakquise

Die **Akquise von Unternehmen** spielte für die Bildungscoaches von „ProAbschluss“ eine entscheidende Rolle bei ihren Tätigkeiten, da sie **maßgeblich über die Betriebe Zugang** zu potenziell nachqualifizierungsinteressierten Beschäftigten erhielten.

Abbildung 6 gibt einen Überblick über den **Einsatz und die Wirksamkeit von Instrumenten zur Gewinnung von Unternehmen**, wonach ausschließlich in der Beratungskräftebefragung 2018 gefragt wurde. Breitflächigen Einsatz fand die gleichsam als wirksam bewertete Zusammenarbeit mit Kammern, Weiterbildungsanbietern und weiteren Multiplikatoren, gefolgt von der telefonischen Ansprache, der Durchführung von Informationsveranstaltungen oder der Beteiligung an Messen. Die beiden letztgenannten Akquise-Wege erwiesen sich aus Sicht der Mehrheit der befragten Bildungscoaches aber nur als bedingt wirksam. Häufig eingesetzt, aber als weniger wirksam bewertet wurden die postalische Ansprache und Mailing-Aktionen (z. B. E-Mail-Verteiler, Newsletter). Eigens inserierte Zeitungsannoncen erwiesen sich – sofern sie eingesetzt wurden – lediglich als bedingt wirksam. Mehr als die Hälfte der Bildungscoaches setzte durchaus mit Erfolg auf Kontakte aus dem privaten Umfeld. Zu den offen genannten Instrumenten zählten ferner z. B. Telefonakquise-Aktivitäten durch eine Marketingagentur, Kontaktabbahnungen auf Wirtschaftstagen und Unternehmerforen, Publikationen von Beiträgen in (z. B. kammerinternen) Zeitungen, die Vorstellung der Initiative bei Fachausschüssen oder auf Veranstaltungen, die Kontaktierung von Kooperationspartnern der Wirtschaftsförderung oder sonstige berufliche Kontakte. Nach den Unterschieden der Akquise-Erfolge zwischen zuvor bereits bekannten und gänzlich unbekanntem Betrieben befragt, gab die Mehrheit der Bildungscoaches an, dass die Akquise bei beiden Unternehmenstypen bisher gleichermaßen erfolgreich verlief. Für rund ein Drittel der Bildungscoaches war die Akquise hingegen bei bekannten Unternehmen aus zuvor bereits existierenden Netzwerken erfolgreicher als im Rahmen der Kaltakquise bei zuvor gänzlich unbekanntem Unternehmen. Insgesamt deuten die Angaben auf die **Wichtigkeit einer guten organisatorischen und personellen Vernetzung** hin, um Betriebe anzusprechen. Sie zeigen ferner, dass eine adäquate Akquise-Strategie potenziell auch zu einem Erfolg bei zuvor nicht bekannten Betrieben führen kann.

Abbildung 6: Eingesetzte Instrumente zur Unternehmensakquise und deren Wirksamkeit



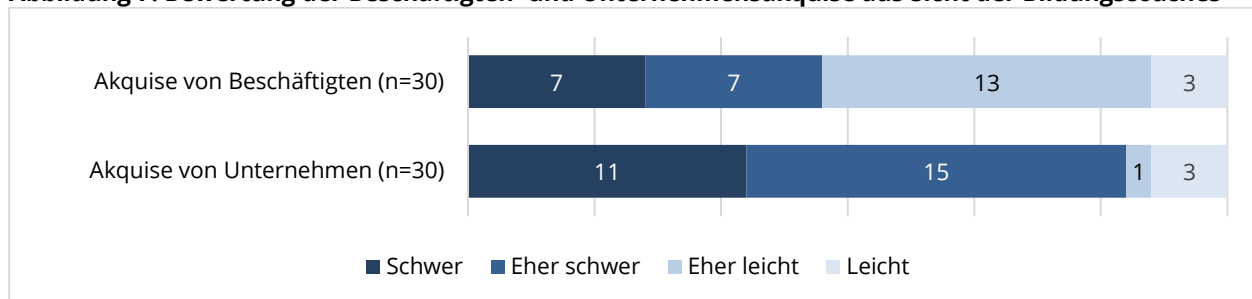
Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2018. n Anzahl der Nennungen pro Item. Diese Frage richtete sich ausschließlich an die Bildungscoaches.

Die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021 bekräftigen den bereits zuvor gewonnenen Eindruck: Die **Adressierung** von Beschäftigten und insbesondere von Unternehmen verlief **insgesamt schwerfällig**. Der großen Mehrheit der befragten Bildungscoaches fiel die bisherige Unternehmensakquise (eher) schwer, dementsprechend konnte nur eine Minderheit wirksame Zugänge zu Betrieben etablieren (vgl. *Abbildung 7*). Demgegenüber wird die Beschäftigtenakquise ausgewogener bewertet: Hier fiel „nur“ knapp der Hälfte der Befragten die Ansprache von Beschäftigten (eher) schwer. Etwas mehr als die Hälfte gab dagegen an, dass ihnen die Beschäftigtenakquise im Rahmen der Arbeit (eher) leichtfiel.

Bereits im Rahmen der Fallstudien 2017 – also zu einem relativ frühen Zeitpunkt der Förderung – wurden die **Herausforderungen** von den interviewten Beratungskräften ausführlicher beschrieben, Unternehmen für das Thema Fachkräftesicherung durch Nachqualifizierung zu gewinnen. Zu dieser Phase zeigten sich die Interviewten über die verhaltenen Reaktionen vieler Unternehmen überrascht, da im Vorfeld der Förderung gerade von Seiten vieler Unternehmen immer wieder auf das Problem des Fachkräftemangels hingewiesen worden sei. Der – nach Rückmeldung der interviewten Bildungscoaches – damals recht überschaubare Erfolg bei der Unternehmensakquise führte in der alltäglichen Beratungsarbeit oftmals zu Frustration und absorbierte viel Energie. Damals herrschte die Einschätzung bei den Beratungskräften vor, dass der Fachkräftemangel bei vielen Unternehmen offenbar erst sukzessive eine wirklich entscheidungswirksame Rolle spielen würde und Nachqualifizierung für viele Unternehmen in der Regel nicht der erste bzw. präferierte Weg sei, um Fachkräftesicherung zu betreiben. Überwiegend ging man damals aber davon aus, dass sich die insgesamt zurückhaltende bis ablehnende Haltung der Betriebe in den nachfolgenden Jahren ändern werde. Die zuvor geschilderten Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021 zur Unternehmensakquise deuten allerdings stark auf den Fortbestand von grundsätzlichen Hürden bei der Unternehmensadressierung hin. Zu den **Gründen weiterhin anhaltender Schwierigkeiten** bei der Akquise zählten

die Beratungskräfte etwa die (aufwendige) Kontaktdatenpflege zu Unternehmen, (unklare) personelle Zuständigkeiten in (mittleren oder großen) Unternehmen, mangelnde zeitliche Ressourcen und höher priorisierte Themen in den Unternehmen, grundsätzliche Einwände von Unternehmensverantwortlichen gegenüber Weiterbildung bzw. Nachqualifizierung und ungünstige Rahmenbedingungen. Einwände von Unternehmensverantwortlichen (v. a. kleiner Unternehmen) zielten zumeist öfter auf unklare Auswirkungen einer Nachqualifizierungsbeteiligung auf den täglichen Betriebsablauf und auf etwaige Kosten. Auch wenn Personalleitungen gegenüber persönlicher oder telefonischer Akquise aufgeschlossen seien, käme es häufig nicht zu anschließenden Beratungen der Beschäftigten, da offenbar mitunter keine Weiterleitung der Informationen an die Beschäftigten erfolgt. Auch die Branche machte aus Perspektive der Beratungskräfte einen Unterschied aus: Gerade in Bereichen wie dem Gastgewerbe oder Einzelhandel, in denen viele Quereinsteiger/innen geringfügig und/oder temporär beschäftigt sind, werde von Personalverantwortlichen (und Beschäftigten) keine Notwendigkeit für das Nachholen eines Berufsabschlusses gesehen. Verantwortliche aus Unternehmen anderer Branchen wie etwa dem Handwerk wiesen wiederum häufig darauf hin, dass überwiegend nur mit Fachkräften gearbeitet werde.

Abbildung 7: Bewertung der Beschäftigten- und Unternehmensakquise aus Sicht der Bildungscoaches

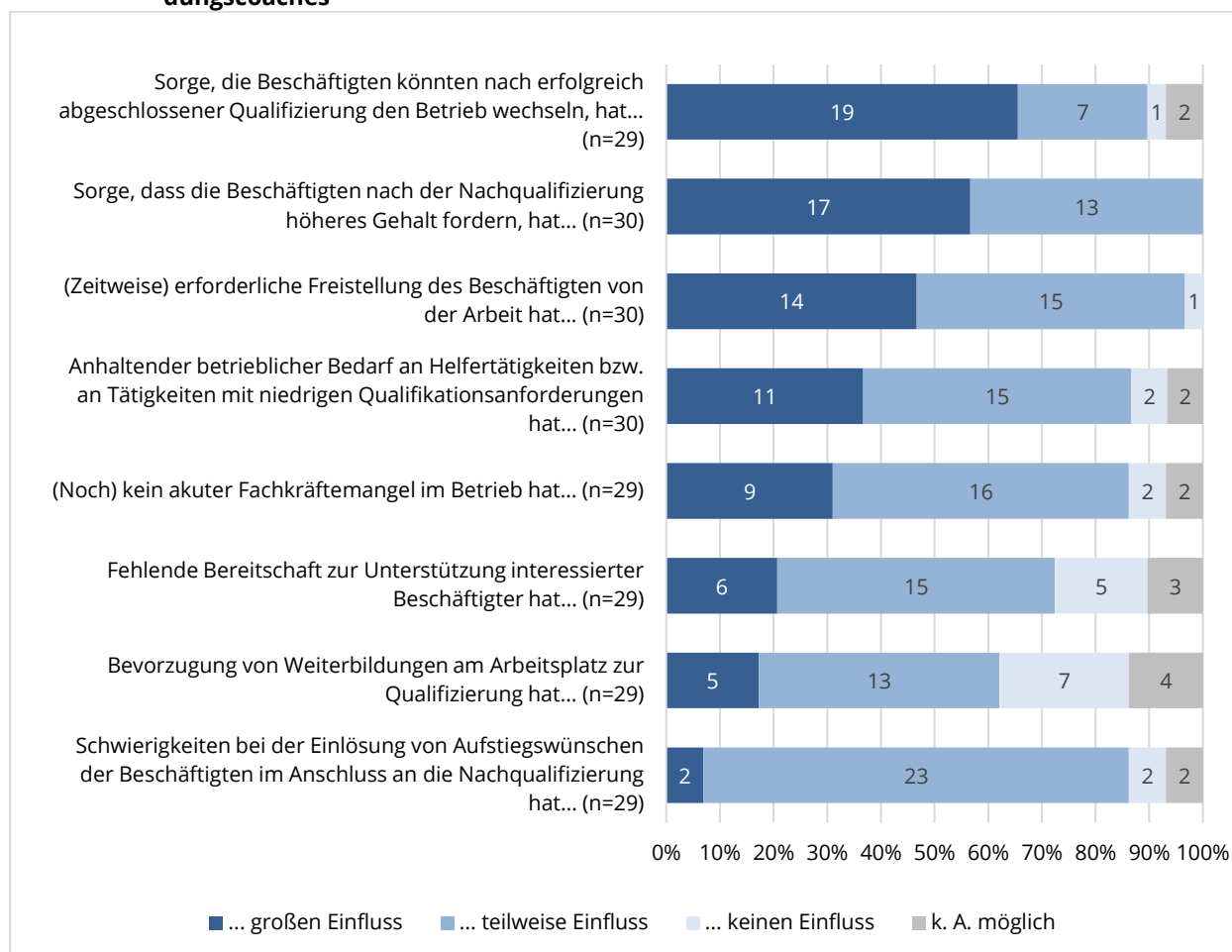


Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

In beiden standardisierten Befragungen wurden die Bildungscoaches nach den **Gründen für ein eher geringes Interesse seitens der Betriebe** befragt. Zwischen beiden Befragungswellen gab es keine nennenswerten Abweichungen beim Antwortverhalten. In der Befragung 2021 wurde allerdings der Einfluss der genannten Gründe insgesamt etwas schwächer bewertet als noch in der Befragung 2018. Die in *Abbildung 8* dargestellten Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die Beratungskräftebefragung 2021. Zuvorderst wurde hierbei die betriebliche Sorge, die Beschäftigten könnten nach einer erfolgreichen Nachqualifizierung den Betrieb wechseln, angegeben. Auf dem zweiten Rang folgte die Befürchtung der Betriebe, dass die Beschäftigten nach der Qualifizierung ein höheres Gehalt einfordern könnten. Auch die (zeitweise) erforderliche Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit wird von den befragten Bildungscoaches vergleichsweise häufig als Ursache für die betriebliche Zurückhaltung genannt. Ein anhaltender – sowie sozioökonomisch nachweisbarer – betrieblicher Bedarf an Helfertätigkeiten bzw. an Tätigkeiten mit (vergleichsweise) niedrigen Qualifikationsanforderungen, wurde ebenfalls von einem nennenswerten Teil der Befragten als „großer Einflussfaktor“ für ein geringes betriebliches Interesse betrachtet. Im Vergleich zur Beratungskräftebefragung 2018 wurde dieser Aspekt aber in einem etwas geringeren Ausmaß als betrieblicher Hemmfaktor herausgestellt. Weitere, vergleichsweise aber etwas weniger einflussreiche Hemmfaktoren bestanden in einem noch zu geringen Fachkräftemangel, einer fehlenden Bereitschaft zur Unterstützung von Beschäftigten, einer Bevorzugung von Weiterbildungen am Arbeitsplatz sowie in fehlenden innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten nach absolvierter Nachqualifizierung. Überdies wurden von den Beratungskräften folgende Aspekte ins Feld geführt: 1.) die aus betriebswirtschaftlichen Gründen bestehende Notwendigkeit an niedrig bezahlten und ungelerten Arbeitskräften festzuhalten; 2.) eine unreife Unternehmenskultur, wozu z. B. eine eingeschränkte Informationspolitik durch die Unternehmensverantwortlichen zählte; 3.) ein generell geringes Interesse am Thema Weiterbildung seitens der Beschäftigten; 4.) eine zu geringe Bereitschaft seitens der Unternehmen, sich auf das Thema Nachqualifizierung einzulassen, da es

nicht mit deren bisher gemachten Erfahrungen kompatibel ist; 5.) eine betriebliche Fachkräftesicherungsstrategie, die ausschließlich auf selbst ausgebildete Arbeitskräfte zielt sowie 6.) ein hoher Spezialisierungsgrad der Tätigkeiten von Un- und Angelernten, die kein Bestandteil einer Berufsausbildung ist.

Abbildung 8: Gründe für ein geringes Interesse von Betrieben an Nachqualifizierung aus Sicht der Bildungscoaches



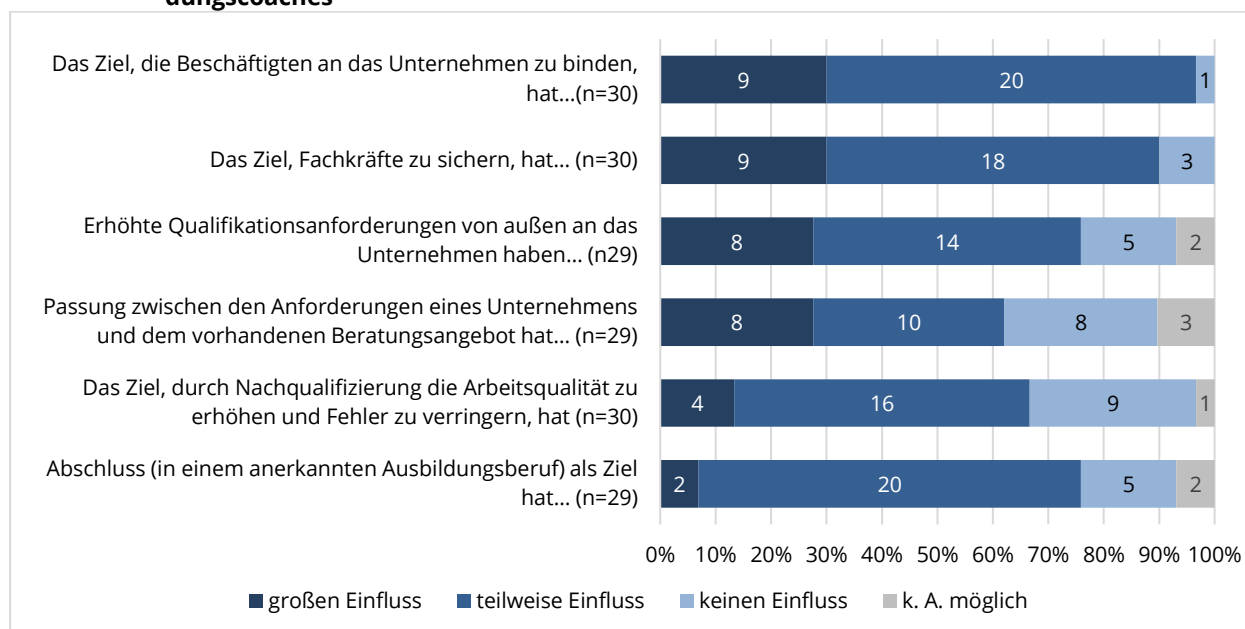
Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Motivationstreiber der Beteiligung an ProAbschluss für Unternehmen und Beschäftigte

Neben den Gründen für ein lediglich geringes betriebliches Interesse an Nachqualifizierung wurden die Bildungscoaches in beiden Erhebungswellen auch nach den positiven Einflussfaktoren bzw. **betriebliche Motivationstreibern** befragt, die Unternehmen dazu bewegen können, sich an Nachqualifizierung zu beteiligen. Auch hierbei zeigt sich, dass die Beratungskräfte bezüglich den Motivationstreibern in beiden Befragungen ähnliche Einordnungen vornahmen. Überdies wurde den abgefragten Faktoren in beiden Befragungen jeweils nur ein bedingter Einfluss zugesprochen. Die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021 sind in *Abbildung 9* dargestellt. Aus Sicht der Befragten erwiesen sich die betrieblichen Ziele der langfristigen Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und der Fachkräftesicherung am ehesten als Motivationstreiber für Unternehmen. Auch die Passung zwischen den Anforderungen der Unternehmen und dem vorhandenen Beratungsangebot sowie externer Druck – v. a. in Form erhöhter Qualifikationsanforderungen – wurden noch vergleichsweise häufig als gewichtige Einflussfaktoren genannt. Hingegen haben die Ziele, durch Nachqualifizierung die Arbeitsqualität zu erhöhen oder einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen, aus Sicht der meisten Beratungskräfte nur teilweise einen Einfluss auf das Interesse von Unternehmen. Als weitere positiv wirkende Aspekte wurden genannt: 1.) die wirtschaftliche Situation eines Betriebes; 2.) eine „sozial ausgerichtete Unternehmenskultur“, wozu z. B. „ein gutes Verhältnis zwischen

Personalverantwortlichen und Beschäftigten und ein hohes Verantwortungsgefühl der Arbeitgeber gegenüber den Interessen und der (beruflichen) Zukunft ihrer Beschäftigten“ zählen; 3.) eine ausgeprägte Eigeninitiative der Beschäftigten, den Berufsabschluss nachzuholen sowie die aktive Einforderung der Unterstützung durch die Unternehmensleitung/Geschäftsführung und zu guter Letzt 4.) das Vertrauen der Unternehmens- bzw. Personalverantwortlichen sowohl in die Beratungskräfte als auch in die Nachqualifizierung als solche. Die präsentierten Ergebnisse aus beiden Evaluationsbefragungen sind anschlussfähig an die Ergebnisse einer Analyse des IWAK (2018b) zur Nachqualifizierung aus betrieblicher Sicht, bei der Multiplikatoren aus verschiedenen Branchenverbänden und Kammern sowie Vertreter/innen überwiegend mittelgroßer hessischer Unternehmen interviewt wurden. Auf Basis verschiedener Einflussfaktoren wurden in diesem Zusammenhang verschiedene betriebliche „Nachqualifizierungstypen“ unterschieden. Als wichtigste Faktoren wurden der wahrgenommene Fachkräftebedarf, die Ausrichtung der Personalpolitik eines Unternehmens, bestehende betriebliche Qualifizierungsformate für an- und ungelernete Beschäftigte sowie der Grad der Informiertheit eines Unternehmens zum Thema Nachqualifizierung identifiziert.

Abbildung 9: Motivationstreiber für die betriebliche Beteiligung an Nachqualifizierung aus Sicht der Bildungscoaches

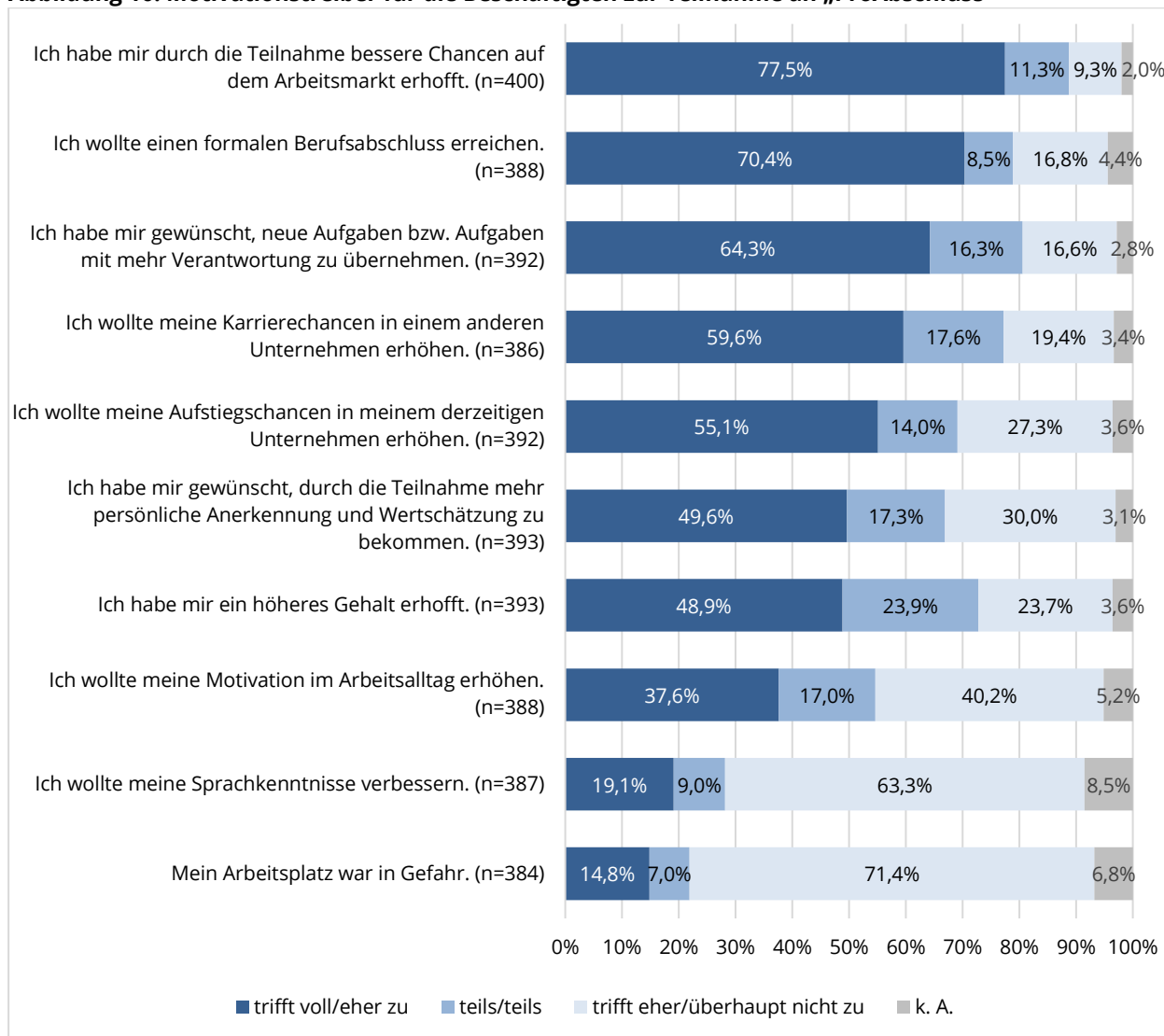


Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss (2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Neben zentralen Motiven zur betrieblichen Beteiligung ist im Rahmen der Einmündungsphase insbesondere auch die **Motivation der Beschäftigten** von Interesse, sich zumindest zum Thema Nachqualifizierung beraten zu lassen. Dieser Aspekt wurde im Rahmen beider Teilnehmendenbefragungen erfragt (vgl. *Abbildung 10*). Die am häufigsten genannten persönlichen Motive für eine Teilnahme an „ProAbschluss“, denen „voll“ oder „eher“ zugestimmt wurde, bestanden aus Sicht der Beschäftigten sowohl in der Hoffnung, durch die Teilnahme bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (Anteil: 77,5 %), als auch im Erreichen eines formalen Berufsabschlusses (70,4 %). Viele Befragte erhofften sich überdies die Übernahme neuer oder anspruchsvoller Aufgaben im Unternehmen (64,3 %). Ähnlich häufig wollten die Befragten ihre Karrierechancen in einem anderen Unternehmen erhöhen und somit mehr Mobilität auf dem externen Arbeitsmarkt gewinnen (59,6 %). Für rund die Hälfte der Befragten zählte jeweils die Erhöhung der Aufstiegschancen bei ihrem Arbeitgeber (55,1 %), der Wunsch nach mehr persönlicher Anerkennung und Wertschätzung (49,6 %) sowie eine erhoffte Gehaltserhöhung (48,9 %) zu den wesentlichen Motiven. Eine lediglich geringe Rolle spielte hingegen die Verbesserung der Sprachkenntnisse und die Befürchtung eines Arbeitsplatzverlustes. Bei den Ergebnissen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen beiden Befragungswellen. Insgesamt zeigt sich somit, dass die meisten Befragten das Ziel des Erreichens

eines formalen Berufsabschlusses v. a. mit **intrinsischen Motivationsfaktoren** verbinden, da sie ihre Mobilität und Position auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt verbessern wollen.

Abbildung 10: Motivationstreiber für die Beschäftigten zur Teilnahme an „ProAbschluss“

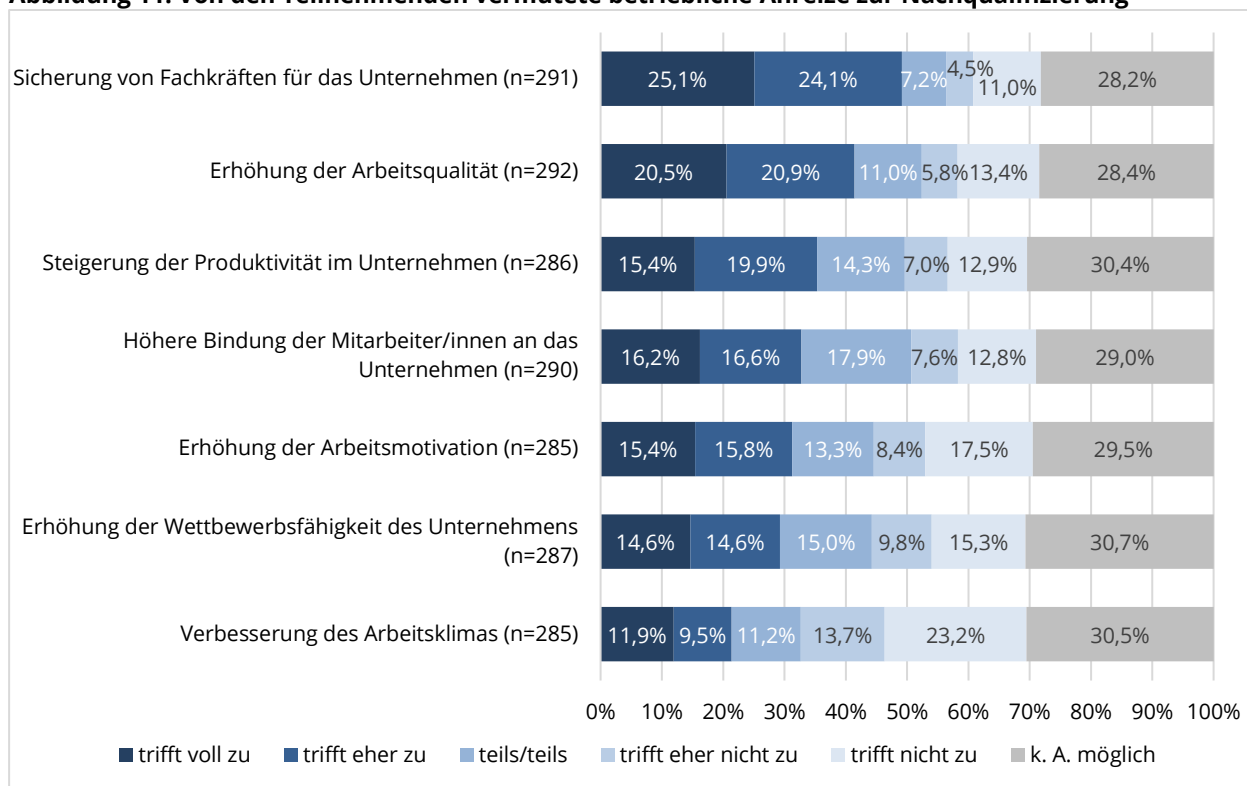


Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Zusätzlich zur eigenen Motivation sollten die Befragten auch eine Einschätzung darüber treffen, welche **Zielsetzungen** deren **Arbeitgeber** mit einer möglichen Nachqualifizierung verbunden (vgl. *Abbildung 11*). Die meisten befragten Beschäftigten wählten auffällig häufig (jeweils rund 30 %) die Option „keine Angabe möglich“ bei der Beantwortung der vorgegebenen Unternehmensziele. Dies dürfte maßgeblich auf zwei Aspekte zurückzuführen sein: Zum einen fällt es den Befragten – wohl v. a. aufgrund ihrer innerbetrieblichen Position – schwer die Arbeitgeberperspektive einzunehmen. Zum anderen deutet dies womöglich darauf hin, dass die Teilnahme an „ProAbschluss“ häufig nicht zwischen den Beschäftigten und Betrieben vorbesprochen wird und bezüglich des Themas Weiterbildung innerhalb der Betriebe eher wenig Transparenz gegenüber den betreffenden Beschäftigten besteht. Andernfalls hätten die Beschäftigten wahrscheinlich zumindest eine etwas klarere Vorstellung von den Motiven und Zielen ihrer Arbeitgeber. Am höchsten fiel die Zustimmung in Bezug auf die betriebliche Fachkräftesicherung aus (Anteil „trifft voll“ oder „trifft eher“ zu: 49,1 %). Aus Sicht der Befragten traf es zudem häufiger (eher) zu, dass sich die Betriebe eine Erhöhung der Arbeitsqualität (41,4 %), eine Produktivitätssteigerung (35,3 %), eine stärkere Mitarbeiterbindung (32,8 %), eine Erhöhung der Arbeitsmotivation (31,2 %) oder eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (29,3 %) erhofften. Für gut jede/n vierte/n bis fünfte/n Befragte/n trafen diese Aspekte hingegen „eher

nicht“ oder „gar nicht“ zu. Sofern die Antwortoption „k. A. möglich“ unberücksichtigt bleibt, stimmten die Befragten dem Aspekt der Verbesserung des Arbeitsklimas interessanterweise mehrheitlich (eher) nicht zu. Zwischen beiden Befragungen bestehen keine auffälligen Unterschiede im Antwortverhalten.

