

Endbericht

Übergreifende Evaluation der Begabtenförderung des BMBF im Programmfeld „Berufliche Talente“

Institut für Innovation und Technik (iit)
der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH

Steinplatz 1
10623 Berlin

in Kooperation mit dem
Forschungsinstitut für Bildungs- und
Sozialökonomie (FiBS)

Reinhardtstr. 31
10117 Berlin

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Regina Buhr
030 310078 - 109
buhr@iit-berlin.de

Birgitt A. Cleuvers
030 8471 - 22320
b.cleuvers@fibs.eu

Berlin, den 30.04.2014

Inhaltsverzeichnis

0 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und der zentralen Handlungsempfehlungen	11
0.1 Gegenstand und Auftrag der Evaluationsstudie	11
0.1.1 Erreichung der strategischen Programmziele	12
1) Strategisches Programmziel: Begabungspotenziale entdecken und besondere Bildungsanstrengungen würdigen	12
2) Strategisches Programmziel: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verbessern	17
3) Strategisches Programmziel: Berufliche Talente im Hinblick auf beruflichen Erfolg und Persönlichkeitsentwicklung fördern	19
4) Strategisches Programmziel: Dem Fachkräftemangel begegnen	21
0.1.2 Förderbedingungen und -prozesse	22
0.2 Zentrale Handlungsempfehlungen	24
1 Leistungspaket 1: Wirkung des Förderansatzes	27
1.1 AP 1.1: Zielgruppenerreichung	27
1.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	28
1.1.2 Ergebnisse ausführlich	31
1.1.3 Fazit	85
1.2 AP 1.2: Aufnahme, Durchführung und Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen	87
1.2.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	88
1.2.2 Ergebnisse ausführlich	93
1.2.3 Fazit	112
1.3 AP 1.3: Weiterbildungsverhalten und Berufsperspektiven	115
1.3.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	116
1.3.2 Ergebnisse ausführlich	120
1.3.3 Fazit	141
2 Leistungspaket 2: Förderbedingungen und Förderumfang	143
2.1 AP 2.1: Analysen zu Förderbedingungen und Förderumfang	143
2.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	143
2.1.2 Ergebnisse ausführlich	149
2.1.3 Fazit	183
2.2 AP 2.2: Unterstützung der Optimierungsprozesse in den Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium	186
2.2.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	186
2.2.2 Ergebnisse ausführlich	189
2.2.3 Fazit	195
3 Leistungspaket 3: Strategische Grundausrichtung	198
3.1 AP 3.1: Systematische Einordnung des Programmfelds	198
3.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick	198
3.1.2 Ergebnisse ausführlich	201
3.1.3 Förderprogramme nicht-staatlicher Akteure	203
3.1.4 Fazit zur Förderlandschaft insgesamt	207
3.2 AP 3.2: Erreichung der strategischen Programmziele der Förderaktivität	210
3.2.1 Begabungspotenziale entdecken und besondere Bildungsanstrengungen würdigen	210

3.2.2	Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verbessern	212
3.2.3	Berufliche Talente im Hinblick auf beruflichen Erfolg und Persönlichkeitsentwicklung fördern	214
3.2.4	Dem Fachkräftemangel begegnen	215
4	Datenerhebungen – Methodisches Vorgehen	217
4.1	Allgemeine Beschreibung der quantitativen Online-Befragungen aktueller und ehemaliger Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums	218
4.2	Zur Vorgehensweise	219
4.2.1	Zielgruppen der Befragung – beide Stipendienprogramme	219
4.2.2	Konzeption der Fragebögen	220
4.2.3	Vorgehensweise	220
4.2.4	Filterführung	222
4.2.5	Plausibilitätsprüfung und Datenbereinigung	223
4.3	Zur Vorgehensweise im Programm Weiterbildungsstipendium	223
4.3.1	Zielgruppen	223
4.3.2	Konzeption der Fragebögen	229
4.3.3	Fazit	230
4.4	Zur Vorgehensweise im Programm Aufstiegsstipendium	231
4.4.1	Zielgruppen	231
4.4.2	Konzeption der Fragebögen	234
4.4.3	Fazit	235
4.5	Online-Befragung unter Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden	235
4.5.1	Zur Vorgehensweise	235
4.5.2	Zielgruppen	236
4.5.3	Konzeption der Fragebögen	240
4.5.4	Vorgehensweise	241
4.5.5	Filterführung	241
4.5.6	Plausibilitätsprüfung und Datenbereinigung	241
4.5.7	Fazit	242
4.6	Qualitative leitfadengestützte Telefoninterviews	243
4.6.1	Zur Vorgehensweise	244
4.6.2	Konzeption der Leitfragen für die Interviews	245
4.6.3	Fazit	249
5	Literaturverzeichnis	251

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zugangswege zum Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 (Quelle: SBB-Rohdaten)	32
Abbildung 2: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach Berufsgruppe und Abschlussnote (absolute Zahlen) (Quelle: SBB-Rohdaten)	34
Abbildung 3: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach Berufsgruppe und Abschlussnote (prozentuale Verteilung) (Quelle: SBB-Rohdaten)	35
Abbildung 4: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach schulischer Vorbildung und Abschlussnote (Quelle: SBB-Rohdaten)	36
Abbildung 5: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach schulischer Vorbildung und Abschlussnote (Quelle: SBB-Rohdaten)	39
Abbildung 6: Durchschnittliche Inanspruchnahme bzw. Verteilung des Weiterbildungsstipendiums je Stipendiat/Stipendiatin (2010 bis 2011) (Quelle: SBB-Rohdaten)	70
Abbildung 7: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach höchstem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)	72
Abbildung 8: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)	73
Abbildung 9: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Fachgebiet des jetzigen Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	74
Abbildung 10: Frühere Förderung der Aufstiegsstipendiaten und –stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz. Da Mehrfachantworten möglich; N=1742, n=2021)	75
Abbildung 11: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)	76
Abbildung 12: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Note des Ausbildungsabschlusses und Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)	77
Abbildung 13: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Migrationshintergrund und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)	77
Abbildung 14: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Schulabschluss und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)	78
Abbildung 15: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Ausbildungsland und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)	79
Abbildung 16: Zugangswege zum Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	80
Abbildung 17: Zugangswege zum Aufstiegsstipendium nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)	80
Abbildung 18: Barrieren auf dem Weg in das Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	93
Abbildung 19: Häufigkeit verschiedener Weiterbildungen (Quelle: iit-Datensatz)	94
Abbildung 20: Häufigkeit und Art der besuchten/geplanten Maßnahmen (Quelle: iit-Datensatz)	95
Abbildung 21: Durchführung der Maßnahmen (Quelle: iit-Datensatz)	96
Abbildung 22: Gründe, die Maßnahme(n) nicht anzutreten oder abzubrechen (Quelle: iit-Datensatz)	97
Abbildung 23: Relevanz des Weiterbildungsstipendiums für Aufnahme und Durchführung des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	98
Abbildung 24: Anteil der ehemaligen Studierenden im Weiterbildungsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)	98

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Abbildung 25: Anteil der aktuell Studierenden im Weiterbildungsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)	99
Abbildung 26: Erwägen eines Abbruchs nach Zugangsweg zum Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	100
Abbildung 27: Gründe für (potenziellen) Studienabbruch (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)	101
Abbildung 28: Mögliche Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das vom Weiterbildungsstipendium geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)	102
Abbildung 29: Mögliche Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das im Weiterbildungsstipendium geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)	103
Abbildung 30: Relevanz des Aufstiegsstipendiums für Aufnahme und Durchführung des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	104
Abbildung 31: Erfolgshemmende Aspekte im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)	105
Abbildung 32: Erfolgshemmende Aspekte im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)	106
Abbildung 33: Anteil der ehemaligen Studierenden im Aufstiegsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)	107
Abbildung 34: Anteil der aktuell Studierenden im Aufstiegsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)	107
Abbildung 35: Abbruchrisiko Gruppe Bildungsaufsteiger Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	108
Abbildung 36: Gründe Abbrucherwägungen Gruppe Bildungsaufsteiger Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)	109
Abbildung 37: Gründe für (potenziellen) Studienabbruch (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)	110
Abbildung 38: Erwägen eines Abbruchs nach Zugangsweg zum Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	111
Abbildung 39: Referenzdatenvergleich – Gründe für Erwägung eines Abbruchs nach Zugangswegen(Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	112
Abbildung 40: Vorteilhafte Auswirkung der Weiterbildung auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)	120
Abbildung 41: Positive Wirkung der Weiterbildung auf berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)	121
Abbildung 42: Finanzielle Verbesserung des Brutto-Monatsgehalts nach dem Absolvieren von Weiterbildungen (Quelle: iit-Datensatz)	121
Abbildung 43: Umfang der finanziellen Verbesserung des Brutto-Monatsgehalts nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen (Quelle: iit-Datensatz, DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage)	122
Abbildung 44: Positive Auswirkung des Studiums auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)	123
Abbildung 45: Positive Wirkung des Studiums auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)	124
Abbildung 46: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	125
Abbildung 47: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	125
Abbildung 48: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	126

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Abbildung 49: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	127
Abbildung 50: Positive Auswirkung des Studiums auf berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)	128
Abbildung 51: Verbindung zwischen Studium und Einkommensentwicklung vorhanden (Quelle: iit-Datensatz)	128
Abbildung 52: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	129
Abbildung 53: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	130
Abbildung 54: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	131
Abbildung 55: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	132
Abbildung 56: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	133
Abbildung 57: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	134
Abbildung 58: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	136
Abbildung 59: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	136
Abbildung 60: Persönlicher Wert des Studiums in der Chance, mich über eine längere Zeit zu bilden (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	137
Abbildung 61: Persönlicher Wert des Studiums in der Chance, mich über eine längere Zeit zu bilden (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	137
Abbildung 62: Persönlicher Wert des Studiums in der Unterstützung meines beruflichen Aufstiegs (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	138
Abbildung 63: Persönlicher Wert des Studiums in der Unterstützung meines beruflichen Aufstiegs (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	138
Abbildung 64: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	139
Abbildung 65: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	139
Abbildung 66: Persönlicher Wert des Studiums in der Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	140
Abbildung 67: Persönlicher Wert des Studiums in der Vermittlung der Kenntnisse für den Beruf (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)	140
Abbildung 68: Beurteilung der Förderung durch das Weiterbildungsstipendium durch ehemals Geförderte, getrennt nach studierenden und nicht-studierenden Geförderten (Quelle: iit-Datensatz)	149
Abbildung 69: Beurteilung der Förderung durch das Weiterbildungsstipendium durch aktuell Geförderte, getrennt nach studierenden und nicht-studierenden Geförderten (Quelle: iit-Datensatz)	150

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Abbildung 70: Unterstützung durch den Arbeitgeber (Nicht-Studierende) (Quelle: iit-Datensatz)	151
Abbildung 71: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber (Nicht-Studierende) (Quelle: iit-Datensatz)	152
Abbildung 72: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)	153
Abbildung 73: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)	154
Abbildung 74: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen (Quelle: iit-Datensatz)	155
Abbildung 75: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen (Quelle: iit-Datensatz)	156
Abbildung 76: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach den Branchen „Dienstleistungen“ und „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau“ über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)	157
Abbildung 77: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach den Branchen „Dienstleistungen“, „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau“ und „Bildung, Forschung, Kultur“ über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)	157
Abbildung 78: Unterstützung des Weiterbildungsstipendiums (Quelle: iit-Datensatz)	158
Abbildung 79: Unterstützung des Weiterbildungsstipendiums (Quelle: iit-Datensatz)	159
Abbildung 80: Form der Unterstützung (Quelle: iit-Datensatz)	159
Abbildung 81: Unterstützung künftiger Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)	160
Abbildung 82: Möglichkeiten zur Unterstützung nachkommender Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)	161
Abbildung 83: Kontaktpflege zu Stipendiaten und Stipendiatinnen des eigenen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)	162
Abbildung 84: Formen der Kontaktpflege mit Stipendiaten und Stipendiatinnen des eigenen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)	163
Abbildung 85: Beurteilung der Förderung des Aufstiegsstipendiums durch ehemalige und aktuelle Stipendiaten und –stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)	164
Abbildung 86: Beurteilung der Förderung durch Aufstiegsstipendium mit „sehr gut“ nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	165
Abbildung 87: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)	166
Abbildung 88: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)	167
Abbildung 89: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium, nach höchstem erreichtem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)	168
Abbildung 90: Weitere ideelle Unterstützung, die fehlt oder die sinnvoll wäre (Quelle: iit-Datensatz)	169
Abbildung 91: Weitere ideelle Unterstützung nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)	170
Abbildung 92: Weitere ideelle Unterstützung nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)	171
Abbildung 93: Weitere ideelle Unterstützung nach Hochschulabschluss der Eltern (Quelle: iit-Datensatz)	172
Abbildung 94: Weitere ideelle Unterstützung nach höchstem erreichtem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)	173

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Abbildung 95: Weitere ideelle Unterstützung nach Hochschulzugangsberechtigung (Quelle: iit-Datensatz)	173
Abbildung 96: Unterstützung nachkommender Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)	174
Abbildung 97: Möglichkeiten zur Unterstützung von nachkommenden Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)	175
Abbildung 98: Kontaktpflege zu Geförderten des eigenen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)	176
Abbildung 99: Möglichkeiten der Kontaktpflege (Quelle: iit-Datensatz)	177
Abbildung 100: Kontaktpflege zu Geförderten des eigenen Jahrgangs, nach höchstem Bildungsabschluss (Quelle: iit-Datensatz)	178
Abbildung 101: Kontaktpflege zu Geförderten eines anderen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)	179
Abbildung 102: Möglichkeiten zur Kontaktpflege zu Geförderten eines anderen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)	180
Abbildung 103: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber (Quelle: iit-Datensatz)	181
Abbildung 104: Vorhanden sein eines Arbeitgebers (Quelle: iit-Datensatz)	182
Abbildung 105: Durchschnittliche finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers über alle Jahre in Euro (Quelle: iit-Datensatz)	183
Abbildung 106: Informationswege für das Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	189
Abbildung 107: Informationswege für das Weiterbildungsstipendium nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)	190
Abbildung 108: Wünsche nach weiterer Unterstützung, nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)	190
Abbildung 109: Informationswege für das Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)	191
Abbildung 110: Bewertung der Vorabinformationen zum Auswahlprozess (Quelle: iit-Datensatz)	192
Abbildung 111: Bewertung der Online-Bewerbung (Quelle: iit-Datensatz)	192
Abbildung 112: Bewertung des Kompetenz-Checks (Quelle: iit-Datensatz)	193
Abbildung 113: Bewertung des Auswahlgesprächs (Quelle: iit-Datensatz)	194
Abbildung 114: Bewertung des Auswahlverfahrens insgesamt (Quelle: iit-Datensatz)	194
Abbildung 115: Weitere Unterstützungsmöglichkeiten seitens der SBB (Quelle: iit-Datensatz)	195

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zugang zum Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach vorherigem Schulabschluss	33
Tabelle 2: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit und ohne externe Prüfungsteilnahmen)	45
Tabelle 3: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 (ohne Gesundheitsfachberufe, mit und ohne externe Prüfungsteilnahmen)	45
Tabelle 4: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	46
Tabelle 5: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht (ohne Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	46
Tabelle 6: Förderquoten 2011 nach Bundesland (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	47
Tabelle 7: Förderquoten 2011 nach Geschlecht und Bundesland (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	48
Tabelle 8: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	49
Tabelle 9: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Geschlecht (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	50
Tabelle 10: Förderquoten 2011 nach schulischer Vorbildung und Bundesland (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	51
Tabelle 11: Förderquoten 2010 und 2011 nach Ausbildungsbereich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	52
Tabelle 12: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht und Ausbildungsbereich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	53
Tabelle 13: Förderquoten 2011 nach Bundesland, Ausbildungsbereich und Geschlecht männlich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	54
Tabelle 14: Förderquoten 2011 nach Bundesland, Ausbildungsbereich und Geschlecht weiblich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	54
Tabelle 15: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Ausbildungsbereich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	55
Tabelle 16: Förderquote 2011 nach schulischer Vorbildung, Geschlecht und Ausbildungsbereich (ohne externe Prüfungsteilnahmen)	56
Tabelle 17: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	58
Tabelle 18: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	59
Tabelle 19: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	59
Tabelle 20: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Migrationsstatus (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	59
Tabelle 21: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	60

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Tabelle 22: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	60
Tabelle 23: Förderquoten 2011 nach Migrationsstatus und Region (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	61
Tabelle 24: Förderquoten 2010 und 2011 nach Region, Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	61
Tabelle 25: Förderquoten 2010 und 2011 nach Region, Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	62
Tabelle 26: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Region, Migrationsstatus und Geschlecht –männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	62
Tabelle 27: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Region, Migrationsstatus und Geschlecht – weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)	64
Tabelle 28: Förderquoten 2010 und 2011 nach Ausbildungsbereich und Berufsgruppe (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	65
Tabelle 29: Förderquoten 2011 nach Geschlecht und Berufsgruppe (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	66
Tabelle 30: Förderquoten 2011 nach Berufsgruppe, Ausbildungsbereich und Geschlecht männlich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	67
Tabelle 31: Förderquoten 2011 nach Berufsgruppe, Ausbildungsbereich und Geschlecht weiblich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)	68
Tabelle 32: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums – Quote 2	82
Tabelle 33: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums nach Geschlecht – Quote 2	83
Tabelle 34: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums nach Bundesland – Quote 2	84
Tabelle 35: Spezifische Förderquoten 2011 des Aufstiegsstipendiums nach Geschlecht und Bundesland – Quote 2	85

0 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und der zentralen Handlungsempfehlungen

0.1 Gegenstand und Auftrag der Evaluationsstudie

Die Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programmfeld „Berufliche Talente“ fördert herausragende Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Bildung. Es gibt zwei Programmlinien: das Weiterbildungsstipendium und das Aufstiegsstipendium.

Das **Weiterbildungsstipendium** unterstützt junge Menschen nach dem erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Erstausbildung bis zum Alter von 25 Jahren (bei Aufnahme in das Programm) bei ihrer beruflichen Weiterbildung durch einen Zuschuss von bis zu 6.000 Euro über drei Jahre. Neben „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Aufstiegsfortbildungen, fachspezifische Kurse und Fortbildungen, überfachliche Weiterbildung) kann auch ein berufsbegleitendes Studium gefördert werden.

Das **Aufstiegsstipendium** unterstützt leistungsstarke beruflich Qualifizierte bei einer hochschulischen Weiterqualifizierung. Es setzt eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit vor Studienbeginn voraus und fördert entweder ein Vollzeitstudium oder ein berufsbegleitendes Studium. Für Studierende im Vollzeitstudium beträgt die monatliche Fördersumme 670 Euro, zuzüglich 80 Euro Büchergeld. Für Studierende, die berufsbegleitend studieren, beläuft sich das Stipendium auf jährlich 2.000 Euro.

Die Evaluation der Begabtenförderung des BMBF im Programmfeld „Berufliche Talente“ ist sowohl retrospektiv wie begleitend angelegt.

Aufbauend auf der Analyse von vorhandenem wie selbst erhobenem statistischen Material und dessen Auswertung wird die inhaltliche und konzeptionelle **Wirksamkeit** der Förderung bewertet. In einem weiteren Schritt werden **Förderbedingungen** und **Förderprozesse** (zum Beispiel Auswahlverfahren) analysiert. Darauf aufbauend werden schließlich **Handlungsempfehlungen** für die Weiterentwicklung der Förderaktivitäten gegeben.

Die folgende Darstellung orientiert sich an diesen drei Schritten.

Die Beurteilung der **Wirksamkeit** der Fördermaßnahmen muss sich an den Zielen der beiden Förderprogramme orientieren. Das Programmfeld „Berufliche Talente“ hat die folgenden strategischen Ziele:

1. **Begabungspotenziale** bei beruflich Qualifizierten zu **entdecken**, besondere **Bildungsanstrengungen** beruflicher Talente zu **würdigen** und aus Talenten leistungsfähige **Spitzenfachkräfte** zu machen.
2. Die **Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung** zu verbessern (insbesondere Aufstiegsstipendium, aber auch Weiterbildungsstipendium durch die Möglichkeit des berufsbegleitenden Studiums).
3. Berufliche Talente im Hinblick auf **beruflichen Erfolg** und **Persönlichkeitsentwicklung** zu fördern.
4. Dem **Fachkräftemangel** zu begegnen.

In den folgenden Abschnitten werden die zentralen Ergebnisse hinsichtlich der Erreichung dieser strategischen Programmziele und im Zusammenhang mit den Förderbedingungen und -prozessen dargestellt.

0.1.1 Erreichung der strategischen Programmziele

1) Strategisches Programmziel: Begabungspotenziale entdecken und besondere Bildungsanstrengungen würdigen

a) Zielgruppenerreichung

Die **intendierten Zielgruppen** – besonders begabte Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Bildung – werden im Wesentlichen **erreicht**. Beiden Stipendienprogrammen gelingt es, das Potenzial an beruflichen Talenten gut auszuschöpfen. Das **Weiterbildungsstipendium** erreichte in den untersuchten Jahren zwischen 1,1 und 1,2 Prozent der Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Ausbildung; über das **Aufstiegsstipendium** wurden 4 bzw. 5 Prozent der Studienanfänger und –anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung erreicht. Allerdings sind einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder nach vorhergehendem Schulabschluss auszumachen: Frauen und Personen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung – (Fach-)Abitur – sind überrepräsentiert.

Die Auswertungen im Hinblick auf die Förderquoten¹ ergeben für die Teilgruppe Frauen, dass diese sowohl 2010 als auch 2011 überproportional im Verhältnis zur Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in die Förderung des **Weiterbildungsstipendiums** aufgenommen wurden. Ihre Förderquote ist mit 1,22 Prozent im Jahr 2010 beziehungsweise mit 1,26 Prozent für das Jahr 2011 jeweils um (fast) 0,3 Prozentpunkte und damit um fast ein Viertel höher als die der Männer.

Für das **Aufstiegsstipendium** gilt ebenfalls, dass Frauen überproportional in das Programm aufgenommen werden. Ihre Förderquote ist mit 4,87 Prozent im Verhältnis zu den Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für das Jahr 2011 und mit 6,73 Prozent für das Jahr 2012 um mehr als ein beziehungsweise zwei Prozentpunkte höher als die der Männer. Für das Jahr 2012 bedeutet dies, dass die Förderquote der Frauen um mehr als die Hälfte höher ist als die der Männer.

Die Berechnungen weisen im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Geförderten bei den Neuaufnahmen in das **Weiterbildungsstipendium** im Programmjahr 2010 für die Gruppe derjenigen mit Studienberechtigung einen Anteil von 41,2 Prozent aus. Auf die Gruppe, die mit einem mittleren Schulabschluss in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen wurde, entfallen 41,1 Prozent. Nur 5,8 Prozent der Neustipendiaten und -stipendiatinnen hatten als schulische Vorbildung einen Hauptschulabschluss.²

In der Programmlinie **Aufstiegsstipendium** ergeben die Auswertungen aus der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebung für die Gruppe derjenigen mit einem Abiturab-

¹ Die Grundlage für die Betrachtung von spezifischen Förderquoten bei unterschiedlichen Teilgruppen stellen die allgemeinen Förderquoten dar. Sie ergeben sich aus der Relation der geförderten Personen zur Grundgesamtheit der jeweiligen Teilgruppe. In diesem Fall ist der Bezugsrahmen die Gruppe der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

² Die nicht vollständig erreichten 100 Prozent hängen damit zusammen, dass von 11 Prozent keine Angaben vorlagen und 1,0 Prozent sonstige Abschlüsse angab.

schluss einen Anteil in Höhe von 34,3 Prozent, für diejenigen mit Fachhochschulreife von 10,8 Prozent und für diejenigen mit einer fachgebundenen Hochschulreife von 3,5 Prozent. Das heißt, dass 48,6 Prozent aller in das Aufstiegsstipendium aufgenommenen Stipendiaten und Stipendiatinnen über eine formale Studienberechtigung verfügen. 44,6 Prozent der antwortenden Geförderten verfügen über einen mittleren Schulabschluss und 4,9 Prozent gaben als schulischen Abschluss einen Hauptschulabschluss an.³

Der Anteil von im **Weiterbildungsstipendium** Geförderten mit **Migrationshintergrund** hat sich zwischen 2010 und 2011 von 5,1 auf 13,5 Prozent deutlich erhöht. Dabei haben Migrantinnen, die über eine schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügen, überproportional vom Anstieg profitiert; d.h. sie haben stärker als Migranten, aber auch Migrantinnen mit anderen Schulabschlüssen von der gezielt auf die Erreichung der Zielgruppe Personen mit Migrationshintergrund ausgerichteten Förderpolitik profitiert und kennzeichnen die Steigerung der Zielgruppe mit Migrationshintergrund innerhalb der Programmlinie Weiterbildungsstipendium. Betrachtet man in einem weiteren Schritt die Zahl der geförderten Migrantinnen und Migranten im Verhältnis zur Zahl der Migrantinnen und Migranten mit Ausbildungsabschluss, dann wurden 2010 0,3 Prozent und 2011 0,8 Prozent gefördert, sodass sich auch hier die gezielte Förderpolitik positiv bemerkbar macht, wenn gleich diese Werte noch unter der Quote von 1,1 Prozent zurückbleiben.⁴

Der Migrantenanteil bei den an der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebung beträgt im Weiterbildungsstipendium fast 10 Prozent (9,7%) und im Aufstiegsstipendium fast 11 Prozent (10,7%). Die Ergebnisse im Hinblick auf die Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen machen deutlich, dass diese von beiden Programmlinien erreicht werden.

Im Sinne der Programmziele ist die Erreichung der sogenannten **Bildungsaufsteiger**⁵ von hohem Interesse. Im Hinblick auf die Einbeziehung dieser spezifischen Zielgruppe ergab die Auswertung der Befragung des **Aufstiegsstipendiums** einen **Bildungsaufsteigeranteil in Höhe von fast 72 Prozent**. Mit anderen Worten, mehr als zwei Drittel der Geförderten des Aufstiegsstipendiums, die sich an der Befragung beteiligten, kommen aus „reinen“, nicht-akademischen Elternhäusern. Dieses Ergebnis macht deutlich, dass auch die bildungspolitisch wichtige Zielgruppe der Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen im Rahmen des Aufstiegsstipendiums erreicht wird.⁶

Hinsichtlich der **Zugangswege** zur Begabtenförderung Berufliche Bildung dominiert die Abschlussnote aus der beruflichen Ausbildung. Die Auswertungen der Aufnahmen für die Programmjahre 2010 bis 2012 ergaben, dass 88 Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen des **Weiterbildungsstipendiums** über die Note in das Programm aufgenommen wurden, neun

³ Da auf die Angabe „Sonstige“ 2,0 Prozent entfallen, ergibt sich die Differenz zu den 100 Prozent.

⁴ Eine ausführliche, sehr differenzierte Darstellung des Zahlen- und Datenmaterials zur Zielgruppe Migrationsstatus findet sich in diesem Endbericht in Kapitel 1.1.2.3 Weiterbildungsstipendium. Zielgruppenerreichung im Abschnitt: Förderquoten nach Migrationsstatus.

⁵ Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen werden hier definiert als studierende Personen beziehungsweise Studienabsolventen und –absolventinnen, bei denen beide Elternteile keinen Hochschulabschluss haben.

⁶ Die im Rahmen der Evaluation spezifisch zu betrachtenden Teilpopulationen beinhalteten die Merkmale Bildungshintergrund, Geschlecht, Berufsbildung und Migrationsstatus. Da das Merkmal Bildungsaufstieg ursprünglich nicht vorgesehen war, wurde für diese Teil-Zielgruppe im März 2014 eine Sonderauswertung durchgeführt. Vergleiche hierzu Anlage 47 des Anlagenbandes.

Prozent erhielten den Zugang über den begründeten Vorschlag und drei Prozent⁷ über einen beruflichen Leistungswettbewerb.⁸

Beim **Aufstiegsstipendium** kamen – unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen – rund 70 Prozent über die Abschlussnote der beruflichen Erstausbildung, 25 Prozent über die Abschlussnote der beruflichen Fortbildung, 17 Prozent über den begründeten Vorschlag und vier Prozent über einen beruflichen Leistungswettbewerb in die Förderung.

b) Strategische Positionierung gegenüber anderen Förderprogrammen

Die Programme **schließen eine Lücke in der Förderlandschaft**. Alternative Fördermöglichkeiten – von Stiftungen, Begabtenförderungswerken, Verbänden und Unternehmen – sprechen die Zielgruppe der beruflichen Talente nicht oder bei Weitem nicht so spezifisch und umfassend an wie das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium.

Insbesondere die Förderung des berufsbegleitenden Studiums ist in dieser Form einzigartig; als einzige Alternative steht der KfW-Studienkredit zur Verfügung. Insofern ist die Förderung durch die Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium im Hinblick auf die wachsende Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildung gerade auch für beruflich Qualifizierte kaum hoch genug zu werten.

Darüber hinaus ist die Intransparenz und Heterogenität der Förderlandschaft in Deutschland eine Barriere für alle, die sich für die Förderung geplanter beruflicher oder akademischer Bildungsmaßnahmen interessieren und umfassende, vergleichbare Informationen suchen. Offenbar gibt es keine weiteren Förderinstrumente, die sich explizit an die Zielgruppe der beruflichen Talente richten.

c) Umsetzung der Bildungsmaßnahmen

Die mit dem Einstieg in ein Stipendium verbundene Entscheidung für Bildungsanstrengungen, die sich unter Umständen über mehrere Jahre hinziehen können, bedeuten für diejenigen, die sich auf diesen Weg begeben, weitreichende Weichenstellungen. Es ist davon auszugehen, dass auf diesem Weg die eine oder andere Barriere überwunden werden muss. Zu den in diesem Prozess zu überwindenden Hürden können beispielsweise Befürchtungen, wie Weiterbildungen mit familiären und beruflichen Anforderungen vereinbart werden können, eine Rolle

⁷ Diese Zahl bezieht sich auf die Auswertung der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebung. Die SBB-Daten, die die Gesamtheit der Geförderten berücksichtigen, dürften eine höhere Quote ergeben, da häufig neben der erfolgreichen Teilnahme an einem Leistungswettbewerb zugleich das Notenkriterium erfüllt ist und als Aufnahmekriterium angegeben wird und im Weiterbildungsstipendium (im Unterschied zum Aufstiegsstipendium) keine Doppelnenennung möglich ist.

⁸ In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die für das Weiterbildungsstipendium relevanten Leistungswettbewerbe nahezu ausschließlich im Handwerk angesiedelt sind. Inwieweit Geförderte aus nicht-handwerklichen Leistungswettbewerben wie beispielsweise aus dem „Azubi Award“ des Einzelhandels oder dem für Absolventen und Absolventinnen aus chemischen Ausbildungsberufen relevanten „Grand Prix Chimique“ den Zugang zum Weiterbildungsstipendium erlangten, war für die Fragestellungen der Evaluationsstudie von nachrangiger Bedeutung und wurde nicht differenziert abgefragt.

⁹ Auch diese Zahl bezieht sich auf die Auswertung der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebung. Die SBB-Daten, die die Gesamtheit der Geförderten berücksichtigen, dürften eine niedrigere Quote ergeben. Es ist davon auszugehen, dass unter denjenigen, die an der Befragung teilnahmen, der Anteil derjenigen, die den Einstieg in das Aufstiegsstipendium über die erfolgreiche Teilnahme an einem Leistungswettbewerb fanden, überdurchschnittlich hoch war.

spielen. Eine weitere Hürde kann auch fehlendes Selbstvertrauen im Hinblick auf das geforderte Leistungsniveau sein oder Unklarheit über den perspektivischen Nutzen der Bildungsanstrengung. Darüber hinaus können unzureichende Beratung beim Einstieg in das Stipendium und auch fehlende Unterstützung von Arbeitgebern Barrieren darstellen. Weitere Hindernisse können Unsicherheiten beim Ausfüllen der Antragsformulare im Hinblick auf die Frage nach der ersten Weiterbildungsmaßnahme sein oder im Fall von erwerbslos gemeldeten Personen Schwierigkeiten bei der Zustimmung durch die für sie zuständige Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen: Für den **Einstieg** in das Weiterbildungsstipendium bestehen aus Sicht der Befragten **keine großen Hürden**. Sofern dennoch – moderate – Hinweise auf Hindernisse in dieser Eingangsphase gegeben werden, beziehen sich diese auf **mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber** und **unzureichende Information und Beratung**.

Ob eine Weiterbildungsmaßnahme von den im Weiterbildungsstipendium Geförderten wie geplant besucht und abgeschlossen werden konnte, ist für das Programmziel – aus beruflichen Talenten leistungsfähige Spitzenfachkräfte zu machen - in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium in mehrfacher Hinsicht von Interesse. Bei den hier Geförderten handelt es sich um junge Berufsanfänger und –anfängerinnen, die am Anfang ihrer beruflichen Entwicklung stehen. Deren bisherige Bildungserfahrungen in Schule und Ausbildung sind eher durch Vorgaben und Regelungen wie beispielsweise Stundenpläne, Ausbildungsordnungen und Prüfungsordnungen gekennzeichnet. Frei gewählte, selbstständige Entscheidungen über die Art und Weise des Lernens oder über die Lerninhalte gehören eher nicht zum Merkmal dieser Bildungsphasen.

Insofern bildet der Einstieg in das Weiterbildungsstipendium und die damit verbundene Entscheidung für eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme auch **den Einstieg in eine stärker selbstbestimmte Form des Lernens**. Die in diesem Entscheidungs- und Auswahlprozess erforderlichen Kompetenzen können als Schlüsselkompetenzen für leistungsfähige Fach- und Führungskräfte gewertet werden. Insofern zeigt sich daran, ob eine Weiterbildungsmaßnahme von den im Weiterbildungsstipendium Geförderten wie geplant besucht und abgeschlossen werden konnte, ob die Geförderten über dieses Leistungspotential verfügen oder ob die bis dato gezeigte berufliche Leistungsfähigkeit zu einem Großteil auf die Sicherheit gebenden Strukturen zurück zu führen ist. Ob die Geförderten in der Lage sind, aus der enormen Vielzahl der Weiterbildungsangebote, die für die eigene Weiterqualifizierung geeignete Maßnahmen auszuwählen und ob sie an den Maßnahmen nicht nur teilgenommen haben, sondern sie auch bis zum Ende durchgehalten und abgeschlossen haben, sind wichtige Hinweise auf Leistungspotenziale, die über den Rahmen vorgegebener Strukturen hinausweisen.

Da Geförderte des Weiterbildungsstipendiums, die ihre Förderung für **klassische Weiterbildungsmaßnahmen**¹⁰ nutzen, ihre Weiterbildungsaktivitäten zwar durch Teilnahmebescheini-

¹⁰ Unter klassischen Weiterbildungsmaßnahmen werden im Rahmen der Evaluation alle diejenigen Maßnahmen verstanden, die kein berufs begleitendes Studium darstellen. Besonders häufig werden bei den klassischen Weiterbildungsmaßnahmen solche gewählt, die dem Typus „Aufstiegsfortbildung“ zuzuordnen sind, wie zum Beispiel Meister/in, Techniker/in, Fach- und Betriebswirt/in, Fachkrankenpfleger/in. Während der Begriff „klassische Weiterbildungsmaßnahme“ eine eigene Setzung im Rahmen der Evaluation darstellt, handelt es sich bei dem Begriff „Aufstiegsfortbildung“ um einen klar definierten Sachverhalt, hinter dem das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das sog. „Meister-BAföG“, steht. Als Aufstiegsfortbildung wird eine berufliche Fortbildung bezeichnet, die sich im Rahmen der geregelten beruflichen Bildung bewegt. D.h.es handelt sich um Fortbildungen, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem BBiG, der HwO oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten.(vgl. hierzu auch www-meister-bafoeg.info, sowie Kuper 2008)

gungen gegenüber den zuständigen Stellen nachweisen, der erfolgreiche Abschluss der jeweiligen Weiterbildung jedoch von den zuständigen Stellen nicht zwingend überprüft werden muss und es darüber hinaus auch Weiterbildungsmaßnahmen gibt, die länger andauern als der Zeitraum des Stipendiums, galt es, im Rahmen der Evaluation mehr Klarheit über die Erfolgsquoten zu erhalten.

Die Ergebnisse zeigen, dass die im Weiterbildungsstipendium Geförderten in aller Regel **wie geplant** an den Weiterbildungsmaßnahmen **teilnehmen** (94,8 Prozent) und diese auch **wie geplant abschließen** (95,9 Prozent).

Eine vergleichbare Leistungsbereitschaft und ähnliches Leistungspotenzial zeigt sich auf für diejenigen, die die Förderung durch das Weiterbildungsstipendium für ein Studium nutzen. Für die Programmlinie Weiterbildungsstipendium wurden ehemalige und aktuelle Stipendiaten und Stipendiatinnen befragt, die das Stipendium für ein berufsbegleitendes Studium nutzten. Mit 88 Prozent gaben die Ehemaligen an, dass sie **keinen Abbruch im Verlauf ihres Studiums** in Erwägung gezogen haben. Bei den aktuell im Weiterbildungsstipendium Studierenden liegt dieser Wert sogar noch höher. 92 Prozent der Befragten gaben an, keinen Abbruch in Erwägung gezogen zu haben.

Die diesbezüglichen Ergebnisse zu der **Programmlinie Aufstiegsstipendium** ergeben für die Gruppe der ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen einen Wert von 87,3 Prozent bei „nein“ auf die Frage, ob sie während ihres Studiums einen Abbruch erwogen haben. Bei den aktuell Geförderten liegt der Anteil der Nein-Antworten bei 91,2 Prozent.

Studierende sowohl im Weiterbildungs- als auch im Aufstiegsstipendium zeichnen sich durch eine **hohe Motivation und ein starkes Durchhaltevermögen** aus; nur in ganz wenigen Fällen wird ein Abbruch des Studiums erwogen.

Insofern lässt sich sagen, dass die in den beiden Programmlinien geförderten Studierenden ein allenfalls geringes Studienabbruchpotenzial aufweisen.

d) Wert des Studiums für die Geförderten

Studierende – im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium – schätzen den **Wert des Studiums für ihre berufliche und persönliche Entwicklung sehr hoch** ein.

Exemplarisch sollen für diesen hier zusammengefassten Befund, der sich aus einer größeren Anzahl von Teilbefunden speist, die Antworten auf die Frage nach den positiven Auswirkungen des Studiums auf die berufliche Entwicklung angeführt werden. So gaben 78,8 Prozent ehemals im Weiterbildungsstipendium geförderte Studierende an, dass das Studium positive Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung zeitigte. Bei den im Aufstiegsstipendium geförderten ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen lag dieser Wert bei 83,1 Prozent.

Zu einer Vertiefung dieses Aspekts erfolgte im Rahmen der Evaluation ein Vergleich der Antworten der im Aufstiegs- und im Weiterbildungsstipendium geförderten Studierenden mit Antworten aus der vom früheren HIS und heutigem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführten Befragung von Hochschulabsolventen

und -absolventinnen des Prüfungsjahrgangs 2008/2009¹¹. Hier zeigt sich, dass die Stipendiaten und Stipendiatinnen im Vergleich zu den von HIS beziehungsweise DZHW befragten Absolventen und Absolventinnen eine höhere Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium äußerten.

Im Hinblick auf die **Würdigung** der Stipendienprogramme durch die Geförderten und den damit ermöglichten hochschulischen Bildungsbemühungen ist vor dem Hintergrund der Ergebnislage die Interpretation zulässig, dass den Geförderten der **Wert** ihres durch die Förderung ermöglichten **Studiums** beziehungsweise ihrer **beruflichen Fortbildung** in sehr hohem Maße bewusst ist.

Dies zeigt sich beispielsweise in einer **hohen Identifikation** insbesondere der im Aufstiegsstipendium Geförderten **mit dem Programm**. Die Bereitschaft, sich nach Ablauf des Stipendiums für die Programmlinie zu engagieren, „etwas zurückgeben“, sei es in Form von Mitwirkung als Juror bzw. Jurorin oder durch Unterstützung bei der Bereitstellung von Praktikumsstellen, aber auch durch Vorträge im Rahmen begleitender Aktivitäten zum Stipendium ist sehr hoch.

2) Strategisches Programmziel: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verbessern

a) Wesentlicher systemischer Beitrag zur Durchlässigkeit im Bildungssystem

Das Programmfeld „Berufliche Talente“ mit den Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium kann als Teil einer Palette von Maßnahmen der Bundesregierung – insbesondere des BMBF – betrachtet werden, die auf eine Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung abzielen. Als weitere Programme sind in diesem Zusammenhang insbesondere der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: **offene Hochschulen**“ und die BMBF-Initiativen „**ANKOM** – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ und „**ANKOM** – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ zu nennen. Allen Programmen ist gemeinsam, dass leistungsstarken beruflich Qualifizierten verstärkt eine Weiterqualifizierung auf Hochschulniveau ermöglicht werden soll.

Während die drei letztgenannten Programme an der Angebotsseite ansetzen – Entwicklung neuer hochschulischer Studienangebote und begleitender Dienstleistungen an den Hochschulen und in deren direktem Umfeld (zum Beispiel Anrechnungsverfahren, Brückenkurse, Mentoringangebote, Beratungsleistungen) –, adressieren das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium die Nachfrageseite. Indem die bisher für ein Hochschulstudium nicht explizit angesprochene Zielgruppe der beruflich Qualifizierten über die Stipendienförderung zur Aufnahme eines Studiums motiviert wird und durch das Stipendium finanzielle Unterstützung bei den Maßnahmenkosten beziehungsweise Studiengangskosten erhält, trägt dies dazu bei, die Nachfrage nach diesen neuen Hochschulangeboten zu stimulieren.

¹¹ Das Ziel der HIS- beziehungsweise DZHW-Absolventenbefragungen ist es, repräsentative Informationen zu aktuellen und grundsätzlichen Fragen zu liefern, die im Zusammenhang mit dem Studium, dem Hochschulabschluss, dem Berufsübergang und der beruflichen Integration stehen. Seit dem Jahr 1989 wird für diese Untersuchung jeder vierte Prüfungsjahrgang befragt. Die HIS/DZHW-Absolventenbefragungen stellen eine wichtige Datengrundlage für bundesweit repräsentative Aussagen zum Werdegang der Hochschulabsolventen und -absolventinnen in der Bundesrepublik Deutschland dar. Für die im Rahmen der Evaluation herangezogenen Vergleiche wurden die Ergebnisse aus der Befragung des Prüfungsjahrgangs 2008/2009 herangezogen. Zu diesem Zwecke erfolgten für die Bearbeitung der Evaluationsfragestellungen Sonderauswertungen des HIS/DZHW-Datensatzes.

Die Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium fügen sich insofern nicht nur einfach ergänzend in dieses bildungspolitische programmatische Gesamtsystem ein. Sie wirken darüber hinaus synergetisch, weil sie dazu beitragen, die Leistungen und Ziele der einzelnen Programme auf ein höheres Niveau zu heben. Sie leisten einen Beitrag dazu, dass diesen (neuen¹²) Studiengängen für diesen (neuen) Studierendentypus – Aufnahme eines Studiums nach beruflichen Ausbildungen und beruflichen Erfahrungen – auch ein entsprechendes, durch die finanzielle Förderung mit Kaufkraft unterlegtes **Nachfragepotenzial** in Gestalt beruflich qualifizierter Studieninteressierter gegenübersteht. Dies ist insofern bedeutsam, da die Studiengänge für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und berufsbegleitend Studierenden häufig kostenpflichtige Angebote sind.

Die über die Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium geförderten nicht-traditionellen Studierenden¹³ verfügen also durch die Förderung über die entsprechenden finanziellen Mittel, um diese Angebote in Anspruch nehmen zu können. Auf diese Weise wird ein sich wechselseitig verstärkender Prozess in Gang gesetzt. Auf der einen Seite wird die Entwicklung neuer Studiengänge für beruflich Qualifizierte verstärkt, weil es Interessierte gibt, die diese Angebote wahrnehmen wollen und können. Auf der anderen Seite trägt das verbesserte Angebot an diesen Studiengängen dazu bei, dass mehr beruflich Qualifizierte diese Studiermöglichkeiten wahrnehmen.

b) Förderung der gelebten und erlebten Durchlässigkeit

Die Förderung von Studierenden im Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium verbessert nicht nur, wie oben beschrieben, die allgemeinen Randbedingungen für die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, sondern führt auch ganz konkret zur **gelebten und erlebten Durchlässigkeit** auf der Ebene der individuellen Berufs- und Bildungsbiografien.

Dies zeigt sich darin, dass für die Studierenden Weiterbildungs- wie Aufstiegsstipendium von **hoher Relevanz für die Aufnahme, die Durchführung und den erfolgreichen Abschluss** des Studiums sind. 35,3 Prozent (Weiterbildungsstipendium) beziehungsweise 41 Prozent (Aufstiegsstipendium) gaben an, dass sie ohne die Förderung durch das Stipendium ein Studium nicht aufgenommen oder nicht durchgehalten hätten.

Auch die für ein erfolgreiches Studieren erforderliche Konzentration und das intensive Einlassen auf das Studium wurden den Geförderten durch das Stipendium erleichtert. So gaben 35,4 Prozent der im Weiterbildungsstipendium Geförderten an, dass das Stipendium ihnen die Möglichkeit gab, sich intensiver auf das Studium zu konzentrieren als es ihnen ohne das Stipendium möglich gewesen wäre. Bei den im Aufstiegsstipendium Geförderten lag der entsprechende Anteil sogar bei 67,1 Prozent.

¹² Das In-Klammern-Setzen des Adjektivs „neu“ bei Studiengängen und Studierendentypus ist der Tatsache geschuldet, dass es auch in der Vergangenheit bereits einzelne Studiengänge gab, die sich in ihrer Ausrichtung darum bemühten, die Bedarfe beruflich qualifizierter Studierender, die es ebenfalls nicht erst seit den letzten Jahren gibt, zu berücksichtigen. Angestoßen durch den Bologna-Prozess bekam die Durchlässigkeitsthematik jedoch eine neue Qualität.

¹³ Die gängige Bezeichnung für nicht-traditionelle Studierende beinhaltet drei Merkmale, die diese Gruppe kennzeichnen. Merkmal Nummer eins: Nicht auf dem üblichen Weg bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer in die hochschulische Bildung eingetreten, sondern Aufnahme eines Studiums nach Berufsausbildung/Berufstätigkeit. Merkmal Nummer zwei: Nicht-Vorhandensein der regulären schulischen Voraussetzungen für den Hochschulzugang sondern Zugang ohne Abitur, über den sogenannten Zweiten Bildungsweg oder eine fachgebundene Zulassung. Merkmal Nummer drei: Studium erfolgt in Form eines Teilzeit-, Abend- oder Fernstudiums. (Stöter, 2013) Es müssen dabei nicht zwingend alle drei Merkmale gleichzeitig vorliegen.

Nur für einen geringen Anteil von fünf Prozent (Aufstiegsstipendium) beziehungsweise 20 Prozent (Weiterbildungsstipendium) der Geförderten hat das Stipendium laut Angaben der Befragten keine positiven Effekte auf die Studienaufnahme, die Konzentration auf das Studium und/oder den Studienabschluss.

3) Strategisches Programmziel: Berufliche Talente im Hinblick auf beruflichen Erfolg und Persönlichkeitsentwicklung fördern

a) Beruflicher Erfolg

Absolventen und Absolventinnen beider Programmlinien profitieren deutlich von der Förderung im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Dies zeigt sich in **anspruchsvollen, neuen Aufgaben**, in gesteigertem **Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten**, in **Karrieresprüngen** und nicht zuletzt auch im **Einkommen**.

