



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



ARBEITSBERICHT No. 3

Analyse von empirischen Studien zu Effekten von Förderprogrammen im Bereich beruflich-betrieblicher Weiterbildung

Alla Koval

Juni 2011

gefördert von



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



Vorwort zur Reihe „Arbeitsberichte“

Mit der Download-Veröffentlichungsreihe „Arbeitsberichte“ sollen die Zwischenergebnisse des internationalen Verbundprojektes „Effekte von nationalen Förderprogrammen der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum“ einer interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt werden. Hintergrund dieses Projektes bilden die seit Mitte der 90er-Jahre auf nationaler und europäischer Ebene verstärkten Bemühungen, durch gezielte und erhöhte Investitionen in die Weiterbildung der Unternehmen und der Beschäftigten die nationale und europäische Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu erhöhen. Die Einsicht, dass im rohstoffarmen Europa das Qualifikations- und Kompetenzniveau der Beschäftigten einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen darstellt, hat zu einer Vielzahl von öffentlichen Förderprogrammen und Vorhaben geführt, um insbesondere die Beschäftigten in KMU durch beruflich-betriebliche Weiterbildung zu fördern.

Doch welche Wirkungen und Effekte erzielen diese Programme? Profitieren die gewünschten Berufsgruppen und Branchen tatsächlich im erwarteten Maße? Welche Wirkungen und Effekte lassen sich gesichert nachweisen? Wie können die intendierten und nicht intendierten Effekte der Förderprogramme auf die Weiterbildungsaktivität mit Hilfe empirischer Forschungen transparent gemacht werden?

Hier setzt das Verbundforschungsprojekt „Effekte“ an. Durch eine kriteriengestützte international angelegte synoptische Analyse von Effekten und Wirkungsweisen verschiedener Förderprogramme sollen Erkenntnisse über die Wirkungen verschiedener Förderstrategien auf der Ebene der Beschäftigten und der Betriebe generiert werden. Es soll herausgearbeitet werden, inwieweit die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen in ihrer Einlösung durch spezifische Förderprogramme und die mit ihnen intendierten Strategien erreicht werden bzw. welche Faktoren förderlich oder hinderlich sind. Von besonderem Interesse ist es, die Erfahrungen und Erkenntnisse der einbezogenen europäischen Partner (Österreich, Schweiz, Italien/Südtirol) zu nutzen und potenzielle Adaptionmöglichkeiten für Deutschland wissenschaftlich zu fundieren. Als Ergebnis soll im Effekte-Projekt ein Kriterienraster für Effektforschung entstehen, das die bisherigen Praxen von Evaluationsforschung anreichert. In einer empirischen Untersuchung zu Effekten von ca. zehn ausgewählten Förderprogrammen in Deutschland und den Partnerländern wird das Kriterienraster erprobt und weiterentwickelt. Dabei versucht das Effekte-Forschungsteam u.a., den Blick auf bislang weniger erforschte, nicht intendierte Effekte zu richten.

In der ersten Projektphase stehen Analysen und Recherchen im Mittelpunkt. Konkret wurden Begriffsklärungen, -verwendungen und -verständnisse in verschiedenen Disziplinen und in empirischen Untersuchungen zu den Wirkungen von Weiterbildung gesichtet. Des Weiteren haben wir uns einen Überblick über nationale Effekte- und Nutzenstudien in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung für Betriebe und Beschäftigte verschafft, Typisierungen vorgenommen und ein Raster entwickelt, um die Forschungsbefunde und die methodischen Anlagen von empirischen Untersuchungen ordnen zu können. Mit dem dritten Arbeitsbericht legen wir Ergebnisse und Erkenntnisse aus einer Analyse von empirischen Studien zu Effekten von Förderprogrammen im Bereich beruflich-betrieblicher Weiterbildung vor.

Das diesem Arbeitsbericht zugrunde liegende Vorhaben wird von Januar 2011 bis März 2013 im Rahmen des Projektes „Effekte“ unter dem Kennzeichen W1366 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Leitung des Forschungsverbundes liegt bei bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund. Die Verantwortung für den Inhalt der Publikation liegt bei der Autorin.

Kontakt:

Rosemarie Klein, klein@bbbklein.de, Bernd Käßplinger, bernd.kaeplinger@rz.hu-berlin.de

www.effekte-projekt.de



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	4
1 Verwendung von Begriffen	4
2 Effekte von Förderprogrammen	4
3 Effekte beruflich-betrieblicher Weiterbildung: Empirische Vorgehensweisen und Indikatorenbildung	5
3.1 Individuelle Ebene (Ebene der Beschäftigten)	5
3.1.1 Subjektive Einschätzung	5
3.1.2 Erfassung von objektiven Effekten	7
3.1.3 Lebensverlaufsforschung	7
3.2 Organisationale Ebene (Betriebe)	7
3.2.1 Subjektive Einschätzung: Sicht der Unternehmen	7
3.2.2 Erfassung von objektiven Effekten	8
3.3 Reflexion	9
4 Ausblick	10
5 Literatur	10



Vorbemerkungen

Zur Vorbereitung der eigenen Untersuchung sollten aktuelle Arbeiten gesichtet werden, die sich mit Effekten von Förderprogrammen im Bereich beruflich-betrieblicher Weiterbildung in Deutschland befassen und unter folgenden Gesichtspunkten ausgewertet werden:

- Mit welchen Begriffen wird in der Empirie operiert?
- Welche Indikatoren wurden für die Erfassung/Messung von Effekten auf der individuellen und organisationalen Ebene gebildet?