Abbildung 11: Von den Teilnehmenden vermutete betriebliche Anreize zur Nachqualifizierung



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die Entscheidung interessierter Beschäftigter zur Beratungsanspruchnahme oder zur Nachqualifizierung kann – so deuten es diese Ergebnisse an – auch dadurch beeinflusst sein, wie die Haltung der Unternehmensverantwortlichen zum Thema Weiterbildung wahrgenommen wird und wie offen infolgedessen eigene (Nach-)Qualifizierungsambitionen gegenüber Unternehmensverantwortlichen kommuniziert werden. In der Teilnehmendenbefragung 2021 wurde daher auch nach der **Einbindung der Unternehmens- bzw. Personalverantwortlichen** gefragt. Rund zwei Drittel der Antwortenden (64,3 %) gaben an, ihren Arbeitgeber eingebunden zu haben. Demgegenüber gab mehr als ein Drittel der Befragten (35,7 %) an, nicht mit Unternehmens- bzw. Personalverantwortlichen gesprochen und die Informationen für sich behalten zu haben. Diejenigen Fälle, bei denen eine Einbindung des Arbeitgebers erfolgte, berichteten mehrheitlich von (eher) positiven und wohlwollenden Reaktionen ihrer Vorgesetzten. Nur selten kam es dagegen laut den Angaben der Befragten zu (eher) negativen Reaktionen seitens der Vorgesetzten. Die zuvor geäußerte Vermutung, dass zwischen Beschäftigten und Betrieben häufiger kein systematischer Austausch zum Thema Weiterbildung besteht, kann zumindest anhand dieser Ergebnisse nicht bestätigt werden. Bei der Einordnung ist aber die relativ niedrige Fallzahl und der mögliche Effekt einer Positivselektion zu berücksichtigen.

Aus den Interviews mit den Beratungskräften ging in diesem Zusammenhang hervor, dass es hin und wieder Ratsuchende gab, die ihren Arbeitgeber nicht in ihre Pläne zur Nachqualifizierung einbinden wollten. Ein Grund hierfür war die Vermeidung einer womöglich offen signalisierten Absicht, sich – infolge eines Berufsabschlusses – neu bzw. anderweitig bewerben bzw. orientieren zu wollen. Sofern aber Aussicht auf die Ausstellung eines Schecks und somit eine Nachqualifizierung besteht, sei es aus Sicht vieler interviewter Beratungskräfte kaum möglich, den Arbeitgeber gänzlich außen vor zu lassen. Da im Beratungsprozess formal v. a. eine Tätigkeitsbescheinigung oder ein Arbeitszeugnis benötigt werde, käme man meist nicht an

einem Gespräch mit dem Arbeitgeber vorbei. Zwar gebe es laut Berufsbildungsgesetz die alternative Möglichkeit der Glaubhaftmachung von Fertigkeiten, sie würde in der Realität allerdings kaum vorkommen, da für die zuständigen Kammern unklar sei, wie dies praktisch umgesetzt werden solle. Ferner spiele die Finanzierung der Nachqualifizierung eine kritische Rolle bei der Entscheidung. Die Beratungskräfte berichteten, dass manche Arbeitgeber zumindest Teile der Finanzierung übernehmen. Dies sei aber eher die Ausnahme als die Regel. Hierauf wird weiter unten nochmals eingegangen.

6.1.2 Beratungsphase und Ausstellung von Qualifizierungsschecks

In der nun im Vordergrund stehenden Förderphase finden im Wesentlichen die grundsätzliche Informierung der Beschäftigten über den Sinn und Zweck von Nachqualifizierung und die Feststellung der individuellen und betrieblichen Qualifizierungsbedürfnisse sowie der Förderfähigkeit der Beschäftigten statt. Für letztere Feststellung nehmen neben den Beratungskräften auch die für die Ausbildungen zuständigen Stellen und Weiterbildungsträger eine tragende Rolle ein. Wurden die Qualifizierungsbedarfe dokumentiert und die Förderfähigkeit als gegeben eingestuft, gilt es in einem nächsten Schritt passende Qualifizierungsangebote für die jeweiligen Beschäftigten auf dem Markt zu finden. Dieser Faktor ist nicht zu unterschätzen, da es sich bei der Initiative „ProAbschluss“ primär um eine Förderung handelt, die auf bestehenden Angebotsstrukturen aufsetzt. Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass Weiterbildungsanbieter neue Angebote zur Nachqualifizierung entwickeln und anbieten, dies stellt jedoch kein explizites Ziel der Förderung dar.

Ablauf und Inhalte der Beratungsgespräche

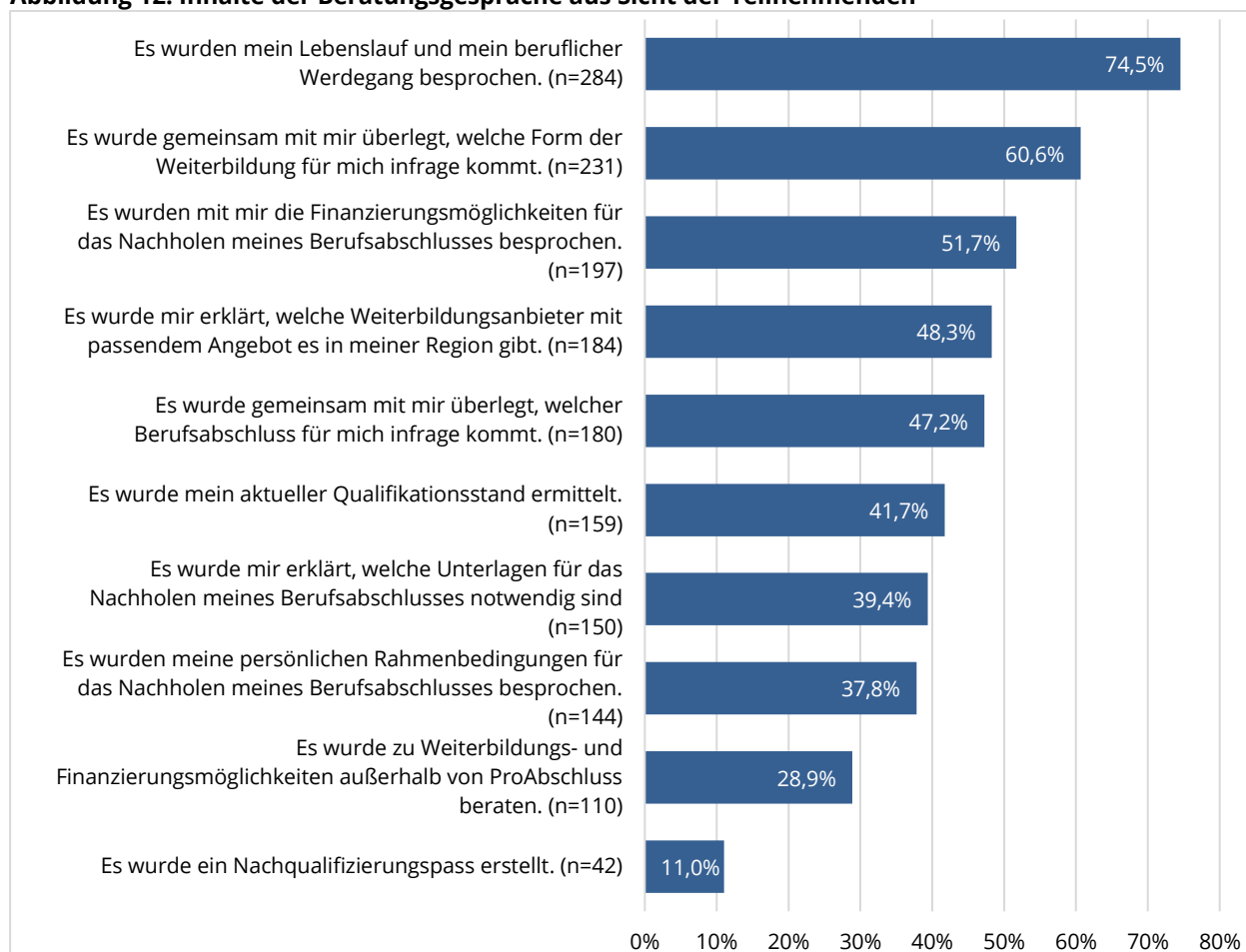
Die Beratungskräftebefragung 2021 zeigt, dass die Mehrheit der Beratungskräfte je interessierter Person durchschnittlich zwei bis drei (ausführliche) Beratungsgespräche führt. Rund jede vierte Beratungskraft setzte je interessierter Person mehr als drei Beratungsgespräche um, knapp jede siebte Beratungskraft berichtete im Mittel von einem (vertiefenden) Beratungsgespräch. Verschiedentlich wurde von den befragten Beratungskräften aber angemerkt, dass die **Anzahl der Beratungsgespräche** maßgeblich sowohl von der inhaltlichen Bedarfs- und somit Detailtiefe der Beratung als auch von der Entscheidung zur Nachqualifizierung abhängt. Mit Teilnehmenden, die sich nur informieren möchten bzw. für die eine andere Förderung (wie bspw. die Bildungsprämie oder das Aufstiegs-BAföG) in Frage kommt, werde in der Regel nur ein Beratungsgespräch bzw. eine Verweisberatung durchgeführt. Mehrere befragte Beratungskräfte berichteten, dass im Falle grundsätzlich gegebener Fördervoraussetzungen in der Regel maximal drei Beratungsgespräche nötig seien, um abschließend zu klären, ob und wie eine Nachqualifizierung angestrebt werden kann. Sobald eine Nachqualifizierung zustande komme, werden die betreffenden Personen in der Regel weiter begleitet, nach Bedarf auch durch spezifische Coachingmaßnahmen. Einer befragten Beratungskraft zufolge ist die Anzahl der Beratungsgespräche bzw. der erforderliche Abstimmungsbedarf zudem abhängig von der spezifischen Berufsgruppe der Beschäftigten. So gebe es bestimmte Berufsgruppen – wie bspw. Handwerksberufe – bei denen es oft sehr schwierig sei, passende Bildungsanbieter zu finden. Die Einschätzungen stimmen in etwa mit den Rückmeldungen der beratenen Beschäftigten aus beiden Teilnehmendenbefragungen überein.²⁵

Aus den Interviews mit ausgewählten Beratungskräften ging hervor, dass sich die **Vorgehensweisen und Abläufe bei den Beratungsgesprächen** nur geringfügig unterscheiden. Einige Beratungskräfte bitten bereits vor dem (häufig telefonisch geführten) Erstgespräch um den Lebenslauf von Beschäftigten, um sich darauf vorzubereiten. Andere sichten den Lebenslauf erst beim Zweitkontakt. In aller Regel finden die Gespräche persönlich statt. Inhaltlich geht es primär um die Fragen, welcher Berufsabschluss in den Blick genommen werden kann, ob die formalen Voraussetzungen erfüllt sind, welche Form der Weiterbildung

²⁵ Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53,6 %) berichtete von einem einzigen Beratungsgespräch, 39,0 % der Befragten nahm an zwei bis drei Gesprächen teil. Weniger als 10 % berichteten über mehr als drei Termine. Hinsichtlich der Anzahl der Beratungsgespräche gibt es keine nennenswerten Differenzen zwischen Personen ohne und mit ausgestellttem Qualifizierungsscheck.

bzw. Nachqualifizierung in Frage kommt und ob es einen Weiterbildungsanbieter mit passendem Angebot im Umfeld gibt. In der Beratung werden den Ratsuchenden je nach individueller Lebenssituation und Berufserfahrung realistische Möglichkeiten sowie Vor- und Nachteile bestimmter Qualifizierungsmaßnahmen aufgezeigt. Ein hierbei wichtiger Aspekt ist das Entgegenbringen von Wertschätzung gegenüber den (legitimen) beruflichen Ambitionen und Veränderungswünschen der Beschäftigten. Dies gelte auch dann, wenn keine Nachqualifizierung angestrebt werden kann, etwa weil die Fördervoraussetzungen nicht erfüllt werden können. Die Relevanz der Wertschätzung und Affirmation ergebe sich v. a. daraus, weil Beschäftigten ohne Berufsabschluss bzw. mit niedrigem Bildungsniveau vergleichsweise nur selten die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung eingeräumt werde. Diese Beschäftigtengruppe würde demzufolge häufig die Erfahrung machen, gegenüber (formal) besser qualifizierten Beschäftigtengruppen (auch) mit Blick auf Weiterbildung schlechter gestellt zu sein. Alle Beratungskräfte berichteten in diesem Zusammenhang auch von **Verweisberatungen**, die zum Beratungsalltag gehören würden. Dies sind Beratungen, in denen schnell klar wird, dass der „Qualifizierungsscheck“ nicht als Förderung in Frage kommt. In diesen Fällen würden die Beratungskräfte den Ratsuchenden andere Ansprechpartner/innen nennen oder weitere Möglichkeiten aufzeigen. Alle interviewten Beratungskräfte betonten, grundsätzlich zu versuchen den Ratsuchenden weiterzuhelfen, auch wenn eine konkrete Beratung nicht zur Ausstellung eines Qualifizierungsschecks führt.

Abbildung 12: Inhalte der Beratungsgespräche aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). Mehrfachnennungen möglich. Prozentangaben bezogen auf die Anzahl der Fälle/Befragten. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

In beiden standardisierten Teilnehmendenbefragungen interessierten ferner die konkreten **Inhalte der Beratungsgespräche** (vgl. *Abbildung 12*). Fast drei Viertel der Befragten gab an, dass der Lebenslauf und berufliche Werdegang besprochen wurden. Mehrheitlich zählten auch verschiedene Arten bzw. Optionen

der Weiterbildung (Anteil: 60,6 %) und Finanzierungsmöglichkeiten zum Nachholen eines Berufsabschlusses (51,7 %) zu den Gegenständen der Gespräche. Mit beinahe jeder/m zweiten Befragten wurde ferner besprochen, welche regionalen Weiterbildungsträger mit passenden Angeboten existieren (48,3%) und welcher Berufsabschluss prinzipiell infrage kommen könnte (47,2 %). Vergleichsweise seltener genannte Beratungsinhalte waren die Ermittlung des aktuellen Qualifikationsstandes (41,7 %), die Besprechung erforderlicher Unterlagen (39,4 %) und persönlicher Rahmenbedingungen zum Nachholen eines Berufsabschlusses (37,8 %) sowie alternative Weiterbildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten außerhalb von „ProAbschluss“ (28,9 %). Nur 11,0 % der Befragten gaben an, dass im Zuge der Beratung ein Nachqualifizierungspass erstellt wurde.²⁶ Die Inhalte der Beratungsgespräche hingen dabei relativ stark davon ab, ob den Befragten ein Qualifizierungsscheck ausgestellt wurde oder nicht. So spielten die einzelnen Aspekte bei den Beratenen mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck (n=204) eine größere Rolle als bei den Beratenen ohne ausgestelltem Qualifizierungsscheck (n=196). Einzelne Beratungsinhalte hingen überdies mit der anschließenden Selektion der Beratenen zusammen. So hatten z. B. erforderliche Unterlagen und Finanzierungsmöglichkeiten bei Befragten, die den Qualifizierungsscheck letztlich auch einlösten, eine vergleichsweise höhere Relevanz (n=148). Losgelöst von diesen phasenabhängigen Differenzen blieb die Bedeutung der Inhalte in beiden Befragungswellen weitestgehend gleich.

Obwohl es aus Sicht der befragten Beschäftigten im Zeitverlauf offenbar keine nennenswerten Verschiebungen bei den Beratungsinhalten gab, implizieren die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021, dass sich sowohl die Beratungsschwerpunkte als auch die Qualifikationsbedarfe bei ratsuchenden Beschäftigten im Förderverlauf zumindest teilweise verändert haben: Von den befragten Bildungscoaches berichtete etwas mehr als die Hälfte von veränderten Beratungsschwerpunkten und etwas mehr als ein Drittel von veränderten Qualifikationsbedarfen. Zu den Veränderungen bei den Beratungsschwerpunkten zählten v. a. eine Zunahme von Verweisberatungen von ratsuchenden (oftmals nicht förderfähigen) Personen, eine Steigerung von Beratungen zu individuellen Bildungsangeboten seit der Möglichkeit einer modularen Förderung sowie eine Erhöhung von Anfragen zu allgemeinen Qualifizierungen, Teilqualifikationen und Aufstiegsqualifizierungen.²⁷ Insbesondere seit Aufkommen der Covid-19-Pandemie – so berichteten verschiedene befragte Bildungscoaches – seien zudem zunehmend (Nachqualifizierungs-)Anfragen zu Berufen erfolgt, die in der Vergangenheit nicht angefragt wurden (etwa im therapeutischen oder pädagogischen Bereich oder zur beruflichen Weiterbildung im Bereich IT/Digitalisierung).

Aus den im Jahr 2017 durchgeführten Fallstudiengesprächen ging außerdem hervor, dass die **Motivation bzw. Weiterbildungsbereitschaft** der Beschäftigten im Vorfeld einer Nachqualifizierung nicht selten nachließe, sobald die **bevorstehenden An- und Herausforderungen** im Beratungsprozess bewusster würden. Prinzipiell betonten die Gesprächspartner/innen, dass Nachqualifizierung für Beschäftigte eine große Herausforderung darstelle, da sie ein hohes Maß an Selbstverantwortung, Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und Disziplin erfordere - nicht jede/r Beschäftigte sei hierfür geeignet. Auf die genannten per-

²⁶ Der hessische Nachqualifizierungspass soll nachqualifizierungsinteressierten Beschäftigten die Möglichkeit geben, Arbeitszeugnisse, Qualifizierungs- und Kompetenznachweise und sonstige Bescheinigungen zu sammeln. Dieser Überblick über Fähigkeiten und Qualifikationen soll sowohl den Beschäftigten als auch den Beratern/innen dabei helfen, zu erkennen, was bereits erreicht wurde und was für einen anerkannten Berufsabschluss noch fehlt. Die Beschäftigten können den Pass mitnehmen, wenn sie sich bei Kammern, Beratungseinrichtungen, der Agentur für Arbeit oder den Jobcentern nach Nachqualifizierungs- oder Weiterbildungsangeboten erkundigen oder sich beraten lassen. Auf Basis des vorliegenden Passes können den Beschäftigten dann zielgenauer Angebote an die Hand gegeben werden.

²⁷ Hiermit korrespondieren auch Veränderungen bei den Beratungsschwerpunkten bei interessierten Unternehmensverantwortlichen, von denen in der Beratungskräftebefragung 2021 rund jeder dritte Bildungscoach berichtet. So fragten Unternehmensverantwortliche zunehmend die Themen Betriebsnachfolge und Personalentwicklung an, zudem nach Möglichkeiten von Teilqualifizierungen, des Qualifizierungschancengesetzes (seit Januar 2019 in Kraft) sowie des Arbeit-von-morgen-Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (seit Mai 2020 in Kraft).

sönlichen Eigenschaften wurde bereits im wissenschaftlichen Kontext der Förderung eingegangen (vgl. *Abchnitt 3.2*). Aus Sicht der befragten Beratungskräfte sei die anfängliche Motivation, sich nachzuqualifizieren, bei den meisten Ratsuchenden gegeben. Fraglich sei es aber oftmals, wie lange diese Motivation, während einer Nachqualifizierung Bestand habe und wie groß das **Durchhaltevermögen** sei, da viele Beschäftigte erst nach einiger Zeit tatsächlich realisieren würden, welche Strapazen eine Nachqualifizierung mit sich brächte. Es gebe daher interessierte Beschäftigte, die zunächst in die (oftmals ergebnisoffene) Beratung kämen, um allgemein zu erfahren, was auf sie zukäme und sich daraufhin ihrer Teilnahme letztlich doch nicht mehr sicher seien. Eine Beratungskraft berichtete z. B., dass die Ratsuchenden bei etwa einem Zehntel aller Beratungsgespräche zunächst interessiert seien und dann aber letztlich doch keinen Kontakt mehr aufnehmen würden. Auch auf aktive Nachfrage käme dann zumeist keine Reaktion mehr. Daher könnten die Rückzugsgründe häufig nicht klar eingeschätzt werden.

Entscheidungsfindung für oder gegen die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks

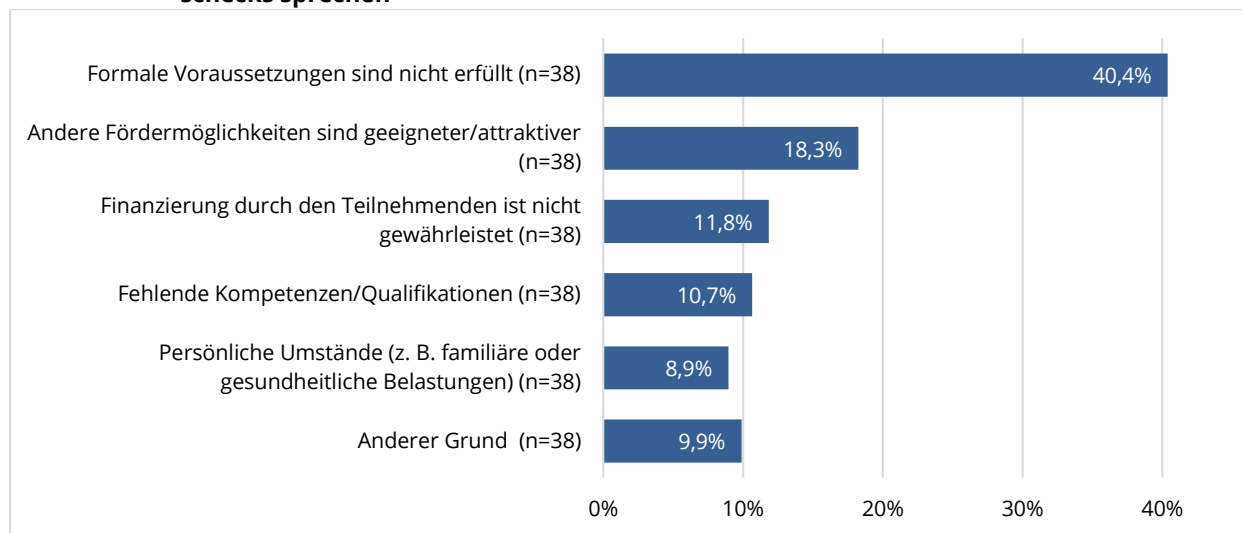
Die in der Beratungsphase wesentliche Entscheidung ist, ob eine Förderung durch „ProAbschluss“ für eine interessierte Person letztlich in Frage kommt oder nicht. Aus den im Jahr 2017 geführten Fallstudiengesprächen lässt sich schließen, dass die **Erfüllung formaler Voraussetzungen** (Lebenslauf, Arbeitserfahrungen und Zeugnisse) am wichtigsten ist. Zentral sei für die Feststellung das persönliche Gespräch. Eine konkrete Kompetenzfeststellung, in der analysiert wird, welche Kompetenzen bereits vorliegen und welche Kompetenzen für einen Berufsabschluss noch erworben werden müssen, werde in der Regel nicht durch die Beratungskräfte vorgenommen. Hintergrund sei, dass für jedes Berufsbild, zu dem eine Nachqualifizierung angestrebt werde, festgestellt werden müsse, was für Kenntnisse ein/e Beschäftigte/r habe. Hierzu seien v. a. Kenntnisse über Prüfungsbedingungen und -fragen notwendig, die nur den in der Weiterbildung bzw. Ausbildung tätigen Akteuren (d. h. Kammern, Weiterbildungsträger und Lehrkräften der Berufsschulen) im Detail bekannt seien. Auch interviewte Beratungskräfte, die über ausgewiesene Expertise in der Kompetenzfeststellung verfügen, wiesen darauf hin, dass eine berufsspezifische Feststellung der Fähigkeiten durch die Beratungskräfte weniger sinnvoll sei. Aus diesem Grund würde z. B. der hessische Nachqualifizierungspass von den interviewten Beratungskräften kaum oder nur teilweise genutzt, etwa zu biografischen Fragen oder wenn es den Ratsuchenden schwerfalle, ihre Unterlagen zu strukturieren. Die geringe Nutzung des Nachqualifizierungspasses konnte durch beide Teilnehmendenbefragungen bestätigt werden (vgl. *Abbildung 12 oben*). Mit zunehmender Erfahrung in der Beratung einzelner Berufsgruppen seien die Beratungskräfte dabei sicherer in der Beurteilung der Kompetenzen geworden.

Fällt die Entscheidung für die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks aus, so ist im Rahmen des Antragsverfahrens eine **Stellungnahme der zuständigen Kammer** des jeweiligen Ausbildungszielberufs erforderlich. Hierbei wird den interviewten Beratungskräften zufolge eine Überprüfung vorgenommen, ob die Beschäftigten die geforderten Voraussetzungen erfüllen. Insbesondere sei dabei von Bedeutung, wie lange Beschäftigte bereits in einem Bereich arbeiteten und über einschlägige berufliche Erfahrungen verfügten. Nicht geprüft werde dagegen, welche Kompetenzen die Beschäftigten haben. Die **Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern** verlief in allen drei Regionen ähnlich: Erst werde eine Zulassungsanfrage gestellt, zu der die Kammer mitteile, wie sie entscheiden würde, wenn tatsächlich ein Antrag auf externe Prüfung gestellt würde. Dies reiche in der Regel auch aus.

Da – wie im Kontext des Umsetzungsstandes auf Basis der ESF-Monitoringdaten gezeigt wurde (vgl. *Kapitel 5*) – viele Beratene keine Empfehlung für einen Qualifizierungsscheck erhalten, wurde sowohl in der Beratungskräftebefragung 2018 als auch in beiden Teilnehmendenbefragungen 2018 und 2021 eine Frage zu den **Gründen einer Nicht-Empfehlung bzw. Nicht-Ausstellung** gestellt. Die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2018 bestätigten grundsätzlich die in den Fallstudien 2017 gewonnenen Anhaltspunkte für die Ursachen einer Nichtausstellung von Nachqualifizierungsschecks. *Abbildung 13* zeigt die Einschätzungen der Beratungskräfte als prozentuale Mittelwerte. Zuvorderst führten die Beratungskräfte **fehlende**

formale Voraussetzungen an. Im Durchschnitt war dies der entscheidende Faktor für 40,4 % aller nicht ausgesprochenen Empfehlungen. Als zweitwichtigster Grund wurden **andere – geeigneterer oder attraktiverer – Fördermöglichkeiten** (wie z. B. WeGebAU) genannt (prozentualer Mittelwert: 18,3 %). Die anderen Antwortoptionen lagen jeweils eng beieinander, hierzu zählten eine unklare Finanzierung der Nachqualifizierung, fehlende Kompetenzen und Qualifikationen, persönliche Umstände (z. B. familiäre oder gesundheitliche Belastungen) oder andere Gründe. Zu letzteren gehörten etwa fehlende Bildungsangebote für eine Nachqualifizierung oder kaum geeignete Vorbereitungskurse, eine nicht ausreichende Zertifizierung gewünschter Bildungsanbieter, noch andauernde Abwägungen oder ein fehlender Wohnsitz in Hessen.²⁸

Abbildung 13: Gründe, die aus Sicht der Beratungskräfte gegen die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks sprechen



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2018. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Auch die Beschäftigten wurden nach den zentralen Gründen gefragt, die retrospektiv betrachtet gegen die Ausstellung eines Qualifizierungsschecks sprachen. Nur die Hälfte der betroffenen Befragten machte hierzu Angaben.²⁹ Das Meinungsbild fiel dabei recht divers aus. 38,4 % der Befragten berichteten von einem **Mangel an passenden Weiterbildungskursen**, worauf im nachfolgenden Absatz noch ausführlicher eingegangen wird. Nahezu vergleichbar viele Befragte (35,4 %) verwiesen auf **finanzielle Gründe**, die gegen eine Ausstellung sprachen. Weitere relativ häufig genannte Gründe waren die **fehlende Unterstützung des Arbeitgebers** z. B. durch mentalen Zuspruch, finanzielle Unterstützung oder Freistellung (29,3 %), zu hohe Belastungen (24,2 %) oder Zweifel am beruflichen Nutzen des Berufsabschlusses (22,2 %). In den offenen Nennungen führten die Befragten überdies vereinzelt eine fehlende Förderfähigkeit des angestrebten Abschlusses, eine alternative Förderung durch den Bildungsgutschein, mangelnde Berufserfahrung oder einen ausschließlichen Wunsch nach grundlegender Information an.

Suche und Auswahl geeigneter Nachqualifizierungsangebote

Nachfrageseitig wurde bereits auf Basis verschiedener Quellen herausgestellt, dass die Betriebe Nachqualifizierung (noch) nicht als bevorzugtes Instrument zur Fachkräftesicherung sehen und dass Nachqualifizierung aus unterschiedlichsten Gründen nicht für jede/n Beschäftigte/n ein geeignetes bzw. realisierbares Weiterbildungsformat darstellt. Zusammengenommen führt dies dazu, dass die Nachfrage nach bzw. Ausstellung von Qualifizierungsschecks hinter den Erwartungen zurückbleibt. Auch die **Angebotsseite** gilt es

²⁸ Ein Wohnsitz außerhalb Hessens ist ein formaler Grund für fehlende Fördervoraussetzungen.

²⁹ Die Frage richtete sich ausschließlich an diejenigen Befragten, die im Zuge der Beratung keinen Qualifizierungsscheck erhielten. Dies betraf insgesamt 196 Personen, was rund die Hälfte aller Befragten waren. Wie bereits zuvor erläutert, liegt die Quote damit deutlich höher als auf Basis der ESF-Monitoringdaten.

zu berücksichtigen, da die Suche und Auswahl geeigneter Nachqualifizierungsangebote im Falle von Lücken und Friktionen mit beträchtlichen Schwierigkeiten verbunden sein können.

Im Rahmen der Fallstudiengespräche im Jahr 2017 haben alle interviewten Personen die hohe Bedeutung von inhaltlich passenden und räumlich erreichbaren Angeboten auf dem bestehenden Weiterbildungsmarkt betont. Allerdings bestand aus Sicht vieler interviewter Beratungskräfte und Weiterbildungsträger seit Beginn der Förderung eine grundsätzliche Herausforderung darin, dass durch „ProAbschluss“ eine „neue Art von Nachqualifizierungsteilnehmern/innen“ entstanden sei, für die es **keine entsprechend breitflächige Angebotsstruktur** gab. Die bisherigen „klassischen“ Nachqualifizierungsteilnehmenden würden über die Arbeitsagentur gefördert und vermittelt, seien nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt und somit zeitlich flexibel. Sowohl die Zielgruppe als auch der entsprechende Weg in die Förderung „ProAbschluss“ sind dagegen gänzlich anders strukturiert. So standen Ratsuchende, die im Rahmen von „ProAbschluss“ eine Nachqualifizierung anstrebten, in einem Arbeitsverhältnis und hatten daher in der Regel während der klassischen Arbeitszeiten wochentags keine zeitlichen Freiräume, um Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Dies stellte für die Organisation und das Kurssystem der Weiterbildungsanbieter eine große Herausforderung dar. Die Beratungskräfte plädierten daher für eine **verstärkte Ausrichtung der Trägerlandschaft auf die „neue“ Zielgruppe**. Gerade zu Förderbeginn war es aber schwierig, ein Bewusstsein bei (insbesondere unbekanntenen) Bildungsträgern für das Thema Fachkräftesicherung und Nachqualifizierung im Rahmen von „ProAbschluss“ zu entwickeln. Selbiges galt bezüglich der Mobilisierung zur Schaffung passungsfähiger Angebote.

Blickt man auf die **Seite der Weiterbildungsträger**, so hatte die bemängelte Angebotslücke aber durchaus nachvollziehbare Gründe. So fehlte es den Weiterbildungsträgern v. a. anfänglich an **Plan- und Kalkulierbarkeit der Nachfrage**. Normalerweise kalkuliere ein Bildungsanbieter mit zehn bis zwölf Personen, die für ein Modul geschult werden. In der Realität war es jedoch schwierig so viele Teilnehmer/innen für entsprechende Qualifizierungsschecks zu finden. Auch die interviewten Beratungskräfte sahen hierin eine grundlegende Problematik – nämlich die Nachfragegenerierung und -abschätzung bzw. genügend Beschäftigte für einen Kurs zu gewinnen. Angesichts der vielfältigen individuellen (inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen) Bedürfnisse der Ratsuchenden bestand eine große Schwierigkeit darin, ein passendes Nachqualifizierungsangebot zu entwickeln bzw. ausfindig zu machen. Die hierfür notwendige Kanalisierung und Bündelung des Angebots und der Nachfrage erfolgte nicht in einem ausreichenden Maße. Die Weiterbildungsanbieter äußerten zwar prinzipiell die Möglichkeit, auf bestehende Curricula zurückgreifen zu können, allerdings stellte sowohl die unklare Nachfrage als auch die erforderliche Flexibilität aufgrund der neuen Zielgruppe eine in dieser Form neue Herausforderung dar. Mitunter wurde von einer Anpassung von Nachqualifizierungsangeboten berichtet, etwa indem man vermehrt auf Online-Angebote (z. B. benannt als „virtuelle Online-Akademie“, „Online-Kurs zur Prüfungsvorbereitung“) zurückgriff, bei denen die Inhalte stärker in einzelnen Modulen gestückelt wurden. Ferner gab es für Kursteilnehmende auch die Möglichkeit einer individuellen Prüfungsvorbereitung durch eine – in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht – kompaktere organisatorische Gestaltung von Coachings. Trotz des Angebots neuartiger Kurse war die Nachfrage weiterhin (zu) gering. Zwar konnte mit der Zeit ein besseres Einschätzungsvermögen entwickelt werden, allerdings konnte die **Wirtschaftlichkeit** aufgrund fortbestehender Nachfrageunsicherheiten und Nachfragebündelungsschwierigkeiten **selten sichergestellt** werden.