Zur Bewertung des Evaluationsergebnisses über die positiven Wirkungen des Weiterbildungsstipendiums auf die **Einkommensentwicklung der Geförderten** wurden unter anderem zum Vergleich Ergebnisse aus der seit 1979 in regelmäßigen Abständen im Auftrag des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) durchgeführten Befragung unter Absolventen und Absolventinnen der IHK-Weiterbildungsprüfungen¹⁴ herangezogen.

Diese Auswertungen ergaben, dass der Gehaltssprung bei den im Weiterbildungsstipendium Geförderten im Schnitt **deutlich höher** liegt als bei den Befragten der DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage.

Auch bei den in beiden Programmlinien geförderten Studierenden zeigen sich hinsichtlich des Gehalts nach dem Studium deutliche Unterschiede im Vergleich zu dem, was traditionelle Studierende diesbezüglich angeben.¹⁵ Mit einem sehr hohen Prozentsatz (rund 80 bis 90 Prozent) geben ehemals Geförderte beider Programmlinien an, dass die Förderung einen positiven Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung im Allgemeinen und auf die Gehaltsentwicklung im Besonderen hatte.¹⁶

b) Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Die Antworten aus der Befragung der ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen, die ihr **Weiterbildungsstipendium** für ein berufsbegleitendes Studium nutzten, zeigen eine **hohe Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium**. Zur Ermittlung dieses Befundes wurden Zufriedenheitsdimensionen wie beispielsweise Tätigkeitsinhalte, berufliche Posi-

¹⁴ Die vom DIHK verantwortete IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage wird seit 1979 durchgeführt und hat das Ziel, Informationen zu den Ergebnissen von Weiterbildung bei Absolventen und Absolventinnen einer Aufstiegsfortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei einer Industrie- und Handelskammer zu erheben. Bei der zum Vergleich herangezogenen aktuellen Umfrage handelt es sich um die 7. Umfrage, die im Januar 2011 vom DIHK herausgegeben wurde. Zu diesem Zwecke erfolgten für die Bearbeitung der Evaluationsfragestellungen Sonderauswertungen des DIHK-Datensatzes.

¹⁵ Hier wurden als Vergleichsgröße die bereits angesprochenen Ergebnisse aus der HIS/DZHW-Befragung von Hochschulabsolventen und -absolventinnen herangezogen. Im Vergleich zu den Angaben der vom HIS/DZHW-Befragten lagen die Angaben der über das Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium Geförderten zu den Brutto-Monatsgehältern im Mittel um fast 40 Prozent höher als bei der Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung.

¹⁶ Die ausführliche Darstellung und Unterfütterung mit den entsprechenden Prozentangaben finden sich in diesem Endbericht in Kapitel 1.3: Weiterbildungsverhalten und Berufsperspektive.

tion, Verdienst/Einkommen, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Raum für Privatleben, Arbeitsplatzsicherheit etc. abgefragt.

Eine höhere Zufriedenheit mit der Situation nach dem Studium im Vergleich zu traditionell Studierenden lässt sich in der Gruppe der im Weiterbildungsstipendium Geförderten für fast alle Dimensionen aufzeigen. Es gibt nur eine – allerdings weniger bedeutsame – Ausnahme. Bei der Zufriedenheit mit der Entwicklung des Arbeitsklimas waren die in der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe befragten traditionellen Studierenden geringfügig zufriedener.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den im **Aufstiegsstipendium** Geförderten. Hier wurden die gleichen Zufriedenheitsdimensionen abgefragt. Im Gegensatz zu den Geförderten im Weiterbildungsstipendium sind die Studienabsolventen und -absolventinnen des Aufstiegsstipendiums in den meisten Dimensionen **weniger mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium zufrieden als die traditionell Studierenden**.

Es kann vermutet werden, dass im Vergleich zu den traditionell Studierenden die geringere Zufriedenheit bei den im Aufstiegsstipendium Geförderten auf deren hohe Erwartungen, was den beruflichen Nutzen ihres Studiums angeht, zurück zu führen sein könnte.

Eine Ausnahme stellt die recht bedeutsame Dimension der Aufstiegsmöglichkeit dar. Hier sind die Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen – ebenso wie die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen – zufriedener als die im Rahmen der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe befragten traditionellen Studierenden. Bei den Aufstiegsstipendiaten äußerten von den Männern 59 Prozent und von den Frauen 45 Prozent ihre **hohe Zufriedenheit mit Blick auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten**. Die Vergleichszahlen für die traditionell Studierenden zeigen bei den Männern 41 Prozent eine diesbezügliche Zufriedenheit und bei den Frauen 35 Prozent.¹⁷

c) Bedeutung des Studiums für die berufliche und persönliche Entwicklung

Im Hinblick auf die berufliche und persönliche Entwicklung schätzen Geförderte **beider Programmlinien die Bedeutung des Studiums für ihre berufliche und persönliche Entwicklung als sehr hoch** ein.

Um Ergebnisse für diesen Aspekt erheben zu können, wurden Fragen nach dem persönlichen Wert des Studiums gestellt. Zu diesen abgefragten Nutzendimensionen zählen die Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen, die Chance, sich über eine längere Zeit bilden zu können, eine Unterstützung des beruflichen Aufstiegs zu bekommen, sich persönlich weiterentwickeln zu können und neue Kenntnisse für den Beruf vermittelt zu bekommen.

Für alle diese Dimensionen lagen die Angaben der Stipendiaten und Stipendiatinnen in beiden Programmlinien auf einem höheren Niveau als beispielsweise die der traditionell Studierenden aus der Vergleichsstudie. Es kann - ohne Einschränkungen - gesagt werden, dass die Geförderten der Möglichkeit, mit Unterstützung des Stipendiums ein Studium absolvieren zu können, einen hohen Wert beimessen.

¹⁷ Die ausführliche Darstellung und Unterfütterung mit den entsprechenden Prozentangaben finden sich in diesem Endbericht in Kapitel 1.3: Weiterbildungsverhalten und Berufsperspektive.

Im Hinblick beispielsweise auf die Dimension „Unterstützung des beruflichen Aufstiegs“ gaben 90 Prozent der männlichen Geförderten an, dass dies für sie einen sehr großen persönlichen Wert darstellt. Unter den weiblichen Befragten waren es 94 Prozent.¹⁸

4) Strategisches Programmziel: Dem Fachkräftemangel begegnen

a) Erschließung zusätzlicher Studierenden- und Absolventenpotenziale

Die Maßnahmen tragen deutlich zur Erschließung zusätzlicher Studierendenpotenziale bei und sichern dadurch eine akademisch gebildete Fachkräftebasis. Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen im Rahmen der Evaluation zeigen, dass substantielle Anteile der Befragten (35 Prozent im Weiterbildungsstipendium und 41 Prozent im Aufstiegsstipendium) ohne die Förderung ein Studium nicht aufgenommen oder nicht durchgehalten hätten. Diese Personengruppen stehen als zusätzliche hochschulisch gebildete Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Die insgesamt relativ hohe Zufriedenheit der befragten Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen mit ihrer beruflichen Situation – insbesondere den damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten – spricht dafür, dass auch für die Zukunft eine Motivationsbasis für weiteres lebenslanges Lernen gegeben ist.

b) Würdigung und Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Die Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums wirkt unmittelbar auf die Verfügbarkeit von Fachkräften mit erweiterten berufsrelevanten Kenntnissen und Fähigkeiten. Über 90 Prozent der Weiterbildungsmaßnahmen werden wie geplant durchgeführt und auch abgeschlossen.

Hinsichtlich zusätzlicher indirekter Effekte lassen sich zwei begründete Vermutungen anstellen. Zunächst spricht die hohe Motivation der Geförderten während der Weiterbildung dafür, dass auch in Zukunft eine entsprechende Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zu erwarten ist. Weiterhin ist zu vermuten, dass die hohen Erfolgsquoten – auch hinsichtlich der weiteren beruflichen Entwicklung nach der Weiterbildung – im beruflichen und privaten Umfeld positive Signale hinsichtlich des Werts beruflicher Fort- und Weiterbildung aussenden.

c) Steigerung der Attraktivität beruflicher Erstausbildung als mutmaßlicher indirekter Effekt

Wesentliche Fachkräftebedarfe liegen auch „unterhalb“ der Ebenen der Hochschulabsolventen und der Absolventen beruflicher Fort- und Weiterbildung: Die Verfügbarkeit von Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Erstausbildung stellt – nach Berufsfeld und Branche unterschiedlich ausgeprägt – ein mindestens ebenso großes Problem dar.

Die hier betrachteten Maßnahmen betreffen nicht unmittelbar die berufliche Erstausbildung. Es kann jedoch vermutet werden, dass die Verfügbarkeit anschließender Bildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten einen erheblichen Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität beruflicher Erstausbildung ausübt. Insofern die Förderung dazu beiträgt, dass diese weiterführenden

¹⁸ Die ausführliche Darstellung und Unterfütterung mit den entsprechenden Prozentangaben finden sich in diesem Endbericht in Kapitel 1.3: Weiterbildungsverhalten und Berufsperspektive.

Bildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen – und dafür sprechen die Ergebnisse dieser Evaluation ganz eindeutig – ist ein entsprechender Gewinn für die Attraktivität beruflicher Erstausbildung zumindest sehr plausibel.

0.1.2 Förderbedingungen und -prozesse

a) Materielle Förderbedingungen zufriedenstellend

Die Geförderten beider Programmlinien sind mit den materiellen Förderbedingungen im Wesentlichen **zufrieden**, viele sogar **sehr zufrieden**.

Dies gilt in etwas **geringerem, aber immer noch hohem** Maße für **berufsbegleitend Studierende**.

Über 90 Prozent aller der mit Hilfe des Weiterbildungsstipendiums sowohl berufsbegleitend Studierenden als auch derjenigen in klassischen Weiterbildungsmaßnahmen bewerten die finanzielle Unterstützung als gut. Jeweils rund 50 Prozent der Geförderten – also Studierende wie auch Nicht-Studierende – vergeben hier sogar die Note „sehr gut“.

b) Stimulierung zusätzlicher privater Förderung

Beide Programmlinien stimulieren **zusätzliches privates Engagement**. Dies gilt insbesondere für die Seite der **Arbeitgeber**.

Dies betrifft sowohl **materielle** Förderung – etwa anteilige Übernahme von Maßnahmenkosten – als auch **ideelle** Förderung – etwa flexible Arbeitszeitmodelle, anteilige Freistellung für die Bildungsmaßnahmen und Möglichkeiten der Nutzung betrieblicher Infrastruktur.

Die diesbezüglichen Ergebnisse lassen Rückschlüsse auf finanzielles Engagement der Arbeitgeber zu. Im Rahmen dieser Zusammenfassung sei ein Ergebnis exemplarisch detailliert angeführt. In Zahlen ausgedrückt lässt sich für die Branche Dienstleistungen eine durchschnittliche finanzielle Unterstützung in Höhe von 1.108 Euro pro Stipendienjahr im Weiterbildungsstipendium ausrechnen. Aus der Branche verarbeitendes Gewerbe, Industrie und Bau fließen sogar im Durchschnitt pro Stipendiat beziehungsweise Stipendiatin 1.393 Euro pro Förderjahr für die durch das Weiterbildungsstipendium angeregte Weiterbildung in den Weiterbildungssektor. Für die Branchen Bildung, Forschung, Kultur sind es 684 Euro, Im Bereich Verbände, Organisationen, Stiftungen beträgt die Summe 987 Euro und in der Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft, dem Bergbau und der Fischerei sind es 595 Euro.²⁰

¹⁹ Basis dieser Berechnungen sind diejenigen aktuellen Nicht-Studierenden des Weiterbildungsstipendiums, die angeben, finanzielle Unterstützung durch ihren Arbeitgeber zu erhalten. Das waren insgesamt 141 Personen. Insofern bezieht sich der Durchschnitt nur auf diese kleine Gruppe, die innerhalb der Gesamtgruppe der Befragten eine Minderheit darstellt.

²⁰ Eine ausführliche Übersicht über die verschiedenen Branchen mit Angaben zu den verschiedenen Summen findet sich in diesem Endbericht in Kapitel 2.1.: Analysen zu Förderbedingungen und Förderumfang.

c) Entwicklungswünsche im Hinblick auf ideelle Förderbedingungen

Die hohe Zufriedenheit der Stipendiaten und Stipendiatinnen mit den materiellen Förderbedingungen entspricht nicht im gleichen Maße der Zufriedenheit im Hinblick auf ideelle Unterstützungsformen. Auf dem Gebiet der ideellen Förderung sehen die Geförderten durchaus Entwicklungsbedarf. Die in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Wünsche betreffen beispielsweise das **Networking mit Personen aus Industrie, Wirtschaft und Wissenschaft, Praktikumsbörsen, Kurse in über- und außerfachlichen Kompetenzen** und zielgruppensensible **Vertrauensdozenten und -dozentinnen**²¹ wenn es um das **Aufstiegsstipendium** geht.

Personen, die ihre **Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation** erworben haben, stellen eine besondere Zielgruppe des Aufstiegsstipendiums dar. Für diese nicht-traditionellen Studierenden ist eine Reihe von ideellen Unterstützungsformen interessanter als für die klassischen Studierenden, die mit einem Abiturabschluss den Hochschulzugang erhielten. Zu den in diesem Zusammenhang von den befragten Stipendiaten und Stipendiatinnen – sowohl aus dem Weiterbildungsstipendium als auch aus dem Aufstiegsstipendium und sowohl von ehemaligen als auch aktuell Geförderten – beider Programmlinien genannten Unterstützungsformen zählen unter anderem **individuelle Beratung und Unterstützung während des Studiums** sowie Angebote in Form von **Sommerakademien**²².

d) Insgesamt positive Beurteilung des Auswahlprozesses im Aufstiegsstipendium

Die Analyse des Auswahlprozesses im Aufstiegsstipendium orientierte sich an den drei Stufen, in denen dieser abläuft. Stufe eins beinhaltet die Online-Bewerbung, Stufe zwei den Kompetenz-Check und Stufe drei das Auswahlgespräch.

Der Auswahlprozess im Aufstiegsstipendium wird von den Geförderten insgesamt überwiegend positiv bewertet. So beurteilen 62,4 Prozent der geförderten Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen, dass der **Gesamtablauf insgesamt als klar empfunden** wurde. Hinsichtlich der Klarheit aller Teilschritte empfanden dieses 56,4 Prozent. Auch die direkt die Arbeit der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) betreffenden Aufgabenbereiche innerhalb des Auswahlprozesses ergaben positive Rückmeldungen. So gaben beispielsweise mehr als 70 Prozent (71,6 Prozent) der Befragten an, dass der Bearbeitungszeitraum durch die SBB als angemessen empfunden wurde.

Die vertiefte Betrachtung der Ergebnisse zu den einzelnen Stufen des Auswahlprozesses ergab zwei leichte Einschränkungen. Zum einen für die Stufe 2, den **Kompetenz-Check**. Hier sehen 66 Prozent der Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen die Fristen als angemessen an, und 67,2 Prozent bewerten den Aufbau des Kompetenz-Check-Verfahrens als klar strukturiert. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (48,3 Prozent) gaben an, dass ihnen die Kriterien klar und nachvollziehbar gewesen seien. Hinsichtlich der Relevanz dieser Kriterien im Hinblick auf die Chance, erfolgreich in das Stipendium aufgenommen zu werden, wurde vergleichsweise hohe Unsicherheit zum Ausdruck gebracht. Nur 39,5 Prozent gaben an, dass sie Klarheit über die Relevanz der Kriterien gehabt hätten.

²¹ Unter Zielgruppensensibilität werden Kompetenzen erwartet, die die Situation nicht-traditioneller Studierender berücksichtigen.

²² Das Format „Sommerakademie“ ist ein bereits etabliertes Unterstützungsangebot der Begabtenförderungswerke. Sommerakademien für die Zielgruppe der beruflichen Talente sollten sich jedoch von diesen in Form und Inhalt beispielsweise durch einen stärkeren Praxisbezug unterscheiden.

Auch hinsichtlich des **Auswahlgesprächs** wurde von den Befragten geäußert, dass ihnen die Kriterien nicht in dem Maße nachvollziehbar gewesen seien, wie sie es für wünschenswert gehalten hätten. Hier sind es mehr als die Hälfte, die sich eine größere Klarheit gewünscht hätten. Angesichts der sonstigen insgesamt positiven Bewertung ist deshalb ein Zufriedenheitswert unter 50 Prozent - 45,5 Prozent der Befragten gaben an, dass eine Klarheit der Kriterien gegeben sei – durchaus als relevante Rückmeldung zu bewerten, die im Hinblick auf die Optimierung des Auswahlprozesses berücksichtigt werden sollte.

0.2 Zentrale Handlungsempfehlungen

1) Zugangswege ausschöpfen und erweitern wo möglich

In der **Programmlinie Weiterbildungsstipendium** dominiert der Zugangsweg zum Weiterbildungsstipendium über die Note der beruflichen Erstausbildung. Auch wenn förderrechtlich der Zugangsweg über die erfolgreiche Teilnahme an einem beruflichen Leistungswettbewerb möglich ist, so mindert dies nicht die in der Praxis zutage tretende dominante Bedeutung des Zugangs über die Note. Der Zugangsweg **begründeter Vorschlag** spielt eine untergeordnete Rolle.

Gerade für die weniger gut erreichte Teilgruppe **Hauptschüler und Hauptschülerinnen** könnten insbesondere die bislang wenig bedeutsamen Zugangswege – begründeter Vorschlag/Leistungswettbewerb - zusätzliche Chancen eröffnen. Begabung und berufliches Leistungspotenzial kann absolut (anhand von Noten) oder relativ (unter Einbeziehung des familiären Bildungshintergrunds) definiert werden.

Die Zugangswege begründeter Vorschlag aber auch erfolgreiche Teilnahme an einem Leistungswettbewerb würden, im Vergleich zur Abschlussnote der beruflichen Erstausbildung, mit **anderen, ebenso förderungsrelevanten Aspekten der (beruflichen) Begabung** korrespondieren. So würden beispielsweise Kompetenzen, die sich in der erfolgreichen Bewältigung komplexer beruflicher Aufgaben niederschlagen, im Rahmen eines begründeten Vorschlags berücksichtigt werden und eine biografisch spätere Entfaltung der Leistungspotenziale, die sich in einem erfolgreichen beruflichen Fortbildungsabschluss ausdrückt, wäre ebenfalls als Zugangsweg möglich.

Vor dem Hintergrund dieses Befundes sollte in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium überlegt werden, ob die **Abschlussnote einer beruflichen Fortbildung** eine Rolle als Zugangsweg bekommen könnte. Es sollte überlegt werden, inwieweit und in welcher Form dieser Zugangsweg breiter und systematischer genutzt und kommuniziert werden könnte.

Im Hinblick auf den **begründeten Vorschlag** sollte es vor allem darum gehen, aktuell bestehende Hürden hinsichtlich der Nutzung dieses Zugangswegs zu senken. So benötigen etwa die zuständigen Stellen, aber auch Arbeitgeber und die Lehrkräfte an den Berufsschulen Unterstützung in der Handhabung begründeter Vorschläge. Hier könnten über die bereits jetzt von der SBB geleisteten Hilfestellungen **schriftliche Handreichungen** ein Weg zur Optimierung der bisherigen Unterstützungsleitungen sein.

Ein weiterer Ansatzpunkt knüpft an den bereits in beiden Programmlinien grundsätzlich enthaltenen breiten **Begabungsbegriff** an. Eine Stärkung des begründeten Vorschlags würde auch den der Förderung zugrundeliegenden mehrdimensionalen Begabungsbegriff deutlicher hervorheben. In diesem Sinne wäre beispielsweise zu klären, inwiefern familiäre Bildungshintergründe

und bildungsbiografische Karrieren (Stichwort: Arbeiterkinder) in die Bewertung von Begabung stärker einbezogen werden könnten und sollten. Hier würde sich gegebenenfalls der Austausch mit anderen Förderern, wie zum Beispiel der Hans-Böckler-Stiftung und der Stiftung Polytechnische Gesellschaft empfehlen. Beide Förderwerke verfügen über Erfahrungen mit einem mehrdimensionalen Begabungsbegriff und haben diesbezüglich spezifische Auswahlkriterien erarbeitet.

2) Informations- und Beratungsangebote mit Fokus auf berufliche Talente entwickeln

Aufgrund der begrenzten und sehr unterschiedlichen Informationsangebote zur Förderung beruflicher und hochschulischer (Weiter-)Bildung empfiehlt sich mit Blick auf die hier relevante Zielgruppe beruflicher Talente ein Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes über die bereits bestehenden Aktivitäten seitens der SBB und der zuständigen Stellen hinaus. Wichtig wäre ein **einfacher und transparenter Zugangsweg zu Förderangeboten, die speziell die Zielgruppe beruflich Qualifizierte adressieren.**

Entsprechend der steigenden Bedeutung des Internets bei der Informationsbeschaffung und Bildungsberatung könnte dabei die Entwicklung eines entsprechenden Portals bzw. die Weiterentwicklung bereits bestehender Informations- und Beratungsportale auf die spezifischen Bedarfe der mit dem Programmfeld „Berufliche Talente“ anzusprechenden Zielgruppen einen überlegenswerten Ansatzpunkt darstellen.

Angesichts von bereits bestehenden Angeboten wie beispielsweise dem „InfoWeb Weiterbildung“ zu Weiterbildungsangeboten (www.iwwb.de) sollte dabei jedoch darauf geachtet werden, dass es nicht zu Überschneidungen mit bereits vorhandenen Portalen kommt.

Jedwede Überlegungen über eine Ausgestaltung eines effizienten Informations- und Beratungsangebotes sollten dabei beachten, dass es sich bei den mit den beiden Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium adressierten Zielgruppen um im höchsten Maße leistungsstarke berufliche Talente handelt. Es geht insofern nicht um die Entwicklung eines Beratungs- und Informationsangebotes, welches den immer deutlicher zutage tretenden generellen Informations- und Beratungsbedarf im gesamten Weiterbildungsbereich in Gänze abdecken sollte.

3) Neue Formen der ideellen Förderung etablieren

Entwicklungsbedarf wird in den ideellen Förderbedingungen **für beide Programmlinien** gesehen.

Die im Rahmen der Evaluation von den Befragten angegebenen Wünsche nach ideellen Unterstützungsmaßnahmen betreffen insbesondere **Networking mit Personen aus Industrie, Wirtschaft und Wissenschaft, Praktikumsbörsen, Kurse in über- und außerfachlichen Kompetenzen.**

In der **Programmlinie Weiterbildungsstipendium** bezieht sich dieser Entwicklungsbedarf in erster Linie auf die in diesem Programm berufsbegleitend Studierenden. Diejenigen, die ihr Stipendium für die Teilnahme an „klassischen“ Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, äußern ein vergleichsweise niedriges Interesse an der Weiterentwicklung der bereits bestehenden ideellen Unterstützungen.

Aus der Gruppe der in der **Programmlinie Aufstiegsstipendium** Geförderten kommt ergänzend zu den bereits genannten Wünschen bei der ideellen Unterstützung darüber hinaus auch der Wunsch nach **zielgruppensensiblen Vertrauensdozenten und –dozentinnen**.

Geförderte, die ihre Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation erworben haben und somit dem Typus der nicht-traditionellen Studierenden zuzuordnen sind, nennen im Vergleich zu den Geförderten mit klassischer Hochschulzugangsberechtigung höhere ideelle Förderungsbedarfe beispielsweise an Kursen zu Soft Skills, Sommerakademien, begleitende Hilfe und Beratung während des Studiums sowie wissenschaftliche Exkursionen.

Zwei Formen der ideellen Förderung für die **in beiden Programmlinien** geförderten beruflich qualifizierten Studierenden sollen besonders empfohlen werden:

- **Sommerakademien** werden von vielen Befragten, insbesondere auch von denen mit Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation, als Ergänzung der Förderung gewünscht. Dies korrespondiert mit der sehr kritischen Einschätzung der aktuellen Vernetzung zwischen den Stipendiaten und Stipendiatinnen und dem Wunsch nach mehr Vernetzungsmöglichkeiten. Diese Sommerakademien sollten – in bewusstem Kontrast zu denen anderer Förderwerke und Stiftungen – besonders auf die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten zugeschnitten werden. D.h. sie sollten an den Erfahrungswelten dieser spezifischen Zielgruppe anknüpfen und beispielsweise berufliche Problemstellungen in die Curricula integrieren und in der zeitlichen Gestaltung die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf, Familie und Studium berücksichtigen. Entsprechend gestaltete Sommerakademien könnten ein Ort sein, an dem sich Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft mit ehemaligen und aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen treffen und austauschen. Sie könnten einen Fixpunkt bilden, über den neue Akzente für die Kultur der Gefördertengemeinschaft gesetzt werden würden.
- **Vertrauensdozenten und –dozentinnen** könnten im Aufstiegsstipendium eine wichtige Unterstützungsfunktion erfüllen. Dabei wäre es von Bedeutung, dass eine persönliche Begleitung, Beratung und Unterstützung der Stipendiaten und Stipendiatinnen zu ihren Aufgaben gehören würde. Gerade die Zielgruppe Nicht-Abiturienten - d.h. Personen mit Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation – wünschen sich in erster Linie eine solche individuelle Begleitung. Dieses implizite Verständnis über die Funktion eines Vertrauensdozenten bzw. einer Vertrauensdozentin entspricht mithin dem, was in anderen Kontexten als Mentoring bezeichnet wird. Das darin enthaltene Konzept bietet die Möglichkeit zum individuellen Austausch sowohl was die Entscheidungsphase für berufliche und insbesondere akademische Weiterbildung betrifft als auch im Hinblick auf den Studienverlauf und die weitere berufliche Entwicklung. Insofern dürfte diese Form der ideellen Unterstützung ganz generell, aber insbesondere für bislang in den Programmlinien unterrepräsentierte Zielgruppen eine Hilfe und Förderung darstellen.

In diesem Zusammenhang könnte überlegt werden, ob ein Austausch mit anderen Fördereinrichtungen wie Stiftungen, zu den Möglichkeiten ideeller Förderung und deren Wirksamkeit nützliche Hinweise liefern könnte. Die dort vorliegenden Erfahrungen könnten für das Programmfeld genutzt werden und unter Umständen Ansätze für neue Kooperationen auf dem Gebiet der ideellen Förderung beruflich Qualifizierter eröffnen.

1 Leistungspaket 1: Wirkung des Förderansatzes

1.1 AP 1.1: Zielgruppenerreichung

Die Evaluation der BMBF-Begabtenförderung berufliche Bildung im Programmfeld „Berufliche Talente“ untersucht im ersten Leistungspaket die Wirkung des Förderansatzes durch das Weiterbildungsstipendium und das Aufstiegsstipendium mit Blick auf Input-Indikatoren. Der Input im Sinne der Fragestellung der Evaluation sind zunächst die geförderten Personen in Relation zu den intendierten Zielgruppen. Die Erreichung der Zielgruppen stellt ein wichtiges Erfolgskriterium für die Beurteilung des Förderansatzes dar. Im folgenden Abschnitt geht es um die Untersuchung der geförderten Personen im Verhältnis zu den intendierten Zielgruppen, wobei über quantitative und qualitative Einordnungen der Einzelmaßnahmen Aussagen über den Wirkungsansatz getroffen werden. Wichtige Informationen über den Wirkungsansatz liefern die Beteiligung beziehungsweise die Beteiligungsmöglichkeiten unterschiedlicher Teilpopulationen im Rahmen der Förderbedingungen an den Maßnahmen, die entsprechend detailliert untersucht werden. Weiter geben ermittelte allgemeine und gruppenspezifische Förderquoten und deren Analyse Auskunft über die Erreichung der intendierten Zielgruppen. Entsprechend der Ergebnisse lässt sich Bedarf mit Blick auf eine Optimierung der konkreten Förderbedingungen formulieren.

Die vorgestellten Förderquoten basieren zum einen auf den Auswertungen der von der SBB zur Verfügung gestellten Rohdaten über die neu aufgenommenen Stipendiaten und Stipendiatinnen der Jahre 2010 und 2011 ins Weiterbildungs- sowie ins Aufstiegsstipendium sowie vereinzelt Daten, die aus der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Befragung ehemaliger beziehungsweise aktueller Stipendiaten und Stipendiatinnen entnommen wurden.

Die zweite Grundlage stellen die Daten der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen – differenziert nach unterschiedlichen Teilgruppen und Merkmalen – der Abschlussjahrgänge 2009 und 2010. Die Daten zu den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen stammen insbesondere aus den Statistiken „Berufliche Bildung“ (Fachserie 11, Reihe 3) und „Berufliche Schulen“ (Fachserie 11, Reihe 2) des Statistischen Bundesamts (StBA) für die Jahre 2010 und 2009.

Als weitere Datenquelle sind spezielle Sonderauswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu erwähnen, die ergänzend herangezogen wurden, wenn die veröffentlichten Daten entsprechende Merkmalsausprägungen nicht enthielten. Des Weiteren ist eine Sonderauswertung des Mikrozensus durch das Statistische Bundesamt²³ zu erwähnen, die für die Auswertungen zum Migrationshintergrund erforderlich waren.

²³ Sowohl dem BIBB als auch dem Statistischen Bundesamt sei an dieser Stelle ganz herzlich für die Unterstützung der Evaluation gedankt.

1.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

1.1.1.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

Note des beruflichen Abschlusses entscheidender Zugangsweg für Aufnahme in das Weiterbildungsstipendium

- Die Ergebnisse über den Zugang zur Begabtenförderung berufliche Bildung im Programmfeld „Berufliche Talente“ machen die entscheidende Rolle der Abschlussnote aus der beruflichen Ausbildung deutlich. Dies gilt für beide Programmlinien.

Für die Programmlinie Weiterbildungsstipendium heißt dies, dass 88 Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen über die Note, neun Prozent über den begründeten Vorschlag und drei Prozent über einen beruflichen Leistungswettbewerb in das Programm gelangten.

Frauen und Personen mit Hochschulzugangsberechtigung sind überrepräsentiert.

- Als Folge der hohen Bedeutung der Abschlussnote als Zugangsweg sind einerseits Frauen und andererseits Studienberechtigte, die über eine traditionelle hochschulische Zugangsberechtigung verfügen, überproportional unter den Geförderten vertreten. Dies gilt durchgängig, wenn auch mit leichten Unterschieden in der Größenordnung, für alle Berufsgruppen und Kammerbereiche. Die Gesundheitsfachberufe erhöhen den Frauenanteil unter den Geförderten noch einmal deutlich.
- Grundlegend ist aber auch festzustellen, dass der Anteil an Hauptschulabsolventen und –absolventinnen und solchen mit einem mittleren Schulabschluss in Berufsgruppen höher ist, in denen sie einen höheren Anteil stellen.

Begründeter Vorschlag insbesondere für Hauptschulabsolventen und -absolventinnen wichtiger Zugang

- Für Personen mit schwächeren Noten und insbesondere für solche mit Hauptschulabschluss stellt die Möglichkeit des Zugangs über den begründeten Vorschlag eine wichtige Alternative zum Notenkriterium dar. Der begründete Vorschlag hat insofern eine wichtige ergänzende Funktion für diese spezifische Zielgruppe.

Deutliche Erhöhung des Anteils von Migranten und Migrantinnen

- Der Anteil von im Weiterbildungsstipendium Geförderten mit Migrationshintergrund hat sich zwischen 2010 und 2011 deutlich erhöht. Insbesondere wurden dabei Migrantinnen mit Studienberechtigung neu in die Förderung aufgenommen. Dennoch ist festzuhalten, dass sie trotz dieser Verbesserung unterrepräsentiert sind.
- Demgegenüber haben sich die Förderquoten der Absolventen und Absolventinnen ohne Migrationshintergrund zwischen 2010 und 2011 leicht verringert.

Zugangschancen stark abhängig von Region²⁴ und/oder Kammerbereich

- Die Möglichkeit einer Aufnahme in das Weiterbildungsstipendium wird stark durch die Ausbildungsregion und/oder den Kammerbereich beeinflusst. Besonders günstig sind die Gefördertenanteile im Handwerk sowie in der Land- und der Hauswirtschaft auf der einen und in Thüringen und Sachsen auf der anderen Seite; während sie im Bereich Industrie und Handel sowie in Berlin und Bremen (deutlich) unterdurchschnittlich sind.
- Auch hinsichtlich der Chancen, mit einem Haupt- oder mittleren Schulabschluss in die Förderung aufgenommen zu werden, zeigen sich beträchtliche Unterschiede. Relativ gute Chancen zeigen sich für Hauptschulabsolventen und -absolventinnen in Bayern und Thüringen sowie für Absolventen und –absolventinnen mit einem mittleren Schulabschluss ebenfalls in Bayern sowie in Rheinland-Pfalz, während ihre Zugangschancen in Bremen und Berlin beziehungsweise Bremen und Brandenburg vergleichsweise ungünstig sind.
- Betrachtet man die Förderquoten der Kammerbereiche und Schulabschlüsse gleichzeitig, dann lässt sich übergreifend feststellen, dass diese durchgängig entweder über- oder unterdurchschnittlich sind. Das heißt, ein Kammerbereich hat für alle Schulabschlüsse entweder über- oder unterdurchschnittliche Förderquoten. Ob dies ein Hinweis auf unterschiedliche Notengebung oder unterschiedliche Kontextfaktoren, wie etwa der sozioökonomische Hintergrund der Auszubildenden oder der Region ist, lässt sich an dieser Stelle nicht weiter überprüfen.

Durchschnittliche Höhe der abgerufenen Mittel schwankt zwischen 650 und 1.200 Euro

- Betrachtet man die durchschnittlich je Stipendiat bzw. Stipendiatin abgerufenen Mittel²⁵, dann rufen die Geförderten aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes „nur“ rund 650 Euro pro Jahr ab, während es im Handwerk rund 1.200 Euro sind. Die anderen Bereiche liegen dazwischen: Land-/Hauswirtschaft: 800 bis 850 Euro, Industrie/Handel: 1.000 Euro, freie Berufe: 1.000 bis 1.050 Euro und Gesundheitsfachberufe: 1.100 bis 1.200 Euro.²⁶

1.1.1.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium

Note des beruflichen Abschlusses entscheidender Zugangsweg für Aufnahme in das Aufstiegsstipendium

- Für die Programmlinie Aufstiegsstipendium gilt das Gleiche wie für die Programmlinie Weiterbildungsstipendium. Der Note des beruflichen Abschlusses kommt eine zentrale Bedeutung beim Zugang in das Aufstiegsstipendium zu.
- Unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen kamen rund 70 Prozent über die Abschlussnote der beruflichen Erstausbildung, 25 Prozent über die Abschlussnote der beruflichen Fortbildung, 17 Prozent über den begründeten Vorschlag und vier Prozent über einen beruflichen Leistungswettbewerb.

²⁴ Hier wäre statt Region auch Bundesland eine mögliche Bezeichnung. Region ist jedoch die geeignetere Bezeichnung weil z.B. Kammerbezirke teilweise die Grenzen einzelner Bundesländer überschreiten.

²⁵ Die Durchschnittswerte wurden auf der Basis der Gesamtausgaben je Bereich und der Zahl aller Geförderten im entsprechenden Kammerbereich ermittelt.

²⁶ Diese Zahlen schließen auch die mit Förderung durch das Weiterbildungsstipendium berufsbegleitend Studierende ein.

Im Vergleich dazu die Zahlen für die Programmlinie Weiterbildungsstipendium. Hier kamen 88 Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen über die Note, neun Prozent über den begründeten Vorschlag und drei Prozent über einen beruflichen Leistungswettbewerb in das Programm.

Vom Aufstiegsstipendium profitieren Frauen im höheren Maße als Männer

- Die Geförderten im Aufstiegsstipendium sind ganz überwiegend weiblich. Aufgrund der im Vergleich zu Männern besseren schulischen und beruflichen Abschlussnoten profitieren sie davon, dass das Kriterium Note als Zugangsvoraussetzung dominiert.

Begründeter Vorschlag und Abschlussnote beruflicher Fortbildungen ergänzen Notenkriterium

- Personen, die keine formale Hochschulzugangsberechtigung haben, finden ihren Weg in die Förderung insbesondere durch den begründeten Vorschlag und die Abschlussnote der beruflichen Fortbildung. Gerade Letzteres zeigt, dass sich berufliche Talente auch nach Abschluss der beruflichen Ausbildung entwickeln können.

Aufstiegsstipendium als kontinuierliche Fortsetzung beruflicher Weiterbildungen

- Im Hinblick auf die Inanspruchnahme früherer Förderung zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte der Geförderten vor dem Aufstiegsstipendium eine andere Förderung genutzt hat. Darunter haben jeweils ein knappes Drittel das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), sog. „Meister-BAföG“ und/oder das Weiterbildungsstipendium genutzt, die Werte für das Schüler- und Studierenden-BAföG sind etwas niedriger. Der Anteil derjenigen, die private Förderungen erhalten haben, zum Beispiel vom Arbeitgeber, liegt bei etwa sieben Prozent aller Stipendiaten und Stipendiatinnen.

Aufstiegsstipendium leistet wichtigen Beitrag für mehr Durchlässigkeit

- Setzt man die Zahl der Neugeförderten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung ins Verhältnis zur Zahl aller Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, dann bedeutet eine Gefördertenquote von rund fünf Prozent, dass jeder/jede zwanzigste der Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung über das Aufstiegsstipendium erreicht wird. Damit leistet das Aufstiegsstipendium einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung und Förderung der Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung. Dies gilt umso mehr, als ein überdurchschnittlicher Anteil der Geförderten dieser Zielgruppe angibt, dass er ohne das Aufstiegsstipendium das Studium entweder nicht aufgenommen oder das Studium nicht erfolgreich abgeschlossen hätte.

1.1.2 Ergebnisse ausführlich

1.1.2.1 Einleitung

Beide Programmlinien richten sich an leistungsstarke beruflich Qualifizierte und erfordern als zentrale Zugangsvoraussetzung entweder einen überdurchschnittlichen Ausbildungsabschluss (mindestens 87 Punkte oder die Note 1,9 beziehungsweise besser) oder die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen Wettbewerb oder einen begründeten Vorschlag durch den Arbeitgeber. Darüber hinaus dürfen in der Programmlinie Weiterbildungsstipendiaten und Stipendiatinnen bei Aufnahme in das Programm in der Regel das 25. Lebensjahr nicht vollendet haben, allerdings können gegebenenfalls Anrechnungszeiten von maximal drei Jahren, beispielsweise für Elternzeit, berücksichtigt werden. Beim Aufstiegsstipendium, das über die Aufnahme und den Abschluss eines ersten akademischen Hochschulstudiums einen weiteren beruflichen Aufstieg ermöglichen soll, ist der Nachweis einer mindestens zweijährigen, den Lebensunterhalt sichernden Berufstätigkeit im Anschluss an die Berufsausbildung zu erbringen. Das heißt, von Ausnahmen abgesehen dürften Letztere älter als 25 Jahre sein.

Im Folgenden wird untersucht, welche Beteiligung beziehungsweise Beteiligungsmöglichkeiten verschiedene Teilpopulationen im Rahmen der Förderbedingungen (zum Beispiel Abschlussnoten) beider Programmlinien haben. Hierbei werden zunächst die zentralen persönlichen Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund, vorhergehender Schulabschluss) betrachtet, die anschließend nach unterschiedlichen Kriterien (Ausbildungsbereich, Bundesland etc.) weiter differenziert werden. In diesem Arbeitsschritt geht es um die Möglichkeiten des Zugangs zu den beiden Programmlinien.

1.1.2.2 Weiterbildungsstipendium: Beteiligungsmöglichkeiten und Förderstruktur

In einem ersten Schritt wird der Zugang zum Weiterbildungsstipendium betrachtet. Abbildung 1 zeigt, dass insgesamt 88 Prozent der 17.792 Neustipendiaten und -stipendiatinnen über den Zeitraum 2010 bis 2012 ihr Stipendium über die Note erhalten haben, neun Prozent kamen über einen begründeten Vorschlag und drei Prozent über einen überregionalen Wettbewerb. Betrachtet man nun den Zugang über die Note nach schulischer Vorbildung (Tabelle 1), dann wird deutlich, dass der Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen, deren Zugang über die Note erfolgt, deutlich vom Schulabschluss abhängt. Je höher der Schulabschluss, desto höher auch der Anteil der Geförderten, deren Note für den Erhalt des Stipendiums maßgeblich ist.

Umgekehrt verhält es sich bei den niedrigeren Schulabschlüssen: über 20 Prozent der Hauptschüler und Hauptschülerinnen wurden aufgrund eines begründeten Vorschlags aufgenommen, weitere drei beziehungsweise acht Prozent kamen über einen Wettbewerb. Für diejenigen mit mittlerer Reife sind diese beiden Wege zwar nicht ganz so bedeutsam, aber immer noch von überdurchschnittlicher Relevanz. Bereits diese ersten Analysen zeigen, dass insbesondere der begründete Vorschlag, in etwas geringerem Umfang auch die überregionalen Wettbewerbe, eine wichtige Ergänzung zum Zugang über die Note darstellen.

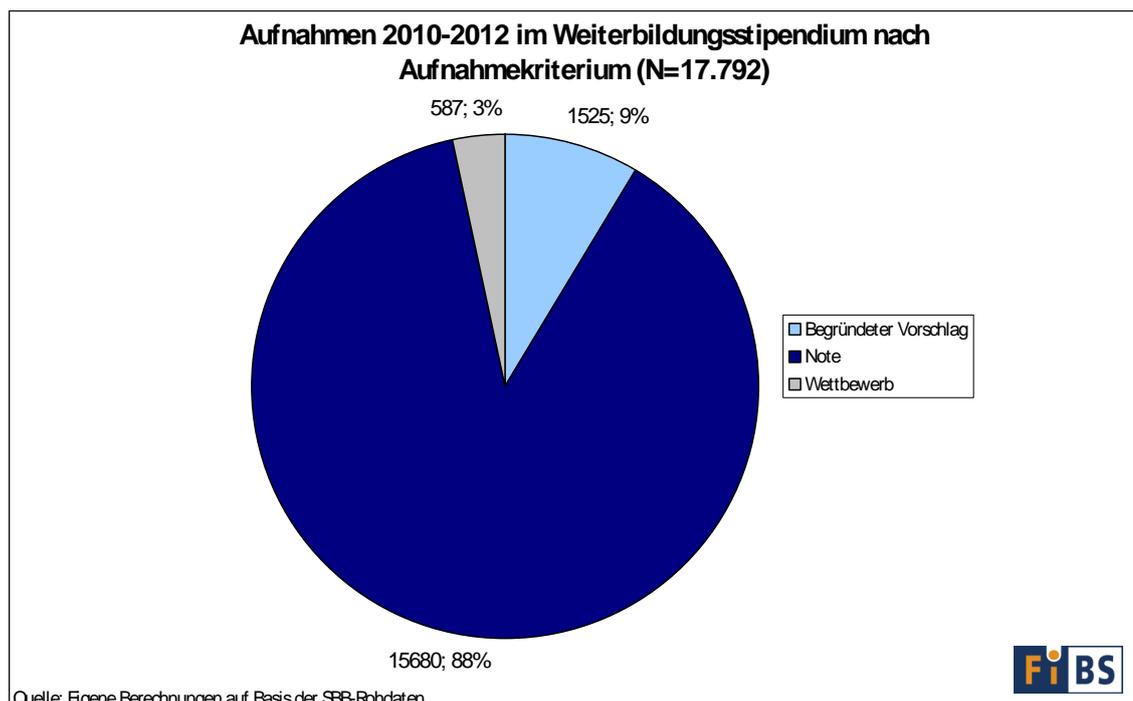


Abbildung 1: Zugangswege zum Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 (Quelle: SBB-Rohdaten²⁷)

Abbildung 2 stellt die Verteilung der Neustipendiaten und -stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums der Jahre 2010 bis 2012 auf Basis der SBB-Rohdaten, aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Berufsgruppe und Berufsabschlussnote, dar. Die Berufsabschlussnoten der Stipen-

²⁷ Die SBB-Rohdaten beinhalten unter anderem die soziodemografischen Daten, die von der SBB im Zusammenhang mit der Organisation der beiden Stipendienprogramme erhoben werden.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

diateen und Stipendiatinnen sind darin in zwei Kategorien untergliedert (0,9 bis 1,4 und 1,5 bis 1,9). Die Übersicht zeigt somit, wie viele Neustipendiaten und -stipendiatinnen in den einzelnen Berufsgruppen aufgenommen worden sind und wie sie sich auf die beiden Notengruppen verteilen.

Tabelle 1: Zugang zum Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach vorherigem Schulabschluss

Schulabschluss	Begründeter Vorschlag	Note	Wettbewerb
Sonstiges	14,3%	77,4%	8,3%
Hauptschulabschluss nach Klasse 9	20,0%	76,7%	3,3%
Hauptschulabschluss nach Klasse 10	22,3%	70,0%	7,8%
Mittlere Reife	11,5%	84,6%	3,9%
Fachgebundene Hochschulreife	7,8%	90,8%	1,4%
Fachhochschulreife	5,2%	91,7%	3,1%
Allgemeine Hochschulreife	3,6%	94,0%	2,4%
Gesamtergebnis	8,6%	88,1%	3,3%

Quelle: SBB-Rohdaten

Betrachtet man die Ausbildungsberufe, dann kommen sechs der sieben größten Gruppen aus kaufmännischen Berufen; lediglich die Gesundheits- und Krankenpfleger und -pflegerinnen sind als einzige andere Berufsgruppe in dieser „Spitzengruppe“ vertreten. Insgesamt sind, über die drei Jahre verteilt, gut 1.000 Neustipendiaten und -stipendiatinnen Einzelhandelskaufleute, knapp 800 Industriekaufleute, 700 Bürokaufleute und 527 Außenhandelskaufleute.

Die zweite Botschaft, die sich recht schnell aus der Abbildung erschließt, ist, dass die beiden Notengruppen sehr unterschiedliche Anteile in den einzelnen Berufsgruppen haben. So haben mehr als 80 Prozent der geförderten Einzelhandelskaufleute ihre berufliche Ausbildung mit Noten zwischen 0,9 und 1,4 abgeschlossen und knapp unter 20 Prozent mit einer Note zwischen 1,5 bis 1,9 (siehe Abbildung 3). Bei den Bürokaufleuten ist diese Verteilung mit rund zwei Dritteln zu einem Drittel schon etwas ausgewogener, während unter Tischler/Tischlerin und Friseur/Friseurin 75 bis 80 Prozent der Geförderten Noten zwischen 1,5 und 1,9 haben und nur das verbleibende Viertel beziehungsweise Fünftel bessere Noten hat. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Kraftfahrzeugmechatronikern/-mechatronikerinnen und den medizinischen Fachangestellten, während bei den Physiotherapeut/-therapeutinnen nicht einmal zehn Prozent der Neustipendiaten und -stipendiatinnen der unteren Notengruppe angehören.