Dieser Arbeitsbericht ist wie folgt gegliedert. In Kapitel 1 wird die Verwendung von Begriffen kurz umrissen. Kapitel 2 widmet sich dem Thema Evaluationen von Förderprogrammen beruflich-betrieblicher Weiterbildung. In Kapitel 3 werden die Indikatoren, die für die Erfassung von Effekten auf der individuellen (3.1) und organisationalen Ebene (3.2) gebildet wurden, systematisiert und in Form einer Typisierung dargestellt. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Kapitels ist die Systematisierung von empirischen Herangehensweisen zur Messung von Effekten auf der jeweiligen Ebene. Anschließend werden die Grenzen vorgestellter empirischer Herangehensweisen diskutiert. (3.3) Den Abschluss bildet ein Ausblick. (Kapitel 4)

1 Verwendung von Begriffen

In den gesichteten empirischen Studien wird sehr oft mit dem Begriff „Nutzen“ (Beicht/Krekel/Walden 2004, Beicht/Walden 2005, Beicht Walden/Herget 2002, Behringer 1999, Jaedicke u.a. 2006, Kuwan u.a. 2006, Rosenblatt/Bilger 2008) gearbeitet, etwas seltener werden die Begriffe „Effekt“ (Baden/Schmid 2010; Büchel/Pannenberg 2004, Düll/Bellmann 1998, Lechner 1999, SALSS 2008) und „Wirkung“ (Baden/Schmid 2010; Bender (2008), Düll/Bellmann 1998, Jaedicke u.a. 2006, SALSS 2008) verwendet. Diese Begriffe werden in den meisten Studien nicht explizit definiert. Die Definition erschließt sich eher indirekt aus der Gesamtheit der Indikatoren, die für die Messung von Effekten, Nutzen etc. gebildet wurden. Aus diesem Grund wird der Fokus dieses Arbeitsberichts auf die Systematisierung der Indikatoren und der empirischen Herangehensweisen gelegt. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die synoptische Darstellung von interdisziplinären Perspektiven auf die im Bereich der Weiterbildung verwendeten Definitionen Gegenstand des Arbeitsberichts Nr. 2 ist.

2 Effekte von Förderprogrammen

Die Effekte von *Förderprogrammen* beruflich-betrieblicher Weiterbildung werden ausschließlich in den Evaluationsstudien betrachtet. In diesen geht es vorrangig um die Überprüfung des Erreichungsgrads von Zielen, welche die Grundlage von Förderprogrammen darstellen.

Die Ziele weisen meist einen gesellschaftsprogrammatistischen Charakter auf. So verfolgte beispielsweise das Förderprogramm „Bildungsscheck NRW“ folgende Ziele:

- (1) Erhöhung der allgemeinen Beteiligung von Beschäftigten an Angeboten der beruflich-betrieblichen Weiterbildung.
- (2) Abbau von Disparitäten im Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. Der Anspruch wurde auf diejenigen begrenzt, die innerhalb der vergangenen zwei Jahre an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben und auf sogenannte Geringqualifizierte.
- (3) Stimulierung von betrieblichen Bildungsinvestitionen in Unternehmen, die sich bislang nur unterdurchschnittlich stark im Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildung engagiert haben. Bei der Vergabe von Bildungsschecks über die Betriebe wurde zur Voraussetzung gemacht, dass mindestens die Hälfte der Weiterbildungskosten von den Unternehmen selbst getragen wird.
- (4) Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer(inne)n (vgl. SALSS 2008: 20ff).

Die Evaluation des „Bildungsschecks NRW“ dient der Überprüfung, inwiefern eine spezielle Zielgruppe – wie etwa An- und Ungelernte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, ältere Beschäftigte, KMU – unter Berücksichtigung möglicher Mitnahmeeffekte durch dieses Förderprogramm erreicht werden konnte. Die Messung der Effekte erfolgt mittels Kontrastierung eigens erhobener Daten mit den entsprechenden Daten des Berichtssystems Weiterbildung, wodurch der Beitrag des Förderprogramms zum Ausgleich der Disparitäten hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung konstatiert/bescheinigt wird.

Auch bei der Zwischen-Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsscheck Hessen“ wurde ähnlich vorgegangen: „Intention der begleitenden Evaluation ist es, die Entwicklung und Umsetzung des Programms zeitnah zu

erfassen und zu bewerten. Hierzu sind die beantragten und ausgegebenen Qualifizierungschecks differenziert nach Teilnehmerstrukturdaten (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Migrationshintergrund etc.) auszuwerten und den Sollvorgaben gegenüberzustellen.“ (Baden/Schmid 2010: 10) In dieser Evaluation wurden zusätzlich die subjektiven Einschätzungen der Teilnehmer(innen) hinsichtlich der Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen auf ihre berufliche Situation erhoben.