Die suboptimale Angebotslandschaft führte wiederum aus Sicht der Beratungskräfte dazu, dass man nach wie vor nicht in gewünschtem Maße mit konkreten Angeboten direkt an die Betriebe bzw. Beschäftigten herantreten konnte. Dies wäre jedoch erforderlich gewesen, da sich die Betriebe den Angaben der Bildungscoaches zufolge beim Erstkontakt häufig direkt nach konkreteren Angeboten erkundigten. Hinsichtlich der Suche nach passenden Nachqualifizierungsangeboten für interessierte und geeignete Beschäftigte wurde von einigen Beratungskräften kritisch angemerkt, dass die Datenbank der Weiterbildung Hessen

e. V. nicht immer die gewünschten Informationen bereithielt. Dies war wiederum v. a. auf die jeweiligen Bildungsanbieter zurückzuführen, deren Angebote mitunter zu unspezifisch waren oder trotz der inhaltlichen Passungsfähigkeit (regionenabhängig) nicht immer stattfinden konnten. Grundsätzlich sei für die Schaffung funktionierender Marktstrukturen ein stetiger sowie ressourcen- und zeitintensiver Austausch zwischen Weiterbildungsträgern und Beratungskräften vonnöten – ein Aspekt, der in der Praxis angesichts schwieriger Anreizkonstellationen insgesamt nur schwierig umzusetzen war.

Eine im Hinblick auf die Bedarfsdeckung wichtige Änderung während der Förderung stellte aus Sicht der interviewten Beratungskräfte der – mit der **ersten Richtlinienänderung** (HMWEVL 2017) beschlossene – Wegfall der ursprünglich durch die Förderrichtlinie vorgegebenen Mindestkosten in Höhe von 1.000 Euro für förderfähige Nachqualifizierungsmaßnahmen dar. Diese Änderung wurde durchgängig für sinnvoll gehalten. Beschäftigte, die sich mit einer Nachqualifizierung auf den Berufsabschluss vorbereiten wollen, hätten seit dem Wegfall mehr Auswahlmöglichkeiten. Trotz der Sinnhaftigkeit resultierte aus dieser Anpassung wie gesehen (vgl. Kapitel 5) kein dynamisierender Effekt auf die Zahl der ausgestellten und eingelösten Qualifizierungsschecks.

Dass sich die **problematische Angebotssituation** im Förderverlauf **nicht wesentlich verbessert** hat, zeigen die Ergebnisse der Beratungskräftebefragung 2021. Hier wurden die Bildungscoaches danach gefragt, wie oft es vorkam, dass zu Nachqualifizierungsanfragen seitens der ratsuchenden Beschäftigten *keine* passenden Kursangebote gefunden werden konnten. Vergleichsweise häufig berichteten Bildungscoaches, dass dies „oft“ bis „sehr oft“ im Rahmen ihrer Arbeit vorgekommen sei. Prozentual handelt es sich hierbei um fast die Hälfte aller befragten Beratungskräfte (43,3 %). Rund jede/r dritte Befragte gab an, dass die Angebotsfindung „gelegentlich“ schwierig gewesen sei. Nur eine Minderheit antwortete mit „selten“ oder „sehr selten“. Die **Gründe** dafür, dass öfter **keine passenden Angebote** gefunden oder entwickelt werden konnten, wurden in der Beratungskräftebefragung 2021 offen abgefragt. Grundsätzlich hatten die Antworten eine große Ähnlichkeit mit den bereits oben dargestellten Ursachen bzw. Friktionen. Ein auffällig häufig genannter Grund war, dass Kurse erst ab einer gewissen Gruppengröße stattfinden und die **erforderliche Kursgröße häufiger nicht erreicht** wurde. Einerseits wurde dies auf räumliche Strukturen zurückgeführt. So gab es gerade in ländlichen Regionen in der Regel nur wenige Kursangebote und wenige Bildungsanbieter, die mit nur wenigen Teilnehmenden Kurse durchführen würden. Aus Sicht einer befragten Beratungskraft hatte sich die Angebotserstellung, sobald genügend interessierte Teilnehmende vorhanden waren, „im ländlichen Bereich als nicht praktikabel erwiesen, da die Zeitdauer von Konzeption über Planung und Organisation bis zum konkreten Angebot einer Nachqualifizierungsmaßnahme zu lange war und die Bedarfe einzelner Beschäftigter zu unterschiedlich waren.“ Auch eine hohe räumliche Distanz zu und eine geringe Erreichbarkeit von möglichen Kursangeboten wurde in diesem Zusammenhang erwähnt. Andererseits wurde das Nichterreichen erforderlicher Kursgrößen als Folge eines sehr breiten Spektrums an in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufen sowie an möglichen Qualifikationen im Förderbereich des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) betrachtet.³⁰ Nachvollziehbarerweise würde dementsprechend das marktfähige Angebot an Weiter- und Nachqualifizierungsmaßnahmen mit der abnehmenden Häufigkeit eines Berufs gleichsam sinken. Dementsprechend ließen sich oftmals auch kaum Vorbereitungskurse für „Randberufe“ finden. In den Antworten berichteten die Beratungskräfte zwar grundsätzlich von einer recht hohen Varianz des Kursangebots der Weiterbildungsträger, zugleich wurde den Bildungsanbietern aber weiterhin eine zu geringe Flexibilität und Mitwirkung attestiert. Erneut kamen in den Antworten die bereits zuvor erwähnten Faktoren zum Vorschein, allen voran ein mangelndes Bewusstsein bezüglich des Themas der Nach- und Teilqualifizierungen sowie insbesondere deren **fehlende Attraktivität und**

³⁰ So gab es im Jahr 2020 über 300 anerkannte Ausbildungsberufe (BIBB 2020).

Wirtschaftlichkeit für Bildungsanbieter im Vergleich zum regulären Angebot bzw. eigentlichen Kerngeschäft. Zusätzlich erschwert wird die Angebotssituation dadurch, dass die Bildungsanbieter häufig nur über begrenzte personelle Ressourcen verfügen und viele Kursangebote auch aufgrund fehlender Zertifizierung nicht förderfähig sind.

Die präsentierten Evaluationsergebnisse sind anschlussfähig an die Ergebnisse einer Analyse des IWAK (2018c), in der mittels qualitativer Interviews die Perspektive hessischer Bildungsanbieter auf das Thema Nachqualifizierung untersucht wurde. Zusammenfassend wurde auch hier festgestellt, dass sich das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage bei Nachqualifizierungen schwer gestaltet. Viele der insgesamt 23 interviewten Bildungseinrichtungen berichteten von Problemen, ein wirtschaftliches Angebot zu offerieren. Zwar konnten einige Weiterbildungsanbieter Nachqualifizierungsoptionen in bestehende Bildungsangebote integrieren oder explizit ausgewiesene Nachqualifizierungskurse anbieten, doch lag der Fokus hierbei v. a. weiterhin auf Zielgruppen, die über das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit vermittelt werden. Darüber hinaus wurde in der Studie ein geringes Interesse seitens der Unternehmen herausgestellt.

Der **Prozess der „Marktbildung“**, die Angebotswünsche der Beratungskräfte sowie der interessierten Beschäftigten und Betriebe einerseits und die tatsächlich existierenden Angebote andererseits zu harmonisieren, gestaltete sich **insgesamt beschwerlich** und konnte bis zuletzt lediglich punktuell in Gang gebracht werden. Aus vielfältigen Gründen konnten Angebot und Nachfrage im Rahmen der Förderinitiative „ProAbschluss“ also nicht reibungsfrei zueinander finden, weshalb die Zahl ausgestellter und insbesondere eingelöster Schecks eher hinter den Erwartungen zurückblieb. Auf letzteres wird nun eingegangen.

6.1.3 Qualifizierungsphase: Einlösung von Schecks und Rahmenbedingungen der (Nach-)Qualifizierung

(Nicht-)Einlösung von Qualifizierungsschecks

In den im Jahr 2017 durchgeführten Fallstudien stellte sich in den Gesprächen mit den Beratungskräften heraus, dass sie oftmals keine oder nur wenige Informationen darüber hatten, ob die beratenen Beschäftigten mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck hiervon im Anschluss auch tatsächlich Gebrauch machten. Dies sei nur bei einer weiteren Begleitung der Beschäftigten der Fall. Einige Beratungskräfte äußerten seinerzeit daher den Wunsch nach einer stärkeren Rückmeldung durch den Weiterbildung Hessen e. V., um über den weiteren (Weiterbildungs-)Verlauf der geförderten Beschäftigten eine bessere Informationsgrundlage zu haben. Die Beratungskräfte gingen größtenteils davon aus, dass die Mehrzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks auch eingelöst würde. Die Ergebnisse der beiden standardisierten Teilnehmendenbefragungen 2018 und 2021 scheinen die Einschätzung der interviewten Beratungskräfte zunächst zu bestätigen. Unter allen Befragten, die über die Ausstellung von Qualifizierungsschecks berichteten, lag die **Einlösungsquote** bei **72,5 %**. Absolut betrifft dies 148 von insgesamt 204 hierzu Befragten. 16,7 % bzw. 34 Befragte gaben zum jeweiligen Befragungszeitpunkt außerdem an, den Qualifizierungsscheck in naher Zukunft mit Sicherheit einlösen zu wollen. Nur jede/r zehnte Befragte plante hingegen nicht mit einer Einlösung (Anteil: 9,9 %). Absolut betraf dies 22 befragte Personen. **Gründe für die Nicht-Einlösung** waren eine schwierige (zeitliche) Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen (n=13), finanzielle Gründe (n=5) oder andere attraktivere Möglichkeiten der Weiterbildung (n=5), explizit genannt wurde diesbezüglich der BA-Bildungsgutschein. Im Rahmen der 2017 umgesetzten Gespräche mit ausgewählten Weiterbildungsanbietern wurde v. a. der von den Beschäftigten zu erbringende finanzielle Eigenanteil als Ursache für die Nichteinlösung von Nachqualifizierung angeführt.

Die hier auf Basis der Befragungsdaten dargelegte **Einlösungsquote in Höhe von 72,5 %** dürfte **überzeichnet** sein und ist daher mit Vorsicht einzuordnen. Wie zuvor erwähnt, handelt es sich bei der realisierten Befragungsstichprobe um eine **Positivselektion**, da Personen mit ausgestellten (und eingelösten) Qualifizierungsschecks im Vergleich zur Grundgesamtheit der Geförderten deutlich überrepräsentiert sind (vgl. *Abschnitt 6.1.1*). Auf Basis der Daten von Weiterbildung Hessen e. V. konnte zwar für einzelne Jahre gezeigt

werden, dass die Einlösequote nach finaler Abrechnung und Abwicklung durchaus im Bereich zwischen 70 bis 80 % liegen könnte (vgl. Kapitel 5), unabhängig von den Zeitverzögerungseffekten bei der Datenerfassung kann jedoch von einem **durchaus nennenswerten Teil an letztlich nicht eingelösten Schecks** bzw. nicht begonnenen Nachqualifizierungen ausgegangen werden.

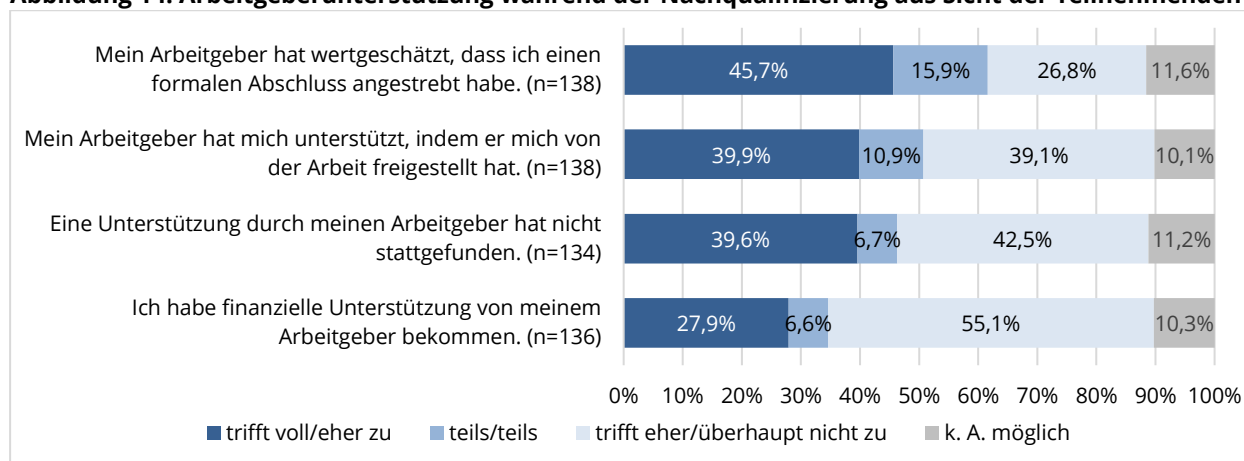
Rahmenbedingungen der Umsetzung von Nachqualifizierungen

Bezüglich der Organisation der Nachqualifizierung interessierte v. a., inwiefern Beschäftigte von den Beratungskräften begleitet wurden und in welchem Ausmaß sie Unterstützung von ihren Arbeitgebern erhielten. Sowohl die Beratungskräfte als auch die Beschäftigten wurden in den standardisierten Abfragen darum gebeten, Angaben über das **Ausmaß der Begleitung** zu machen.

Im Rahmen der Beratungskräftebefragung 2018 gaben die Befragten an, dass es während des Nachqualifizierungsprozesses bei durchschnittlich rund einem Fünftel der Beratenen (Anteil: 21,0 %) keine weitere Begleitung gab. Bei durchschnittlich 28,2 % der Beschäftigten kam eine Begleitung dann zu Stande, wenn seitens der Beschäftigten konkreter Gesprächsbedarf bestand. Bei vergleichbar vielen Beschäftigten (Anteil: 28,6 %) fand nach Rückmeldung der befragten Beratungskräfte eine Begleitung in Form eines vorbereitenden bzw. abschließenden Gesprächs unmittelbar vor bzw. nach der Nachqualifizierung statt. Mit durchschnittlich etwas mehr als einem Fünftel der Beschäftigten (Anteil: 22,2 %) gab es einen regelmäßigen Austausch und dementsprechend eine kontinuierlichere Begleitung.

Die kumulierten Ergebnisse beider Teilnehmendenbefragungen deuten hingegen auf eine weniger intensive Begleitung von Beschäftigten mit eingelöstem Qualifizierungsscheck hin. Relevant waren bei der Abfrage ausschließlich Beschäftigte mit ausgestellten Bildungsschecks. Insgesamt liegen Antworten von etwas mehr als 200 Personen vor. 46,5 % aller Befragten gaben an, dass sie während der Weiterbildung keine Begleitung durch eine Beratungskraft erfuhren bzw. beanspruchten. Der relativ hoch anmutende Wert sollte jedoch nicht als fehlendes Engagement der Beratungskräfte fehlinterpretiert werden, sondern hat vermutlich vielmehr damit zu tun, dass die betreffenden Beschäftigten keinen Bedarf an weiteren Besprechungen hatten. Rund ein Drittel der Befragten (Anteil: 31,3 %) berichtete über eine Unterstützung der Beratungskräfte, wenn konkreter Gesprächsbedarf bestand. Von einem regelmäßigeren Austausch (z. B. einmal monatlich) oder einem Vorbereitungs- bzw. Abschlussgespräch unmittelbar vor bzw. nach der Weiterbildung berichteten jeweils nur 11,0 % der Befragten.

Abbildung 14: Arbeitgeberunterstützung während der Nachqualifizierung aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Noch wichtiger als die Begleitung durch die Beratungskräfte dürfte während der aktiven Nachqualifizierungsphase die **Unterstützung der Beschäftigten durch deren Arbeitgeber** sein. Wie bereits dargelegt, fordert Nachqualifizierung den Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen

ab. Umso bedeutender ist ein positives Commitment seitens des Arbeitgebers. Die diesbezüglichen Angaben aus beiden Teilnehmendenbefragungen deuten jedoch nur bedingt darauf hin, dass die Arbeitgeber intensivere Formen der Unterstützung anboten (vgl. *Abbildung 14*). Rund vier von zehn Befragten erhielten laut eigenen Angaben keinerlei arbeitgeberseitige Unterstützung (Anteil: 39,6 %). Eine knappe Mehrheit erfuhr dagegen betriebliche Unterstützung, wobei der Blick auf Anteilswerte zu den einzelnen Unterstützungsmöglichkeiten ein eher begrenztes Engagement vermuten lassen: Jeweils weniger als die Hälfte der Befragten berichtete über eine allgemeine Wertschätzung der Nachqualifizierungsbestrebungen (45,7 %) und von Arbeitsfreistellungen (39,9 %) durch den Arbeitgeber. Bei einem Großteil der Befragten trafen beide Aspekte folglich nur eingeschränkt oder gar nicht zu. Finanzielle Unterstützung stellte eher die Ausnahme als die Regel dar: Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten gab an, eine finanzielle Unterstützung zur Nachqualifizierung durch den Arbeitgeber erhalten zu haben (27,9 %). Über die Hälfte verneinte dies hingegen. Auch wenn das Antwortverhalten in beiden Teilnehmendenbefragungen von der Tendenz her übereinstimmte, zeigen sich nennenswerte Unterschiede zwischen den Befragungswellen. So wurde in der Befragung 2021 auffällig häufiger über Arbeitgeberfreistellungen (+22 Prozentpunkte) und finanzielle Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber (+12 Prozentpunkte) berichtet als in der Befragung 2018. Dennoch deuten die Ergebnisse insgesamt **nur auf moderate arbeitgeberseitige Unterstützungsleistungen** während der Nachqualifizierungsphase hin. Eine substanzielle Unterstützung v. a. in Form der Arbeitsfreistellung oder Beisteuerung finanzieller Mittel scheint keineswegs selbstverständlich zu sein. Berücksichtigt werden muss zudem, dass hierbei ausschließlich Beschäftigte mit eingelöstem Qualifizierungsscheck befragt wurden. Wie hoch die signalisierte Unterstützung der Betriebe gegenüber den beratenen Beschäftigten im Vorfeld einer möglichen Nachqualifizierung ausfällt, kann anhand der Daten aus den Teilnehmendenbefragungen nicht abgebildet werden. Es lässt sich aber auf Basis der Informationen aus den Interviews mit den Beratungskräften mit hoher Wahrscheinlichkeit vermuten, dass die Unterstützung keineswegs höher ausfallen würde.

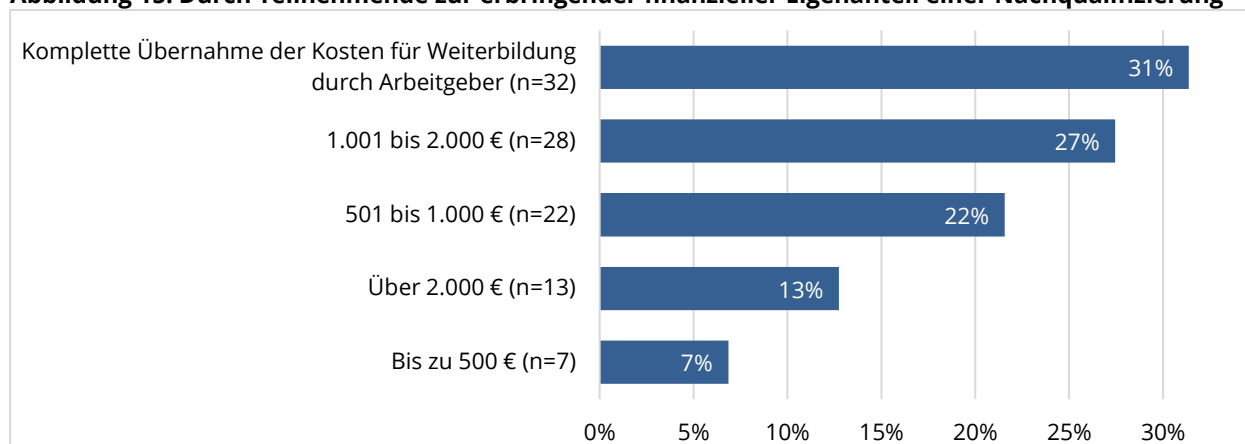
Ob Nachqualifizierungen auch **bis zum Ende durchgeführt** werden, wurde in beiden Teilnehmendenbefragungen thematisiert. Hierzu liegen insgesamt 145 Antworten vor. Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten gab zum Befragungszeitpunkt an, dass die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen werden konnte (Anteil: 53,8 %). Knapp vier von zehn Befragten befanden sich zum Befragungszeitpunkt hingegen noch in der aktiven Weiterbildungsphase (39,3 %). Nur drei Personen gaben an, die Weiterbildung zwar final durchlaufen zu haben, aber nicht zur Externenprüfung zugelassen worden zu sein (2,1 %). Nahezu genauso wenige Teilnehmende berichteten über einen Abbruch der Nachqualifizierung (1,4 %). Von einer ausschließlichen Förderung und Teilnahme an einer Externenprüfung berichteten fünf Befragte (3,4 %).

Die beschriebene Verteilung deckt sich weitgehend mit den Schilderungen der Beratungskräfte in den Interviews und den Ergebnissen der standardisierten Befragung 2018. Den damaligen Angaben der Beratungskräfte zufolge steigen – bei einer Betrachtung des Gesamtprozesses von der Beratung bis zur möglichen Nachqualifizierung – durchschnittlich weniger als 20 % der Beschäftigten vorzeitig aus der aktiven Nachqualifizierungsphase aus. Zumeist verwerfen die Beschäftigten ihre Pläne folglich bereits in einer frühen Phase, etwa nach dem Erstkontakt oder im weiteren Beratungsverlauf. Im Falle später erfolglicher Abbrüche seien aus Sicht der Beratungskräfte oftmals eine zu hohe Belastung ursächlich, gefolgt von einer fehlenden Passung der Nachqualifizierungsangebote, finanziellen Gründen, einer Unterschätzung der tatsächlichen Belastungen sowie einer fehlenden arbeitgeberseitigen Unterstützung.

Beschäftigte, die entweder über eine abgeschlossene Qualifizierung, eine Zulassung zur Externenprüfung oder eine ausschließliche Förderung und Teilnahme an einer Externenprüfung berichteten, wurden in beiden Teilnehmendenbefragungen danach gefragt, ob die **Prüfung bereits abgelegt** wurde. Diese Frage war zum jeweiligen Befragungszeitpunkt für insgesamt 80 Beschäftigte von Relevanz. Überwiegend gaben die

betreffenden Befragten an, die Externenprüfung erfolgreich bestanden zu haben (Anteil: 85,0 %). Der übrigen Befragten hatten noch nicht an der Externenprüfung teilgenommen, planten die Umsetzung aber entweder noch oder nahmen hiervon Abstand (15,0 %).

Abbildung 15: Durch Teilnehmende zur erbringender finanzieller Eigenanteil einer Nachqualifizierung



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

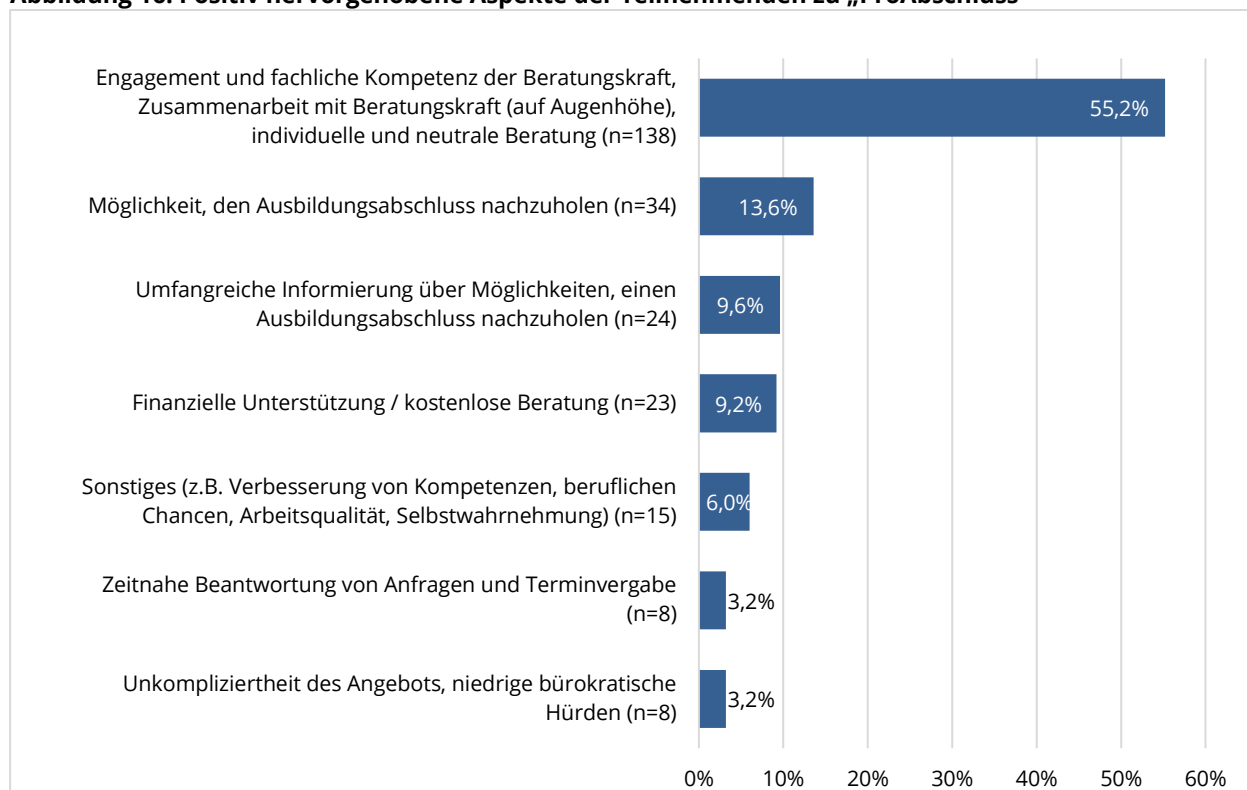
Zu guter Letzt interessierte in der standardisierten Abfrage der Beschäftigten noch der von ihnen erbrachte **Eigenanteil für eine begonnene Nachqualifizierung**. Dies wurde in beiden Erhebungen thematisiert. Ein vergleichsweise hoher Anteil (31,4 %) der Befragten gab an, dass eine komplette Übernahme der Kosten bzw. des Eigenanteils für die Weiterbildung durch den Arbeitgeber erfolgt sei (vgl. *Abbildung 15*). Dieser Befund verwundert nicht, da – wie erläutert – im Rahmen der Befragung 2021 u. a. die finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber häufiger berichtet wurde als noch in der Erhebung 2018. Wurde der Eigenanteil hingegen durch die Beschäftigten selbst geleistet (68,6 %), dann beliefen sich die beigesteuerten Kosten bei den meisten Befragten zwischen 1.001 bis 2.000 Euro, gefolgt von Personen mit einem Eigenbeitrag zwischen 501 bis 1.000 Euro. Verschiedentlich zahlten Befragte mehr als 2.000 Euro für die Nachqualifizierung. Bei wenigen Teilnehmenden lagen die Kosten bei höchstens 500 Euro. Trotz der geringen Fallzahl und der eingeschränkten Aussagekraft spiegelt sich in der Verteilung vermutlich ein Grund dafür wider, weshalb der Wegfall der Kostenuntergrenze seit Herbst 2017 (HMWEVL 2017) nicht zu einem nennenswerten Auftrieb bei der Zahl ausgestellter und eingelöster Qualifizierungsschecks führte. Nicht selten kosten die von den Beschäftigten in Anspruch genommenen Nachqualifizierungsmaßnahmen mehr als 1.000 Euro, was auch im Rahmen des finanziellen Umsetzungsstandes gezeigt werden konnte (vgl. *Kapitel 5*). Dies dürfte auch auf Qualifizierungen zutreffen, die vom Arbeitgeber finanziell unterstützt werden.

6.1.4 Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Umsetzung der Förderung

In beiden Erhebungen wurden die Beschäftigten offen dazu befragt, was sich im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ aus ihrer Sicht positiv und negativ dargestellt hat. 250 Befragte gaben zu den positiven Aspekten Rückmeldung, negative Aspekte wurden von 142 Befragten hervorgebracht. Die Ergebnisse zu den **positiv hervorgehobenen Aspekten** finden sich in *Abbildung 16*. Mehrheitlich lobten die Befragten die Beratungsarbeit (Anteil: 55,2 %), wozu z. B. Aspekte wie das persönliche Engagement und die fachlichen Kompetenzen der Beratungskräfte, die allgemeine Zusammenarbeit mit den Beratungskräften auf Augenhöhe sowie die individuell und neutral ausgerichteten Beratungen zählten. Die allgemeine Wertschätzung der Beratungsqualität stützt die oftmals von den Beratungskräften hervorgehobene **Bedeutung der individuellen Beratungsarbeit** im Rahmen der Förderung. Einige Befragte betonten die Sinnhaftigkeit der Förderung als solche und bekräftigten den Nutzen eines Angebots, mit dem der Ausbildungsabschluss nachgeholt werden kann (13,6 %). Eng damit verbunden hoben manche Befragte die umfangreiche Information über die Möglichkeiten der Nachqualifizierung (9,6 %) sowie die finanzielle Unterstützung positiv hervor (9,2 %). Zu den weiteren, aber nur vereinzelt hervorgebrachten positiven Nennungen zählten die

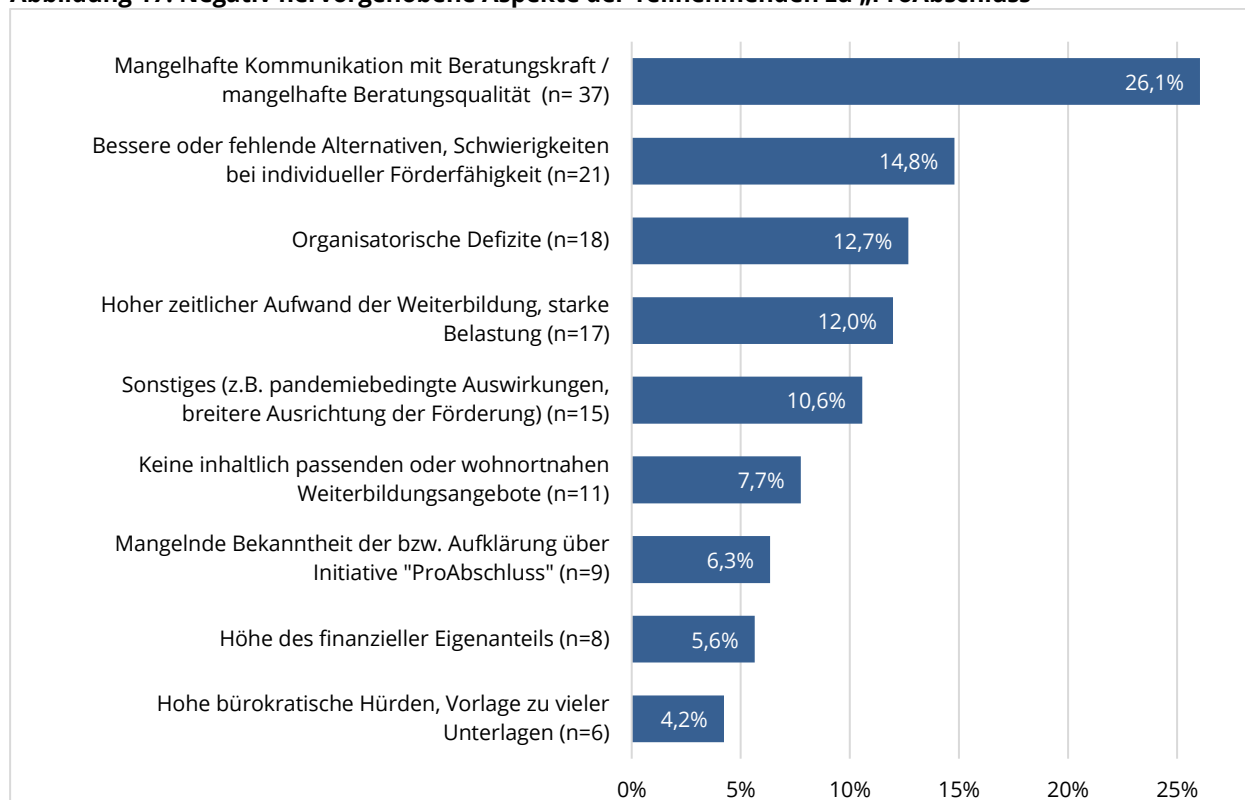
Unkompliziertheit des Angebots, eine zeitnahe Beantwortung von Anfragen an die Befragungskräfte und rasche Terminvergabe sowie sonstige Aspekte (wie z. B. die Möglichkeit der Verbesserung der eigenen Kompetenzen und beruflichen Chancen).