Diese Analysen bestätigen die Vermutung, dass die Notenvergabe in den einzelnen Berufsgruppen ihren jeweils eigenen „Gesetzmäßigkeiten“ folgt. In den nachfolgenden Abbildungen wird zudem deutlich, dass die Struktur der Auszubildenden in den einzelnen Berufsgruppen hinsichtlich ihrer schulischen Vorbildung sehr unterschiedlich ist.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

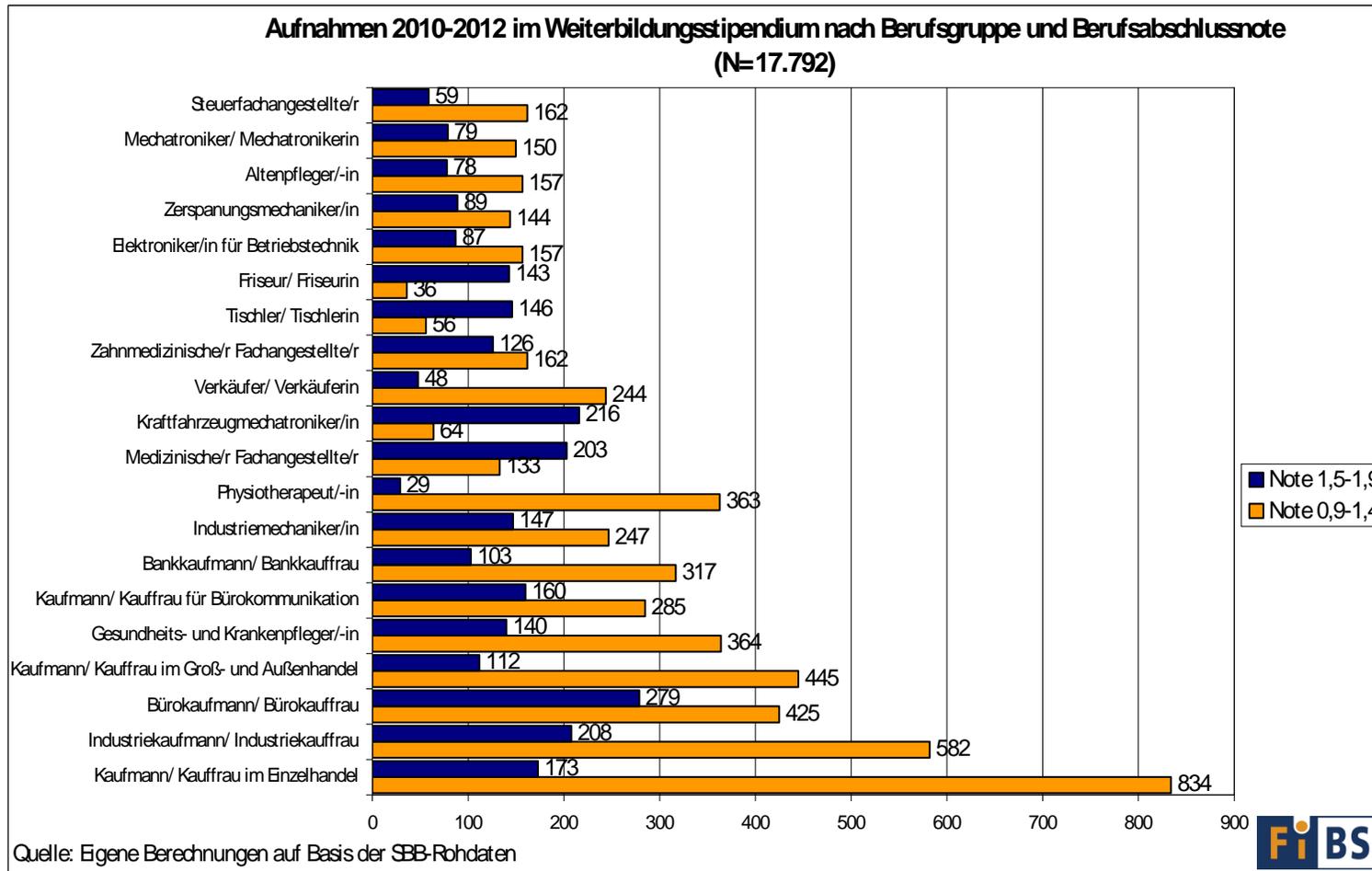


Abbildung 2: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach Berufsgruppe und Abschlussnote (absolute Zahlen) (Quelle: SBB-Rohdaten)

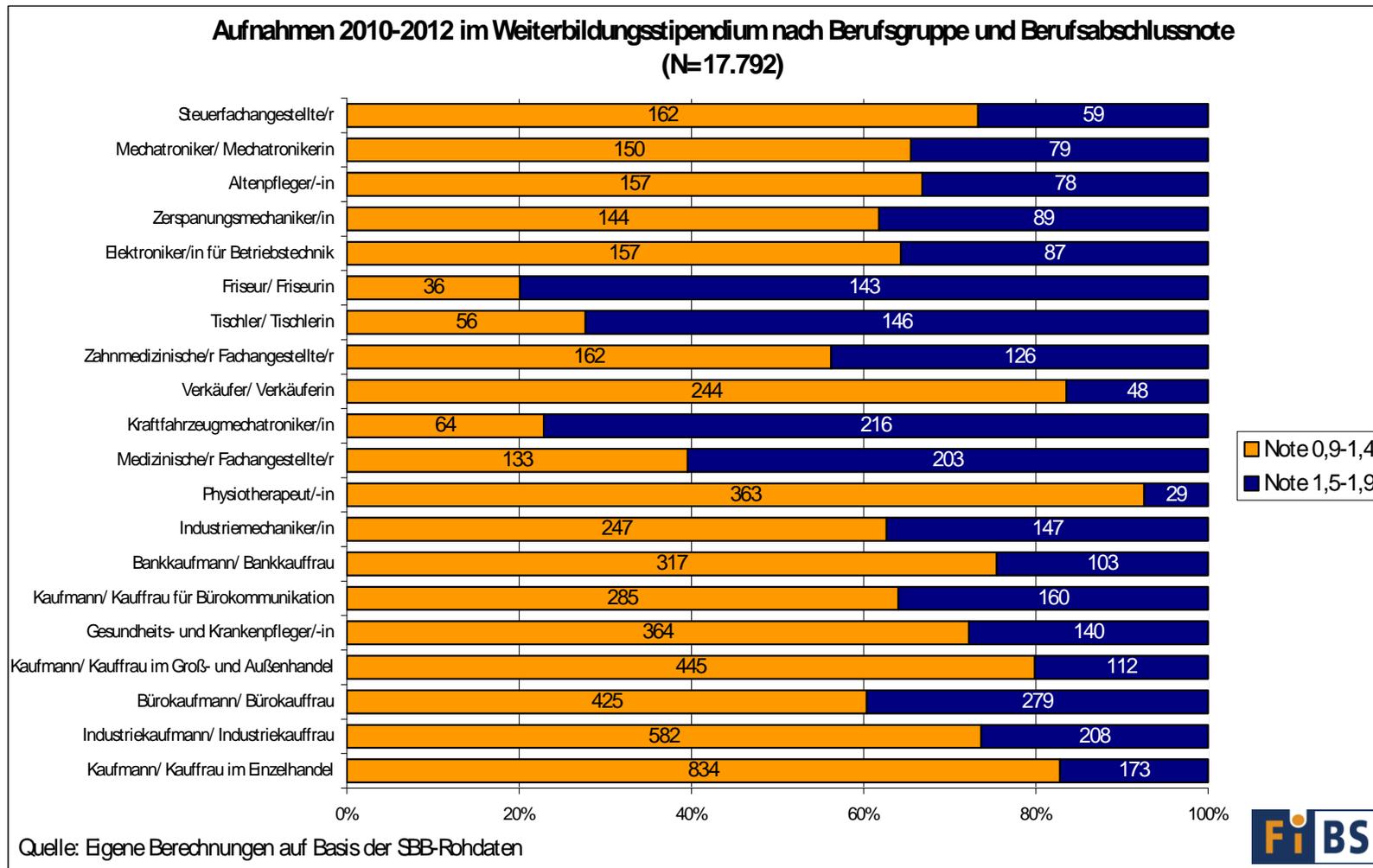


Abbildung 3: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach Berufsgruppe und Abschlussnote (prozentuale Verteilung) (Quelle: SBB-Rohdaten)

Abbildung 4 zeigt, dass die neu aufgenommenen Stipendiaten und Stipendiatinnen mit allgemeiner und Fachhochschulreife zu 70 Prozent beziehungsweise zwei Dritteln der oberen und „nur“ zu einem Drittel der unteren Notengruppe angehören, während dies bei denjenigen mit einem mittleren Schulabschluss annähernd ausgewogen ist. Bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen sind jeweils gut 60 Prozent in der unteren und knapp 40 Prozent in der oberen Notengruppe. Auch wenn dieses Ergebnis nicht wirklich überraschend ist, folgt daraus auch, dass die Beteiligungschancen erheblich durch die schulische Vorbildung beeinflusst werden. Abbildung 5 zeigt die entsprechenden Unterschiede noch einmal differenziert nach schulischer Vorbildung und Notengruppe für die einzelnen hier betrachteten Berufsgruppen (die grünen bis blauen Farben auf der linken Seite bilden das Notenspektrum 0,9 bis 1,4 für die jeweiligen Abschlüsse ab und die rötlichen bis braunen Farben das Notenspektrum 1,5 bis 1,9 – in beiden Fällen jeweils von links beginnend mit dem Hauptschulabschluss über die mittlere Reife bis hin zur Fach- und zur allgemeinen Hochschulreife). Die Verschiebung der grün-blauen und rötlich-braunen Farben verdeutlicht noch einmal – wie bereits in Abbildung 4 gezeigt – die unterschiedlichen Anteile beider Notengruppen in den unterschiedlichen Berufsgruppen.

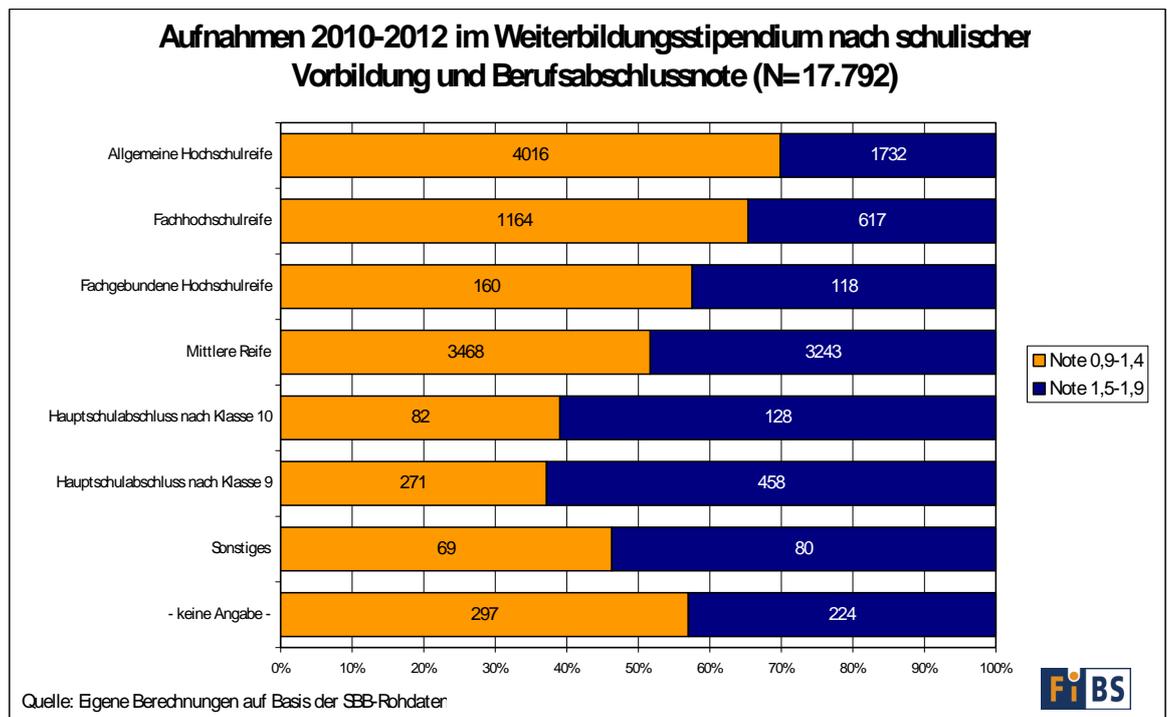


Abbildung 4: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach schulischer Vorbildung und Abschlussnote (Quelle: SBB-Rohdaten)

Bei den Physiotherapeuten und -therapeutinnen haben über 90 Prozent Noten zwischen 0,9 und 1,4, davon haben 75 Prozent, das heißt fünf von sechs Neugeförderten, eine allgemeine Hochschulreife (AHR) und weitere rund 10 Prozent eine Fachhochschulreife (FHR). Rund sieben Prozent haben die mittlere Reife, Personen mit Hauptschulabschluss sind fast nicht vertreten; dies gilt auch für die Notengruppe 1,5 bis 1,9. Das heißt, in dieser Berufsgruppe haben Hauptschulabsolventen und -absolventinnen faktisch (so gut wie) keine und selbst diejenigen mit einem mittleren Schulabschluss nur vergleichsweise geringe Chancen, in die Förderung zu gelangen. Die Frage, ob diese Verteilung auch oder insbesondere durch die Struktur der Aus-

zubildenden bedingt ist, kann für diese Gruppe mangels ausreichender Datendifferenzierung hier nicht beantwortet werden, wohl aber für die Nachfolgenden.

Bei den Verkäufern/Verkäuferinnen ist der Anteil derjenigen mit Noten von 1,5 bis 1,9 beziehungsweise 0,9 bis 1,4 unter den Neustipendiaten und -stipendiatinnen zwar nur geringfügig anders, allerdings zeigt sich hier eine deutlich andere Verteilung bezüglich der vorhergehenden Schulbildung. So haben nunmehr die Realschulabsolventen und -absolventinnen einen Anteil von fast 50 Prozent an den über 80 Prozent der Neustipendiaten und -stipendiatinnen mit Noten zwischen 0,9 und 1,4, Hauptschulabsolventen und -absolventinnen stellen 15 Prozent dieser Gruppe; dies entspricht ungefähr dem Anteil derjenigen mit Fachhochschulreife; Abiturienten und Abiturientinnen stellen nicht einmal zehn Prozent.

Der Abgleich mit der Ausbildungsstatistik zeigt aber dennoch, dass Letztere überrepräsentiert und die Hauptschulabsolventen und -absolventinnen im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Ausbildungsneuverträgen einige Jahre vorher (2007) unterrepräsentiert sind. So hatten die Hauptschüler und -schülerinnen einen Anteil von 54 Prozent, diejenigen mit einem mittleren Schulabschluss einen von 32 Prozent und Studienberechtigte²⁸ von gerade einmal drei Prozent.²⁹ Allerdings ist zu berücksichtigen, dass aus der Verteilung bei Ausbildungsbeginn nicht unbedingt auf die Verteilung der Abschlussnoten geschlossen werden kann; nach unserer Kenntnis erlaubt die Ausbildungsstatistik keine entsprechende Aufschlüsselung. Es ist deshalb nach weiteren beziehungsweise weitergehenden Hinweisen zu suchen.

Im Jahr 2007 entfielen 43 Prozent der Ausbildungsneuverträge der Außenhandelskaufleute auf Studienberechtigte und 46 Prozent auf Personen mit mittlerer Reife; Hauptschulabsolventen und -absolventinnen stellten weitere sechs Prozent. Bei den Einzelhandelskaufleuten waren es zwölf Prozent Studienberechtigte, 49 Prozent mit mittlerer Reife und 32 Prozent mit Hauptschulabschluss. Nimmt man das andere Ende des Spektrums bezogen auf die Neugeförderten, das heißt Friseur/Friseurinnen und Kfz-Mechatroniker/-Mechatronikerinnen, dann lauten die Verteilungen drei Prozent, 32 Prozent und 59 Prozent beziehungsweise sieben Prozent, 50 Prozent und 40 Prozent.

Vergleicht man diese Werte mit den oben stehenden Anteilswerten bei den Neustipendiaten und -stipendiatinnen, dann sind Hauptschulabsolventen und -absolventinnen in drei Berufsgruppen sichtbar in beiden Notengruppen vertreten (insgesamt mit jeweils zwischen acht und elf Prozent); bei den Außenhandelskaufleuten sind sie mit zwei Personen in der oberen Notengruppe marginal repräsentiert. Diejenigen mit mittlerer Reife stellen bei den Friseur/Friseurinnen und den Kfz-Mechatronikern/-Mechatronikerinnen knapp zwei Drittel und bei den Einzelhandelskaufleuten knapp 50 Prozent sowie bei den Außenhandelskaufleuten knapp 30 Prozent.

Untersucht man die Zusammenhänge übergreifend, dann zeigt sich bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen, dass ihr Anteil in den Berufsgruppen höher ist, in denen sie vor einigen Jahren auch einen größeren Anteil der Neuausbildungsverträge hatten; allerdings sind sie in allen Berufsgruppen deutlich unterrepräsentiert. Das günstigste Verhältnis zeigt sich bei

²⁸ Unter Studienberechtigung fallen die Schulabschlüsse allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife sowie fachgebundene Hochschulreife.

²⁹ Die restlichen elf Prozent entfallen auf Personen ohne beziehungsweise mit einem im Ausland erworbenem Schulabschluss (jeweils rund fünf Prozent).

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

den Zerspanungstechnikern/-technikerinnen, wo ihr Anteil unter den Neuaufnahmen mit 16 Prozent knapp halb so hoch ist wie bei den Neuverträgen 2007, annähernd so hoch ist es bei den Betriebstechnik-Elektronikern/-Elektronikerinnen und den Verkäufern/Verkäuferinnen.

Die Studienberechtigten sind in fast allen Berufsgruppen deutlich überrepräsentiert, dies gilt insbesondere für die Friseure/Friseurinnen, die Kfz-Mechatroniker/-Mechatronikerinnen und die zahnmedizinischen Fachangestellten.

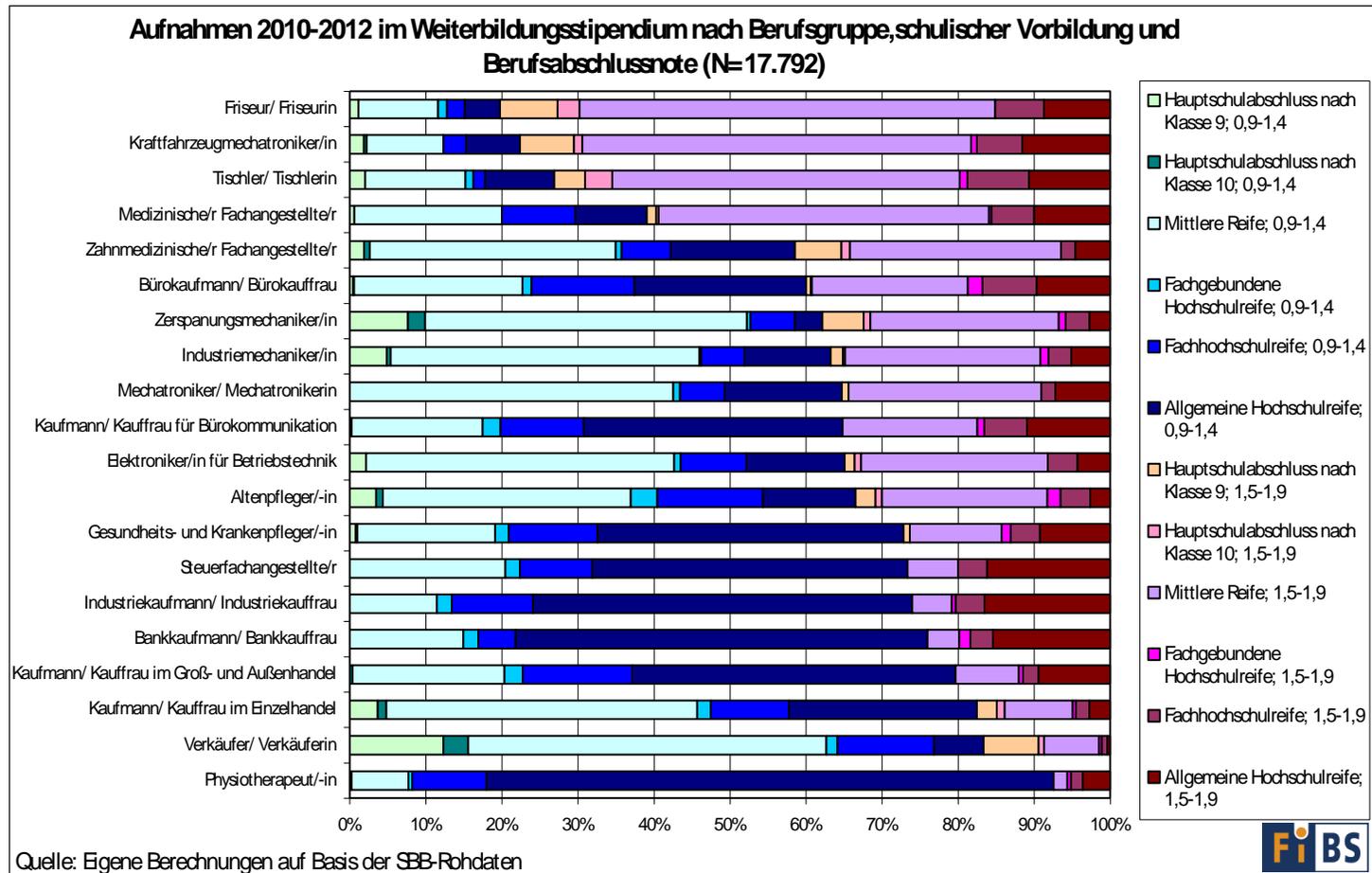


Abbildung 5: Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium 2010 bis 2012 nach schulischer Vorbildung und Abschlussnote (Quelle: SBB-Rohdaten)

Demgegenüber schwankt die Situation bei Personen mit mittlerer Reife zwischen deutlicher Überrepräsentation, etwa bei den Friseuren/Friseurinnen, Tischlern/Tischlerinnen oder Verkäufern/Verkäuferinnen, und deutlicher Unterrepräsentation, vor allem bei den Industrie-, Groß- und Außenhandels- sowie Bankkaufleuten und bei den Steuerfachangestellten.

Eine statistische Analyse bestätigt den hier qualitativ abgeleiteten Eindruck, dass es – bezogen auf den vorherigen Schulabschluss – einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Neustipendiaten und -stipendiatinnen und ihrem Anteil an den Ausbildungsneuverträgen einige Jahre vorher gibt. Hauptschulabsolventen und -absolventinnen sind ebenso wie Personen mit mittlerer Reife in den Berufsgruppen stärker vertreten, in denen sie auch einen hohen Anteil an Auszubildenden stellten, während sie in den Berufsgruppen in einem geringeren Umfang vertreten sind, in denen sie weniger stark als Auszubildende vertreten sind. Dies gilt somit auch grundlegend für diejenigen mit Hochschulzugangsberechtigung, allerdings auf einem völlig anderen Niveau – Hochschulzugangsberechtigte sind durchgängig deutlich überrepräsentiert, während insbesondere Personen mit Hauptschulabschluss deutlich unterrepräsentiert sind.

Zwar kann aus dieser Feststellung nicht unmittelbar geschlossen werden, dass es gleiche Beteiligungschancen für alle Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen gibt; dies ließe sich abschließend nur auf der Basis der Notenverteilung in den Abschlussprüfungen beurteilen, wozu jedoch unseres Wissens keine statistischen Daten vorliegen. In jedem Fall haben die beiden Zugangswege begründeter Vorschlag und erfolgreiche Wettbewerbsteilnahme eine wichtige Ergänzungsfunktion und verhindern eine (gegebenenfalls noch) stärkere Fokussierung auf Personen mit Hochschulzugangsberechtigung. Auf der Basis der vorhergehenden Ergebnisse könnte auch überlegt werden, den Anteil an Stipendiaten und Stipendiatinnen, die den Zugang über einen begründeten Vorschlag finden, zu erhöhen. Ob dies zulasten des Zugangs über die Note oder davon unabhängig, beispielsweise in der Aufnahme zusätzlicher Stipendiaten und Stipendiatinnen, erfolgen soll – wie von den zuständigen Stellen im Rahmen des Werkstattgesprächs³⁰ hervorgehoben –, wäre dabei zu gegebener Zeit zu berücksichtigen.

³⁰ Vergleiche hierzu ausführlich die Dokumentation des Werkstattgesprächs 2012 (iit/FiBS 2013) Anlage 34 im Anlagenband.

1.1.2.3 Weiterbildungsstipendium: Zielgruppenerreichung

Mit den nachfolgenden Ausführungen werden allgemeine und spezifische Förderquoten in unterschiedlicher Ausprägung für das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium ermittelt und analysiert, um auf dieser Grundlage die Frage zu beantworten, inwieweit die verschiedenen Teilpopulationen erreicht werden. Abgebildet werden dabei für das Weiterbildungsstipendium neben bildungs-, geschlechts-, berufs- und migrationspezifischen Kennzahlen auch regionale Muster sowie Differenzierungen nach Kammerbereichen.

Die Förderquoten 2010 und 2011 des Weiterbildungsstipendiums

Einleitung

Allgemeine sowie spezifische Förderquoten zählen zu den Input-Indikatoren für die Gesamtbeurteilung der Wirksamkeit von Fördermaßnahmen und geben – in Ergänzung zu den vorstehenden Betrachtungen – Auskunft darüber, in welchem Umfang die Zielgruppe der beruflichen Talente erreicht wird. Bei weitergehenden Differenzierungen geben sie zudem Auskunft darüber, in welchem Umfang unterschiedliche Teilgruppen, zum Beispiel mit einem bestimmten Schulabschluss oder in einem Bundesland, erreicht werden, und erlauben dadurch eine weitergehende Fundierung der Analyse.

Förderquoten ergeben sich aus der Relation der geförderten Personen zu ihrer jeweiligen Teilpopulation. Sie geben wider, welcher Anteil an der Gesamtanzahl aller Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen mit einem bestimmten Merkmal in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen wurde. In Analogie zu den Bewerbungsvoraussetzungen für das Stipendium sollen bei der Berechnung der Förderquoten ausschließlich diejenigen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen berücksichtigt werden, die ihre Ausbildung in einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), der Handwerksordnung (HwO) oder in einem bundesgesetzlich geregelten Fachberuf im Gesundheitswesen absolviert haben.

Wie bei Fauser (2010) werden die Förderquoten in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium anhand der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung beziehungsweise bei Gesundheitsfachberufen (GFB) des Vorjahres berechnet. Die Heranziehung der Absolventen und Absolventinnen des Vorjahres trägt der Tatsache Rechnung, dass zwischen Ausbildungsabschluss und Aufnahme in das Stipendium eine unterschiedlich lange zeitliche Differenz liegt. Ein Teil der Stipendiaten und Stipendiatinnen stellt den Antrag auf Aufnahme erst einige Jahre nach Ausbildungsabschluss. Die Analysen im Rahmen der Vorstudie (iit/FiBS 2010) haben gezeigt, dass dies insbesondere für Hauptschulabsolventen und -absolventinnen gilt, während Studienberechtigte den Weg in das Stipendium meist relativ schnell finden.

Im Folgenden werden die Gefördertenquoten 2010 und 2011 des Weiterbildungsstipendiums im Hinblick auf die Zielgruppenreichung präsentiert³¹.

Für die Berechnungen der Förderquoten nach schulischer Vorbildung und Migrationsstatus³² wurden speziell in Auftrag gegebene Auswertungen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 2009 und 2010, des Bundesinstituts für Berufsbildung sowie des Mikrozensus 2010 des Statistischen Bundesamtes verwendet. Alle im Folgenden präsentierten Förderquoten basieren auf den Daten der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen von regulären wie externen Abschlussprüfungen, ausgenommen sind die Förderquoten nach schulischer Vorbildung. Da im Falle dieser Differenzierung ausschließlich Daten erfolgreicher Teilnehmender an externen Prüfungen für das Jahr 2010 vorliegen, wurden die Förderquoten beider Jahre nur auf Basis der Daten der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen regulärer Prüfungen berechnet.

Alle Vergleichsgruppenanalysen zielen darauf ab, die relevanten Teilgruppen möglichst differenziert zu erfassen; allerdings sind die dazu erforderlichen statistischen Grundlagen, die die einzelnen demografischen beziehungsweise biografischen Merkmale beschreiben, unterschiedlich: Während beispielsweise differenzierte Daten nach Geschlecht routinemäßig erfasst werden, ist die Datenlage vor allem im Feld Migrationsstatus oder besser im Zusammenhang mit einem Migrationshintergrund unvollständiger. Da die Ausbildungsstatistik bisher nur die Nationalität, nicht aber den Migrationsstatus erfasst, mussten gesonderte Auswertungen über den Mikrozensus durchgeführt werden, was insbesondere bei länderdifferenzierten Daten mit Einschränkungen verbunden ist, da die Grundgesamtheit von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen mit Migrationsstatus in einzelnen Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, aber auch in kleinen westdeutschen Bundesländern, vergleichsweise klein ist, wodurch auch ihre statistische Erfassung im Rahmen des Mikrozensus begrenzt wird. Um die Förderquoten bezogen auf den Migrationsstatus dennoch ausweisen zu können – und sei es nur exemplarisch –, wurden Aggregationen der Mikrozensusdaten über drei Abschlussjahre vorgenommen, um statistisch (einigermaßen) aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen.

Hinzu kommt, dass Unterschiede in der Verfügbarkeit differenzierter Daten sowohl der Neustipendiaten und -stipendiatinnen als auch der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen bestehen. Im Hinblick auf die Daten der Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium weist die SBB insbesondere hinsichtlich der Neustipendiaten und -stipendiatinnen 2010 auf die Vielzahl

³¹ Die vorgestellten Förderquoten basieren zum einen auf den Auswertungen der von der SBB zur Verfügung gestellten Rohdaten bezüglich der Neuaufnahmen 2011 und 2010 ins Weiterbildungsstipendium, zum anderen auf den Daten der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen – differenziert nach unterschiedlichen Teilgruppen – der Abschlussjahrgänge 2009 und 2010. Die Daten zu den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen stammen insbesondere aus den Statistiken „Berufliche Bildung“ (Fachserie 11, Reihe 3) und „Berufliche Schulen“ (Fachserie 11, Reihe 2) des Statistischen Bundesamtes (StBA) für die Jahre 2010 und 2009.

³² Das Statistische Bundesamt zählt zu den Personen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborene Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Der Mikrozensus stellt eine wichtige Ergänzung zu den anderen amtlichen Statistiken dar, weil er noch differenzierter im Hinblick auf das Merkmal der deutschen Staatsbürgerschaft nachfragt. Er unterscheidet diesbezüglich ob jemand über die deutsche Staatsbürgerschaft durch Geburt, durch den Spätaussiedlerstatus oder durch Einbürgerung verfügt (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2014, S.184). Wenn nicht ausdrücklich die jeweilige Statistik zitiert wird, so werden im Rahmen unserer Evaluation die Begriffe Migrationsstatus und Migrationshintergrund synonym verwendet. Die darin enthaltene Definition orientiert sich dabei an der Definition der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2014, S. 184).

unvollständiger Datensätze (2.572 von 5.691) aufgrund fehlender Vervollständigungen seitens der Kammern hin. Hierzu ist anzumerken, dass unvollständige Daten scheinbar vor allem im Hinblick auf das Bundesland ein Problem zu sein scheinen; allerdings weist die SBB in einem Merkblatt auch auf Probleme hinsichtlich des Migrationsstatus hin, was sich aus dem uns vorliegenden Datensatz nicht unmittelbar ergibt. Aus diesem Grund werden bei der Differenzierung nach Bundesland ausschließlich Förderquoten für das Jahr 2011 vorgestellt, da die besonders große Anzahl an fehlenden Angaben der Neugeförderten 2010 dazu führt, dass die Förderquoten in den einzelnen Bundesländern zu niedrig ausgewiesen worden wären.³³ Da die weiteren Daten der Neustipendiaten und -stipendiatinnen 2010 entweder keine oder nur eine sehr begrenzte Anzahl an fehlenden Angaben aufweisen, haben wir uns entschlossen, die anderen Förderquoten 2010 vollständig auszuweisen.

Betrachtet man die Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Ausbildungen, so bestehen auch im Rahmen der Berufsbildungsstatistik Unterschiede in der Verfügbarkeit differenzierter Daten zwischen einzelnen Jahren – in diesem Fall den Jahren 2009 und 2010, beispielsweise hinsichtlich der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen nach Berufsgruppe. Des Weiteren ist anzumerken, dass Differenzierungen der Daten der Absolventen und Absolventinnen der Gesundheitlichen Fachberufe (GFB), die über Geschlecht und Bundesland hinausgehen, für beide Jahre nicht anhand der verfügbaren statistischen Daten ausgewiesen werden können. Somit muss das Gros der Förderquoten im Programm Weiterbildungsstipendium ausschließlich auf der Basis von erfolgreichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung berechnet werden.

Um einerseits diese Unterschiede berücksichtigen zu können, andererseits die Darstellung nicht unnötig zu verkomplizieren, werden die grundlegenden Förderquoten sowie die Förderquoten nach Geschlecht und Bundesland entsprechend differenziert ausgewiesen.

Berechnung der Förderquoten 2010 und 2011

Allgemeine Förderquoten

Die allgemeinen Förderquoten stellen die Grundlage für die Betrachtung der spezifischeren Förderquoten dar. Sie ergeben sich aus der Relation der geförderten Personen zur Grundgesamtheit der jeweiligen Teilpopulation. Neben allgemeinen Förderquoten für alle Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen von regulären und externen Abschlussprüfungen werden im Laufe dieses Kapitels zunehmend spezifischer werdende Förderquoten nach schulischer Vorbildung, Migrationsstatus, Geschlecht, Kammerbereich, Berufsgruppe und Bundesland ermittelt. Der Vergleich allgemeiner und spezifischer Förderquoten ermöglicht zu überprüfen, ob einzelne Teilgruppen über- oder unterdurchschnittlich in der Förderung vertreten sind; dies ergänzt die vorstehenden Analysen.

Um das Ausmaß der Förderung der Gesamt- beziehungsweise Teilpopulation besser beurteilen zu können, werden vor der Betrachtung aller allgemeinen Förderquoten beider Blöcke jeweils die den Berechnungen zugrunde liegenden Kennzahlen zur Anzahl der Geförderten und Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aufgeführt.

³³ Soweit ersichtlich ist die Quote der unvollständigen Angaben zum Bundesland im Jahr 2010 besonders groß, sodass die Förderquoten meist allenfalls halb so groß wie in den Jahren davor oder danach wären.

Die nachfolgenden Übersichten weisen die Förderquoten 2010 und 2011 in vier unterschiedlichen Ausprägungen aus. Zum einen wird danach unterschieden, ob die Gesundheitsfachberufe mit erfasst sind (siehe Tabelle 2) oder nicht (siehe Tabelle 3), zum anderen wird in beiden Tabellen danach differenziert, ob die so genannten externen Abschlussprüfungen erfasst sind oder nicht. Letzteres ist erforderlich, da – wie erwähnt – Statistiken zu den Gesundheitsfachberufen nur Differenzierungen nach Geschlecht und Bundesland erlauben, im Rahmen des nachfolgenden Kapitels aber weitergehende Auswertungen und Analysen vorgesehen sind. Diese Förderquoten dienen als Referenzquoten für alle nachfolgenden Förderquoten und werden in den entsprechenden Tabellen zum Vergleich („insgesamt“) aufgeführt.

Insgesamt wurden 5.691 (ohne Gesundheitsfachberufe: 5.113) Stipendiaten und Stipendiatinnen in 2010 und 6.077 (ohne Gesundheitsfachberufe: 5.510) Stipendiaten und Stipendiatinnen in 2011 in die Förderung des Weiterbildungsstipendiums aufgenommen.

Betrachtet man die Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, so schlossen 2009 insgesamt 468.852 Auszubildende eine reguläre Abschlussprüfung erfolgreich ab. Zählt man die erfolgreichen externen Prüfungsteilnahmen hinzu, erhöht sich die Zahl um knapp 30.000 auf 497.115 erfolgreiche Abschlussprüfungen. Unter Einbeziehung der Gesundheitsfachberufe erhöht sich die Zahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen auf 508.964 beziehungsweise mit externer Abschlussprüfung auf 537.228; zudem verändert sich die Geschlechterverteilung aufgrund des hohen Frauenanteils in den Gesundheitsberufen.

Im Folgejahr haben insgesamt 479.031 Auszubildende die Abschlussprüfung ihrer dualen Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Berücksichtigt man die externen Abschlussprüfungen, erhöht sich die Zahl auf 507.699 Ausbildungsabsolvent und -absolventinnen, werden zusätzlich die Gesundheitsfachberufe einbezogen, steigt die Zahl um weitere rund 40.000 auf 519.809 beziehungsweise 548.477. Unter Berücksichtigung der entsprechend unterschiedlichen Aufnahmezahlen in das Weiterbildungsstipendium³⁴ ergeben sich leicht unterschiedliche Geförderquoten.

Tabelle 2 und Tabelle 3 zeigen, dass die Förderquoten in 2011 jeweils etwas höher sind als in 2010. Unter Berücksichtigung der Gesundheitsfachberufe wurden 2010 1,12 Prozent beziehungsweise 1,06 Prozent (einschließlich externe Prüfungen) und 2011 1,17 Prozent beziehungsweise 1,11 Prozent Neustipendiaten und -stipendiatinnen bezogen auf die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (des Vorjahres) in die Förderung aufgenommen. Dies indiziert, dass die Zahl der Neuaufnahmen zwischen beiden Jahren etwas stärker gestiegen ist als die Zahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

³⁴ Wenn man methodisch ganz genau wäre, dann müsste man die Zahl der Neuaufnahmen zur Zahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des jeweiligen Jahres in Beziehung setzen und diese entsprechend gewichten, das heißt, der Anteil derjenigen Neuaufnahmen, der bereits 2008 die Ausbildung abgeschlossen hat, wäre mit den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Jahres 2008 in Beziehung zu setzen. Dies würde allerdings den Berechnungsaufwand deutlich erhöhen, ohne – höchstwahrscheinlich – das Ergebnis wesentlich zu verändern. Zudem wäre die Quote dann nicht mehr mit dem Vorjahr vergleichbar.

Tabelle 2: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit und ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
ohne externe Prüfungsteilnahmen	1,12%	1,17%
mit externen Prüfungsteilnahmen	1,06%	1,11%

Quelle: StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Tabelle 3: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 (ohne Gesundheitsfachberufe, mit und ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
ohne externe Prüfungsteilnahmen	1,09%	1,15%
mit externen Prüfungsteilnahmen	1,03%	1,09%

Quelle: StBA (Fachserie 11, Reihe 3)

Die grundlegenden Förderquoten für das Weiterbildungsstipendium sind die in Tabelle 2 ausgewiesenen; die in Tabelle 3 dargestellten Quoten werden als Referenzquoten für die über Geschlecht und Bundesland hinausgehenden Betrachtungen genutzt; auch wenn die Unterschiede bei bundesweiter Betrachtung sehr gering sind, ist nicht auszuschließen, dass sich leichte Verschiebungen ergeben können.

Die nachfolgenden Kapitel untersuchen einerseits, wie die Förderquoten für bestimmte Teilpopulationen – differenziert nach Bundesland, schulischer Vorbildung, Geschlecht, Migrationsstatus, Ausbildungsbereich und Berufsgruppe – ausfallen und wie sich andererseits der festzustellende (leichte) Anstieg der Gesamtgefördertenquote auf diese Teilpopulationen verteilt. Damit einher geht die implizite Frage, ob bestimmte Gruppen, wie Hauptschüler und Hauptschülerinnen oder Personen mit Migrationsstatus, (weiterhin) im Weiterbildungsstipendium unterrepräsentiert bleiben oder ob sich ihre Unterrepräsentation, unter anderem vor dem Hintergrund, dass diesen beiden Gruppen besondere Aufmerksamkeit zuteil wurde, verringert hat.

Förderquoten nach Geschlecht

Von den insgesamt 5.691 Neustipendiaten und -stipendiatinnen in 2010 waren 2.968 Frauen und 2.723 Männer, das heißt, der Anteil der Neustipendiatinnen ist mit 52,6 Prozent leicht überproportional. Unter den 537.227 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (einschließlich Gesundheitsfachberufe) in 2009 waren Männer (294.474 Ausbildungsabsolventen; 54,8 Prozent) deutlich stärker vertreten als Frauen (242.753 Ausbildungsabsolventinnen; 45,2 Prozent). Lässt man die Gesundheitsfachberufe außen vor, verändert sich die Geschlechterrelation deutlich auf 57,4 Prozent versus 42,6 Prozent; dies verdeutlicht die stark unterschiedliche Geschlechterverteilung zwischen der dualen Ausbildung, die nach wie vor stark männerdominiert ist, und den Gesundheitsfachberufen, die stark weiblich geprägt sind. Ein vergleichbares Bild zeigt sich auch im Jahr 2011, als unter den insgesamt 6.077 Neuaufnahmen erneut Frauen (3.150 Neustipendiatinnen; 51,8 Prozent) im Verhältnis zu Männern (2.927 Ausbildungsabsolventen; 48,2 Prozent) leicht überproportional vertreten waren, während sich das Geschlechterverhältnis unter den 548.480 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Jahres 2010

nicht verändert hat; dies gilt unabhängig davon, ob die Gesundheitsfachberufe einbezogen werden oder nicht.

Tabelle 4: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
männlich	0,92%	0,98%
weiblich	1,22%	1,26%
insgesamt	1,06%	1,11%

2.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Die Auswertungen in Tabelle 4 verdeutlichen, dass Frauen sowohl 2010 als auch 2011 überproportional im Verhältnis zur Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen wurden, ihre Quote ist mit 1,22 beziehungsweise 1,26 Prozent jeweils um (fast) 0,3 Prozentpunkte und damit um fast ein Viertel höher als die der Männer. Lässt man die Gesundheitsfachberufe außen vor, verringert sich der Unterschied auf 0,25 Prozentpunkte.

Die doch recht großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern können einerseits bedeuten, dass Frauen auch unter den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen überproportional häufig mit besseren Noten abschneiden oder aber überproportional häufig das Stipendium beantragen. Ersteres würde mit dem allgemein konstatierten Leistungsvorsprung auch im schulischen Bereich einhergehen, Letzteres ist nur durch statistische Informationen zur Verteilung der Abschlussnoten in den Ausbildungsprüfungen zu überprüfen.

Tabelle 5: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht (ohne Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
männlich	0,92%	0,98%
weiblich	1,17%	1,22%
insgesamt	1,03%	1,08%

3.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 3)

Förderquoten nach Bundesland

Von den 6.077 Stipendiumsneuaufnahmen in 2011 kamen die meisten aus Nordrhein-Westfalen (1.215 Personen; 20,0 Prozent) und Bayern (1.156 Personen; 19,0 Prozent), die wenigsten aus Bremen (35; 0,5 Prozent). Diese sind zugleich die Bundesländer mit den meisten und wenigsten Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Vorjahres, da von den insgesamt 548.477 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 117.741 Personen (21,5 Prozent) ihre Ausbildung in Nordrhein-Westfalen, 95.977 Personen (17,5 Prozent) in Bayern und 5.268 Personen (9,6 Prozent) in Bremen abgeschlossen haben.

Tabelle 6: Förderquoten 2011 nach Bundesland (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2011
Baden-Württemberg	1,08%
Bayern	1,20%
Berlin	0,75%
Brandenburg	0,99%
Bremen	0,66%
Hamburg	1,20%
Hessen	1,14%
Mecklenburg-Vorpommern	1,01%
Niedersachsen	1,16%
Nordrhein-Westfalen	1,03%
Rheinland-Pfalz	1,21%
Saarland	1,07%
Sachsen	1,25%
Sachsen-Anhalt	0,97%
Schleswig-Holstein	1,10%
Thüringen	1,41%
insgesamt	1,11%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Anhand von Tabelle 6 ist zu erkennen, dass die Förderquote in den verschiedenen Bundesländern zwischen 0,66% und 1,41% variiert, wobei auf der einen Seite die beiden Stadtstaaten Bremen und Berlin und auf der anderen Seite die Flächenländer Thüringen und Sachsen stehen.

Den Darlegungen in Tabelle 7 ist zu entnehmen, dass Absolventinnen in allen Bundesländern deutlich höhere Förderquoten ausweisen als Absolventen. Während die Werte der Männer zwischen 0,45 Prozent in Bremen und 1,22 Prozent in Thüringen betragen, liegen die Quoten der Frauen zwischen 0,93 Prozent in Bremen und 1,72 Prozent in Thüringen. Hierbei sind die Unterschiede in einigen Ländern, darunter Hamburg, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern mit über einem halben Prozentpunkt besonders groß. Demgegenüber sind die Unterschiede in Rheinland-Pfalz mit 0,03 Punkten gering und im Saarland sowie in Bayern mit 0,12 beziehungsweise 0,18 Punkten moderat.

Tabelle 7: Förderquoten 2011 nach Geschlecht und Bundesland (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)³⁵

	Förderquote 2011	
	männlich	weiblich
Baden-Württemberg	0,96%	1,23%
Bayern	1,12%	1,30%
Berlin	0,53%	0,97%
Brandenburg	0,87%	1,15%
Bremen	0,45%	0,93%
Hamburg	0,92%	1,48%
Hessen	1,02%	1,30%
Mecklenburg-Vorpommern	0,78%	1,33%
Niedersachsen	1,04%	1,30%
Nordrhein-Westfalen	0,91%	1,18%
Rheinland-Pfalz	1,19%	1,22%
Saarland	1,01%	1,13%
Sachsen	1,03%	1,58%
Sachsen-Anhalt	0,88%	1,11%
Schleswig-Holstein	0,95%	1,29%
Thüringen	1,22%	1,72%
insgesamt	0,98%	1,26%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Förderquoten nach schulischer Vorbildung

Während die bisherigen Quoten unter Einbeziehung der Gesundheitsfachberufe berechnet wurden, können die nachfolgenden Quoten nach schulischer Vorbildung mangels entsprechender Datendifferenzierung nur noch diejenigen mit einer dualen Ausbildung fokussieren; die Stipendiaten und Stipendiatinnen der Gesundheitsfachberufe werden daher ebenfalls nicht berücksichtigt.

Unter den insgesamt 5.113 Neustipendiaten und -stipendiatinnen in 2010 waren 297 Personen (5,8 Prozent) mit Hauptschulabschluss Klasse 9 und 10 (HS), 2.102 Personen (41,1 Prozent) mit mittlerer Reife (MR) sowie 2.106 (41,2 Prozent) mit Studienberechtigung (HR)³⁶. Die übrigen Angaben der Neustipendiaten und -stipendiatinnen verteilen sich auf keine Angabe (562 Personen; 11,0 Prozent) und sonstige (Abschlüsse) (46 Personen; 1,0 Prozent), worunter auch Personen ohne vorhergehenden Schulabschluss sein können.

³⁵ Fachserie 11, Reihe 3 weist für die Schulen des Gesundheitswesens für einige Länder keine Daten aus. Hierzu heißt es in der Publikation: Hessen (Daten wurden nicht erhoben), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen). Da die Statistiken, auf die bezüglich der letzten drei Länder verwiesen wird, aber keine Länderdifferenzierungen bei den Absolventen und Absolventinnen enthalten, ist ein Ausweis an dieser Stelle nicht möglich. Dies bedeutet, dass die Quoten in diesen Ländern etwas überhöht sind.

³⁶ Unter Studienberechtigung fallen die Schulabschlüsse allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife sowie fachgebundene Hochschulreife.

Betrachtet man hingegen die Verteilung der Schulabschlüsse unter den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Vorjahres, dann sind deutliche Unterschiede zu erkennen.³⁷ In 2009 verfügten von insgesamt 458.049 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 127.365 Personen (27,8 Prozent) bei Ausbildungsbeginn über einen Hauptschulabschluss, 210.051 Personen (45,9 Prozent) über die mittlere Reife und 99.021 Personen (21,6 Prozent) über eine schulische Hochschulzugangsberechtigung. Die übrigen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in diesem Jahr hatten entweder keinen (Hauptschul-)Abschluss oder einen Abschluss im Ausland, der nicht zuordenbar war, erworben.