Die Evaluationen von Förderrichtlinien („Zukunftsprogramm Arbeit des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 und 2008“ und „Halbzeitbewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013“), in denen Förderprogramme zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung einzelne Bausteine der Prioritätsachse A¹ darstellten, waren in Hinblick auf die Bewertung folgender strategischer (gesellschaftsprogrammatrischer) Ziele konzipiert:

- (1) Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere von KMU bei der Bewältigung des Strukturwandels;
- (2) Stärkung der regionalen Humanressourcen;
- (3) Verbesserung beruflicher und sozialer Eingliederung (vgl. Fertig/Webel/Puxi 2009: 28ff; MW 2010: 11).

Ein wichtiges Anliegen der zuletzt erwähnten Evaluationen war die Bewertung der Relevanz und Kohärenz der Programmstrategie angesichts der wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen in der jeweiligen Region. Dafür wurde jeweils eine sozioökonomische Analyse zu wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen (z.B. Bevölkerungsentwicklung, Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, Beteiligung an Weiterbildung von Beschäftigten und Unternehmen, Ausbildungsstellenmarkt) durchgeführt. Ein weiteres Anliegen der Evaluationen war die Bewertung der o.g. strategischen Ziele, wofür die einzelnen Förderprogramme anhand der festgelegten Indikatoren² auf der individuellen und organisationalen Ebene evaluiert wurden.

Da insgesamt nur sieben Evaluationen von speziellen Förderprogrammen zur Verfügung standen – nur wenige Förderprogramme mit dem Schwerpunkt beruflich-betriebliche Weiterbildung wurden überhaupt evaluiert und nicht alle Evaluationsberichte sind öffentlich zugänglich – ergab sich die Notwendigkeit, den Blickwinkel auf angrenzende Bereiche zu erweitern, um die Ausgangsfragen angemessen bearbeiten zu können. Für die Einbeziehung weiterer Studien war – entsprechend dem Projektantrag – der Aspekt beruflich-betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigte (im Gegensatz z.B. zur Förderung von Arbeitslosen) von zentraler Bedeutung. Die vorliegende Arbeit beruht auf der Analyse von insgesamt 26 Studien.³

3 Effekte beruflich-betrieblicher Weiterbildung: Empirische Vorgehensweisen und Indikatoren- bildung

Einleitend sei angemerkt, dass den analysierten empirischen Studien ein unterschiedliches Weiterbildungsverständnis zugrunde liegt. Einige Studien lehnen sich an die vom Deutschen Bildungsrat formulierte Definition der Weiterbildung an: „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase. ... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. ... Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“ (Deutscher Bildungsrat 1970: 197) In anderen Studien dagegen werden sowohl formelle als auch informelle Formen des Lernens unter Weiterbildung gefasst. Anzumerken ist, dass auch in der Fachliteratur darauf hingewiesen wird, dass es in Deutschland keine allgemein anerkannte Definition des Begriffes „Weiterbildung“ gibt. (vgl. Bellman 2003: 11)

3.1 Individuelle Ebene (Ebene der Beschäftigten)

3.1.1 Subjektive Einschätzung

Es gibt viele Studien, in denen Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen anhand subjektiver Einschätzungen untersucht werden.

(a) Sicht der Teilnehmer

Einige Studien basieren auf den Einschätzungen von Teilnehmer(inne)n hinsichtlich des Nutzens von Weiterbildungsmaßnahmen aus deren Perspektive. (vgl. Baden/Schmid 2010; Beicht/Krekel/Walden 2004, Beicht/Walden 2005; Fertig/Webel/Puxi 2009; Kuwan u.a. 2006; Wagner 2009) In anderen Studien werden *Motive*



bzw. *Einstellungen* der Teilnehmer(innen) zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung abgefragt (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004, Bender u.a. 2010, MW 2010; Rosenblatt/Bilger 2008), die dadurch auf bereits eingetretene bzw. noch erwartete Effekte einer Weiterbildung hinweisen. Dabei handelt es sich um quantitativ angelegte Studien, in denen bestimmte Aspekte des Nutzens bzw. des Motivs vorgegeben werden.

(b) Sicht der Betriebe

In der Studie von Jaedicke u.a. (2006) geht es ebenso um die subjektive Einschätzung des Nutzens beruflich-betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigte. Die Weiterbildungen wurden im Rahmen des Förderprogramms „Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg“ durchgeführt. In dieser quantitativ angelegten Studie wurde jedoch die subjektive Sichtweise von Betrieben – Geschäftsführer; Weiterbildungsverantwortliche – erhoben.