Abbildung 16: Positiv hervorgehobene Aspekte der Teilnehmenden zu „ProAbschluss“



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die **negativ benannten Aspekte** streuten hinsichtlich ihrer Inhalte stärker als die positiven Nennungen (vgl. *Abbildung 17*). Am häufigsten bemängelten die Beschäftigten das Verhältnis zur Beratungskraft, die Beratungsqualität sowie die Begleitung während einer begonnenen Weiterbildung (Anteil: 26,1 %), gefolgt von besseren oder gänzlich fehlenden Alternativen in Verbindung mit einer fehlenden individuellen Förderfähigkeit (14,8 %). Auch förderorganisatorische Defizite wie z. B. mangelnde Kommunikation zwischen Stellen, fehlende Transparenz und Nachvollziehbarkeit oder eine defizitäre Weiterbildungsorganisation wurden von einigen Befragten kritisiert (12,7 %). Einige Beschäftigte beklagten außerdem einen hohen Zeitaufwand bzw. eine starke Belastung infolge einer begonnenen Weiterbildung (12,0 %). Beanstandet wurden vereinzelt überdies ein Mangel an inhaltlich passenden oder wohnortnahen Weiterbildungsangeboten, ein (zu) hoher finanzieller Eigenanteil sowie zu hohe bürokratische Hürden. Vereinzelt sei zudem der Eindruck einer mangelnden Bekanntheit und Sichtbarkeit der Förderung entstanden. Zu den sonstigen Nennungen zählten mitunter pandemiebedingte Auswirkungen. Vereinzelt wurde auch eine breitere Ausrichtung der Förderung erwünscht. Bezieht sich die Kritik nicht auf die Beratung als solche, decken sich viele von den Beschäftigten angeführten negativen Aspekte recht gut mit den von den Beratungskräften geäußerten und zuvor in den einzelnen Abschnitten dargestellten Beanstandungen.

Abbildung 17: Negativ hervorgehobene Aspekte der Teilnehmenden zu „ProAbschluss“


Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Um die Beschäftigtensicht zur Zufriedenheit bzw. Bewertung der Förderung nochmals besser abbilden zu können, wurde eine entsprechende standardisierte Frage in der Erhebung des Jahres 2021 berücksichtigt. Hierbei ergab sich zunächst ein **überwiegend positives Bild**: So waren die Befragten mehrheitlich „sehr“ (Anteil: 40,9 %) oder „eher zufrieden“ (23,9 %) mit der Beratungs- und Qualifizierungsscheckförderung.³¹ Etwas weniger als ein Fünftel war in dieser Hinsicht „unentschieden“ (19,0 %), „eher“ bis „sehr unzufrieden“ war lediglich eine Minderheit der befragten Beschäftigten (13,1 %). Zu berücksichtigen ist die hohe Wahrscheinlichkeit einer **Positivselektion**, da mit der Befragung überproportional viele Personen mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck erreicht werden konnten. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse insbesondere an dieser Stelle nach oben verzerrt sind. Hierfür spricht – trotz geringer Fallzahlen – auch, dass **Befragte mit ausgestelltem Scheck deutlich häufiger** eine **positive Bewertung** vornahmen als Befragte, denen kein Scheck ausgestellt wurde: Während 59,2 % der erstgenannten Gruppe „sehr zufrieden“ mit der Förderung waren, wurde diese Meinung lediglich von 18,0 % der zuletzt genannten Gruppe geteilt. Ferner war knapp jede/r vierte Befragte ohne ausgestellt Scheck „eher“ oder „sehr unzufrieden“ mit der Förderung (23,0 %), bei den Befragten mit ausgestelltem Qualifizierungsscheck war dies dagegen nur selten der Fall (6,6 %). Dieses **zweigeteilte Meinungsbild in Abhängigkeit der Förderintensität** tritt an späterer Stelle auch bei der Bewertung des Nutzens zutage (vgl. hierzu Abschnitt 6.2.1).

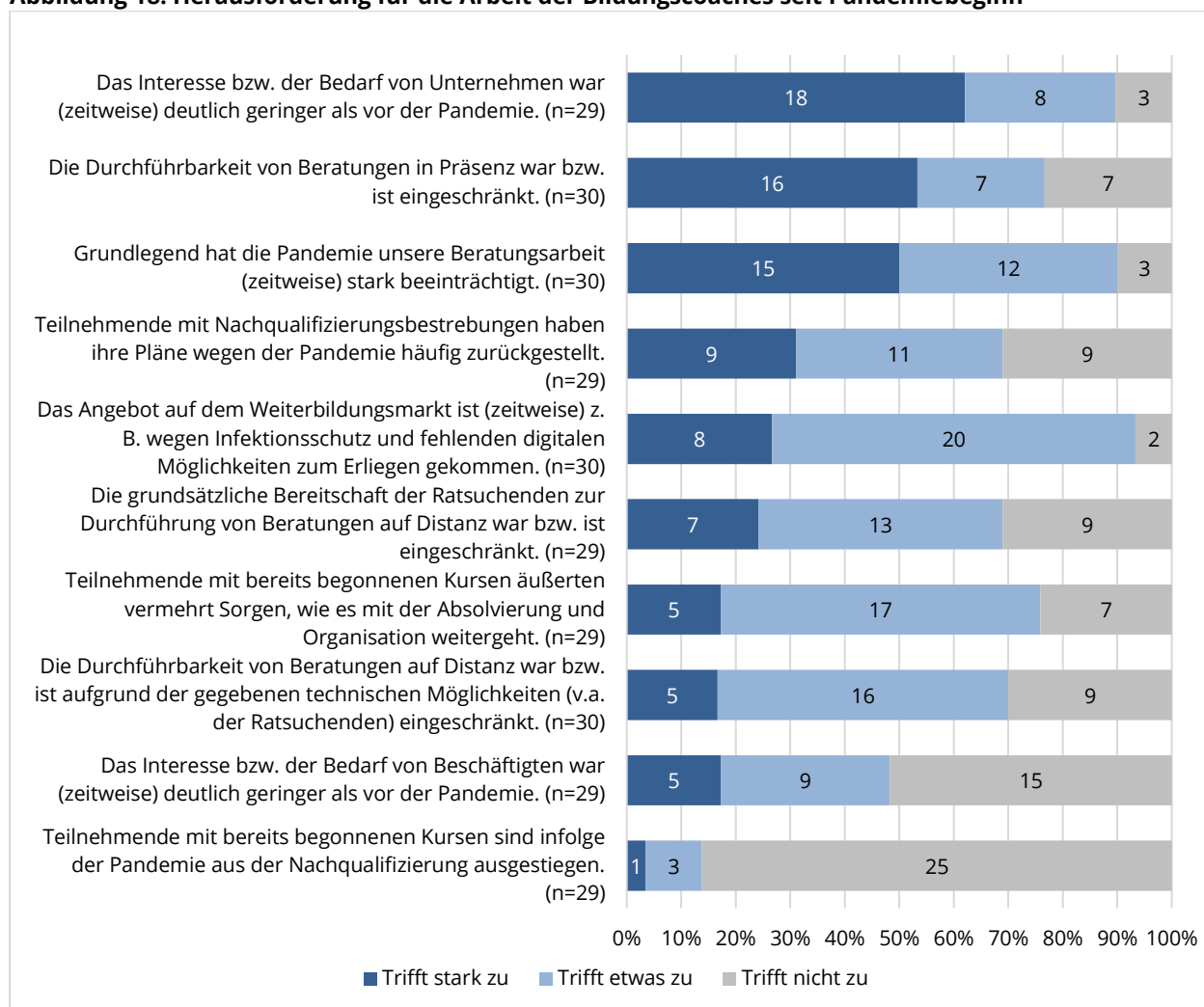
6.1.5 Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Umsetzung der Förderung

Die seit 2020 grassierende Covid-19-Pandemie hatte umfassende und einschneidende Folgen für sämtliche gesellschaftliche Bereiche Deutschlands. Auch die Umsetzung der EU-Strukturfondsförderung im Bund und in den Bundesländern war hiervon betroffen (BMAS 2020, HMSI 2020). Förderungen konnten vielfach nicht wie geplant durchgeführt werden. So fanden etwa Kurse, Veranstaltungen oder Beratungen nicht oder nur

³¹ Diese Frage wurde ausschließlich in der Erhebung 2021 gestellt und von insgesamt 137 Befragten beantwortet. Unter den antwortenden Befragten waren 76 Personen, denen im Rahmen der Förderung ein Qualifizierungsscheck ausgestellt wurde und 61 Personen, die ausschließlich beraten wurden.

sehr eingeschränkt statt. Hierdurch gerieten viele Projektträger unter erheblichen zeitlichen sowie finanziellen Druck. Um v. a. den wirtschaftlichen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie unterstützend zu begegnen, hat die Europäische Kommission eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die der EU-Strukturfondsförderung zugutekommen (vgl. Europäischer Rat 2020; KOM 2020a, 2020b, 2021). Auch das Land Hessen ergriff frühzeitig Sofortmaßnahmen, um Träger von ESF-geförderten Maßnahmen zu entlasten sowie Unsicherheiten und Unklarheiten hinsichtlich der Förderung, Abwicklung und Fortführung von Projekten zu reduzieren. Diese Regelungen betreffen u. a. die zeitliche und konzeptionelle Anpassung von Projekten, kostenneutrale Projektverlängerungen, den Umgang mit Projektänderungen sowie die Abrechnung von zusätzlich entstandenen Kosten (HMSI 2020a, 2020b). Grundsätzlich sollen den Zuwendungsempfängern aus pandemiebedingten Anpassungen der Projektumsetzung keine Nachteile entstehen. Auch die ESF-geförderte Initiative „ProAbschluss“ musste seit 2020 unter den widrigen Umständen der Corona-Pandemie umgesetzt werden. Inwiefern die Umsetzung von womöglich tiefgreifenden Einschnitten beeinflusst wurde, sollte im Rahmen der 2021 durchgeführten standardisierten Erhebung der Beratungskräfte in Erfahrung gebracht werden. Hierbei wurde v. a. nach den zentralen Herausforderungen und ergriffenen Lösungsansätzen gefragt.

Abbildung 18: Herausforderung für die Arbeit der Bildungscoaches seit Pandemiebeginn



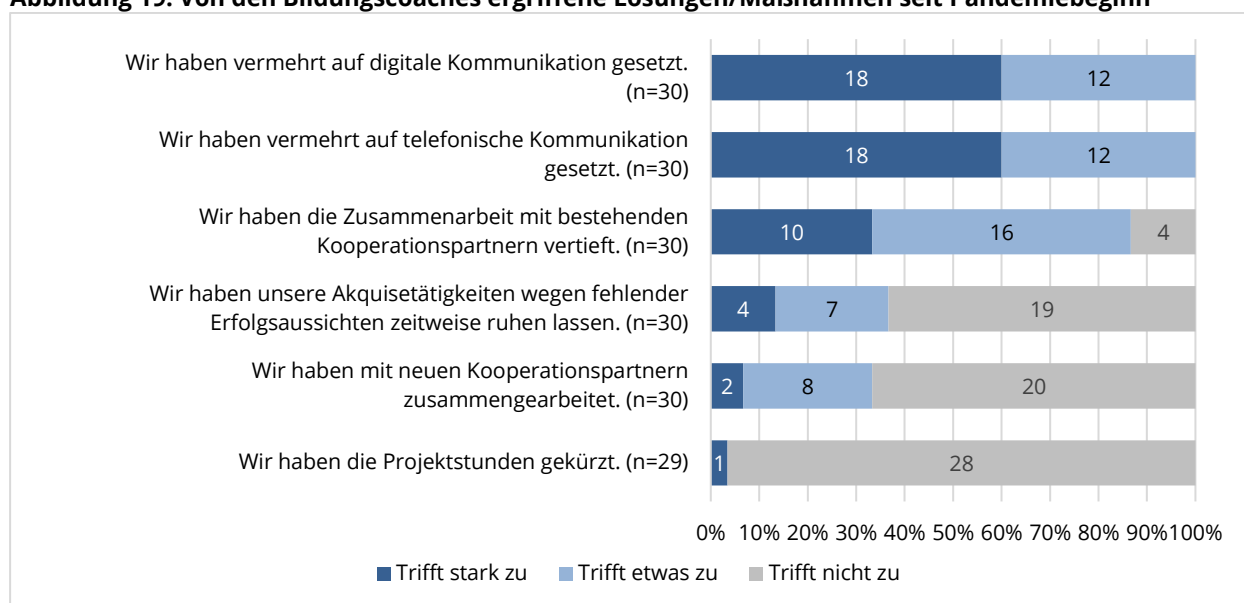
Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Mit welchen **Herausforderungen** die **Beratungskräfte** seit Beginn der Pandemie konfrontiert waren, wird in *Abbildung 18* dargestellt. Mehr als die Hälfte der befragten Bildungscoaches berichtete von einem (zeitweise) stark gemindertem Interesse seitens der Unternehmen (v. a. KMU). Ähnlich häufig stellte aus Sicht

der Beratungskräfte die nur eingeschränkte Durchführbarkeit von Beratungen in Präsenz eine Herausforderung dar. Dass Teilnehmende mit Nachqualifizierungsbestrebungen ihre Pläne wegen der Pandemie häufig zurückstellten, wurde nicht durchgängig festgestellt. Vielmehr ergibt sich hier ein zweigeteiltes Bild: Gleich viele Bildungscoaches gaben an, dass dies entweder stark oder gar nicht zutraf. Die meisten Bildungscoaches berichteten hin und wieder von Planaufschüben seitens der Beschäftigten. Der Aussage, dass das Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt (zeitweise) z. B. wegen Infektionsschutz und fehlenden digitalen Möglichkeiten zum Erliegen gekommen sei, traf bei der Mehrheit der Befragten zumindest teilweise bzw. etwas auf Zustimmung. Eine nur eingeschränkte Bereitschaft der Ratsuchenden zur Durchführung von Distanz-Beratungen sowie Sorgen bezüglich der weiteren Absolvierung und Organisation von Nachqualifizierungen bei den Beschäftigten stellten offenbar keine größeren Herausforderungen dar. Selbiges gilt auch bezüglich des Interesses seitens der Beschäftigten: So berichteten die Beratungskräfte für die Beschäftigtennachfrage – anders als bezüglich der Betriebe – nur selten von einem Rückgang bzw. einem geschwächten Interesse seit der Corona-Pandemie. Vermehrte Abbrüche von bereits begonnenen Weiterbildungskursen registrierten nur sehr wenige Befragte. Im Rahmen, der 2021 geführten Interviews mit ausgewählten Beratungskräften wurde mitunter von großen Arbeitsplatzverlustängsten bei geförderten Beschäftigten berichtet. Ansonsten deckten sich die zuvor beschriebenen Herausforderungen mit den Schilderungen in den Interviews.

Welche **Lösungen und Handlungsansätze** die befragten Bildungscoaches angesichts der Covid-19-Pandemie ergriffen haben, wird in *Abbildung 19* dargestellt. So hat die Mehrheit der Befragten v. a. in den Phasen allgemeiner Einschränkungen verstärkt auf **digitale oder telefonische Kommunikation** zur Umsetzung der Beratungstätigkeiten gesetzt. Bei einem weiteren, kleineren Teil an Beratungskräften traf dies zumindest etwas zu. Nur wenige Beratungskräfte stoppten die Akquisetätigkeiten zwischenzeitlich wegen fehlender Erfolgsaussichten. Knapp jede dritte Beratungskraft vertiefte die Zusammenarbeit mit bestehenden Kooperationspartnern, eher selten kam es dagegen zur Zusammenarbeit mit neuen Kooperationspartnern. Projektstunden wurden gemäß den Rückmeldungen der befragten Bildungscoaches – mit Ausnahme eines Falls – nicht gekürzt. Verschiedentlich wurde angegeben, dass Präsenzberatungen weiterhin gewünscht und – abhängig von den pandemischen Umständen und Beschränkungen sowie unter Beachtung der Hygienevorschriften – weiterhin durchgeführt wurden. Teilweise wurde – als Reaktion auf die gesunkene Nachfrage – auch von einer verstärkten Unternehmensakquise berichtet.

Abbildung 19: Von den Bildungscoaches ergriffene Lösungen/Maßnahmen seit Pandemiebeginn

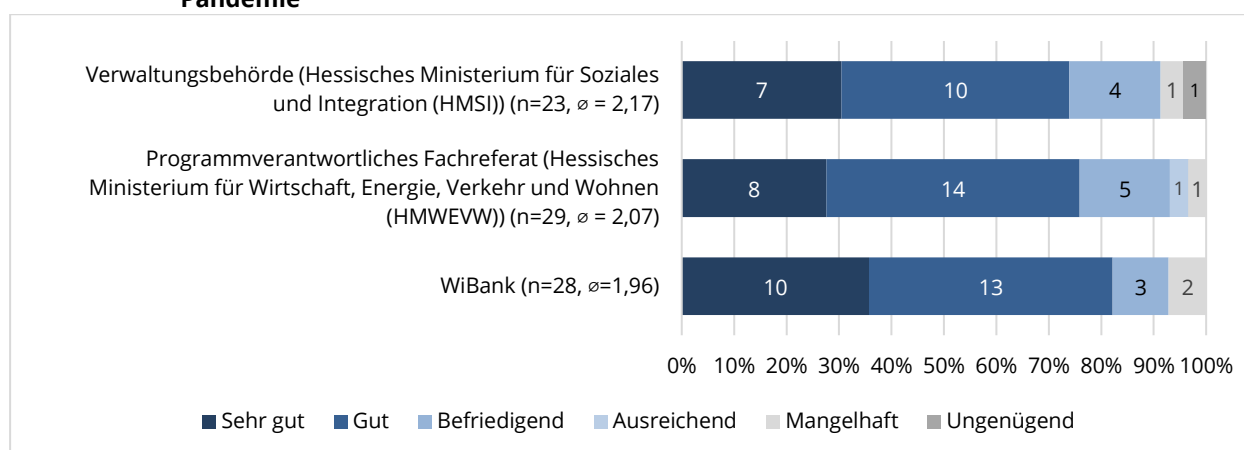


Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die Umsetzung von onlinegestützten Beratungen erfolgte insbesondere zu Beginn der Pandemie über die Zuwendungsempfänger selbst. Im Laufe des Jahres 2020 wurde seitens des Weiterbildung Hessen e. V. eine technische Infrastruktur zur Umsetzung virtueller Beratungen für die Bildungscoaches bereitgestellt, die auch vielfach genutzt wurde. Die **onlinebasierte Beratungsarbeit** wurde insgesamt **ambivalent** von den zuletzt befragten und interviewten Beratungskräften beurteilt. Einerseits war es hierdurch möglich, das Beratungsangebot zeitlich flexibel und räumlich unabhängig fort- und umzusetzen. Andererseits wurden Präsenzberatungen hinsichtlich der Beratungsqualität mehrheitlich als bevorzugter Weg gesehen, v. a. weil der Aufbau von Nähe und Vertrauen zu Ratsuchenden wichtig sei und unmittelbaren, präsenzbasierten Austausch erfordere. Daher, so wurde verschiedentlich berichtet, habe man sich – sofern und sobald die Rahmenbedingungen dies zuließen – für eine Aufrechterhaltung der Präsenzberatung entschieden.

Zu guter Letzt wurden die Bildungscoaches in der standardisierten Abfrage 2021 darum gebeten, die **Informations- und Unterstützungsmaßnahmen** zur Aufrechterhaltung der Förderung seitens der ESF-Verwaltungsbehörde, des programmverantwortlichen Fachreferats und der WIBank seit Beginn der Pandemie mit Schulnoten zu bewerten. In der Fragestellung wurden z. B. die Reaktionsgeschwindigkeit, Transparenz und Angemessenheit als mögliche Bewertungskriterien erwähnt. Die Ergebnisse sind in *Abbildung 20* dargestellt. Durchschnittlich werden die Informationspolitik und ergriffenen Maßnahmen der drei förder- und programmsteuernden Akteure als „gut“ bewertet. Dabei bestehen bezüglich der Bewertung der drei Akteure nur geringe Differenzen. Vergleichsweise am besten bewertet wurde die WIBank. Nur vereinzelt wurden die Informationspolitik und die ergriffenen Maßnahmen der drei Akteure mit „ausreichend“ oder schlechter bewertet. Mehrere Beratungskräfte hoben positiv hervor, dass die steuernden Akteure angesichts der Pandemiesituation insgesamt rasch reagiert hätten. Angesichts der ungewöhnlichen Gesamtumstände wurde auch Verständnis geäußert, dass insbesondere zu Beginn der Pandemie nicht alle aufkommenden Fragen direkt beantwortbar gewesen seien. Vereinzelt wurde kritisch angemerkt, dass bedingt durch den Wechsel ins Homeoffice zuständige Ansprechpersonen v. a. der WIBank nur schwer erreichbar gewesen seien, wodurch manche Fragen nicht zeitnah hätten geklärt werden können. Zudem sei es zu deutlichen Verzögerungen auf Seiten der WIBank bei der Bearbeitung von Mittelabrufen gekommen.

Abbildung 20: Bewertung förderbezogener Informations- und Unterstützungsmaßnahmen während der Pandemie



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item, \bar{x} = Durchschnittsbewertung pro Item.

Zusammenfassend kann auf Basis der Rückmeldungen der Beratungskräfte festgehalten werden, dass die Covid-19-Pandemie das ohnehin verhaltene Interesse seitens der Unternehmen an der Förderung zeitweise zusätzlich verringerte. Ein starker Effekt auf das Interesse und die Bereitschaft zur Nachqualifizierung seitens der Beschäftigten ist hingegen nicht feststellbar, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Umstellung auf

digitale/telefonische Kommunikation – auch gestützt durch die von Weiterbildung Hessen e.V. bereitgestellte technische Infrastruktur – offenbar gut gelungen ist. Auch wenn die Beratungstätigkeiten infolge der Umstellungen fortgesetzt werden konnten und Distanzberatungen zukünftig als Ergänzung zu Präsenzberatungen sinnvoll sein könnten, wird die Präsenz von den Beratungskräften aufgrund der Beratungsqualität weiterhin klar bevorzugt. Die Informationspolitik und Unterstützungsmaßnahmen seitens der ESF-Verwaltungsbehörde, des programmverantwortlichen Fachreferats und der WIBank zur Bewältigung der Widrigkeiten werden von den Beratungskräften insgesamt positiv bewertet.

6.2 Ergebnisse zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung

Nun werden die Evaluationsbefunde zum Nutzen und zur Wirksamkeit der Förderung dargestellt. Die Analyse erfolgt dabei auf zwei Ebenen: Erstens wird in *Abschnitt 6.2.1* danach geschaut, inwiefern die geförderten Beratungen und Nachqualifizierungen insbesondere für die Beschäftigten mit persönlichem und beruflichem Mehrwert einhergingen. Zweitens wird in *Abschnitt 6.2.2* der längerfristige und strukturelle Beitrag der Förderung betrachtet. Hierbei soll vor allem eine Antwort auf die Frage gegeben werden, inwiefern die für die Förderung notwendige Netzwerkstruktur aufgebaut werden konnte und wie deren Funktions- und Zukunftsfähigkeit einzuordnen ist.

6.2.1 Outcomes: Nutzen der Förderung für Beschäftigte und Unternehmen

Dieser Abschnitt thematisiert die unmittelbar mit den Adressaten/innen der Förderung in Zusammenhang stehenden Ziele bzw. die sog. Outcomes der Förderung. Wie in der Programmlogik (*vgl. Kapitel 4*) beschrieben, zielt die Förderung bezüglich beratener Beschäftigter z. B. auf ein höheres Bewusstsein für berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten und im Falle absolvierter Nachqualifizierungsmaßnahmen auf einen spürbaren Zuwachs an formell nachweisbaren beruflichen Wissen und Kompetenzen sowie einer Verbesserung der Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt. Das unmittelbare Förderziel in Bezug auf die Unternehmen besteht etwa in einer Verbesserung des Wissens der Betriebe über die Qualifikationsstände und -bedarfe ihrer Mitarbeitenden sowie über die generelle Wichtigkeit von Qualifizierung einschließlich zukunftssträchtiger Wege und Methoden. Nachfolgend wird auf Basis der Ergebnisse geprüft, inwieweit und inwiefern die Förderung ihren Ansprüchen gerecht werden konnte.

Zufriedenheit der Beratungskräfte mit den per Indikatorik vorgesehenen Zielsetzungen

Bereits im Kontext des Umsetzungsstandes (*vgl. Kapitel 5*) zeigte sich mit Blick auf die **Indikatorik** ein **zweigeteiltes Bild**: Einerseits trägt die **Beratungsförderung** im Rahmen der hessischen ESF-Förderung in durchaus substanziellem Umfang zur erfolgreichen Beratung vieler Beschäftigter bei. Andererseits überträgt sich diese Dynamik nicht stark genug auf die **Qualifizierungsscheckförderung**. Auch wenn im Förderverlauf eine durchaus nennenswerte Steigerung der ausgestellten und eingelösten Schecks feststellbar ist, bleiben die Zahlen aus den zuvor dargestellten Gründen eher hinter den Erwartungen zurück. Werden die Schecks von den Beschäftigten eingelöst, so führt dies überwiegend zu einer erfolgreichen Qualifizierung sowie mitunter auch zu einem erfolgreichen Nachholen eines Berufsabschlusses. Dies kann als grundsätzlicher Erfolg der Förderung gewertet werden.

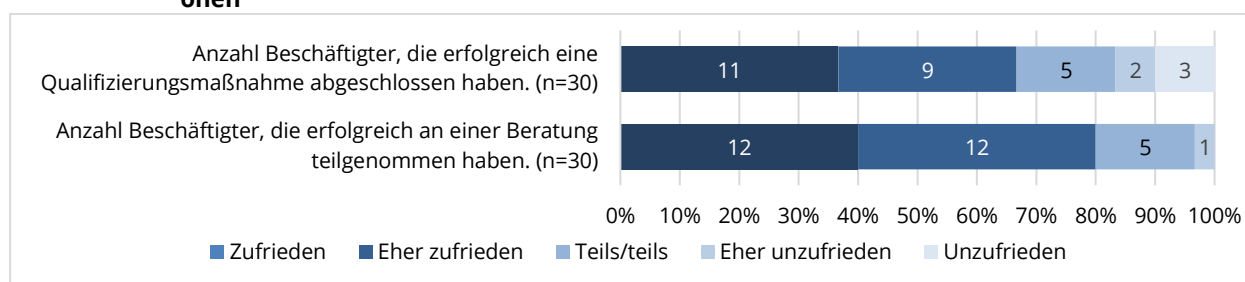
Auch die 2021 aktiven Bildungscoaches waren gemäß den Ergebnissen der standardisierten Abfrage überwiegend „(eher) zufrieden“ mit der **Anzahl durchgeführter Beratungen³² und Qualifizierungen³³**. Tendenziell unzufrieden mit der Erreichung beider Zielgrößen waren hingegen nur wenige Beratungskräfte (*vgl. Abbildung 21*). Die Wahrnehmung ist insgesamt durchaus kompatibel mit den Eindrücken, die auf Basis der ESF-Monitoringdaten gewonnen werden konnten. Hinzuzufügen ist überdies noch die Einschätzung vieler 2018 und 2021 interviewter Beratungskräfte, dass für eine Bewertung ihrer Beratungs- und Begleit-tätigkeiten nicht nur rein quantitative Aspekte, sondern **auch qualitative Dimensionen von Relevanz**

³² Hiermit ist der OP-Indikator „Beschäftigte, die erfolgreich an einer Beratung teilgenommen haben“, gemeint.

³³ Hiermit ist der OP-Indikator „Beschäftigte, die erfolgreich eine Qualifizierungsmaßnahme abgeschlossen haben“, gemeint.

seien bzw. sein sollten. Maßgeblich sei im Rahmen ihrer Tätigkeiten z. B., in welcher Form und mit welchen Informationen Ratsuchenden geholfen werden konnte. So gab es laut Auskunft der Interviewten häufig Beratungsfälle, denen andere, ggf. zielführendere Weiterbildungs- und Qualifizierungsoptionen aufgezeigt werden konnten. Konkret verwiesen wurde hierbei etwa auf die Möglichkeiten des seit 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetzes (QCG) und des seit 2020 in Kraft getretenen (ergänzenden) Arbeit-von-morgen-Gesetzes. Demzufolge wurde oftmals nicht das „Produkt Qualifizierungsscheck verkauft“, vielmehr wurden Ratsuchende individuell und bedarfsangemessen unterstützt. Verschiedentlich wurde dementsprechend berichtet, dass Beschäftigten auch durch **Verweisberatungen** weitergeholfen werden konnte. Sie hätten im Förderverlauf zudem zunehmend an Relevanz gewonnen. Grundlegend wurde im Zusammenhang qualitativer Bewertungsdimensionen auch oftmals das stetige Bemühen einer **individuell und neutral ausgerichteten Beratung** angeführt, das wie beschrieben seitens der befragten Beschäftigten auch durchaus wahrgenommen und honoriert wurde.

