

Doerr, Annabelle; Kruppe, Thomas

Research Report

Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung

IAB-Forschungsbericht, No. 6/2012

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Doerr, Annabelle; Kruppe, Thomas (2012) : Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung, IAB-Forschungsbericht, No. 6/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/84919>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

6/2012

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung

Umfrageergebnisse aus der Bundesagentur für Arbeit

Annabelle Doerr
Thomas Kruppe

Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung

Umfrageergebnisse aus der Bundesagentur für Arbeit

Annabelle Doerr (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, IAB)

Thomas Kruppe (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	5
1 Einleitung.....	6
2 Institutionelle Rahmenbedingungen	7
2.1 Bildungsgutscheine	8
2.2 Qualitätssicherung.....	9
3 Befragung Bildungsgutscheine und Zertifizierung	11
3.1 Befragungspersonen	12
3.2 Befragungsdurchführung.....	13
4 Zentrale Ergebnisse	14
4.1 Bildungszielplanung	16
4.2 Vergabe von Bildungsgutscheinen.....	19
4.3 Kooperation mit Bildungsträgern	22
4.4 Qualitätsbewertung	26
4.5 Zertifizierung nach AZWV	29
5 Zusammenfassung.....	35
Literatur	37
Anhang	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Befragungspersonen und Rücklaufquoten in %	12
Tabelle 2 Frageblöcke für Teamleiter und Vermittler	14
Tabelle A1 Bewertung der Reform	38
Tabelle A2 Frageblock 1 Bildungszielplanung	38
Tabelle A3 Frageblock Ausgabe und Einlösung von Bildungsgutscheinen	39
Tabelle A4 Frageblock Zusammenarbeit mit Bildungsträgern	41
Tabelle A5 Frageblock Qualitätsmanagement	42
Tabelle A6 Frageblock Zertifizierung nach AZWV	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Gesamtprozess Bildungsgutschein und Zertifizierung	9
Abbildung 2 Bewertung der Reforminstrumente	14
Abbildung 3 Bewertung der Reforminstrumente nach Rechtskreis	15
Abbildung 4 Bewertung der Reform nach dienstlicher Funktion	16
Abbildung 5 Anteil Kommunikation mit marktnahen Institutionen (in %)	17
Abbildung 6 Kommunikation mit marktnahen Institutionen (in %) nach Rechtskreis	17
Abbildung 7 Beteiligung an der Entstehung der Bildungszielplanung (in %).....	18
Abbildung 8 Eignung von Personengruppen für FbW	19

Abbildung 9 Ausgabekriterien für Bildungsgutscheine	20
Abbildung 10 Ausgabekriterien für Bildungsgutscheine nach Rechtskreis	21
Abbildung 11 Allgemeine Ausgabekriterien.....	21
Abbildung 12 Unterstützung der Teilnehmer bei Einlösung	22
Abbildung 13 Transparenz des Weiterbildungsangebots nach dienstlicher Funktion	23
Abbildung 14 Transparenz des Weiterbildungsangebots nach Rechtskreis	24
Abbildung 15 Transparenz durch Bildungsträger	25
Abbildung 16 Informationsweitergabe durch Bildungsträger.....	26
Abbildung 17 Kooperation mit Bildungsträgern	26
Abbildung 18 Qualitätsbewertung in den Dienststellen nach Rechtskreis	27
Abbildung 19 Beschwerdemanagement nach Rechtskreis	28
Abbildung 20 Bewertung des Zertifizierungsverfahrens.....	29
Abbildung 21 Bewertung des Zertifizierungsverfahrens nach dienstlicher Funktion	30
Abbildung 22 Bewertung des Zertifizierungsverfahrens nach Rechtskreis	31
Abbildung 23 Auskünfte zum Zertifizierungsverfahren nach Rechtskreis	32
Abbildung 24 Rückmeldung der Träger nach Rechtskreis	32
Abbildung 25 Gründe von Einzelfallzulassungen (in %).....	34
Abbildung 26 Gründe von Einzelfallzulassungen (in %) nach Rechtskreis	34

Zusammenfassung

Der vorliegende Forschungsbericht stellt die Ergebnisse eines Befragungsprojekts zur Umsetzung der geförderten beruflichen Weiterbildung aus Sicht der Mitarbeiter der Arbeitsagenturen (SGB III) und Arbeitsgemeinschaften (SGB II) vor. Das primäre Ziel der Befragung ist es, Erkenntnisse über die Bewertung und die Umsetzung zweier Reforminstrumente in diesem Bereich zu gewinnen. Dabei handelt es sich um das im Jahre 2003 eingeführte Bildungsgutscheinverfahren und die etwas später umgesetzte Auslagerung der Zertifizierung von Bildungsträgern und Maßnahmen an private Prüfstellen. Anlass und Motivation dieser Untersuchung sind die existierenden Unterschiede in den Vergabeintensitäten der Bildungsgutscheine in den einzelnen Dienststellen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Prozesse in der Arbeitsverwaltung grundsätzlich gut funktionieren. Es zeigen sich Unterschiede in der Bewertung und Umsetzung einzelner Reformbestandteile, die auch in den Bewertungen und Umsetzungen der Prozesse nach Rechtskreis und Verantwortungsebene der befragten Personen deutlich werden. Dabei wird der Zugang zu geförderter Weiterbildung durch Bildungsgutscheine positiv bewertet. Die Qualitätssicherung durch private Prüfstellen erhält eine neutrale Bewertung. Eine differenzierte Betrachtung nach Rechtskreis und Verantwortungsebenen der befragten Personen zeigt, dass dieser Reformbestandteil insbesondere von Teamleitern aus dem SGB III Bereich negativ bewertet wird.

Abstract

Further training is one of the most important instrument of Active Labor Market Policy (ALMP) in Germany. It was strongly affected by the Hartz-Reforms, i.e. the implementation of training vouchers for the unemployed and the introduction of a two-stage certification and quality management process to ensure transparency and high quality of training courses. In this study we present the results of an online-survey project that aimed to investigate the assessment and the implementation of the reform instruments from a caseworkers and team leaders point of view. Given that we observe remarkable differences in the allocation of vouchers in different employment agencies, we decide to study also the administrative part of the reform in the agencies, beside others. The results show, that the implementation of the reform instruments works well in principal. We document significant differences in the assessment of the different parts of the reform that are also obvious in differences between agencies working according the Social Code III and Social Code II. Moreover, we find differences between the assessment of caseworkers and team leaders.

1 Einleitung

Mit der Einführung der "Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" zwischen den Jahren 2003 und 2005 kam es zu einer weitreichenden Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland, so auch im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW). Eigenverantwortung und Selbststeuerung, Begriffe des Leitbildes des deutschen Bildungssystems, prägen die Reform in diesem Bereich. Bildungsgutscheine als Quasi-Zahlungsmittel sollen die Eigeninitiative und Verantwortung der Weiterbildungsteilnehmer durch eine höhere Freiheit bei der Auswahl einer geeigneten Bildungsmaßnahme erhöhen. Dies steht in engem Zusammenhang mit dem Konzept "Lebenslanges Lernen", in dessen Rahmen dafür plädiert wird, dass die Lernenden den eigenen Bildungsweg stärker mitgestalten und so der Erfolg einer Qualifizierung erhöht wird (Sachverständigenrat Bildung 1999: 2). Mit der gewonnenen Wahlfreiheit wird ein Teil der Verantwortung über den Bildungserfolg in die Hände der Teilnehmenden gelegt. Diese von den Weiterbildungsteilnehmern geforderte Eigenverantwortung und Initiative setzt allerdings voraus, dass ein entsprechendes quantitatives als auch qualitatives Angebot an Maßnahmen verfügbar ist. Die damit einhergehende Notwendigkeit eines transparenten und übersichtlichen Weiterbildungsmarktes soll durch ein neues Qualitätssicherungsverfahren gewährleistet werden. Das Verfahren zur Qualitätsüberprüfung besteht aus einem zweistufigen Prozess der Zertifizierung von Bildungsträgern und Maßnahmen.

Die Reform der geförderten beruflichen Weiterbildung hat somit weitreichende Folgen für Weiterbildungsteilnehmer, Bildungsanbieter und die Mitarbeiter in der Arbeitsverwaltung. Forschungsgegenstand dieses Projektes ist die Umsetzung des Bildungsgutscheinverfahrens aus Sicht der Arbeitsverwaltung sowie der Umgang der Dienststellen mit dem im Jahre 2005 eingeführten Zertifizierungsverfahren. Durch die Reform kam es zu Veränderungen der Arbeitsabläufe und Handlungsvorgaben in den Dienststellen. Erstens wurde die direkte Zuweisung der Arbeitslosen zu passenden Bildungsträgern und Maßnahmen durch die Einführung des Bildungsgutscheins hinfällig. Zweitens wurde die Zulassung der Bildungsträger im Rahmen des Zertifizierungsprozesses ausgelagert.

Bisher vorliegende Befunde bestätigen, dass mit der Einführung der Bildungsgutscheine Selektivitäten bei der Vergabe und der Einlösung der Gutscheine entstanden sind, die vor allem Personen mit Vermittlungshemmnissen betreffen (Kruppe 2009). Das kann zum Teil mit individuellen Charakteristika der betroffenen Personen begründet werden. Es gibt allerdings auch Gründe anzunehmen, dass die Ausgabekriterien in den Agenturen als auch die Transparenz des Weiterbildungsmarktes und die Angebotsstruktur der Bildungsträger sowie die Qualität der Maßnahmen eine entscheidende Rolle spielen. Das Zertifizierungsverfahren wurde im Rahmen der sogenannten Hartz-Evaluation im Auftrag des BMAS (2006) analysiert. Die Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig das Zusammenspiel der einzelnen Institutionen ist, damit das Zertifizierungsverfahren erfolgreich zu mehr Transparenz sowie zu einer

Qualitätserhöhung der Weiterbildungsmaßnahmen führt. Dabei spielt auch die Einstellung und der Informationsstand der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹ in der Arbeitsverwaltung zu dem neuen Verfahren eine wichtige Rolle. Da das Instrument zum Zeitpunkt der Evaluation im Auftrag des BMAS im Jahre 2006 erst einige Monate existierte und die Implementierung zum Teil noch nicht abgeschlossen war, bedurfte es aktueller Informationen aus den Dienststellen.

Diese Informationen wurden nun im Rahmen des Befragungsprojekts „Bildungsgutscheine und Zertifizierung“ erhoben. Das Ziel des vorliegenden Forschungsberichtes ist die Darstellung der beiden Reformbestandteile mit ihren Folgen für die Arbeit in den Dienststellen sowie eine erste rein deskriptive Darstellung und Zusammenfassung der Befragungsergebnisse. Der Bericht dient somit als Grundlage für weitere Analysen in diesem Bereich. Dazu folgt in Kapitel 2 eine Zusammenfassung der institutionellen Veränderungen, die im Zuge der Reformen zwischen den Jahren 2003 und 2005 stattfanden. In Kapitel 3 wird das Befragungsprojekt vorgestellt und das Befragungsdesign sowie die Befragungsdurchführung beschrieben, bevor in Kapitel 4 die Darstellung der wichtigsten Ergebnisse folgt. Abschließend werden diese im letzten Kapitel zusammengefasst.

2 Institutionelle Rahmenbedingungen

Die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat in Deutschland eine weit zurückreichende Tradition. Sie löste bei der Überführung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) in das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) die von 1969 bis 1998 geltende Kategorie „Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen“ (FuU) ab und erfuhr sowohl durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (ALG II) im Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) weitere Veränderungen. Umgesetzt wird die Förderung durch die Arbeitsagenturen (AA) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rechtskreis des SGB III beziehungsweise im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgemeinschaften (ARGEN, auch: Jobcenter) der Bundesagentur für Arbeit und dem jeweiligen kommunalen Träger. Optionskommunen, die das SGB II in alleiniger kommunaler Trägerschaft umsetzen, sind nicht Bestandteil dieser Studie.

Die Rahmenbedingungen der geförderten Weiterbildung sind seit dem 1. Januar 1998 im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) § 77-87 geregelt. Mit Hilfe dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes sollen die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitslosen festgestellt, erhalten und erweitert werden (Biewen et al. 2007: 7). Im Zuge der Arbeitsmarktreform kam es zu einer Neuausrichtung des Instrumentes. Ziele der Neuausrichtung waren einerseits durch Einführung von Marktmechanismen die Wahlfreiheit und die Eigenverantwortung der Teilnehmenden zu stärken,

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden oftmals nur die männliche Form verwendet, gemeint sind jedoch immer beide Geschlechter.

als auch auf dem Weiterbildungsmarkt für mehr Wettbewerb und Transparenz zu sorgen und die Qualitätsstandards der Maßnahmen zu erhöhen. Zur Erreichung dieser Ziele wurden erstens Bildungsgutscheine eingeführt und zweitens ein komplexes Zertifizierungsverfahren zur Qualitätssicherung geschaffen.

2.1 Bildungsgutscheine

Mit dem Inkrafttreten des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ am 01. Januar 2003 und der damit verbundenen Einführung von Bildungsgutscheinen wurde ein beachtlicher Paradigmenwechsel im Bereich der geförderten Weiterbildung vollzogen (Schneider 2006: 85). Bis dahin wurden die Teilnehmenden an einer Weiterbildungsmaßnahme durch den zuständigen Arbeitsvermittler der örtlichen Arbeitsagentur auf die zuvor eingekauften Maßnahmen und Bildungsträger aufgeteilt. Mit der Implementierung des Bildungsgutscheins wurde die Wahl eines Bildungsträgers zur Einlösung des Gutscheins in die Hand der Maßnahmeteilnehmer gelegt. So wird einerseits mehr Eigeninitiative der Teilnehmenden gefordert, als auch andererseits der Wettbewerb unter den Trägern erhöht, die nun um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer werben müssen. Der bisher angebotsgesteuerte Prozess der direkten Zuordnung der zu Fördernden zu Maßnahmen durch die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung wurde somit durch ein stärker nachfragegesteuertes System ersetzt (Schneider 2006: 86).

Zusätzlich wurde im Rahmen der Reform das Steuerungsinstrument der Bildungszielplanung eingeführt. Die Arbeitsagenturen veröffentlichen darin - möglichst nach Absprache mit relevanten regionalen Akteuren - ihren regionalen und branchenspezifischen Bedarf an Bildungsmaßnahmen, sodass die Bildungsträger das Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht anpassen können. Die Erstellung der Bildungszielplanung war allerdings nur bis zum 01. Januar 2005 für die Arbeitsverwaltung verpflichtend und wurde dann in eine Soll-Regel umgewandelt.

Mit der Reform wurde der unmittelbaren Eingliederungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle zugeordnet. Wenn der Arbeitsvermittler nach Erstellung eines ausführlichen Kundenprofils die Notwendigkeit einer beruflichen Qualifizierung festgestellt hat, erhalten förderungsfähige Personen einen Bildungsgutschein - allerdings nur, soweit auch eine arbeitsmarktliche Notwendigkeit besteht. Bis zum Jahre 2005 durften nur Maßnahmen gefördert werden, für die eine Verbleibsquote von 70 % prognostiziert wurde, d.h., dass sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme der entsprechende Anteil von Teilnehmenden nicht mehr arbeitslos sein sollte. Aufgrund von daraus resultierender Selektivitäten bei der Vergabe der Gutscheine wurde diese Regelung zum 01. Januar 2005 abgeschafft, auch wenn das eigentliche Ziel - einer möglichst hohen Eingliederung in Beschäftigung - aufrecht erhalten wurde.

Auf jedem Bildungsgutschein wird vor der Aushändigung an den Weiterbildungsteilnehmer das Bildungsziel sowie die maximale Weiterbildungsdauer erfasst. Der Bildungsgutschein hat eine maximale Gültigkeit von drei Monaten. Räumlich sollte die

rien zu prüfen und gegebenenfalls anzuerkennen, wenn diese mittels öffentlicher Finanzierung stattfinden sollten. Aufgrund weiterhin bestehender Qualitätsmängel an den Weiterbildungsmaßnahmen und einer zu wenig kontrollierten Anerkennungspraxis der damaligen Arbeitsämter, wurden im Jahr 1989 zusätzlich die Fortbildungs- und Umschulungsqualitätsstandards eingeführt (Faulstich/Gnahs/Sauter 2003: 30) sowie im Jahre 1991 Prüfgruppen installiert (Balli/Krekel/Sauter 2002: 12). Im Rahmen der überarbeiteten Qualitätsstandards wurden auch Erfolgsfaktoren integriert und explizit zwischen den Anforderungen an die Träger und die Maßnahmen unterschieden (Faulstich/Gnahs/Sauter 2003: 10).

Das starke Wachstum des Weiterbildungsmarktes durch die Wiedervereinigung trug nicht zu einer Erhöhung der Weiterbildungsqualität bei. Es kam stattdessen zu gravierenden Schwierigkeiten und einer quantitativen Überforderung der damals zuständigen Arbeitsverwaltung. Im Jahre 1997 wurde daraufhin der „Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ geschaffen. Prozessorientierte Ansätze wie die Einführung anerkannter Qualitätsmanagementsysteme nach ISO-Normen standen zu dieser Zeit schon zur Diskussion, wurden aber nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Aufgrund einer anhaltenden Kritik an den bestehenden Qualitätssicherungsinstrumenten fand im Zuge der Hartz-Reformen ein Systemwechsel hin zur stärker Prozessorientierung statt (Faulstich/Gnahs/Sauter 2003: 16). Der Schwerpunkt der Reform lag nicht wie bisher in der Neukonzipierung der Qualitätskriterien, sondern in der Schaffung eines neuen Verfahrens zur Qualitätssicherung mit dem Potential, die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt sowie die Qualität der Maßnahmen zu erhöhen. Die bis dahin gültige Anerkennung von Bildungsträgern durch die Arbeitsverwaltung wurde durch ein zweistufiges Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren abgelöst.