(c) Gegenüberstellung von Sichtweisen

Das Evaluationsdesign der WeLL-Studie (Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens, vgl. Bender u.a. 2010) und der Studie zur Halbzeitbewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Niedersachsen (vgl. MW 2010) zeichnen sich dadurch aus, dass die subjektive Einschätzung des Nutzens beruflich-betrieblicher Weiterbildung für Mitarbeiter(innen) sowohl seitens der Arbeitgeber – Führungskräfte, Personalbeauftragte, für die Organisation und Durchführung der Weiterbildung Zuständige – als auch seitens der Arbeitnehmer(innen) erhoben und miteinander verglichen wurden.

Im Folgenden gehe ich der Frage nach, welche Indikatoren für die Erfassung von Effekten/Nutzen von Weiterbildung auf der individuellen Ebene gebildet wurden. Alle aufgeführten Aspekte wurden den erwähnten Studien entnommen. Die Auswertung – Systematisierung und Typisierung – erfolgte nach inhaltsanalytischen Gesichtspunkten (vgl. Mayring 1996), d.h. die Festlegung von fünf Schwerpunkten erfolgte durch die Autorin.

(I) Absicherung und Verbesserung der beruflichen Situation beim gegenwärtigen Arbeitgeber

- Verbesserung des Wissens über die Zusammenhänge im Betrieb
- Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit
- Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen
- Überblick über neue berufliche Entwicklungen
- mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust
- bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeiten
- bessere Aussicht auf höheren Verdienst
- Verbesserung der Aufstiegschancen
- Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen

(II) Absicherung und Verbesserung der beruflichen Situation im Allgemeinen

- Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit erlangen
- bessere Chancen, eine andere Beschäftigung zu finden
- Erlangung eines Zertifikats

(III) Kognitive Dimension

- Erweiterung meines Wissens/meiner Fähigkeiten zu einem Thema, das mich interessiert
- persönliche Weiterentwicklung
- Spaß am Lernen

(IV) Soziale Dimension

- Kollegen im Unternehmen besser kennenlernen
- Neue Leute kennenlernen

(V) Instrumenteller Zweck der Weiterbildung

- Zwang bzw. Verpflichtung
- Erfüllung von Erwartungen des Vorgesetzten
- Flucht (zumindest zeitweise) aus dem betrieblichen Alltag



3.1.2 Erfassung von objektiven Effekten

Einige Studien erheben den Anspruch, einen objektiven Effekt von Weiterbildungsmaßnahmen festzustellen. Es handelt sich dabei um quantitativ angelegte Längsschnittuntersuchungen, in deren Mittelpunkt die Erforschung von langfristigen Effekten steht. (vgl. Büchel/Pannenberg 2004, Görlitz, Katja, 2005; Lechner 1999, Behringer 1999, Kuckulenz/Zwick 2003; Pfeifer/Behringer/Adam 2008)

Die Autor(inn)en dieser Studien greifen auf bereits bestehende repräsentative Erhebungen zurück, in denen die Daten mindestens zu zwei Zeitpunkten erhoben wurden. Eine Art Kontrollgruppe bilden diejenigen, welche nicht mit einem bestimmten Ereignis – hier einer Weiterbildungsmaßnahme – konfrontiert wurden. Die gesammelten berufsbiographischen Daten von zwei Gruppen werden mit dem Weiterbildungsverhalten in Beziehung gesetzt. Die im Vergleich mit der Kontrollgruppe charakteristischen Veränderungen bei der Versuchsgruppe werden als Maßnahmeneffekte gewertet. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Merkmale, die als Messgrundlage genutzt werden, sich aus einer Restriktion ergeben, denn es können nur die bereits erhobenen Daten analysiert werden. In den gesichteten Studien wurde das Weiterbildungsverhalten oft zu drei Indikatoren in Beziehung gesetzt:

- (1) Monatseinkommen
- (2) berufliche Stellung (z.B. beruflicher Auf- bzw. Abstieg)
- (3) Kontinuität des Arbeitsverhältnisses (z.B. ob die beruflich-betriebliche Weiterbildung dazu beigetragen hat, dass der Arbeitsplatz gesichert werden konnte).

3.1.3 Lebensverlaufsforschung

Einen Bezugsrahmen für das Forschungsdesign der Studie von Fauser/Schreiber (1999) stellt die Lebensverlaufsforschung dar. „Eine Grundannahme dieser Forschungsrichtung ist, daß sich Berufsverläufe immer nur im Zusammenspiel von allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen auf der Makroebene und individuellem Handeln (Mikroebene) konstituieren. Individualgeschichte ist eingebettet in Gesellschaftsgeschichte.“ (Fauser/Schreiber 1999: 13) Diese Studie zeichnet sich dadurch aus, dass sie den Einfluss der Weiterbildung auf die Berufsbiographie im Zusammenhang mit unterschiedlichen Faktoren betrachtet – z.B. berufliche Entwicklungen vor und nach dem Erhalt eines Stipendiums (Erwerb einer Lehrstelle, Übergang in das Beschäftigungssystem, Berufs- oder Betriebswechsel), Art der geförderten Maßnahme (Themen, Art der Zertifizierung), Arbeitsmarktstrukturen, gesamtwirtschaftliche Konjunkturzyklen und der Personalpolitik von Unternehmen. Das Besondere dieser Studie liegt m.E. darin, dass sie Weiterbildungseffekte von Kohorten bzw. Alterseffekten separieren kann und zu differenzierteren Ergebnissen kommt als die Studien, die Effekte ausschließlich mittels subjektiver Einschätzungen bzw. Analyse objektiver Faktoren erfassen.