Abbildung 21: Bewertung der Erfolge hinsichtlich durchgeführter Beratungen und erreichter Qualifikationen

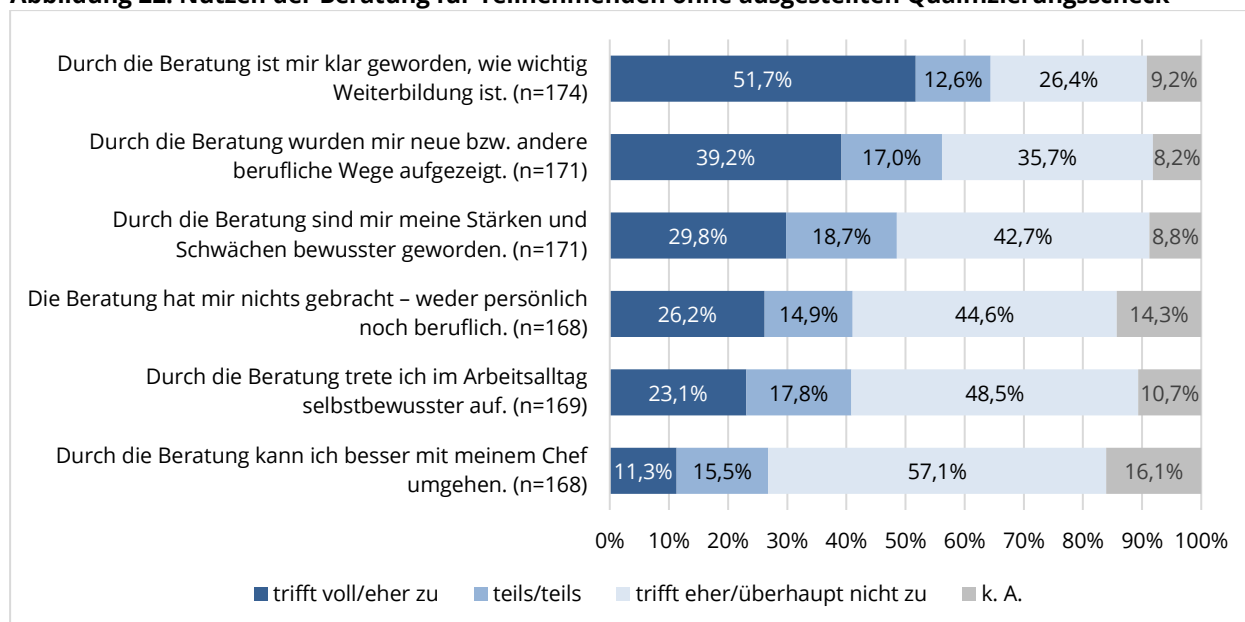


Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Nutzen der Förderung für Beschäftigte

Bezüglich der Einordnung der Nutzeneffekte auf involvierte Beschäftigte ist danach zu unterscheiden, ob es zur Ausstellung eines Schecks kam oder bei einer Beratung blieb. Während Beschäftigte mit ausgestellten Schecks die Eintrittskarte für Nachqualifizierungen und den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses erhalten, ist der Mehrwert für ausschließlich Beratene weniger klar. Angesichts ihrer Überzahl in der Initiative „ProAbschluss“ interessierte daher insbesondere auch, ob geförderte Beschäftigte auch dann einen Nutzen ziehen können, wenn ihnen kein Qualifizierungsscheck ausgestellt wurde.

Abbildung 22: Nutzen der Beratung für Teilnehmenden ohne ausgestellten Qualifizierungsscheck

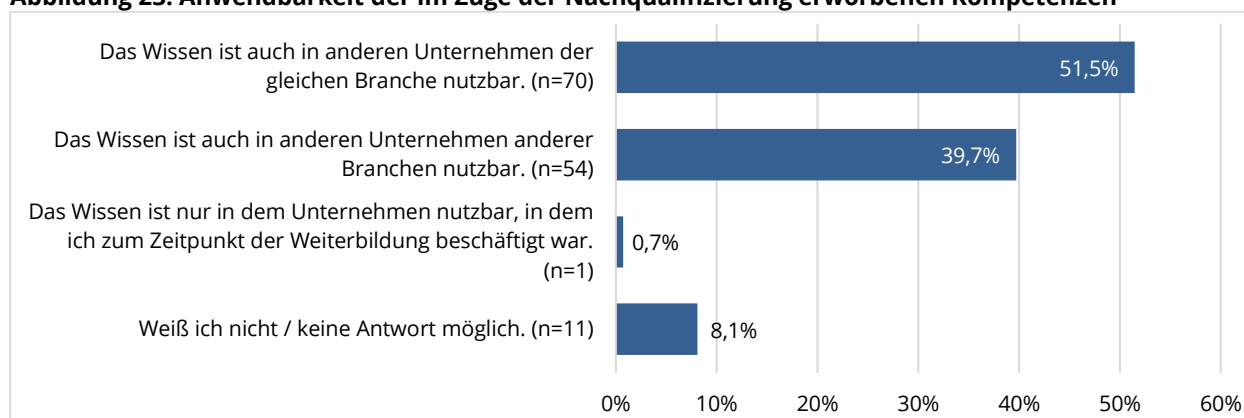


Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die Ergebnisse beider Erhebungen bezüglich des **Nutzens der Beratung für Befragte ohne ausgestellten Qualifizierungsscheck** sind in *Abbildung 22* illustriert. Demnach ist der größte Effekt der Beratung darin zu sehen, dass sie bei den Beschäftigten ein größeres Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildung erzeugte. Etwa die Hälfte der Befragten stimmte der entsprechenden Aussage „voll“ oder „eher“ zu (Anteil: 51,7 %). Erneut bezogen auf die Summe der anteiligen Angaben mit voller oder zumindest tendenzieller Zustimmung folgt das Aufzeigen neuer oder anderer beruflicher Möglichkeiten auf Rang zwei (39,2 %). Ein besseres Einschätzungsvermögen über Stärken und Schwächen lässt sich bei knapp einem Drittel der Befragten beobachten (29,8 %). Nahezu ein Viertel der Beschäftigten vermeldete ein selbstbewussteres Auftreten im Arbeitsalltag (23,1 %), nur etwa jede achte befragte Person gab an, besser mit dem/r Vorgesetzten umgehen zu können (11,3 %). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten war letztlich der Auffassung, dass ihnen die Beratung weder persönlich noch beruflich etwas gebracht hat (26,2 %). Die Mehrheit der Befragten war dagegen anderer Auffassung (44,6 %). Nennenswerte Unterschiede im Antwortverhalten zwischen beiden Befragungswellen bestehen nicht. Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass die meisten Befragten ohne Qualifizierungsscheck **lediglich** einen **beschränkten Nutzen** aus der Beratung ziehen konnten. Mit mehr als einem Viertel fällt der Anteil beratener Personen, die letztlich gar keinen Mehrwert aus der Beratung ziehen konnten, relativ hoch aus. Die Einordnung wird zusätzlich gestützt durch die Ergebnisse zur **Nutzenintensität**. Zur Ermittlung der Nutzenintensität wurde geprüft, wie viele der abgefragten Nutzenaspekte für die befragten Teilnehmenden voll oder eher zutrafen. Auch hier zeigt sich, dass für mehr als ein Drittel der ausschließlich beratenen Teilnehmenden keiner der aufgeführten Nutzenaspekte (voll oder eher) zutrifft (37,6 %). Für etwas mehr als ein Fünftel der Befragten traf nur eine Nutzendimension (voll oder eher) zu (22,5 %). Immerhin ein Viertel der Befragten berichtete für zwei bis drei Nutzendimensionen einen Mehrwert (25,2 %). Mehr als drei Nutzendimensionen stimmten nur noch 14,0 % der befragten Beratenen (voll oder eher) zu. Die **triftigsten Ursachen** für die nur moderate Zufriedenheit bestehen in der spezifischen Ausrichtung auf Nachqualifizierung und in der hiermit zusammenhängenden unterschiedlichen Intensität an inhaltlicher Beratung. Im Kontext der Beratungsphase deuteten die Informationen z. B. stark daraufhin (*vgl. Abschnitt 6.1.2*), dass die Beratungsintensität bei Beschäftigten mit ausgestellttem Qualifizierungsscheck höher ausfiel. Mit ihnen wurde stärker inhaltlich gearbeitet als mit Beratenen ohne ausgestellttem Qualifizierungsscheck. Neben der Enttäuschung über den Beratungsausgang und nicht ausgestelltten Scheck schlägt sich die unterschiedliche Beratungsintensität letztlich in der verhaltenen Bewertung nieder.

Der **Mehrwert**, den Beschäftigte **mit begonnenen oder bereits finalisierten Weiterbildungen bzw. Nachqualifizierungen** ziehen konnten, wurde ebenfalls über die Abfragen 2018 und 2021 ermittelt. Insgesamt basieren die Ergebnisse auf Antworten von 137 Befragten.

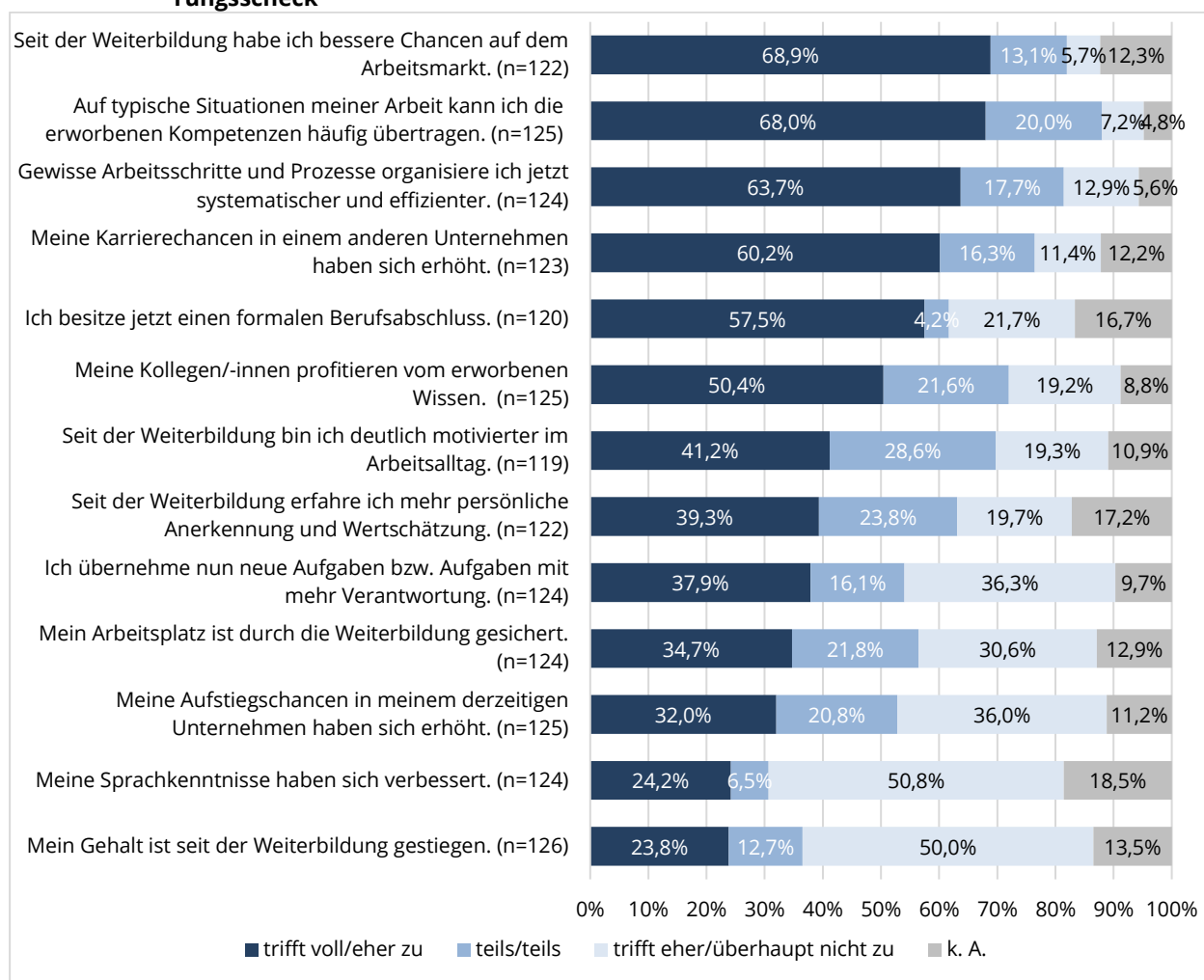
Abbildung 23: Anwendbarkeit der im Zuge der Nachqualifizierung erworbenen Kompetenzen



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Der Nutzen lässt sich u. a. daran bemessen, inwiefern eine **betriebs- und/oder branchenübergreifende Verwertung** der neu erworbenen Kompetenzen gegeben ist. Im Kontext von abschlussbezogener Nachqualifizierung sollte dies bei sehr vielen Personen der Fall sein. Dies wird durch die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen bestätigt (vgl. *Abbildung 23*). Für die große Mehrheit der befragten Beschäftigten sind die erlernten Inhalte nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch in anderen Unternehmen der gleichen Branche (Anteil: 49,4 %) oder anderer Branchen (Anteil: 43,0 %) anwendbar. Nur eine befragte Person kann das erlernte Wissen ausschließlich im eigenen Unternehmen verwerten. Nennenswerte Unterschiede zwischen den Befragungswellen bestehen nicht. Die Ergebnisse signalisieren, dass sich die **Möglichkeiten der beruflichen Mobilität** bei vielen befragten Beschäftigten potenziell vergrößert haben.

Abbildung 24: Beruflicher Nutzen der Nachqualifizierung für Teilnehmende mit eingelöstem Qualifizierungsscheck



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Entscheidend ist außerdem, inwiefern die Beschäftigten im Zuge der Nachqualifizierung spürbare **Vorteile im beruflichen Alltag** und hinsichtlich der **Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt** erfahren. Zur Messung der potenziell vielfältigen Nutzenaspekte wurden den Befragten in beiden Befragungen daher verschiedene Aussagen vorgelegt (vgl. *Abbildung 24*). Erneut bezogen auf die Summe der anteiligen Angaben, denen „voll“ oder „eher“ zugestimmt wurde, werden folgende Nutzenaspekte priorisiert bewertet: Für die Mehrheit der Befragten haben sich durch die begonnene oder beendete Nachqualifizierung die allgemeinen Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert (Anteil: 68,9 %). Fast genauso viele Befragte gaben an, die erworbenen Kompetenzen auf typische Situationen der Arbeit übertragen zu können (68,0 %). Über 60 % der Befragten waren ferner davon überzeugt, bestimmte Arbeitsschritte

und Prozesse nun systematischer und effizienter organisieren zu können (63,7 %) und höhere Karrierechancen in anderen Unternehmen zu haben (60,2 %). Darüber hinaus war rund die Hälfte der befragten Beschäftigten der Ansicht, dass die Kollegen/innen von der Weiterbildung profitieren, indem das erworbene Wissen z. B. intern weitergegeben worden ist (50,4 %). Zumindest bis zum Erhebungszeitpunkt war die Nachqualifizierung für weniger als die Hälfte der Befragten mit einer Steigerung der Motivation im Arbeitsalltag (41,2 %) und mit einer höheren persönlichen Anerkennung und Wertschätzung (39,3 %) verbunden. 37,9 % der Befragten berichteten über die Übernahme neuer oder verantwortungsvoller Aufgaben. Rund ein Drittel war der Auffassung, dass durch die Nachqualifizierung der Arbeitsplatz sicherer geworden ist (34,7 %). Vergleichbar viele Befragte berichteten über verbesserte innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten (32,0 %). Bei jeder vierten bis fünften befragten Person führte die Nachqualifizierung dem eigenen Bekunden nach zu verbesserten Sprachkenntnissen (24,2 %) sowie zu einem höheren Gehalt (23,8 %). Auch wenn das Antwortverhalten bezüglich der abgefragten Dimensionen in beiden Teilnehmendenbefragungen von der Tendenz her ähnlich ausfällt, zeigen sich nennenswerte Unterschiede zwischen den Befragungswellen etwa bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Übertragbarkeit von erworbenen Kompetenzen auf typische Arbeitssituationen. Bei beiden Aspekten fielen die Zustimmungssanteile („voll“ oder „eher zutreffend“) in der Befragung 2021 mit jeweils rund 15 Prozentpunkten Unterschied deutlich niedriger aus. Diese Nutzenaspekte scheinen somit stärker fall- bzw. situationsabhängig zu sein als andere Aspekte. Eine andere Erklärung liegt in der Corona-Pandemie: Einerseits hat sich die allgemeine Arbeitsmarktsituation zwischenzeitlich eingetrübt, andererseits waren die Befragten womöglich von Kurzarbeit oder zwischenzeitlichen betrieblichen Schließungsmaßnahmen oder Einschränkungen betroffen. Beschränkt man die Betrachtung der Nutzenaspekte ausschließlich auf Befragte mit bereits abgeschlossenen Nachqualifizierungen, dann fallen die jeweiligen Anteilswerte mit voller oder überwiegender Zustimmung – mit Ausnahme des Aspekts der Verbesserung von Sprachkenntnissen – jeweils höher aus.³⁴ Dies gilt insbesondere für die Aspekte „Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ (+10,0 PP), „Erfahrung von mehr persönlicher Anerkennung und Wertschätzung“ (+10,7 PP) und dem „Anstieg des Gehalts“ (+7,3 PP).

Das hier weitgehend positive Bild kann durch die **Nutzenintensität** bekräftigt werden, die erneut darüber ermittelt wurde, wie viele der abgefragten Nutzenaspekte für die Befragten „voll“ oder „eher“ zuträfen. So berichtete eine Mehrheit der befragten Beschäftigten für sechs und mehr Nutzendimensionen einen Mehrwert (Anteil: 40,9 %). Mehr als ein Drittel der Befragten stimmte drei bis fünf Dimensionen „voll“ oder „eher zu“ (37,0 %). Bei rund einem Sechstel der Befragten beschränkte sich der Mehrwert auf ein bis zwei der abgefragten Aspekte (16,5 %). Nur 5,5 % der befragten Teilnehmenden stimmte keiner einzigen Nutzendimension zu. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass eine **vollendete Nachqualifizierung** für die Beschäftigten mit **zahlreichen und profunden persönlichen bzw. beruflichen Nutzenaspekten** verbunden ist.

Zusammenfassend konnte ähnlich wie bei der Zufriedenheit mit der Förderausgestaltung (vgl. hierzu Abschnitt 6.1.4) auch bei der Bewertung des Nutzens ein **zweigeteiltes Meinungsbild in Abgängigkeit der Förderintensität** festgestellt werden: Während Beschäftigte mit eingelöstem Scheck spürbaren Mehrwert erfahren, hält sich der Nutzen bei ausschließlich beratenen Beschäftigten in Grenzen.

Nutzen der Förderung für Unternehmen

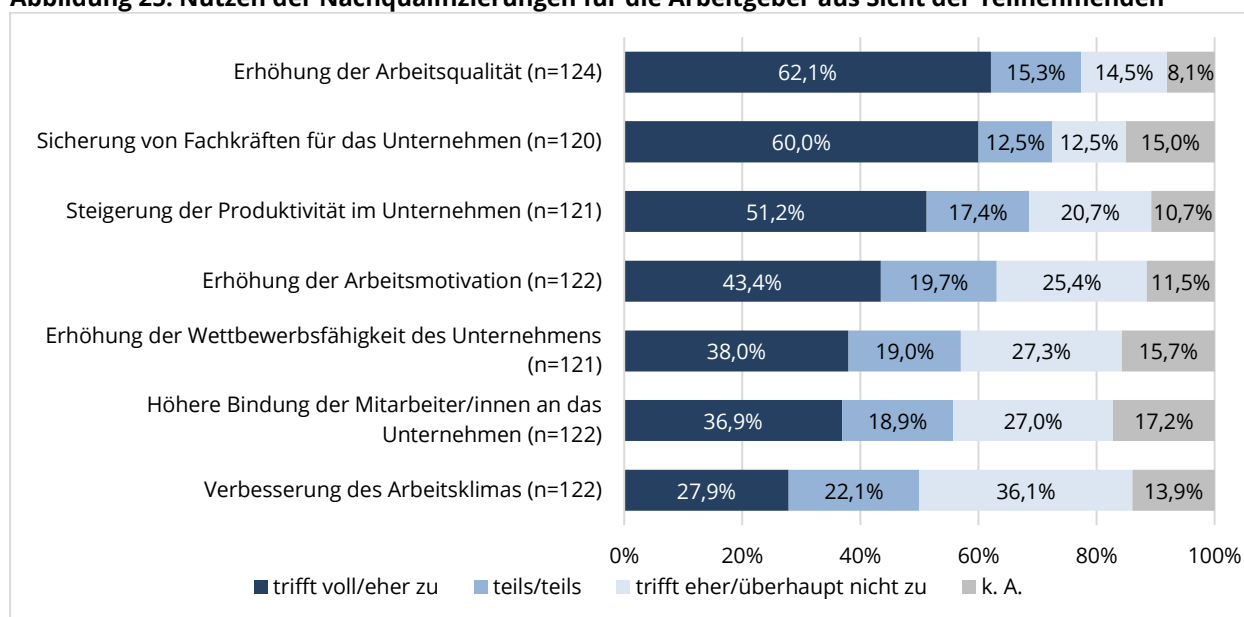
Dem betrieblichen Nutzen hingegen lässt sich im Rahmen der Evaluation **nur auf Basis einer Fremdbewertung** annähern (vgl. auch IWAK 2018b), da keine Befragung beteiligter Unternehmen umgesetzt werden konnte.³⁵ Hierzu wurden die geförderten Beschäftigten in beiden Teilnehmendenbefragungen um eine

³⁴ Zusammengefasst gaben 78 Befragte an, die Nachqualifizierung komplett abgeschlossen zu haben.

³⁵ Eine Befragung der teilnehmenden Unternehmen konnte nicht erfolgen, weil im Rahmen der Förderung Unternehmenskontaktdaten seitens der Bewilligungsstelle oder des Fachreferats nicht erhoben wurden. Hintergrund hiervon war die Annahme, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Unternehmen zusätzlich durch eine Datenerhebung reduziert wird. Demgegenüber hätte eine repräsentative Befragung von Unternehmen in Hessen das für die Evaluation zur Verfügung stehende Budget

Einschätzung gebeten. Die entsprechende Fragestellung³⁶ richtete sich erneut ausschließlich an diejenigen Befragten, die zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt eine geförderte Weiterbildung oder Nachqualifizierung entweder begonnen oder bereits erfolgreich abgeschlossen hatten. *Abbildung 25* gibt einen Überblick über die Angaben der befragten Beschäftigten. Erneut von Relevanz bei der Ergebnisdarstellung ist die Summe der anteiligen Angaben mit „voller“ oder „teilweiser“ Zustimmung. Zwar gibt es auch hier bei den einzelnen Nutzenaspekten jeweils einen gewissen Anteil von Befragten, die keine Einschätzung zu den einzelnen Nutzenaspekten vornehmen konnten, im Vergleich zur Einschätzung der befragten Beschäftigten zu möglichen betrieblichen Gründen einer Beteiligung an der Initiative „ProAbschluss“ im Kontext der Einmündungsphase (vgl. *Abschnitt 6.1.1*) fallen die Anteilswerte aber deutlich niedriger aus. In diesem Zusammenhang ist zu vermuten, dass sich der Austausch mit den Unternehmensverantwortlichen im Falle einer initiierten Nachqualifizierung intensiviert. Insgesamt waren die meisten Befragten mehrheitlich der Ansicht, dass die Unternehmen einen Nutzen aus der (eigenen) Weiterbildungsteilnahme insbesondere mit Blick auf die **Erhöhung der Arbeitsqualität** (Anteil: 62,1 %), die **Fachkräftesicherung** (60,0 %) und die Steigerung der **Produktivität** (51,2 %) gezogen hätten. Eine gewisse Bedeutung wiesen die Beschäftigten außerdem der Erhöhung der Arbeitsmotivation (43,4 %), der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens (38,0 %) und der Bindung von Mitarbeiter/innen (36,9 %) zu. Nennenswerte Unterschiede hinsichtlich der Einschätzungen zeigten sich zwischen den beiden Erhebungswellen nicht.

Abbildung 25: Nutzen der Nachqualifizierungen für die Arbeitgeber aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragung ProAbschluss (2018 / 2021). n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die von den befragten Beschäftigten angeführten betrieblichen Nutzenaspekte wurden in vergleichbarer Form auch von den interviewten Beratungskräften hervorgehoben. Diejenigen Unternehmen, die von den Beratungskräften erreicht werden konnten, wurden gemäß den Schilderungen der Interviewten überwiegend auf den Qualifikationsstand und -bedarf ihrer Beschäftigten hingewiesen und konnten hinsichtlich der Wichtigkeit beruflicher Qualifizierungen und auch neuer Qualifizierungswege und -methoden sensibilisiert werden. Des Weiteren berichteten die Interviewten ähnlich wie die Beschäftigten etwa von einer Verbesserung der Fachkräftesituation, engeren Bindung der Mitarbeiter/innen, Steigerung der Arbeitsqualität

deutlich überschritten. Spezifische Fragen zur Teilnahme hätten über eine solche allgemein adressierte Befragung zudem nicht beantwortet werden können.

³⁶ „Welche Erfolge sehen Sie durch Ihre Teilnahme an der Weiterbildung für Ihr Unternehmen erreicht?“

und Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Darüber hinaus erwähnten die Beratungskräfte auch positive Effekte bezüglich der Außenwirkung bzw. Personalrekrutierung von Unternehmen, da diese infolge der Beteiligung und Unterstützung von Aufstiegs- oder Nachqualifizierungen besser gegenüber Bewerbern/Innenpunkten könnten. Ob Betriebe einen konkreten Nutzen aus der Beteiligung an der Förderung ziehen können, hängt letztlich aber maßgeblich – so der allgemeine Tenor der Interviewten – von der Unternehmenskultur, den innerbetrieblichen Rahmenbedingungen, der finanziellen und personellen Situation sowie nicht zuletzt von der Tatkraft und Unterstützungsbereitschaft der Unternehmen ab. Wie gesehen, fiel das arbeitgeberseitige Interesse und Unterstützungsausmaß insgesamt eher begrenzt aus. Demnach dürften sich die hier dargestellten Wirkungen eher nur bei wenigen Unternehmen entfaltet haben.

6.2.2 Impacts: Funktionsfähigkeit aufgebauter Netzwerke und strukturelle Förderimpulse

Die letzte Phase der Programmlogik (vgl. Kapitel 4) zielt auf **strukturelle und längerfristige Veränderungen** der Förderung (sog. „Impacts“). Der Nachweis langfristiger Wirkungen stellt grundsätzlich eine Herausforderung dar, da Wandel auf der systemischen Ebene das Ergebnis des Zusammenspiels einer Vielzahl komplexer Faktoren ist (Müller et al. 2013: 62; Lanfer 2018: 485f.). Die Frage, welche strukturellen Veränderungen von der Initiative „ProAbschluss“ ausgingen, kann daher lediglich durch eine Plausibilisierung von Zusammenhängen beantwortet werden. Nachfolgend werden **zwei Aspekte** betrachtet: einerseits die Funktionsweise und -fähigkeit der aufgebauten Kooperationsbeziehungen und Akteursnetzwerke, andererseits der Beitrag der Förderung zur Erreichung weiterer struktureller Zielsetzungen.

Funktionsfähigkeit aufgebauter Netzwerke und Strukturen

Sowohl in den Fallstudiengesprächen als auch in den standardisierten Beratungskräftebefragungen wurden die **inter-organisationale Zusammenarbeit** zwischen relevanten Akteuren und die zugrundeliegenden Netzwerkstrukturen aufgegriffen.

Die **bis zum Sommer 2019 existierende zweigeteilte Beratungsstruktur** von Bildungskoaches und Bildungspoints ging aus Sicht einiger 2017 interviewter Beratungskräfte insbesondere zu Förderbeginn mit **Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit** einher. So wurde verschiedentlich berichtet, dass die Struktur eher Konkurrenzverhältnisse als kooperative Initiativen begünstigt hätte. Im Förderverlauf wurde jedoch verstärkt auf kooperativen Austausch und regelmäßige Treffen gesetzt, was zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren geführt habe. Heraus stach außerdem die Relevanz der Zusammenarbeit zwischen den Beratungskräften und den Bildungsanbietern (sowie den Berufsschulen), da sie die Nachqualifizierungsangebote entwickelten und umsetzten (und Beschäftigte mit Qualifizierungsschecks auf die Prüfung vorbereiteten). Zwischen diesen Akteuren sei eine besonders enge Zusammenarbeit erforderlich, da nur so in Richtung eines flexibleren Weiterbildungsmarkts mit facettenreichen Angeboten gewirkt werden könne. Die Bildungspoints organisierten überdies regionale Netzwerktreffen, zu denen relevante Akteure aus der Region eingeladen wurden. Hierzu zählten u. a. Weiterbildungsanbieter, Gewerkschaften, Kammern, Innungen, Unternehmen, Jobcenter und die Arbeitsagenturen. Diese Treffen seien v. a. in Form von Auftaktveranstaltungen erfolgt, insbesondere mit dem Ziel, die Initiative „ProAbschluss“ bekannt zu machen und den Akteuren eine Plattform für eine engere Vernetzung zu bieten.

In Bezug auf die **Anerkennungsberatung** im Kontext des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das mit bundesweiten ESF-Mitteln unterstützt wird, gab es aus Sicht der interviewten Beratungskräfte der drei Bildungspoints, die ebenso wie die Anerkennungsberatungsstellen räumlich bei den Arbeitsagenturen angesiedelt waren, zumindest bis zum Zeitraum der Fallstudiendurchführung 2017/2018 **kaum Überschneidungen**. So kam es nur in Einzelfällen vor, dass eine Person mit einem ausländischen Berufsabschluss in eine Nachqualifizierung im Rahmen von „ProAbschluss“ mündete. Aus Sicht der 2017 interviewten Programmverantwortlichen des HMWEVL war es durchaus angedacht, dass die „ProAbschluss“-Beratungskräfte und das Personal der Anerkennungsberatungsstellen eng zusammenarbeiten.

Ziel war es, Personen mit im Ausland erworbenen und in Deutschland nur teilweise anerkannten Abschlüssen mittels der Nachqualifizierung zu vollständig anerkannten Berufsabschlüssen zu verhelfen. In der Realität gab es jedoch deutlich weniger Berührungspunkte, da es sich bei den Ratsuchenden im Rahmen der Anerkennungsberatung **mehrheitlich um Arbeitslose** handelte. Sie werden nicht über „ProAbschluss“ gefördert. Hinzukommt, dass bei der Anerkennungsberatung Ratsuchende mit einem akademischen (nicht dualen beruflichen) Referenzabschluss stark überwiegen (MUT IQ 2019: 2), also einer Zielgruppe, die im Rahmen von „ProAbschluss“ eher von randständiger Bedeutung ist (vgl. Kapitel 5).