Betrachtet man das Jahr 2011, dann waren unter den insgesamt 5.510 Neuaufnahmen des Weiterbildungsstipendiums 437 Personen mit Hauptschulabschluss (7,9 Prozent), 2.606 mit mittlerer Reife (47,3 Prozent) und 2.424 mit einer Studienberechtigung (43,9 Prozent). Die übrigen 43 Neuaufnahmen gaben „sonstige“ Schulabschlüsse an. Dagegen waren unter den in der BIBB-Ausbildungsstatistik erfassten 468.294 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Vorjahres 130.278 Personen (27,8 Prozent) mit Hauptschulabschluss, 219.582 Personen mit mittlerer Reife (46,9 Prozent) und 105.843 Personen (22,6 Prozent) mit Hochschulreife.

Im Folgenden werden die Neustipendiaten und -stipendiatinnen mit den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen verglichen, die den entsprechenden Schulabschluss hatten, das heißt die Hauptschüler und -schülerinnen unter den Neuaufnahmen werden an den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen des Vorjahres gemessen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Vorstudie ergab, dass insbesondere bei Hauptschulabsolventen und -absolventinnen im Schnitt mehrere Jahre zwischen Schulabschluss und Aufnahme in das Weiterbildungsstipendium liegen, sodass – unter Berücksichtigung sinkender Zahlen bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen – davon auszugehen ist, dass die nachfolgend ausgewiesenen Quoten den Anteilswert etwas überzeichnen dürften.

Tabelle 8: Allgemeine Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)³⁸

Förderquote 2010			Förderquote 2011		
HS	MR	HR	HS	MR	HR
0,23%	1,00%	2,13%	0,34%	1,19%	2,29%
insgesamt			insgesamt		
1,09%			1,15%		

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des BIBB

Den Auswertungen der Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung (siehe Tabelle 8) ist zu entnehmen, dass Hauptschulabsolventen und -absolventinnen in beiden Aufnahme-

³⁷ An dieser Stelle möchten wir anmerken, dass die Gesamtanzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in den Jahren 2009 und 2010 deswegen von den Gesamtanzahlen, die im Kontext der anderen Förderquoten genannt werden, abweichen, da die Auswertungen nach schulischer Vorbildung auf einem stark differenzierten BIBB-Datensatz basieren. Es versteht sich von selbst, dass eine insgesamt niedrigere Gesamtanzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen beider Jahre auf die stärkere Differenzierung der Daten zurückzuführen ist.

³⁸ Es ist darauf hinzuweisen, dass im Jahr 2010 überproportional viele Neustipendiaten und -stipendiatinnen beim Schulabschluss keine Angaben gemacht haben. Da nicht bekannt ist, wie sich diese auf die verschiedenen Schulabschlüsse verteilen, bleibt eine Unsicherheit über die tatsächlichen Förderquoten bei den einzelnen Schulabschlüssen des Jahres 2010.

jahren im Weiterbildungsstipendium deutlich unter- und Studienberechtigte deutlich überrepräsentiert sind, was die Befunde der vorangegangenen Abschnitte bestätigt. Zudem ist festzuhalten, dass der Anstieg bei den Neuaufnahmen mit Hauptschulabschluss geringer ausfällt als der Anstieg der beiden anderen Gruppen, wenn auch nur minimal im Vergleich zu den Studienberechtigten. Ferner soll auch nicht übersehen werden, dass bei den Neuaufnahmen des Jahres 2010 überproportional viele Personen (knapp zehn Prozent) ihren Schulabschluss nicht spezifiziert haben beziehungsweise Vervollständigungen seitens der Kammern ausblieben. Obgleich die Förderquoten für alle drei Arten schulischer Vorbildung über den Zeitraum 2010 bis 2011 anstiegen, sind weiterhin deutliche Unterschiede sichtbar. Die Förderquote der Studienberechtigten ist 2010 um Faktor 9 und 2011 um Faktor 7 höher als bei Personen mit Hauptschulabschluss.

Den Auswertungen in Tabelle 9 ist zu entnehmen, dass die unterschiedlichen Chancen, in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen zu werden, für beide Geschlechter gelten. Interessant ist jedoch, dass die Förderquoten bei den Männern mit Haupt- und Realschulabschluss über denen der Frauen mit entsprechenden Abschlüssen liegen, während sich bei den Studienberechtigten eine beträchtliche Differenz in entgegengesetzter Richtung zeigt. Während die Unterschiede bei den Förderquoten der Hauptschüler und Hauptschülerinnen 0,05 Prozentpunkten (bei mittlerer Reife 2011: 0,25 Punkte) zugunsten der Männer betragen, beläuft sich die Differenz bei den Studienberechtigten auf mindestens einen halben Prozentpunkt zugunsten der Frauen; mit anderen Worten, die Quote bei studienberechtigten Frauen ist um mindestens 25 Prozent höher als die der Männer. Dies bedeutet, die oben ausgewiesenen Vorteile zugunsten der Frauen sind danach ausschließlich auf die Studienberechtigten zurückzuführen. Die nachfolgenden Analysen werden zeigen, dass die Gesundheitsfachberufe hierbei einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss haben.

Unabhängig davon sind bei allen Gruppen zwischen beiden Jahren steigende Förderquoten zu beobachten. Festzuhalten ist auch, dass die Hauptschulabsolventen und -absolventinnen trotz einer expliziten Förderstrategie nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind und nur sehr begrenzt davon profitiert haben.

Tabelle 9: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Geschlecht (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010			Förderquote 2011		
	HS	MR	HR	HS	MR	HR
männlich	0,25%	1,08%	1,85%	0,35%	1,30%	1,88%
weiblich	0,20%	0,91%	2,37%	0,30%	1,05%	2,64%
insgesamt	0,23%	1,00%	2,13%	0,34%	1,19%	2,29%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des BIBB

Förderquoten nach Bundesland und schulischer Vorbildung

Die Förderquoten 2011 nach **schulischer Vorbildung und Bundesland** zeigen, dass das Ungleichgewicht bei der schulischen Vorbildung in allen Bundesländern zu beobachten ist und die Förderquoten der Haupt- und Realschulabsolventen und -absolventinnen durchgängig deutlich geringer sind als bei den Studienberechtigten (siehe Tabelle 10). Auffallend ist dabei, dass Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen mit Hochschulreife insbesondere in den ostdeut-

schen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen) überproportional vertreten sind. Demgegenüber sind Absolventen und Absolventinnen mit Hauptschulabschluss vor allem in Berlin, Sachsen und Bremen stark unterrepräsentiert.

Auch wenn die Quoten in der vorliegenden Form unabhängig von der Verteilung der Absolventen und Absolventinnen auf einzelne Schulformen berechnet worden sind, sondern jeweils nur auf die entsprechende Zielgruppe abheben, deuten die Ergebnisse aus verschiedenen Gründen darauf hin, dass der Anteil der einzelnen Schulabschlüsse indirekt doch eine Rolle spielt. So fällt zum Beispiel auf, dass der Anteil an Neustipendiaten und -stipendiatinnen mit Hauptschulabschluss in Bayern deutlich höher ist als in anderen Ländern und der Quotient zwischen Studienberechtigten und Hauptschulabsolventen und -absolventinnen mit 4 deutlich geringer ist als in allen anderen Bundesländern, insbesondere im Vergleich zu Sachsen mit 38 und Berlin 28. Auch in Hamburg und Sachsen-Anhalt zeigen sich mit 5,5 und 6,5 noch vergleichsweise günstige Werte, während die anderen Länder bei Werten zwischen 8 und 12 liegen. Das heißt, die Förderquote der Studienberechtigten ist im ungünstigsten Fall fast 40-mal höher als die der Hauptschüler und Hauptschülerinnen.

In Berlin und Sachsen haben auch die Absolventen und -absolventinnen mit mittlerer Reife mit Faktor 9 beziehungsweise 10 deutlich bessere Chancen, in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen zu werden, als Hauptschüler und -schülerinnen.

Was diese Werte allerdings verdecken, sind die geringen Anteilswerte, die Hauptschulabsolventen und -absolventinnen an den Neuaufnahmen ins Weiterbildungsstipendium der einzelnen Bundesländer haben. Lediglich in Bayern und Schleswig-Holstein sind die Werte mit 19 und zwölf Prozent zweistellig. In Sachsen und Berlin beträgt der Anteil gerade einmal ein beziehungsweise zwei Prozent.

Tabelle 10: Förderquoten 2011 nach schulischer Vorbildung und Bundesland (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2011		
	HS	MR	HR
Baden-Württemberg	0,28%	1,37%	2,14%
Bayern	0,58%	1,79%	2,30%
Berlin	0,06%	0,56%	1,67%
Brandenburg	0,34%	0,49%	3,28%
Bremen	0,12%	0,25%	1,40%
Hamburg	0,33%	1,00%	1,80%
Hessen	0,22%	1,15%	1,97%
Mecklenburg-Vorpommern	0,30%	0,79%	3,44%
Niedersachsen	0,25%	1,16%	2,86%
Nordrhein-Westfalen	0,18%	0,91%	1,96%
Rheinland-Pfalz	0,32%	1,54%	2,69%
Saarland	0,26%	1,29%	1,94%
Sachsen	0,10%	0,99%	3,83%
Sachsen-Anhalt	0,33%	0,91%	2,15%
Schleswig-Holstein	0,39%	1,12%	2,91%
Thüringen	0,44%	1,09%	3,53%
Insgesamt	0,34%	1,19%	2,29%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des BIBB

Förderquoten nach Kammerbereich

Unter den insgesamt 5.691 Neuaufnahmen in das Weiterbildungsstipendium 2010 befanden sich 392 (6,9 Prozent) Neustipendiaten und -stipendiatinnen aus dem Ausbildungsbereich freie Berufe, 1.453 (25,5 Prozent) aus dem Handwerk, 2.921 (51,3 Prozent) aus Industrie und Handel, 198 (3,5 Prozent) aus Landwirtschaft und Hauswirtschaft, 145 (2,5 Prozent) aus dem öffentlichen Dienst sowie 578 (10,1 Prozent) aus den Gesundheitsfachberufen. Betrachtet man die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Vorjahres, so lassen sich von insgesamt 537.227 erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in 2009 35.242 Personen (6,5 Prozent) den freien Berufe, 118.675 Personen (22,1 Prozent) dem Handwerk, 311.117 Personen (57,9 Prozent) dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel, 12.556 Personen (2,3 Prozent) dem öffentlichen Dienst sowie 40.112 Personen (7,5 Prozent) den Gesundheitsfachberufen zuordnen.

Die insgesamt 6.077 Neustipendiaten und -stipendiatinnen des Jahres 2011 verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsbereiche: freie Berufe (401 Personen; 6,6 Prozent), Handwerk (1.572 Personen; 25,9 Prozent), Industrie und Handel (3.138 Personen; 51,6 Prozent), Landwirtschaft und Hauswirtschaft (215 Personen; 3,5 Prozent), öffentlicher Dienst (181 Personen; 3,0 Prozent) sowie Gesundheitsfachberufe (567 Personen; 9,3 Prozent). Bei den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 2011 gehören von den 548.477 Erfolgreichen 36.177 Personen (6,6 Prozent) den freien Berufen, 117.081 Personen (21,3 Prozent) dem Handwerk, 322.149 Personen (58,7 Prozent) dem Bereich Industrie und Handel, 20.103 Personen (3,7 Prozent) dem öffentlichen Dienst sowie 40.778 Personen (7,4 Prozent) den Gesundheitsfachberufen an.

Tabelle 11: Förderquoten 2010 und 2011 nach Ausbildungsbereich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
Freie Berufe	1,11%	1,11%
Handwerk	1,22%	1,34%
Industrie- und Handel	0,94%	0,97%
Landwirtschaft + Hauswirtschaft	1,01%	1,07%
Öffentlicher Dienst	1,15%	1,48%
Gesundheitsfachberufe	1,44%	1,39%
insgesamt	1,06%	1,11%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Tabelle 11 zeigt, dass die Förderquoten 2010 zwischen 0,94 Prozent in Industrie und Handel und 1,44 Prozent in den Gesundheitsfachberufen schwanken, wobei das Gros der Quoten zwischen 1,0 und 1,22 Prozent liegt. 2011 weist hingegen der öffentliche Dienst die höchste Quote mit 1,48 Prozent auf, eine Steigerung von über 0,33 Prozentpunkten gegenüber 2010. Auch das Handwerk weist einen vergleichsweise großen Anstieg von 1,22 auf 1,34 Prozent aus. Demgegenüber ist die Quote in den Gesundheitsfachberufen leicht gesunken. Demnach sind die Gesundheitsfachberufe und das Handwerk sowie 2011 auch der öffentliche Dienst etwas überrepräsentiert, während Industrie und Handel deutlich unterrepräsentiert sind. Da Industrie und Handel mit rund 50 Prozent der größte Ausbildungsbereich ist, beeinflusst dieser Bereich die Gesamtquote jedoch recht stark. Ob die vergleichsweise größeren Schwankungen bei öffentlichem Dienst und Handwerk auf der einen Seite und die relative Konstanz bei Industrie und

Handel, den freien Berufen und auch bei Land- und Hauswirtschaft auf der anderen Seite zufällig sind oder nicht, lässt sich an dieser Stelle nicht einschätzen; dafür ist die „Zeitreihe“ von zwei Jahren zu kurz.

Tabelle 12 betrachtet die Förderquoten nach **Geschlecht und Ausbildungsbereich**. Dabei zeigt sich, dass die Quoten der Ausbildungsabsolventen in allen Ausbildungsbereichen, außer bei Landwirtschaft und Hauswirtschaft in beiden Jahren und in den freien Berufen 2011, mehr oder minder deutlich unter denen der Ausbildungsabsolventinnen liegen. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede im Handwerk, im öffentlichen Dienst und in den Gesundheitsfachberufen, während sie bei den freien Berufen 2010 gering sind. Auffallend ist die Entwicklung bei den freien Berufen, in denen die Quote der Männer deutlich gestiegen und die der Frauen leicht gesunken ist. Aufgrund des kurzen Zeithorizonts ist es nicht möglich, übergreifende Trends oder zufällige Entwicklungen zu unterscheiden.

Tabelle 12: Förderquoten 2010 und 2011 nach Geschlecht und Ausbildungsbereich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010		Förderquote 2011	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Freie Berufe	1,09%	1,11%	1,41%	1,09%
Handwerk	1,08%	1,66%	1,20%	1,74%
Industrie und Handel	0,83%	1,09%	0,86%	1,13%
Landwirtschaft + Hauswirtschaft	1,11%	0,90%	1,18%	0,93%
Öffentlicher Dienst	0,76%	1,37%	1,03%	1,74%
Gesundheitsfachberufe (SBB)	1,07%	1,55%	0,94%	1,52%
insgesamt	0,92%	1,22%	0,98%	1,26%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

Betrachtet man in einem weiteren Differenzierungsschritt die Förderquoten nach **Geschlecht, Ausbildungsbereich und Bundesland**, so zeigen Tabelle 13 und Tabelle 14 wiederum deutliche Unterschiede. Auffallend ist dabei auf den ersten Blick, dass es bei den männlichen wie den weiblichen Stipendiaten mehrere Kammerbereiche und Bundesländer gibt, die entweder keine männlichen und/oder keine weiblichen Stipendiaten haben. So gibt es zum Beispiel in Hamburg und Bremen für den Bereich Land- und Hauswirtschaft und in Bremen und dem Saarland für den öffentlichen Dienst weder männliche noch weibliche Stipendiaten. In Mecklenburg-Vorpommern, im Saarland, in Sachsen-Anhalt und Thüringen gibt es keine männlichen Stipendiaten in den freien Berufen.³⁹ Umgekehrt gibt es im Saarland und in Sachsen-Anhalt keine Stipendiatinnen in der Land- und Hauswirtschaft.

Beispielsweise ist die Förderquote der Ausbildungsabsolventen deutlich höher als die der Ausbildungsabsolventinnen im Bereich freie Berufe in Schleswig-Holstein (2,56 Prozent versus 0,92 Prozent).

³⁹ Dass es bei den Gesundheitsfachberufen weder männliche noch weibliche Stipendiaten aus Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen gibt, hat statistische Gründe.

Tabelle 13: Förderquoten 2011 nach Bundesland, Ausbildungsbereich und Geschlecht männlich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2011					
	Freie Berufe	Handwerk	Industrie und Handel	Landwirtschaft + Hauswirtschaft	Öffentlicher Dienst	GFB
Baden-Württemberg	0,79%	1,39%	0,72%	1,13%	0,75%	1,27%
Bayern	1,87%	1,27%	0,99%	1,71%	1,66%	0,85%
Berlin	--	0,63%	0,50%	0,38%	0,62%	0,53%
Brandenburg	2,38%	1,27%	0,77%	0,39%	1,52%	--
Bremen	--	0,52%	0,46%	--	--	--
Hamburg	3,51%	1,24%	0,80%	--	--	1,29%
Hessen	2,44%	1,21%	0,89%	1,70%	0,76%	--
Mecklenburg-	--	0,88%	0,66%	0,46%	1,96%	--
Niedersachsen	0,87%	1,21%	0,96%	1,38%	0,58%	0,66%
Nordrhein-Westfalen	1,53%	1,05%	0,86%	0,95%	0,48%	0,70%
Rheinland-Pfalz	1,39%	1,38%	1,02%	1,90%	1,75%	1,24%
Saarland	--	1,33%	0,80%	3,57%	--	--
Sachsen	1,75%	1,49%	0,74%	1,42%	1,79%	--
Sachsen-Anhalt	--	0,94%	0,87%	0,91%	1,03%	0,44%
Schleswig-Holstein	2,56%	1,07%	0,84%	0,62%	2,38%	0,98%
Thüringen	--	1,37%	1,20%	0,27%	0,78%	--
insgesamt	1,11%	1,34%	0,97%	1,07%	1,48%	1,39%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3) – fehlende Daten zur Anzahl der Ausbildungsabsolventen

Tabelle 14: Förderquoten 2011 nach Bundesland, Ausbildungsbereich und Geschlecht weiblich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

weiblich	Förderquote 2011					
	Freie Berufe	Handwerk	Industrie und Handel	Landwirtschaft u. Hauswirtschaft	Öffentlicher Dienst	GFB
Baden-Württemberg	1,38%	1,79%	1,05%	0,56%	1,05%	1,41%
Bayern	1,47%	1,59%	1,13%	1,38%	2,61%	1,31%
Berlin	0,83%	1,20%	0,63%	--	3,23%	1,79%
Brandenburg	1,51%	1,79%	1,09%	0,28%	1,94%	0,83%
Bremen	1,03%	1,57%	0,56%	--	--	3,45%
Hamburg	0,61%	2,45%	1,47%	--	3,13%	1,71%
Hessen	0,86%	1,52%	1,07%	1,36%	0,75%	--
Mecklenburg-	2,08%	1,68%	0,91%	0,47%	3,47%	--
Niedersachsen	0,81%	1,81%	1,37%	1,60%	0,79%	1,12%
Nordrhein-Westfalen	0,99%	1,56%	1,14%	0,85%	1,88%	1,16%
Rheinland-Pfalz	0,88%	2,15%	1,15%	0,67%	2,69%	0,77%
Saarland	0,47%	2,26%	1,09%	--	--	1,23%
Sachsen	0,88%	2,02%	1,29%	0,51%	2,08%	--
Sachsen-Anhalt	0,97%	2,48%	0,87%	--	1,43%	1,16%
Schleswig-Holstein	0,92%	1,18%	1,39%	1,79%	1,04%	1,39%
Thüringen	0,65%	2,97%	1,19%	1,81%	2,59%	--
insgesamt	1,11%	1,34%	0,97%	1,07%	1,48%	1,39%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3) – fehlende Daten zur Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen

Tabelle 15 differenziert die Förderquoten ergänzend nach dem Merkmal schulische Vorbildung, wobei keine entsprechend gegliederten Daten für die Gesundheitsfachberufe vorliegen.

Tabelle 15: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Ausbildungsbereich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)⁴⁰

	Förderquote 2010			Förderquote 2011		
	HS	MR	HR	HS	MR	HR
Freie Berufe	0,17%	0,79%	1,64%	0,28%	0,95%	2,08%
Handwerk	0,29%	1,85%	4,36%	0,40%	2,09%	5,34%
Industrie und Handel	0,16%	0,75%	1,96%	0,27%	0,91%	2,00%
Landwirtschaft + Hauswirtschaft	0,44%	1,90%	3,42%	0,56%	2,45%	3,61%
Öffentlicher Dienst	0,21%	0,68%	1,49%	--	0,96%	2,38%
insgesamt	0,23%	1,00%	2,13%	0,34%	1,19%	2,29%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 3)

In den beiden Bereichen Handwerk sowie Land- und Hauswirtschaft sind auch Absolventen und -absolventinnen mit mittlerer Reife mit Werten von 1,85 Prozent und 1,90 Prozent beziehungsweise 2,09 Prozent und 2,45 Prozent im Verhältnis zu ihrer übergreifenden Förderquote deutlich überdurchschnittlich vertreten. Da auch Studienberechtigte mit Förderquoten von 4,36 Prozent und 3,42 Prozent beziehungsweise 5,34 Prozent und 3,61 Prozent vergleichsweise überdurchschnittlich repräsentiert sind, ist dies ein Ergebnis der überdurchschnittlichen Förderquote dieser beiden Bereiche im Verhältnis zu den anderen Kammerbereichen.

Betrachtet man das Verhältnis zwischen den Förderquoten der einzelnen Gruppen von vorhergehenden Schulabschlüssen, dann zeigt sich zudem noch ein ganz anderes Ergebnis. Obwohl die Gefördertenquote bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen im Handwerk überdurchschnittlich ist, haben Studienberechtigte eine 15- beziehungsweise 13-mal höhere und Personen mit mittlerer Reife eine sechs- beziehungsweise viermal höhere Chance, ein Weiterbildungsstipendium zu erhalten. Demgegenüber sind die Verhältniszahlen im öffentlichen Dienst mit drei und sechs im Jahr 2010 deutlich moderater.

Darüber hinaus sind die Förderquoten über den Zeitraum 2010 bis 2011 für alle Teilpopulationen, mit Ausnahme der Hauptschulabsolventen und -absolventinnen im öffentlichen Dienst, angestiegen. Der absolute Anstieg ist dabei für die Hauptschulabsolventen und -absolventinnen in allen Kammerbereichen mit rund 0,1 Prozentpunkten fast identisch. Auch bei Personen mit mittlerer Reife zeigen sich eher moderate Anstiege zwischen 0,16 Punkten bei den freien Berufen und in Industrie und Handel auf der einen und 0,55 Punkten in Land- und Hauswirtschaft auf der anderen Seite.

Demgegenüber fallen die Veränderungen bei den Studienberechtigten meist deutlich großzügiger aus. Zwar gibt es in Industrie und Handel nur einen Anstieg um 0,04 Prozent und bei Land- und Hauswirtschaft von 0,19 Prozent, dafür fallen die Anstiege im Handwerk sowie im öffentlichen Dienst mit fast einem Prozentpunkt überproportional hoch aus.

⁴⁰ Daten für die Gesundheitsfachberufe liegen nicht in dieser Differenziertheit vor und können daher nicht berücksichtigt werden.

Betrachtet man weitergehend die Unterschiede bei den Aufnahmen in das Weiterbildungsstipendium nach **schulischer Vorbildung und Geschlecht sowie Ausbildungsbereich**, dann verdeutlicht Tabelle 16, dass zwischen 2010 und 2011 die Förderquoten für alle Teilpopulationen – mit den Ausnahmen Frauen mit Hauptschulabschluss beziehungsweise mittlerer Reife im öffentlichen Dienst und Männer mit Hauptschulabschluss in den freien Berufen – ansteigen.

Ferner zeigt sich, dass sich das Verhältnis der Förderquoten von Frauen und Männern mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife in einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich darstellt. Während der Anteil von Frauen mit Hauptschulabschluss in den freien Berufen etwas höher ausfällt als bei den Männern, ist es bei denjenigen mit mittlerer Reife umgekehrt.

Im Handwerk stellt sich die Fördersituation anders dar; Männer mit Hauptschulabschluss haben eine leicht höhere Quote als Frauen, dafür ist die Quote der Frauen mit Realschulabschluss 2010 etwas höher als die der Männer. Für das Jahr 2011 gilt, dass beide Geschlechter im Prinzip zu gleichen Anteilen vertreten sind.

In Industrie und Handel haben die Männer bei beiden Schulabschlüssen die höheren Werte; bei Land- und Forstwirtschaft sowie dem öffentlichen Dienst wiederum die Frauen.

Tabelle 16: Förderquote 2011 nach schulischer Vorbildung, Geschlecht und Ausbildungsbereich (ohne externe Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2010			Förderquote 2011		
	HS	MR	HR	HS	MR	HR
Freie Berufe	--	0,83%	1,05%	--	1,47%	1,48%
Handwerk	0,30%	1,76%	3,44%	0,41%	2,09%	3,87%
Industrie und Handel	0,18%	0,79%	1,67%	0,28%	0,96%	1,63%
Landwirtschaft + Hauswirtschaft	0,40%	1,71%	3,23%	0,49%	2,19%	3,59%
Öffentlicher Dienst	--	0,50%	0,97%	--	0,90%	1,60%
weiblich	Förderquote 2010			Förderquote 2011		
	HS	MR	HR	HS	MR	HR
Freie Berufe	0,17%	0,79%	1,72%	0,29%	0,93%	2,17%
Handwerk	0,26%	2,08%	5,81%	0,35%	2,08%	7,62%
Industrie und Handel	0,13%	0,68%	2,24%	0,23%	0,83%	2,35%
Landwirtschaft + Hauswirtschaft	0,54%	2,33%	3,66%	0,76%	2,94%	3,62%
Öffentlicher Dienst	0,78%	0,77%	1,73%	--	1,00%	2,72%
insgesamt	0,23%	1,00%	2,13%	0,34%	1,19%	2,29%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des BIBB. Anmerkung: Quoten aus Vergleichbarkeitsgründen ohne die Absolventen und Absolventinnen externer Prüfungen

Eindeutig ist hingegen die Situation bei den Studienberechtigten. Hier sind die Förderquoten der Frauen durchgängig und teilweise beträchtlich höher als die der Männer. Im Handwerk ist der Wert mit 7,62 Prozent sogar fast doppelt so hoch (3,87 Prozent).

Hervorzuheben ist ferner der deutlich überproportionale Anstieg von 1,8 Prozentpunkten bei der Förderquote der Frauen mit Studienberechtigung im Handwerk zwischen beiden Jahren, bei

einem bereits deutlich höheren Referenzwert im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbereichen in 2010. Hinzuweisen ist zudem darauf, dass Hauptschulabsolventen weder bei den freien Berufen noch im öffentlichen Dienst vertreten sind, während die Förderquote 2010 bei den Frauen im öffentlichen Dienst immerhin bei 0,78 Prozent liegt und damit gleichzeitig die höchste Quote für Hauptschulabsolventen und -absolventinnen darstellt. Im Folgejahr ist beim öffentlichen Dienst demgegenüber keine Frau mit Hauptschulabschluss in die Förderung aufgenommen worden; den höchsten Wert für alle Stipendiaten und Stipendiatinnen mit Hauptschulabschluss hat nun der Bereich Land- und Hauswirtschaft mit 0,76 Prozent.

Förderquoten nach Migrationsstatus⁴¹

Bevor auf die Berechnung der Förderquoten nach Migrationsstatus eingegangen wird, ist darauf hinzuweisen, dass die hier ausgewiesenen Quoten nicht unmittelbar mit den vorhergehenden und nachfolgenden Daten vergleichbar sind, da die Ausbildungsstatistik keine Angaben zum Migrationshintergrund bereitstellt, sondern lediglich Angaben zur Nationalität enthält. Es musste daher auf Daten des Mikrozensus zurückgegriffen werden.⁴² Zudem mussten gepoolte Daten der Abschlussjahre 2007 bis 2009 herangezogen werden, da ansonsten insbesondere in den kleinen Bundesländern (Stadtstaaten und ostdeutsche Länder) die Zahl der im Mikrozensus erfassten Migranten und Migrantinnen mit Berufsausbildungsabschluss im entsprechenden Jahr zu gering gewesen wäre, um statistisch verlässliche Werte zu generieren. Zwar sind die Ausgangswerte auf Bundesebene ausreichend groß, allerdings hätte dies dazu geführt, dass im Folgenden bei zunehmender Differenzierung immer neue Abgrenzungen hätten vorgenommen werden müssen, die die Darstellung erheblich kompliziert und insbesondere zu nicht mehr vergleichbaren Quoten geführt hätten. Da die Quoten auch nicht mit den vorgenannten vergleichbar sind, wird auch auf die Darstellung der Referenzförderquoten verzichtet. Stattdessen werden die Durchschnittswerte („insgesamt“)⁴³ in den Tabellen der Quoten nach Migrationsstatus ausgewiesen.

Unter den insgesamt 5.113 Neustipendiaten und -stipendiatinnen in 2010 befanden sich 4.850 Personen ohne (94,9 Prozent) und 263 mit (5,1 Prozent) Migrationsstatus; im Jahr 2011 sind unter den insgesamt 5.510 Geförderten 4.768 ohne (86,5 Prozent) und 742 mit Migrationsstatus (13,5 Prozent); dies entspräche einem Anstieg um 479 Personen. Unter der Annahme, dass die Gefördertendaten aus 2010 der Realität entsprechen, deuten die Förderquoten 2010 und 2011 somit darauf hin, dass die Zahl der Geförderten mit Migrationsstatus um über 180 Prozent angestiegen ist, während die Zahl der Neustipendiaten und -stipendiatinnen ohne Migrationshintergrund leicht um zwei Prozent gesunken ist. Dies würde bedeuten, dass Migranten und Migrantinnen in besonderem Maße, und deutlich stärker als Personen mit Hauptschulabschluss, von der gezielten Förderung profitiert hätten.

⁴¹ Vergleiche hierzu die Anmerkungen zur Definition Migrationsstatus in Fußnote 32 dieses Berichts.

⁴² Dem Statistischen Bundesamt sei an dieser Stelle für die Datenauswertung sowie die Unterstützung und ausführliche Beratung gedankt.

⁴³ Nach Aussage der SBB sind die Datensätze der Neustipendiaten und -stipendiatinnen 2010 für alle Ausbildungsbereiche außer den Gesundheitsfachberufen (2.832 von 5.113; 55,4 Prozent) unvollständig und sollten *nicht* für die Zuordnung des Migrationsstatus herangezogen werden. Da nach unserem Eindruck jedoch der Migrationsstatus für alle Neustipendiaten und -stipendiatinnen spezifiziert war, haben wir uns trotzdem dazu entschlossen, auch für 2010 eine Förderquote bezogen auf den Migrationsstatus zu ermitteln, um Hinweise auf mögliche Veränderungen im Zusammenhang mit der gezielten Förderung der Zielgruppe zu erhalten.

Betrachtet man die (gepoolten) Daten der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen der Abschlussjahre 2007 bis 2009, so hatten von den 516.000 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 426.000 (82,6 Prozent) keinen und 90.000 (17,4 Prozent) einen Migrationsstatus. Der Vergleich der hier genannten Werte mit den weiter oben genannten Zahlen zu den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zeigt, dass es leichte Abweichungen gegenüber den oben genannten Zahlen von 520.000 und 548.000 gibt. Während die Unterschiede zum Wert für 2010 noch vergleichsweise gering sind, ist der Abstand zum Wert für 2011 schon deutlicher. Das heißt, dass die hier ausgewiesenen Werte leicht über den tatsächlichen Werten liegen dürften.

Tabelle 17 zeigt, dass die Förderquote der Migranten und Migrantinnen zwischen 2010 und 2011 von 0,29 auf 0,82 Prozent angestiegen ist und sich somit fast verdreifacht hat, während die Quote der Menschen ohne Migrationsstatus leicht von 1,14 auf 1,12 Prozent gesunken ist.

Tabelle 17: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)⁴⁴

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
ohne Migrationsstatus	1,14%	1,12%
mit Migrationsstatus	0,29%	0,82%
insgesamt	0,99%	1,07%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010), Spezifische Förderquoten – Migrationsstatus und schulische Vorbildung

Wie erwähnt, steht dieser Anstieg unter dem Vorbehalt der Datenüberprüfung. Im Ergebnis sind damit zwar die Personen mit Migrationsstatus noch leicht unterrepräsentiert, allerdings hat sich der Abstand zur allgemeinen Förderquote innerhalb nur eines Jahres deutlich verringert.

Geschlecht und Migrationsstatus

Den Werten in Tabelle 18 und Tabelle 19 ist zu entnehmen, dass ein klarer Zusammenhang zwischen **Geschlecht, Migrationsstatus und der Aufnahme in das Weiterbildungsstipendium** besteht. Obgleich – unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit – die Förderquoten von Absolventen und Absolventinnen ohne Migrationsstatus über den Zeitraum 2010 bis 2011 leicht gesunken und die Förderquoten der Absolventen und Absolventinnen mit Migrationsstatus deutlich angestiegen sind, bleiben sowohl männliche als auch weibliche Ausbildungsabsolventen mit Migrationsstatus im Weiterbildungsstipendium unterrepräsentiert. Bei beiden Geschlechtern hat sich die auf Migranten und Migrantinnen bezogene Förderquote annähernd verdreifacht, wodurch sich der Abstand zum Durchschnittswert entsprechend verringert hat.

⁴⁴ Im Ausnahmefall der allgemeinen Förderquote nach Migrationsstatus werden andere, von den Referenzförderquoten in den Tabellen der übrigen allgemeinen Förderquoten abweichende Referenzförderquoten aufgeführt, die auf Basis der über drei Jahre aggregierten Daten der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen berechnet wurden.

Tabelle 18: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2010	Förderquote 2011
ohne Migrationsstatus	1,08%	1,07%
mit Migrationsstatus	0,27%	0,76%
insgesamt	0,94%	1,02%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

Tabelle 19: Förderquoten 2010 und 2011 nach Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

weiblich	Förderquote 2010	Förderquote 2011
ohne Migrationsstatus	1,20%	1,17%
mit Migrationsstatus	0,32%	0,90%
insgesamt	1,05%	1,12%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

Die weiter oben ausgewiesenen Unterschiede in der Aufnahme nach **schulischer Vorbildung** zeigen sich ausnahmslos auch dann, wenn man die Förderquoten 2010 und 2011 der **Personen mit und ohne Migrationsstatus** getrennt betrachtet (siehe Tabelle 20). Allerdings zeigen die Auswertungen auch, dass sich – unabhängig von der schulischen Vorbildung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen – die Förderquoten 2010 und 2011 der Personen mit Migrationsstatus deutlich an die der Personen ohne Migrationsstatus angenähert haben. War die Förderquote der Personen ohne Migrationsstatus 2010 noch rund dreimal so hoch wie die der Migranten und Migrantinnen, liegt die Quote 2011 der Hauptschulabsolventen und -absolventinnen mit Migrationsstatus nur noch rund 20 Prozent beziehungsweise knapp einen Zehntel Prozentpunkt unter der der Personen mit Hauptschulabschluss ohne Migrationsstatus und die Quote der Studienberechtigten nur 0,25 Prozentpunkte und nicht mehr einen ganzen Punkt darunter.

Die angestrebte bessere Einbindung von Migranten und Migrantinnen hat somit alle drei Gruppen von Schulabschlüssen erreicht. Relativ gesehen, haben die Migranten und Migrantinnen mit einem mittleren Schulabschluss sogar etwas stärker profitiert als die Studienberechtigten, allerdings ausgehend von einem extrem niedrigen Niveau.

Tabelle 20: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung und Migrationsstatus (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010		Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
HS	0,33%	0,10%	0,42%	0,33%
MR	0,92%	0,27%	1,03%	0,84%
HR	1,63%	0,63%	1,75%	1,50%
insgesamt	1,14%	0,29%	1,12%	0,82%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

In Tabelle 21 und Tabelle 22 werden allerdings deutliche Unterschiede bei der Differenzierung nach Schulabschluss, Migrationsstatus und Geschlecht sichtbar. Ist die Förderquote der männlichen Absolventen mit einem mittleren Schulabschluss mit und ohne Migrationsstatus noch etwas höher als die ihrer weiblichen Pendanten, kehrt sich dies bei denjenigen mit Hochschulreife deutlich um. Bei den weiblichen Studienberechtigten ist die Förderquote sowohl bei Studienberechtigten mit als auch ohne Migrationsstatus deutlich höher. Bei den Migrantinnen war die Quote 2011 um mehr als die Hälfte (0,68 Prozentpunkte) höher als die der Männer; 2010 war der Abstand noch nicht ganz so groß, bei den Studienberechtigten ohne Migrationsstatus ist die Quote der Männer sogar minimal rückläufig, während die der Frauen leicht angestiegen ist.

Im Ergebnis sind somit die Förderquoten 2010 und 2011 bei allen Teilpopulationen mit Ausnahme der männlichen Studienberechtigten ohne Migrationsstatus angestiegen, und zwar unabhängig von Migrationsstatus, Schulabschluss oder Geschlecht. Sichtbar wird allerdings auch der deutlich überproportionale Anstieg bei den weiblichen Studienberechtigten mit Migrationshintergrund; sie haben stärker als alle anderen Gruppen von der neuen Förderpolitik profitiert. Bei den Männern mit Migrationshintergrund und Studienberechtigung ist der Anstieg zwar ebenfalls deutlich, aber nicht ganz so ausgeprägt.

Tabelle 21: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2010		Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
HS	0,35%	0,13%	0,44%	0,39%
MR	1,05%	0,28%	1,21%	0,93%
HR	1,38%	0,47%	1,41%	1,00%
insgesamt	1,08%	0,27%	1,07%	0,76%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

Tabelle 22: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

weiblich	Förderquote 2010		Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
HS	0,27%	0,05%	0,39%	0,23%
MR	0,76%	0,25%	0,83%	0,76%
HR	1,85%	0,66%	2,07%	1,68%
insgesamt	1,20%	0,32%	1,17%	0,90%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010).

Förderquoten nach Migrationsstatus und Regionen

Anders als bisher ist eine differenzierte Betrachtung der Förderquoten nach Bundesländern nicht mehr möglich, da der Anteil beziehungsweise die Anzahl von Migranten und Migrantinnen in einigen Bundesländern zu gering ist, um eine statistisch ausreichende Größenordnung zu erreichen. Die folgenden Auswertungen erfolgen daher auf der Ebene von Regionen.

Die Auswertungen in den nachfolgenden Tabellen zeigen zunächst, dass die Förderquoten derjenigen mit Migrationsstatus in allen Regionen unter denen ohne Migrationsstatus liegen (siehe Tabelle 23), wobei der Abstand zwischen 0,3 in Nord- und 0,5 Prozentpunkten in Süddeutschland liegt. Differenziert man die Förderquoten nach Geschlecht (siehe Tabelle 24 und Tabelle 25), dann zeigt sich zunächst, dass die Förderquoten bei den Frauen durchgängig höher sind als bei den Männern. Auch wenn der Abstand zwischen den Frauen ohne Migrationsstatus und den Migrantinnen tendenziell etwas geringer ist, ist der Abstand in Süddeutschland mit fast 0,5 Punkten annähernd gleich groß.

Tabelle 23: Förderquoten 2011 nach Migrationsstatus und Region⁴⁵ (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
Norddeutschland	1,20%	0,99%
Ostdeutschland	0,86%	0,50%
Süddeutschland	1,28%	0,79%
Westdeutschland	1,15%	0,84%
insgesamt	1,12%	0,82%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

Tabelle 24: Förderquoten 2010 und 2011 nach Region, Migrationsstatus und Geschlecht männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
Norddeutschland	1,11%	0,91%
Ostdeutschland	0,81%	0,33%
Süddeutschland	1,23%	0,72%
Westdeutschland	1,15%	0,82%
insgesamt	1,07%	0,76%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

⁴⁵ In den Auswertungen des Statistischen Bundesamts wurden die Bundesländer wie folgt den verschiedenen Regionen zugeordnet:
 Norddeutschland – Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Bremen, Hamburg;
 Ostdeutschland – Thüringen, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern;
 Süddeutschland – Baden-Württemberg, Bayern;
 Westdeutschland – Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland.

Tabelle 25: Förderquoten 2010 und 2011 nach Region, Migrationsstatus und Geschlecht weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)

weiblich	Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
Norddeutschland	1,29%	1,07%
Ostdeutschland	0,93%	0,85%
Süddeutschland	1,32%	0,87%
Westdeutschland	1,15%	0,92%
insgesamt	1,17%	0,90%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010)

Tabelle 26: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Region, Migrationsstatus und Geschlecht –männlich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)⁴⁶

männlich	Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
Norddeutschland		
HS	0,55%	--
MR	1,14%	0,82%
HR	1,49%	--
Ostdeutschland		
HS	0,23%	--
MR	0,67%	0,45%
HR	1,76%	--
Süddeutschland		
HS	0,61%	0,50%
MR	1,75%	0,87%
HR	1,06%	--
Westdeutschland		
HS	0,28%	0,24%
MR	1,45%	1,16%
HR	1,44%	1,06%
insgesamt	1,07%	0,76%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010) -- fehlende beziehungsweise unzureichende Daten zur Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

Geht man noch einen Schritt weiter und betrachtet die geschlechterdifferenzierte Berechnung des Anteils an Personen nach Migrationshintergrund und gleichzeitig nach Schulabschluss,

⁴⁶ Zuweisung der Bundesländer zu den Regionen siehe Fußnote 45 dieses Berichts.

dann können bestimmte Quoten auch nicht mehr auf Ebene der Regionen ermittelt werden (siehe Tabelle 26).

Sichtbar wird dabei, dass das grundlegende Muster „steigender Schulabschluss steigende Förderquote“ in den meisten Regionen gilt, aber nicht mehr durchgängig. So ist die Förderquote der Männer ohne Migrationsstatus mit Studienberechtigung in Süddeutschland deutlich niedriger als die Quote derjenigen mit einem mittleren Schulabschluss, und bei den Migranten gilt dies für Westdeutschland, allerdings in eher geringem Umfang. Deutlich sichtbar sind hingegen die vorbildungsbedingten Unterschiede bei den Förderquoten in Nord- und insbesondere Ostdeutschland bezogen auf Männer ohne Migrationsstatus; allerdings haben Hauptschulabsolventen (ohne Migrationsstatus) in Nord- und Süddeutschland vergleichsweise gute Chancen, ins Weiterbildungsstipendium aufgenommen zu werden.

Betrachtet man die Förderquoten der Frauen, so sind sowohl für Frauen ohne Migrationsstatus als auch für Migrantinnen vorbildungsbedingte Unterschiede in allen Regionen sichtbar, wobei die Differenz zwischen Realschulabsolventinnen und weiblichen Studienberechtigten am höchsten ist. Für Frauen ohne Migrationsstatus erreicht diese besonders in Ost-, Nord- und Westdeutschland hohe Werte (1,8, 1,6, 1,3 Prozentpunkte). In Ostdeutschland sind die Quoten der (weiblichen) Studienberechtigten ohne Migrationsstatus sogar um mehr als das Fünffache höher als die derjenigen mit einem mittleren Schulabschluss ohne Migrationsstatus, während der Abstand zu den Hauptschulabsolventinnen vergleichsweise gering ist. Demgegenüber ist die Differenz zwischen den Frauen ohne Migrationsstatus mit Studienberechtigung beziehungsweise mittlerer Reife in Süddeutschland am niedrigsten. Auffallend ist aber auch, dass in Süddeutschland die Förderquote der Studienberechtigten mit Migrationshintergrund höher ist als die derjenigen ohne Migrationsstatus. Vergleichsweise gute Chancen haben auch die Migrantinnen mit Hauptschulabschluss, deren Quote höher ist als die der Einheimischen in anderen Bundesländern.⁴⁷

⁴⁷ Es sei darauf hingewiesen, dass der Anteil der Hauptschüler und Hauptschülerinnen an der gesamten Schülerschaft auch in den süddeutschen Ländern deutlich rückläufig ist; es ist anzunehmen, dass dies auch in diesen Ländern die Zusammensetzung der Stipendiatenschaft verändern wird. Ob sich darüber hinaus auch Auswirkungen auf die hier ermittelten Quoten ergeben werden, die ja die Zahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen mit Hauptschulabschluss ins Verhältnis der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen mit Hauptschulabschluss setzt, lässt sich derzeit nicht absehen.

Tabelle 27: Förderquoten 2010 und 2011 nach schulischer Vorbildung, Region, Migrationsstatus und Geschlecht – weiblich (ohne Gesundheitsfachberufe, ohne externe Prüfungsteilnahmen)⁴⁸

weiblich	Förderquote 2011	
	ohne Migrationsstatus	mit Migrationsstatus
Norddeutschland		
HS	0,37%	--
MR	0,80%	0,48%
HR	2,41%	--
Ostdeutschland		
HS	0,28%	--
MR	0,40%	--
HR	2,17%	--
Süddeutschland		
HS	0,54%	0,30%
MR	1,38%	1,04%
HR	1,92%	2,10%
Westdeutschland		
HS	0,25%	0,10%
MR	0,67%	0,73%
HR	1,93%	1,42%
insgesamt	1,17%	0,90%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA (Mikrozensus 2010) -- fehlende beziehungsweise unzureichende Daten zur Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass die Zusammensetzung der Grundgesamtheit aus Personen mit und ohne Migrationsstatus die Förderquoten in den Bundesländern beträchtlich beeinflussen dürfte. Auch wenn dies nicht grundlegend überraschend ist, so muss dies hier erwähnt werden, da sich daraus die übergreifende Frage ergibt, welche Förderquoten grundsätzlich zur Beantwortung der Frage nach den Beteiligungschancen geeignet beziehungsweise wie sie zu interpretieren sind. Die Ergebnisse im Rahmen der vorhergehenden Abschnitte könnten als Hinweis dahingehend interpretiert werden, dass auf zwei Ebenen operiert werden kann. Entweder werden eher allgemeine und übergreifende Quoten herangezogen oder es müssen sehr differenzierte Quoten zur Analyse der Beteiligungschancen in einzelnen Bereichen des Weiterbildungsstipendiums beziehungsweise des Ausbildungssystems herangezogen werden. Alle dazwischen liegenden Optionen sind sicherlich möglich, haben allerdings den Nachteil, dass der Interpretationsaufwand erheblich ist.

⁴⁸ Zuweisung der Bundesländer zu den Regionen siehe Fußnote 45 dieses Berichts.

Allgemeine Förderquoten nach Berufsgruppe

Im Folgenden werden, nach Größe geordnet, die 20 Berufsgruppen dargestellt, in denen in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium 2010 sowie 2011 die meisten Neustipendiaten und -stipendiatinnen aufgenommen wurden⁴⁹. Die Werte in der nachfolgenden Tabelle zeigen, dass die Berufe Ergotherapeut/-therapeutin, Zimmerer/Zimmerin sowie Physiotherapeut/-therapeutin deutlich überproportional hohe Quoten aufweisen, während insbesondere die Berufe Verkäufer/Verkäuferin, Kfz-Mechatroniker/-mechatronikerin sowie Friseur/Friseurin recht stark unterrepräsentiert sind. Vor dem Hintergrund der in den meisten Berufen vergleichsweise moderaten Schwankungen zwischen den beiden Jahren fällt auf, dass die Quote für Ergotherapeut/-therapeutin recht stark von knapp 4,5 auf 3,6 Prozent absinkt.