3.2 Organisationale Ebene (Betriebe)

Im Gegensatz zu den zahlreichen Untersuchungen zu Effekten auf der Ebene der Beschäftigten (individuelle Ebene) lässt sich feststellen, dass es deutlich weniger Untersuchungen gibt, in deren Mittelpunkt die Erfassung von Effekten von Weiterbildungsmaßnahmen auf der organisationalen Ebene (d.h. auf der Ebene der Betriebe) steht.

3.2.1 Subjektive Einschätzung: Sicht der Unternehmen

In der bereits erwähnten Studie von Bender u.a. (2010) wurden Expertengespräche mit Arbeitgebern – Führungskräften, Personalbeauftragten oder explizit für die Organisation und Durchführung der Weiterbildung Zuständigen – hinsichtlich Weiterbildungsentscheidung, -kosten und -erträgen geführt. Die Evaluationsstudien von Fertig/Webel/Puxi (2009) und Wagner (2009) basieren auf den Einschätzungen der Wirksamkeit der Weiterbildungsbeteiligung aus Unternehmenssicht. Dabei handelt es sich um quantitativ angelegte Studien, in denen bestimmte Aspekte des Nutzens vorgegeben wurden.

Eine recht kreative Vorgehensweise bei der Evaluation von Effekten durchgeführter Weiterbildungen wurde in der bereits erwähnten Studie von Jaedicke u.a. (2006) eingeschlagen. In der Unternehmensbefragung wurden Betriebe gebeten, neben der Beurteilung der im Rahmen des Programms „Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg“ durchgeführten Weiterbildungen auch eventuell andere durchgeführte Weiterbildungen (als Kontrollgruppe) zu beurteilen.



Im Folgenden gehe ich der Frage nach, welche Indikatoren für die Erfassung von Effekten/Nutzen von Weiterbildung auf der organisationalen Ebene gebildet wurden. Ähnlich wie in 3.3.1 wurden alle unten aufgeführten Aspekte den oben erwähnten Studien entnommen. Die Auswertung – Systematisierung und Typisierung – erfolgte nach inhaltsanalytischen Gesichtspunkten (vgl. Mayring 1996), d.h. die Festlegung von fünf Schwerpunkten erfolgte durch die Autorin.

(I) Personalpolitik/Personalmanagement

- Beseitigung von Qualifikationsdefiziten bei den Mitarbeitern
- Förderung der Arbeitsmotivation
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Förderung der Identifikation der Mitarbeiter(innen) mit dem Unternehmen
- Sicherung bzw. Schaffung zusätzlicher Beschäftigung im Betrieb

(II) Organisationspolitik/Organisationsmanagement

- Optimierung betrieblicher Abläufe
- Möglichkeit des flexiblen Einsatzes von Beschäftigten

(III) Ökonomische Dimension/Wettbewerbsfähigkeit

- Erhöhung der Produktivität des Unternehmens
- Förderung der Innovationsfähigkeit des Betriebes
- Gewährleistung der stetigen Zufuhr von neuem Wissen
- Steigerung des Umsatzes
- Erweiterung der Produktpalette bzw. des Leistungsspektrums
- Steigerung der Zufriedenheit der Kunden
- Erschließung neuer Märkte/Absatzgebiete

(IV) Anpassung an Marktveränderungen

- Veränderung des geltenden Rechts
- Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien
- Einführung neuer Produkte

(V) Image

- Positive Auswirkung auf das Image des Betriebes bei Kunden und Lieferanten
- Positive Auswirkung auf das Image des Betriebes bei Mitarbeiter(inne)n
- Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und Leistung für die Gesellschaft
- Bestandteil der Personalpolitik des Unternehmens
- Firmentradition

3.2.2. Erfassung von objektiven Effekten

In der gesichteten Literatur wurden relativ wenige Studien (vgl. Görlitz 2009; Zwick 2002; 2006; 2008) gefunden, in denen der Erfassung von objektiven Effekten auf der Ebene der Betriebe nachgegangen wurde.