Die Zertifizierung von Bildungsträgern liegt seit dem Jahre 2005 in der Verantwortung von externen, privaten Prüfstellen, den sogenannten Fachkundigen Stellen. Diese werden auf höherer Ebene von einer Anerkennungsstelle² als solche anerkannt. Fachkundige Stellen sind privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen, die eine besondere Kompetenz im Bereich der Zertifizierung, beispielsweise der Zertifizierung von Managementsystemen besitzen. Insgesamt gibt es derzeit 30 zugelassene Fachkundige Stellen. Die Organisationsstruktur und Unternehmensgröße der Fachkundigen Stellen ist sehr heterogen.

² Die Anerkennungsstelle wurde im Rahmen des neuen Prüfverfahrens als neutrale Institution der BA eingerichtet und durch die Bundesnetzagentur und die staatliche Akkreditierungsstelle zugelassen. Die Hauptaufgabe der Anerkennungsstelle ist die Akkreditierung der Fachkundigen Stellen. Um die normenkonforme und neutrale Arbeit der Anerkennungsstelle und gleichzeitig ihre Unabhängigkeit von der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit zu gewährleisten, wurde sie organisatorisch dem BA-Service-Haus zugeordnet.

Mit der Zwischenschaltung der Fachkundigen Stellen in den Zertifizierungsprozess kam es zu einer Aufgabenteilung aller Agenturen für Arbeit, die seitdem nicht mehr in das Zulassungsverfahren von Bildungsträgern und Maßnahmen involviert sind. Gleichzeitig fand auch eine Entflechtung der kooperativen Beziehungen zwischen der Arbeitsverwaltung und den Bildungsträgern statt. Gleichzeitig wird das kreative Potential und die Erfahrung der Prüfstellen im Bereich des Qualitätsmanagements genutzt. Somit kam der Gesetzgeber der Kritik des Bundesrechnungshofes und der Innenrevision der Bundesagentur für Arbeit nach, die das bis zur Reform gültige Zulassungsverfahren aufgrund einer starken Verflechtung mit den Bildungsträgern sowie die mangelnde Transparenz und Qualität kritisierten (Berlinger 2008). Die rechtliche Grundlage des neuen Verfahrens ist nach § 77 SGB III die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).³

Für die laufende Überprüfung der Durchführungsqualität als auch für die Erfolgsbeobachtung der Bildungsmaßnahmen sind auch nach Einführung des Zertifizierungsverfahrens die Arbeitsagenturen zuständig. Die Prozesse im Rahmen des zweistufigen Zertifizierungsverfahrens sind in der rechten Hälfte von Abbildung 1 graphisch dargestellt.

3 Befragung Bildungsgutscheine und Zertifizierung

Das Befragungsprojekt „Bildungsgutscheine und Zertifizierung“ ist in Zusammenarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit der Anerkennungsstelle der Bundesagentur für Arbeit entstanden. Forschungsgegenstand des Projekts ist die Umsetzung des Bildungsgutscheinverfahrens aus Sicht der Arbeitsverwaltung sowie der Umgang der Dienststellen mit dem im Jahre 2005 eingeführten zweistufigen Zertifizierungsverfahren.

Im Rahmen der bereits genannten Hartz-Evaluation wurden im Jahre 2006 zehn zugelassene Fachkundige Stellen zu ihren Erfahrungen mit dem neuen Zertifizierungsverfahren in qualitativen Interviews befragt sowie eine standardisierte Agenturbefragung im Jahre 2005 durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Fachkundigen Stellen den schlechten Informationsstand der Bildungsträger über die Anforderungen einer Zertifizierung im Rahmen der AZWV als ein grundlegendes Problem ansahen (BMAS 2006: 69 ff.). Als Begründung dafür nannten sie eine unzureichende, falsche oder gar nicht erfolgte Informationspolitik der Arbeitsagenturen. Desweiteren wurde einerseits bei den Fachkundigen Stellen eine mangelnde Kenntnis über die Rolle und die Verfahrensweise der Arbeitsverwaltung während der laufenden Qualitätssicherung, als auch bei den Arbeitsagenturen ein Informationsdefizit über die Zertifizierungstätigkeiten festgestellt. Ferner berichteten die Fachkundigen Stellen von einer fehlenden Akzeptanz ihrer Zertifizierungstätigkeiten seitens der Arbeitsverwaltung und einer abgeneigten Haltung gegenüber einem möglichen Informationsaustausch. Die Akzeptanzprobleme und Skepsis in den

³ Der rechtliche Rahmen bezieht sich hier auf die Zeit der Befragung. Veränderungen ab 2012 werden hier deshalb nicht thematisiert.

Agenturen lassen sich dadurch erklären, dass der Handlungs- und Aufgabenbereich der Agenturen durch die Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung stark eingeschränkt wurde. Vor der Reform waren die Agenturen ganzheitlich für die Prozesse im Rahmen von FbW zuständig. Ihre Aufgaben bestanden darin, die Bildungsträger auszuwählen, sie anzuerkennen, Maßnahmen zu buchen, Teilnehmende auszuwählen und diese auf die Maßnahmen zu verteilen. Geblieben ist letztlich die Auswahl der Teilnehmenden. Durch die Einführung des Bildungsgutscheins wurde ihnen die Kompetenz zur Steuerung der Teilnehmer entzogen und durch die Auslagerung der Zertifizierung wurde ihre Einflussnahme auf das Weiterbildungsangebot beschränkt. Vermutlich gibt es bezüglich der beschriebenen Akzeptanzprobleme große Unterschiede zwischen großen und kleinen Dienststellen als auch zwischen den Rechtskreisen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches. Die geförderte Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument besitzt im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Rahmen des SGB III einen höheren Stellenwert als im Bereich der steuerfinanzierten Grundsicherung im Rahmen des SGB II, was auf deren unterschiedliche Problemstellungen und Handlungslogiken zurückzuführen ist.

3.1 Befragungspersonen

Zielpersonen der Befragung waren in den Arbeitsagenturen die Teamleiter der Bereiche Arbeitsvermittlung und Arbeitgeber-Träger-Service⁴ sowie in den Arbeitsgemeinschaften die Teamleiter Markt und Integration, da diese grundsätzlich mit den Verfahren im Bereich FbW vertraut sind. In einigen Dienststellen gibt es einen sogenannten FbW-Koordinator, der dann ebenfalls eine Zielperson der Befragung darstellte. Zusätzlich wurde eine Zufallsauswahl von Arbeitsvermittlern der relevanten Teams befragt. Die Zufallsauswahl erfolgte auf Basis anonymisierten Daten, die uns von der Bundesagentur zur Verfügung gestellt wurden.⁵ Die Anzahl der zur Befragung ausgewählten Teamleiter und Vermittler sowie die tatsächlichen Rücklaufquoten sind Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1
Befragungspersonen und Rücklaufquoten in %

	Angeschrieben			Rücklauf		
	Teamleiter	Vermittler	Gesamt	Teamleiter	Vermittler	Gesamt
Gesamt	1324	4627	5951	821 (62,0 %)	1822 (39,4 %)	2643 (44,4 %)
SGB III	586	1774	2360	376 (64,2 %)	652 (36,8 %)	1028 (43,6 %)
SGB II	738	2853	3591	445 (60,3 %)	1170 (41,0 %)	1615 (45,0 %)

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

⁴ Das Arbeitgeber-Träger Team stellt den Kontakt zu Arbeitgebern und Verbänden her, berichtet über die aktuelle Arbeitsmarktlage und ist über den Stellenbedarf informiert.

⁵ Wir bedanken uns bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit für die geleistete Unterstützung.

3.2 Befragungsdurchführung

Zur Durchführung des Befragungsprojektes wurde ein standardisierter Fragebogen erstellt, mit dessen Hilfe die einzelnen Prozesse des Bildungsgutscheinverfahrens und der Zertifizierung innerhalb der Arbeitsverwaltung abgefragt wurden. Um Informationen über die geeigneten Zielpersonen innerhalb der Dienststellen sowie über die Relevanz und Treffsicherheit einiger Fragen zu erhalten, wurden im Vorfeld der Fragebogenkonzeption Gespräche mit Führungspersonen und Vermittlern in einer Arbeitsagentur und in einer Arbeitsgemeinschaft sowie mit Zuständigen in der Zentrale der BA geführt. Desweiteren wurde im Sommer des Jahres 2010 eine Vorstudie in einer Auswahl an Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften umgesetzt.

Das Projekt wurde als Online-Befragung durchgeführt, da diese Befragungsform in der hier vorliegenden Situation viele Vorteile mit sich brachte. Neben der Möglichkeit, Filterfragen einzubauen, um eine schnelle und effiziente Bearbeitung des Fragebogens zu gewährleisten, hatten die Befragten zusätzlich die Option, an beliebiger Stelle zu stoppen und später die Befragung genau an dieser Stelle fortzusetzen. Somit wurde es den Vermittlern ermöglicht, ggf. auch in mehreren nur kurzen Pausen - beispielsweise zwischen Kundengesprächen - an der Befragung teilzunehmen. Ein weiterer Vorteil der Online-Erhebung bestand darin, dass die Daten sofort elektronisch gespeichert wurden und somit eine zeitaufwändige Dateneingabe entfiel.

Der Aufbau des Fragebogens orientiert sich am Ablauf des Verfahrens und den einzelnen Handlungsschritten in den Dienststellen (vgl. Kapitel 2). Beginnend mit der Erstellung der Bildungszielplanung im ersten Frageblock, befasst sich der zweite Frageblock mit der Ausgabe der Bildungsgutscheine. Es folgen Fragen zur Kooperation mit den Bildungsträgern und abschließend zum Thema Qualitätsmanagement als Aufgabe der Arbeitsverwaltung und zur Umsetzung des neuen Zertifizierungsverfahrens. Unterschiede in den Verfahren im Bereich FbW zwischen den Arbeitsagenturen und den Arbeitsgemeinschaften wurden in der Konzeption des Fragebogens berücksichtigt.

Vermittler erhielten aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung einen verkürzten Fragebogen mit Fragestellungen, die auf alltägliche Prozesse im Vermittleralltag und Kundenbetreuung fokussierten. Fragen, die sich auf die geschäftspolitische Ausrichtung der Dienststelle bezogen, wurden dem entsprechend nicht den Vermittlern, sondern nur den Teamleitern gestellt. In Tabelle 2 sind die relevanten Frageblöcke für die jeweiligen Personengruppen aufgelistet.

Tabelle 2
Frageblöcke für Teamleiter und Vermittler

Frageblock	Teamleiter	Vermittler
Bildungszielplanung	✓	
Ausgabe und Einlösung von Bildungsgutscheinen	✓	✓
Kooperation zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern	✓	✓
Qualitätsmanagement	✓	✓
Verfahren nach der AZWV	✓	

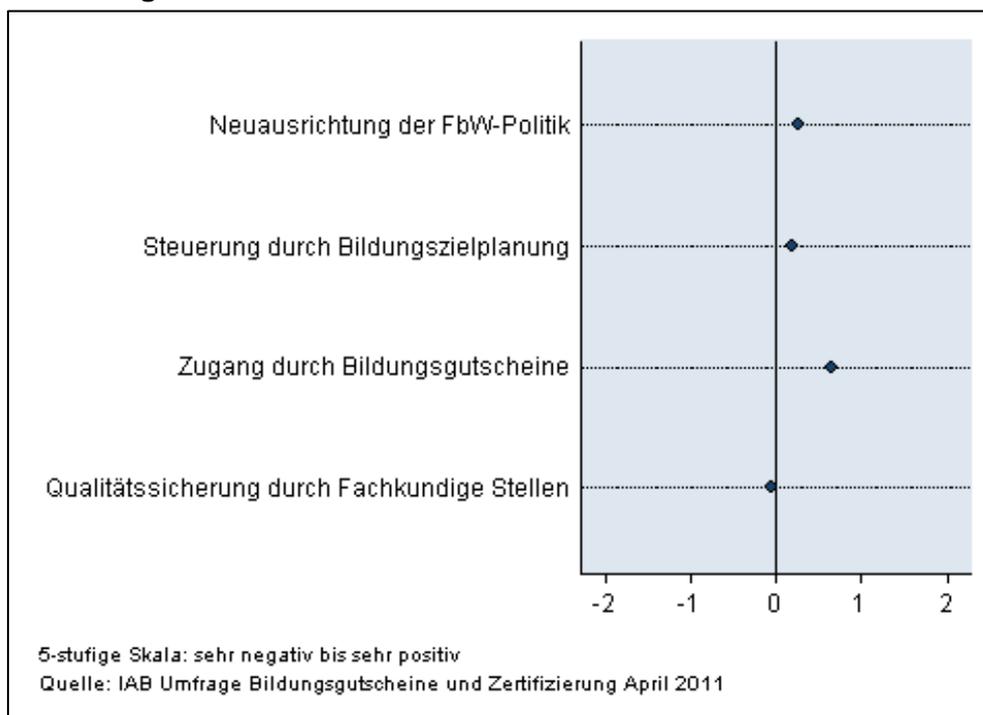
Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

4 Zentrale Ergebnisse

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf deskriptiven Auswertungen der Befragungsantworten. Dabei werden die Ergebnisse in der Reihenfolge der Frageblöcke dargestellt. Im Anhang finden sich für Interessierte zusätzlich deskriptive Statistiken.

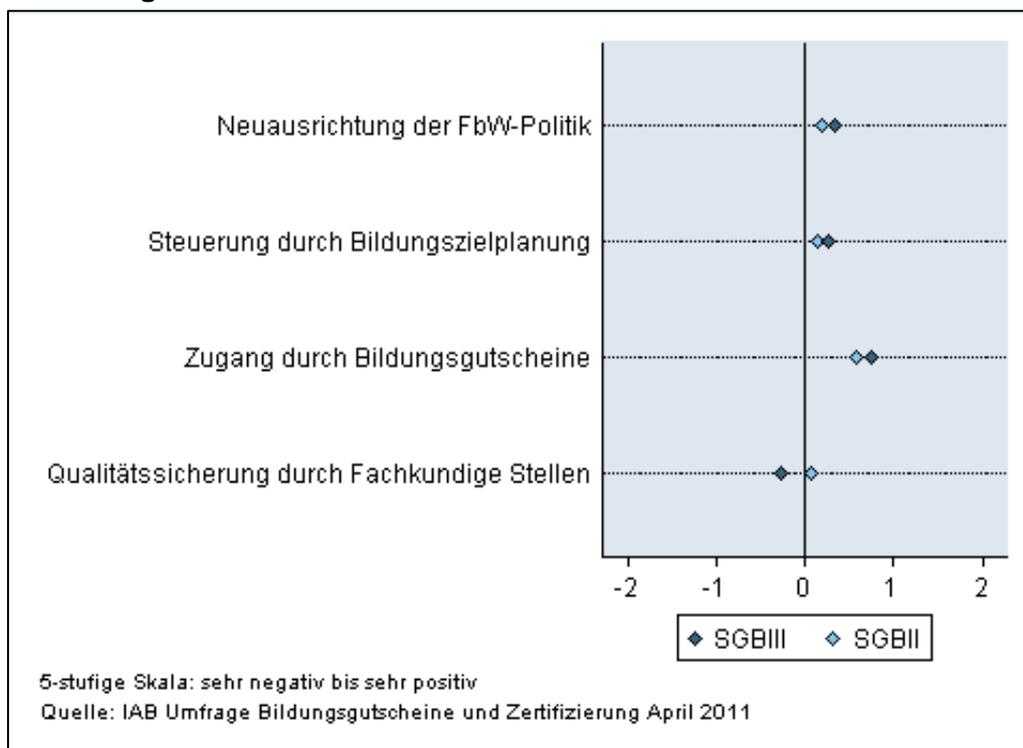
Zu Beginn der Befragung wurde um eine Bewertung der Neuausrichtung im Bereich der geförderten Weiterbildung gebeten. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass diese Neuausrichtung durch die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung insgesamt eher positiv bewertet wird. Es existieren jedoch deutliche Unterschiede bezüglich der Bewertung der einzelnen Instrumente. Am positivsten wird der Zugang zu geförderter Weiterbildung durch Bildungsgutscheine bewertet, während die Durchführung der Qualitätssicherung durch private Fachkundige Stellen von den Mitarbeitern in den Dienststellen neutral bewertet wird (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2
Bewertung der Reforminstrumente



Eine Unterscheidung der Ergebnisse zwischen den beiden Rechtskreisen zeigt, dass sowohl die Neuausrichtung insgesamt, als auch die Steuerung durch eine Bildungszielplanung und der Einsatz von Bildungsgutscheinen im SGB III Bereich signifikant⁶ positiver bewertet werden, als durch die Mitarbeiter im SGB II Bereich (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3
Bewertung der Reforminstrumente nach Rechtskreis