Tabelle 28: Förderquoten 2010 und 2011 nach Ausbildungsbereich und Berufsgruppe (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2010	Förderquote 2011
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	0,98%	1,10%
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1,24%	1,33%
Bürokaufmann/Bürokauffrau	1,15%	1,11%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1,27%	1,26%
Bankkaufmann/Bankkauffrau	1,13%	1,26%
Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin	1,12%	1,10%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	1,07%	1,13%
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	0,94%	1,02%
Industriemechaniker/-mechanikerin	0,98%	0,93%
Kraftfahrzeugmechatroniker/-mechatronikerin	0,71%	0,70%
Physiotherapeut/-therapeutin	2,30%	2,34%
Verkäufer/Verkäuferin	0,39%	0,50%
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	1,06%	1,10%
Altenpfleger/-pflegerin	1,31%	1,71%
Tischler/Tischlerin	1,40%	1,22%
Zimmerer/Zimmerin	3,01%	3,39%
Friseur/Friseurin	0,96%	0,80%
Steuerfachangestellte(r)	--	1,60%
Mechatroniker/Mechatronikerin	1,29%	1,23%
Zerspanungsmechaniker/-mechanikerin	1,39%	1,53%
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	1,20%	1,41%
Ergotherapeut/-therapeutin	4,47%	3,60%
insgesamt	1,06%	1,11%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3) -- fehlende Daten zur Anzahl der (regulären) Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen

Beträchtliche Unterschiede bestehen auch bei den Förderquoten nach **Geschlecht und Beruf**. Tabelle 29 präsentiert die Förderquoten 2011 für die Berufe mit den 20 meisten Neuaufnahmen

⁴⁹ Eine detaillierte Übersicht über die Neuaufnahmen 2010 und 2011 nach Berufsgruppe (Top 20 Aufnahmen) ist im Anhang aufgeführt. Für die jeweiligen Vorjahre werden die Neuaufnahmen der Anzahl an Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen der entsprechenden Berufsgruppen gegenübergestellt.

2010 und 2011.⁵⁰ Dabei zeigt sich, dass die weiblichen Zimmerer 2011 die mit Abstand höchste Förderquote (5,56 Prozent) hatten, gefolgt von den Ergotherapeutinnen (3,85 Prozent) und den Zerspanungsmechanikerinnen (3,45 Prozent).

Bei den Männern ragen die Zimmerer (3,36 Prozent) heraus, gefolgt mit deutlichem Abstand von den Medizinischen Fachangestellten (1,80 Prozent). Insbesondere die erstgenannten bei den Berufsgruppen weisen dabei auch überproportionale Unterschiede in den Förderquoten zwischen beiden Geschlechtern zugunsten der Frauen aus; deutlich überproportional sind auch die Unterschiede bei den Zerspanungsmechanikern und -mechanikerinnen. In den vier Berufsgruppen, in denen die Förderquote der Männer höher ist als die der Frauen, sind die Unterschiede deutlich schwächer ausgeprägt. Lediglich die Mechatronikerinnen (2011 nur 1 von 82 Neuaufnahmen in dieser Berufsgruppe) und die zahnmedizinische(n) Fachangestellte(n) (2011 0 von 101 Aufnahmen in dieser Berufsgruppe) weisen vergleichbare Diskrepanzen auf.

Tabelle 29: Förderquoten 2011 nach Geschlecht und Berufsgruppe (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

	Förderquote 2011	
	männlich	weiblich
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	1,13%	1,07%
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1,07%	1,49%
Bürokaufmann/Bürokauffrau	0,71%	1,28%
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	0,94%	1,68%
Bankkaufmann/Bankkauffrau	1,31%	1,22%
Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin	1,00%	1,12%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	0,57%	1,29%
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	1,80%	1,01%
Industriemechaniker/-mechanikerin	0,89%	1,75%
Kraftfahrzeugmechatroniker/-mechatronikerin	0,69%	1,18%
Physiotherapeut/-therapeutin	1,60%	2,68%
Verkäufer/Verkäuferin	0,47%	0,51%
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	--	1,10%
Altenpfleger/-pflegerin	1,17%	1,84%
Tischler/Tischlerin	1,12%	2,21%
Zimmerer/Zimmerin	3,36%	5,56%
Friseur/Friseurin	0,48%	0,83%
Steuerfachangestellte(r)	1,55%	1,61%
Mechatroniker/Mechatronikerin	1,28%	0,30%
Zerspanungsmechaniker/-mechanikerin	1,46%	3,45%
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	1,41%	1,33%
Ergotherapeut/-therapeutin	1,32%	3,85%
Insgesamt	0,98%	1,26%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3)

⁵⁰ Obgleich Daten hinsichtlich der Aufnahmen 2010 nach Berufsgruppe und Geschlecht vorliegen, sind ausschließlich Daten zu den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen 2009 – nicht aber zu den erfolgreichen Teilnehmenden – erhältlich.

Einige der in den beiden vorhergehenden Tabellen aufgeführten Berufe können sowohl im Ausbildungsbereich Handwerk als auch im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erlernt werden, keiner jedoch im öffentlichen Dienst sowie in der Land- und in der Hauswirtschaft. Den Auswertungen in den beiden nachfolgenden Tabellen ist zu entnehmen, dass die Förderquoten von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen bestimmter Berufsgruppen stark von ihrem Ausbildungsbereich und von ihrem Geschlecht abhängen. Nach Tabelle 31 fallen drei Berufsgruppen im Handwerk besonders auf: Verkäuferinnen⁵¹ haben eine Quote von 20,0 Prozent, gefolgt von Bürokommunikationskauffrauen und Zimmerinnen mit jeweils 6,06 Prozent. Allerdings kann für viele Gruppen hier keine Quote ausgewiesen werden.

Tabelle 30: Förderquoten 2011 nach Berufsgruppe, Ausbildungsbereich und Geschlecht männlich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

männlich	Förderquote 2011			
	Freie Berufe	Handwerk	Industrie/Handel	GFB
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	--	--	1,14%	--
Industriekaufmann/Industriekauffrau	--	--	1,07%	--
Bürokaufmann/Bürokauffrau	--	1,17%	0,77%	--
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	--	--	0,94%	--
Bankkaufmann/Bankkauffrau	--	--	1,31%	--
Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin	--	--	--	1,00%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	--	--	0,65%	--
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	1,80%	--	--	--
Industriemechaniker/-mechanikerin	--	--	0,89%	--
Kraftfahrzeugmechatroniker/-mechatronikerin	--	0,60%	1,90%	--
Physiotherapeut/-therapeutin	--	--	--	1,60%
Verkäufer/Verkäuferin	--	--	0,47%	--
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	--	--	--	-
Altenpfleger/-pflegerin	--	--	--	1,17%
Tischler/Tischlerin	--	1,12%	--	--
Zimmerer/Zimmerin	--	3,42%	2,30%	--
Friseur/Friseurin	--	0,48%	--	--
Steuerfachangestellte(r)	1,55%	--	--	--
Mechatroniker/Mechatronikerin	--	2,94%	1,30%	--
Zerspanungsmechaniker/-mechanikerin	--	1,69%	1,45%	--
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	--	2,78%	1,41%	--
Ergotherapeut/-therapeutin	--	--	--	1,32%
insgesamt	1,11%	1,34%	0,97%	1,39%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3) -- keine Förderquoten, da Berufsgruppe nicht den Ausbildungsbereichen freie Berufe, Handwerk, Industrie und Handel oder Gesundheitsfachberufe zugeordnet werden kann

⁵¹ Üblicherweise assoziiert man die Berufe Verkäuferin und Bürokommunikationskauffrauen nicht mit dem Handwerk. Die hier angeführte Verbindung resultiert daraus, dass auch in handwerklichen Betrieben in diesen Berufen ausgebildet wird.

Tabelle 31: Förderquoten 2011 nach Berufsgruppe, Ausbildungsbereich und Geschlecht weiblich (einschließlich Gesundheitsfachberufe, mit externen Prüfungsteilnahmen)

weiblich	Förderquote 2011			
	Freie Berufe	Handwerk	Industrie/Handel	GFB
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	--	2,08%	1,07%	--
Industriekaufmann/Industriekauffrau	--	3,70%	1,48%	--
Bürokaufmann/Bürokauffrau	--	2,20%	1,21%	--
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	--	--	1,68%	--
Bankkaufmann/Bankkauffrau	--	--	1,22%	--
Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin	--	--	--	1,12%
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	--	6,06%	1,34%	--
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	1,01%	--	--	--
Industriemechaniker/-mechanikerin	--	--	1,59%	--
Kraftfahrzeugmechatroniker/-mechatronikerin	--	1,29%	0,98%	--
Physiotherapeut/-therapeutin	--	--	--	2,68%
Verkäufer/Verkäuferin	--	20,00%	0,49%	--
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	1,10%	--	--	--
Altenpfleger/-pflegerin	--	--	--	1,84%
Tischler/Tischlerin	--	2,21%	--	--
Zimmerer/Zimmerin	--	6,06%	--	--
Friseur/Friseurin	--	0,83%	--	--
Steuerfachangestellte(r)	1,61%	--	--	--
Mechatroniker/Mechatronikerin	--	--	0,32%	--
Zerspanungsmechaniker/-mechanikerin	--	--	3,57%	--
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	--	--	--	--
Ergotherapeut/-therapeutin	--	--	--	3,85%
insgesamt	1,11%	1,34%	0,97%	1,39%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie StBA (Fachserie 11, Reihe 2 und 3) -- keine Förderquoten, da Berufsgruppe nicht den Ausbildungsbereichen freie Berufe, Handwerk, Industrie und Handel oder Gesundheitsfachberufe zugeordnet werden kann.

1.1.2.4 Endbewilligungen

Geförderte des Weiterbildungsstipendiums können innerhalb des Förderzeitraums von bis zu drei Jahren Zuschüsse von insgesamt 6.000 Euro beziehungsweise 2.000 Euro pro Jahr für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen beantragen. Dieser Betrag ist mittlerweile etwas höher als der frühere Betrag von 5.100 Euro beziehungsweise 1.700 Euro, der für den Betrachtungszeitraum 2008 bis 2011 galt. Je ausgewählter Fördermaßnahme ist ein Eigenanteil von zehn Prozent durch den Stipendiaten/die Stipendiatin beizusteuern.

Im Folgenden werden ausschließlich für das Programm des Weiterbildungsstipendiums die Entwicklung der Gesamtförderung und die Förderung je Stipendiat/Stipendiatin näher analysiert. Für die Analyse der Höhe der Ausgaben, das heißt die im Berichtsjahr für die Förderzwecke ausgegebenen Mittel pro Kammerbereich pro Stipendiat/Stipendiatin im Weiterbildungsstipendium, wurden Auswertungen der SBB genutzt, die den Zeitraum 2008 bis 2011 umfassen. Allerdings liegen derzeit keine genauen Informationen über die tatsächlichen Maßnahmen vor,

die die einzelnen Geförderten nachgefragt haben. Unseres Wissen liegen auch der SBB keine entsprechenden Daten vor.

Da unseres Wissens nicht zwischen aktiven und inaktiven Stipendiaten und Stipendiatinnen unterschieden werden kann und zudem keine genauen Angaben über die Anzahl der genutzten Maßnahmen (und deren Art) vorliegen, kann die Höhe der Mittel, die im Durchschnitt jedes Jahr pro Stipendiat/Stipendiatin ausgeschüttet werden, nur annäherungsweise bestimmt werden. Um der dreijährigen Dauer des Weiterbildungsstipendiums Rechnung zu tragen, wurden die Endbewilligungen der Haushaltsjahre 2010 und 2011 in Verhältnis zu den Gesamtzahlen der Neugeförderten der letzten drei Jahre gesetzt. Auf diese Weise kann annäherungsweise die durchschnittliche Förderung je Stipendiat/Stipendiatin für den Zeitraum 2010 und 2011 bestimmt werden. Betrachtet man die auf dieser Basis errechnete durchschnittliche Förderung, so ist der durchschnittliche Förderbetrag über den Zeitraum 2010 bis 2011 von 1.057 auf 1.038 Euro nahezu gleich hoch geblieben; der leichte Rückgang ist sowohl auf einen Rückgang der Ausgaben als auch auf einen Anstieg der Neuaufnahmen im Weiterbildungsstipendium zurückzuführen.

Abbildung 6 stellt die Verteilung bzw. Inanspruchnahme der durchschnittlichen Mittel je Stipendiat/Stipendiatin im Zeitraum 2010 bis 2011 nach Kammerbereich dar. Die Übersicht zeigt, dass leichte Rückgänge in den durchschnittlichen Mitteln je Stipendiat/Stipendiatin in allen Kammerbereichen außer den freien Berufen (Anstieg um 7,9 Prozent) und dem öffentlichen Dienst verzeichnet wurden.⁵² Der stärkste Rückgang (fünf Prozent) ist hierbei für den Bereich der Gesundheitsfachberufe sichtbar.

⁵² An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die von uns vorgenommenen Gruppierungen der Daten der Bereiche Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst von den Gruppierungen, die den zuvor veröffentlichten SBB-Auswertungen zugrunde liegen, leicht abweichen. Um vergleichbare Gruppierungen zum vorangegangenen Kapitel zu den Gefördertenquoten zu erzielen, wurden weder die Außenhandelskammern noch die kirchlichen Träger in der Gruppierung der Ausgaben nach Kammerbereich Abbildung 6) berücksichtigt. Daher sei angemerkt, dass die Höhe der durchschnittlichen Mittel je Stipendiat/Stipendiatin dieser zwei Ausbildungsbereiche leicht von den veröffentlichten Werten der SBB abweicht. Die dadurch entstandenen Differenzen in den durchschnittlichen Ausgaben pro Stipendiat/Stipendiatin im Bereich Industrie und Handel beziehungsweise öffentlicher Dienst liegen allerdings bei weniger als zwei beziehungsweise fünf Euro.

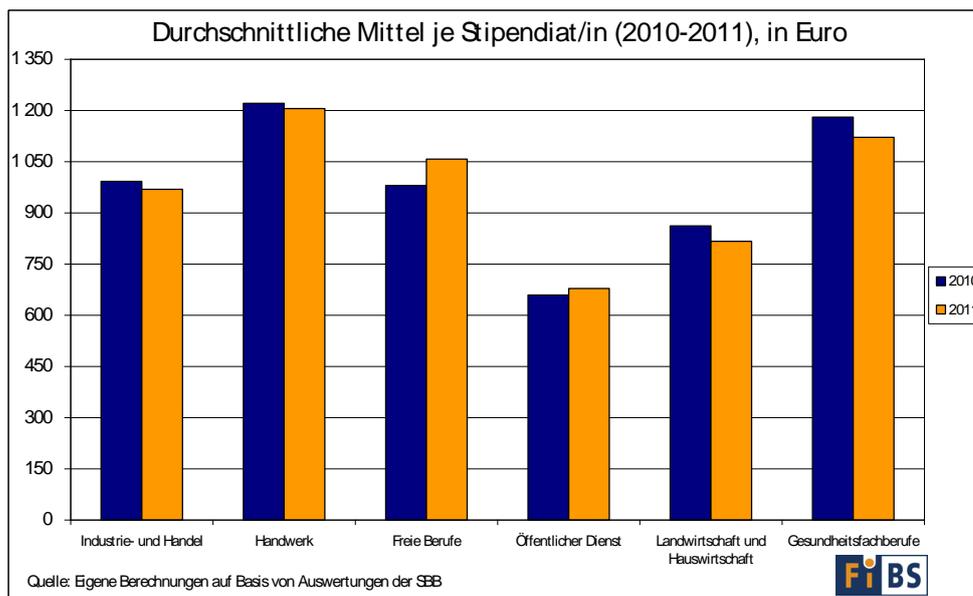


Abbildung 6: Durchschnittliche Inanspruchnahme bzw. Verteilung des Weiterbildungsstipendiums je Stipendiat/Stipendiatin (2010 bis 2011) (Quelle: SBB-Rohdaten)

1.1.2.5 Aufstiegsstipendium: Beteiligung beziehungsweise Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der Förderbedingungen

Die Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der Förderbedingungen beider Programmlinien hängen von den entsprechenden Voraussetzungen ihrer Vergabe ab. Obgleich die Zielgruppen beider Stipendienprogramme im Grundsatz dieselben sind, gibt es für beide Programmlinien aufgrund der abweichenden Zielsetzungen etwas unterschiedliche Anforderungen an die jeweiligen Zielgruppen.

Konkret bedeutet dies, dass sich beide Programmlinien an leistungsstarke beruflich qualifizierte richten und als zentrale Zugangsvoraussetzung entweder einen überdurchschnittlichen Ausbildungsabschluss (mindestens 87 Punkte oder die Note 1,9 beziehungsweise besser) oder die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen Leistungswettbewerb oder einen begründeten Vorschlag durch den Arbeitgeber erfordern.

Beim **Aufstiegsstipendium**, das über die Aufnahme und den Abschluss eines ersten akademischen Hochschulstudiums einen weiteren beruflichen Aufstieg ermöglichen soll, ist der Nachweis einer mindestens zweijährigen, den Lebensunterhalt sichernden Berufstätigkeit im Anschluss an die Berufsausbildung zu erbringen. Im Ergebnis sind daher 90 Prozent der Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen älter als 25 Jahre.

Im Folgenden wird untersucht, welche Beteiligung beziehungsweise Beteiligungsmöglichkeiten verschiedene Teilpopulationen im Rahmen der Förderbedingungen (zum Beispiel Abschlussnoten) bezogen auf die Programmlinie Aufstiegsstipendium haben.

Beteiligungsmöglichkeiten und Förderstruktur des Aufstiegsstipendiums

Beschreibung der Gruppe der Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen

Zusätzlich zur Berechnung der Förderquoten auf der Basis der SBB-Rohdaten zu allen Stipendiaten und Stipendiatinnen werden nachfolgend die aktuell Geförderten im Aufstiegsstipendium

anhand des iit-Datensatzes⁵³ beschrieben. Hierbei handelt es sich um Daten über eine befragte Stichprobe aus allen zum Zeitpunkt der Evaluation aktuell geförderten Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen, anhand derer sich die Zusammensetzung der Geförderten Gruppe beschreiben lässt. In Verbindung mit der nachfolgenden Betrachtung der Förderquoten werden daraus (erste) Ableitungen zur Zielgruppenerreichung getroffen.

Die Beschreibung der Gruppe der aktuell geförderten Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen orientiert sich im Folgenden an der Darstellung von Teilpopulationen hinsichtlich soziodemografischer Daten wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss, Beruf und Region sowie arbeitgeberspezifischen Unterschieden (Berufsbranche) und früherer Nutzung von Fördermaßnahmen. Weiterhin interessiert die unterschiedliche Verteilung dieser Daten nach den Noten der beruflichen Ausbildungen sowie der anderen Zugangswegen zum Aufstiegsstipendium.

Dieser Abschnitt ist demzufolge nach den Merkmalen der Teilpopulationen strukturiert. Nach einer Beschreibung der Verteilung aller befragten Stipendiaten und Stipendiatinnen folgt jeweils eine Darstellung der Verteilung des Merkmals im Hinblick auf die berufliche Abschlussnote beziehungsweise im Hinblick auf den Zugangsweg zum Stipendium.

Zu jeder Grafik beziehungsweise Tabelle wird außerdem ausschließlich die Gesamtzahl der Geförderten ausgewiesen, die tatsächlich die jeweilige Frage beantwortet haben. Das heißt dass es gegebenenfalls zu geringen Abweichungen vom Gesamtumfang der Stichprobe von 1.742 kommen kann, weil fehlende Daten nicht aufgeführt werden. Die den Auswertungen zugrunde liegenden Stichprobengrößen werden jeweils berichtet.

Geschlecht

Bei den an der iit-Befragung beteiligten Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums beträgt der Anteil der weiblichen Stipendiaten 57,8 Prozent und der der männlichen Stipendiaten 42,2 Prozent.

Schulabschluss

Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums nach ihrem Schulabschluss. Von insgesamt 1.742 Geförderten des Aufstiegsstipendiums gaben 45 Prozent an, einen mittleren Schulabschluss erreicht zu haben. Etwa ein Drittel der Befragten kann eine allgemeine Hochschulreife (Abitur) vorweisen; zusammen mit den Geförderten mit fachgebundener und Fachhochschulreife hat knapp die Hälfte eine formale Hochschulzugangsberechtigung. Der Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen, die einen Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss haben, liegt bei ca. fünf Prozent.

⁵³ Der iit-Datensatz umfasst die im Rahmen der Evaluation erhobenen Primärdaten aus den quantitativen Online Befragungen in beiden Programmlinien. Bei der in den Abbildungsunterschriften als iit-Datensatz bezeichneten Quelle handelt es sich demzufolge um die im Rahmen der Evaluation vom iit durchgeführten Primärdatenerhebungen. Die vom FiBS ebenfalls im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebungen werden dementsprechend als FiBS-Datensatz kenntlich gemacht. Eine ausführliche Beschreibung der methodischen Vorgehensweisen findet sich in Kapitel 4 dieses Berichts.

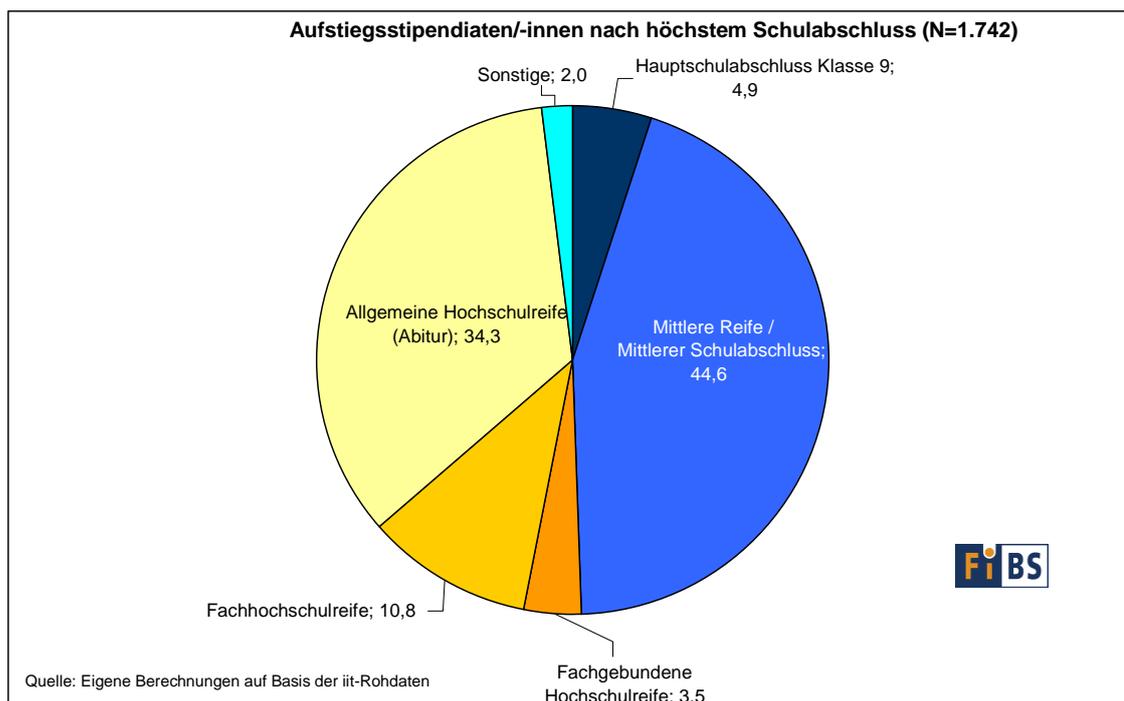


Abbildung 7: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach höchstem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)

Migrationstatus

Abbildung 8 stellt die Verteilung der Stipendiaten und Stipendiatinnen im Hinblick auf den Anteil derer mit Migrationshintergrund⁵⁴ dar. Von insgesamt 1.742 Geförderten hat mit 84,5 Prozent die Mehrheit keinen Migrationsstatus. Nur ein Anteil von zehn Prozent der Teilnehmenden am Aufstiegsstipendium gibt an, einen Migrationshintergrund zu haben, bei weiteren 5,5 Prozent fehlen die Angaben. Auch wenn dies bedeutet, dass der Anteil der Migranten und Migrantinnen unterproportional ist, zeigen sich bei den nachfolgenden Betrachtungen vergleichsweise geringe Unterschiede, sodass diese nicht durch eigene Grafiken untermauert werden.

So liegt ihr Anteil bei den Zugangswegen durchgängig bei knapp zehn Prozent (unter Berücksichtigung der fehlenden Angaben), sodass hier keine migrationsbedingten Unterschiede festzustellen sind. Auch die Notenstruktur zeigt nur geringe Unterschiede zwischen Geförderten mit und ohne Migrationshintergrund.

⁵⁴ Wie bereits in Fußnote 32 angemerkt, orientiert sich die hier verwendete Bezeichnung des Migrationsstatus an der Definition der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes.

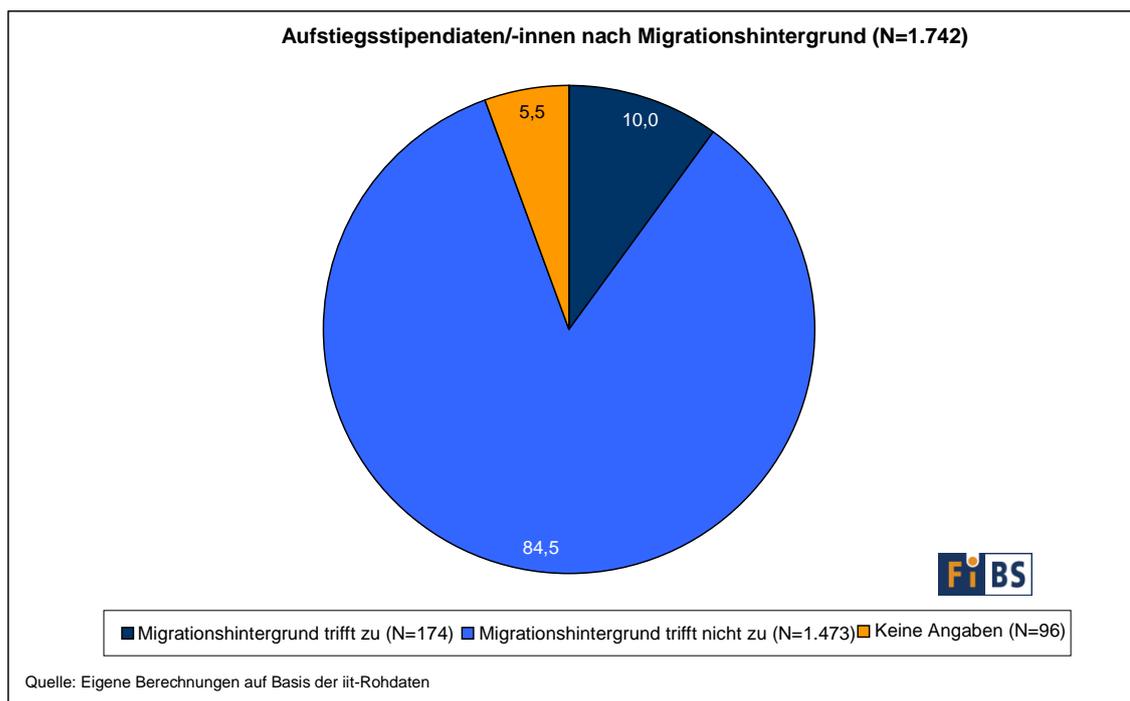


Abbildung 8: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)

Studienfachgebiete

Die Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium werden in einer Vielzahl unterschiedlicher Studienfachgebiete gefördert. Abbildung 9 stellt die unterschiedliche Häufigkeit der von den Stipendiaten und Stipendiatinnen gewählten Studienfachgebiete dar. Die beliebtesten Fachgebiete für Geförderte im Aufstiegsstipendium sind die Bereiche Gesundheitswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften. Von insgesamt 1.742 befragten Stipendiaten und Stipendiatinnen gab jeweils etwa ein Fünftel an, in diesen Bereichen zu studieren.

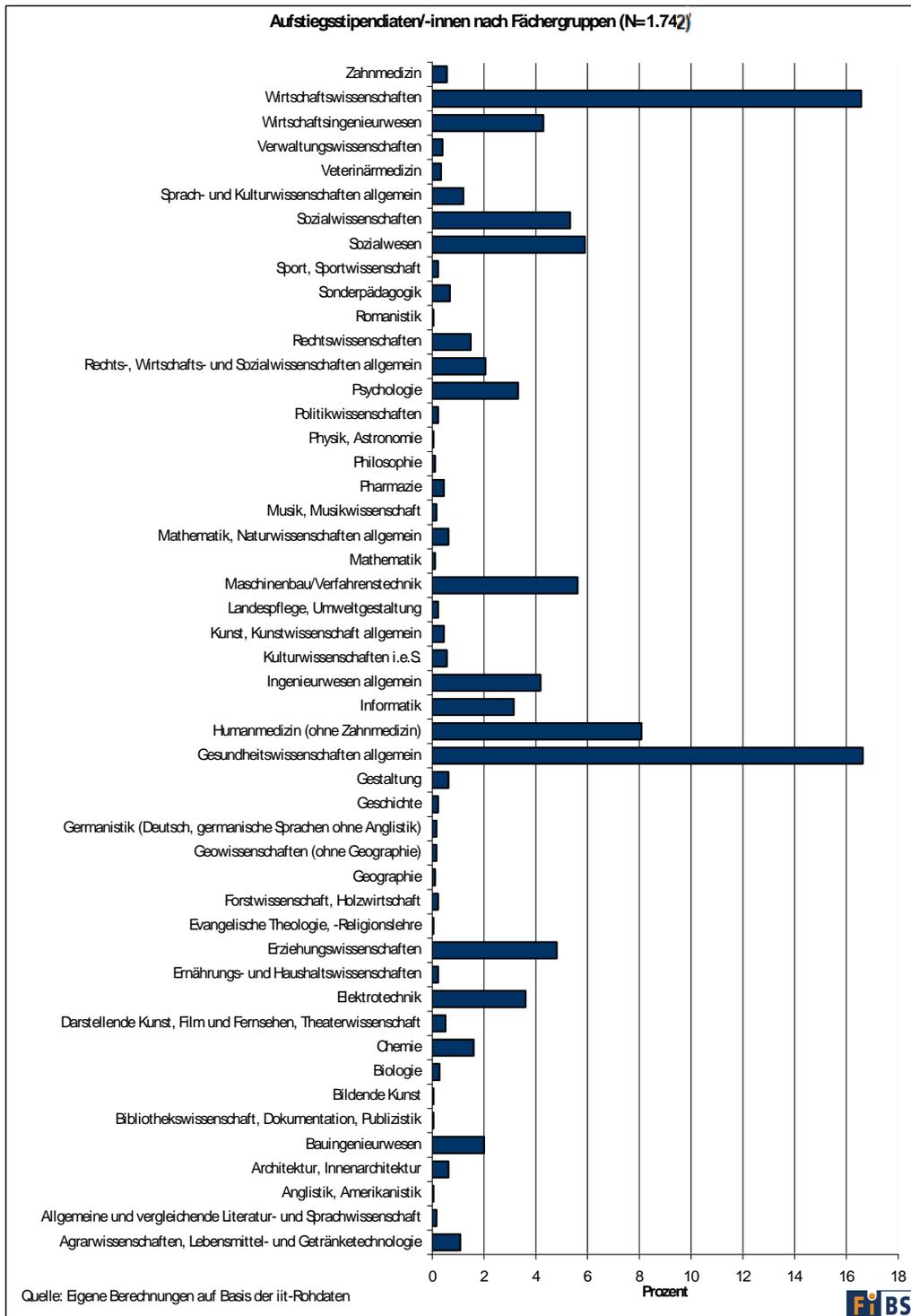


Abbildung 9: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Fachgebiet des jetzigen Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Frühere Förderungen der Stipendiaten und Stipendiatinnen

Im Folgenden wurden die 1.742 Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums im Hinblick auf mögliche, vor dem jetzigen Stipendium, in Anspruch genommene Förderungen befragt. Abbildung 10 zeigt die Verteilung der verschiedenen Förderungen der Stipendiaten und Stipendiatinnen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Mit etwa 50 Prozent der Befragten hat ein Großteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen vor der Förderung durch das Aufstiegsstipendium keine anderweitigen Förderungen in Anspruch genommen. Von denjenigen, die eine vorherige Förderung in Anspruch genommen haben, hat die Mehrzahl eine staatliche Förderung in Form von Meister-, Schüler- oder Studierenden-BAföG erhalten. Jeweils knapp 15 Prozent geben das Meister-BAföG und das Weiterbildungsstipendium an, gut zehn Prozent haben das Schüler- und acht Prozent das Studierenden-BAföG genutzt.

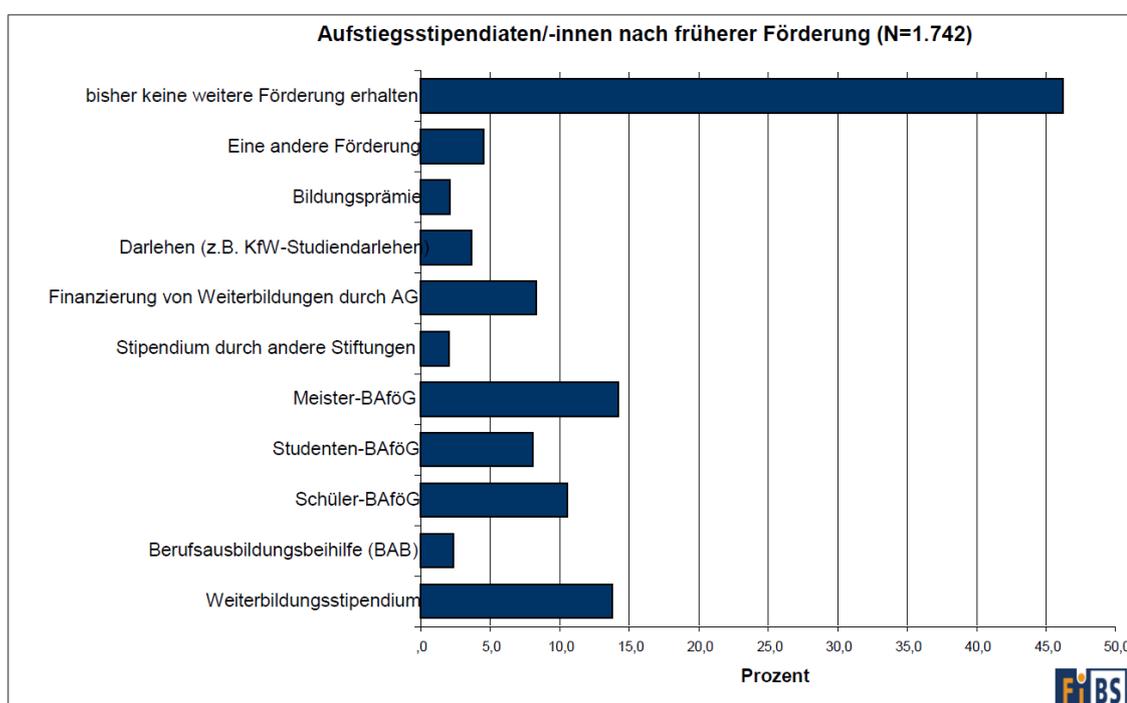


Abbildung 10: Frühere Förderung der Aufstiegsstipendiaten und –stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz. Da Mehrfachantworten möglich; N=1742, n=2021)

Note des Ausbildungsabschlusses

Der Zugang zur Förderung im Aufstiegsstipendium wird unter anderem durch die Note des Ausbildungsabschlusses beschränkt. Abbildung 11 gibt einen Überblick über die Verteilung der Ausbildungsabschlussnoten der Stipendiaten und Stipendiatinnen. Von insgesamt 1.742 Geförderten gaben 1.668 Auskunft über die Note bzw. Punktzahl ihres Ausbildungsabschlusses. Etwa 41 Prozent der Befragten haben einen Abschluss mit einer Note besser als 1,5, ein weiteres Drittel der Befragten gab an, eine Ausbildungsabschlussnote zwischen 1,5 und 1,9 zu haben. Das heißt, ein Viertel der Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen hat Noten von 2,0 und schlechter.

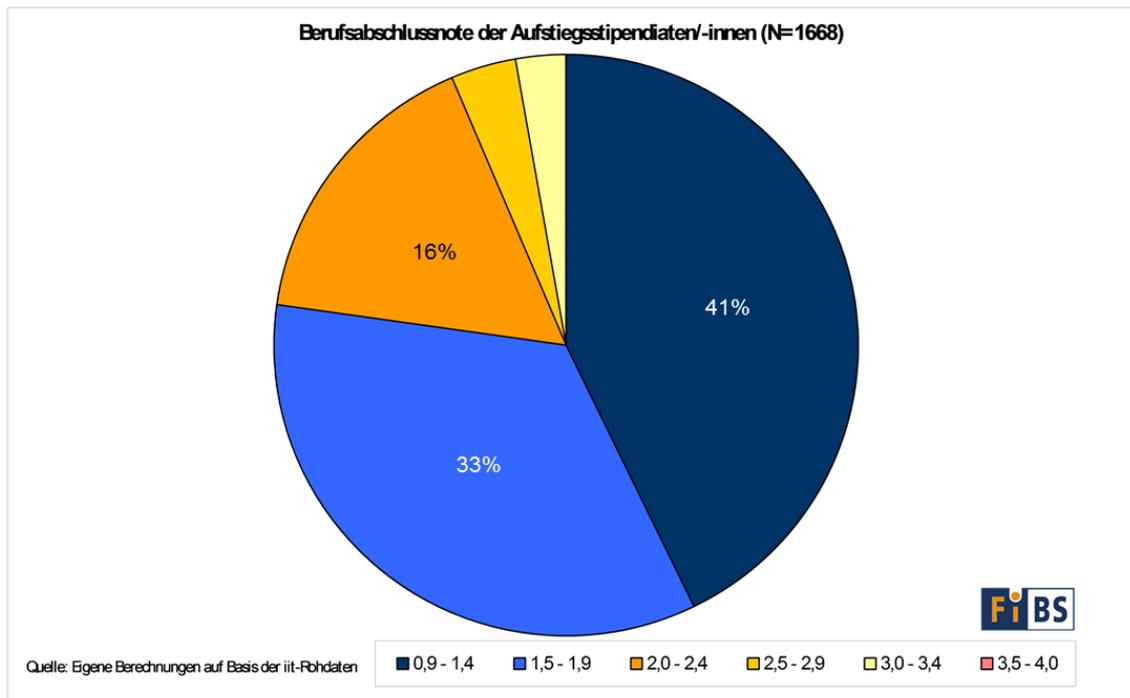


Abbildung 11: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)

Differenziert man die Stipendiaten und Stipendiatinnen nach Berufsabschlussnote und nach Geschlecht, dann zeigt sich erwartungsgemäß, dass die Frauen tendenziell bessere Noten als die Männer haben. Während bei den Frauen fast die Hälfte im obersten Bereich liegt, gehört nur ein gutes Drittel der Männer dazu. Da der Anteil mit Noten von 1,5 bis 1,9 identisch ist, bedeutet dies zugleich, dass rund ein Viertel der Männer, aber nur ein knappes Fünftel der Frauen Noten von 2,0 und darunter haben (siehe Abbildung 12).

Demgegenüber zeigen sich beim Migrationsstatus nur marginale Unterschiede bei der Notenverteilung (Abbildung 13).

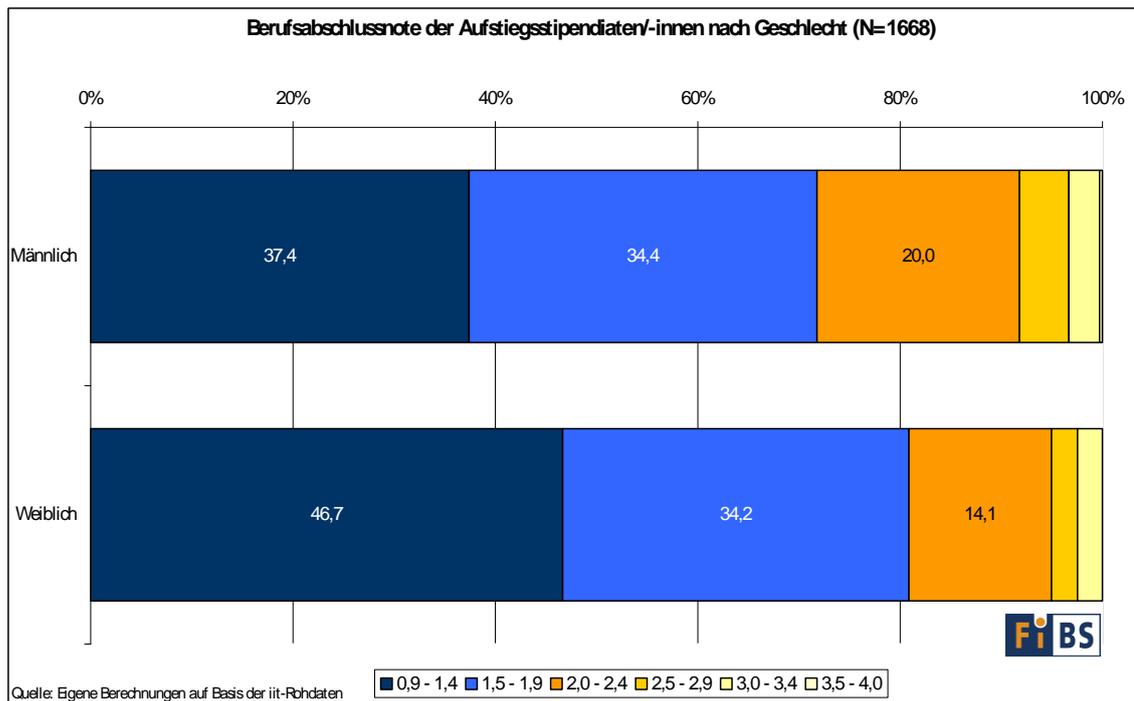


Abbildung 12: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Note des Ausbildungsabschlusses und Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)

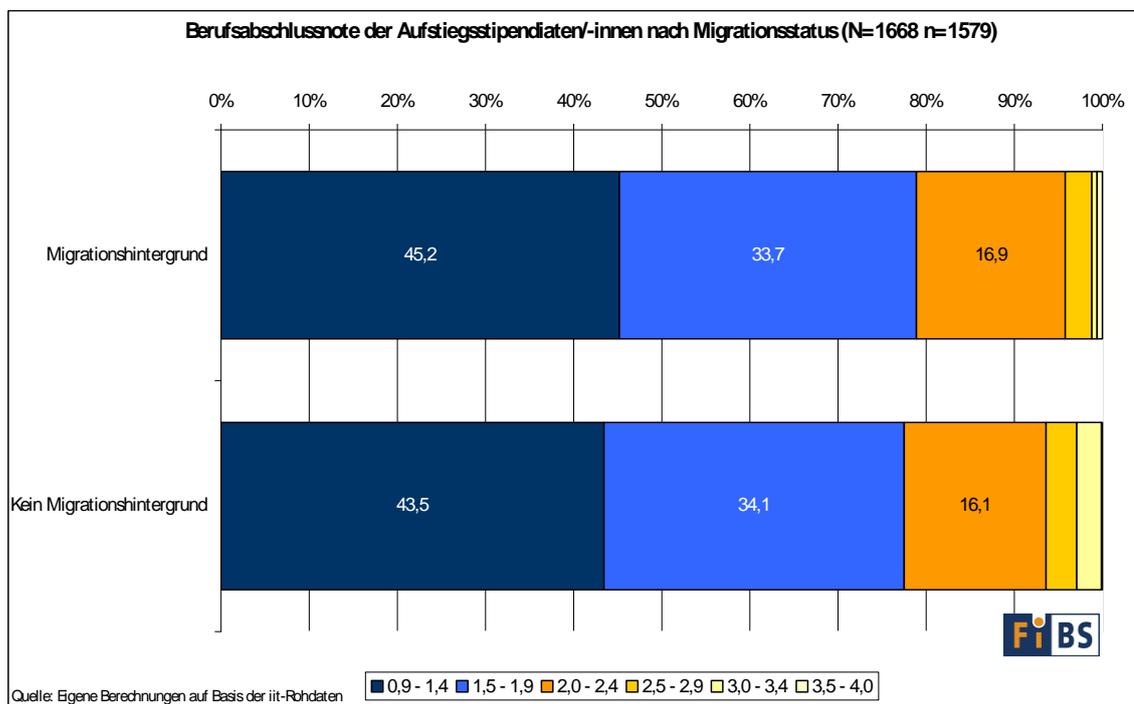


Abbildung 13: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Migrationshintergrund und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)

Erwartungsgemäß zeigen sich zwischen der Ausbildungsabschlussnote und dem Schulabschluss deutliche Zusammenhänge (Abbildung 14). Der Anteil mit sehr guten Noten (0,9 bis 1,4) steigt von einem knappen Viertel bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen über ein gutes Drittel bei denen mit mittlerer Reife auf über die Hälfte bei den Abiturienten und Abiturientinnen. Deutlich geringer sind die Schwankungen bei Noten zwischen 1,5 und 1,9; dies wird jeweils von rund einem Drittel erreicht. Knapp die Hälfte der Hauptschulabsolventen und -absolventinnen erfüllt das Notenkriterium nicht, bei den Abiturienten und Abiturientinnen sind es rund 15 Prozent und bei Personen mit Fachhochschul- und mittlerer Reife liegt ein Viertel unter der erforderlichen Marke von 1,9 oder besser.

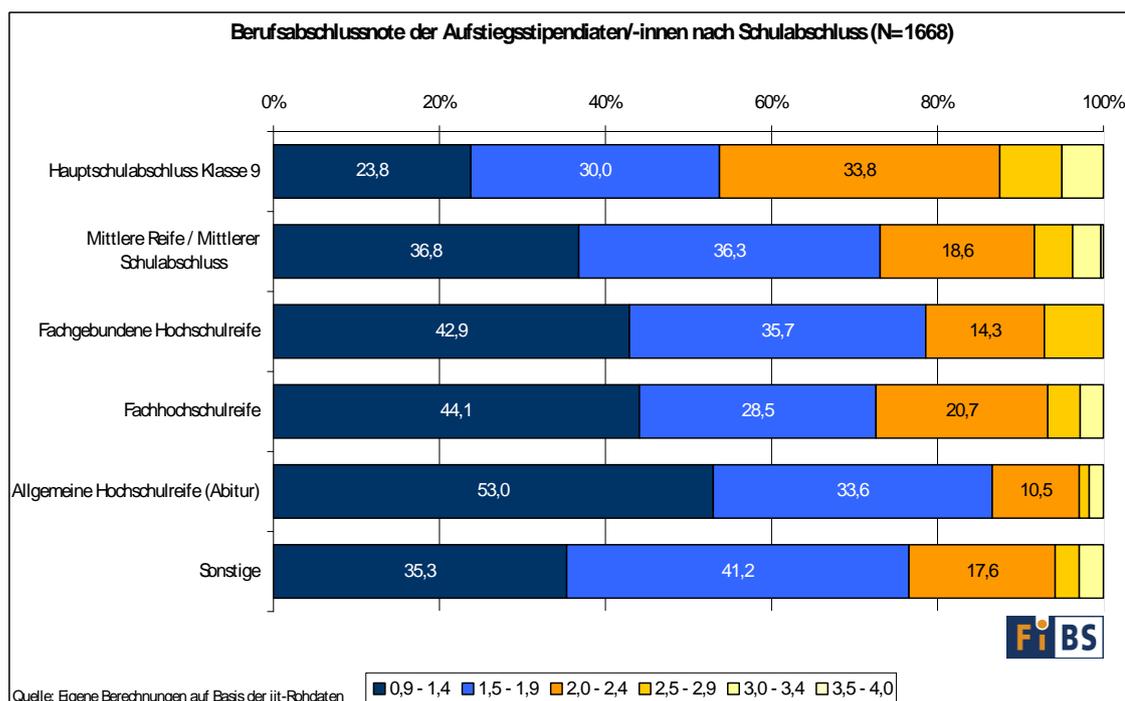


Abbildung 14: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Schulabschluss und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)

Betrachtet man die Bundesländer, in denen die Stipendiaten und Stipendiatinnen ihre Ausbildung absolviert haben, dann zeigen sich teilweise recht deutliche Unterschiede (Abbildung 15). In rund der Hälfte der Bundesländer hat etwa die Hälfte der Geförderten eine sehr gute Note; durchgängig sind es zumindest annähernd 40 Prozent, meist jedoch knapp 50 Prozent. Die höchsten Anteilswerte an Stipendiaten und Stipendiatinnen mit sehr guten Noten haben Bremen und Sachsen mit gut 55 Prozent; aus Brandenburg gibt es keine Geförderten mit Noten unter 1,9, während dies in allen anderen Bundesländern – mit Ausnahme Berlins – 20 bis 25 Prozent sind. In einigen Ländern haben annähernd 10% auch Noten von 3,0 und schlechter. Interessant ist wiederum, dass die Unterschiede beim Notendurchschnitt der jeweiligen Bundesländer eher gering sind und alle Länder zwischen 1,45 und 1,68 liegen; insgesamt ist der Notendurchschnitt in Ostdeutschland mit 1,54 etwas besser als in Westdeutschland mit 1,62. Betrachtet man den Median, dann ist die Spreizung mit Werten zwischen 1,3 und 1,7 schon etwas größer.