Die Autoren einer Evaluationsstudie (Jaedicke u.a. 2006) mussten beispielsweise dem Zusammenhang zwischen Weiterbildungsförderung und Beschäftigungsentwicklung nachgehen, da die zugrunde liegende Förderrichtlinie auf die „Stabilisierung und Sicherung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen“ zielte. Erhoben wurden die Gesamtbeschäftigtenzahl und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ende 2003, Ende 2004 und Ende 2005, die voraussichtliche Gesamtbeschäftigtenzahl Ende 2006 und der für 2007 erwartete Beschäftigungstrend. Zusätzlich wurde eine Vergleichsgruppe gebildet, die aus den im Rahmen dieses Programms nicht geförderten Unternehmen bestand und die den geförderten Unternehmen in Branchen- und Größenstruktur vergleichbar waren. Aufgrund des errechneten Beschäftigungsvolumens wurde ein positiver Effekt des Förderprogramms festgestellt. In der Studie wurde auf die Grenzen dieser Vorgehensweise bei der Festlegung von objektiven Faktoren hingewiesen: „Weiterbildung wirkt in aller Regel in Kombination mit anderen Faktoren. Ihre Effekte hinsichtlich der Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze entfaltet sie im Zusammenhang mit anderen Faktoren, mit Innovationen bzw. Inventionen, mit Investitionen und mit Veränderungen in Organisationsstrukturen und Arbeitsprozessen.“ (Jaedicke u.a. 2006: 64)

3.3 Reflexion

Nach der Vorstellung unterschiedlicher empirischer Herangehensweisen zur Erforschung von Effekten beruflich-betrieblicher Weiterbildung soll nun auf Grenzen einzelner Erhebungsmethoden eingegangen werden.

Behringer (1999) hat in ihrer Studie die Einschätzung von Teilnehmer(inne)n hinsichtlich des Nutzens von Weiterbildungsmaßnahmen den objektiven Indikatoren zum individuellen Nutzen von absolvierten beruflich-betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gegenübergestellt. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Beurteilung des individuellen Nutzens beruflicher Weiterbildung durch die Befragten (subjektive Einschätzung) deutlich positiver ausfällt als die Ergebnisse, die auf der Grundlage der objektiven Nutzenindikatoren gewonnen wurden: „Bei den meisten Indikatoren ließen sich die für Weiterbildungsteilnehmer erwarteten häufigeren positiven Veränderungen nicht nachweisen, und auch Verschlechterungen der beruflichen Situation waren bei den Teilnehmern nicht signifikant seltener.“ (ebd.: 191) Die Autorin stellt in ihrer Arbeit einige Hypothesen zur Erklärung der aufgedeckten Inkongruenzen auf:

- (a) Es könnte ein Problem der Messung sein.
- (b) Die Teilnehmer könnten die tatsächliche Nutzlosigkeit der Weiterbildung nicht wahrhaben wollen.
- (c) Die Teilnehmer könnten die strategischen bzw. sozial erwünschten Antworten gegeben haben.

Diese Hypothesen deuten aber auch auf die methodischen Grenzen der Erfassung von ausschließlich subjektiver Einschätzung des Nutzens hin.

Man sollte sich bewusst sein, dass auch multivariate Verfahren der objektiven Nutzenmessung hochgradig abhängig sind von der Art und Weise der jeweiligen Modellbildung, den eingesetzten Rechenverfahren und Definitionen. Dies erklärt teilweise, warum auch die quantitative Sozialforschung (zum Teil) zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen kommt. So haben beispielsweise Fitzenberger/Prey (1998) auf gravierende Unterschiede in den veröffentlichten mikroökonomischen Arbeiten hingewiesen und sind der Frage nachgegangen, inwieweit unterschiedlich angewandte Evaluationsmethoden dafür verantwortlich gemacht werden können.

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob die aufgetretenen Veränderungen ausschließlich als Wirkung einer Weiterbildungsmaßnahme interpretiert werden können. Denn zwischen dem Untersuchungsgegenstand und der Kontrollgruppe sollten keine strukturellen Unterschiede bestehen. Dass die Weiterbildungsteilnahme sehr stark von sozio-demographischen Faktoren wie Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht, berufliche Stellung und vor allem vom Bildungshintergrund abhängig ist, wird in einer Vielzahl von Studien immer wieder belegt. (vgl. Rosenbrandt/Bilger 2008: 58 ff., Becht/Schiel/Timmermann 2004: 9) Die Herausforderung bei der Erfassung der Weiterbildungseffekte anhand der objektiven Faktoren mittels einer Kontrollgruppe von Nichtteilnehmer(innen) besteht darin, den Weiterbildungseffekt von anderen – z.B. soziodemografischen – Effekten zu separieren (vgl. Schmid 2008: 14) oder von anderen Faktoren – „konkurrierenden Ursachen“ – wie endogener Wandel (innerhalb des Untersuchungsgegenstandes), exogener Wandel (außerhalb des Untersuchungsgegenstandes) zu unterscheiden. (vgl. Arbeitskreis „Evaluation von Entwicklungspolitik“ 2009: 14) Um etwa die Frage, ob Weiterbildungsteilnahme zu einer Lohnerhöhung führt, zu beantworten, ist es wichtig, auch andere lohnsteigernde Effekte – Gehaltssteigerung aufgrund von Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit („Senioritätseffekte“) – zu berücksichtigen. (vgl. Schmid 2008: 20)