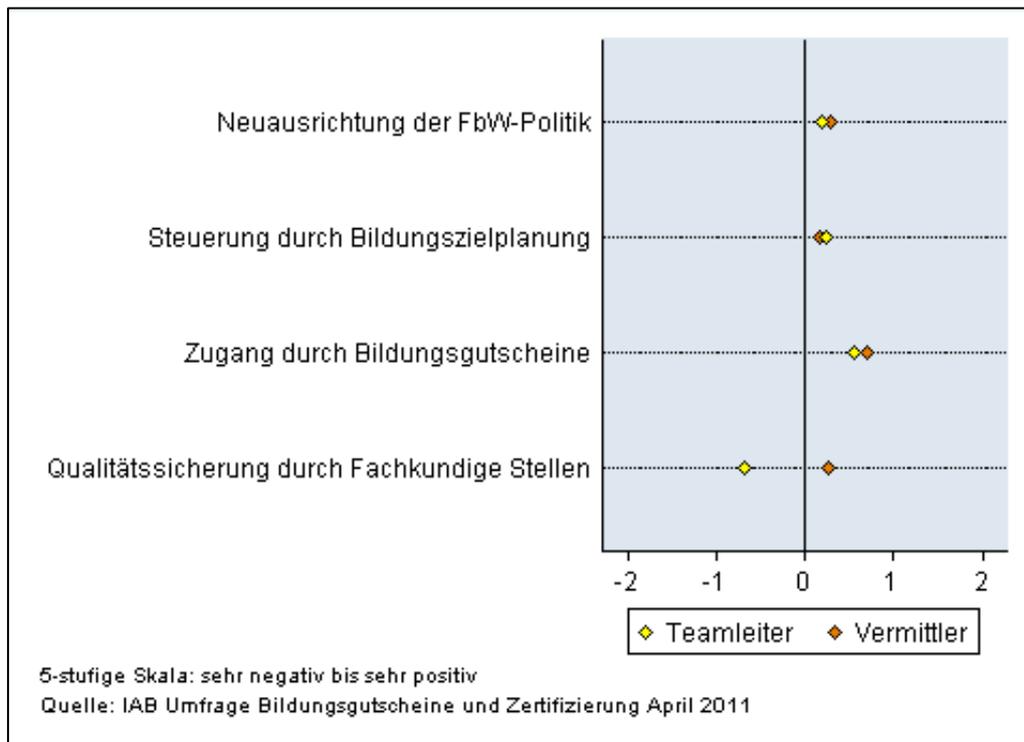
Es ist besonders interessant, dass die Qualitätssicherung durch die Fachkundigen Stellen von Mitarbeitern der Agenturen (SGBIII) signifikant negativer bewertet wurde, als durch die Mitarbeiter im SGBII Bereich. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf die Akzeptanzproblematik des neuen Qualitätssicherungsverfahrens, die in den Agenturen besonders zutage tritt, da diese vor der Reform für die Qualitätssicherung der Maßnahmen zuständig waren.

Desweiteren zeigt eine differenzierte Betrachtung der Reformbewertung nach dienstlicher Funktion der befragten Mitarbeiter, dass bezüglich der Verantwortungsebene der Befragten Unterschiede existieren (siehe Abbildung 4). Teamleiter bewerten die Reform und die einzelnen Reforminstrumente mit Ausnahme der Bildungszielplanung durchweg negativer als Vermittler. Der Unterschied ist auch hier für das Instrument der ausgelagerten Qualitätssicherung besonders hoch. Während die Vermittler das neue Verfahren leicht positiv bewerten, ist die Bewertung durch die Teamleiter eher negativ. Dies ist vermutlich durch die unterschiedlichen Verantwortungen

⁶ Die Signifikanzen der Unterschiede sind für alle Abbildungen den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

tungen und Handlungslogiken entsprechend der jeweiligen dienstlichen Funktion zu erklären. Vermittler sind nicht besonders stark in die Kommunikation mit den Fachkundigen Stellen involviert und empfinden die ausgelagerten Aufgaben vermutlich eher als Arbeitsentlastung.

Abbildung 4
Bewertung der Reform nach dienstlicher Funktion



4.1 Bildungszielplanung

Die Bildungszielplanung hat als Steuerungsinstrument eine wichtige Funktion bei der nachfrageorientierten Gestaltung des Weiterbildungsmarktes. Um Informationen über die Nachfrage und Arbeitsmarktrelevanz von Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten sind Gespräche zwischen marktnahen Institutionen und der Arbeitsverwaltung notwendig: 77 % der befragten Teamleiter geben an, diesbezüglich Gespräche mit Bildungsträgern zu führen. Es finden auch Gespräche mit Arbeitgebern (54 %) sowie Arbeitgeberverbänden (33 %) statt, allerdings weit häufiger im SGB III Bereich (siehe Abbildung 5 und Abbildung 6).

Abbildung 5
Anteil Kommunikation mit marktnahen Institutionen (in %)

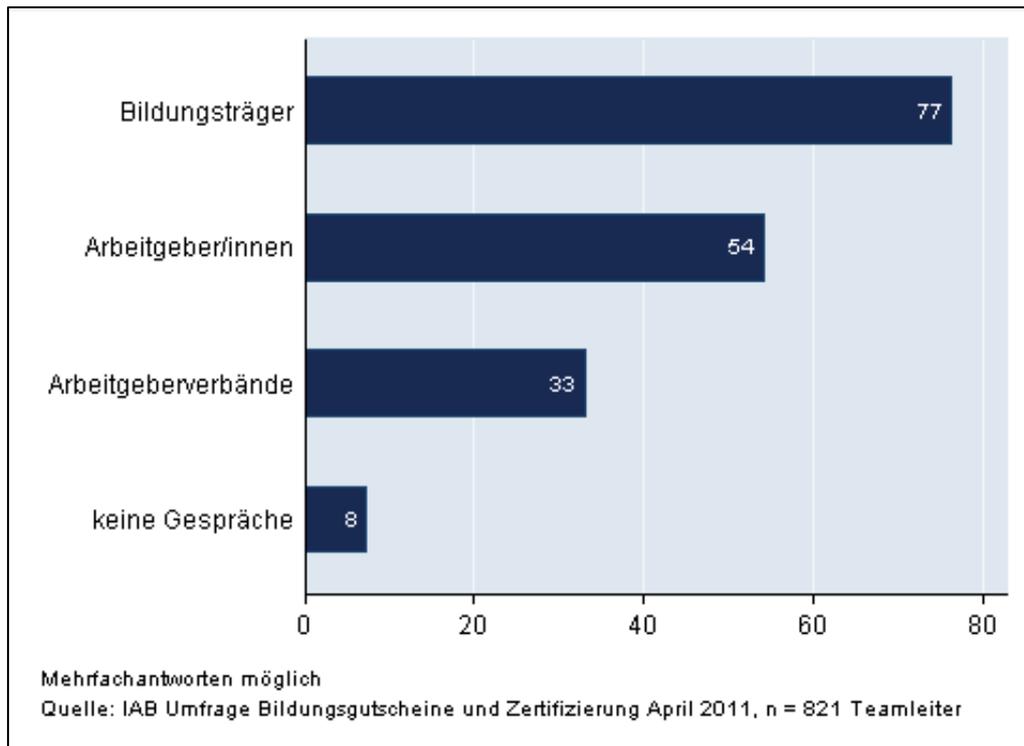
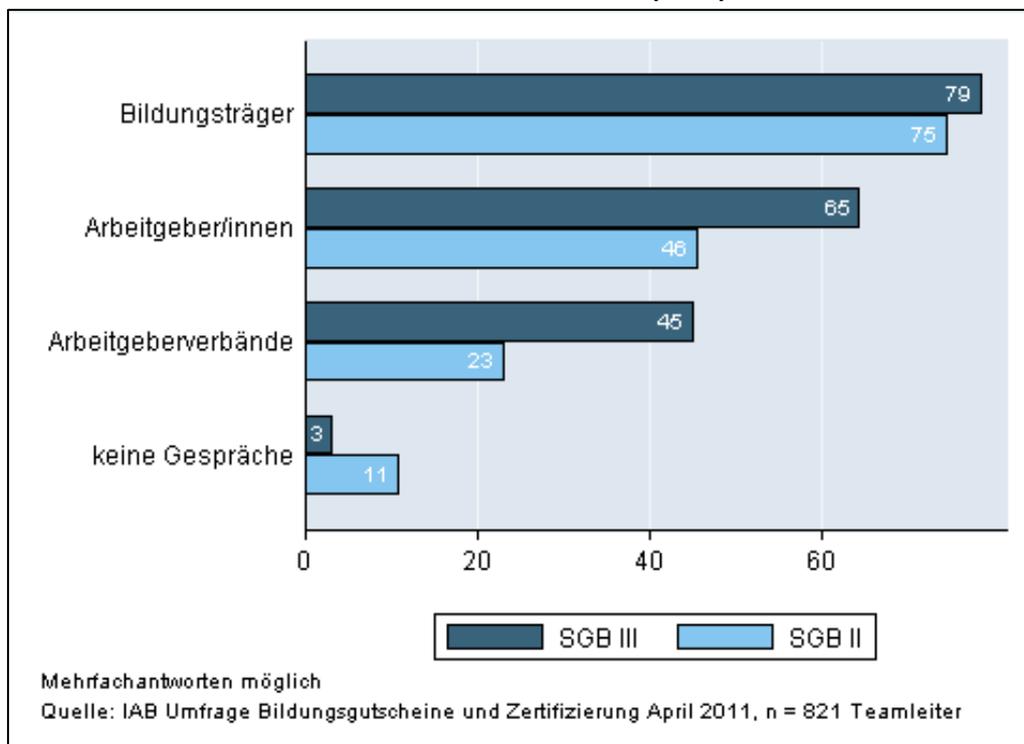
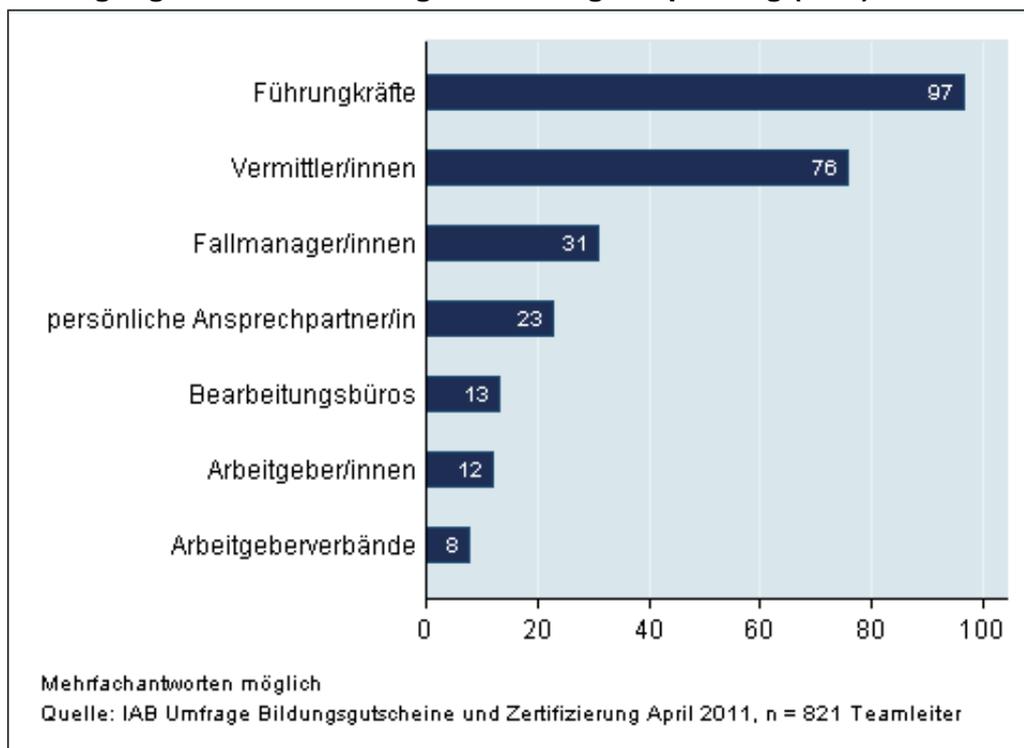


Abbildung 6
Kommunikation mit marktnahen Institutionen (in %) nach Rechtskreis



84 % der befragten Teamleiter aus Arbeitsagenturen bestätigen, dass in ihrer Arbeitsagentur eine Bildungszielplanung erstellt wird. Dies entspricht 97 % der Agenturen⁷. Dabei wurde angenommen, dass in einer Agentur eine Bildungszielplanung erstellt wird, wenn dies von mindestens 50 % der Teamleiter bestätigt wird. In 26 % der Arbeitsgemeinschaften wird keine Bildungszielplanung erstellt. In 71 % dieser Dienststellen wird die Bildungszielplanung der zugeordneten Arbeitsagentur übernommen und ergänzt. An der Entstehung der Bildungszielplanung sind hauptsächlich die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung beteiligt (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7
Beteiligung an der Entstehung der Bildungszielplanung (in %)



Eine Veröffentlichung und Weitergabe der Bildungszielplanung sind entscheidende Punkte, da Bildungsträger ihr Angebot nur bedarfsgerecht anpassen können, wenn die Planung von der Arbeitsverwaltung weiterkommuniziert wird. 74 % der befragten Teamleiter geben an, dass die Bildungszielplanung auf der Internetseite der Dienststellen veröffentlicht wird. Dies geschieht signifikant häufiger im SGB III Bereich (siehe Tabelle A2 im Anhang). Eine aktive Weitergabe der Bildungszielplanung an die Bildungsträger bestätigen 68 % der Befragten. Auch hier gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsagenturen (76 %) und den Arbeitsgemeinschaften (60 %). Eine unterjährige Aktualisierung der Bildungszielplanung geben 76 % der Teamleiter aus dem SGB II Bereich, jedoch nur 67 % der Teamleiter aus den Arbeitsagenturen an. Aus der im Jahr 2010 durchgeführten Vorstudie ist bekannt, dass die unterjährige Aktualisierung hauptsächlich aufgrund veränderter Rahmenbedin-

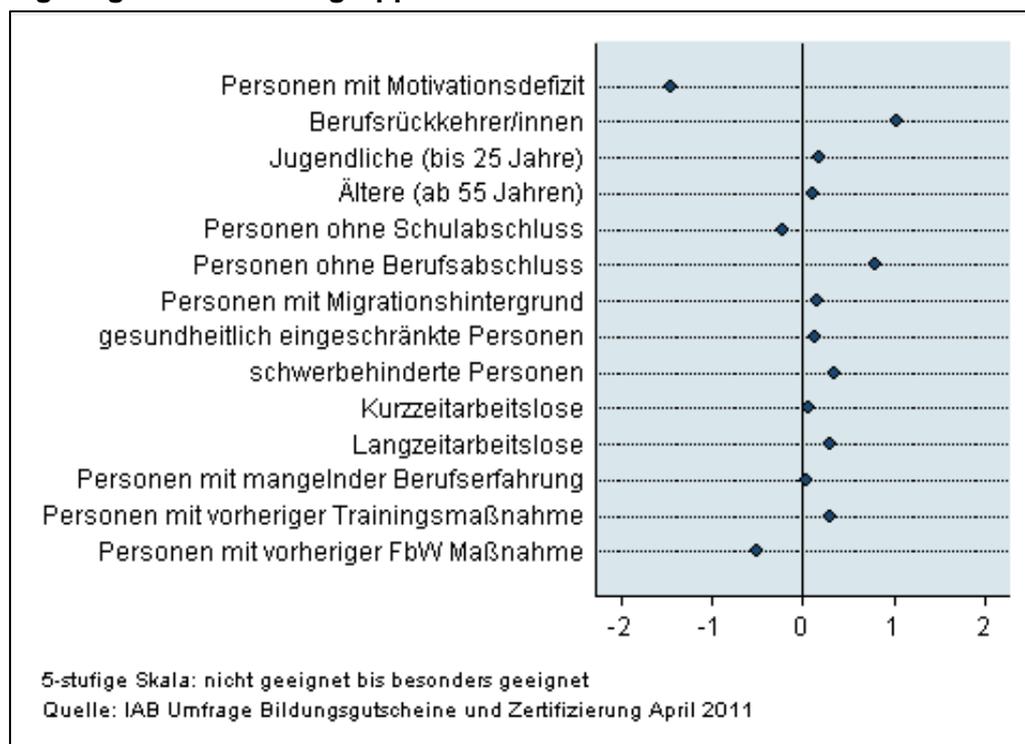
⁷ Die Betrachtung der Antworten auf Agenturebene ist deshalb interessant, weil in einigen Agenturen mehrere Teamleiter befragt wurden.

gungen auf dem Arbeitsmarkt und Anpassungen des Eingliederungstitels stattfinden. Letzteres spielt im SGB II Bereich eine größere Rolle.⁸ Fast alle Teamleiter (97 %) geben an, dass die Vermittler außerdem einen gewissen Spielraum bei der Ausgabe des Bildungsgutscheins besitzen, wenn das Bildungsziel des Kunden von der Bildungszielplanung abweicht.