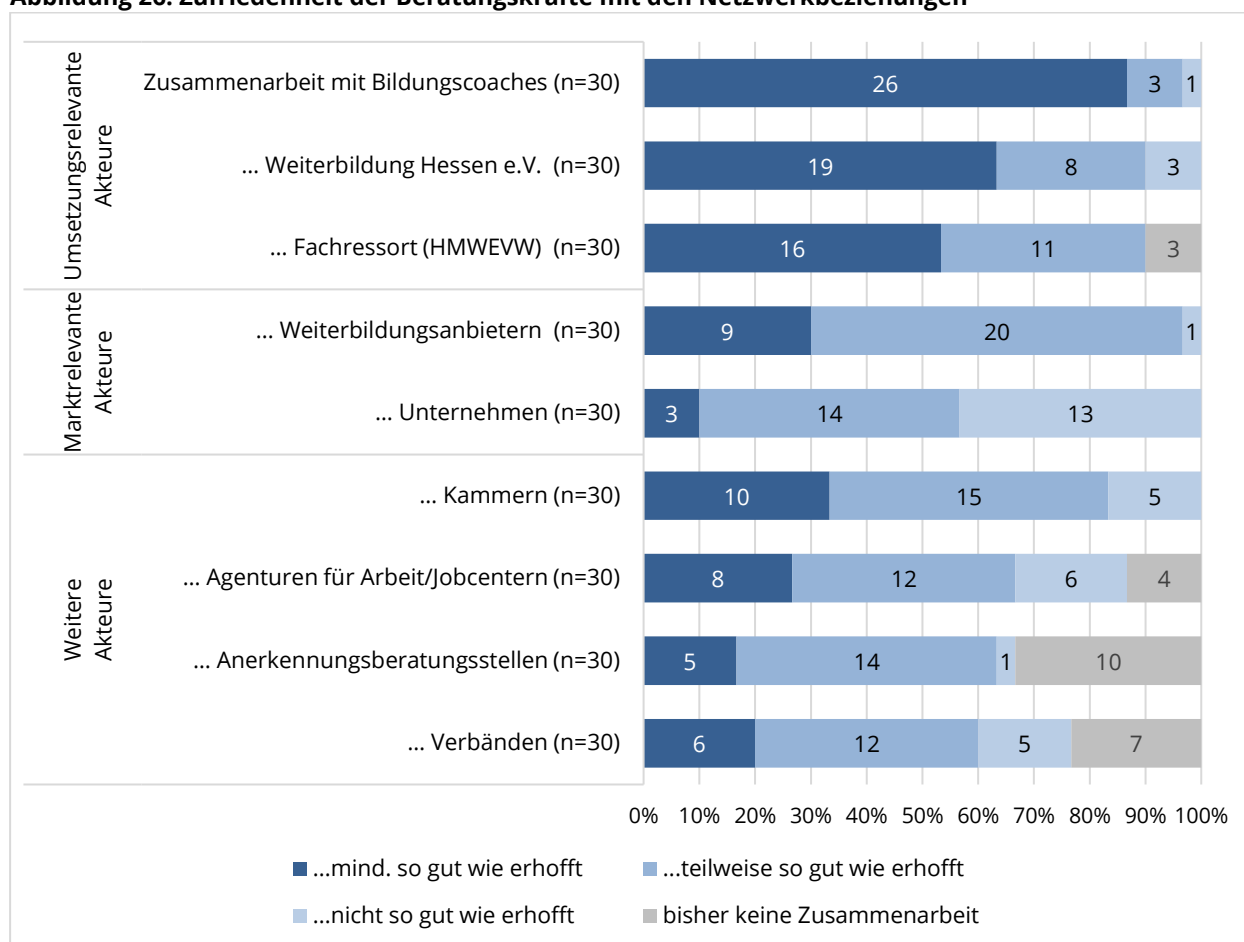
Neben der Koordination der regionalen Netzwerke zum Thema Nachqualifizierung bedurfte es v. a. auch der Harmonisierung des Angebots und der Nachfrage. Wie in *Abschnitt 6.1.2* ausführlich beschrieben, konnte jedoch trotz aller Anstrengungen **kein funktionierender Markt** etabliert werden. Diese grundlegende Problematik wurde in beiden Erhebungsphasen (2018 und 2021) aufgegriffen. Im Rahmen der ersten Erhebung wurden die für die Koordinierung zuständigen Bildungspoints offen danach gefragt, wie es im Rahmen der Netzwerkarbeit gelingt, das Angebot und die Nachfrage aufeinander auszurichten und welche Herausforderungen hierbei (nach wie vor) bestehen. Es wurde durchgängig darauf hingewiesen, dass die Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten grundlegend nicht auf einer Netzwerkebene erfolgen kann, sondern in direkten, bilateralen Absprachen mit den Bildungsanbietern vorangetrieben werden muss. Eine befragte Beratungskraft erwähnte zusätzlich, dass es bisher oftmals gelungen sei, ein geeignetes Angebot zu finden bzw. zu entwickeln. Insgesamt deuteten die Angaben zwar daraufhin, dass die Beratungskräfte und die Weiterbildungsanbieter im Laufe der Zeit ein besseres gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit entwickeln konnten. Allerdings berichteten die befragten Bildungspoints weiterhin von größeren Schwierigkeiten, eine breitere Masse an Weiterbildungsanbietern zur Mitwirkung zu mobilisieren. Zudem wurde schon 2017/2018 von einigen Interviewten erwähnt, dass die Netzwerkarbeit als solche kaum dazu beitragen konnte, die Initiative „ProAbschluss“ bekannter zu machen. Grund hierfür sei das Zusammenkommen der immer gleichen Akteure und Personen. In Konsequenz der letzten Richtlinienänderung (HMWEVL 2018) wurde die Aufgabe der überregionalen Koordinierung seit Mitte 2019 von der Weiterbildung Hessen e. V. übernommen.

Um breitere Erkenntnisse über die Funktionsweise der bisher im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ aufgebauten **Netzwerkbeziehungen** zu gewinnen, interessierte in beiden standardisierten Beratungskräftebefragungen, mit welchen Akteuren die Zusammenarbeit eher gut bzw. eher weniger gut funktionierte. Die Bewertungen der Beratungskräfte stimmen in beiden Erhebungswellen weitestgehend übereinstimmen. In *Abbildung 26* sind ausschließlich die Ergebnisse aus der Beratungskräftebefragung 2021 nach Akteurstypen zusammengefasst. Nachfolgend wird bei jedem genannten Akteur auch kurz darauf eingegangen, warum die Zusammenarbeit aus Sicht der Bildungscoaches möglicherweise nur teilweise oder nicht so gut wie erhofft wahrgenommen wurde. Zu den Gründen konnten sich die Befragten in einer nachgelagerten offenen Frage äußern.

Die **Zusammenarbeit mit unmittelbar umsetzungsrelevanten Akteuren** wurde vergleichsweise am besten bewertet. Die überwiegende Mehrheit der Befragten bewertete die Zusammenarbeit mit anderen Bildungscoaches „mindestens so gut wie erhofft“. Vielfach wurde die Zusammenarbeit als eng und vertrauensvoll beschrieben. Die wenigen Bildungscoaches, die die Zusammenarbeit mit anderen Bildungscoaches kritischer bewerteten, führten dies v. a. darauf zurück, dass eine gute Zusammenarbeit grundsätzlich personenabhängig und der für den Erfahrungsaustausch wichtige persönliche Kontakt seit der Covid-19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 weitestgehend entfallen sei. Auch die Zusammenarbeit mit der Weiterbildung Hessen e. V. und dem programmverantwortlichen Fachressort im HMWEVW verlief aus Sicht der befragten Beratungskräfte mehrheitlich „mindestens so gut wie erhofft“. Auch wenn die Zusammenarbeit mit dem Weiterbildung Hessen e. V. – als für die Organisationsabwicklung der Qualifizierungsschecks zuständiger Stelle – mehrheitlich positiv bewertet wurde, monierten einzelne Beratungskräfte u. a., dass die

Stützstrukturen und (Weiterbildungs-)Angebote nicht dem entsprochen hätten, was den Bildungscoaches seitens des zuständigen Weiterbildung Hessen e. V. angekündigt worden sei. Vereinzelt wurde auch darüber berichtet, dass im Zuge der letzten Richtlinienanpassung zeitweise Unklarheiten bezüglich der genauen Rolle und Funktion der Weiterbildung Hessen e. V. bestanden. Trotz des ebenfalls überwiegend gut eingeschätzten Austauschs mit dem programmverantwortlichen Fachressort gab es auch hier vereinzelt kritischere Stimmen: So wurde etwa geäußert, dass das Ressort zu „weit weg“ von der Förderumsetzung sei und zu selten ein direkter Austausch mit den Beratungskräften gesucht werde. Gewünscht wurden auch eine schnellere Entscheidungsfindung sowie eine klarere Informationspolitik. Insgesamt hat sich die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen (v. a. programmverantwortliches Ressort und WIBank) aus Sicht der Bildungscoaches im Förderverlauf aber überwiegend positiv entwickelt – was verschiedentlich so auch im Rahmen der Interviews zurückgemeldet wurde.

Abbildung 26: Zufriedenheit der Beratungskräfte mit den Netzwerkbeziehungen



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Eher kritisch wurde hingegen die **Zusammenarbeit mit den zentralen Marktakteuren** – d. h. den Weiterbildungsanbietern und Unternehmen – bewertet: Lediglich knapp ein Drittel der Befragten gab an, dass die Zusammenarbeit mit den Anbietern „mindestens so gut wie erhofft“ funktionierte. Für die große Mehrheit verlief die Zusammenarbeit dagegen nur bedingt wie erwartet. Im Zentrum der Kritik der Zusammenarbeit mit den Anbietern standen Aspekte, die bereits verschiedentlich im vorliegenden Bericht herausgestellt wurden: So würden Weiterbildungsnachfrage und -angebot häufig nicht zusammenpassen, da die Angebote oftmals nicht auf die Bedarfe der Beschäftigten und Betriebe zugeschnitten seien. Beanstandet wurde v. a. eine häufig zu geringe (zeitliche und wirtschaftliche) Flexibilität bei der Gestaltung von Weiterbildungskursen, weshalb die Hürden für berufsbegleitende Nachqualifizierungen nicht gesenkt werden konnten. Erneut bekräftigt wurde überdies, dass Nachqualifizierung für viele Weiterbildungsanbieter nur

von randständiger Bedeutung sei, weil die Abwicklung zu arbeitsaufwendig und die Wirtschaftlichkeit zu niedrig ausfalle. Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen funktionierte aus Sicht von knapp der Hälfte der Befragten „nicht so gut wie erhofft“. Lediglich drei Beratungskräfte berichteten über eine reibungslose Zusammenarbeit mit den Betrieben. Dieses Ergebnis bestätigt erneut, dass den meisten Bildungscoaches die Ansprache und Mobilisierung von Betrieben bis zuletzt schwerfiel. Angesichts der hinreichend beschriebenen strukturellen und im Rahmen der Förderung nur schwer lösbaren Problematik der Harmonisierung von Angebot und Nachfrage überrascht diese Bewertung kaum. Das Meinungsbild ist ferner ein Indiz dafür, dass die grundsätzliche Problematik im Verlauf der Förderung nicht wesentlich entschärft werden konnte.

Die **Zusammenarbeit mit anderen wirtschafts- und sozialpartnerschaftlichen Akteuren** wurde ebenfalls recht kritisch bewertet: So gelang der Austausch mit den zuständigen Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen oder Jobcentern und Anerkennungsberatungsstellen aus Sicht der Mehrheit der Beratungskräfte nur bedingt oder nicht so gut wie ursprünglich angedacht. Immerhin noch jede dritte befragte Beratungskraft bewertete den Austausch mit den Kammern positiv. Dennoch, so berichteten mehrere befragte Bildungscoaches, war die Zusammenarbeit mit den Kammern stark abhängig von der (internen) Kammerpolitik und von den zuständigen Ansprechpersonen. Gerade politische oder fachliche Vorstellungen auf der Entscheidungsebene der Kammern stünden einem (ergebnis-)offenen Zugang zur (Nach-)Qualifizierung mitunter entgegen. Verschiedentlich wurde darüber berichtet, dass Handwerkskammern häufiger nicht an einer Zusammenarbeit interessiert waren. Mehrfach verkündeten die Befragten außerdem, dass Verweisberatungen seitens der Kammern in Richtung der Beratungskräfte entweder zu spät im Förderverlauf oder gar nicht zustande kamen. Vereinzelt wurde überdies auch von Verzögerungen bei der Prüfung von Unterlagen Ratsuchender zur Prüfungszulassung berichtet. Entgegen getroffener Absprachen einer ersten kostenfreien Unterlagenprüfung wurden gemäß der Auskunft mancher Befragter mitunter auch Zahlungen für die Unterlagenprüfung durch die Kammern eingefordert. Bei Verbänden war das Interesse an der Übernahme von Multiplikatoren-Aktivitäten trotz Bekanntheit der Förderung oftmals eher begrenzt, da Nachqualifizierung seitens der Verbände eher als Randthema betrachtet wurde. Dies traf aus Sicht einiger Beratungskräfte durchaus auch auf Gewerkschaften oder Unternehmensverbände zu. Die Zusammenarbeit insbesondere mit den Anerkennungsberatungsstellen, aber auch mit Arbeitsagenturen oder Jobcentern wurde in der Beratungskräftebefragung 2021 im Vergleich zur Erhebung 2018 häufiger nur noch als bedingt gelungen bewertet. Mögliche Gründe hierfür ergeben sich erneut aus den offenen Nennungen der nachgelagerten Abfrage. So wurde hinsichtlich der Anerkennungsberatungsstellen mehrfach moniert, dass keine bzw. deutlich zu wenige Verweisberatungen zu den Bildungscoaches erfolgt wären. Zudem gab es offenbar eher wenige Beratungsfälle, die Anknüpfungspunkte zu „ProAbschluss“ hatten – oftmals handelte es sich hier wie erwähnt um Arbeitslose. Sofern es doch Schnittmengen gab, so einzelne Stimmen, wurden die Anfragen nicht oder nur verzögert bearbeitet. Die Qualität der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen oder Jobcentern war aus Sicht vieler Befragter stark von der Offenheit der einzelnen Mitarbeitenden abhängig. Auch die Strukturen der Arbeitsagenturen und die je nach Region schlechte Erreichbarkeit verhiinderten eine ausgeprägtere Zusammenarbeit. Berichtet wurde zudem, dass die Bildungscoaches häufig nicht als sinnvolle Ergänzung der BA-Beratungskräfte anerkannt wurden. Teilweise bestand v. a. seitens der Arbeitsagenturen kein Interesse an einer Zusammenarbeit mit den Bildungscoaches, was in dieser Form auch explizit kommuniziert wurde. Insbesondere zu Förderbeginn gab es häufiger Vorbehalte gegenüber den „ProAbschluss“-Beratungskräften, da Sorge vor Wettbewerb in der Beratung bestanden hätte.

Jede fünfte befragte Beratungskraft gab zudem in der Beratungskräftebefragung 2021 an, dass mit einigen relevanten Akteuren eine zu geringe oder gar keine Zusammenarbeit stattfand. Konkret genannt wurden hierbei Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen oder Jobcenter, Betriebsräte, betriebliche Ausbilder/innen sowie der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH). Zentrale Gründe für eine unzureichende Einbindung waren aus Sicht der betreffenden Beratungskräfte entweder mangelndes Interesse dieser Einrichtungen oder datenschutzspezifische Restriktionen. Der letztgenannte Aspekt betraf z. B. die Weitergabe

von persönlichen Daten bei der BA gemeldeter Mini-Jobber/innen, für die eine Förderung in Frage gekommen wäre, oder von Kontaktdaten von Betriebsräten sowie betrieblichen Ausbilder/innen.

Im Zusammenhang der Netzwerkstruktur interessierte abschließend noch die **überregionale Koordination der Netzwerke** zum Thema der Nachqualifizierung, die insbesondere auch die Akquise und Unterstützung der Weiterbildungsanbieter umfasste. Die Zuständigkeit hierfür lag seit Mitte 2019 bei dem Weiterbildung Hessen e. V. Zuvor waren hierfür die Bildungspoints zuständig. Im Evaluationszwischenbericht zur Förderung wurde in diesem Zusammenhang festgestellt, dass die Koordinierung durch die Bildungspoints von umsetzungsrelevanten Förderakteuren mehrfach als unzureichend bewertet wurde (ISG 2019: 51). Auch in der Erhebung 2021 wurden die Beratungskräfte darum gebeten, die überregionale Koordinierung in Federführung des Weiterbildung Hessen e. V. (mittels Schulnoten) zu bewerten. Im Durchschnitt wurden die Koordinierungstätigkeiten mit der Note „befriedigend“ versehen. Verschiedentlich gaben die befragten Beratungskräfte hierbei an, dass insbesondere eine Akquise von Bildungsträgern durch die Weiterbildung Hessen e. V. entweder nicht stattgefunden habe oder dies zumindest für die jeweils betreuten Beratungsregionen nicht bekannt sei – dementsprechend seien keine Effekte von deren Aktivitäten erkennbar. Zwei befragte Bildungskoaches berichteten zudem, dass die Akquise neuer Weiterbildungsanbieter nach Rückmeldung des Weiterbildung Hessen e. V. durch die Bildungskoaches selbst erfolgen sollte. Demnach gab es offenbar zumindest hin und wieder Unklarheiten in der Arbeits- und Aufgabenteilung. Demgegenüber positiv gesehen wurden bezüglich der Koordination u. a. von Weiterbildung Hessen e. V. organisierte Veranstaltungen für Bildungsanbieter, eine – in die Datenbank von Weiterbildung Hessen e. V. integrierte – Übersicht von Weiterbildungsträgern, in der u. a. Vorbereitungskurse für Externenprüfungen enthalten seien, sowie eine von Weiterbildung Hessen e. V. entwickelte Webseite, über die hessenweite Anfragen zu einer Beratung erfolgreich an die jeweiligen Bildungskoaches weitergeleitet werden können.

In der Gesamtschau deuten die qualitativen und quantitativen Evaluationsergebnisse darauf hin, dass es den hauptverantwortlichen Förderakteuren **nicht (hinreichend) gelungen ist, einen funktionierenden Nachqualifizierungsmarkt zu schaffen**. Hierbei handelt es sich um eine Aufgabe, die – und dies ist an dieser Stelle erneut deutlich zu betonen – einerseits sehr anspruchsvoll ist und andererseits angesichts der hohen Informierungs-, Kommunikations- und Koordinierungsaufwände im Geflecht relevanter Akteure einen langen zeitlichen Planungs- und Umsetzungshorizont erfordert. Die **Zusammenarbeit** zwischen den Akteuren verlief **insgesamt durchwachsen**. Die Kooperationsqualität war dabei stark von den jeweiligen Akteurstypen abhängig: Während die Zusammenarbeit mit fördersteuernden und -umsetzenden Akteuren im Zeitverlauf an Qualität gewann, war dies bei den marktrelevanten sowie wirtschafts- und sozialpartner-schaftlichen Akteuren nicht der Fall.

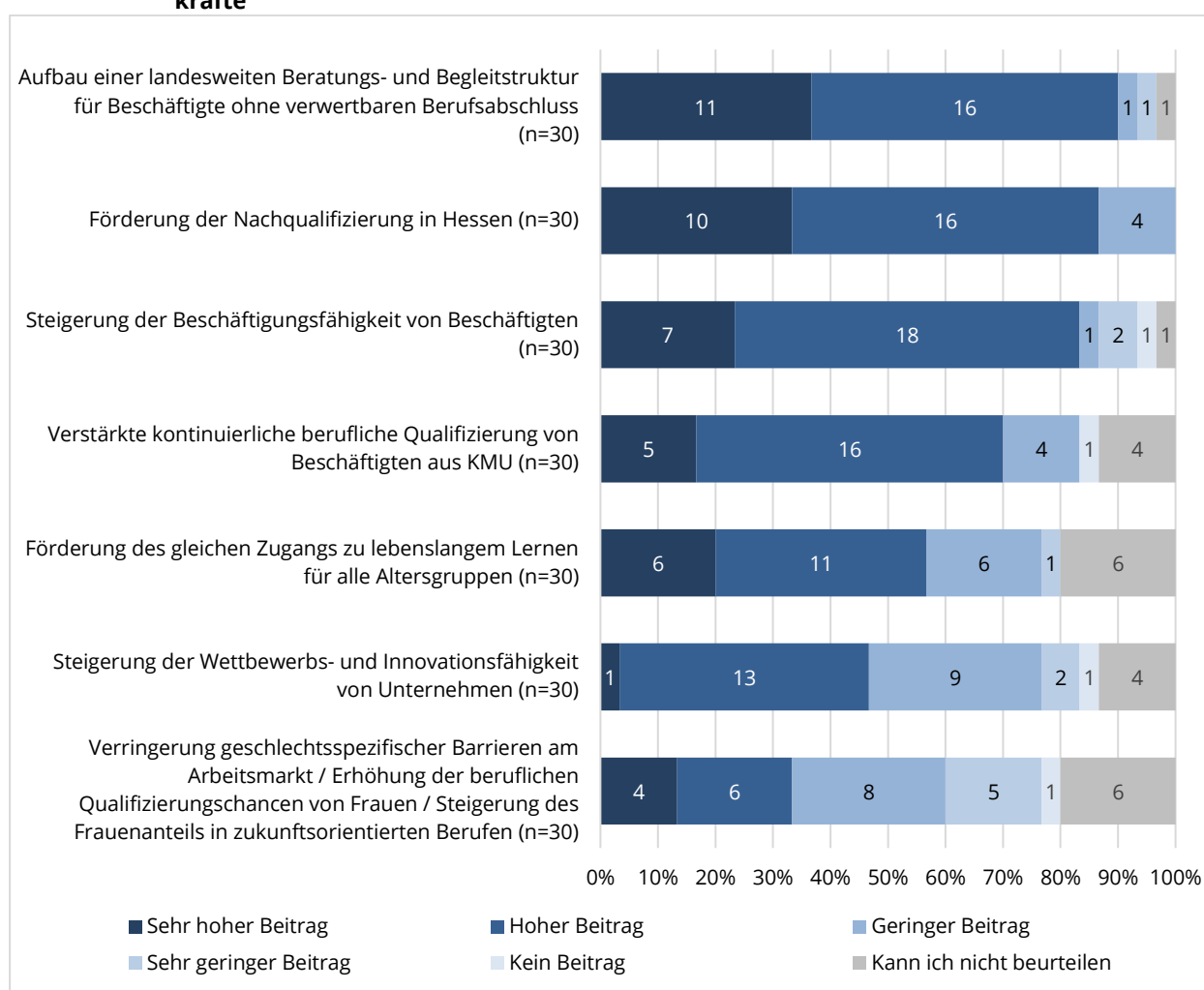
Beiträge der Förderung zur Erreichung (weiterer) struktureller Zielsetzungen

Um zumindest Hinweise für Potenziale struktureller Veränderungen v. a. im regionalen Kontext aufdecken zu können, wurden die Bildungskoaches als zentrale Umsetzungsakteure der Förderung in der Beratungskräftebefragung 2021 nach dem Beitrag der Initiative „ProAbschluss“ zu strukturellen Veränderungen gefragt. Die Ergebnisse der Bewertungen sind in *Abbildung 27* dargestellt. Aus Sicht der befragten Bildungskoaches ging von der Förderung häufig ein „(sehr) hoher“ Beitrag auf die meisten der aufgeführten strukturellen Ziele aus.

Zuvorderst trug die Förderung aus Sicht der befragten Beratungskräfte zum **Aufbau landesweiter Beratungs- und Begleitstrukturen** für Beschäftigte ohne verwertbaren Berufsabschluss bei, was ein Hauptanliegen der Initiative „ProAbschluss“ war. Ähnlich positiv wie der Aufbau einschlägiger Strukturen wurde der Beitrag der Förderung zum **Thema Nachqualifizierung** in Hessen bewertet. In diesem Zusammenhang ging aus den Gesprächen und Antworten einer offen gestellten Frage hervor, dass der Beitrag der Förderung insbesondere aus der regionalen Verteilung von Beratungskräften in allen Städten und Landkreisen Hessens sowie der aufgebauten Expertise zu regionalen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen einerseits

sowie zur Sensibilisierung und Informierung von Unternehmen und deren Beschäftigten bezüglich der Bedeutung von strategischer Personalentwicklung, Fachkräftesicherung und (Nach-)Qualifizierung andererseits resultierte. Generell wurde auch die relativ autonome Gestalt- und Handbarkeit der Beratungsarbeit gelobt, da man so in besonderer Weise nach individuellen Lösungen für interessierte Beschäftigte und Betriebe suchen könne. Positiv gesehen wurde zudem die niedrighschwellige und kostenfreie Organisation der Beratungsangebote, was grundsätzlich auch von den ratsuchenden Beschäftigten wertgeschätzt wurde. Begrüßt wurde überdies der ganzheitliche Beratungsansatz der Förderung: Trotz des Zuschnitts auf Nachqualifizierung bestand stets auch die Möglichkeit zur Behandlung und Klärung allgemeiner Fragen zur beruflichen Weiterbildung oder zu sonstigen beruflichen Themen. Trotz etwaiger Friktionen und Funktionsdefizite auf dem Nachqualifizierungsmarkt und im Akteursnetzwerk verbanden die meisten Beratungskräfte mit ihrer Arbeit somit offensichtlich vor dem Hintergrund der Wirkungspotenziale der Beratungs- und Begleitstrukturen viel Nützliches und Sinnhaftes.

Abbildung 27: Beitrag der Initiative „ProAbschluss“ zu strukturellen Zielen aus Sicht der Beratungskräfte



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Neben diesen positiven Einschätzungen wendeten die Beratungskräfte aber durchaus auch (selbst-)kritisch ein, dass die Etablierung einschlägiger Strukturen *mit spezifischer Fokussierung auf das Thema der Nachqualifizierung* letztlich **nicht nachhaltig gelungen** ist. Zu diesen Eindrücken gelangten die Beratungskräfte wohlwissend auch vor dem Hintergrund, dass die Beratungs- und Qualifizierungsscheckförderung der Initiative „ProAbschluss“ zumindest in der bestehenden Form in der kommenden ESF-Förderperiode 2021-2027 nicht weiter fortgeführt wird. Die Etablierung funktionsfähiger Beratungs- und Begleitstrukturen mit

einer derartigen Fokussierung könne nach Einschätzung verschiedener Beratungskräfte nicht im Rahmen einer einmaligen ESF-Förderperiode erfolgen. Die lange Zeit unklare Situation hinsichtlich der Fortführung der Förderung habe mitunter zu einer hohen Personalfuktuation v. a. bei befristet beschäftigten Projektmitarbeitenden geführt. So seien im Förderverlauf viele Bildungskoaches v. a. mangels Planungssicherheit „gekommen und gegangen“. Vielfach gab es auch **grundlegendere Kritik an der Förderausrichtung und -ausgestaltung**: Einerseits wurde die Beschränkung auf abschlussorientierte Nachqualifizierung hinterfragt, da das Instrument eines Schecks für die Nachqualifizierung aus Sicht vieler Beratungskräfte letztlich nur für eine geringe Anzahl an Ratsuchenden wirklich passend war. Zielführender wäre daher aus Sicht der Befragten zukünftig eine bezüglich der Zielgruppen deutlich weiter gefasste Ausrichtung der Beratungs- und Begleitstrukturen. Andererseits wurde die Ausgestaltung der Initiative „ProAbschluss“ oftmals als zu kleinteilig und reglementiert im Prozess und zu komplex in der Organisation und Steuerung beschrieben.

Auch bei **Aspekten, die über das unmittelbare Thema der Nachqualifizierung hinausreichen**, sahen die Beratungskräfte **durchaus positive Impulse** der Förderung. So schätzte die überwiegende Mehrheit die Beiträge der Förderung zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten, zur verstärkten kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung von Beschäftigten aus KMU sowie zu einem gleichberechtigten Zugang zu lebenslangem Lernen für Beschäftigte aller Altersgruppen als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein. Speziell zum Aspekt der beruflichen Qualifizierung von Beschäftigten aus KMU wurde von verschiedenen Befragten herausgestellt, dass die Förderung durchaus hessenweit zu einer entsprechenden Sensibilisierung beitragen konnte. Dass die Förderung Impulse für die Steigerung der betrieblichen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit leisten konnte, wurde hingegen eher bezweifelt. Auch die Beiträge der Förderung zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde als eher gering eingeschätzt. Die aus Sicht der Beratungskräfte eher begrenzten Impulse der Förderung zu gleichstellungsbezogenen Zielen (wie z. B. Verringerung geschlechtsspezifischer Barrieren am Arbeitsmarkt, Erhöhung der beruflichen Qualifizierungschancen von Frauen oder Steigerung des Frauenanteils in zukunftsorientierten Berufen) wurden u. a. darauf zurückgeführt, dass Frauen z. B. aufgrund von Minijobs oder Care-Tätigkeiten seltener die Förderkriterien erfüllten als männliche Beschäftigte und somit vergleichsweise seltener eine Nachqualifizierung starten und absolvieren konnten. Dies erklärt zumindest teilweise, weshalb im Rahmen der Initiative „ProAbschluss“ der Anteil an Frauen mit ausgestellten Qualifizierungsschecks deutlich geringer ausfällt als unter Männern und als der Anteil an zuvor beratenen Frauen (vgl. Kapitel 5).

Letztlich implizieren die Ergebnisse zusammenfassend, dass die Beratungskräfte ihre **Arbeit** trotz aller Herausforderungen und Widrigkeiten bezüglich der grundsätzlichen Zielsetzungen der Initiative „ProAbschluss“ rückblickend als **wertvoll und** auch als **wirksam** einschätzten.

Effekte der Richtlinienanpassung auf die Funktionsfähigkeit der Netzwerke und Strukturen

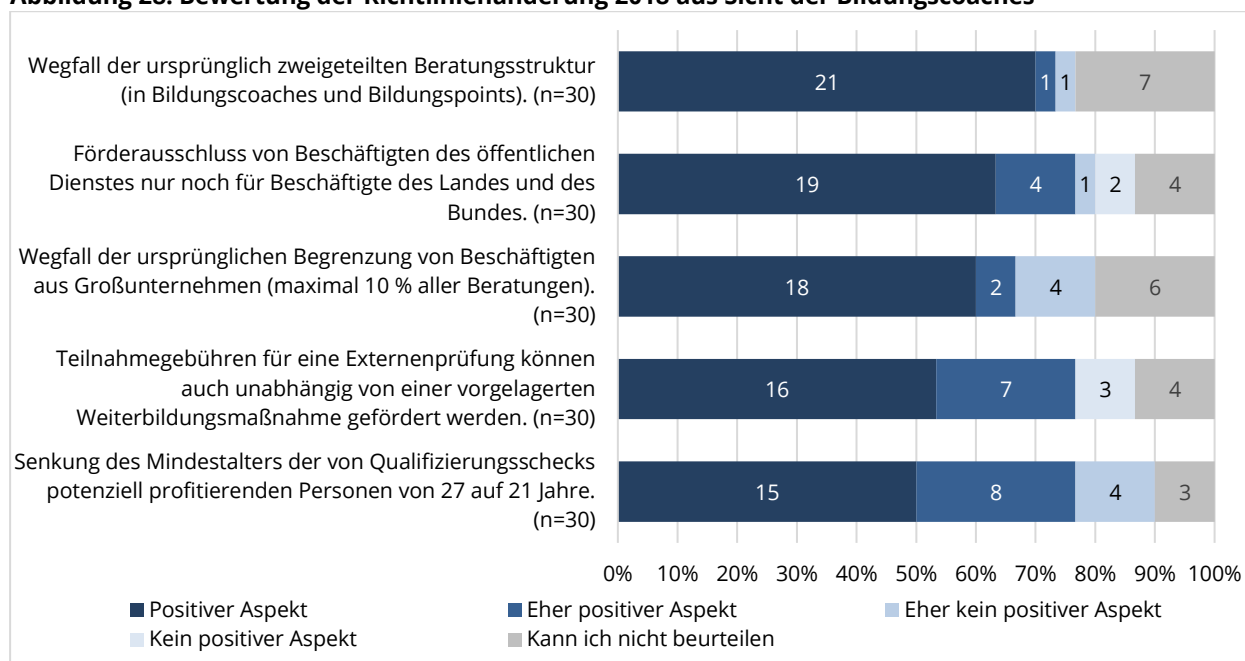
In der jüngsten Befragung wurde nach der **Sinnhaftigkeit und Wirksamkeit der letzten Richtlinienanpassung** gefragt. Im Vergleich zur ersten Richtlinienänderung im Jahr 2017 (HMWEVL 2017) war die zweite Richtlinienanpassung im Jahr 2018 (HMWEVL 2018) am umfang- und weitreichendsten. *Abbildung 28* illustriert die Sichtweise der befragten Beratungskräfte auf die Auswirkungen der Richtlinienanpassung des Jahres 2018. Wie ersichtlich ist, wurde sie **weitgehend positiv** eingeordnet. So war jede umgesetzte (und abgefragte) Änderungsmaßnahme für eine Mehrheit der Befragten mit positiven Effekten verbunden. Ein gewisser Anteil von Befragten konnte die Auswirkungen der einzelnen Maßnahmen allerdings noch nicht beurteilen.³⁷

Betrachtet man die Ergebnisse ohne Berücksichtigung der Antwortkategorie „Kann ich nicht beurteilen“, dann nahmen jeweils mehr als zwei Drittel der Befragten die Maßnahmen „Wegfall der ursprünglichen

³⁷ Diese Antwortkategorie wurde v. a. von Befragten ausgewählt, die noch nicht vor der Richtlinienänderung 2018 als Bildungskoach aktiv waren.