Noch größer ist die Streuung, wenn die jeweiligen Studienfächer betrachtet werden. Bei Evangelische Theologie/Religionslehre liegt die Durchschnittsnote bei 1,1, in Mathematik/Natur-

wissenschaften ebenso wie bei Zahnmedizin bei 1,3; am anderen Ende des Spektrums liegen Bildende Kunst mit 3,0, Anglistik/Amerikanistik mit 2,1 und Romanistik mit 2,0.

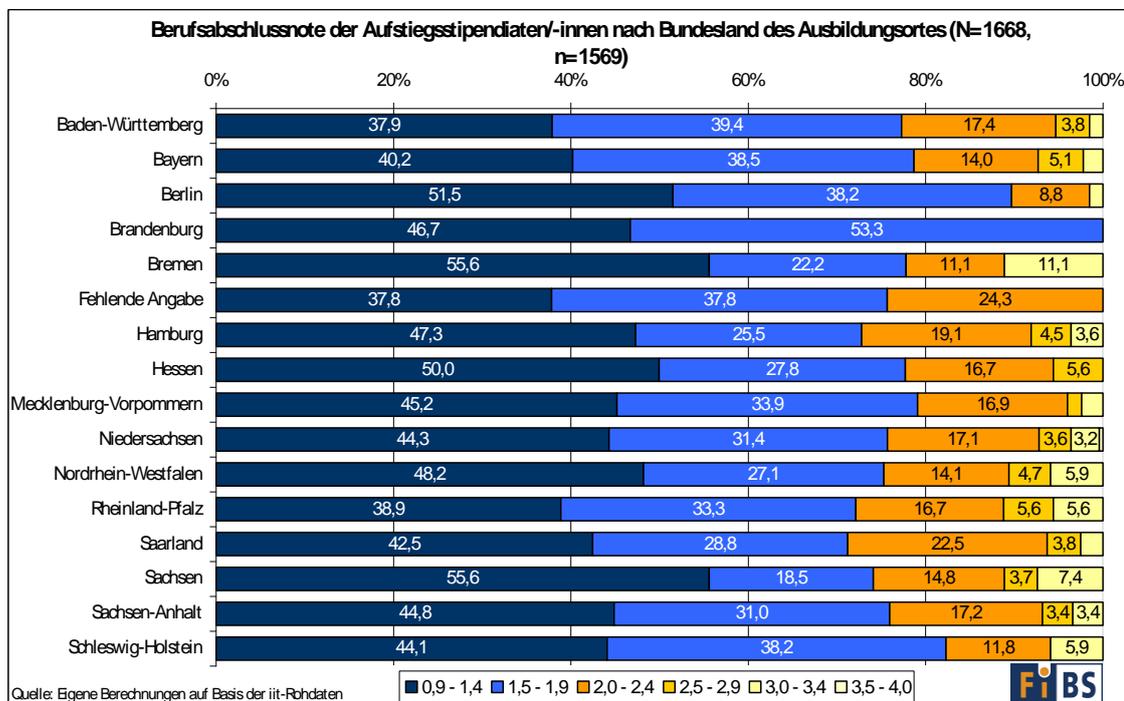


Abbildung 15: Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach Ausbildungsland und Note des Ausbildungsabschlusses (Quelle: iit-Datensatz)

Zugangswege

Der Zugang zum Aufstiegsstipendium erfordert den Nachweis einer besonderen Leistungsfähigkeit durch die Bewerber und Bewerberinnen. Die Verteilung der verschiedenen Nachweisarten unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen wird in Abbildung 16 grafisch dargestellt. Der Nachweis kann unter anderem anhand der Note oder Punktzahl aus Aus- oder Fortbildung erbracht werden. Mit gut 70 Prozent hat die überwiegende Mehrheit der Geförderten die besondere Leistungsfähigkeit über die Abschlussnote der beruflichen Erstausbildung nachgewiesen. Ein weiteres Viertel hat den Nachweis anhand der Abschlussnote einer beruflichen Fortbildung erbracht, jeder/jede Sechste kommt aufgrund eines begründeten Vorschlags des Arbeitgebers in die Förderung. Die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen Wettbewerb hat nur eine geringe Bedeutung.

Das Geschlecht hat erkennbar Auswirkungen auf den Zugangsweg zum Aufstiegsstipendium. Während zwei Drittel derer, die über die Note kommen, Frauen sind, dominieren beim Kriterium Teilnahme am Wettbewerb in noch etwas größerem Umfang die Männer; allerdings ist der Zugang über den Wettbewerbserfolg sehr begrenzt, wie die vorhergehende Abbildung gezeigt hat. Sehr geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es hinsichtlich der Note der beruflichen Fortbildung, während knapp 60 Prozent der erfolgreich begründeten Vorschläge auf Frauen entfallen.

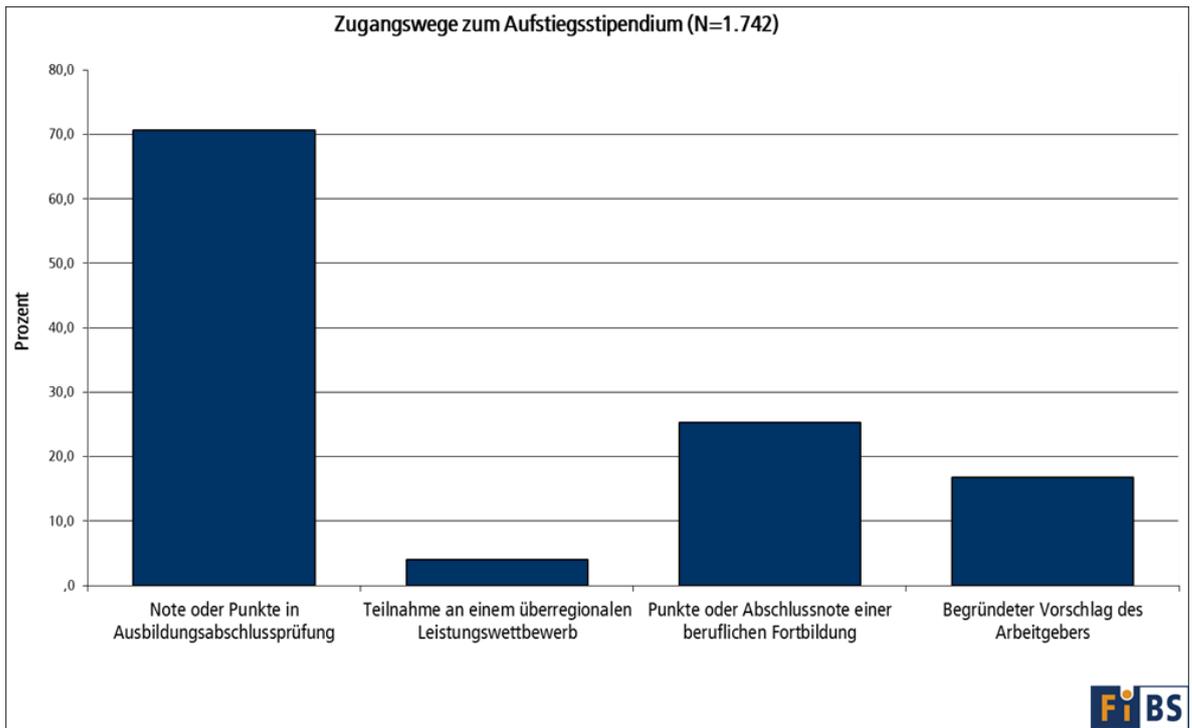


Abbildung 16: Zugangswege zum Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

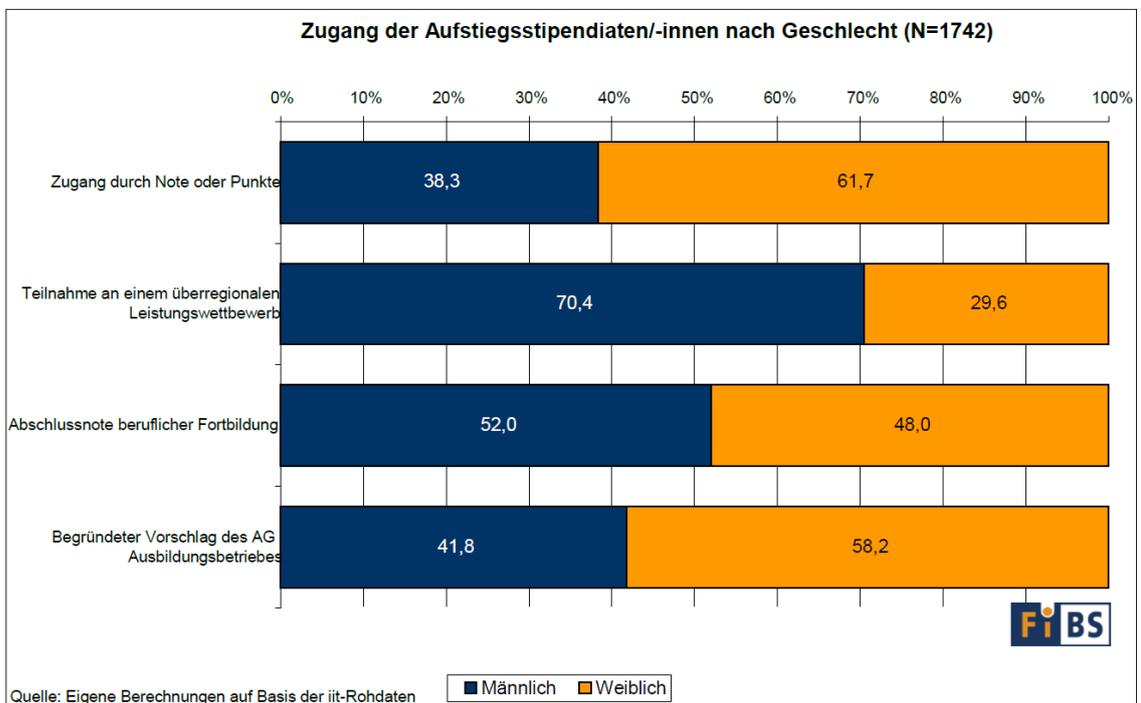


Abbildung 17: Zugangswege zum Aufstiegsstipendium nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)

Die Förderquote 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums⁵⁵

Mit den nachfolgenden Ausführungen werden allgemeine und spezifische Förderquoten in unterschiedlicher Ausprägung für das Aufstiegsstipendium ermittelt und analysiert, um auf dieser Grundlage die Frage zu beantworten, inwieweit die verschiedenen Teilpopulationen erreicht werden. Entsprechend der Aufgabenstellung der Evaluation werden neben bildungs-, geschlechts-, berufs- sowie migrationspezifischen Kennzahlen auch regionale Muster abgebildet.

Im Folgenden wird insbesondere die spezifische Zielsetzung des Aufstiegsstipendiums berücksichtigt, beruflichen Talenten ein Hochschulstudium zu ermöglichen, das heißt, die Förderquote betrachtet das Verhältnis zwischen Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung⁵⁶ und Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung.⁵⁷

Im Gegensatz zum Weiterbildungsstipendium ist die Ermittlung der Förderquoten des Aufstiegsstipendiums aus strukturellen Gründen deutlich schwieriger. Bereits in der Vorstudie (iit/FiBS 2010) wurde festgestellt, dass es keinen Ansatz zur Entwicklung einer Gefördertenquote gibt, der allen anderen deutlich überlegen ist. Entweder fokussiert der Indikator die Zielgruppe in geeigneter Form, dann liegen die dazu erforderlichen Daten nicht unmittelbar vor, sondern müssen über Sondererhebungen beziehungsweise Sonderauswertungen generiert werden. Oder aber die Daten liegen unmittelbar vor, dann wird die Zielgruppe nicht fokussiert. In nahezu allen Fällen, in denen die Quoten anhand vorliegender Daten ermittelt oder approximiert werden können, sind die ausgewiesenen Quoten zudem ausgesprochen niedrig und liegen deutlich unter einem Prozent, dem Referenzwert für das Weiterbildungsstipendium.

Von mehreren vorgeschlagenen beziehungsweise diskutierten Indikatoren wurde seinerzeit aus pragmatischen Gründen ein Indikator ausgewählt, der die Anzahl der Neugeförderten des Aufstiegsstipendiums ins Verhältnis zu den Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung (HZB) setzt, da dieser ein relativ gutes Bild zeichnete. Allerdings ist auch dieser Indikator nicht ohne Einschränkungen, da einerseits sein „Nenner“, die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale HZB, von den Hochschulen determiniert wird und somit nur über die Erhöhung der Zahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen positiv beeinflusst werden kann, sofern die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung steigt, wie dies in den vergangenen Jahren der Fall war.

⁵⁵ Im Rahmen des Zwischenberichts vom November 2012 wurden drei weitere potenzielle Indikatoren betrachtet, die der Vollständigkeit halber im Anhang dieses Endberichts ausgewiesen werden.

⁵⁶ Unter einer formalen Hochschulzugangsberechtigung sind die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung oder auch schulische Hochschulzugangsberechtigung oder kurz Abitur genannt, zu verstehen. Die fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung und die allgemeine Fachhochschulzugangsberechtigung sind ebenfalls formale Hochschulzugangsberechtigungen. Der Begriff „ohne formale Hochschulzugangsberechtigung“ bezieht sich auf den Zugang aufgrund beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse. Die Begriffe formale Hochschulzugangsberechtigung, schulische Hochschulzugangsberechtigung und Abitur können synonym verwandt werden.

⁵⁷ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung eine Teilpopulation aller Neugeförderten ist, die nachfolgend dargestellten Quoten sind zwangsläufig kleiner als die im Anhang ausgewiesene Förderquote „Alle Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendium im Verhältnis zu den Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung“ (siehe Anhang in diesem Bericht, Kapitel Förderquote 2 „Alle Neustipendiaten und -stipendiatinnen im Verhältnis zu den Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung“).

Darüber hinaus zielt das Aufstiegsstipendium in besonderem Maße darauf ab, den Bildungs- und beruflichen Aufstieg von beruflichen Talenten durch die Förderung eines Hochschulstudiums zu ermöglichen. Diese Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass sie entweder über keine formale Hochschulzugangsberechtigung verfügt oder diese über die Berufsausbildung erworben hat. Zu dieser primären Zielgruppe gehören diejenigen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung durch mehrjährige Berufserfahrung, Anerkennung einer besonderen fachlichen Begabung (Begabtenprüfung, Eignungsprüfung) oder eine berufliche Fortbildung (Techniker/Technikerin, Meister/Meisterin oder vergleichbare Abschlüsse) erworben haben. Allerdings verfügte ein nicht unerheblicher Teil der Stipendiaten und Stipendiatinnen bereits bei Beginn der Ausbildung über eine formale Hochschulzugangsberechtigung. Im Rahmen der nachfolgenden Abschnitte werden insbesondere die Neugeförderten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung den Studienanfängern und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung gegenübergestellt.⁵⁸ Die anderen Quoten werden der Vollständigkeit halber im Anhang ausgewiesen.

Förderquote insgesamt

Von insgesamt 1.032 Neustipendiaten und -stipendiatinnen verfügten 2011 483 (46,8 Prozent) Geförderte bei Studienbeginn nicht über eine formale Hochschulzugangsberechtigung. Betrachtet man dagegen die 1.395 Neustipendiaten und -stipendiatinnen 2012, so waren es 631 (45,2 Prozent) Personen. Obgleich die Gesamtzahl der Neugeförderten ohne Hochschulzugangsberechtigung somit über den Zeitraum 2011 bis 2012 um 30,6 Prozent angestiegen ist, ist der Anteil der primären Zielgruppe an der Gesamtzahl aller Neustipendiaten und -stipendiatinnen leicht gesunken. Demgegenüber betrug die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen mit beruflicher Qualifizierung beziehungsweise Begabtenprüfung im Jahr 2011 11.907 Personen. Da für 2012 noch keine differenzierten Daten vorliegen,⁵⁹ erfolgt die Berechnung auf Grundlage der Studienanfängerdaten des Jahres 2011.

Nach diesen Zahlen sind 2011 4,06 Prozent und 2012 5,30 Prozent der Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung neu in die Förderung des Aufstiegsstipendiums aufgenommen worden (siehe Tabelle 32). Dieser Anstieg sollte nicht unbedingt überbewertet werden da die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen derzeit stark schwankt. So ist sie z.B. zwischen 2011 und 2012 um rund fünf Prozent gesunken; 2013 dann wieder um fast drei Prozent angestiegen.

Tabelle 32: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums – Quote 2

Förderquote 2011	Förderquote 2012
4,06%	5,30%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA

⁵⁸ Vergleiche hierzu die Anmerkung in voriger Fußnote. Gleiches gilt an dieser Stelle.

⁵⁹ Letzter Zugriff am 24.9.2013.

Förderquoten nach Geschlecht

Unter insgesamt 483 Neugeförderten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung in 2011 waren 246 Neustipendiatinnen und 237 Neustipendiaten, das heißt, die Geschlechterverteilung ist ziemlich ausgewogen (50,9 Prozent Frauen). Betrachtet man dagegen die Geschlechterverteilung des Folgejahres, so waren unter den 631 Neugeförderten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung Frauen (340 Neustipendiatinnen; 53,9 Prozent) etwas stärker vertreten als Männer (291 Neustipendiaten; 46,1 Prozent).

Unter den 11.907 Studienanfängern und -anfängerinnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation beziehungsweise einer Begabtenprüfung erhalten haben, waren im Jahr 2011 Männer mit 57,6 Prozent (6.854 Personen) etwas stärker als Frauen (42,4 Prozent; 5.053 Personen) vertreten.

Anhand von Tabelle 33 ist zu erkennen, dass Frauen zwischen den beiden Jahren 2011 und 2012 überproportional in das Aufstiegsstipendium aufgenommen wurden. Ihre Quote ist mit 4,87 beziehungsweise 6,73 Prozent um mehr als ein beziehungsweise zwei Prozentpunkte höher als die der Männer. Dies bedeutet für 2012, dass die Förderquote der Frauen um mehr als die Hälfte höher ist als die der Männer.

Tabelle 33: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums nach Geschlecht – Quote 2

	Förderquote 2011	Förderquote 2012
männlich	3,46%	4,25%
weiblich	4,87%	6,73%
insgesamt	4,06%	5,30%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA

Förderquoten nach Bundesland

Bevor auf die Förderquoten in den einzelnen Bundesländern eingegangen wird, sei darauf hingewiesen, dass diese durch zwei Faktoren beeinflusst werden: zum einen wird die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung in erheblichem Maße durch die Hochschulstruktur im jeweiligen Bundesland determiniert; das heißt, nehmen die Hochschulen nur wenige Erstsemester ohne formale Zugangsberechtigung auf, ist die Quote ceteris paribus höher als in Ländern, in denen die Hochschulen offener für diese Zielgruppe sind.

Dies gilt insbesondere, wenn es (private) Hochschulen gibt, die einen besonderen Fokus auf diese Zielgruppe haben, wie etwa die Fernhochschule Hamburg. Zum anderen werden diesen Zahlen die Stipendiaten und Stipendiatinnen gegenübergestellt, die aus diesem Bundesland kommen, unabhängig davon, in welchem Bundesland ihre Hochschule angesiedelt ist⁶⁰.

⁶⁰ Hier ist anzumerken, dass die Hochschulstruktur eines Landes aufgrund ihrer spezifischen Fächerstruktur eine sehr unterschiedliche Attraktivität auf Männer beziehungsweise Frauen haben kann; mit Blick auf die sehr unterschiedlichen Quoten, die sich im Folgenden zeigen werden, sollten die hier ausgewiesenen Ergebnisse nicht überinterpretiert werden. Vielmehr seien sie hier der Vollständigkeit halber aufgeführt.

Von den 483 Neugeförderten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung in 2011 kamen die meisten aus Bayern (152 Personen; 31,5 Prozent) und Baden-Württemberg (84 Personen; 17,4 Prozent), die wenigsten aus dem Saarland (vier Personen; 0,8 Prozent). Betrachtet man dagegen die 631 Neugeförderten im Jahr 2012 so war die Verteilung nach Herkunft leicht unterschiedlich. In diesem Jahr kamen die meisten Neustipendiaten und -stipendiatinnen aus Bayern (186 Personen; 29,5 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (98 Personen; 15,5 Prozent), die wenigsten stammten jedoch aus Bremen (zwei Personen, 0,3 Prozent).

Von den 11.907 Erstsemestern mit beruflicher Qualifikation beziehungsweise Begabtenprüfung kamen 2011 die meisten aus Nordrhein-Westfalen (5.595 Personen; 46,9 Prozent) und Bayern (1.052 Personen; 8,8 Prozent), die wenigsten aus dem Saarland (31 Personen; 0,2 Prozent).

Tabelle 34 lässt erkennen, dass die Förderquoten in den verschiedenen Bundesländern 2011 zwischen 1,22 und 14,45 Prozent und 2012 zwischen 1,75 und 25,81 Prozent variieren, das heißt, der Abstand zwischen den Ländern mit einer niedrigen und den Ländern mit einer hohen Quote ist innerhalb von nur einem Jahr deutlich gestiegen. Während mit Bayern, dem Saarland und Baden-Württemberg nur drei Länder zweistellige Quoten ausweisen, gilt das Gegenteil sehr niedriger Quoten vor allem für Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin. In 2012 erhöht sich die Zahl der Länder mit zweistelligen und damit deutlich überdurchschnittlichen Quoten um zwei Länder, Sachsen und Schleswig-Holstein, während die drei „Schlusslichter“ ihre Werte nur marginal erhöhen.

Tabelle 34: Allgemeine Förderquoten 2011 und 2012 des Aufstiegsstipendiums nach Bundesland – Quote 2

	Förderquote 2011	Förderquote 2012
Baden-Württemberg	10,73%	11,62%
Bayern	14,45%	17,68%
Berlin	1,83%	3,08%
Brandenburg	6,00%	7,33%
Bremen	3,54%	1,77%
Hamburg	3,59%	5,56%
Hessen	3,54%	4,40%
Mecklenburg-Vorpommern	1,79%	2,50%
Niedersachsen	4,90%	7,26%
Nordrhein-Westfalen	1,22%	1,75%
Rheinland-Pfalz	4,19%	7,98%
Saarland	12,90%	25,81%
Sachsen	9,70%	14,18%
Sachsen-Anhalt	3,55%	4,26%
Schleswig-Holstein	9,33%	10,36%
Thüringen	6,21%	5,65%
insgesamt	4,06%	5,30%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA

Bezogen auf das Jahr 2011 haben drei Länder eine höhere Quote bei den Männern: Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und das Saarland. In mehreren anderen Ländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Sachsen-Anhalt) liegen die Quoten recht eng beieinander, wenn

auch auf sehr unterschiedlichen Niveaus zwischen knapp zwei und 15 Prozent. Demgegenüber haben Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen und insbesondere Sachsen und Schleswig-Holstein deutlich höhere Quoten bei den Frauen, das heißt, die geschlechterspezifischen Förderquoten und deren Unterschiede schwanken zwischen den Ländern in beträchtlichem Umfang (Tabelle 35).

Tabelle 35: Spezifische Förderquoten 2011 des Aufstiegsstipendiums nach Geschlecht und Bundesland – Quote 2

Förderquoten 2011	Männlich	Weiblich
Baden-Württemberg	10,27%	11,23%
Bayern	14,13%	14,95%
Berlin	1,74%	1,97%
Brandenburg	2,88%	13,04%
Bremen	0,00%	7,27%
Hamburg	2,09%	6,09%
Hessen	1,71%	6,80%
Mecklenburg-Vorpommern	0,58%	3,74%
Niedersachsen	5,71%	4,17%
Nordrhein-Westfalen	0,84%	1,72%
Rheinland-Pfalz	4,49%	3,91%
Saarland	14,29%	11,76%
Sachsen	5,66%	25,00%
Sachsen-Anhalt	3,51%	3,57%
Schleswig-Holstein	6,31%	13,41%
Thüringen	5,32%	7,23%
Bundesweiter Durchschnitt	3,46%	4,87%
insgesamt	4,06%	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SBB-Rohdaten sowie Auswertungen des StBA

1.1.3 Fazit

Im Ergebnis lässt sich einerseits zeigen, dass es beiden Stipendien gelingt, die Zielgruppen zu erreichen und das Potenzial an beruflichen Talenten gut auszuschöpfen, allerdings sind einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder nach vorhergehendem Schulabschluss auszumachen.

Mit Blick auf die bessere Ausschöpfung bisher unterproportional erreichter Zielgruppen zeigen die Auswertungen des Aufstiegsstipendiums, dass dem begründeten Vorschlag und der Abschlussnote der beruflichen Fortbildung eine gewisse kompensatorische Rolle zukommen und sie dazu beitragen, dass diejenigen beruflichen Talente in größerem Umfang eine Chance auf Aufnahme in die Förderung haben, die das Kriterium Abschlussnote der beruflichen Ausbildung nicht erfüllen (würden). Es wäre daher zu überlegen, ob dies in etwas stärkerem Umfang bei den Zugangswegen berücksichtigt werden könnte, da durchaus davon auszugehen ist, dass sich bei einigen Berufsanfängern und –anfängerinnen das berufliche Leistungspotenzial erst nach dem Abschluss der beruflichen Erstausbildung zu entfalten beginnt.

Auch beim Weiterbildungsstipendium zeigte sich, dass sowohl Personen mit schwächeren Abschlussnoten als auch insbesondere mit Hauptschulabschluss den Zugang verstärkt über den begründeten Vorschlag finden. Insofern kommt diesem Zugangsweg auch in dieser Programmlinie eine wichtige ergänzende Funktion zu und könnte ausgebaut werden, wenn der Anteil an beruflich Begabten mit Hauptschulabschluss erhöht werden soll. In diesem Kontext wäre allerdings in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob dies im Rahmen der vorgesehenen Altersgrenze realisiert werden kann.

1.2 AP 1.2: Aufnahme, Durchführung und Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen

Zur Beantwortung der Frage nach der Wirksamkeit des Förderansatzes im Programmfeld „Berufliche Talente“ ist die Analyse der Throughput⁶¹ - und Output-Indikatoren von hoher Relevanz, da sich daraus mögliche Optimierungen für beide Programmlinien ableiten lassen. Die Betrachtung von Throughput-Indikatoren ist unter anderem deshalb bedeutsam, weil beispielsweise durch den Abbruch von Bildungsmaßnahmen schon vor dem möglichen Eintreten relevanter Outputs (Abschlüsse) Effekte entstehen, die es zur Beurteilung der Wirksamkeit des Programmfeldes zu berücksichtigen gilt.

Im Mittelpunkt der im Rahmen dieses Arbeitspaketes zu bearbeitenden Fragestellungen stehen die Faktoren, die die Aufnahme, die Durchführung und den erfolgreichen Abschluss einer Maßnahme sowohl im Weiterbildungsstipendium als auch im Aufstiegsstipendium begünstigen bzw. hemmen. Es geht um die Erfahrungen der Geförderten ganz allgemein aber auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Teilpopulationen. Wie stellen sich Hemmnisse beispielsweise für die Teilgruppe Migranten und Migrantinnen dar. Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Welche Rolle spielen die Arbeitgeber bei denjenigen, die ihr Bildungsanstrengungen mit beruflichen Anforderungen in Einklang bringen müssen?

Zur Beantwortung dieser und weiterer Fragen dienen die Ergebnisse aus den im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebungen. In erster Linie waren dies die Ergebnisse aus den quantitativen iit-Onlinebefragungen für die Teilgruppen Ehemalige des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums. Zur Ergänzung und Vertiefung einzelner Aspekte wurden auch Ergebnisse aus den Online-Befragungen aktueller Stipendiaten und Stipendiatinnen, ebenfalls beider Programmlinien, einbezogen. Zur Abrundung der quantitativen Ergebnisse dienten die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Vertretungen aus zuständigen Stellen, mit Verantwortlichen aus mit beruflicher Bildung befassten Weiterbildungseinrichtungen und aus Hochschulen sowie mit aktuellen und ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen beider Programmlinien. Bei den ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen konnten auch solche befragt werden, die ihr Stipendium abbrachen bzw. aus den Programmen ausgeschlossen wurden.

Darüber hinaus wurden zum Vergleich der im Rahmen der Evaluation erhobenen Daten, Referenzdaten aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung sowie der HIS/DZHW-Exmatrikulierten-

⁶¹ In den Begriffen Input, Throughput, Output und Outcome sowie Impact verbirgt sich eine systemische Perspektive auf Prozesse ganz generell, die sich für die Analyse von Wirkungszusammenhängen immer mehr durchsetzt. In der empirischen Bildungsforschung sind diese internationalen Bezeichnungen auch im deutschsprachigen Raum zur Beschreibung von Bildungsprozessen und den damit verbundenen institutionellen Rahmenbedingungen akzeptiert und gängig. Entsprechend dieses „State of the Art“ erfolgt auch die Evaluation des BMBF Programmfeldes „Berufliche Talente“ in dieser Prozessorientierung und im Hinblick auf die Verwendung der Begrifflichkeiten.

Zu den Input-Indikatoren zählen beispielsweise Bildungsbeteiligung, Bildungskosten, Informationen zu Bildungsangeboten, Lerninhalte, Lehr- und Lernmethoden, Weiterbildungsgründe. Die Indikatoren im Bereich Throughput bilden klassisch den Verlauf in Weiterbildungsprozessen unter Berücksichtigung von Bildungszeit, Abbruchquoten, Qualität der Weiterbildungsangeboten und Interaktionsprozessen etc. ab. Zu den Output-Indikatoren gehören unter anderem Indikatoren zum unmittelbaren Ertrag der Weiterbildung. Hierzu zählen Zertifikate und Bescheinigungen aber auch Veränderungen der Kompetenzen. Auf der Outcome-Ebene geht es neben anderem auch um den Kompetenzgewinn von Individuen mittelbar nach einer Weiterbildung. Zur Impact-Ebene werden Indikatoren zu den Auswirkungen von individueller und betrieblicher Weiterbildung auf aggregierter Ebene gezählt. Hierzu gehören die Effekte von Weiterbildung auf den Arbeitsmarkt und auf Arbeitslosigkeit oder auch auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

befragung einbezogen. Zu diesem Zweck wurden vom HIS/DZHW verschiedene Sonderauswertungen der HIS/DZHW-Datensätze⁶² durchgeführt.

1.2.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

1.2.1.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

Teilgruppenübergreifende Ergebnisse in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium:

- **Beratung bei Auswahl und Entscheidung für das jeweilige Weiterbildungsangebot von zentraler Bedeutung für erfolgreichen Abschluss**

Ob die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen eine Maßnahme erfolgreich durchlaufen und abschließen, wird sowohl aus der Sicht von Weiterbildungsträgern als auch aus der Sicht der Geförderten im Weiterbildungsstipendium ganz wesentlich von der Qualität der Beratung im Entscheidungsprozess für das jeweilige Weiterbildungsangebot beeinflusst. Beratung beinhaltet dabei sowohl Informationen zum konkreten Weiterbildungsangebot als auch die Prüfung der Passgenauigkeit des Angebots mit der Person und ihren Kompetenzen und Erwartungen.

- **Beruflich Qualifizierte, wie es die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind, durchlaufen ihre Weiterbildungsmaßnahmen mit einer ungeheuren Motivation.**

Sowohl aus Sicht derjenigen, die Weiterbildungsmaßnahmen für beruflich Qualifizierte anbieten, als auch aus Sicht der Stipendiaten und Stipendiatinnen wird eine hohe Motivation als Kennzeichen und als Erfolgsfaktor für den Abschluss der Weiterbildungen angesehen.

- **Erwartungen der Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen an inhaltlich anspruchsvollere und gehaltmäÙig höherwertige Positionen beginnen sich zum Teil bereits während der Laufzeit des Weiterbildungsstipendiums zu erfüllen.**

Es lässt sich ganz eindeutig sagen, dass die mit Unterstützung des Weiterbildungsstipendiums durchlaufenen Weiterbildungsmaßnahmen zu beruflichen Aufstiegen bei den Geförderten führen. Dies belegen die Antworten aus der Gruppe der ehemaligen Geförderten des Weiterbildungsstipendiums, die konkret den Aufstieg erlebten. Von Interesse ist darüber hinaus der Befund, dass sich bereits im Verlauf der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen bei den Stipendiaten und Stipendiatinnen positive Entwicklungen im beruflichen Umfeld identifizieren lassen.

Ergebnisse für die in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium an klassischer, nicht-hochschulischer Weiterbildung teilnehmenden Stipendiaten und Stipendiatinnen:

- **Teilnahme und Abschluss der Maßnahmen verlaufen in fast allen Fällen wie geplant.**

Jeweils deutlich über 90 Prozent der Befragten geben an, an den Maßnahmen wie geplant teilnehmen und sie auch abschließen zu können. In den wenigen Fällen, wo dies nicht möglich war, überwiegen in erster Linie berufliche und gesundheitliche, in zweiter Linie finanzielle und familiäre Gründe.

⁶² An dieser Stelle sei den im HIS bzw. DZHW Verantwortlichen ganz herzlich für die Kooperation gedankt.

Ergebnisse für die in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium berufsbegleitend studierenden Stipendiaten und Stipendiatinnen:

- **Für die berufsbegleitend Studierenden ist das Stipendium von hoher Relevanz sowohl für die Aufnahme wie für die Durchführung des Studiums; dadurch werden zusätzliche Hochschulabsolventenpotenziale erschlossen.**

Ein knappes Drittel der studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen gibt an, dass sie ohne das Stipendium das Studium nicht aufgenommen hätten; mehr als ein Drittel sagt, dass sie ohne das Stipendium das Studium nicht aufgenommen oder nicht durchgehalten hätten. Dies belegt, dass durch die Förderung zusätzliche Studierenden- und Hochschulabsolventenpotenziale in erheblichem Umfang gewonnen werden.

- **Berufsbegleitend studierende Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums zeigen Durchhaltevermögen.**

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Risiko, dass Geförderte ihr Studium abbrechen, sehr gering ist. Die als Risiko-Indikator verwendete Frage, inwieweit Geförderte einen Abbruch des Studiums erwogen, ergab, dass dies nur auf einen geringen Teil der Befragten zutraf. Berufsbegleitend Studierende des Weiterbildungsstipendiums zeigen insofern Durchhaltevermögen, was den Abschluss ihres Studiums betrifft. Gleichwohl plagten sie Unsicherheitsgefühle, ob sie das Studium auch tatsächlich bewältigen.

- **Für berufsbegleitend studierende Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums stellt die Organisation von Studium und Beruf eine große Herausforderung dar.**

Die Organisation von Studium auf der einen Seite und beruflicher Tätigkeit auf der anderen Seite wird sowohl von den ehemaligen als auch von den aktuellen Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen mit Abstand als größter Belastungsfaktor und als Barriere für den erfolgreichen Abschluss des Studiums gewertet.

- **Im Großen und Ganzen keine wesentlichen Unterschiede zwischen berufsbegleitend studierenden Weiterbildungsstipendiaten mit und ohne Migrationshintergrund.**

Diejenigen, die mit Migrationsstatus im Weiterbildungsstipendium berufsbegleitend studieren, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Motivation, ihren Erwartungen an die weitere berufliche Entwicklung, ihren Erfahrungen mit Unterstützung und Förderung, ihren Einschätzungen zu den Barrieren etc. kaum von den Geförderten ohne Migrationshintergrund. Es gibt nur eine einzige auffällige Unterscheidung: Stärker als die im Weiterbildungsstipendium geförderten berufsbegleitend Studierenden ohne Migrationshintergrund wünschen sich diejenigen mit Migrationshintergrund bei den Unterstützungsmöglichkeiten in auffälliger Höhe Online-Netzwerke.

- **Berufsbegleitend studierende Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen mit Migrationsstatus halten das Studium bis zum Ende durch.**

Von den 97 Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium, die die Online-Befragung bis zum Ende mitmachten, hat nur eine Person das Studium nicht bis zum Schluss durchgehalten. Für diese Gruppe lässt sich insofern eine mehr als geringe Abbruchquote festhalten. Auch in dieser Hinsicht zeigt sich für diese Gruppe kein Unterschied im Vergleich zu den Geförderten ohne Migrationsstatus

Ergebnisse für die in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium Geförderten mit Migrationsstatus:

- **Keine wesentlichen Unterschiede zwischen im Weiterbildungsstipendium Geförderten mit und ohne Migrationshintergrund**

Diejenigen im Weiterbildungsstipendium Geförderten, zu deren Merkmal Migrationshintergrund gehört, unterscheiden sich nach vielen Abfragekriterien kaum von denjenigen ohne Migrationsstatus. Sowohl hinsichtlich der Motivation oder der Bedeutung familiärer Unterstützung für ein erfolgreiches Absolvieren einer Weiterbildungsmaßnahme als auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Familienplanung lassen sich kaum Unterschiede feststellen.

1.2.1.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium

- **Hohe Relevanz des Aufstiegsstipendiums für die Aufnahme eines Studiums**

Über vierzig Prozent der im Aufstiegsstipendium Geförderten gaben an, dass sie ohne das Stipendium das Studium nicht aufgenommen oder durchgehalten hätten. Insofern kann gesagt werden, dass durch das Aufstiegsstipendium zusätzliche Studierende und damit verbunden, zusätzliche Hochschulabsolventen und -absolventinnen gewonnen werden.

- **Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums zeigen Durchhaltevermögen.**

Die Ergebnisse sowohl aus der quantitativen Online-Befragung als auch aus den qualitativen Interviews lassen eindeutig den Schluss zu, dass das Risiko, dass Geförderte im Aufstiegsstipendium ihr Studium abbrechen, sehr gering ist. Die als Risiko-Indikator verwendete Frage, inwieweit Geförderte einen Abbruch des Studiums erwogen, ergab, dass dies nur auf einen geringen Teil der Befragten zutraf.

- **Nur wenige Stipendiatinnen und Stipendiaten im Aufstiegsstipendium benennen hohe Zugangsbarrieren zur Aufnahme eines Studiums.**

Die meisten Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium sahen sich keinen hohen Zugangsbarrieren ausgesetzt. Wo doch Barrieren benannt wurden, betreffen sie eine geringe Unterstützung durch den Arbeitgeber, die Vereinbarkeit von Studium und Familie/Familienplanung, eine nicht-akademische Familientradition und die persönliche Unsicherheit über das eigene Leistungsvermögen.

- **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie stellt aus Sicht der Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium Erfolgshemmnis dar.**

Nahezu die Hälfte der Befragten benennt die Vereinbarkeit von Studium und Beruf als große Herausforderung. Aus Sicht der Geförderten besteht hier ein Hemmnis, wenn es darum geht, das Studium erfolgreich zu durchlaufen.

- **Erfolgshemmnisse sind zwischen den Geschlechtern unterschiedlich wirksam.**

Bei den geförderten Frauen ist die Organisation von Studium und Berufstätigkeit, bei den Männern das Fehlen hochschuladäquater Vorkenntnisse relativ bedeutsamer.

- **Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Studium und Familie/Familienplanung ist geschlechtsunabhängig.**

Interessant ist, dass sich die im Aufstiegsstipendium geförderten Männer und Frauen hinsichtlich der Bedeutung des Faktors „Vereinbarkeit von Studium und Familie/Familienplanung als Erfolgshemmnis“ kaum unterscheiden.

- **Der Übergang aus der beruflichen Situation in ein Hochschulstudium bedeutet für Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium eine Kraftanstrengung.**

Sowohl von den Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium als auch von den interviewten Vertretern und Vertreterinnen aus Hochschulen werden nicht auf Hochschulniveau vorliegende einschlägige Vorkenntnisse, beispielsweise Mathematik- oder Physikkenntnisse, als Hemmnis sowohl bei der Aufnahme als auch beim erfolgreichen Durchlaufen eines Studiums benannt. Aber auch das Lernen lernen und das wissenschaftliche Arbeiten, zählen, ebenso wie das Einleben am Ort Hochschule, zu den Herausforderungen beim Übergang.

- **Keine bedeutsamen Unterschiede zwischen im Aufstiegsstipendium Geförderten mit und ohne Migrationshintergrund festzustellen**

Weder hinsichtlich der Barrieren vor dem Studium noch hinsichtlich der Erfolgshemmnisse im Studium oder der Unterstützungsbedarfe finden sich bedeutsame Unterschiede zwischen Aufstiegsgeförderten mit und ohne Migrationshintergrund.

Ergebnisse nach Hochschulabschluss der Eltern:

- **Es gibt spezifische Barrieren und Förderbedarfe für Personen ohne mindestens ein akademisch gebildetes Elternteil (Stichwort Bildungsaufsteiger)**

Wie zu erwarten war, ist die Barriere „keine akademische Familientradition“ bedeutsamer für diejenigen Geförderten, die angeben, dass keines ihrer Elternteile studiert hat, d.h., die der Gruppe der sogenannten Bildungsaufsteiger zuzuordnen sind. Weiterhin geben die Personen ohne mindestens ein akademisch gebildetes Elternteil etwas höhere Bedarfe im Bereich der ideellen Förderung an, so etwa hinsichtlich des Tele-Coachings und generell der Beratung, Unterstützung und Hilfe im Studium.⁶³

Ergebnisse nach höchstem erreichtem Schulabschluss:

- **Es gibt spezifische Barrieren und Erfolgshemmnisse für Personen mit Hauptschulabschluss.**

Wie ebenfalls erwartet werden konnte, ist die Barriere „Unsicherheit, das Studium zu schaffen“ bedeutsamer für diejenigen Geförderten, die einen Hauptschulabschluss haben. Personen mit Hauptschulabschluss nehmen insgesamt auch häufiger Erfolgshemmnisse im Studium wahr. Dies betrifft insbesondere das Fehlen von Vorkenntnissen auf Hochschulniveau. Dieser spezifische Punkt trifft auch auf Geförderte mit mittlerer Reife häufig zu.

⁶³ Vergleiche hierzu auch Anlage 47

Ergebnisse nach Hochschulzugangsberechtigung:

- **Es gibt spezifische Barrieren für Personen mit Hochschulzugangsberechtigung qua beruflicher Qualifizierung.**

Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation erworben haben, sehen sich mit spezifischen Barrieren auf dem Weg ins Studium konfrontiert. Dies bezieht sich auf geringe Unterstützung durch den Arbeitgeber, keine akademische Familientradition, die Unsicherheit, das Studium zu schaffen, und fehlende Beratung.

Ergebnisse nach zeitlicher Struktur des Studiums:

- **Teilzeitstudierende im Aufstiegsstipendium nennen häufiger Erfolgshemmnisse für das Studium.**

Spezifische Erfolgshemmnisse für Teilzeitstudierende sind vor allem die Organisation von Studium und Berufstätigkeit sowie die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber.

1.2.2 Ergebnisse ausführlich

1.2.2.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

Ergebnisse bezogen auf alle ⁶⁴ im Weiterbildungsstipendium Geförderten

Vor einer Teilnahme am Weiterbildungsstipendium müssen eventuell Hürden überwunden werden, die in äußeren Bedingungen – wie etwa der verfügbaren Information oder der Unterstützung durch den Arbeitgeber – begründet sein können oder in der Person der potenziellen Bewerber und Bewerberinnen selbst liegen – wie etwa ihre Zuversicht, die Weiterbildung auch erfolgreich bewältigen zu können.



Abbildung 18: Barrieren auf dem Weg in das Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Wie Abbildung 18 zeigt, nehmen die Befragten insgesamt keine hohen Barrieren für den Eintritt in das Weiterbildungsstipendium wahr. Noch relativ bedeutsam sind die mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber, die persönliche Unsicherheit, die Weiterbildung auch zu schaffen, sowie mangelnde Information und Beratung vor Aufnahme der Maßnahme.

Teilnehmende an klassischer, nicht-hochschulischer Weiterbildung

Die nachfolgenden Übersichten geben einen Einblick in das Weiterbildungsverhalten der befragten Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen. Abbildung 19 zeigt, wie häufig fachbezogene beziehungsweise überfachliche Maßnahmen von den Geförderten besucht werden (sollen); das Spektrum der Antworten reicht von 1 bis über 20, wobei hier diejenigen, die 4 und

⁶⁴ Der Hinweis „Ergebnisse auf alle im Weiterbildungsstipendium Geförderte“ bezieht sich auf die in der iit-Befragung Befragten. Hier wurden die Antworten des gesamten Samples zugrunde gelegt und nicht nach Teilgruppen wie aktuell oder ehemals Geförderte etc. differenziert. Es handelt sich nicht um alle diejenigen, die seit Einrichtung des Weiterbildungsstipendiums vor nunmehr mehr als zwanzig Jahren gefördert wurden.

mehr Veranstaltungen besuchen, zusammengefasst werden (die Summe aller Maßnahmen ergibt dabei den Wert 100). Circa drei Viertel aller nicht-studierenden Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium besuchen eine einzige Maßnahme, darunter fast 60 Prozent eine fachbezogene und knapp 20 Prozent eine überfachliche Maßnahme. Weitere knapp 15 Prozent besuchen zwei Veranstaltungen, wiederum gut zwei Drittel davon fachliche und ein Drittel überfachliche Veranstaltungen.⁶⁵

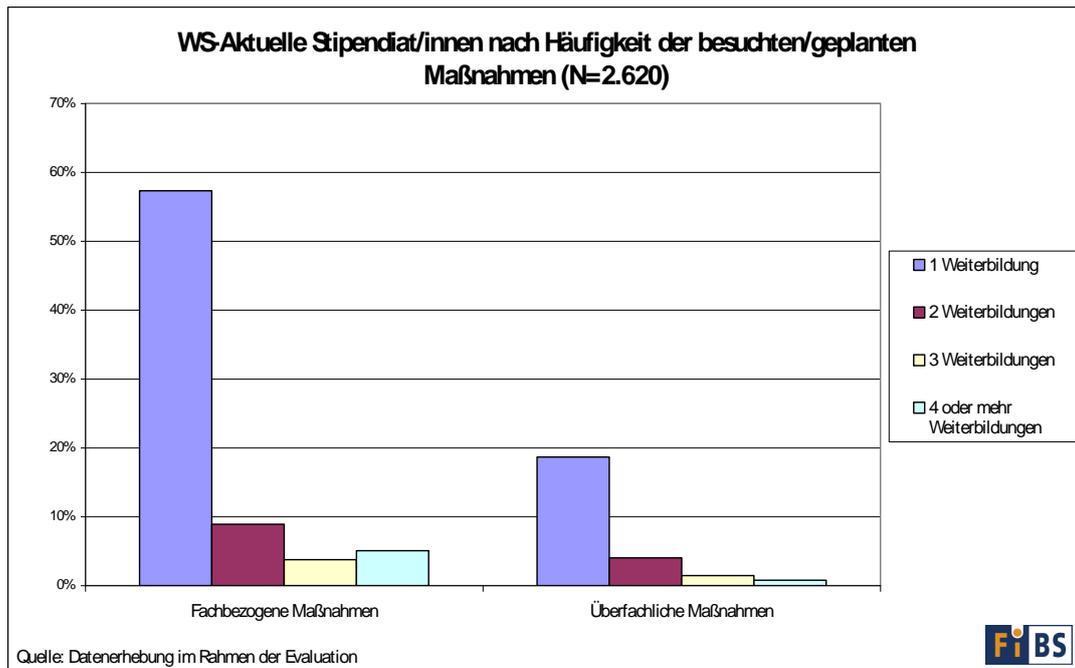


Abbildung 19: Häufigkeit verschiedener Weiterbildungen (Quelle: iit-Datensatz)

⁶⁵ Abbildung 20 gibt eine Übersicht über die Art der besuchten bzw. geplanten Weiterbildung und vermittelt einen Eindruck über den damit verbundenen Umfang. Eine detaillierte Analyse der einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen war zur Beantwortung der hier interessierenden Evaluationsfragestellung nicht erforderlich. Auch wenn es schwierig ist, Aussagen zu den Kosten von Weiterbildungen treffen, weil diese von sehr vielen Faktoren abhängig sind (unterschiedliche Preise bei den Lehrgängen zur Vorbereitung auf die staatlichen Prüfungen, von IHK zu IHK beziehungsweise von HWK zu HWK unterschiedliche Prüfungsgebühren, berufsbegleitende oder Vollzeit-Lehrgänge, Anrechnung von Leistungen aus anderen Fortbildungen etc.) sollen hier exemplarisch die Kosten für eine Meisterausbildung im Friseurhandwerk und für eine Techniker Ausbildung in der Elektrotechnik angeführt werden. Für die Meisterausbildung im Friseurhandwerk liegen die Kosten zwischen 4.000 bis 6.500 Euro und für eine Weiterbildung zum staatlich geprüften Elektrotechniker muss mit 8.000 bis 10.000 Euro gerechnet werden.