4.2 Vergabe von Bildungsgutscheinen

Ob ein Arbeitsloser einen Bildungsgutschein erhält, begründet sich aus seinen individuellen Eigenschaften und der Beurteilung des Arbeitsvermittlers. Nach Einschätzung der befragten Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften ist die geförderte Weiterbildung vor allem für Berufsrückkehrer/innen und Personen ohne Berufsabschluss gut bis besonders gut geeignet. Personen mit einem Motivationsdefizit sowie Personen ohne einen Schulabschluss stellen weniger geeignete Personengruppen dar (siehe Abbildung 8). Vor allem im Rechtskreis des SGB II ist die vorherige Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme (TM) eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt eines Bildungsgutscheins (vgl. Tabelle A3 im Anhang).

Abbildung 8
Eignung von Personengruppen für FbW

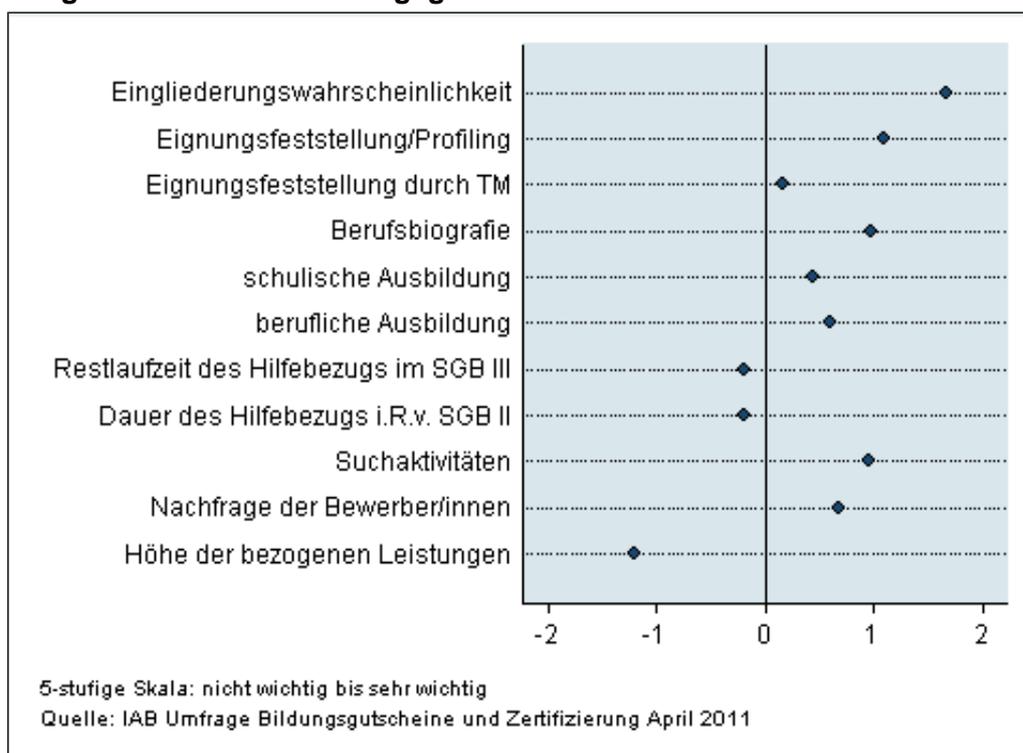


Die Befragten wurden auch um eine Bewertung der Bedeutung verschiedener Kriterien bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen gebeten. Dabei wird zwischen personenspezifischen und allgemeinen Kriterien unterschieden. Unter ersteren befin-

⁸ Aufgrund der starken Belastung der Mitarbeiter in der Arbeitsverwaltung wurde der Fragebogen zur Durchführung der flächendeckenden Studie stark verkürzt. Deshalb liegen zu einigen Fragen nur Hinweise auf Basis der Vorstudie vor.

den sich Kriterien wie die Eingliederungswahrscheinlichkeit, Berufsbiographien, Suchaktivitäten der Arbeitslosen usw. Die allgemeinen Kriterien umfassen den Bedarf bei potentiellen Arbeitgebern, die bisher erreichte Eingliederungsquote und die Vorgaben höherer Instanzen. Das deutlich wichtigste personenspezifische Kriterium ist die Eingliederungswahrscheinlichkeit des Weiterbildungskandidaten (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9
Ausgabekriterien für Bildungsgutscheine



Auch die Ergebnisse der Eignungsfeststellung sowie die Berufsbiographie und die Suchaktivitäten des Arbeitslosen werden als wichtige Kriterien angesehen. Interessant ist, dass sogenannte weiche Kriterien, wie die Suchaktivität oder der Wunsch bzw. die Nachfrage der Arbeitslosen, die für die Motivation der Arbeitslosen stehen, von den Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung als deutlich wichtiger angesehen werden, als die harten Kriterien, wie die verbleibende Restlaufzeit oder die bisherige Dauer des Hilfebezugs. Bei getrennter Betrachtung der Rechtskreise zeigt sich zudem, dass die Nachfrage der Bewerber und die vorherige Eignungsfeststellung durch eine Trainingsmaßnahme im SGB II Bereich signifikant wichtiger sind, als im SGB III Bereich, was vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Kundencharakteristiken in den beiden Rechtskreisen nachvollziehbar ist (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10
Ausgabekriterien für Bildungsgutscheine nach Rechtskreis

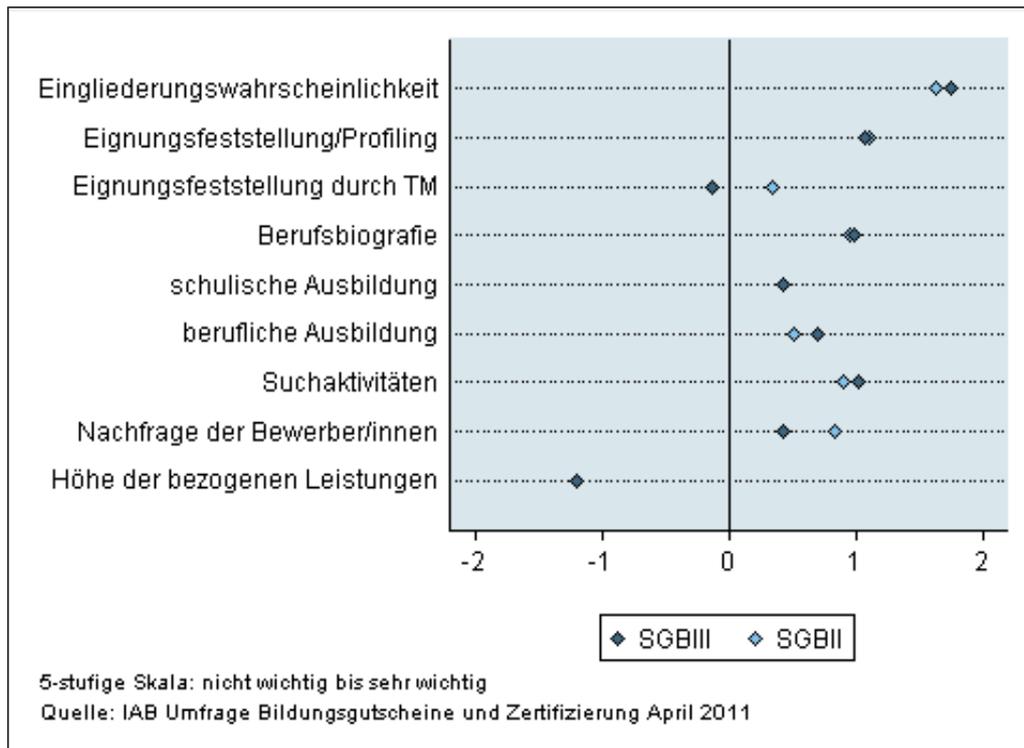
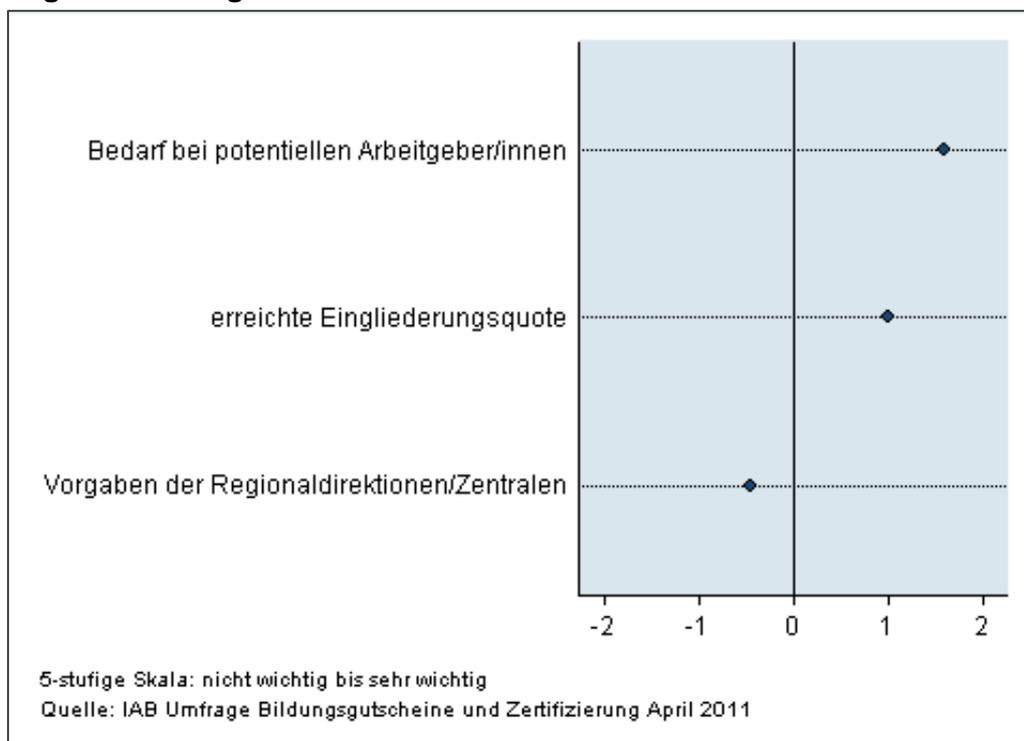


Abbildung 11
Allgemeine Ausgabekriterien

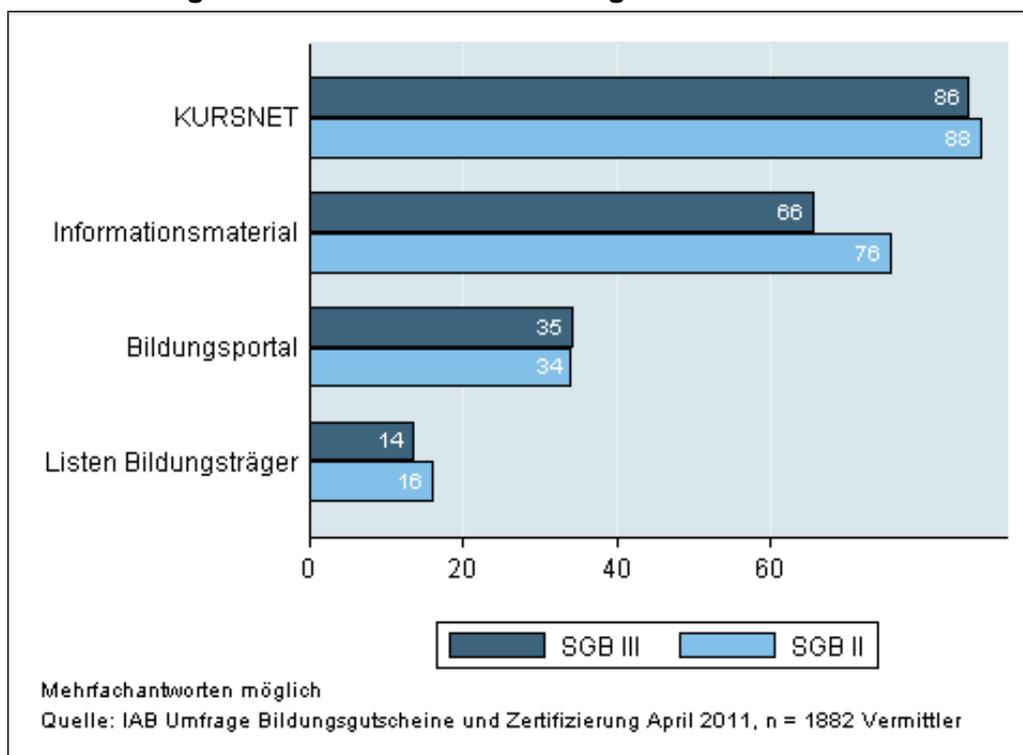


Die Ergebnisse für die allgemeinen Kriterien zeigen, dass der Bedarf auf dem Arbeitsmarkt und die bisher erreichte Eingliederungsquote in der Agentur bzw. Arbeitsgemeinschaft besonders wichtige Kriterien sind, während die Vorgaben durch die Regionaldirektionen oder der Zentrale keine große Rolle spielen (siehe Abbil-

dung 11). Dabei gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Rechtskreisen.

Bezüglich der Einlösung des Gutscheins und der damit verbundenen tatsächlichen Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme haben die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung keine Steuerungskompetenz. Die Mitarbeiter dürfen lediglich Hinweise zu Informationsmedien geben (vgl. Kapitel 2.1). Aus Abbildung 12 ist ersichtlich, dass eine solche Unterstützung größtenteils über Hinweise zu dem Weiterbildungsportal KURSNET geschieht (87 %). 72 % der Vermittler geben an, Informationsmaterial der Bildungsträger weiterzugeben (vgl. Tabelle A2 im Anhang). Die Ausgabe von Auflistungen der örtlich verfügbaren Bildungsträger wird nur selten angegeben (15 %). Bezüglich der Unterstützung der Bildungsgutscheininhaber bei der Suche nach einem geeigneten Bildungsanbieter, zeigen sich zwischen den beiden Rechtskreisen wider erwarten kaum Unterschiede. Lediglich die Ausgabe von Informationsmaterialien findet im SGB II Bereich mit 76 % Nennungen deutlich häufiger statt.

Abbildung 12
Unterstützung der Teilnehmer bei Einlösung

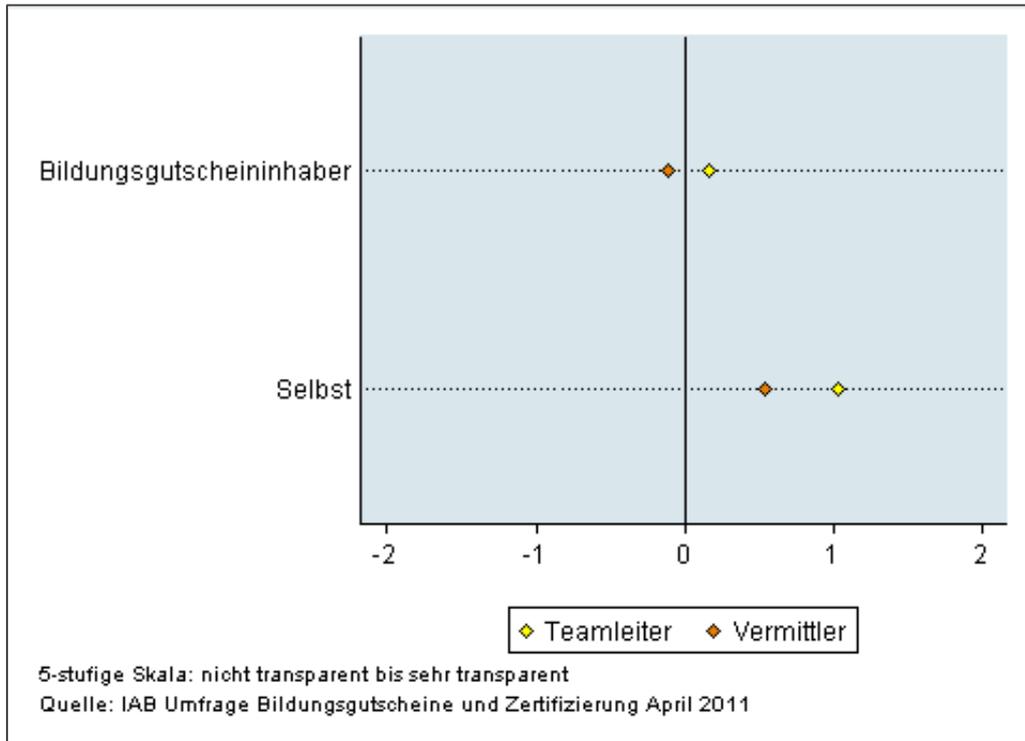


4.3 Kooperation mit Bildungsträgern

Die Markttransparenz ist ein Indikator für die Wettbewerbsintensität auf dem Weiterbildungsmarkt und somit ein wichtiger Hinweis dafür, ob durch die Einführung des Bildungsgutscheins das Ziel von mehr Wettbewerb erreicht wird. Die Einschätzung der Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung dieser Transparenz macht deutlich, dass sie diese für sich selbst eher gewährleistet sehen (58 %) als für die Bildungsgutschein-

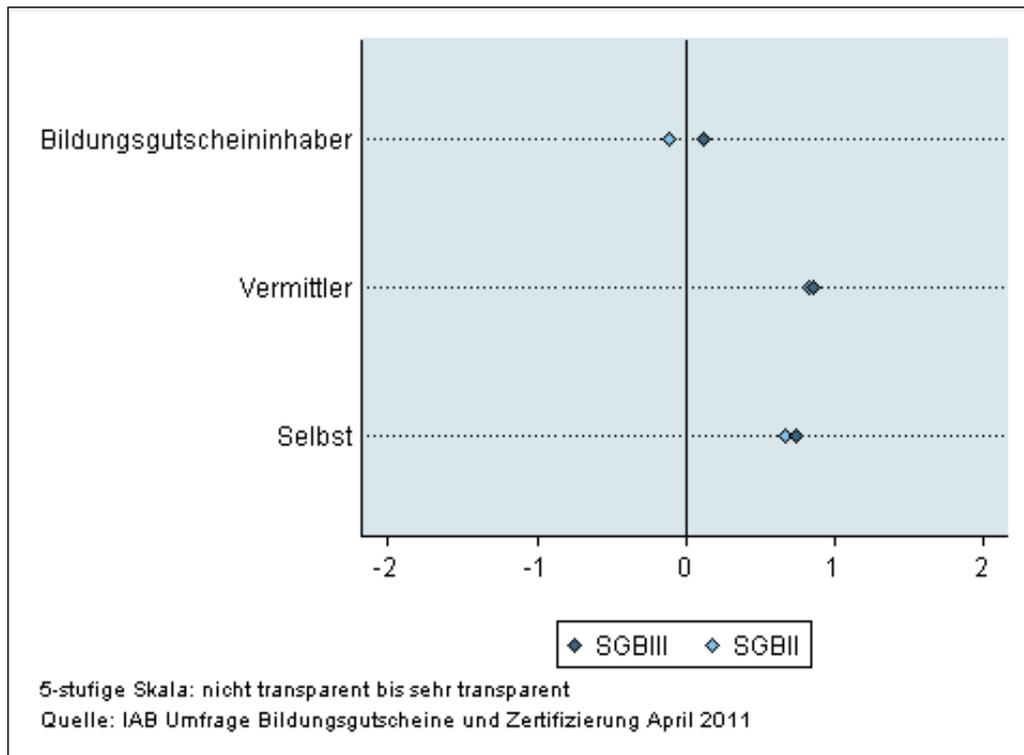
inhaber (30 %)⁹. Diese Einschätzung ist bei den Teamleitern deutlicher ausgeprägt (siehe Abbildung 13). Desweiteren schätzen die Mitarbeiter aus dem SGB II Bereich die Transparenz für die Bildungsgutscheininhaber signifikant negativer ein, als die Mitarbeiter aus den Arbeitsagenturen (siehe Abbildung 14).