Auch auf der organisationalen Ebene stellt sich dieselbe Frage, ob nämlich die aufgetretenen Veränderungen auf Seiten der Betriebe ausschließlich als Wirkung einer Weiterbildungsmaßnahme von Mitarbeiter(inne)n interpretiert werden können. Es gibt eine Reihe von Untersuchungen, in denen es um die Beschreibung von Determinanten auf Seiten der Betriebe geht, die dazu führen, dass ein Betrieb eigene Weiterbildungsmaßnahmen anbietet und/oder sich an der externen Qualifizierung von Mitarbeiter(inne)n finanziell beteiligt, wie z.B. Personalstruktur, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsnachfrage/Rekrutierung, Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit. (vgl. Düll/Bellmann 1998, Gerlach/Jirjahn 1998, für breitere und aktuelle Übersicht siehe Käßlinger 2007) So lässt sich die Kausalitätsrichtung bei der Frageformulierung bzw. bei der Interpretation der herausgearbeiteten Zusammenhänge auch umkehren: Führt die Investition in Weiterbildung von Mitarbeiter(inne)n zur Profitabilität eines Unternehmens oder haben profitablere Unternehmen mehr Mittel, um in die Weiterbildung der Mitarbeiter(innen) zu investieren? Bewirken die niedrigeren Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen die hohe Arbeitnehmerfluktuation oder investiert das Unternehmen aus Kosten-Nutzen-Überlegungen nicht in die Weiterbildung der Beschäftigten, weil die hohe Beschäftigungsfluktuation für ein Unternehmen charakteristisch ist? (Vgl. Schmid 2008: 50)



4 Ausblick

In diesem Arbeitsbericht wurden unterschiedliche empirische Herangehensweisen – Erfassung von Effekten anhand subjektiver Einschätzungen und objektiver Faktoren – vorgestellt und es wurde auf Grenzen der jeweiligen Herangehensweise hingewiesen. Eine gute Möglichkeit, die Grenzen einzelner Erhebungsmethoden zu erweitern, ist ein triangulativ angelegtes Forschungsdesign, wie es in unserem Projektantrag vorgesehen ist.

Die Effekte von *Förderprogrammen* beruflich-betrieblicher Weiterbildung werden ausschließlich in den Evaluationsstudien betrachtet. Da Evaluationen zur Auftragsforschung gehören und vorrangig der Überprüfung bereits festgelegter Ziele dienen, haben sie einen restriktiven Charakter. Denn „Ziele beschreiben die in Zukunft gerichteten Soll-Ergebnisse, denen eine Steuerungs-, Koordinierungs- und Kontrollfunktion bei der Ressourcenlenkung zukommt“ (Hummelsheim 2010: 41). Weiterhin zeichnen sich Evaluationen dadurch aus, dass „sie äußerst selten Kategorien, Klassifikationen oder Grenzwerte entwickeln – es sei denn, sie sind explizit damit beauftragt. Stattdessen verwenden sie wissenschaftlich anerkannte Definitionen und solche der amtlichen Statistik.“ (Barlösius 2005; 139) Daraus kann man ableiten, dass der Bereich „Förderprogramme beruflich-betrieblicher Weiterbildung“ allgemeinere Kategorien und präzisere Begriffe benötigt, in deren Bezugssystem sich dann Effekte beschreiben lassen.

Die aus pragmatisch-praktischen Gründen getroffene Entscheidung, Studien zu beruflich-betrieblicher Weiterbildung zu erfassen, erwies sich m.E. als äußerst wichtig für das Verständnis von Effekten von Förderprogrammen in diesem Bereich. Weiterbildungsförderung existiert nicht im luftleeren Raum, sondern ist eingebettet bzw. ist ein Teil eines globalen Weiterbildungsgeschehens. Insbesondere die Formulierung der Ziele ist an gesellschaftliche Weiterbildungstendenzen gekoppelt und in diesem Sinne auf die Erzeugung bestimmter Effekte gerichtet. Deswegen sollen bzw. können Effekte von Förderprogrammen nur im Zusammenhang bzw. vor dem Hintergrund der allgemeinen Weiterbildungsentwicklungen betrachtet werden. Insofern erscheint es wichtig, neben der Erfassung von methodischen Vorgehensweisen und der dafür gebildeten Kriterien die herausgearbeiteten Zusammenhänge und deren Interpretationen stärker in den Blick zu nehmen.

5 Literatur

- Arbeitskreis „Evaluation von Entwicklungspolitik“ in der DeGEval (Hg.), 2009: Verfahren der Wirkungsanalyse. Eine Landkarte für die entwicklungspolitische Praxis, Berlin
- Baden, Christian/Schmid, Alfons, 2010: Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen, Frankfurt
- Barlösius, Eva, 2005: Die Macht der Repräsentation. Common Sense über soziale Ungleichheiten, Wiesbaden
- Bellmann, Lutz, 2003: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld
- Beicht, Ursula/Walden, Günther, 2005: Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung in technischen Berufen sowie in Maßnahmen mit technischen Inhalten. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. In: BMBF (Hg.): Studien zum deutschen Innovationssystem
- Beicht, Ursula/Krekel, Elisabeth M./Walden, Günther, 2004: Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H.5, S. 5-9
- Beicht, Ursula/Schiel, Stephan/Timmermann, Dieter, 2004: Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33(1), S. 5–10
- Behringer, Friederike, 1999: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen
- Bender, Stefan/Fertig, Michael/Görlitz, Katja/Huber, Martina/Hummelsheim, Stefan/Knerr, Petra/Schmucker, Alexandra/Schröder, Helmut, 2010: WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens. Bisherige Arbeiten und Perspektiven. In: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.), Heft 61, Essen
- Büchel, Felix/Pannenberg, Markus, 2004: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37(2), S. 73- 126