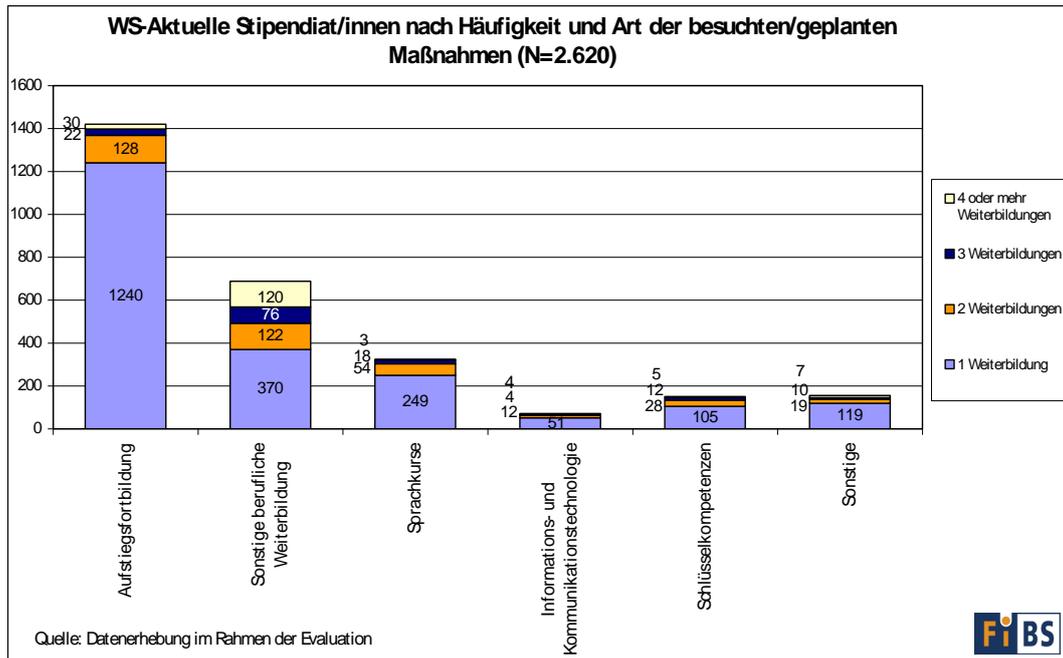


Abbildung 20: Häufigkeit und Art der besuchten/geplanten Maßnahmen (Quelle: iit-Datensatz)

Vertieft man die Analysen, dann besuchen über 1.400 Befragte eine beziehungsweise mehrere Aufstiegsfortbildungen⁶⁶, knapp 700 besuchen mindestens eine sonstige berufliche Maßnahme. Die Anzahl der Sprachkurse liegt bei gut 320. Informations- und Kommunikationstechnologien haben einen eher kleinen Anteil mit 70 Maßnahmen. Sowohl Schlüsselkompetenzen als auch sonstige Maßnahmen beziehungsweise Themenbereiche werden rund doppelt so häufig wie Letztere nachgefragt (Abbildung 20).

⁶⁶ Wie bereits in Fußnote 10 dieses Berichtes erläutert, wird unter Aufstiegsfortbildung eine berufliche Fortbildung verstanden, die sich im Rahmen der geregelten beruflichen Bildung bewegt. D.h.es handelt sich um Fortbildungen, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem BBiG, der HwO oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten.(vgl. hierzu auch www.meister-bafoeg.info, sowie Kuper 2008)

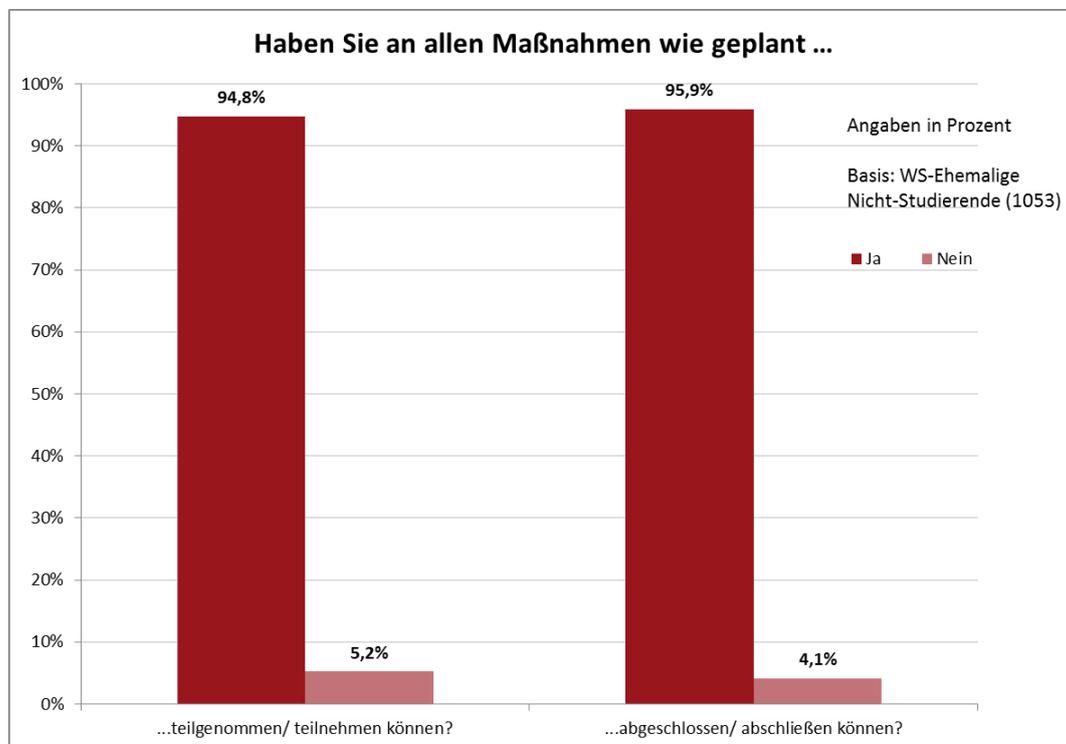


Abbildung 21: Durchführung der Maßnahmen (Quelle: iit-Datensatz)

Die Geförderten können in fast allen Fällen die Maßnahmen wie geplant durchführen. Nur jeweils ungefähr vier bis fünf Prozent der Befragten konnten die geplanten Maßnahmen nicht in jedem Fall antreten beziehungsweise abschließen (Abbildung 21).

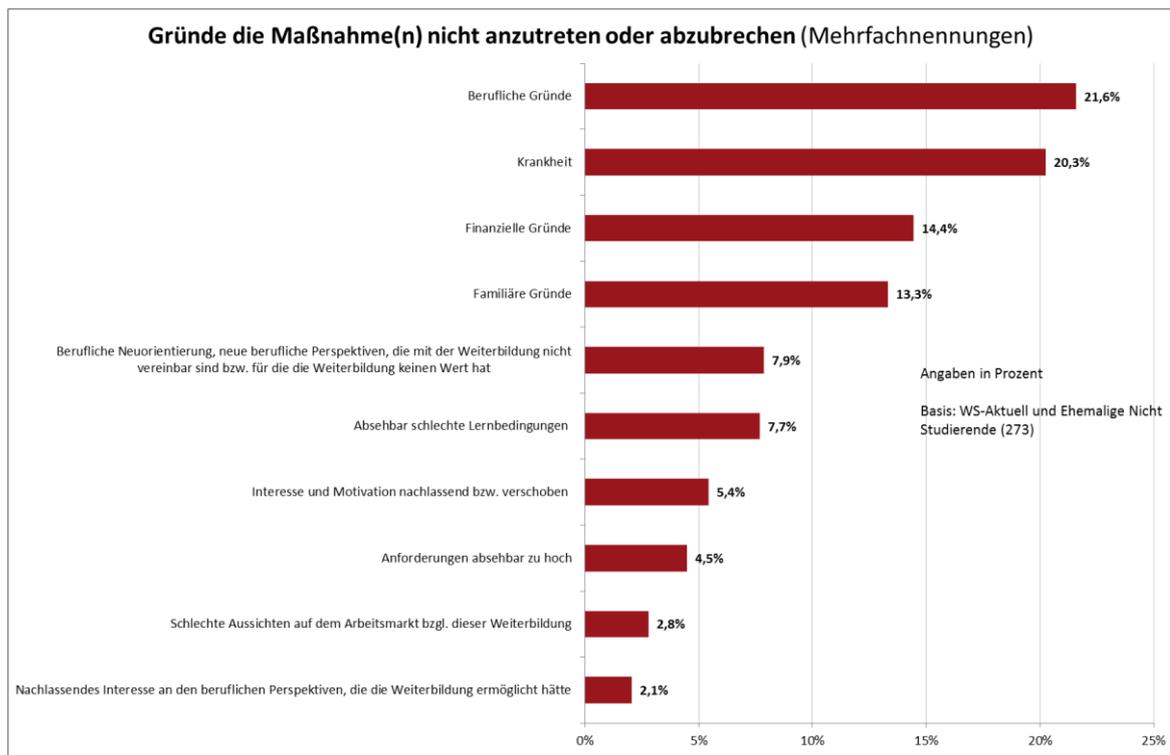


Abbildung 22: Gründe, die Maßnahme(n) nicht anzutreten oder abbrechen (Quelle: iit-Datensatz)

In den wenigen Fällen, wo die Teilnahme beziehungsweise der Abschluss der Maßnahme nicht wie geplant möglich war, lag dies überwiegend an beruflichen und gesundheitlichen Gründen (jeweils rund 20 Prozent), weiterhin waren finanzielle und familiäre Gründe von Bedeutung (14 beziehungsweise 13 Prozent) (Abbildung 22).

Studierende im Weiterbildungsstipendium

Für die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen spielt das Stipendium eine große Rolle für die Aufnahme, das Durchlaufen und den erfolgreichen Abschluss des Studiums (Abbildung 23). Rund ein Drittel der Befragten gab an, das Studium ohne das Stipendium nicht aufgenommen zu haben, rund neun Prozent sagten, dass sie es ohne das Stipendium nicht durchgehalten hätten.

Ebenfalls für ein Drittel bot das Weiterbildungsstipendium die Möglichkeit, sich intensiver auf das Studium zu konzentrieren. Ein Viertel der Befragten gab an, dass das Stipendium ein wesentlicher Faktor für den erfolgreichen Abschluss des Studiums war beziehungsweise sein wird.

Knapp 20 Prozent der Geförderten im Weiterbildungsstipendium sehen keinen relevanten Einfluss des Stipendiums auf ihr Studium.

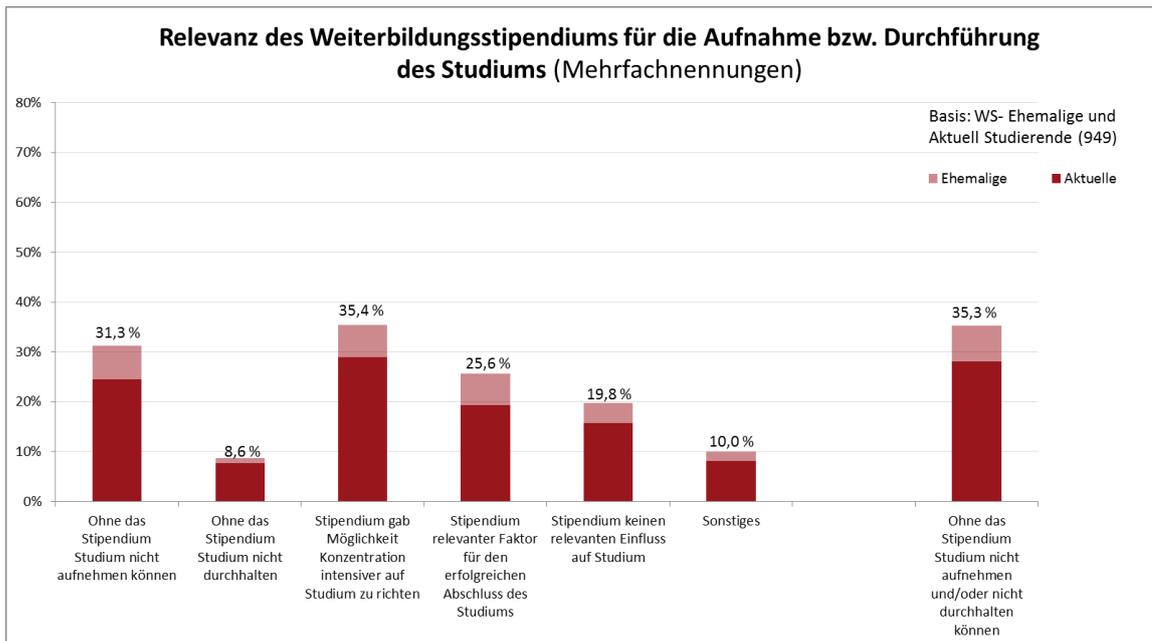


Abbildung 23: Relevanz des Weiterbildungsstipendiums für Aufnahme und Durchführung des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Über 35 Prozent der Befragten hätten ohne das Weiterbildungsstipendium das Studium nicht aufgenommen *oder* nicht durchgehalten. Dies ist ein klarer Hinweis auf zusätzliche Potenziale an Hochschulabsolventen und -absolventinnen, die durch die Förderung erschlossen werden konnten.

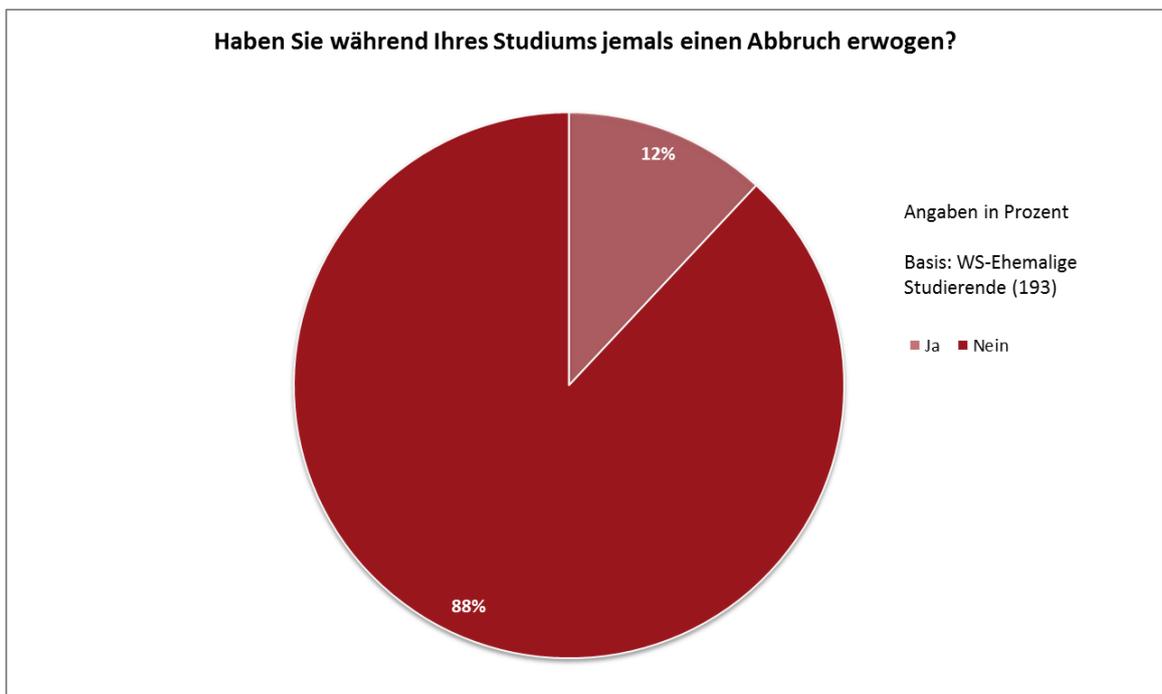


Abbildung 24: Anteil der ehemaligen Studierenden im Weiterbildungsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)

Nur sehr wenige ehemalige Weiterbildungsgeförderte – rund zwölf Prozent – haben im Verlauf des Studiums erwogen, das Studium abzubrechen (Abbildung 24). Bei den aktuell Studierenden ist der Wert noch niedriger, er liegt bei rund acht Prozent (Abbildung 25). Die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind offenbar in ihrer überwältigenden Mehrheit durchhaltewillig und -fähig.

In diesem Sinn entsprechen die Ergebnisse denjenigen, die für die Weiterbildungsgeförderte in klassischen Weiterbildungsmaßnahmen erhoben wurden. Beide im Weiterbildungsstipendium geförderte Gruppen zeichnen sich durch eine hohe Durchhaltekraft und Motivation aus.

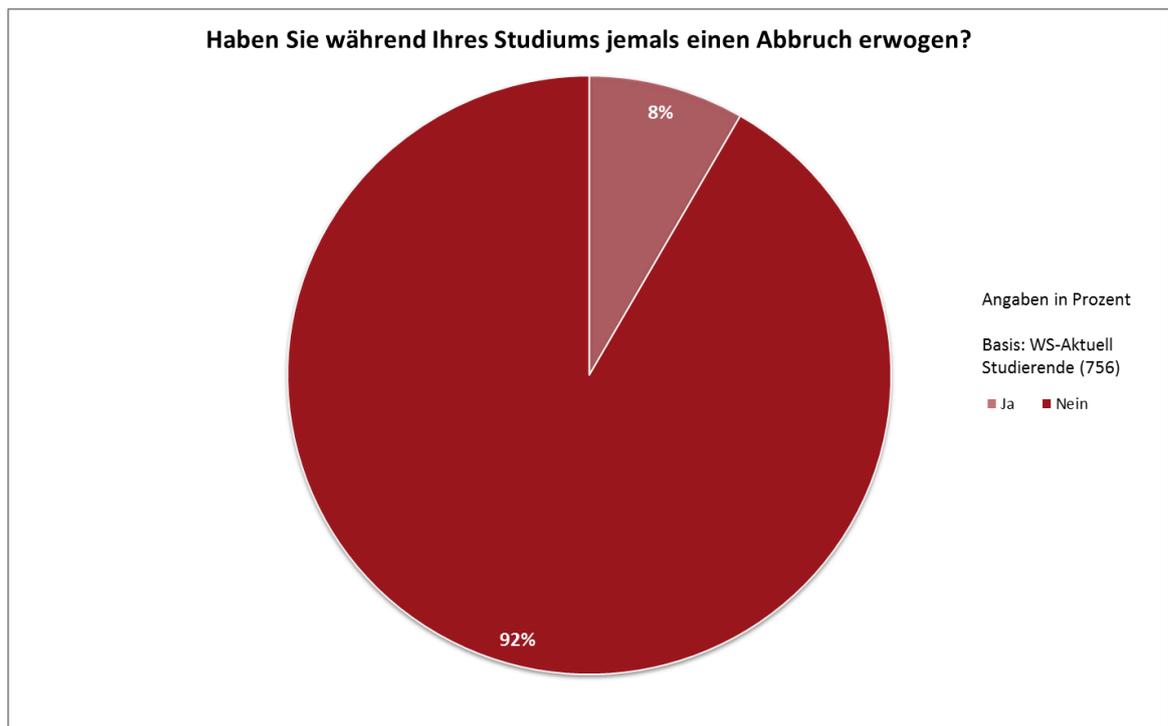


Abbildung 25: Anteil der aktuell Studierenden im Weiterbildungsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)

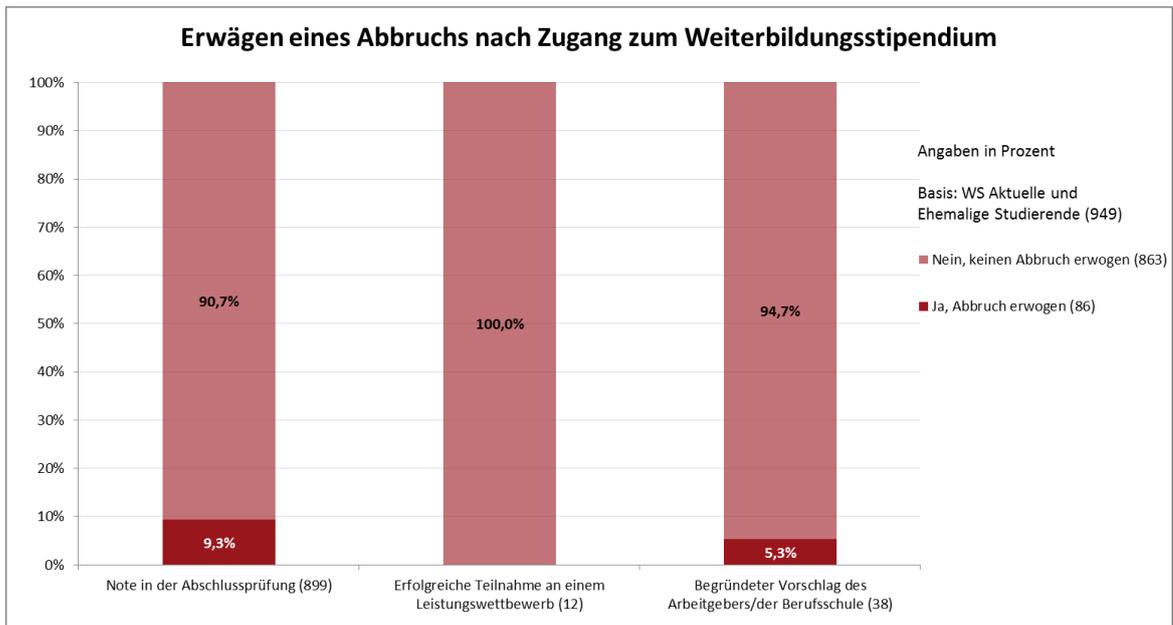


Abbildung 26: Erwägen eines Abbruchs nach Zugangsweg zum Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Im Kontext der Zielgruppenerreichung (Kap. 1.1) wurde bereits die Rolle des begründeten Vorschlags als wichtiges Instrument der Erschließung zusätzlicher Potenziale beruflicher Talente diskutiert. Dies betrifft insbesondere diejenigen Facetten der „Begabung“, die sich nicht vorrangig in Ausbildungsabschlussnoten ausdrücken.

Ein mögliches Argument gegen eine stärkere Berücksichtigung des begründeten Vorschlags könnte sich darauf beziehen, dass die über diesen Weg aufgenommenen Personen möglicherweise in geringerem Maße über diejenigen Begabungsfacetten verfügen, die für ein erfolgreiches Studium notwendig sind.

Abbildung 26 schlüsselt die Daten zu einem erwogenen Studienabbruch nach Zugangswegen – Abschlussnote, Leistungswettbewerb und begründeter Vorschlag – auf. Das Erwägen eines Studienabbruchs könnte ein Indiz für das Fehlen der angesprochenen Begabungsfacetten sein.

Es ist hier zu berücksichtigen, dass für die Zugangswege Leistungswettbewerb (zwölf Personen) und begründeter Vorschlag (38 Personen) nur wenige Daten vorliegen.

Aus diesen limitierten Daten lässt sich allerdings nicht einmal eine Tendenz im Sinne des oben dargestellten Arguments erkennen. Im Gegenteil verhält es sich so, dass sich der höchste Anteil potenzieller Abbrüche (gut neun Prozent) bei den nach Ausbildungsabschlussnote Aufgenommenen findet.



Abbildung 27: Gründe für (potenziellen) Studienabbruch (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)

Zum Vergleich der im Rahmen der Evaluation erhobenen Daten wurde für diese Fragestellung ein Abgleich mit der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe durchgeführt. Die in Abbildung 27 dargelegten Gründe für potenzielle Abbrüche unterscheiden sich zwischen den im Weiterbildungsstipendium Geförderten und der Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung.

Diese Unterschiede finden sich aber interessanterweise *nicht* hinsichtlich der Bedeutung des Faktors „Leistungsprobleme“. Der (potenzielle) Abbruchgrund, der von den Geförderten deutlich häufiger genannt wird als von den Befragten der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe, ist „berufliche Neuorientierung“. Dieser Befund ist angesichts der Lebenssituation der Weiterbildungsstipendiaten und –stipendiatinnen leicht nachvollziehbar. Handelt es sich bei denen doch vorwiegend um Studierende, die in einem höheren Lebensalter sind, die nicht erst am Anfang ihrer beruflichen Entwicklung stehen und die häufig familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben. Aus dieser Perspektive sind auch die von den Geförderten etwas häufiger genannten Gründe „Studienbedingungen“ und „familiäre Probleme“ zu verstehen.



Abbildung 28: Mögliche Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das vom Weiterbildungsstipendium geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)

Hinsichtlich der Hemmnisse, die einen erfolgreichen Abschluss des Studiums gefährden könnten, ist aus der Sicht der ehemaligen Geförderten im Weiterbildungsstipendium die Organisation von Studium und Berufstätigkeit von herausragender Bedeutung (Abbildung 28). Dies verweist auf weitere Entwicklungsbedarfe im Bereich des weiterbildenden beziehungsweise berufs begleitenden Studiums.

Der Übergang zwischen beruflichem und hochschulischem Alltag und das eventuelle Fehlen hochschuladäquater Vorkenntnisse spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle.

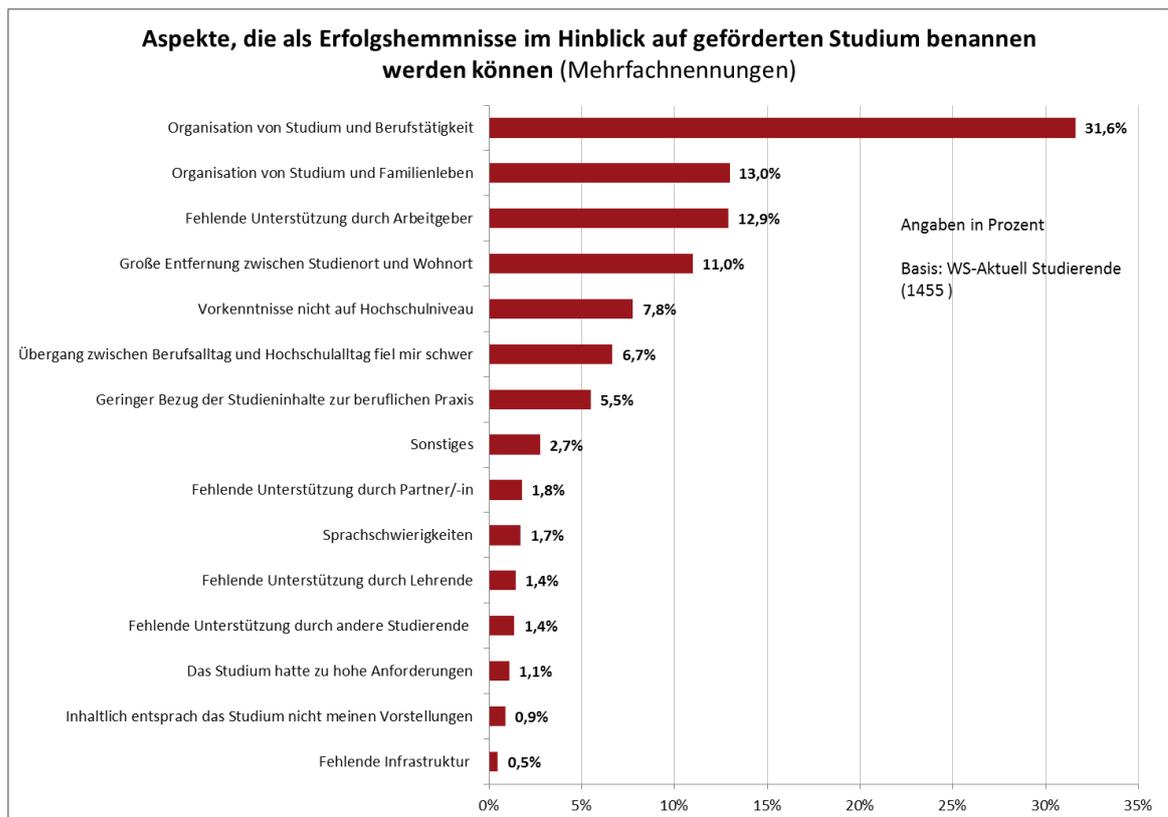


Abbildung 29: Mögliche Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das im Weiterbildungsstipendium geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)

Bei den Ergebnissen für die aktuell Geförderten im Weiterbildungsstipendium ergibt sich ein ähnliches Bild (Abbildung 29) wie bei den Ergebnissen aus den Antworten der ehemaligen Geförderten (Abbildung 28). Auch hier steht die Organisation von Studium und Beruf an erster Stelle, wenn es um die Nennung von Erfolgshemmnissen geht.

1.2.2.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium

Auch unter den Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen hätte ein bedeutsamer Anteil – hier ein gutes Viertel – das Studium ohne das Stipendium nicht aufgenommen (Abbildung 30). Während dieser Wert etwas geringer ist als bei den Studierenden im Weiterbildungsstipendium, liegt der Anteil derer, die angaben, ohne das Stipendium das Studium nicht durchgehalten zu haben, hier mit rund einem Viertel der Befragten deutlich höher.

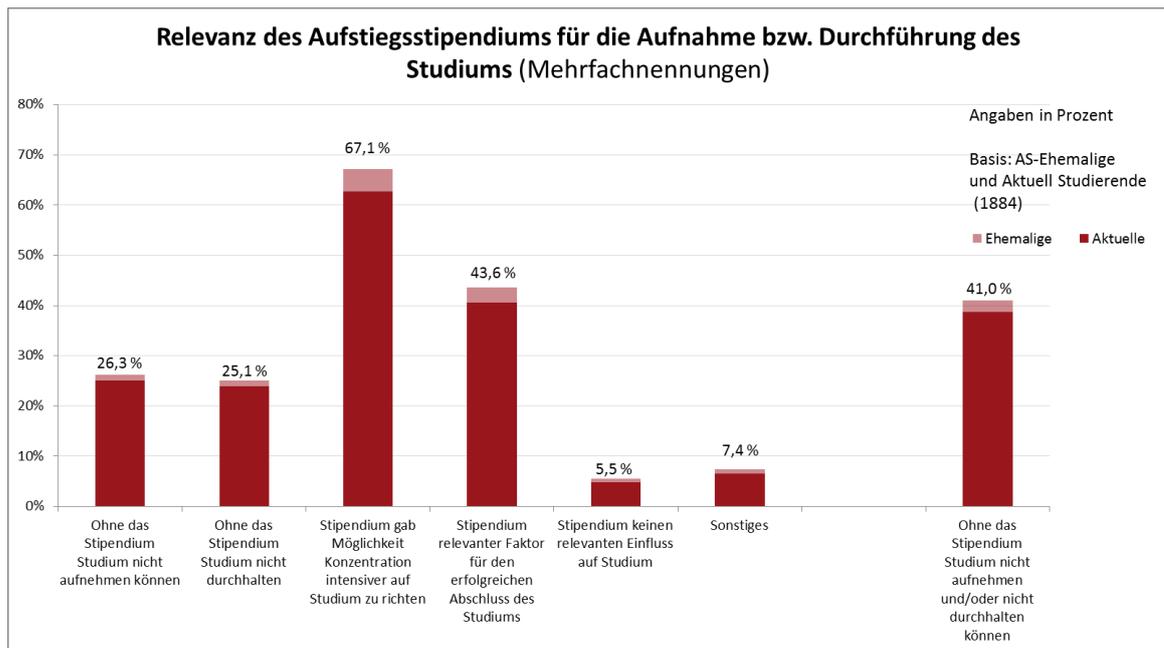


Abbildung 30: Relevanz des Aufstiegsstipendiums für Aufnahme und Durchführung des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Deutlich geringer als bei den im Weiterbildungsstipendium Geförderten ist wiederum der Anteil derjenigen, die keinen Einfluss des Aufstiegsstipendiums auf das Studium sehen, er liegt hier nur bei etwas über fünf Prozent.

Über 40 Prozent der Befragten hätten ohne das Stipendium das Studium nicht aufgenommen oder nicht durchgehalten. Dies ist auch hier ein klarer Hinweis auf zusätzliche Potenziale an Hochschulabsolventen und -absolventinnen, die durch die Förderung erschlossen werden konnten.

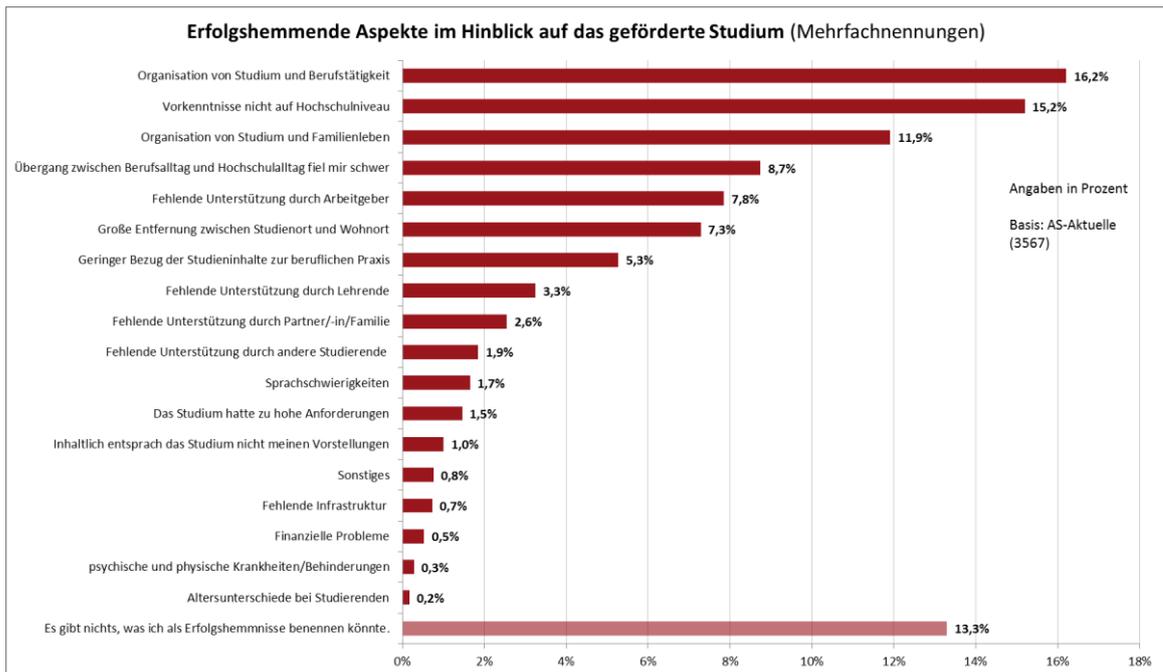


Abbildung 31: Erfolgshemmende Aspekte im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)

Die Geförderten im Aufstiegsstipendium sehen sich mit einigen Erfolgshemmnissen konfrontiert (Abbildung 31). Die wichtigsten Hemmnisse sind die Organisation von Studium und Beruf, mangelnde Vorkenntnisse auf Hochschulniveau und die Organisation von Studium und Familienleben.

Diese Ergebnisse verweisen auf weitere Entwicklungsbedarfe in der Organisation von Studienangeboten für nicht-traditionelle Studierende, einschließlich des Übergangsmagements (zum Beispiel Brückenkurse, Propädeutika).

Interessant ist aber auch, dass gut 13 Prozent der Befragten überhaupt keine (nennenswerten) Erfolgshemmnisse sehen.

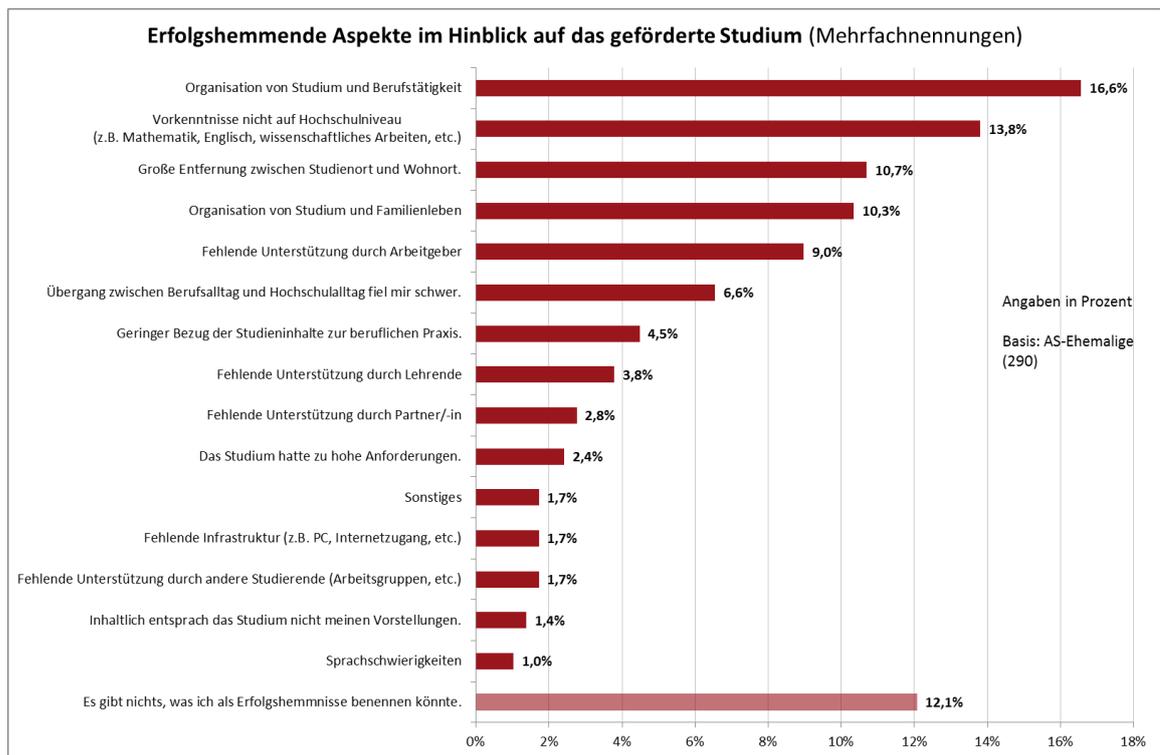


Abbildung 32: Erfolgshemmende Aspekte im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)

Bei den ehemals Geförderten stellt sich die Situation ähnlich dar (Abbildung 32) wie bei den aktuell Geförderten. Hier wird allerdings dem Faktor „Entfernung zwischen Wohn- und Studienort“ eine etwas größere Bedeutung zugemessen.

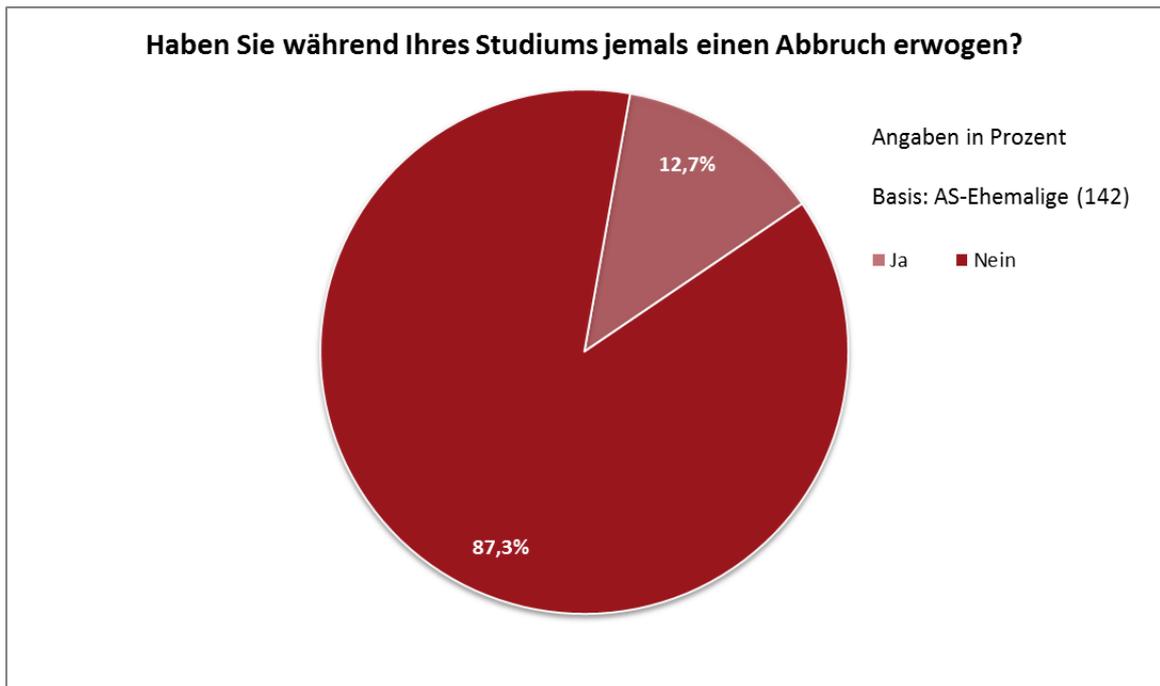


Abbildung 33: Anteil der ehemaligen Studierenden im Aufstiegsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)

Ähnlich wie unter den Studierenden im Weiterbildungsstipendium haben auch nur wenige ehemalige Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen – rund 13 Prozent – im Verlauf des Studiums erwogen, das Studium abzubrechen (Abbildung 33). Auch hier ist der Wert bei den aktuell Geförderten noch niedriger, er liegt bei rund neun Prozent (Abbildung 34). Ebenso wie die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind offenbar auch die im Aufstiegsstipendium Geförderten in ihrer überwältigenden Mehrheit durchhaltewillig und -fähig.

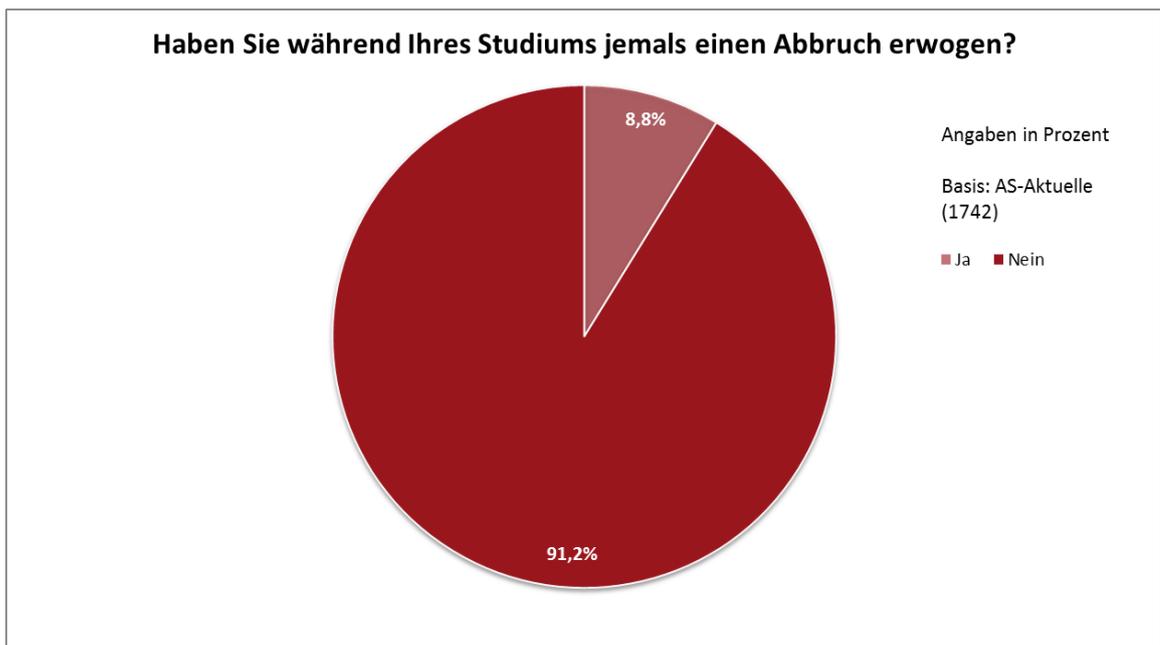


Abbildung 34: Anteil der aktuell Studierenden im Aufstiegsstipendium, die einen Abbruch erwogen haben (Quelle: iit-Datensatz)

Schaut man sich das Abbruchrisiko noch einmal differenziert nach den sogenannten Bildungsaufsteigern und denjenigen an, die aus einem Elternhaus kommen, in dem mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, dann zeigen sich nur marginale Unterschiede hinsichtlich des Abbruchrisikos in der Gruppe der Bildungsaufsteiger und -aufsteigerinnen. Wie Abbildung 35 zeigt, finden sich nur geringfügig (2 Prozentpunkte) mehr Personen, die diese Frage bejahen, also einen Abbruch erwogen haben.