Abbildung 13
Transparenz des Weiterbildungsangebots nach dienstlicher Funktion



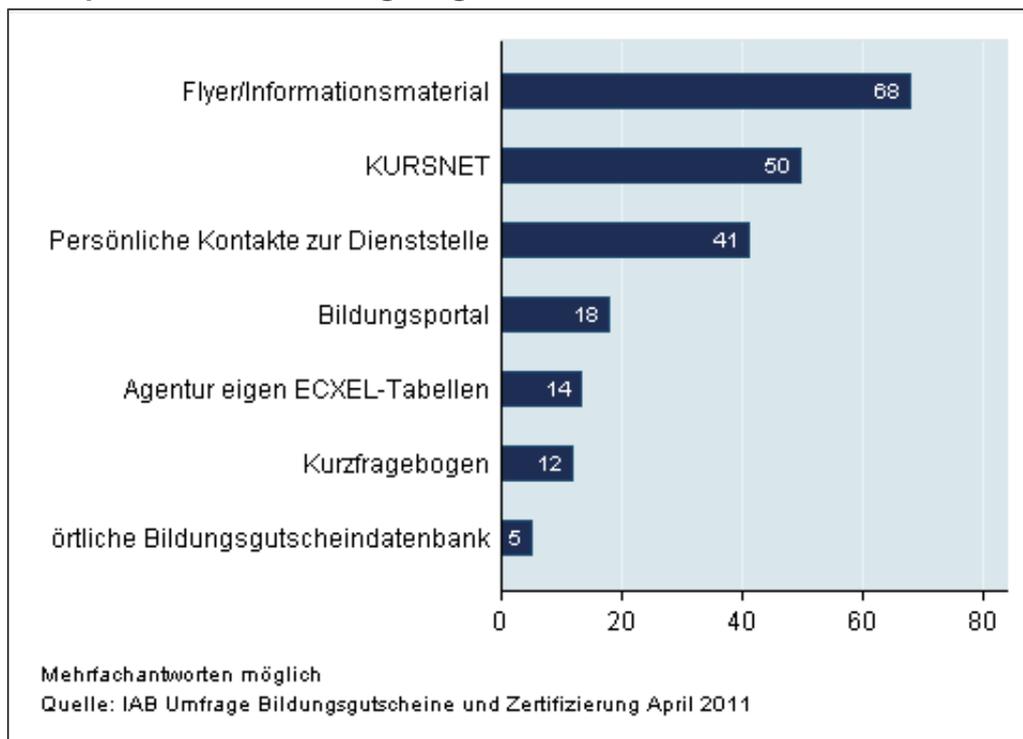
⁹ Zur Berechnung wurden die Kategorien „eher transparent“ und „sehr transparent“ zusammengefasst.

Abbildung 14
Transparenz des Weiterbildungsangebots nach Rechtskreis



Um die Transparenz zu gewährleisten nutzen die Weiterbildungsanbieter nach Aussage der Mitarbeiter in den Dienststellen vorwiegend Werbe- und Informationsmaterial (68 %), welches sie in der Arbeitsagentur auslegen können. In einigen Agenturen wurden dafür spezielle Räumlichkeiten eingerichtet. Weitere 50 % der Befragten geben an, dass auch die Weiterbildungsplattform KURSNET genutzt wird. Laut 41 % der Mitarbeiter bestehen persönliche Kontakte zu den Dienststellen, über die das Angebot bekannt gemacht wird. Andere Weiterbildungsdatenbanken werden seltener genutzt (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15
Transparenz durch Bildungsträger



Desweiteren wurde die Intensität des Informationsaustausches zwischen den Bildungsträgern und den Dienststellen über den Maßnahmeverlauf und das Verhalten der Teilnehmer während der Weiterbildung erfragt. Diese Informationen sind ein entscheidender Hinweis für die Qualität der Teilnehmerbetreuung einerseits und ein wichtiger Faktor für die Reaktionsfähigkeit der Arbeitsverwaltung im Hinblick auf eventuelle Sanktionen andererseits. Die Ergebnisse in Abbildung 16 zeigen, dass die Dienststellen durch die Bildungsträger informiert werden. Am häufigsten werden Informationen über Auffälligkeiten und Abwesenheit der Teilnehmer weitergegeben.

Ein weiterer Hinweis auf die Stimmung und die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsverwaltung und den Bildungsträgern liefert die Intensität der Zusammenarbeit. In der Evaluationsstudie des BMAS (2006) gibt es Hinweise darauf, dass sich der Kontakt zwischen den Bildungsträgern und den Dienststellen stark verringert hat und nur noch anlassbezogen stattfindet. Es zeigt sich, dass eine gemeinsame Erfolgsbeobachtung, Abstimmungen über neue Maßnahmen sowie eine Zusammenarbeit bezüglich der Maßnahmeinhalte durchschnittlich oft, Absprachen zu Zertifizierung oder zu Preisen und Kosten jedoch selten bis nie stattfinden (siehe Abbildung 17). Es gibt diesbezüglich keine deutlichen Unterschiede zwischen den Rechtskreisen.

Abbildung 16
Informationsweitergabe durch Bildungsträger

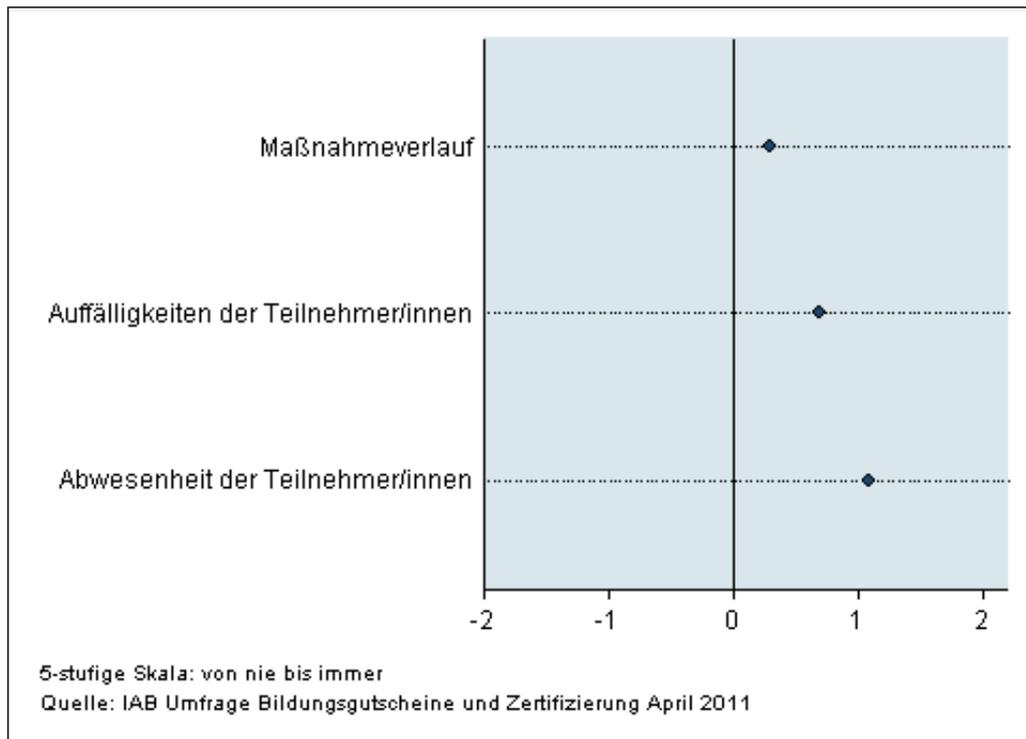
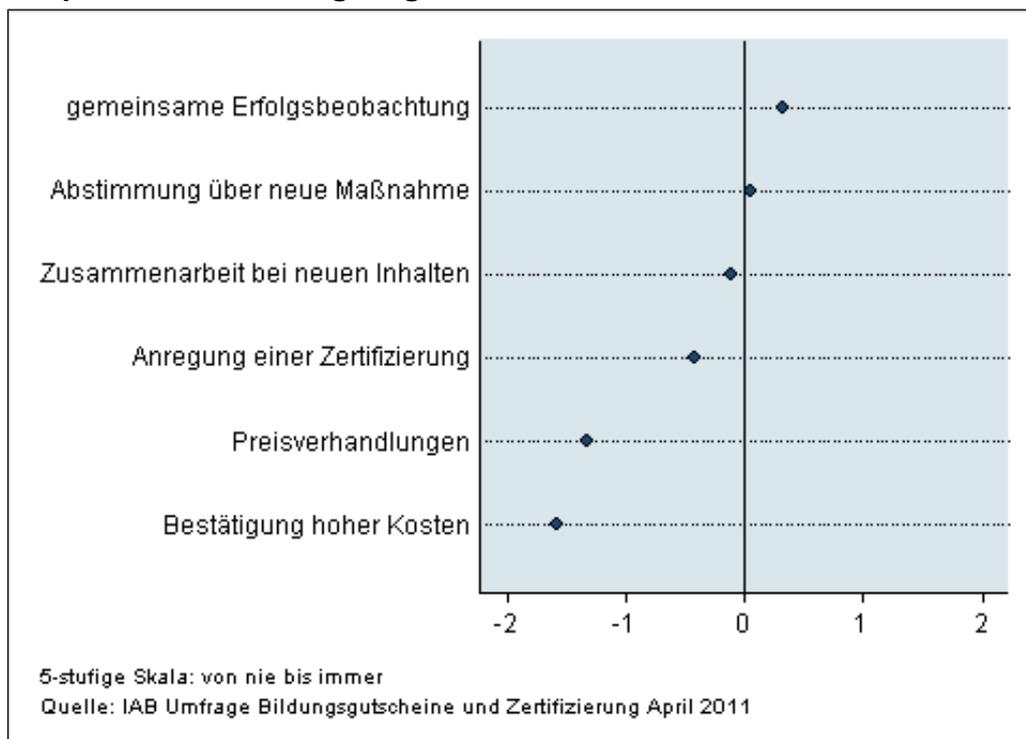


Abbildung 17
Kooperation mit Bildungsträgern



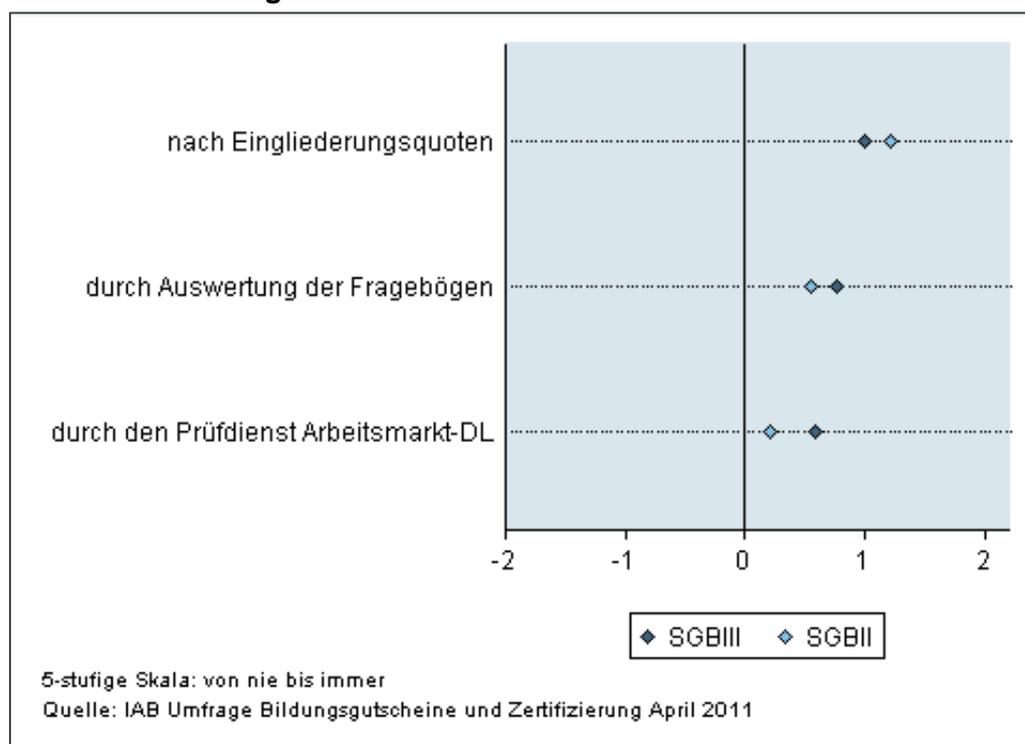
4.4 Qualitätsbewertung

Nach § 86 SGB III sind die Arbeitsagenturen nach der Einführung des Zertifizierungsverfahrens für die laufende Überprüfung der Durchführungsqualität und die Erfolgsbeobachtung der Weiterbildungsmaßnahmen zuständig. Die Verpflichtung

dazu wurde zum 01. Januar 2009 in eine Ermächtigungsregelung umgewandelt. Um diese Aufgabe zu erfüllen, haben die Arbeitsagenturen das Recht, Auskünfte über den Verlauf der Bildungsmaßnahme und den Eingliederungserfolgen von Trägern und Teilnehmenden einzuholen. Desweiteren sind sie dazu befugt, die Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Zertifizierung notwendig sind, durch Dokumenteneinsicht zu überprüfen. Nach Beendigung einer Maßnahme soll in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger eine Erfolgsbilanz erstellt werden, um Informationen zur Wirksamkeit der Bildungsmaßnahme zu erhalten. Nach § 86(4) SGB III müssen die Arbeitsagenturen die Erkenntnisse aus den Qualitätsprüfungen den Fachkundigen Stellen mitteilen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass eine Qualitätsbewertung in 99 % der Agenturen, aber nur 58 % der Arbeitsgemeinschaften stattfindet. Diese Qualitätsbewertung wird am häufigsten durch eine Auswertung der Eingliederungsquoten vorgenommen. Unterschiede zwischen den Rechtskreisen sind offensichtlich. Eine Auswertung der Teilnehmerfragebögen als auch die Qualitätsbewertung durch den Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen finden im SGB III Bereich deutlich häufiger statt (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18
Qualitätsbewertung in den Dienststellen nach Rechtskreis



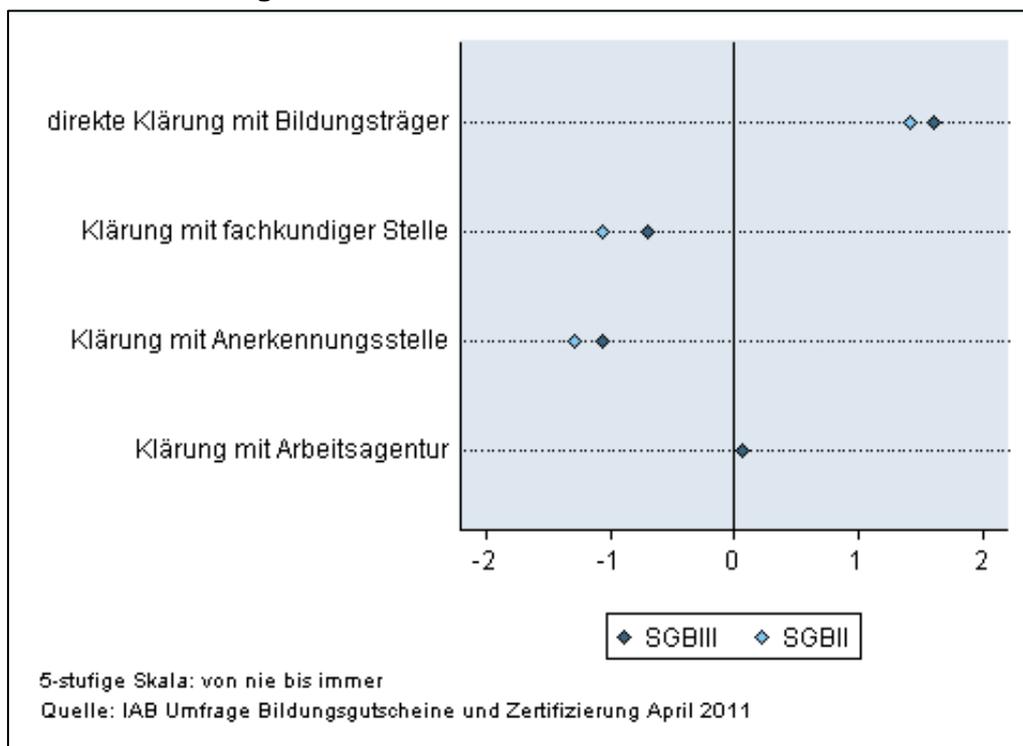
Der hauptamtliche Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) kontrolliert alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und unterstützt folglich auch die Qualitätssicherungsaktivitäten im Bereich der geförderten Weiterbildung. Dabei wird insbesondere überprüft, ob die Maßnahmen teilnahmeorientiert durchgeführt werden und ein ausreichender Praxisbezug sowie die regionale Einbindung in den Arbeitsmarkt gegeben sind. Die Arbeitsagenturen haben die Möglichkeit, sich an den Prüfeinsät-

zen des Prüfdienstes AMDL zu beteiligen, was jedoch nicht die eigenständige Qualitätsprüfung nach § 86 SGB III ersetzt. Auch wenn die Informationen des Prüfdienstes vor allem in den Arbeitsgemeinschaften nur durchschnittlich oft genutzt werden, geben 77 % der befragten Teamleiter in den Arbeitsgemeinschaften an, dass die Arbeit des Prüfdienstes eine Hilfe darstellt.