- Deutscher Bildungsrat, 1970: Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen, Bad Godesberg
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz, 1998: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. In: MittAB, H.2, S. 205-225
- Gerlach, Knut/Jirjahn, Uwe, 1998: Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten: Eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels. In: Friedhelm Pfeiffer/Winfried Pohlmeier (Hg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 31, S. 311- 337
- Görlitz, Katja, 2010: Continuous Training and Wages An Empirical Analysis Using a Comparison-group Approach, Ruhr Economic Papers 197
- Katja Görlitz, 2009. The Effect of Subsidizing Continuous Training Investments – Evidence from German Establishment Data, Ruhr Economic Papers
- Fausser, Richard/Schreiber, Norbert 1999: Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung berufliche Bildung. In: BMBF (Hg.), Bonn
- Fertig, Michael/Webel, Henrik/Puxi, Marko, 2009: Evaluierung des „Zukunftsprogramms Arbeit“ des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 und 2008. Endbericht, Berlin
- Fitzenberger, Bernd/Prey, Hedwig, 1998: Beschäftigungs- und Verdienstwirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen im ostdeutschen Transformationsprozess: Eine Methodikkritik. In: Friedhelm Pfeiffer/Winfried Pohlmeier (Hg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 31, S. 39–95
- Hummelsheim, Stefan, 2010: Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld
- Jaedicke, Wolfgang/Kahl, Michael, Vock, Rainer/Balschun, Boreslav, 2006: Studie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg und zur Erstellung eines Potenzialgutachtens zur weiteren Förderung der Kompetenzentwicklung in KMU und der Qualifizierung von Beschäftigten. Abschlussbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg
- Käpplinger, Bernd, 2007: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. In: RatSWD (Hg.): Research Note No. 6, http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_06.pdf (letzter Zugriff am 12.04.2011)
- Kuckulenz, Anja/Zwick, Thomas, 2003: The Impact of Training on Earnings – Differences between Participant Groups and Training Forms, Mannheim
- Kuwan, Helmut/Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine, 2006: Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. In: BMBF (Hg.), Bonn/Berlin
- Lechner, Michail, 1999: The Effects of Enterprise-related Continuous Vocational Training in East Germany in Individual Employment and Earnings. In: Annales d'Economie et de Statistique, Nr. 55-56, S. 97–128
- Lott, Margit/Spitznagel, Eugen, 2010: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. In: IAB-Kurzbericht 11/2010
- Mayring, Philipp, 1996: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Einleitung zu qualitativem Denken, Weinheim/Basel
- MW – Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hg.), 2010: Halbzeitbewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013, Hannover
- Pfeifer, Harald/Behringer, Friedrike/Adam, Tanja, 2008: Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT). Abschlussbericht, Bonn
- Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke, 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007, München



Effekte von nationalen Förderprogrammen
der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen
und Beschäftigte im deutschsprachigen Raum



SALSS, 2008: Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“, Bonn

Schiener, Jürgen, 2007: Statureffekte beruflicher Weiterbildung im Spiegel des Mikrozensus. RatSWD Research Note No. 12, Berlin

Schmid, Kurt, 2008: Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen. Ibw-Forschungsbericht Nr. 144, Wien

Zwick, Thomas 2002: *Continuous Training and Firm Productivity in Germany*, ZEW Discussion Paper No. 02-50, Mannheim

Zwick, Thomas, 2006: The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity, *Industrial Relations* 45 (1), 26-46

Zwick, Thomas, 2008: Works Councils and the Productivity Effects of Different Continuing Training Measures, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft Special Issue 1/2008*, 137-149

Wagner, Gerald, 2009: Begleitende Evaluierung für den Europäischen Sozialfonds im Freistaat Sachsen 2007-2013. Evaluierung der Prioritätsachse A. Bericht zur Programmevaluierung, Halle

¹ Für die Übersicht zu den einzelnen Prioritätsachsen innerhalb der ESF-Förderung siehe http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/%C3%9Cbersicht%20Priorit%C3%A4tsachsen%20A-E.pdf (letzter Zugriff am 14.06.2011)

² Diese Indikatoren finden in diesem Arbeitsbericht an entsprechender Stelle Berücksichtigung. (vgl. Kap. 3.1-3.2)

³ Es wurden so viele Studien einbezogen, wie es für die Beantwortung der eingangs gestellten Fragen notwendig war. An dieser Stelle sei betont, dass es nicht der Auftrag dieses Arbeitsberichts war, die Studien vollständig zu erfassen, weswegen kein Anspruch auf Vollständigkeit bestehen kann.