Beratungsstruktur in Bildungscoaches und Bildungspoints“, „Förderausschluss von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nur noch für Beschäftigte des Landes und des Bundes“ sowie „Wegfall der ursprünglichen Begrenzung der Anzahl an Beratungen von Beschäftigten aus Großunternehmen“ als positive Veränderungen wahr. Auch die Senkung des Mindestalters der von Qualifizierungsschecks potenziell profitierenden Personen von 27 auf 21 Jahre und die Ausweitung förderfähiger Teilnahmegebühren für eine Externenprüfung wurden größtenteils positiv aufgenommen. Durch die ursprüngliche Altersgrenze für die Qualifizierungsscheck-Förderung, den vorherigen grundlegenden Förderausschluss von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sowie die ehemalige Quotenregelung bei Beschäftigten aus Großunternehmen wurden zuvor (potenzielle) Zielgruppen von der Förderung ausgeschlossen. Mit der Erweiterung hat sich der Kreis der adressierbaren Beschäftigten und Betriebe erweitert. Blickt man auf die Fortschritte des Umsetzungsstandes, dann kann den Anpassungen ebenfalls ein positiver Effekt attestiert werden. Die Bewertung der Beratungskräfte impliziert zudem, dass sich die Anpassungen offenbar auch unmittelbar auf die alltägliche Beratungsarbeit auswirkten. So wurde der Wegfall der ursprünglich zweigeteilten Beratungsstruktur vergleichsweise am häufigsten positiv bewertet. Hierdurch bekamen die Bildungscoaches die Möglichkeit nicht nur Unternehmen, sondern auch Beschäftigte direkt zu beraten. Dies führte dazu, dass den Beschäftigten größere Teile der Beratungskapazitäten zugutekamen. Der Wegfall der Bildungspoints führte außerdem dazu, dass es nur noch eine Anlaufstelle für Beschäftigte und Unternehmen in jeder Beratungsregion gab. Hierdurch wurden – dies ergaben auch die 2021 umgesetzten Interviews – Unklarheiten bezüglich der Aufgabenwahrnehmung, Zuständigkeiten und Befugnisse beseitigt sowie Konkurrenzverhältnisse zwischen den Beratungskräften abgebaut. Mehrfach betont wurde in diesem Kontext auch eine engere und vertrauensvollere Zusammenarbeit zwischen den Bildungscoaches. Ferner wurden die Fortbildungen für Bildungscoaches und die regelmäßigen landesweiten Austauschtreffen zwischen den Bildungscoaches positiv hervorgehoben. Die Fortbildungen führten zu einem verbesserten Austausch mit anderen Beratungskräften und hatten für die Akquisearbeit einen Mehrwert. Wie bereits in der ersten Erhebung 2018 wurden allerdings auch in der Beratungskräftebefragung 2021 teilweise die Inhalte der Schulungen kritisiert: So seien die Angebote der (verpflichtenden) Fortbildungen für die Bildungscoaches nicht zielführend gewesen, da fachspezifische Inhalte von Beratungsanforderungen zu kurz kamen und nur unzureichende Bezüge zu den spezifischen Themen bzw. Problemen von „ProAbschluss“ bestanden.

Abbildung 28: Bewertung der Richtlinienänderung 2018 aus Sicht der Bildungscoaches



Quelle: ISG-Beratungskräftebefragung ProAbschluss 2021. n=Anzahl der Nennungen pro Item.

Die Resultate zu den Auswirkungen der Richtlinienanpassung deuten insgesamt auf **gefestigtere und funktionsfähigere Strukturen** hin. Zu vermuten ist, dass die Erfolge der Förderung bei einer von Beginn an weniger kleinteiligen, reglementierten und komplexen Architektur größer ausgefallen wären.

Auswirkungen des Qualifizierungschancen- und Arbeit-von-morgen-Gesetzes auf ProAbschluss

Der letzte Aspekt, der bei der Bewertung der strukturellen Ebene und der grundlegenden Einordnung des Themas der Nachqualifizierung eine wichtige Rolle spielt, sind die **gesetzlichen Rahmenbedingungen zur beruflichen Weiterbildung**. Hierauf wird eingegangen, weil im Verlauf der Förderung auf der Bundesebene mit dem **Qualifizierungschancengesetz (QCG)** und dem **Arbeit-von-morgen-Gesetz** (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung) zwei weitreichende Instrumente zur Förderung beruflicher Weiterbildung eingeführt wurden. Beide Gesetze sind eingebettet in die im Jahr 2019 von Bund, Ländern, Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) beschlossene **Nationale Weiterbildungsstrategie** (BMAS & BMBF 2019), die mit ihrem Schwerpunkt auf berufliche Weiterbildung dazu beitragen soll, den Einzelnen und die Gesellschaft als solche zur Bewältigung struktureller Wandlungsprozesse und neuer Herausforderungen (bspw. im Bereich Digitalisierung) zu befähigen.³⁸

Insbesondere das zum Januar 2019 in Kraft getretenen **QCG** steht in starker **Förderkonkurrenz zur Nachqualifizierungsförderung** in Hessen. Mit dem QCG wurden die Fördermöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und Nachqualifizierung von Beschäftigten deutlich erweitert sowie Leistungen für berufliche Weiterbildung aus dem SGB III und die Weiterbildungsberatung der Agentur für Arbeit verbessert (Klaus et al. 2020; Pfeiffer 2019). Schwerpunkte stellen dabei Engpassberufe sowie von technologischen Wandlungsprozessen betroffene Beschäftigte dar. Beschäftigte können durch das QCG unabhängig von Qualifikation, Einkommen, Alter oder Unternehmensgröße „durch eine teilweise oder auch vollständige Übernahme der Weiterbildungs- und Freistellungskosten gefördert werden“ (Pfeiffer 2019: 14f.). Nunmehr steht *allen* Arbeitnehmern/innen und Arbeitgebern die Weiterbildungsberatung und finanzielle Förderung der Agentur für Arbeit offen. Durch das Gesetz haben Arbeitnehmer/innen zwar einen grundsätzlichen Anspruch auf eine Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsberatung, ein Rechtsanspruch auf Weiterbildungsförderung durch die BA besteht hingegen (noch) nicht (vgl. BGBl. 2018). Die Weiterbildungsförderung muss durch den Arbeitgeber beantragt werden, da dieser anteilig für eine geförderte (AZAV-zertifizierte³⁹) Weiterbildung einer/s Mitarbeitenden finanziell aufkommt. Die Möglichkeit, unabhängig vom Arbeitgeber eine Förderung zu erhalten, besteht für Beschäftigte hingegen nicht.⁴⁰ Seit dem **Arbeit-von-morgen-Gesetz** aus dem Jahr 2020, welches das QCG ergänzt, besteht im SGB III (§ 81 Abs. 2) ein **Rechtsanspruch speziell für Geringqualifizierte** auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung bzw. auf Übernahme der Weiterbildungskosten (bis zu 100 Prozent) zum Nachholen eines Berufsabschlusses (vgl. BGBl. 2020), z. B. durch Umschulung, Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Teilqualifizierung.⁴¹ Weil Geringqualifizierte auch bei „ProAbschluss“ eine zentrale Zielgruppe darstellen (vgl. *Kapitel 5*), stehen die Fördermöglichkeiten, die sich aus

³⁸ Das QCG löst die Weiterbildungsinitiative WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der Agentur für Arbeit ab und erweitert sie. WeGebAU richtete sich an Beschäftigte aus KMU, ältere Beschäftigte und an Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Durch das im Mai 2020 in Kraft getretene Arbeit-von-morgen-Gesetz sollen Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt werden. Konkret werden hierdurch u. a. die Fördermöglichkeiten des QCG für Beschäftigte erweitert. So werden etwa Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung belohnt.

³⁹ Durch eine AZAV-Zertifizierung (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) wird der Nachweis erbracht, dass mit einer Weiterbildungsmaßnahme die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden können.

⁴⁰ Allgemein vorgebrachte Kritikpunkte insbesondere am QCG sind – neben der obligatorischen Einbindung der Arbeitgeber – u. a. (sehr) begrenzte Gestaltungsoptionen von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die Privilegierung nicht arbeitsplatzbezogener und außerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber betrieblich organisierten Maßnahmen sowie eine Verdrängung privaten und betrieblichen Weiterbildungsengagements (Pfeiffer 2019: 16).

⁴¹ Förderfähig sind hierbei Arbeitslose und Beschäftigte, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder die aufgrund

dem Arbeit-von-morgen-Gesetz ergeben, in starker Konkurrenz zur Qualifizierungsscheckförderung der hessischen Initiative.

Sowohl in den 2021 geführten Interviews mit ausgewählten Bildungscoaches als auch in der Beratungskräftebefragung 2021 wurde verschiedentlich auf diese gesetzlichen Änderungen eingegangen. Insbesondere das QCG und das Arbeit-von-morgen-Gesetz hatte aus Sicht vieler Bildungscoaches Auswirkungen die Ziele der Initiative „ProAbschluss“ und auf die Beratungstätigkeiten. Mehrere Beratungskräfte sahen in geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen den maßgeblichen Grund dafür, weshalb die Beratungs- und Qualifizierungsscheckförderung in ihrem bestehenden Zuschnitt auf Nachqualifizierung kaum eine Zukunft hat. Die sich anbahnende **Neuausrichtung** wurde dabei **nicht gänzlich unkritisch von den Beratungskräften gesehen**: So könnte die Zielgruppe un- und angelernter Beschäftigter – im Vergleich zu den Möglichkeiten der Nachqualifizierungsförderung der BA – mindestens genauso gut oder sogar besser durch die Landesinitiative „ProAbschluss“ bedient werden, trotz des für diese Zielgruppe häufig eher schwierig zu leistenden Eigenanteils in Höhe von 50 %. Einerseits wurde dies damit begründet, dass die Bildungscoaches von „ProAbschluss“ durch die gesammelten Erfahrungen stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Ratsuchenden ausgerichtet seien als die BA-Beratungskräfte. Andererseits erweise sich der Ansatz der BAFörderung im Kontext der Nachqualifizierung als problematisch, da interessierte Beschäftigte auf die Unterstützung und finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber angewiesen sind. Ohne Beteiligung der Arbeitgeber können Beschäftigte nicht auf die Förderung zugreifen. Folglich hätten Beschäftigte, die von ihren Arbeitgebern keine Unterstützung erfahren, keine Chance auf Förderung. Sie müssten die Kosten für eine abschlussbezogene Nachqualifizierung komplett selbst übernehmen. Durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen werde den Beschäftigten – so die Sichtweise verschiedener Beratungskräfte – die Möglichkeit zur Eigeninitiative geraubt. Die Bedenken haben durchaus ihre Berechtigung: So konnte im Rahmen der Evaluation gezeigt werden, dass ein gewichtiger Anteil von Beschäftigten gerade auch ohne den Einbezug der Arbeitgeber aktiv nach Rat sucht und eine Nachqualifizierung anstrebt. Einen weiteren Vorteil der Beratungen im Rahmen von „ProAbschluss“ sahen die Beratungskräfte zudem in der neutraleren Stellung ihrer Anlaufstellen: „Viele Beschäftigte haben Vorbehalte gegenüber der Arbeitsagentur und suchen keinen Kontakt, v. a. da sie nicht arbeitssuchend gemeldet sind.“ Einige Befragungskräfte berichteten zudem von Rückmeldungen ratsuchender Beschäftigter, die im Vorfeld ihrer „ProAbschluss“-Beratung von Seiten der BA-Weiterbildungsberater/innen nur „wenig Gehör“ für ihre Anliegen gefunden hätten. Insgesamt hielten die Beratungskräfte sowohl die Form als auch die Qualität der „ProAbschluss“-Beratungen für vorteilhaft gegenüber der Weiterbildungsberatung der BA. Da zu vermuten ist, dass sich die Weiterbildungsberatung der BA mit Blick auf für sie (eher) neue spezifische Beschäftigtengruppen – zu denen auch Beschäftigte ohne Berufsabschluss gezählt werden können – erst noch etablieren muss, ist diese Einschätzung einerseits durchaus nachvollziehbar, andererseits aber auch etwas voreilig. Erste Analysen des IAB zu den Auswirkungen des QCG auf das berufliche Weiterbildungsgeschehen zeigen an, dass es seit dessen Initiierung einen deutlichen Zuwachs bei der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss gab (vgl. Klaus et al. 2020: 5f.). Nachqualifizierung scheint somit im Rahmen der Weiterbildungsberatung der BA stärker als zuvor Fuß zu fassen.

einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, die für den angestrebten Beruf geeignet sind, voraussichtlich erfolgreich an der (Nachqualifizierungs-)Maßnahme teilnehmen werden und mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern (s. § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Arbeitnehmer/innen ohne Berufsabschluss, die noch keine drei Jahre berufstätig waren, können nur dann gefördert werden, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus einem in ihrer Person liegenden Grund nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder wenn die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird (s. § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB III). In diesem Förderfall müssen die betrieblichen Voraussetzungen (gemäß § 82 Abs. 1 SGB III) nicht erfüllt sein.

7. Fazit und Ausblick

Berufliche Nachqualifizierung kann sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe mit Vorteilen verbunden sein. Mit dem Nachholen einer beruflich anerkannten Ausbildung können Beschäftigte ihre Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt verbessern. Für Betriebe, insbesondere KMU, besteht in der Nachqualifizierung ein möglicher Weg, den Fachkräftebedarf mit intern vorhandenen Potenzialen zu decken und die Arbeitsproduktivität von innerbetrieblich verrichteten Tätigkeiten gezielt zu erhöhen. Dabei gibt es im hessischen Beschäftigungssystem ein beachtliches Nachqualifizierungspotenzial, zugleich wird seit geraumer Zeit prognostiziert, dass Hessen zukünftig in flächendeckenderem Ausmaß von Fachkräfteengpässen betroffen sein wird (IWAK 2015; IWAK 2016a; IWAK 2020a). Vor diesem Hintergrund wurde die ESF-geförderte Initiative „ProAbschluss“ in der Förderperiode 2014-2020 ins Leben gerufen (HMSI 2014: 67; HMSI 2016: 23-24), die von den beiden miteinander verschränkten Programmen „Bildungscoaches“ (ursprünglich „Bildungscoaches und Nachqualifizierungsberatungsstellen“) und „Qualifizierungsschecks“ sowie ebenfalls geförderten Stützstrukturen getragen wurde. Durch die Förderinitiative sollten die Hürden für Nachqualifizierung bei un- und angelernten Beschäftigten durch engmaschige Beratungs- und Angebotsstrukturen sowie finanzielle Zuschüsse spürbar gesenkt werden. Im besten Fall führte dies auf Seiten der geförderten Beschäftigten letztlich zum Erwerb eines anerkannten Berufsausbildungsabschlusses. Gleichzeitig sollten durch die Förderung hessische Unternehmen, insbesondere KMU, für eine strategische Personalentwicklung und die Bedeutung von (Nach-)Qualifizierung als mögliches Instrument zur Fachkräftesicherung sensibilisiert werden.

Der vorliegende Bericht diene einer **abschließenden Bewertung** der Initiative „ProAbschluss“. Einerseits wurden die Resultate aus der Zwischenevaluierung aktualisiert, andererseits wurden die Erkenntnisse insbesondere mit Blick auf die Covid-19-Pandemie und die förderprogrammatischen Richtlinienänderungen, die angesichts frühzeitig absehbarer Umsetzungsschwierigkeiten ergriffen wurden, erweitert. Die als **theoriebasierte Wirkungsevaluation** angelegte Evaluation der Initiative „ProAbschluss“ orientierte sich an einer **Förderprogrammlogik**, wobei entlang verschiedener und logisch aufeinanderfolgender Etappen sowohl umsetzungs- als auch wirkungsbezogene Fragestellungen in den Blick genommen wurden. Methodisch basierte die Evaluation auf der Analyse von Sekundärquellen und eigens erhobener qualitativer und quantitativer Primärdaten (sog. **Mixed Methods**). Aufgrund geringer Befragungsrückläufe bei den beiden standardisierten Befragungen der Beschäftigten sind die einschlägigen Ergebnisse zwar nicht repräsentativ, sie spiegeln aber in Kombination mit den Resultaten der anderen Erhebungen durchaus plausibilisierbare Tendenzen wider. Ebenfalls mit einer gewissen Vorsicht zu behandeln sind die Erkenntnisse über betriebliches Verhalten, die aus Fremdbewertungen abgeleitet wurden, da aufgrund fehlender Kontaktdaten keine Betriebserhebungen umgesetzt werden konnten. Die Erkenntnisse aus den beiden standardisierten Beratungskräfteerhebungen können angesichts der sehr hohen Rückläufe dagegen als repräsentativ und verallgemeinerbar für die Förderinitiative betrachtet werden. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse differenziert nach Umsetzungs- sowie Nutzen- und Wirkungsebene resümiert. Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Bewertung der Förderung und mit einem Ausblick.

Zentrale Ergebnisse bezüglich der Umsetzung

Bei der Analyse der Umsetzung wurde der **gesamte Förderprozess** untersucht – beginnend mit der Einmündung der Beschäftigten (und Unternehmen) in die Weiterbildungs-/Nachqualifizierungsberatung über die (Nicht-)Ausstellung und (Nicht-)Einlösung von Qualifizierungsschecks durch beratene Personen bis hin zum Durchlaufen und finalen Absolvieren der (Nach-)Qualifizierung einschließlich des möglichen Erwerbs eines anerkannten Ausbildungsabschlusses.

Die Untersuchung der **Einmündungs- und Mobilisierungsphase** ergab, dass es den Beratungskräften fortwährend eher schwerfiel, an Beschäftigte und insbesondere an Betriebe heranzutreten und sie vom potenziellen Nutzen von Nachqualifizierung zu überzeugen. Zu den wesentlichen Hürden und Hemmnissen

der Akquise von Unternehmen zählten die befragten Beratungskräfte u. a. das grundlegend geringe Interesse seitens der Unternehmen, die betriebliche Sorge des Arbeitgeberwechsels und höherer Gehaltsforderungen nachqualifizierter Beschäftigter, die (zeitweise) erforderliche Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit, ein (noch) zu geringer Fachkräftemangel sowie einen anhaltenden betrieblichen Bedarf an Helfertätigkeiten bzw. an Tätigkeiten mit (vergleichsweise) niedrigen Qualifikationsanforderungen. Aufgrund der ausgeprägten Zurückhaltung war es angesichts der Rolle der Betriebe als „Gate Keeper“ mitunter auch mühsam oder unmöglich, an die Beschäftigten heranzutreten. Nichtsdestotrotz wurde die Mobilisierung der Beschäftigten aber vergleichsweise für deutlich erfolgreicher befunden als bezüglich der Betriebe. Die angeführten Schwierigkeiten fügen sich insgesamt gut in die Erkenntnisse ein, die sich aus der Analyse sekundärstatistischer Daten und wissenschaftlicher Studien gewinnen lassen konnten. Grundlegend ist bei der Einordnung der insgesamt semi-optimal verlaufenden Akquise-Arbeit zu berücksichtigen, dass „ProAbschluss“ in der zielgruppenspezifischen Ausrichtung in der Förderlandschaft Hessen neu war und daher bei Betrieben und Beschäftigten in besonderer Weise Aufmerksamkeit erzeugen musste. Die Herstellung einer hinreichenden Bekanntheit und Sichtbarkeit der Förderinitiative ist aus Sicht der Beratungskräfte trotz einer zweizeitigen Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit aber bis zuletzt eher nicht gelungen.

Gemäß ESF-Monitoring mündeten zum Stand September 2021 insgesamt rund 6.700 Beschäftigte in die Beratung ein. Gemessen an den programmspezifischen Vorgaben wurde der Output-Zielwert gemäß OP-Indikatorik erfüllt. Gegenüber der Zwischenevaluierung kann überdies eine ausgeprägte Dynamisierung der Zahl der für die Beratung gewonnenen Beschäftigten beobachtet werden. Gerade angesichts der herausfordernden Ausgangslage und der hohen Zielgruppenspezifität ist diese Entwicklung als Erfolg zu verbuchen. Mit den Beratungsstrukturen wurden demnach durchaus nennenswerte Mobilisierungspotenziale in Gang gesetzt. Im Zuge der **Beratungsphase** fällt die grundlegende Entscheidung über die (Nicht-)Ausstellung von Qualifizierungsschecks an interessierte Beschäftigte. Angesichts der Tatsache, dass rund drei Viertel aller Beratenen letztlich keinen Scheck ausgehändigt bekommen und sich damit die potenzielle Output- und Ergebnisbasis der Qualifizierungsscheck-Förderung beträchtlich schmälert, war die Untersuchung dieser Etappe von hoher Relevanz. Die Ergebnisse der Erhebungen ergaben diesbezüglich, dass die (Nicht-)Erfüllung formaler Voraussetzungen (v. a. Vorhandensein eines Abschlusses, Einschlägigkeit eines Abschlusses für die angestrebte Tätigkeit, Dauer der Arbeits-/Berufserfahrungen im aktuellen Feld) für die Entscheidungsfindung am wichtigsten ist. Demnach kann einem relevanten Anteil an Beratenen wegen fehlender formaler Voraussetzungen kein Scheck ausgehändigt werden. Ferner spielten alternative – für den jeweiligen Einzelfall womöglich attraktivere oder geeignetere – Fördermöglichkeiten eine relevante Rolle. Alle Beratungskräfte berichteten in diesem Zusammenhang von Verweisberatungen, mit denen den Beschäftigten alternative Fördermöglichkeiten aufgezeigt und empfohlen wurden. Auch eine unklare Finanzierung der Nachqualifizierung, persönliche Umstände (z. B. familiäre oder gesundheitliche Belastungen) oder eine fehlende Unterstützung der Arbeitgeber wurden mitunter als Gründe für nicht ausgestellte Schecks angeführt. Darüberhinausgehend stellte sich die Suche und Auswahl geeigneter Nachqualifizierungsangebote fortwährend als eine große Herausforderung heraus. Dementsprechend war es häufiger nicht möglich, gegenüber Beschäftigten und Unternehmen konkretere Angebote zu kommunizieren. Die anhaltende Angebotsproblematik lässt sich auf viele Gründe zurückzuführen, von denen aus Sicht der Bildungsanbieter allen voran eine kaum planbare Nachfrage, eine oftmals zu geringe Kursgröße sowie eine fehlende Attraktivität und Wirtschaftlichkeit zählten. Zur (anfänglichen) Nachfrageproblematik gesellte sich damit auch ein beträchtliches Angebotsdefizit, so dass die Beratungskräfte letztlich auf einem nur bedingt funktionierenden Markt agierten. Trotz vieler Bemühungen lag es außerhalb der Möglichkeiten der Beratungskräfte, Prozesse einer echten „Marktbildung“ anzustoßen.

Mit der Einlösung ausgestellter Schecks wird die **Qualifizierungsphase** eingeleitet. Zwar auf viele, aber längst nicht auf alle Beschäftigten mit ausgestellten Schecks traf dies zu: Auf Basis der Daten von Weiter-

bildung Hessen e. V. lässt sich eine über die Jahre kumulierte Einlösungsquote in Höhe von 58,0 % errechnen. Die Gesamtquote wird angesichts von Zeitverzögerungseffekten zukünftig noch steigen. Auf Basis der selbst erhobenen und tendenziell nach oben verzerrten Daten fällt die Einlösungsquote mit 72,5 % höher aus. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass ein nicht unwesentlicher Anteil letztlich von einer Einlösung absieht. Zu den Gründen einer Nichteinlösung liegen der Evaluation nur spärliche Erkenntnisse vor. Von den wenigen hierzu befragten Beschäftigten wurden z. B. eine schwierige Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Situation, finanzielle Gründe, ein zu hoch ausfallender Eigenanteil sowie alternative Weiterbildungsmöglichkeiten angeführt. Dass eingelöste Qualifizierungsschecks in aller Regel zu erfolgreichen Nach- oder Teilqualifizierungen führen, bestätigen sowohl die Daten des ESF-Monitorings als auch die Erkenntnisse aus den eigenen Erhebungen. Mit Blick auf die OP-Indikatorik blieb die Qualifizierungsscheck-Förderung hinsichtlich der eingelösten Schecks eher hinter den Erwartungen zurück, mit Blick auf erfolgreich absolvierte (Teil-)Qualifizierungen fällt das Resümee aber sowohl bezüglich der Anzahl – 744 Personen – als auch hinsichtlich der Erfolgsquote – 93,8 % gemessen an den Personen mit begonnen (Nach-)Qualifizierungen – wiederum besser aus. Auch die **Rahmenbedingungen** gestarteter und zumeist erfolgreich absolvierter Qualifizierungen wurden in den Blick genommen. Seitens der Beratungskräfte fand eine bedarfsabhängige Begleitung der Beschäftigten (und Betriebe) statt, die aber zumindest in einer umfassenderen Form nur von einem geringen Teil der betreffenden Personen beansprucht wurde. Noch wichtiger als die Begleitung durch die Beratungskräfte dürfte die Unterstützung der Beschäftigten durch die Arbeitgeber sein. Die diesbezüglichen Ergebnisse der Befragungen der Beschäftigten deuten auf lediglich moderate arbeitgeberseitige Unterstützungsleistungen hin. Eine substanzielle Unterstützung wie z. B. in Form einer Arbeitsfreistellung oder Beisteuerung finanzieller Mittel stellte eher die Ausnahme als die Regel dar. Demnach bewiesen die Beschäftigten mit vollendeten (Nach-)Qualifizierungen ein gehöriges Maß an Eigeninitiative, Disziplin und Durchhaltevermögen. Auch hierin liegt ein bedeutender Grund verborgen, weshalb Schecks nicht ausgestellt und/oder nicht eingelöst werden: Gerade im Falle einer fehlenden arbeitgeberseitigen Unterstützung fordert das komplette Durchlaufen einer Nachqualifizierung einigen interessierten Beschäftigten schlichtweg zu viel ab.

Die **Zufriedenheit der befragten Beschäftigten mit dem Förderprozess** fiel akzeptabel aus. Mehrheitlich wurde die Beratungsarbeit gelobt, wozu z. B. Aspekte wie das persönliche Engagement und die fachlichen Kompetenzen der Beratungskräfte, die allgemeine Zusammenarbeit mit den Beratungskräften auf Augenhöhe sowie die individuell und neutral ausgerichtete Beratungsarbeit zählten. Die allgemeine Wertschätzung der Beratungsqualität stützt die oftmals von den Beratungskräften hervorgehobene Bedeutung der individuellen Beratungsarbeit im Rahmen der Förderung. Es gab aber auch Befragte, die sich weniger zufrieden zeigten und z. B. das Verhältnis zur Beratungskraft und die Beratungsqualität oder förderorganisatorische Defizite wie etwa eine fehlende Transparenz und Nachvollziehbarkeit oder zu hohe bürokratische Hürden bemängelten. Befragte mit ausgestellten Schecks nahmen dabei deutlich häufiger eine positive Bewertung vor als Personen ohne ausgehändigte Schecks. Das zweigeteilte Meinungsbild in Abhängigkeit der Förderintensität überträgt sich auch auf die Bewertung des Nutzens der Förderung durch die befragten Beschäftigten.

Zu guter Letzt wurden die Auswirkungen der **Covid-19-Pandemie** auf die Umsetzung der Förderung in den Blick genommen. Gemäß Rückmeldung der Beratungskräfte hat die Pandemie das ohnehin verhaltene Interesse seitens der Unternehmen an der Förderung zeitweise zusätzlich gemindert. Ein starker Effekt auf das Interesse und die Bereitschaft zur Nachqualifizierung seitens der Beschäftigten wurde dagegen nicht beobachtet, nicht zuletzt auch deshalb nicht, weil die Umstellung auf telefonische oder digitale Kommunikation – mit Unterstützung der Weiterbildung Hessen e. V. – offenbar gut gelang. Generell wurden die Unterstützungsleistungen seitens der fördersteuernden Akteure von den Beratungskräften gelobt. Auch wenn die Beratungstätigkeiten durch die Umstellungen fortgesetzt werden konnten und sich die Distanzberatung

als praktikierbare Alternative zur Präsenzberatung erwies, wird letztere von den Beratungskräften aufgrund der Beratungsqualität und der persönlichen Nähe weiterhin bevorzugt.

Zentrale Ergebnisse bezüglich des Nutzens und der Wirksamkeit

Die **Zufriedenheit der befragten Beratungskräfte** mit den Leistungen bezüglich der Zahl erfolgreich durchgeführter Beratungen sowie der Zahl angebahnter und absolvierter Qualifizierungen fällt recht hoch aus. Die Abfrage erfolgte in Anlehnung an die OP-Indikatorik. Die Wahrnehmung der Beratungskräfte verhält sich weitgehend kompatibel mit den Einordnungen, die auf Basis der ESF-Monitoringdaten vorgenommen werden konnten. Wichtig war den Beratungskräften dabei aber auch eine zusätzliche Berücksichtigung von eher qualitativen Bewertungsmaßstäben wie etwa Hilfestellungen und Empfehlungen bei Verweisberatungen oder der Mehrwert der oftmals individuell und neutral ausgestalteten Beratungsansätze.

Der **Nutzen der Förderung fällt für Beschäftigte mit eingelöstem Qualifizierungsscheck** sowie tatsächlich erfolgreich abgelegter Externenprüfung hoch aus. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten hatte die (Nach-)Qualifizierung zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt komplett abgeschlossen. Die Ergebnisse ergaben, dass begonnene oder bereits beendete (Nach-)Qualifizierungen aus Sicht der Beschäftigten zuallererst mit verbesserten Arbeitsmarktchancen einhergehen. Auch das Übertragen erworbener Kompetenzen auf typische Arbeitssituationen, die systematischere und effizientere Organisation bestimmter Arbeitsschritte und Prozesse sowie die Erhöhung von Karrierechancen in anderen Unternehmen wurden von den Teilnehmenden mehrheitlich als wichtige Nutzenaspekte benannt. Die Nutzeneffekte fielen erwartungsgemäß nochmals stärker bei denjenigen Befragten aus, die die geförderte Nachqualifizierung bereits vollständig und erfolgreich abgeschlossen hatten. Gerade bei den betreffenden Beschäftigten hat die Förderung zu einer spürbaren Verbesserung der Mobilität und Position auf dem internen und externen Arbeitsmarkt beigetragen. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass Nachqualifizierung für Beschäftigte mit einer Vielzahl an Nutzenaspekten verbunden ist. Demgegenüber deuten die Ergebnisse bei **Beschäftigten ohne ausgehändigte Qualifizierungsschecks** lediglich auf einen begrenzten Mehrwert hin. Mehr als ein Viertel der beratenen Personen konnte keinen nennenswerten Nutzen aus der Beratung ziehen. Der größte Effekt der Beratung ist darin zu sehen, dass sie immerhin bei rund der Hälfte der betreffenden Beschäftigten für die Wichtigkeit von Weiterbildung sensibilisieren konnte. Zu den wichtigsten Gründen für die lediglich moderate Zufriedenheit zählen die spezifische Ausrichtung auf Nachqualifizierung und die in der Folge unterschiedlich starke Intensität an inhaltlicher Beratung. Mit Beschäftigten, die für die Ausstellung von Schecks prinzipiell infrage kamen, fand im Durchschnitt ein intensiverer Austausch statt. Neben der Enttäuschung über den Beratungsausgang und nicht ausgestellten Scheck schlägt sich die unterschiedliche Beratungintensität letztlich in der verhaltenen Bewertung der Beschäftigten ohne ausgehändigte Schecks nieder. Analog zur Zufriedenheit der Befragten mit der Förderausgestaltung lässt sich auch bei der Bewertung des Nutzens ein zweigeteiltes Meinungsbild in Abhängigkeit der Förderintensität konstatieren.

Der **betriebliche Nutzen der Förderung** konnte nur indirekt auf Basis von Fremdbewertungen der befragten Beschäftigten und Beratungskräfte erfasst werden. Zu den hierbei angeführten Aspekten zählten eine Verbesserung der Fachkräftesituation, eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität sowie eine stärkere Bindung von Mitarbeitern/innen an das Unternehmen. Ob die Förderung zu einer Verbesserung der Wissensbasis der Betriebe bezüglich der Qualifikationsstände und -bedarfe ihrer Beschäftigten, der Bedeutung einer vorausschauenden Personalstrategie oder zukunftssträchtiger Qualifizierungsmöglichkeiten beitragen konnte, lässt sich auf Basis der Fremdbewertungen nicht beurteilen. Die nur begrenzte Bereitschaft der Betriebe für eine Unterstützung der formalen Qualifizierung ihrer (un- und angelernten) Beschäftigten sowie die lediglich bedingte Einbindung und Unterstützung vieler Unternehmen bei Beschäftigten mit ernsthaften Nachqualifizierungsbestrebungen sind allerdings starke Anzeichen dafür, dass derartige Wirkungseffekte – wenn überhaupt – nur sehr selten entfaltet werden konnten.