Die Weitergabe der durch die Qualitätsprüfung gewonnen Erkenntnisse stellt für die Fachkundigen Stellen eine relevante Grundlage für einen eventuellen Zertifikatsentzug bei Nichterfüllung der Forderungen nach der AZWV dar.¹⁰ Wenn der Informationsaustausch zwischen der Arbeitsverwaltung und den Fachkundigen Stellen in diesem Bereich nicht stattfindet, verliert das ganze Verfahren an Glaubwürdigkeit. Die Frage nach der Weitergabe der Informationen an die Fachkundigen Stellen beantworten 80 % der befragten Mitarbeiter positiv (Agenturen: 86 %, Arbeitsgemeinschaften: 74 %).

In Beschwerdefällen wird eine direkte Klärung mit dem Bildungsträger angestrebt. Die Einbeziehung der Fachkundigen Stellen oder der Anerkennungsstelle findet nur selten statt (siehe Abbildung 19). Dies ist in den Arbeitsgemeinschaften noch deutlicher ausgeprägt.

Abbildung 19
Beschwerdemanagement nach Rechtskreis



¹⁰ Die Fachkundige Stelle ist nach §11 AZWV verpflichtet die Zertifizierung zu entziehen, wenn der Träger, die an ihn gestellten Anforderungen nach einer dreimonatigen Frist nicht erfüllt.

4.5 Zertifizierung nach AZWV

Die befragten Teamleiter und Vermittler wurden dazu aufgefordert, das seit dem Jahr 2005 gültige Zertifizierungsverfahren nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung hinsichtlich bestimmter Kriterien zu bewerten. Die Ergebnisse in Abbildung 20 zeigen deutlich, dass das Verfahren hinsichtlich der Schaffung von mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und hinsichtlich der Qualitätssicherung der Maßnahmen leicht negativ bewertet wird.

Abbildung 20
Bewertung des Zertifizierungsverfahrens

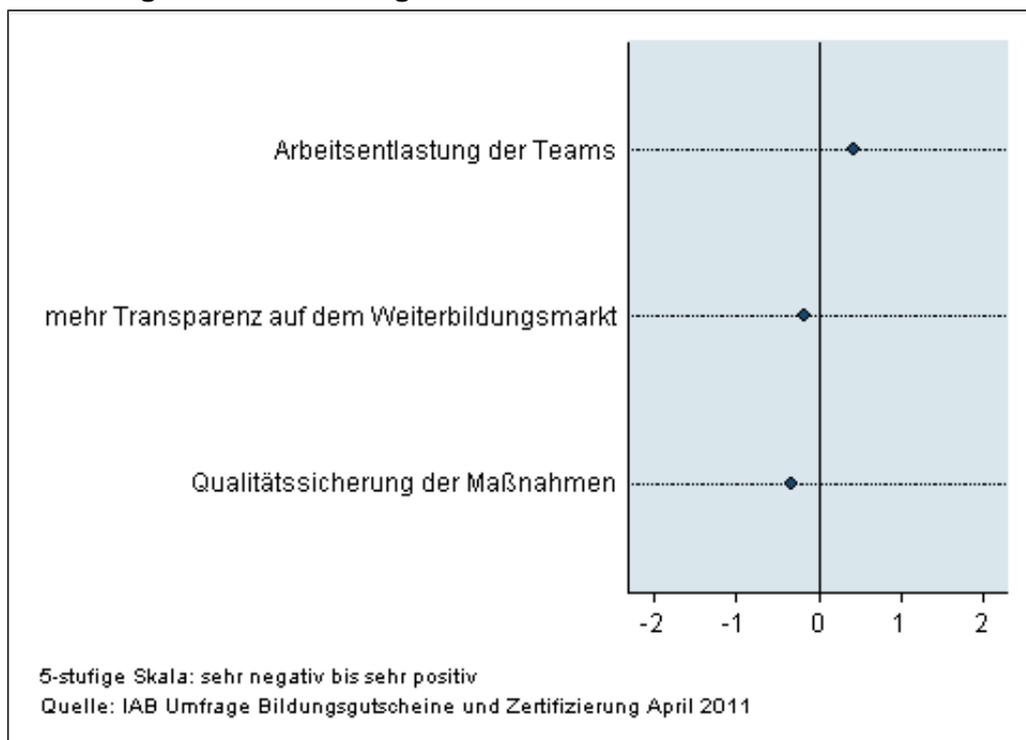
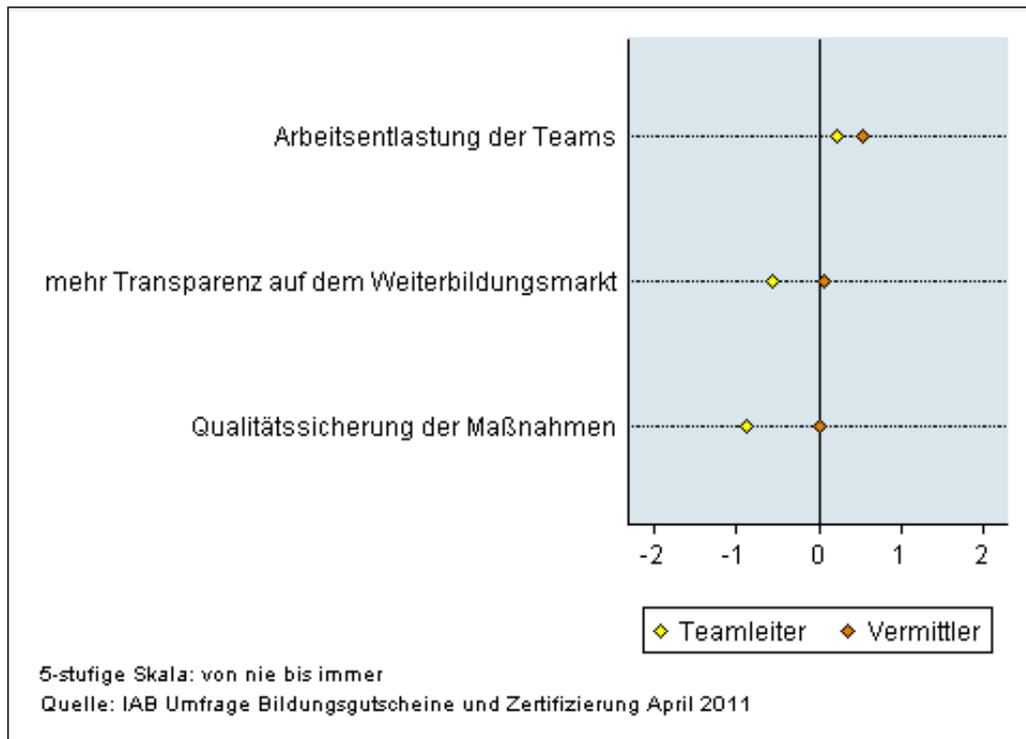


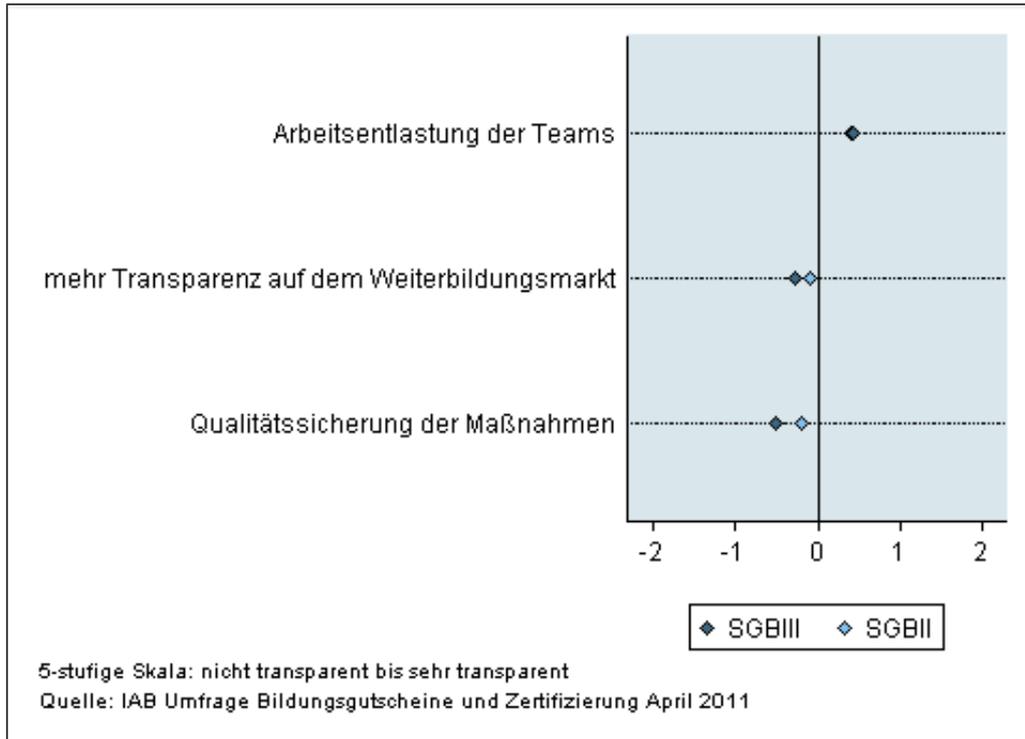
Abbildung 21
Bewertung des Zertifizierungsverfahrens nach dienstlicher Funktion



Aufgrund des Kompetenzzugs der Arbeitsverwaltung in dem Bereich der Qualitätssicherung und Qualitätserhaltung von Maßnahmen, könnte dieses Ergebnis ein weiterer Hinweis auf die durch das BMAS im Jahre 2006 festgestellten Akzeptanzprobleme sein. Bei differenzierter Betrachtung der Bewertung nach dienstlicher Funktion zeigt sich zudem, dass das Ergebnis vor allem durch die negative Bewertung des Verfahrens durch die Teamleiter zustande kommt. Die Vermittler bewerten das Zertifizierungsverfahren hinsichtlich der Schaffung von Transparenz und der Qualitätssicherung neutral, während sie das Verfahren bezüglich der Arbeitsentlastung sogar eher positiv bewerten (siehe Abbildung 21).

Eine Unterscheidung zwischen den Rechtskreisen zeigt, dass die Arbeitsentlastung in beiden Rechtskreisen in etwa gleich positiv bewertet wird. Die Transparenzschaffung als auch die Qualitätssicherung der Maßnahmen werden durch die Mitarbeiter im SGB III Bereich signifikant negativer bewertet (siehe Abbildung 22).

Abbildung 22
Bewertung des Zertifizierungsverfahrens nach Rechtskreis



Ein weiteres Ziel der Befragung war ein Kenntnissgewinn über den Informationsstand bezüglich des Zertifizierungsverfahrens nach der AZWV innerhalb der Arbeitsverwaltung. Darüber hinaus sollten Informationen über die Kommunikationswege bei Fragen oder Anregungen gewonnen werden. Nicht zertifizierte Bildungsträger wenden sich bei Fragen zur Zertifizierung oftmals an die regional nächste Dienststelle, da die Fachkundigen Stellen in vielen Regionen nicht präsent sind.

Eine Schulung über die im Jahre 2005 eingeführte AZWV und der damit verbundenen Veränderungen im Bereich der Maßnahmezertifizierung erhielten 21 % der befragten Teamleiter und 8 % der Vermittler. Eine Kommunikation mit der Zentrale oder den Fachkundigen Stellen bezüglich des Zertifizierungsverfahrens fand nur selten statt: 28 % der Mitarbeiter bejahen eine diesbezügliche Kommunikation mit der Zentrale bzw. Anerkennungsstelle und 19 % bestätigen einen Informationsaustausch mit den Fachkundigen Stellen. Bei Fragen von Bildungsträgern zu dem Zertifizierungsverfahren geben die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen deutlich häufiger Auskunft als die Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaften. Dort wird häufiger an die Anerkennungsstelle verwiesen. Ein direkter Verweis an die Fachkundigen Stellen sowie auf die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit findet ebenfalls häufig statt (siehe Abbildung 23). Rückmeldungen der Bildungsträger über den Verwaltungsaufwand, die Kosten oder Dauer des Zertifizierungsverfahrens erhalten die Dienststellen selten (siehe Abbildung 24).

Abbildung 23
Auskünfte zum Zertifizierungsverfahren nach Rechtskreis

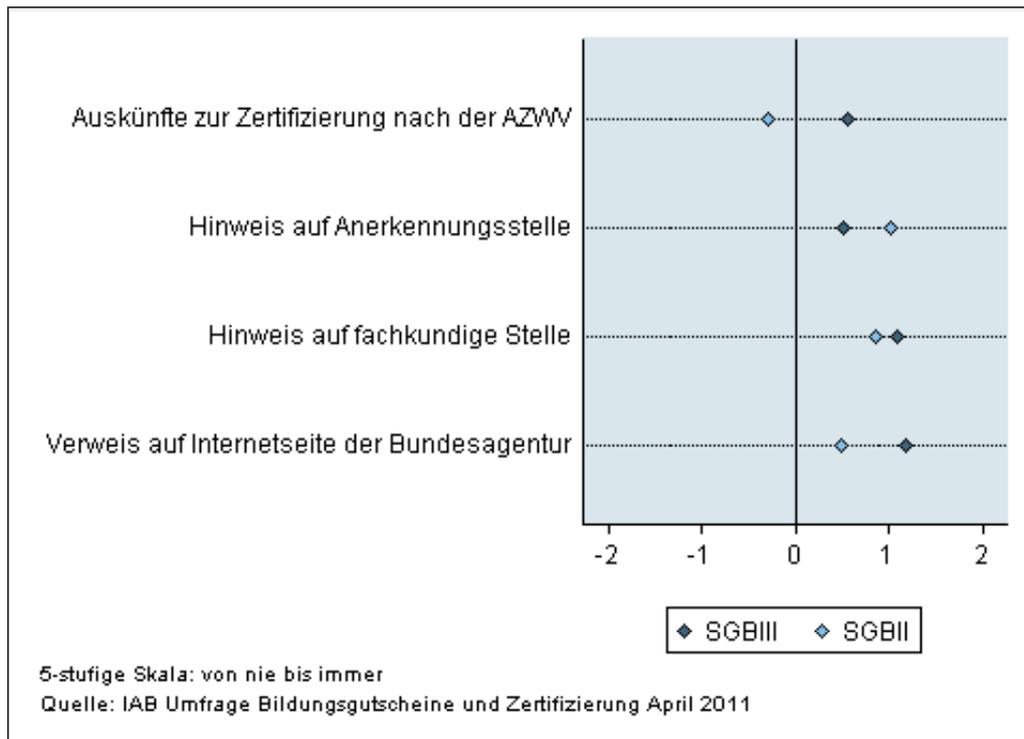
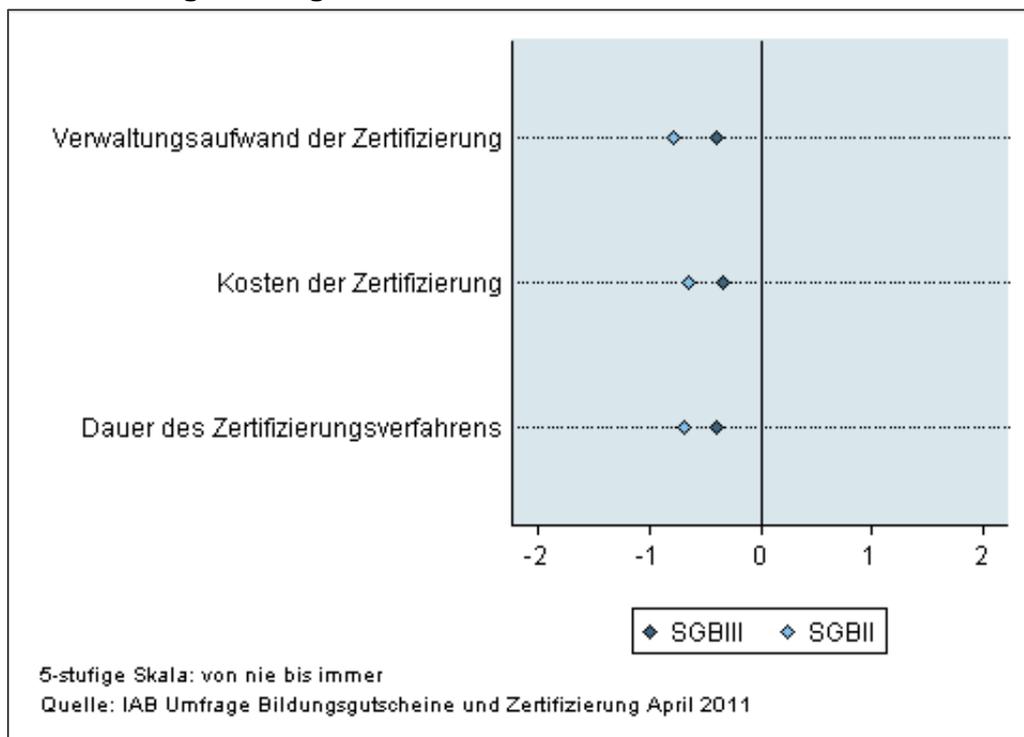


Abbildung 24
Rückmeldung der Träger nach Rechtskreis



Gemäß § 12 AZWV können die Arbeitsagenturen in Einzelfällen die Aufgabe der Fachkundigen Stellen übernehmen und die Zertifizierung einer Bildungsmaßnahme selbst durchführen. Zu einer Einzelfallzulassung kann es kommen, wenn ein arbeitsmarktpolitisches Interesse daran besteht, dass ein einzelner Bildungsgut-

scheininhaber eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme absolviert und ein entsprechend zertifiziertes Angebot nicht existiert. Ein arbeitsmarktpolitisches Interesse liegt nach § 85 SGB III dann vor, wenn die berufliche Integration durch die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme effektiver und effizienter erreicht werden kann oder es sich um eine betriebliche Einzelumschulung handelt. Diese Einzelfallzulassungen stellen einen Ausnahmefall dar und müssen anhand strenger Regeln entschieden werden.

Das Thema der Einzelfallzulassungen ist von besonderer Bedeutung, weil in diesem Bereich weiterhin eine Entscheidungsbefugnis der Arbeitsverwaltung über die Anerkennung einer Bildungsmaßnahme besteht. Einzelfallzulassungen stellen für die Bildungsträger ein Instrument der Kostenreduktion dar, da sie auf diesem Weg die kostenintensivere Zertifizierung umgehen können. Es ist deshalb wichtig zu erfahren, ob und in welchem Ausmaß Einzelfallzulassungen vorgenommen werden und welche Personen in den Entscheidungsprozess einbezogen sind. 83 % der befragten Mitarbeiter geben an, dass Einzelfallzulassungen vorgenommen oder im Bereich des SGB II bei der Arbeitsagentur beantragt werden¹¹. Der von den Mitarbeitern geschätzte Anteil von Einzelfallzulassungen an allen ausgegebenen Bildungsgutscheinen liegt durchschnittlich bei 5,7 %. Eine Steigerung der Anzahl an Einzelfallzulassungen ist weder im SGB II noch im SGB III Bereich vorgesehen. Führungskräfte, Vermittler als auch das Arbeitgeber-Träger-Team werden in den Entscheidungsprozess über Einzelfallzulassungen einbezogen. Als häufigster Grund für Einzelfallzulassungen werden Einzelpersonenmaßnahmen genannt. Aber auch eine höhere Passgenauigkeit sowie ein zu geringes Angebot an zertifizierten Maßnahmen in bestimmten Bereichen sind Gründe für Einzelfallzulassungen. Einzelpersonenmaßnahmen und eine höhere Passgenauigkeit werden im SGB II Bereich häufiger als Gründe für Einzelfallzulassungen genannt (siehe Abbildung 26).

Zum Abschluss des Themas Einzelfallzulassungen wird erfragt, ob nach Ansicht der Mitarbeiter mehr Einzelfallzulassungen pro Bildungsträger gewährt werden sollten. Das Ergebnis kann ein Hinweis darauf sein, dass das Weiterbildungsangebot zu gering ist oder sich nicht am tatsächlichen Bedarf orientiert. Insgesamt befürworten 37 % der befragten Personen eine solche Ausweitung. Bei getrennter Betrachtung der Teamleiter und Vermittler zeigen die Ergebnisse, dass von den Arbeitsvermittlern sogar fast die Hälfte (44 %) eine Ausweitung befürworten. Desweiteren scheint im Rechtskreis des SGB II ein signifikant höherer Bedarf an Einzelfallzulassungen zu existieren.

¹¹ Arbeitsgemeinschaften können nicht selbstständig Einzelfallzulassungen vornehmen. Sie müssen diese bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragen.

Abbildung 25
Gründe von Einzelfallzulassungen (in %)

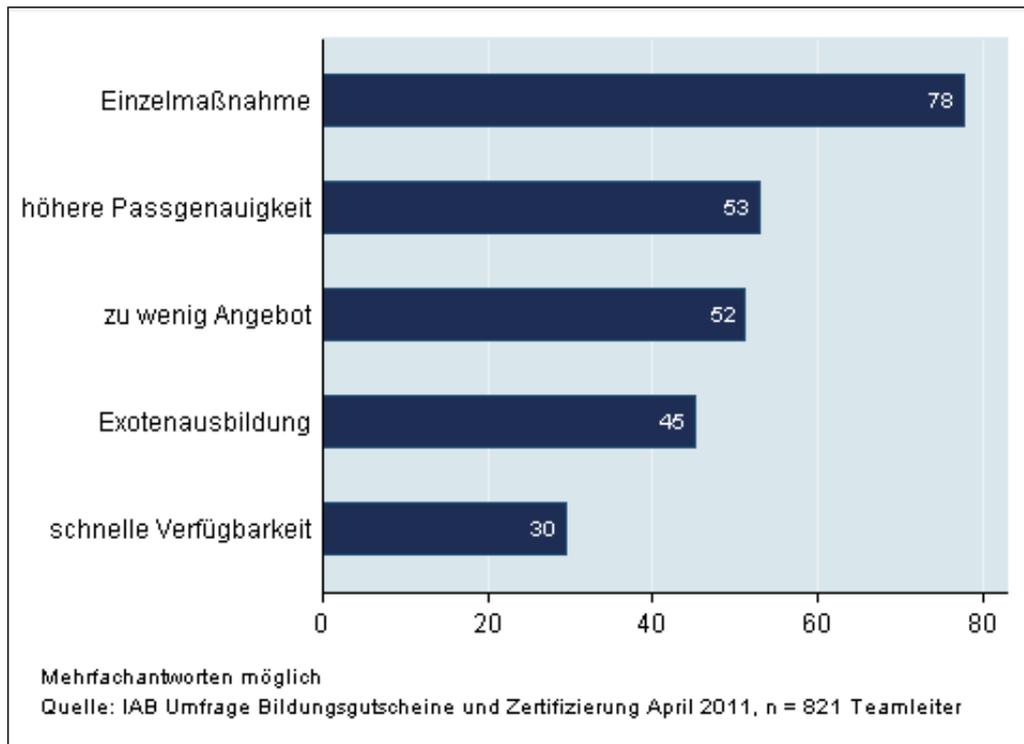
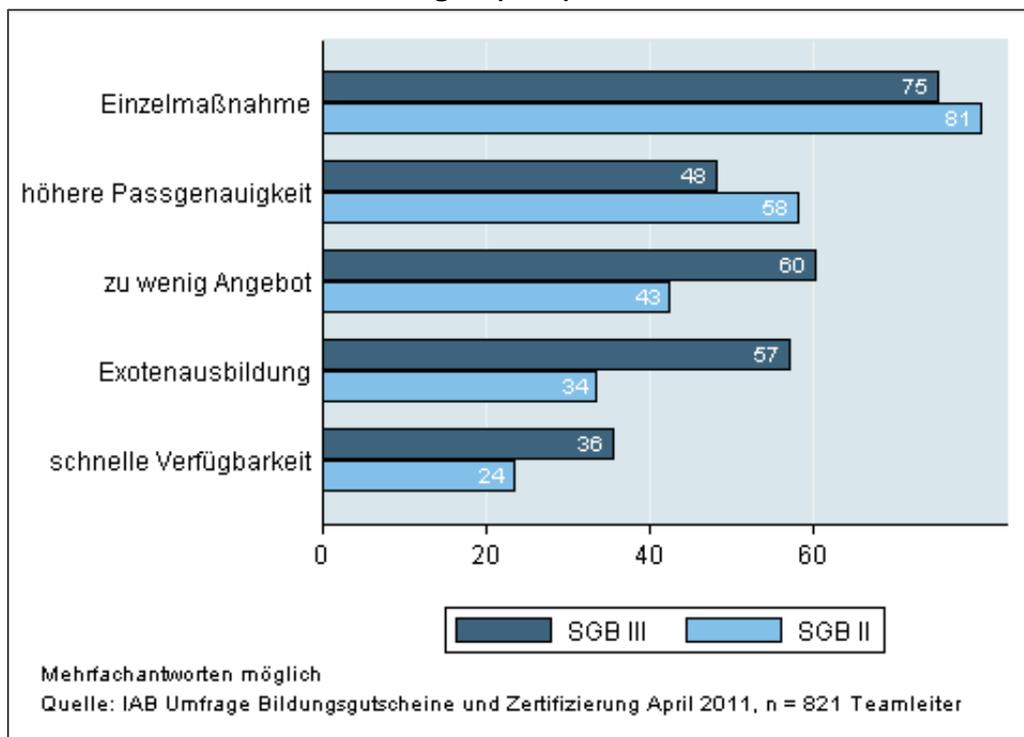


Abbildung 26
Gründe von Einzelfallzulassungen (in %) nach Rechtskreis



Desweiteren befasst sich der letzte Frageblock mit der Individualförderung. Diese fand in der Vergangenheit im Rahmen des § 10 SGB III "Freie Förderung" statt. Dabei konnten die Arbeitsagenturen 10 % des Eingliederungstitels für freie Arbeitsförderung bzw. Individualförderung einsetzen.

Da das Instrument im SGB III Bereich stark rückläufig war, wurde es zum 01. Januar 2009 mit anderen Einzelvorschriften in das Vermittlungsbudget nach § 45 SGB III integriert. Im SGB II Bereich kann die flexible Einzelfallförderung entweder auch über § 45 SGB III oder über § 16f SGB II im Rahmen einer freien Förderung in Höhe von insgesamt 2 % des Eingliederungstitels erfolgen. Hinweise aus Gesprächen, die vorab zur Informationsgewinnung geführt wurden, deuten darauf hin, dass die Individualförderung besonders im SGB II Bereich ein beliebtes Instrument war, die Weiterbildungsförderung durch den Bildungsgutschein zu umgehen. Gründe dafür liegen zum einen in den Charakteristika der Arbeitssuchenden, als auch in Absprachen mit Bildungsträgern, da diese eine Zertifizierung von Maßnahmen im SGB II Bereich oftmals aufgrund niedriger Teilnehmerzahlen als zu teuer ansahen. Die Ergebnisse bestätigen diese Hinweise. 21 % der befragten Mitarbeiter aus den Arbeitsagenturen und 35 % der Mitarbeiter aus den Arbeitsgemeinschaften befürworten eine Ausweitung der Maßnahmen im Bereich der geförderten Weiterbildung ohne Ausgabe eines Bildungsgutscheins.

5 Zusammenfassung

Der vorliegende Forschungsbericht stellt die Ergebnisse eines Befragungsprojekts vor, dessen primäres Ziel es war, die Umsetzung der Reforminstrumente Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung zu untersuchen. Dabei wurden bundesweit Mitarbeiter aus Arbeitsagenturen (SGB III) und Arbeitsgemeinschaften (SGB II) zu den ablaufenden Prozessen befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

Insgesamt wertet die Mehrheit der Befragten die Reformumsetzungen eher positiv. Besonders der Einsatz von Bildungsgutscheinen sowie die Angebotssteuerung mittels Bildungszielplanung werden positiv bewertet. Die Auslagerung der Kompetenzen in der Zulassung von Maßnahmen und Bildungsträgern an private Prüfstellen wird dagegen leicht negativ bewertet. Es zeigen sich zudem signifikante Unterschiede in den Antworten zwischen den Mitarbeitern aus den Rechtskreisen des SGB III und SGB II. Die Mitarbeiter der Agenturen bewerten die Umsetzung der unterschiedlichen Reforminstrumente in beide Wirkungsrichtungen extremer, d.h. das Bildungsgutscheinverfahren positiver und die Qualitätssicherung durch Fachkundige Stellen negativer, als ihre Kollegen in den Arbeitsgemeinschaften. Darüber hinaus existieren auch Unterschiede in den Bewertungen von Mitarbeitern mit unterschiedlicher Verantwortung. Teamleiter bewerten die Reform und die einzelnen Reforminstrumente mit Ausnahme der Bildungszielplanung durchweg negativer.

Die Bildungszielplanung ist eines der wichtigsten Instrumente der nachfrageorientierten Gestaltung des Bildungsangebots. Neben der positiven Bewertung dieses Instrumentes durch die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung zeigt sich außerdem, dass die Umsetzung gut funktioniert. Lediglich in den Arbeitsgemeinschaften könnte der diesbezügliche Austausch an Informationen mit den Bildungsträgern noch verbessert werden.

Die Einschätzung der befragten Mitarbeiter über die Eignung bestimmter Personengruppen zur Förderung mittels Bildungsgutschein sowie zu Fragen zu den angewendeten Ausgabekriterien zeigt, dass besonders Berufsrückkehrer und Personen ohne Berufsabschluss als geeignete Personengruppen angesehen werden. Neben der Eingliederungswahrscheinlichkeit und der Berufsbiographie werden vor allem Kriterien, die die Motivation der Arbeitslosen abbilden, als Entscheidungskriterium herangezogen.

Durch das Bildungsgutscheinverfahren wird die Eigeninitiative der potentiellen Weiterbildungsteilnehmer gefordert und ihnen gleichzeitig eine höhere Wahlfreiheit bei der Suche eines passenden Weiterbildungskurses gewährt. Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings, dass nur 30 % der Mitarbeiter in den Dienststellen die Transparenz des Weiterbildungsangebots für die Bildungsgutscheininhaber als gewährleistet ansehen. Der Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen den Agenturen und Arbeitsgemeinschaften mit den Bildungsträgern finden in einem normalen Ausmaß statt.

Eine Bewertung der Durchführungsqualität der Bildungsmaßnahmen wird in allen Arbeitsagenturen jedoch nur in etwas mehr als der Hälfte der Arbeitsgemeinschaften durchgeführt. Die Weitergabe der Erkenntnisse aus den Prüfeinsätzen findet meistens statt. Bei eventuellen Beschwerden wird eine direkte Klärung mit dem Bildungsträger angestrebt, während eine Einbeziehung der fachkundigen Stellen oder der Anerkennungsstellen nur selten stattfindet.

Eine Bewertung des zweistufigen Zertifizierungsverfahrens durch die Zielpersonen der Befragung zeigt, dass das Verfahren hinsichtlich der Schaffung von Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und der Qualitätssicherung der Bildungsmaßnahmen eher negativ bewertet wird. Lediglich die Arbeitsvermittler bewerten das Verfahren bezüglich der Arbeitsentlastung als positiv. Die Befragungsergebnisse zeigen außerdem, dass nur ein geringer Teil der Mitarbeiter in den Dienststellen zu den Veränderungen im Rahmen der Maßnahme- und Trägerzertifizierung geschult wurden. Eine Kommunikation oder ein Informationsaustausch bezüglich des neuen Verfahrens mit den involvierten Institutionen findet dementsprechend nur sehr selten statt.

Abschließend zeigen Fragen zum Thema Einzelfallzulassungen, dass diese vorgenommen werden. Eine Steigerung der Einzelfallzulassungen ist nicht vorgesehen, allerdings wünschen sich vor allem Vermittler aus dem SGB II Bereich eine Ausweitung der zugelassenen Einzelfallzulassungen pro Bildungsträger. Hauptgründe für die Durchführung von Einzelfallzulassungen sind Einzelpersonenmaßnahmen, eine höhere Passgenauigkeit sowie ein geringes Angebot an vorhandenen Maßnahmen.