Die Untersuchung der **Funktionsfähigkeit aufgebauter Netzwerkbeziehungen und Strukturen** ergab bezüglich der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren in Abhängigkeit von deren Prägung ein gemischtes Bild: Die Zusammenarbeit zwischen den fördersteuernden und -umsetzenden Akteuren verbesserte sich im Zeitverlauf spürbar und funktionierte zuletzt zumindest größtenteils. Vor allem mit der Auflösung der bis zum Sommer 2019 existierenden zweigeteilten Beratungsstruktur von Bildungscoaches und Bildungspoints waren aus Sicht der Beratungskräfte spürbare Verbesserungen verbunden. Eher kritisch wurde hingegen die Zusammenarbeit mit den zentralen Marktakteuren – d. h. den Weiterbildungsanbietern und Unternehmen – bewertet. Bis zuletzt bestanden aus Sicht der Beratungskräfte anhaltende Schwierigkeiten in der Zusammenführung von Weiterbildungsangebot und -nachfrage. Während die Bildungsträger aus Sicht vieler befragter Beratungskräfte etwa eine zu geringe zeitliche und wirtschaftliche Flexibilität bei der Gestaltung von passungsfähigen Weiterbildungskursen für die spezifische Zielgruppe an den Tag legten, fiel das Interesse bei Betrieben fortlaufend eher gering aus, so dass die Harmonisierungserfolge auf dem Nachqualifizierungsmarkt letztlich eher gering waren. Des Weiteren wurde die Zusammenarbeit mit anderen wirtschafts- und sozialpartnerschaftlichen Akteuren ebenfalls eher zurückhaltend beurteilt. So gelang der Austausch mit zuständigen Kammern, Arbeitsagenturen, Anerkennungsberatungsstellen oder Verbänden aus Sicht der befragten Beratungskräfte größtenteils nicht so gut wie ursprünglich erhofft. Letztlich zeugen die Evaluationsergebnisse davon, dass es den hauptverantwortlichen und mitwirkenden Akteuren bis zuletzt nicht (hinreichend) gelungen ist, einen funktionierenden Nachqualifizierungsmarkt zu schaffen. Betont werden muss dabei, dass es sich hierbei um eine höchst anspruchsvolle Aufgabe handelt, die angesichts der hohen Informierungs-, Kommunikations- und Koordinierungserfordernisse im Geflecht relevanter Akteure einen sehr großen Ressourcenaufwand und einen sehr langen zeitlichen Planungs- und Umsetzungshorizont erfordert.

Die Abfrage von **(weiteren) strukturellen Impulsen der Förderung** bei den Beratungskräften implizieren, dass diese ihre Arbeit trotz aller Herausforderungen und Widrigkeiten bezüglich der grundsätzlichen Zielsetzungen der Initiative „ProAbschluss“ rückblickend als wertvoll und wirksam einschätzten. Wie der Aufbau einschlägiger Strukturen wurde auch der Beitrag der Förderung zum Thema Nachqualifizierung in Hessen positiv bewertet. Positiv hervorgehoben wurden hierbei die flächendeckende Abdeckung von Anlaufstellen, die aufgebaute Expertise, die niedrighschwellige und kostenfreie Organisation der Beratungsangebote sowie die relativ autonome Gestalt- und Handhabbarkeit der Beratungsarbeit. Angesichts der akzeptablen Zielgrößen-Erreichung gemäß OP-Indikatorik ist diese abschließende Beurteilung der Beratungskräfte nachvollziehbar und angemessen. Wohlwissend, dass die Initiative „ProAbschluss“ zumindest in der bestehenden Form zukünftig nicht weiter fortgeführt wird, zeigten sich die Beratungskräfte aber auch (selbst-) kritisch: Zumindest mit spezifischer Fokussierung auf das Thema der Nachqualifizierung ist die Etablierung einschlägiger Strukturen aufgrund der skizzierten Schwierigkeiten letztlich nicht nachhaltig gelungen. In diesem Zusammenhang kam auch grundlegendere Kritik an der Förderausrichtung und -ausgestaltung auf: Zum einen wurde die Zuspitzung auf abschlussorientierte Nachqualifizierung angezweifelt und für eine bezüglich der Zielgruppen deutlich weiter gefasste Ausrichtung der Strukturen plädiert. Andererseits wurde die Ausgestaltung der Initiative „ProAbschluss“ oftmals als zu kleinteilig und reglementiert im Prozess und zu komplex in der Organisation und Steuerung beschrieben.

Die **Auswirkungen der Richtlinienanpassung 2018** wurden überwiegend positiv von den Beratungskräften eingeordnet. Gestützt wird die positive Einschätzung durch die Fortschritte des Umsetzungsstandes der Förderung. So lassen sich bei der Zahl der Beratungen sowie der Zahl ausgestellter Schecks seit dem Inkrafttreten der Richtlinienänderung relativ dynamische Steigerungen beobachten. Es kann daher vermutet werden, dass von der Richtlinienänderung ein anschiebender Effekt ausgegangen ist. Die Resultate deuten insgesamt auf gefestigtere und funktionsfähigere Strukturen hin. Anzunehmen ist, dass die Erfolge der Förderung bei einer von Beginn an weniger kleinteiligen, reglementierten und komplexen Architektur größer ausgefallen wären.

Abschließende Bewertung und Ausblick

Im Rahmen der Evaluation wurden **vielfältige Problemlagen** der Förderung identifiziert, wobei in struktureller Hinsicht zwei Aspekte besonders hervorstachen: einerseits die bis zuletzt kaum behebbaren Funktionsdefizite auf dem Nachqualifizierungsmarkt und andererseits die zu kleinteilige, reglementierte und komplexe Förderarchitektur, was wiederum jeweils teilweise auch den administrativen und institutionellen Spezifika des deutschen Ausbildungssystems geschuldet ist. Die Rahmenbedingungen, unter denen die Beratungskräfte Mobilisierungspotenziale auf dem Feld der Nachqualifizierung ausschöpfen sollten (und letztlich durchaus auch konnten), wirkten demnach eher hemmend als befördernd. Nichtsdestotrotz sind bei „ProAbschluss“ gegen Ende der Förderlaufzeit nennenswerte **Erfolge** ersichtlich, die anfänglich im nun beobachtbaren Ausmaß kaum zu erwarten waren. Gemäß OP-Indikatorik ist die Beratungsförderung im Soll ihrer Zielsetzungen. Die Bilanz der Qualifizierungsscheck-Förderung fällt demgegenüber zwar schlechter aus, sie ist mittlerweile aber auch vorzeigbar. Angesichts der hohen Wirksamkeit auf Personen mit erfolgreich abgeschlossenen (Nach-)Qualifizierungen ist dies eine insgesamt erfreuliche Entwicklung. Die Erfolge zeugen von den **Mobilisierungs- und Leistungspotenzialen** der aufgebauten Strukturen.

Mit der **Einführung des Qualifizierungschancengesetzes (QCG)** im Jahr 2019 und des im Jahr 2020 in Kraft getretenen **Arbeit-von-morgen-Gesetzes** hat sich die deutsche Förderlandschaft bezüglich Weiterbildung im Allgemeinen und Nachqualifizierung im Speziellen durch deutlich ausgeweitete Möglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte stark verändert. Insbesondere mit Blick auf Nachqualifizierung sind zwar erste positive Effekte ersichtlich, dennoch wird sich erst in Zukunft zeigen, ob Nachqualifizierung durch das geänderte Legislativpaket einen echten Sprung nach vorne machen kann. Ein Selbstläufer wird dies angesichts der hier im Bericht thematisierten Hemmnisse und Hürden wahrscheinlich nicht. So wie etwa die konkreten Fördervorgaben (der §§ 81 und 82 SGB III), wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie beruflichen und familiären Verpflichtungen bei umfänglich erwerbstätigen Beschäftigten ohne (anerkannten) Berufsabschluss in den Blick zu nehmen sind, so sehr gilt es seitens der Weiterbildungsanbieter und der regelsetzenden Institutionen förderliche Bedingungen zu schaffen, unter denen interessierte Beschäftigte hürdenfreier und unkomplizierter Nachqualifizierungen durchlaufen können. Gleichzeitig müssen Betriebe noch stärker für die Vorteile sensibilisiert werden, damit diese un- und angelernten Beschäftigten mehr Unterstützung als bisher zuteil kommen lassen. Trotz dieser Überlegungen ist die bereits beschlossene **Abkehr von einer landesbezogenen Nachqualifizierungsförderung** in Hessen letztlich **nachvollziehbar** und angesichts der ausgeweiteten Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit auch **folgerichtig**.

Genauso verständlich und konsequent ist die beabsichtigte **Fortführung der Förderung der aufgebauten Beratungsstrukturen**, in der Nachqualifizierung durchaus Platz finden, aber anders als wie bisher nur eines von vielen möglichen Beratungsthemen sein kann. Die entwickelten Ressourcen und Erfahrungen sowie die Mobilisierungs- und Leistungspotenziale der Beratungsstrukturen können zukünftig für den gesamten Weiterbildungsmarkt sowie für unterschiedliche Zielgruppen und Handlungsfelder in Hessen genutzt werden. Vor dem Hintergrund der inhaltlichen Erweiterung der zukünftigen Beratungsförderung ist eine gewisse Vorabdefinition ausgewählter Aus- und Zielrichtungen ratsam. In Abhängigkeit der anvisierten Zielgruppen und Handlungsfelder ist auch das Verhältnis zwischen passiver und aktiv-aufsuchender Beratungsarbeit näher zu bestimmen, da hiermit gänzlich unterschiedliche Herausforderungen, Erfordernisse und Vorgehensweisen verbunden bzw. vonnöten sind. Zu guter Letzt ist die Ausschöpfung der Potenziale der Digitalisierung zu empfehlen: Einerseits sollte es den interessierten Personen im Sinne der Kundenorientierung überlassen werden, ob sie auf eine Präsenz-, Telefon- oder Distanzberatung zurückgreifen wollen. Andererseits kann es gerade für Betriebe (und deren Beschäftigten) bei Auftragsspitzen und begrenzten Ressourcen sowie für Beschäftigte im ländlichen Raum von Vorteil sein, wenn ihnen digitale oder hybride Qualifizierungsformate angeboten werden können.

8. Literaturverzeichnis

- Baden, C./Beckmann, N./Schmid, A. (2010): *Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Baethge, M./Severing, E. (2015): *Sicherung des Fachkräftepotentials durch Nachqualifizierung*. In: Severing, E./Baethge, M. (Hrsg.): *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 7-16. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7630> [letzter Zugriff am 19.10.2021].
- Baron, J. N./Bielby, W. T. (1980): *Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work*. *American Sociological Review*, 45(5), 737-767.
- Bauer, F./Bossler, M. /Bruckmeier, K. et al. (2020): *Zur Bewältigung von aktuellen Herausforderungen: Ausbildung und berufliche Weiterbildung fördern, Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen und Arbeitslosenversicherung stärken. Stellungnahme des IAB zur geplanten öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 23.3.2020*. IAB-Stellungnahme 03/2020. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0320.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Becker, G. S. (1964): *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bellmann, L./Leber, U. (2017): *Bildungsökonomik*. Reihe: De Gruyter Studium. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- Bellmann, L./Dummert, S./Ebbinghaus, M./Krekel, E. M./Leber, U. (2015): *Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf*. In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 38 (2) 2015, S. 287-301.
- Bellmann, L./Dummert, S./Leber, U. (2013): *Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels*. In: *Die Unternehmung*, 67 (4) 2013, S. 311-330.
- Bilger, F./Behringer, F./Kuper, H./Schrader, J. (Hrsg.) (2017): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Blossfeld, H.-P./Kilpi-Jakonen, E./de Vilhena, D.V. (2020): *Is there a Matthew effect in adult learning? Results from a cross-national comparison*. In: Schrader, J./Ioannidou, A./Blossfeld, HP. (Hrsg.): *Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung*. Edition ZfE, vol 7. Wiesbaden: Springer VS.
- Bossler, M./Kubis, A./Moczall, A. (2017): *Neueinstellungen im Jahr 2016 – Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn*. IAB Kurzbericht 18/2017. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Buchmann, Marlis, Kriesi, Irene, & Sacchi, Stefan. (2009). *Labour Market, Job Opportunities, and Transitions to Self-Employment: Evidence from Switzerland from the Mid-1960s to the Late 1980s*. *European Sociological Review*, 25(5), 569-583.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018a): *Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Hessen*. Berichtsmonat: 30. Juni 2017 (verschiedene Jahre). Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html> [letzter Zugriff am 06.12.2018].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018b): *Methodische Hinweise zum Anforderungsniveau nach dem Zielberuf der auszuübenden Tätigkeit*. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Be-rufe.html#dl.1 [letzter Zugriff am 29.11.2018].

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018c): *Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen), Hessen*, verschiedene Jahre bzw. Monate. Online verfügbar unter: https://www.statistik-arbeitsagentur.de/nn_31894/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=17316®ion=&year_month=201810&year_month.GROUP=1&search=Suchen [letzter Zugriff am 06.12.2018].
- Bundesagentur für Arbeit (2020a): *Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010). Hessen*. Berichtsmonat: 30. Juni (verschiedene Jahre). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Hessen&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft [letzter Zugriff am 29.09.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020b): *Gemeldete Arbeitsstellen - Länder (Monatszahlen). Hessen*. Berichtsmonat: Dezember (verschiedene Jahre). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459936&topic_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen [letzter Zugriff am 29.09.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020c): *Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen). Deutschland, West/Ost und Länder*. Berichtsmonat: Dezember (verschiedene Jahre). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D2&r_f=bl_Hessen&topic_f=berufe-heft-klDb2010 [letzter Zugriff am 29.09.2021].
- Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (2019): *Digitalisierung fördert mehr Weiterbildung und eine Flexibilisierung der Arbeitswelt*. Pressemitteilung, 18/2019, 13.06.2019. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_97362.php [letzter Zugriff am 09.11.2021].
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2020): *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2020*. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/16754> [letzter Zugriff am 23.09.2021].
- Bundesgesetzblatt (BGBl.) (2018): *Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18. Dezember 2018*. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48, Seite 2651, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2018. Online verfügbar unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl118s2651.pdf [letzter Zugriff am 19.10.2021].
- Bundesgesetzblatt (BGBl.) (2020): *Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020*. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 24, Seite 1044 ausgegeben zu Bonn am 28. Mai 2020. Online verfügbar unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1044.pdf [letzter Zugriff am 24.01.2022].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2019): *Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie*. Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.html> [letzter Zugriff: 18.10.2021].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): *Perspektive Berufsabschluss*. Online verfügbar unter: http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Programm/BMBF_Transfernewsletter_Barrierefrei.pdf [letzter Zugriff am 04.12.2018].
- Burkert, C./Röhrig, A./Schaade, P. (2021): *Digitalisierung der Arbeitswelt: Mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen – Aktualisierung*. IAB-Regional, IAB-Hessen, 1/2021. Online verfügbar unter: https://doku.iab.de/regional/H/2021/regional_h_0121.pdf [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Bylinski, U./Carstens, M./Fischer, A. et al. (2005): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn. Online verfügbar unter:

- https://www.bibb.de/dokumente/pdf/berufliche_qualifizierung_jugendlicher.pdf [letzter Zugriff am 06.11.2018].
- Cordes, A. (2016): *Stellenbesetzung und personalpolitische Probleme in KMU: Analysen des IAB-Betriebspanels*. Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung, Studien zum deutschen Innovationssystem, No. 7-2016. Online verfügbar unter: https://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2016/Stu-DIS_07_2016.pdf [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Dengler, K./Matthes, B. (2018): *Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt*. IAB-Kurzbericht 4/2018. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Dengler, K./Matthes, B./Wydra-Somaggio, G. (2018): Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale. IAB-Kurzbericht 22/2018. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2218.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Dettmann, E./Fackler, D./Müller, S./Neuschäffer, G./Slavtchev, V./Leber, U./Schwengler, B. (2020): *Innovationen in Deutschland - Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019*. IAB-Forschungsbericht, 12/2020.
- Diekmann, A. (2007): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. 13. Auflage, Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dietz, M./Kubis, A./Leber, U. et al. (2013): *Personalsuche in Deutschland – Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte*. IAB-Kurzbericht 10/2013. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1013.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Dobischat, R./Düsseldorff, K. (2013): *Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU)*. WSI-Mitteilungen, 66, 247–254.
- Frings, K./Kuse, S. (2011): *Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen*. Bericht veröffentlicht von der Hessen Agentur. Online verfügbar unter: https://www.hessen-agentur.de/img/downloads/804_Nachqualifizierung_An_und_Ungelernte_komplett.pdf [letzter Zugriff am 07.12.2018].
- Gehrke, B./Kerst, C./Wieck, M./Trommer, M./Weilage, I. (2019): *Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2019*. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 1-2019. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/194271/1/1067669493.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Gutschow, K. (2015): *Potenziale nutzen durch berufliche Nachqualifizierung*. In: Baethge, M./Severing, E. (Hrsg.): *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde, Konzepte, Forschungsbedarf*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 17-36. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7630> [letzter Zugriff am 19.10.2021].
- Heisler, D. (2015): *„Berufswechsler“ in der beruflichen Nachqualifizierung*. In: Baethge, M./Severing, E. (Hrsg.): *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde, Konzepte, Forschungsbedarf*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 53-69. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7630> [letzter Zugriff am 19.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2014): *Operationelles Programm im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 (CCI 2014DE05SFOP008)*. Online verfügbar unter: <https://www.WIBank.de/blob/WIBank/442342/d7c160d7a3006f28a38924594e8ada7d/operationelles-programm-foerderperiode-2014-2020-data.pdf> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2016): *Statusbericht: Fachkräftesicherung Hessen 2015*. Online verfügbar unter: https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/fks_hessen_2016_web.pdf [letzter Zugriff am 05.11.2018].

- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2017): *Durchführungsbericht 2016 im Rahmen der Umsetzung des hessischen Operationellen Programms in der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020*. Online verfügbar unter: <https://www.WIBank.de/blob/WIBank/444438/34c4b813f5ccca559b2d4edb8121c73c/durchfuehrungsbericht-2016-data.pdf> [letzter Zugriff am 21.11.2018].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2018): *Durchführungsbericht 2017 im Rahmen der Umsetzung des hessischen Operationellen Programms in der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020*. Online verfügbar unter <https://www.esf-hessen.de/blob/esf-hessen/482692/ddadc230baaa6414f86aeb4ce4f35ca4/duerchfuehrungsbericht-2017-data.pdf> [letzter Zugriff am 12.12.2018].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2020a): *Auswirkungen der Corona -Krise auf die Projektumsetzungen im Rahmen des Operationellen Programms des ESF des Landes Hessen. Neuigkeiten*. 16.03.2020. Online verfügbar unter: <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/neuigkeiten/corona-pandemie-wichtiger-hinweis-an-alle-zuwendungsempfaengerinnen-521266>. [Letzter Zugriff: 20.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (2020b): *Auswirkungen der Corona -Krise auf die Projektumsetzungen im Rahmen des Operationellen Programms des ESF des Landes Hessen. Hier: Ergänzungen zum Schreiben „Sofortmaßnahmen ab 16. März 2020“*. *Neuigkeiten*. 20.03.2020. Online verfügbar unter: <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/neuigkeiten/corona-pandemie-wichtige-hinweise-zur-umsetzung-esf-gefoerderter-projekte-521472>. [Letzter Zugriff: 20.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (o. J. a): *Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie: Zuwendungsfähigkeit von Stornokosten*. *Neuigkeiten*. Online verfügbar unter: <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/neuigkeiten/massnahmen-zur-bewaeltigung-der-corona-pandemie-zuwendungsaehigkeit-von-stornokosten-523878>. [Letzter Zugriff: 20.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) (o. J. b): *Anerkennung von Aufstockungsbeträgen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld*. *Neuigkeiten*. Online verfügbar unter: <https://www.esf-hessen.de/esf-hessen/neuigkeiten/anererkennung-von-aufstockungsbetraegen-bei-der-beantragung-von-kurzarbeitergeld-523886>. [Letzter Zugriff: 20.10.2021].
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) (2017): *Richtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive*. Veröffentlicht im: Staatsanzeiger für das Land Hessen, Nr. 37, 11.09.2017, S.882. Online verfügbar unter: [http://www.staatsanzeiger-hessen.de/dokument/?user_nvurlapi_pi1\[pdf\]=StAnz-Hessen-Ausgabe-2017-37.pdf#page=10](http://www.staatsanzeiger-hessen.de/dokument/?user_nvurlapi_pi1[pdf]=StAnz-Hessen-Ausgabe-2017-37.pdf#page=10) [letzter Zugriff am 30.11.2018].
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) (2018): *Richtlinie zur Hessischen Qualifizierungsoffensive*. Veröffentlicht im: Staatsanzeiger für das Land Hessen, Nr. 38, 17.09.2018, S.1075. Online verfügbar unter: https://wirtschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwwl/rl_qualioff_stanz-hessen-2018-fassung.pdf [letzter Zugriff am 30.09.2021].
- Hessisches Statistisches Landesamt (2015): *Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2014*. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik, Stand 31. Dezember 2014. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/HEHeft_derivate_00005000/BII5_j14.pdf;jsessionid=26554BD65124106A7061D7310E5F3D02 [letzter Zugriff am 11.12.2018].
- Hessisches Statistisches Landesamt (2018): *Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2017*. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik, Stand 31. Dezember 2017. Online verfügbar unter: https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BII5_j17.pdf [letzter Zugriff am 11.12.2018].
- Hessisches Statistisches Landesamt (2021): *Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2020*. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik, Stand 31. Dezember 2020. Online verfügbar unter: https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BII5_j20.pdf [letzter Zugriff am 09.09.2021].

- Hessisches Statistisches Landesamt (2021): *Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2020*. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik, Stand 31. Dezember 2020. Online verfügbar unter: https://www.statistische-bibliothek.de/mir/receive/HESerie_mods_00000088 [letzter Zugriff am 01.10.21].
- Immerschitt, W./Stumpf, M. (2014): *Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (2019): *Evaluationsbericht über die ESF-geförderte Initiative „ProAbschluss“ im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Programms im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ in Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 bis 2020 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration*. Online verfügbar unter: <https://www.esf-hessen.de/resource/blob/esf-hessen/foerderhandbuch/evaluierung-des-op-esf-hessen/506366/3adccfa678e4fd5d20f87958b18b6bed/isg-evaluationsbericht-proabschluss-endfassung-data.pdf> [letzter Zugriff am 15.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2015): *Beschäftigungspolitik und Qualifikation in Hessen 2015. Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2015*. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/01/IAB-Panel-Hessen_2015_Endbericht.pdf [letzter Zugriff am 12.12.2018].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2016a): *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2022 – Prognoseergebnisse und Strategieentwicklung*. Online verfügbar unter: http://www.regio-pro.eu/download/2017/Endbericht_regio_pro_2016-2017.pdf [letzter Zugriff am 12.12.2018].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2016b): *Beschäftigungspolitik und Qualifikation in Hessen 2015 – Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2015*. Online verfügbar unter: https://wirtschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwvl/iab-betriebspanel-hessen_2015_endbericht.pdf [letzter Zugriff am 07.12.2018].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2016c): *Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2015. IAB-Betriebspanel-Report Hessen*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/cloud/reporte/> [letzter Zugriff am 22.09.21].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2017): *Betriebliche Weiterbildung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2016*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/cloud/reporte/> [letzter Zugriff am 22.09.21].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2018a): *Betriebliches Engagement in Weiterbildung – IAB-Betriebspanel Report Hessen 2017*. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/11/20181029_IAB-Panel_HE_2017_Report_4_Weiterbildung.pdf [letzter Zugriff am 07.12.2018].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2018b): *Die Perspektive hessischer Unternehmen 2018. Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen*. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/06/Dossier_Die_Perspektive_hessischer_Unternehmen_2018.pdf [letzter Zugriff am 11.12.2018].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2018c): *Die Perspektive hessischer Bildungsanbieter 2018. Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen*. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/12/Dossier_Bildungsanbieter.pdf [letzter Zugriff am 20.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2019a): *Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/publikation/fachkraftesicherung-durch-betriebliche-aus-und-weiterbildung-iab-betriebspanel-report-hessen-2018/> [letzter Zugriff am 22.09.2021].

- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2019b): *Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Hessendossier 2017*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/publikation/hundertpro-weiterkommen-mapping-zum-stand-der-nachqualifizierung-in-hessen-nachqualifizierung-in-zahlen-berufs-und-regionalspezifische-datenanalysen-2019/> [letzter Zugriff am 22.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2020a): *Zukunftsfähigkeit hessischer Betriebe. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2019. Gesamtbericht*. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/download/1533745843718.pdf> [letzter Zugriff am 22.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2020b): *Anreize zur Fachkräftebindung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2019*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/cloud/reporte/> [letzter Zugriff am 22.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2021a): *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/cloud/reporte/> [letzter Zugriff am 22.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2021b): *Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Abschlussbericht von regio pro*. Online verfügbar unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/publikation/entwicklungen-auf-dem-arbeitsmarkt-in-hessen-und-seinen-regionen-von-2019-bis-2026-prognoseergebnisse-und-strategieansatze-abschlussbericht-von-regio-pro/> [letzter Zugriff am 29.09.2021].
- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) (2021c): *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020*. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/download/1533755952672.pdf> [letzter Zugriff am 09.09.2021].
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) (2018): *Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2017*. Online verfügbar unter: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/iab-panel_2017_teil_ii.pdf [letzter Zugriff am 09.09.2021].
- IQ Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ) (2019): *Das Förderprogramm IQ – ein Rückblick auf die Förderrunde 2015-2018*. IQ Fact Sheet Mai 2019. Online verfügbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/20210427_IQ_FactSheet_Bilanz_2015_2018_Barrierefrei.pdf [letzter Zugriff am 19.01.2022].
- Janssen, S./Leber, U./Arntz, M./Gregory, T./Zierahn, U. (2018): *Betriebe und Arbeitswelt 4.0 – Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung*. IAB-Kurzbericht 26/2018. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2618.pdf> [letzter Zugriff am 09.11.2021].
- Käpplinger, B./Kulmus, C./Haberzeth, E. (2013): *Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. WISO-Diskurs. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf> [letzter Zugriff am 10.12.2018].
- Kelle, U. (2014): *Mixed Methods*. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS. S. 153-166.

- Klaus, A./Kruppe, T./Lang, J./Roesler, K. (2020): *Geförderte Weiterbildung Beschäftigter. Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig*. IAB-Kurzbericht 24/2020. Online verfügbar unter: <https://econpa-pers.repec.org/scripts/redir.pf?u=http%3A%2F%2Fdoku.iab.de%2Fkurz-ber%2F2020%2Fkb2420.pdf;h=repec:iab:iabkbe:202024> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Lanfer, J. (2018): *Innovationen in Politik und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Leber, U./Möller, I. (2007): *Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen*. RatSWD Working Paper 8. Online verfügbar unter: https://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_08.pdf [letzter Zugriff am 13.11.2018].
- Leifels, A. (2017): *Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – v. a. nach dem Bildungsniveau*. KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 153, 12. Januar 2017. Online verfügbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/DownloadCenter/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-Nr.-153-Januar-2017-Ungleiche-Weiterbildungsbeteiligung.pdf> [letzter Zugriff am 12.12.2018].
- Merton, R. K. (1968): *The Matthew Effect in science: The reward and communication systems of science are re-considered*. In: *Science*, 159(3810), S. 56-63.
- Murray, R./Caulier-Grice, J./Mulgan, G. (2010): *The Open Book of Social Innovation*, London, NESTA. Online verfügbar unter: <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovation.pdf> [Letzter Zugriff: 08.01.2019].
- Müller, S./Lurtz, K./Rüede, D. et al. (2013): *Mechanismen Sozialer Innovationen I: Entstehung, Entwicklung und Verbreitung*. World Vision Center for Social Innovation, Studie gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online abrufbar unter: https://www.h-brs.de/files/mueller_et_al_2013_mechanismen_sozialer_innovationen_i_isi.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2019].
- Müller, N./Wenzelmann, F. (2018): *Berufliche Weiterbildung. Aufwand und Nutzen für Individuen*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. BiBB Report 2/2018. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931> [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- Neubäumer, R. (2008): *Warum bilden Unternehmen ihre Mitarbeiter weiter? Ein theoretischer Ansatz und empirische Ergebnisse aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen*. In: *Sozialer Fortschritt*, 57 (2) 2008, S. 34-39.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019): *Regierungen müssen mehr tun, um lebenslanges Lernen zu fördern*. Pressemitteilung vom 09.05.2019. Online verfügbar unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/regierungen-muessen-mehr-tun-um-lebenslanges-lernen-zu-foerdern-09052019.htm> [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Pfeiffer, I./Dauser, D./Gagern, S./Hauenstein, T./Kreider, I./Wolf, M. (2019): *Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente*. f-bb-Dossier, 01/2019. Online verfügbar unter: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf [letzter Zugriff am 18.10.2021].
- Risius, P./Burstedde, A./Flake, R. (2018): *Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende*. IW Köln, KOFA-STUDIE 2/2018. Online verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/IW-Gutachten_KOFA_KMUs_finden_immer_schwerer_Fachkraefte_und_Azubis.pdf [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Seyda, S./Meinhard, D. B./Placke, B. (2018): *Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Trends 45 (1), S. 107-124. Online verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf [letzter Zugriff am 09.11.2021].

- W. K. Kellogg Foundation (2004): *Using Logic Models to Bring together Planning, Evaluation, and Action. Logic Model Development Guide*. Michigan: W.K. Kellogg Foundation. Online verfügbar unter: <https://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf> [letzter Zugriff am 06.12.2018].
- Weber, B./Weber, E. (2013): *Qualifikation und Arbeitsmarkt – Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit*. IAB-Kurzbericht 4/2013, IAB, Nürnberg. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> [Letzter Zugriff am 26.11.2018].
- Wotschack, P./Solga, H. (2014): *Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht*. Berliner Journal für Soziologie, 24 (3), 367-395.

9. Anhang

Tabelle 9: Anhang – Sozioökonomische Merkmale der befragten Teilnehmenden

	2018		2020		insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
insgesamt	274	100,0%	177	100%	451	100%
Geschlecht						
Männer	155	56,6%	76	42,9%	231	51,2%
Frauen	119	43,4%	101	57,1%	220	48,8%
Alter						
unter 27 Jahre	10	3,7%	19	3,6%	29	6,4%
27 bis 34 Jahre	82	29,9%	44	29,9%	126	27,9%
35 bis 44 Jahre	106	38,7%	64	38,7%	170	37,7%
45 bis 54 Jahre	64	23,4%	42	23,4%	106	23,5%
55 Jahre alt und älter	12	4,4%	8	4,4%	20	4,4%
ISCED-Niveau (International Standard Classification of Education)						
ohne Schulabschluss (ISCED 1)	5	1,8%	8	1,8%	13	2,9%
Hauptschulabschluss (ISCED 2)	35	12,8%	20	12,8%	55	12,2%
Realschulabschluss/mittlere Reife (ISCED 2)	62	22,6%	28	22,6%	90	20,0%
Betriebliche Ausbildung (ISCED 2)	60	21,9%	39	17,2%	99	22,0%
(Fach-)Hochschulreife (ISCED 3)	82	29,9%	47	29,9%	129	28,6%
Abitur auf dem zweiten Bildungsweg (ISCED 4)	7	2,6%	12	2,6%	19	4,2%
Berufliche Zweitausbildung (ISCED 4)	1	0,4%	3	0,4%	4	0,9%
Meisterbrief o.Ä. (ISCED 6)	2	0,7%	2	0,7%	4	0,9%
Studium/Promotion (ISCED 6-8)	20	7,3%	18	7,3%	38	8,4%

Quelle: ISG-Teilnehmendenbefragungen (2018 / 2021); ESF-Monitoringdaten WIBank (Datenstand: 14.05.2021).

Tabelle 10: Anhang – Aufteilung der Beratungsregionen in der vierten Förderrunde

Beratungsregion	Region
Kreis Hersfeld-Rotenburg	Nordhessen
Landkreis Fulda	
Stadt und Landkreis Kassel	
Landkreis Waldeck-Frankenberg	
Schwalm-Eder-Kreis	
Werra-Meißner-Kreis	
Lahn-Dill-Kreis und Landkreis Limburg-Weilburg	Mittelhessen
Landkreis Gießen	
Landkreis Marburg-Biedenkopf	
Vogelsbergkreis	
Hochtaunuskreis	Südhessen
Kreis Bergstraße und Odenwaldkreis	
Landkreis Darmstadt-Dieburg, Kreis Groß-Gerau und Stadt Darmstadt	
Landkreis Offenbach	
Main-Kinzig-Kreis	
Stadt Frankfurt	
Stadt Frankfurt und Main-Taunus-Kreis	
Stadt Offenbach	
Stadt Wiesbaden und Rheingau-Taunus-Kreis	
Wetteraukreis	

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von ESF-Monitoringdaten der WIBank (Datenstand: 20.09.2021).