Literatur

Balli, Christel; Krekel, Elisabeth M.; Sauter, Edgar (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aus Sicht von Bildungsanbietern – Diskussionsstand, Verfahren und Entwicklungstendenzen. In: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, Heft 62, Wissenschaftlichen Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 5–24.

Berlinger, Kurt (2008): Das neue Zertifizierungsverfahren in der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Kreklau/Siegers (Hrsg.), Ziff. 2639, Verlag Wolters Kluwer.

Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Aderonke Osikominu; Völter, Robert; Waller, Marie (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 39 Jg., Nr. 3; S. 365–390.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. In: Bericht zur Wirkung und Umsetzung der Vorschläge der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin.

Faulstich, Peter; Gnahn, Dieter; Sauter, Edgar (2003): Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung: ein Gestaltungsvorschlag. Gutachten im Auftrag der gewerkschaftlichen Initiative von verd.di, IG Metall und GEW für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung, Berlin.

Kruppe, Thomas (2008): Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. IAB-Discussion Paper 17/2008, Nürnberg.

Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: Sozialer Fortschritt, 58 Jg., Nr. 1, S. 9–19.

Sachverständigenrat Bildung (1999): Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Ausbildung. Diskussionspapier Hans Böckler Stiftung.

Schneider, Hilmar (2006): Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und ihre Reform. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 75 Jg., Nr. 3, S. 85–96.

Anhang

Tabelle A1
Bewertung der Reform

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Reformbewertung bzgl.										
Neuausrichtung	0.256	1999	0	1	0.341	0.198	0.143***	0.192	0.292	-0.010**
Bildungszielplanung	0.188	2345	0	1	0.251	0.145	0.106***	0.233	0.166	0.067
Bildungsgutscheine	0.651	2478	0	1	0.755	0.584	0.172***	0.552	0.697	-0.145***
Qualitätssicherung	-0.060	2312	0	1	-0.268	0.075	-0.341***	-0.688	0.255	-0.944

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

Tabelle A2
Frageblock 1 Bildungszielplanung

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz
Gespräche bzgl. Arbeitsmarktrelevanz							
Bildungsträger	0.766	821	0	1	0.787	0.748	0.039
Arbeitgeber	0.544	821	0	1	0.646	0.458	0.188***
Arbeitgeberverbände	0.334	821	0	1	0.452	0.234	0.218***
Keine Gespräche	0.076	821	0	1	0.035	0.110	-0.076***
Bildungszielplanung	0.838	800	0	1	0.951	0.741	0.210***
Beteiligung an der Entstehung der Bildungszielplanung							
Führungskräfte	0.970	670	0	1	0.974	0.966	0.009
Vermittler/innen	0.761	670	0	1	0.860	0.653	0.207***
Fallmanager/innen	0.310	670	0	1	0.094	0.547	-0.453***
Pers. Ansprechpartner	0.230	670	0	1	0.071	0.403	-0.332***
Büro AA/ARGE	0.133	670	0	1	0.106	0.163	-0.057**
Arbeitgeber/innen	0.121	670	0	1	0.154	0.084	-0.070***
Arbeitgeberverbände	0.079	670	0	1	0.094	0.063	-0.032
Unterjähr. Aktualisierung	0.710	625	0	1	0.669	0.755	-0.086**
Handlungsspielraum	0.972	653	0	1	0.985	0.959	0.026**
Veröffentlichung	0.740	588	0	1	0.919	0.524	0.395***
Weitergabe	0.681	545	0	1	0.756	0.598	0.154***

***, **, * Differenz ist signifikant auf 1 %, 5 %, 10 % N: Anzahl an Beobachtungen

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

Tabelle A3
Frageblock Ausgabe und Einlösung von Bildungsgutscheinen

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Einschätzung der Eignung von FbW Maßnahmen für...										
Personen mit Motivationsdefizit	-1.443	2481	-2	2	-1.473	-1.425	-0.047***	-1.574	-1.385	-0.189***
Berufsrückkehrer/innen-innen	1.042	2494	-2	2	1.036	1.046	-0.010	0.979	1.071	-0.092***
Jugendliche (bis 25)	0.174	2263	-2	2	0.233	0.133	0.100***	0.022	0.247	-0.226***
Ältere (ab 55)	0.101	2466	-2	2	0.161	0.063	0.098***	0.087	0.107	-0.019
Personen ohne Schulabschluss	-0.214	2453	-2	2	-0.161	-0.245	0.083***	-0.434	-0.115	-0.319***
Personen ohne Berufsabschluss	0.798	2499	-2	2	0.905	0.732	0.172***	0.784	0.804	-0.020
Personen mit Migrationshintergrund	0.153	2404	-2	2	0.172	0.142	0.030	0.106	0.174	-0.068***
Gesundheitl. eingeschränkte Personen	0.125	2417	-2	2	0.150	0.111	0.039	0.022	0.171	-0.150***
Schwerbehinderte Personen	0.357	2138	-2	2	0.409	0.328	0.081***	0.330	0.371	-0.042
Kurzzeitarbeitslose	0.060	2416	-2	2	0.021	0.084	-0.063***	0.201	-0.004	0.206***
Langzeitarbeitslose	0.304	2480	-2	2	0.138	0.403	-0.265***	0.066	0.410	-0.344***
Personen mit Mangel an Berufserfahrung	0.041	2493	-2	2	-0.002	0.067	-0.069***	-0.070	0.090	-0.161***
Personen mit vorheriger TM	0.310	2368	-2	2	0.027	0.477	-0.449***	0.205	0.356	-0.152***
Personen mit vorheriger FbW-Maßnahme	-0.512	2354	-2	2	-0.655	-0.427	-0.228	-0.664	-0.445	-0.219***
Bedeutung individueller Kriterien bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen										
Eingliederungswahrscheinlichkeit	1.676	2547	-2	2	1.757	1.625	0.132***	1.784	1.627	0.157***
Eignungsfeststellung allgemein	1.088	2535	-2	2	1.070	1.099	-0.029	1.137	1.065	0.071***
Eignungsfeststellung durch TM	0.157	2511	-2	2	-0.137	0.338	-0.475***	-0.046	0.249	-0.295***
Berufsbiographie	0.969	2522	-2	2	0.993	0.954	0.039	1.049	0.932	0.118***
Schulische Ausbildung	0.430	2517	-2	2	0.426	0.433	-0.006	0.454	0.420	0.034
Berufliche Ausbildung	0.588	2524	-2	2	0.702	0.517	0.185***	0.656	0.557	0.098***
Dauer des Hilfebezugs (SGBII)	-0.188	1385	-2	2	-	-	-	-0.185	-0.209	0.024
Suchaktivitäten	0.945	2511	-2	2	1.026	0.895	0.131***	0.849	0.987	-0.138***
Nachfrage	0.675	2533	-2	2	0.423	0.833	-0.410***	0.365	0.816	-0.451***
Leistungshöhe	-1.207	2502	-2	2	-1.206	-1.208	0.002	-1.248	-1.188	-0.060

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Bedeutung allgemeiner Kriterien bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen										
Absehbarer Bedarf	1.546	2555	-2	2	1.653	1.546	0.107***	1.709	1.531	0.178***
Bisherige Eingliederungsquoten	1.001	2545	-2	2	1.028	1.001	0.027	1.132	0.958	0.175***
Vorgaben der Regionaldirektionen	-0.438	2390	-2	2	-0.478	-0.438	-0.038	-0.602	-0.386	-0.216***
Nur für Vermittler: Instrumente zur Unterstützung der Kund/innen										
KURSNET	0.870	1822	0	1	0.860	0.875	-0.015	-	-	-
Informationsbroschüren	0.723	1822	0	1	0.658	0.759	-0.101***	-	-	-
Bildungsportal	0.344	1822	0	1	0.345	0.343	0.002	-	-	-
Liste mit zugelassenen Trägern	0.153	1822	0	1	0.137	0.162	-0.026	-	-	-
Ansprechperson	0.742	2393	0	1	0.828	0.687	0.142***	0.863	0.681	0.182***

***, **, * Differenz ist signifikant auf 1 %, 5 %, 10 % N: Anzahl an Beobachtungen

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

Tabelle A4
Frageblock Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Transparenz des Angebots an Bildungsmaßnahmen für einzelne Personengruppen										
BGS-Inhaber	-0.024	2488	-2	2	0.119	-0.114	0.232***	0.165	-0.112	0.277***
Vermittler	0.842	791	-2	2	0.857	0.830	0.027			
Einen selbst	0.701	2493	-2	2	0.740	0.677	0.063*	1.038	0.546	0.492***
Instrumente zur Gewährleistung von Transparenz										
Persönliche Kontakte zur ARGE	0.474	2418	-2	2	0.494	0.461	0.033	0.734	0.349	0.385***
Kurzfragebogen	-0.632	1758	-2	2	-0.076	-1.000	0.925***	-0.344	-0.780	0.436***
KURSNET	0.770	2200	-2	2	0.895	0.683	0.212***	0.914	0.694	0.219***
Bildungsportal	0.196	1365	-2	2	0.187	0.201	-0.014	0.223	0.180	0.044
Eigene Excel-Tabelle der ARGE	-0.741	1724	-2	2	-0.881	-0.663	-0.218***	-1.015	-0.598	-0.417***
Flyer/Info-material	1.078	2463	-2	2	1.043	1.099	-0.056***	1.124	1.056	0.068***
BGS-Datenbank	-1.121	1224	-2	2	-1.061	-1.154	0.093***	-1.236	-1.048	-0.189***
Information der Bildungsträger an Dienststellen										
Maßnahmeverlauf	0.302	2480	-2	2	0.197	0.367	-0.171***	0.292	0.307	-0.016
Auffälligkeiten	0.698	2481	-2	2	0.649	0.727	-0.078**	0.712	0.691	0.021
Abwesenheit	1.096	2488	-2	2	1.089	1.101	-0.012	1.108	1.090	0.018
Nur für Teamleiter: Kooperation zwischen Dienststelle und Bildungsträger										
Gemeinsame Erfolgsbeobachtung	0.315	740	-2	2	0.330	0.302	0.028	-	-	-
Einrichten von Maßnahmen	0.057	740	-2	2	0.012	0.094	-0.082	-	-	-
Festlegung der Inhalte	-0.104	737	-2	2	-0.202	-0.025	-0.178	-	-	-

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Anregung einer Zertifizierung	-0.419	700	-2	2	-0.426	-0.412	-0.014	-	-	-
Preisverhandlungen	-1.315	625	-2	2	-1.431	-1.223	-0.208	-	-	-
Kostenabsprachen	-1.578	536	-2	2	-1.549	-1.603	-0.054	-	-	-

***, **, * Differenz ist signifikant auf 1 %, 5 %, 10 % N: Anzahl an Beobachtungen

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

Tabelle A5
Frageblock Qualitätsmanagement

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Qualitätskontrollen	0.859	1781	0	1	0.942	0.793	0.149***	0.873	0.849	0.025***
Qualitätsbewertung der Maßnahmen										
Eingliederungsquoten	1.109	1361	-2	2	0.994	1.212	-0.218***	1.078	1.133	-0.054
Teilnehmerfragebögen	0.646	1284	-2	2	0.756	0.541	0.216***	0.660	0.633	0.027
Prüfdienst AMDL	0.427	1055	-2	2	0.592	0.207	0.385***	0.300	0.577	-0.277***
Weiterleitung der Ergebnisse	0.800	828	0	1	0.863	0.736	0.127***	0.698	0.884	-0.185***
Prüfdienst AMDL	0.844	635	0	1	0.907	0.773	0.134***	-	-	-

Behandlung von Beschwerden

Klärung mit Bildungsträger	1.505	792	-2	2	1.606	1.421	0.184***	-	-	-
Klärung mit Fachkundiger Stelle	-0.891	669	-2	2	-0.696	-1.061	0.366***	-	-	-
Klärung mit Anerkennungsstelle	-1.186	645	-2	2	-1.063	-1.292	0.229***	-	-	-
Klärung mit Arbeitsagentur	0.068	396	-2	2	-	-	-	-	-	-

***, **, * Differenz ist signifikant auf 1 %, 5 %, 10 % N: Anzahl an Beobachtungen

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

Tabelle A6
Frageblock Zertifizierung nach AZWV

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Wie bewerten Sie das Zertifizierungsverfahren nach der AZWV hinsichtlich...										
Arbeitsentlastung	0.420	1591	-2	2	0.436	0.408	0.028	0.233	0.540	-0.307***
Transparenz	-0.169	1797	-2	2	-0.274	-0.089	-0.185***	-0.570	0.077	-0.647***
Qualitätssicherung	-0.327	1864	-2	2	-0.503	-0.195	-0.308***	-0.887	0.015	-0.902***
Schulung AZWV	0.123	2392	0	1	0.155	0.103	0.053***	0.211	0.081	0.129***
Kommunikation mit Zentrale	0.277	960	0	1	0.400	0.195	0.205***	0.288	0.268	0.020
Informationsaustausch mit FKS	0.190	960	0	1	0.170	0.204	-0.034	0.110	0.274	-0.164***
Werden Bildungsträger(n), die zertifiziert werden möchten, ...										
Auskünfte erteilt	0.109	1042	-2	2	0.545	-0.300	0.844***	0.067	0.157	-0.089
an die AKS verwiesen	0.797	1220	-2	2	0.515	1.017	-0.503***	0.753	0.835	-0.082
an FKS verwiesen	0.948	1144	-2	2	1.078	0.849	0.230***	0.962	0.936	0.026
auf die Internetseite BA verwiesen	0.798	1162	-2	2	1.167	0.478	0.689***	0.876	0.722	0.155***
Rückmeldung der Bildungsträger bzgl....										
Verwaltungsaufwand	-0.608	638	-2	2	-0.401	-0.785	0.384***	-	-	-
Kosten	-0.510	655	-2	2	-0.337	-0.659	0.322***	-	-	-
Dauer	-0.561	645	-2	2	-0.405	-0.697	0.292***	-	-	-
Einzelfallzulassungen	0.830	1942	0	1	0.955	0.737	0.219***	0.879	0.801	0.078***
Steigerung EFZ	0.121	504	0	1	0.118	0.124	-0.006	-	-	-
Einbeziehung in den Verfahrensprozess von...										
Führungskräfte	0.662	628	0	1	0.605	0.720	-0.115***	-	-	-
Vermittler/innen	0.810	628	0	1	0.930	0.688	0.242***	-	-	-
AG-Träger-Team	0.758	628	0	1	0.917	0.599	0.318***	-	-	-

Variable	Mittelwert	N	Min	Max	SGBIII	SGBII	Differenz	TL	VM	Differenz
Hintergründe bei Einzelfallzulassungen										
Passgenauigkeit	0.533	627	0	1	0.482	0.583	-0.100***	-	-	-
Verfügbarkeit	0.297	627	0	1	0.358	0.236	0.122***	-	-	-
Exotenausbildung	0.455	627	0	1	0.572	0.338	0.234***	-	-	-
Einzelpersonenmaßnahme	0.780	627	0	1	0.754	0.806	-0.052	-	-	-
Wenig Weiterbildungsangebot	0.515	627	0	1	0.604	0.427	0.177***	-	-	-
Befürwortung Einzelfallzulassungen	0.367	1299	0	1	0.288	0.449	-0.161***	0.272	0.436	-0.164***
Maßnahmen ohne BGS	0.301	2266	0	1	0.217	0.352	-0.136***	0.288	0.306	-0.018

***, **, * Differenz ist signifikant auf 1 %, 5 %, 10 % N: Anzahl an Beobachtungen

Quelle: IAB-Umfrage Bildungsgutscheine und Zertifizierung, eigene Berechnungen

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
5/2011	Solga, H. Fromm, S. Richter, M.	Evaluation des Projekts „Werkstatt-Schule Saarland“: Abschlussbericht	9/11
6/2011	Solga, H. Baas, M. Kohlrausch, B.	Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen: Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufstätigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“	9/11
7/2011	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U. Möller, I.	Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010	9/11
8/2011	Tisch, A. Tophoven, S.	Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965 * Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie	11/11
9/2011	Hoffmann, J. Schulz, F. Damelang, A.	Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen	12/11
1/2012	Koch, S. Fertig, M.	Evaluation von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante im Jobcenter München	01/12
2/2012	Steinke, J., Koch, S., Kupka, P., Osiander, C., Dony, E., Güttler, D., Hesse, C., Knapp, B.	Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik	02/12
3/2012	Zapf, I.	Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten	2/12
4/2012	Bleninger, P. Kettner, A. Pausch, S. Szameitat, J.	Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen?	3/12
5/2012	Bartelheimer, P. „ Henke, J. Kotlenga, S. Pagels, N. Schelkle, B.	„Es lässt sich mit allen arbeiten“ – Qualitative Evaluation der neuen Arbeitsmarktdienstleistung PRIMUS im SGB II	3/12

Stand: 04.04.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 6/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0612.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Annabelle Doerr

E-Mail annabelle.doerr@vwl.uni-freiburg.de

Thomas Kruppe

Telefon 0911.179 5649

E-Mail thomas.kruppe@iab.de