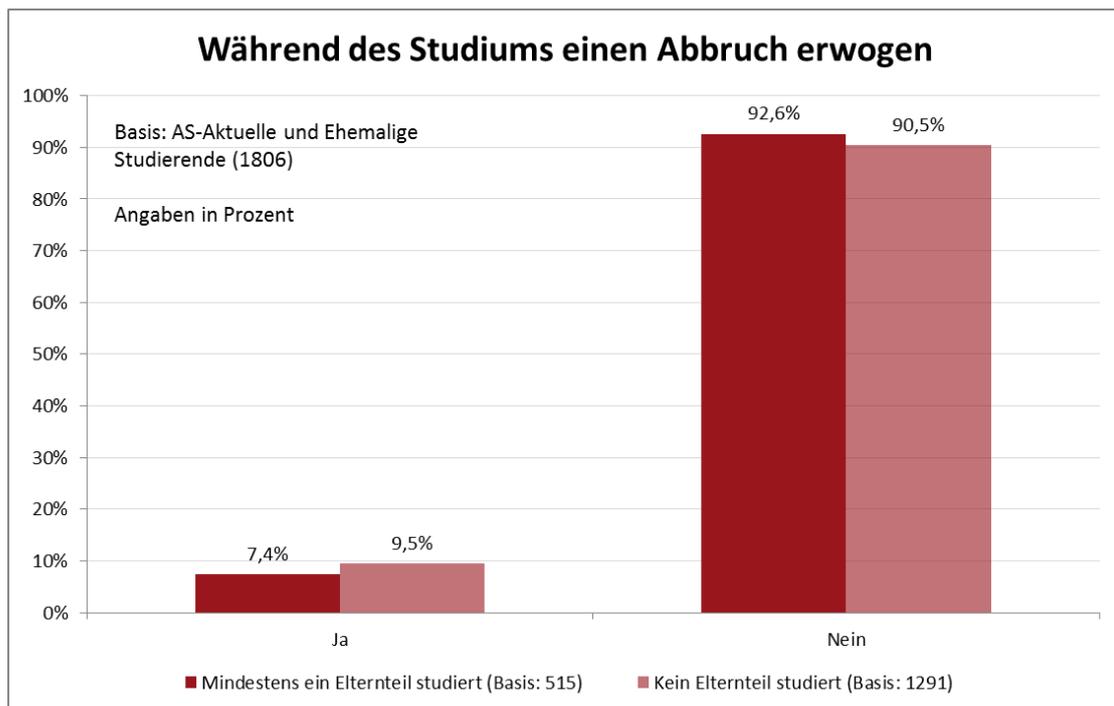


Abbildung 35: Abbruchrisiko Gruppe Bildungsaufsteiger Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Im Zusammenhang mit dem Abbruchthema und der Zielgruppe Bildungsaufsteiger interessieren auch die Gründe, die diese Gruppe dazu veranlassen, einen Studienabbruch in Erwägung zu ziehen. Die Auswertung für das Aufstiegsstipendium, die die Antworten sowohl der ehemaligen als auch der aktuell Geförderten einbezieht, ergibt teils deutliche Unterschiede zwischen denjenigen mit einem akademisch geprägten familiären Hintergrund und denjenigen ohne hochschulische Bildungsabschlüsse bei den Eltern.

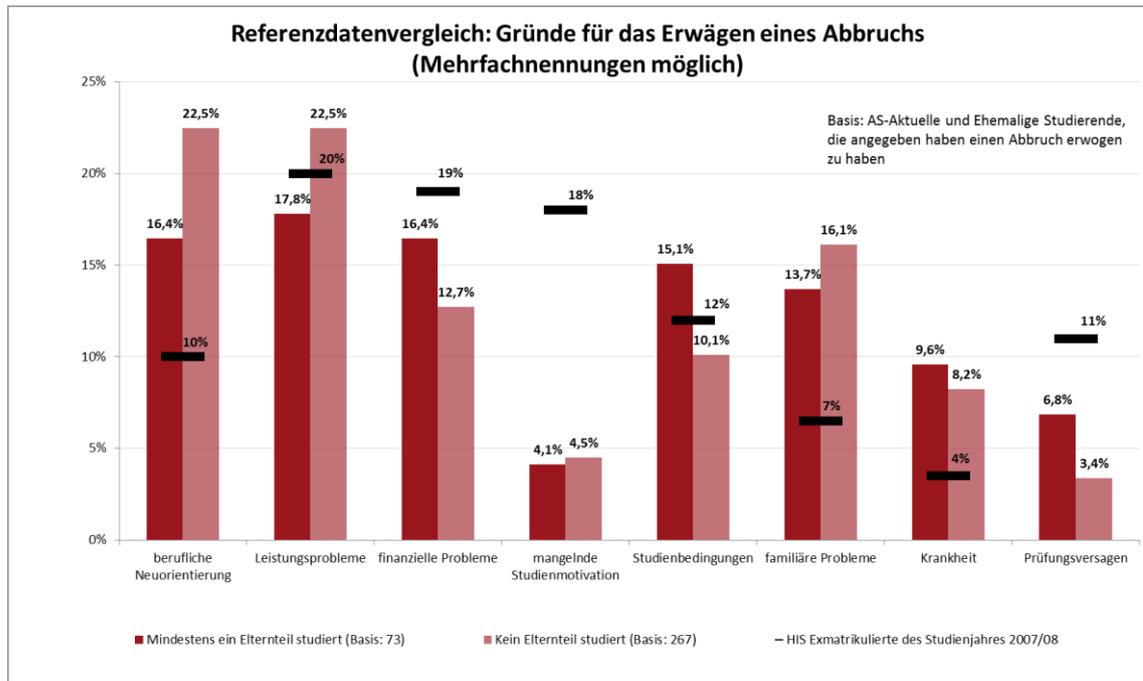


Abbildung 36: Gründe Abbrucherwägungen Gruppe Bildungsaufsteiger Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)

Die Abbildung 36 zeigt, dass für Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen die Themen „berufliche Neuorientierung“ und „Leistungsprobleme“ als Gründe, einen Studienabbruch zu erwägen, bedeutsamer sind als für die Geförderten mit einem akademisch geprägtem Elternhaus. Umgekehrt spielt das Thema „Prüfungsversagen“ für Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen weniger eine Rolle als für Personen mit mindestens einem akademisch gebildeten Elternteil.

Ganz generell und unabhängig vom Merkmal Bildungsaufsteiger oder Nicht-Bildungsaufsteiger beleuchtet Abbildung 37 die Gründe für einen potenziellen Studienabbruch der Geförderten im Aufstiegsstipendium im Vergleich zu tatsächlichen Abbruchgründen, wie sie aus der HIS/DZHW-Exmatrikuliertenstudie hervorgehen. Dabei zeigen sich einige Auffälligkeiten.

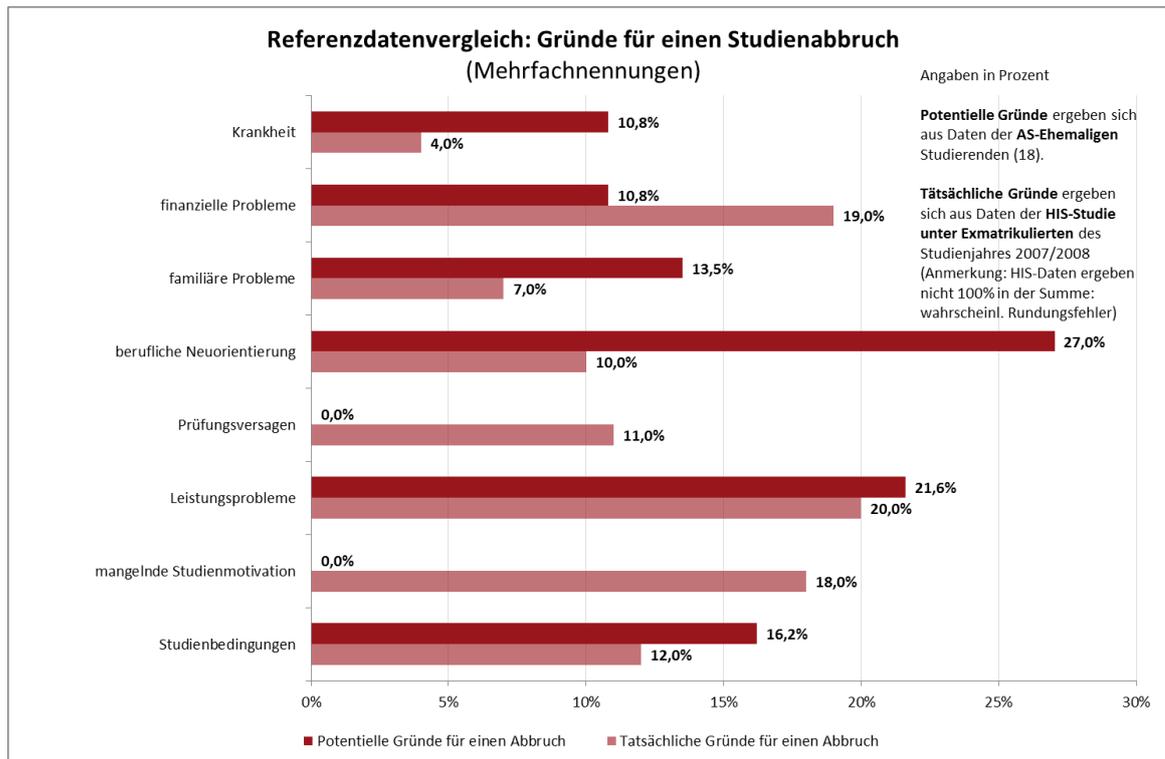


Abbildung 37: Gründe für (potenziellen) Studienabbruch (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Exmatrikuliertenbefragung)

Prüfungsversagen spielt nur bei den von HIS/DZHW-Befragten eine Rolle; dies war zu erwarten, weil die befragten Stipendiatinnen und Stipendiaten im Aufstiegsstipendium schließlich alle ihr Studium erfolgreich beendeten.

Interessant ist, dass niemand unter den Geförderten – im Unterschied zu fast einem Fünftel der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe – mangelnde Studienmotivation als Grund eines potenziellen Abbruchs angab. Dies kann als erneuter Hinweis auf die sehr hohe Motivation der Stipendiaten und Stipendiatinnen betrachtet werden

Ein drastischer Unterschied zeigt sich hinsichtlich der beruflichen Neuorientierung als potenziellem Abbruchgrund – hier liegen die Werte für die Geförderten fast dreimal so hoch wie für die Vergleichsgruppe. Dies mag einerseits daran liegen, dass berufliche Orientierung überhaupt eine größere Rolle bei den Geförderten spielt. Andererseits mag es in etlichen Fällen vorgekommen sein, dass sich den Geförderten auch ohne Abschluss des Studiums neue Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung geboten haben.

Finanzielle Probleme sind im Vergleich zur HIS/DZHW-Vergleichsgruppe nur in rund halb so vielen Fällen von Bedeutung, was durch die materielle Förderung selbst, aber auch durch die insgesamt bessere finanzielle Situation der Geförderten – insbesondere der berufsbegleitend Studierenden – erklärt werden kann.

Hinsichtlich der Leistungsprobleme gibt es keinen nennenswerten Unterschied zur Vergleichsgruppe.

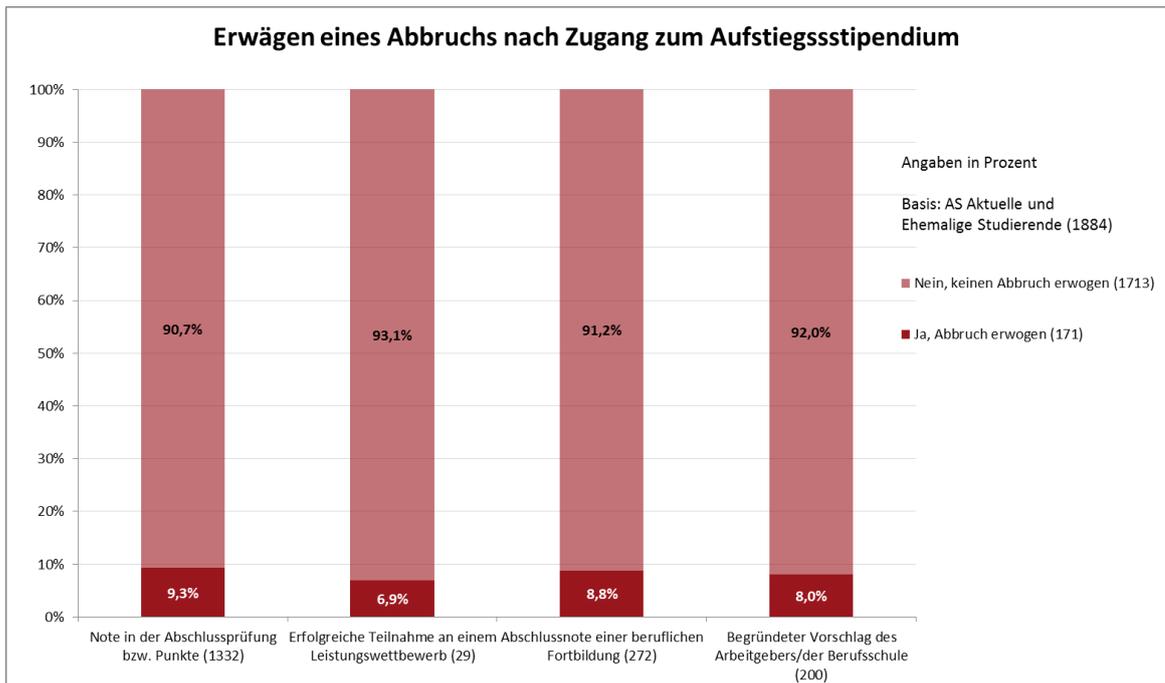


Abbildung 38: Erwägen eines Abbruchs nach Zugangsweg zum Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Die Abbildung 38 zeigt, dass - ähnlich wie beim Weiterbildungsstipendium (Abbildung 26) - sich auch bei den im Aufstiegsstipendium Geförderten keine Abhängigkeit des Erwägens eines Studienabbruchs vom Zugangsweg (Abschlussnote der beruflichen Ausbildung, Leistungswettbewerb, Abschlussnote der beruflichen Fortbildung, begründeter Vorschlag) findet.

Es gibt auch hier, für diese Gefördertengruppe, *keine* Hinweise darauf, dass insbesondere die durch Fortbildungsnote und begründeten Vorschlag Aufgenommenen ein höheres Abbruchrisiko – als Indiz einer geringeren Studierfähigkeit – aufweisen würden.

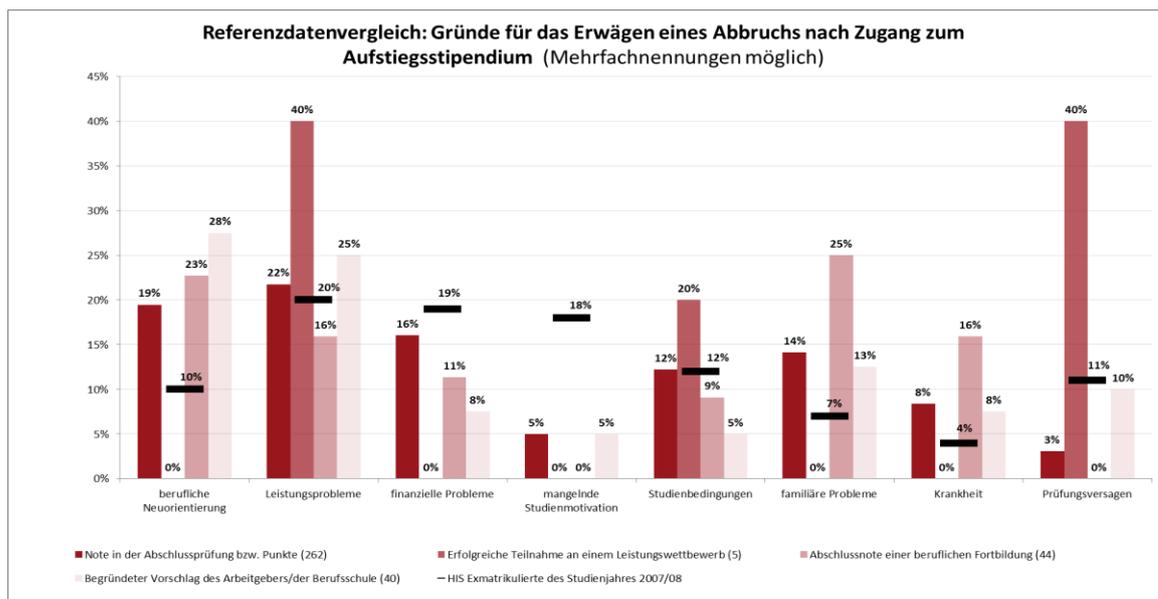


Abbildung 39: Referenzdatenvergleich – Gründe für Erwägung eines Abbruchs nach Zugangswegen⁶⁷ (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Diese Interpretation wird gestützt durch eine nähere Analyse der Abbruchgründe (Abbildung 39). Die im Hinblick auf eventuelle Eignungs- oder Begabungsdefizite besonders kritischen Abbruchgründe „Leistungsprobleme“ und „Prüfungsversagen“ zeigen keine Auffälligkeiten im Hinblick auf Geförderte, die über die Zugangswege berufliche Fortbildungsnote und begründeter Vorschlag in das Aufstiegsstipendium aufgenommen wurden.

1.2.3 Fazit

Für den Einstieg in das Weiterbildungsstipendium bestehen generell aus Sicht der Befragten keine großen Hürden. Eine hohe Bedeutung als Weiterbildungserfolgswert kommt der Beratung sowohl über das Weiterbildungsstipendium an sich als auch bei der Wahl von in Frage kommenden Weiterbildungsmaßnahmen zu.

Auch die Ergebnisse der qualitativen Interviews machten deutlich, dass Beratung für den Einstieg in das Weiterbildungsstipendium und ob eine Maßnahme von den Teilnehmenden erfolgreich durchlaufen und abgeschlossen wird, von entscheidender Bedeutung ist. Neben der Informationsvermittlung über das konkrete Weiterbildungsangebot spielt in diesen Beratungsgesprächen auch das Thema der Finanzierung der Maßnahme eine große Rolle.

Beratung reduziert sich dabei nicht nur auf die Informationsvermittlung über eine konkrete Maßnahme oder die Finanzierung derselben. Es zeigte sich, dass auch die Person selbst mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen Gegenstand der Beratungsgespräche ist. So wurde in den Interviews mit Verantwortlichen aus Trägern der beruflichen Bildung⁶⁸ und aus zuständigen Stellen u.a. berichtet, dass im Rahmen der Beratung auch die Selbstlernkompetenz der an einer Weiterbildung Interessierten ein wichtiges Thema ist. So werden beispielsweise in einer Weiterbildungseinrichtung jeder an einer Maßnahme interessierten Person auf Wunsch vorab Lehrmaterialien zugeschiedt, sodass diese einen Eindruck vom Niveau der Maßnahme gewinnen und selber einschätzen kann, ob die Maßnahme sie eventuell überfordert.

Wenn dennoch Aussagen über spezifisch relevante Hindernisse ausgewertet werden konnten, dann beziehen die sich auf mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber und – wie vorhin als Erfolgsfaktor angeführt, hier im Umkehrschluss genannt, unzureichender Information und Beratung.

Im Weiterbildungsstipendium nehmen die Geförderten in aller Regel wie geplant an den Weiterbildungsmaßnahmen teil und schließen diese auch wie geplant ab. Dies ist insofern für die Programmlinie Weiterbildungsstipendium ein wichtiger Befund, weil die von der SBB bzw. den zuständigen Stellen erhobenen statistischen Daten diesen Sachverhalt nicht dokumentieren und insofern die Evaluation eine Gelegenheit bot, diesen weißen Fleck auszufüllen.

⁶⁷ Eine ähnliche Analyse war für das Weiterbildungsstipendium (Studierende) wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich

⁶⁸ In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Weiterbildungseinrichtungen nur in Ausnahmefällen Kenntnis darüber haben, wer von den Teilnehmenden Stipendiat oder Stipendiatin des Weiterbildungsstipendiums ist. Insofern konnten explizite Aussagen zu geförderten Stipendiaten und Stipendiatinnen und Vergleiche zu Nicht-Geförderten nur in Ausnahmefällen gemacht werden.

Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit ehemaligen und aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium, aber auch mit Vertretern und Vertreterinnen aus den Weiterbildungseinrichtungen und den zuständigen Stellen ergänzen die Befunde aus der quantitativen Erhebung. Abbruch ist kein Thema. Diejenigen, die sich auf den Weg in die Weiterbildung aufmachen, sind mit höchster Motivation und enormem Engagement dabei. Der Abbruch von angetretenen Maßnahmen wurde von den interviewten Stipendiaten und Stipendiatinnen in keinem Fall berichtet. Trotz der von allen Interviewten beschriebenen – insbesondere hohen zeitlichen – Belastung, wurden die Weiterbildungsmaßnahmen bis zum Abschluss durchgehalten. Und nicht nur einfach durchgehalten, sondern in den Fällen, wo es sich um „kleinere“ Maßnahmen wie zum Beispiel Sprachkurse o.ä. handelte, wurde die Bildungsbiografie durch die Aufnahme weiterer kleinerer Maßnahmen fortgeschrieben. Die Aussagen der Befragten aus den Weiterbildungseinrichtungen und den zuständigen Stellen untermauern dieses Ergebnis noch einmal aus ihrer Perspektive: Das Thema Abbruch von Maßnahmen spielt bei den zuständigen Stellen im Kontext des Weiterbildungsstipendiums keine Rolle.

Die Auswertungen im Hinblick auf die Art der von den Weiterbildungsstipendiaten und –stipendiatinnen gewählten Weiterbildung ergaben an erster Stelle den Typus der Aufstiegsfortbildung. Diese stellen den größten Anteil der in der Programmlinie Weiterbildungsstipendium von den Geförderten in Anspruch genommenen Weiterbildungen dar. Wie bereits im Zusammenhang mit Abbildung 20 erläutert, sind unter Aufstiegsfortbildungen Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb des geregelten und durch Ordnungen qualitätsgesicherten Bereiches der beruflichen Bildung zu verstehen. Hier zeigt sich, dass das Programm die Nachfrage nach der hochwertigen dualen beruflichen Aus- und Weiterbildung stimuliert und somit einen wichtigen Beitrag für die Fachkräftesicherung leistet.

Studierende im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium zeichnen sich durch hohe Motivation und Durchhaltevermögen aus; nur in ganz wenigen Fällen wird ein Abbruch des Studiums erwogen. Dies gilt auch für die Gruppe der Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen, die sich im Vergleich zu den Geförderten, die aus einem akademisch geprägten Elternhaus kommen, nur unwesentlich mehr einen Studienabbruch in Erwägung ziehen.

Die hohe Leistungsbereitschaft und das hohe Leistungsniveau bei den beruflich qualifizierten Studierenden ergeben auch die Aussagen aus den Interviews mit Hochschullehrenden, die diese Merkmale bei den beruflich qualifizierten Studierenden explizit herausstellen. In der Regel wissen die Lehrenden nicht, welche ihrer Studierenden über berufliche Vorerfahrungen verfügen und über das Weiterbildungsstipendium oder das Aufstiegsstipendium gefördert werden. Im Verlauf des Studiums zeigen sich jedoch Unterschiede zu den Studierenden mit allgemeiner Hochschulzugangsberechtigung, die den Lehrenden Aussagen über diese beiden Typen von Studierenden erlauben. Ohne Unterschied zeichnen die Aussagen der Lehrenden ein Bild der beruflich qualifizierten Studierenden, das sich wie folgt skizzieren lässt: Nach Überwindung der Einstiegshürde und erfolgtem Einleben in das Hochschulmilieu: Stringentes Studieren ohne Zeitverzug innerhalb der Regelstudienzeit, nahezu kein Studienabbruch, ein Notendurchschnitt, der im Vergleich zu dem der traditionellen Studierenden eher besser als schlechter ist, der Wunsch nach Praxisbezug bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Studiums.

Es wird allerdings auch darauf hingewiesen, dass der Übergang aus der beruflichen Situation in die hochschulische Situation für die beruflich Qualifizierten eine hohe Anforderung darstellt. Die diesbezüglichen Aussagen aus den Interviews mit den verschiedenen Interviewgruppen decken sich dabei mit dem Forschungsstand zur Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und hoch-

schulischen Bildung. Die Bewältigung des Studieneinstiegs stellt einen Kraftakt dar, den die beruflich Qualifizierten zwar erfolgreich bewältigen, der aber dennoch leichter gestaltet werden könnte.

Diesbezügliche qualitative Aussagen machen darauf aufmerksam, dass es hier an den Hochschulen, insbesondere den öffentlichen Hochschulen, deutlichen Verbesserungsbedarf im Hinblick auf diese Zielgruppe gibt. So werden in einigen Fällen von Stipendiaten und Stipendiatinnen nicht ausreichende Mathematik-Kenntnisse angeführt. Auch die Organisation der Studiengänge entspricht nicht unbedingt den Anforderungen, wenn es darum geht Beruf, Familie und ein weiterbildendes Studium in Einklang zu bringen. Erste Ansätze in den verschiedenen Hochschulen wie die Einrichtung von Brückenkursen, die Durchführung von Orientierungseinheiten und die Angebote spezieller Mentoring-Konzepte entsprechen dieser Erkenntnis und versuchen die Übergangsphase zu unterstützen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Aufnahme sowohl in das Weiterbildungs- als auch in das Aufstiegsstipendium von hoher Relevanz für die Aufnahme, die Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Studiums ist. 30 bis 40 Prozent der Geförderten hätten ohne das Stipendium das Studium nicht aufgenommen oder nicht zu Ende gebracht. Darin zeigt sich, dass das Programmfeld „Berufliche Talente“ mit seinen beiden Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium in erheblichem Umfang sowohl dazu beiträgt, zusätzliche Hochschulabsolventen und -absolventinnen zu gewinnen als auch beruflich Qualifizierten eine Chance zur Weiterentwicklung ihrer persönlichen und beruflichen Möglichkeiten auf Hochschulniveau bietet.

1.3 AP 1.3: Weiterbildungsverhalten und Berufsperspektiven

Für die Analyse des Wirkungsansatzes der beiden Programmlinien der Begabtenförderung berufliche Bildung im Programmfeld „Berufliche Talente“ sind über die im vorigen Kapitel bearbeiteten Throughput- und Output-Indikatoren hinaus die werthaltigen Effekte, die durch den erfolgreichen Abschluss der Maßnahmen erzielt werden, von wichtiger Bedeutung. Sowohl aus der Sicht individueller Ziel- und Sinnhorizonte wie auch aus bildungsökonomischer Perspektive sind die Abschlüsse von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen letztendlich „Mittel zum Zweck“.

Anhand von Outcome-Indikatoren, wie sie in dieser Evaluation im Folgenden anhand von beruflicher Entwicklung und Berufsperspektiven, der Einkommensentwicklung wie auch „persönlicher Gewinnfaktoren“ im Sinne der Erlangung fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen aufgezeigt werden, lassen sich tragfähige Aussagen über die Nachhaltigkeit des Wirkungsansatzes der Maßnahmen und damit verbunden, der beiden Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ableiten.

Grundlage der nachfolgenden Ergebnisse bilden wie auch im vorangegangenen Kapitel die Auswertungen aus den im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebungen. In erster Linie waren dies die Ergebnisse aus den quantitativen iit-Onlinebefragungen für die Teilgruppen Ehemalige des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums. Zur Ergänzung und Vertiefung einzelner Aspekte wurden auch Ergebnisse aus den Online-Befragungen aktueller Stipendiaten und Stipendiatinnen, ebenfalls beider Programmlinien, einbezogen. Zur Abrundung der quantitativen Ergebnisse dienten die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Vertretungen aus Unternehmen sowie mit aktuellen und ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen beider Programmlinien. Bei den ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen konnten auch solche befragt werden, die ihr Stipendium abbrachen bzw. aus den Programmen ausgeschlossen wurden.

Darüber hinaus wurden zum Vergleich der im Rahmen der Evaluation erhobenen Daten Referenzdaten aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung sowie der DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage einbezogen⁶⁹. Zu diesem Zweck wurden sowohl vom HIS/DZHW als auch vom DIHK verschiedene Sonderauswertungen des HIS/DZHW- bzw. des DIHK-Datensatzes durchgeführt.

⁶⁹ An dieser Stelle sei den in der DIHK Verantwortlichen ebenfalls ganz herzlich für die Kooperation gedankt.

1.3.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

1.3.1.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

Teilnehmende an klassischer, nicht-hochschulischer Weiterbildung

Die Wirkungen des Weiterbildungsstipendiums bezogen auf diejenigen, die an „klassischer“ beruflicher Weiterbildung (im Unterschied zum Studium) teilnehmen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Positive Wirkungen der Förderung für die berufliche Entwicklung klar erkennbar

- Für die überwältigende Mehrheit der an beruflicher Weiterbildung Teilnehmenden sind positive Wirkungen der Weiterbildung erkennbar; dies verneint umgekehrt nur ein verschwindend geringer Anteil der Befragten.
- Neben größerer, subjektiv empfundener Zufriedenheit, die drei Viertel der Befragten angeben, finden sich auch viele objektive Effekte wie ein höheres Gehalt (drei Viertel der Befragten), eine höhere berufliche Position (gut 40 Prozent) und die Übernahme neuer Aufgaben (knapp 60 Prozent).

Gehaltssteigerung höher als bei der Vergleichsgruppe

- Die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind in den Teilgruppen, die höhere Gehaltszuwächse berichten – von 450 Euro monatlich aufwärts –, stärker repräsentiert als die Vergleichsgruppe der DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage.

Studierende im Weiterbildungsstipendium

Die Wirkungen des Weiterbildungsstipendiums bezogen auf diejenigen, die berufsbegleitend studieren, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Deutlicher beruflicher Nutzen des mit dem Weiterbildungsstipendium durchlaufenen Studiums

- Mehr als drei Viertel der studierenden Geförderten erkennen positive Auswirkungen des Studiums auf ihre berufliche Entwicklung. Diese positiven Auswirkungen sind neben einer größeren Zufriedenheit höherwertige Aufgaben und ein höheres Gehalt (jeweils rund zwei Drittel derjenigen, die positive Auswirkungen angeben).

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium höher als bei der Vergleichsgruppe

- Hinsichtlich einer Vielzahl von Bewertungsdimensionen beurteilen die Geförderten ihre berufliche Situation nach dem Studium besser als die Vergleichsgruppe der HIS/DZHW-Absolventenbefragung. Dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen hinsichtlich folgender Kriterien: berufliche Position, Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifikationsangemessenheit, Ausstattung mit Arbeitsmitteln und Familienfreundlichkeit.
- Bei einigen Bewertungsdimensionen sind die positiven Abweichungen zur HIS/DZHW-Vergleichsgruppe zwischen den Geschlechtern unterschiedlich stark ausgeprägt. Höhere Werte für die Männer finden sich bei den Tätigkeitsinhalten, dem Einkommen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Umgekehrt zeigen sich bei den Frauen bei

folgenden Kriterien noch höhere positive Abweichungen zur Vergleichsgruppe als bei den Männern: Arbeitsbedingungen, Raum für Privatleben und Arbeitsplatzsicherheit.

- Keine substanziellen Unterschiede zur HIS/DZHW-Vergleichsgruppe wurden beim Kriterium „Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen“ gefunden. Lediglich hinsichtlich des Betriebsklimas äußern sich die Geförderten etwas weniger zufrieden als die Vergleichsgruppe. Gerade bei dieser Wirkungsdimension ist allerdings auch ein direkter Zusammenhang mit der Förderung kaum herzustellen.

Absolventen und Absolventinnen des Weiterbildungsstipendiums werden überwiegend qualifikationsgerecht eingesetzt.

- Die Mehrheit der Geförderten – rund zwei Drittel – hat heute eine berufliche Position, für die ein Hochschulabschluss zumindest von Vorteil, wenn nicht die Regel oder sogar zwingend erforderlich ist.

1.3.1.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium

Positive Auswirkungen auf berufliche Entwicklung und Gehalt

- Die ehemaligen Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen geben zu rund 80 Prozent an, dass sich das Studium positiv auf ihre berufliche Entwicklung ausgewirkt hat. 60 Prozent sehen auch eine positive Beziehung zwischen Studium und Einkommensentwicklung.

Die Wirkungen des Aufstiegsstipendiums bezogen auf relevante Teilgruppen der Geförderten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Geschlecht

Bei Männern ist der Effekt hinsichtlich der Einkommensentwicklung deutlicher ausgeprägt.

Art der Hochschulzugangsberechtigung

Die beruflich Qualifizierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung berichten häufiger positive Effekte der Förderung auf die berufliche Entwicklung.

Bildungsstand der Eltern

Auch hier gibt es kaum Unterschiede, auch nicht dahingehend, dass Geförderte ohne ein akademisch gebildetes Elternteil durch die Förderung besonders zur Aufnahme eines Studiums ermuntert würden.

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Verdienst zeigen sich die Antworten zwischen Bildungsaufsteigern und –aufsteigerinnen und denjenigen mit mindestens einem hochschulisch gebildeten Elternteil polarisierter. So gibt es bei den Bildungsaufsteigern mehr zufriedene als auch unzufriedene Personen. Wenn man die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten betrachtet, dann zeigt sich hier bei den Bildungsaufsteigern eine generell größere Zufriedenheit als bei denjenigen aus der Gruppe der Nicht-Bildungsaufsteiger.

Migrationshintergrund

Es finden sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den erhobenen Indikatoren.

Die Wirkungen des Aufstiegsstipendiums bezogen auf die Gesamtgruppe der Geförderten⁷⁰ lassen sich wie folgt zusammenfassen:

• **Positive Auswirkungen des Studiums bereits im Studienverlauf**

Bereits während des Studienverlaufs nehmen die Geförderten positive Wirkungen des Studiums auf ihre Arbeits- und Lebenssituation wahr. In dieser Phase äußern sich diese überwiegend auf persönliche Faktoren wie zum Beispiel größere Zufriedenheit mit Wissen und Können. In einigen Fällen werden aber auch schon im Studienverlauf objektive Faktoren wie höherwertige Aufgaben, neue Anstellung, höheres Gehalt angeführt.

• **Deutlicher beruflicher Nutzen des mit dem Aufstiegsstipendium durchlaufenen Studiums**

Nach dem Studium treten deutliche Effekte hinsichtlich der Einkommensentwicklung auf. Mehr als die Hälfte der Befragten sehen einen positiven Zusammenhang zwischen ihrem Studium und der Entwicklung ihres Einkommens. Auch hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus werden von den Befragten die positiven Wirkungen des Studiums angeführt.

• **Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit nach dem Studium *geringer* als bei HIS/DZHW-Vergleichsgruppe**

Die im Aufstiegsstipendium Geförderten äußern sich – in weitgehendem Gegensatz zu den im Weiterbildungsstipendium Geförderten – in vielen Dimensionen *weniger zufrieden* mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium als die Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung. Dies betrifft insbesondere die Aspekte „Tätigkeitsinhalte“ (besonders Männer), „berufliche Position“ (besonders Männer), „Arbeitsbedingungen“ (besonders Frauen), „Verdienst/Einkommen“, „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (nur Frauen), „Qualifikationsangemessenheit. Ausstattung mit Arbeitsmitteln“, „Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen“ (besonders Männer), „Arbeitsklima“, „Familienfreundlichkeit“ (besonders Frauen).

Zufriedener als die Vergleichsgruppe sind die Geförderten nur in den beiden Beurteilungsdimensionen „Aufstiegsmöglichkeiten“ (besonders Männer) und „Arbeitsplatzsicherheit“ (nur Frauen).

Kein Unterschied zur Vergleichsgruppe ist bei der Beurteilungsdimension „Raum für Privatleben“ festzustellen.

Obwohl die Geförderten im Aufstiegsstipendium also insgesamt positive Effekte des Studiums auf die berufliche Entwicklung im Allgemeinen und auch die Einkommensentwicklung im Besonderen sehen, sind sie mit ihrer Beschäftigungssituation nach dem Studium in der überwältigenden Mehrzahl der Beurteilungsdimensionen weniger zufrieden als die Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung.

⁷⁰ Der Hinweis „bezogen auf die Gesamtgruppe der Geförderten“ bezieht sich auf die in der IIT-Befragung Befragten. Hier wurden die Antworten des gesamten Samples zugrunde gelegt und nicht nach Teilgruppen wie aktuell oder ehemals Geförderte etc. differenziert. Es handelt sich nicht um alle diejenigen, die seit Einrichtung des Aufstiegsstipendiums gefördert wurden bzw. noch werden.

Dies steht in krassem Gegensatz zu den Ergebnissen bei den ehemals studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen, die wiederum in fast allen Beurteilungsdimensionen *größere* Zufriedenheit bekunden als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe.

Die Wirkungen des Aufstiegsstipendiums bezogen auf relevante Teilgruppen der Geförderten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Art der Hochschulzugangsberechtigung

Die beruflich Qualifizierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung berichten häufiger positive Effekte der Förderung auf die berufliche Entwicklung als diejenigen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung.

Migrationshintergrund

Es finden sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den erhobenen Indikatoren.

1.3.2 Ergebnisse ausführlich

1.3.2.1 Weiterbildungsstipendium, Teilnahme an nicht-hochschulischer Weiterbildung

Eine überwältigende Mehrheit der im Weiterbildungsstipendium an klassischer beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Personen – rund 90 Prozent – berichten positive Auswirkungen der Weiterbildung auf ihre berufliche Entwicklung (Abbildung 40).

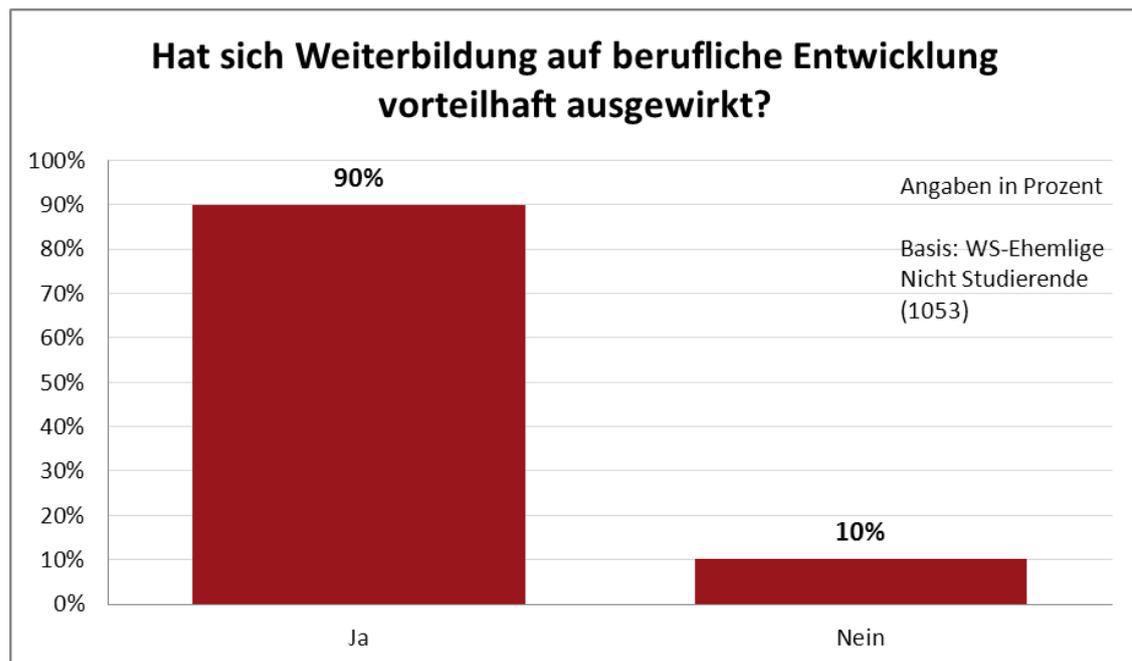


Abbildung 40: Vorteilhafte Auswirkung der Weiterbildung auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)

Im Einzelnen zeigen sich diese positiven Entwicklungen vor allem in höherer Zufriedenheit durch gestiegenes Wissen und Können, der Möglichkeit, neue Aufgaben zu übernehmen, und auch in einem höheren Gehalt (Abbildung 41).

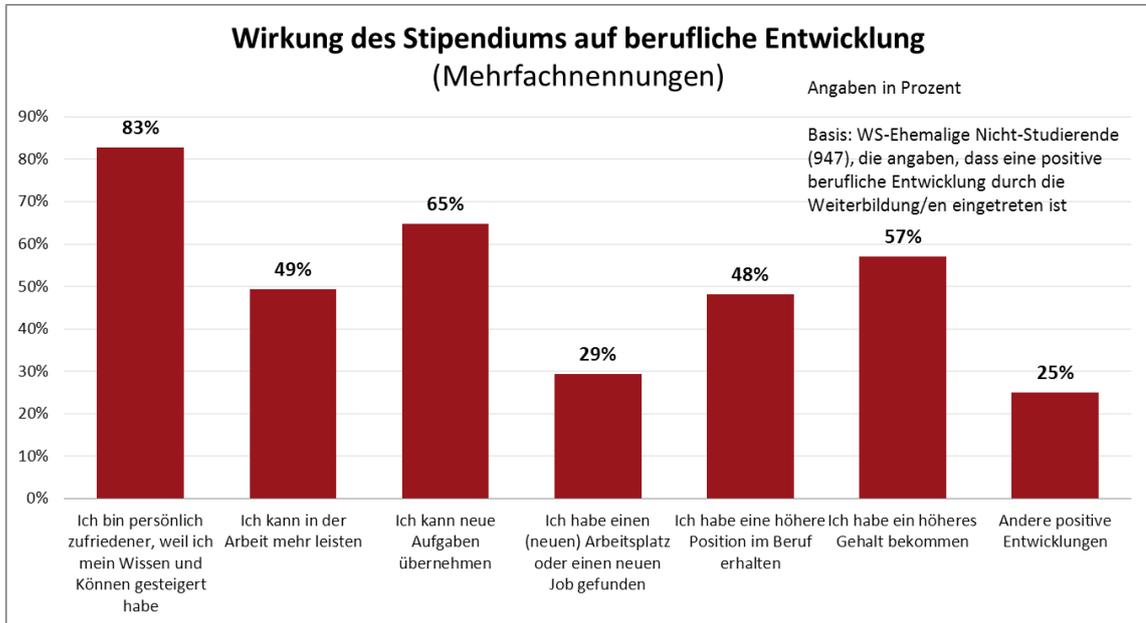


Abbildung 41: Positive Wirkung der Weiterbildung auf berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)

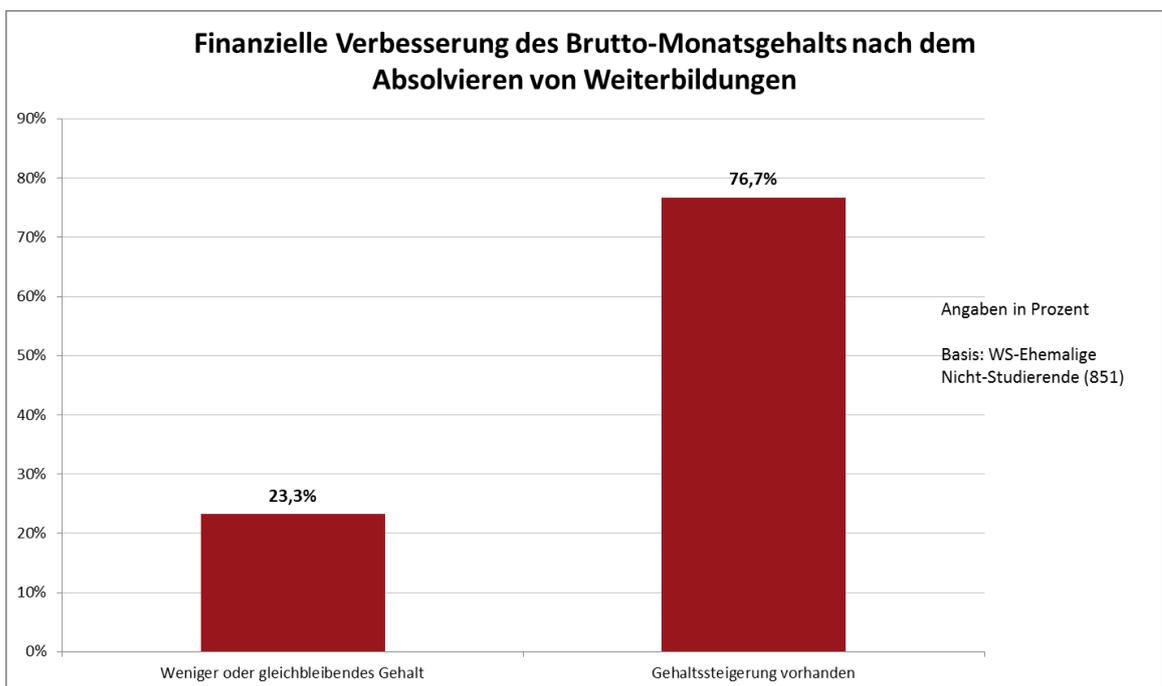


Abbildung 42: Finanzielle Verbesserung des Brutto-Monatsgehalts nach dem Absolvieren von Weiterbildungen (Quelle: iit-Datensatz)

Diese monetären Auswirkungen sollen im Folgenden noch etwas genauer betrachtet werden. Mehr als drei Viertel der Befragten berichten über Gehaltssteigerungen nach der Weiterbildung (Abbildung 42).

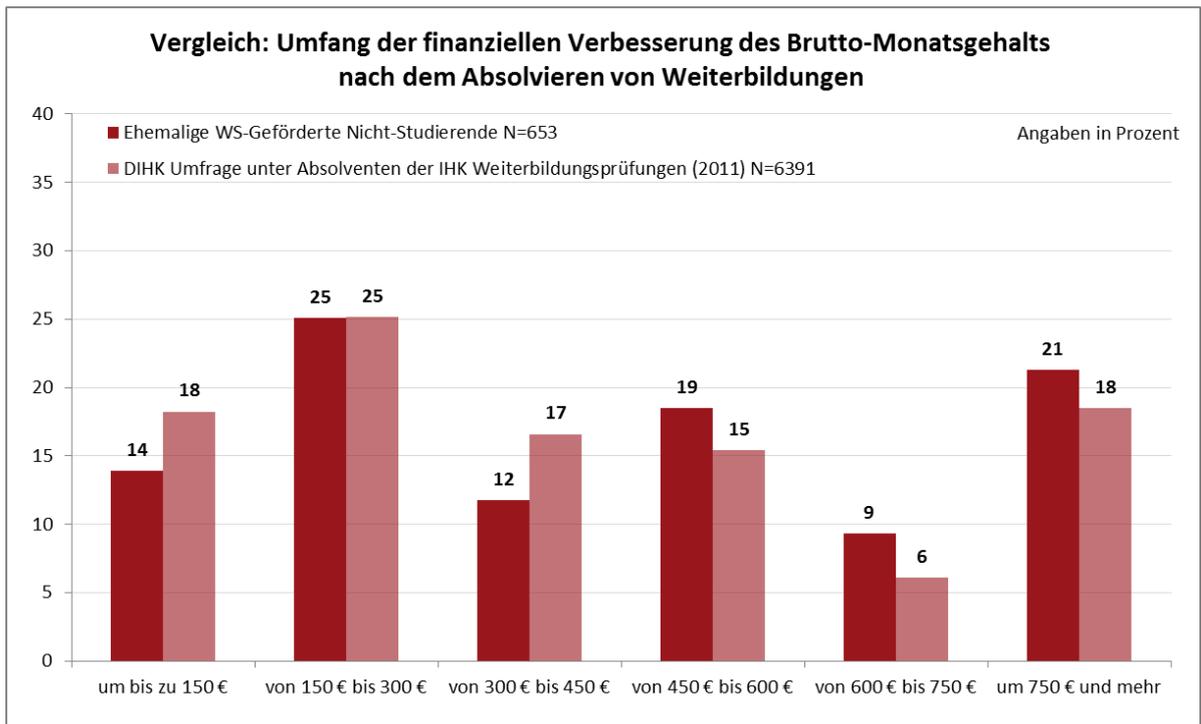


Abbildung 43: Umfang der finanziellen Verbesserung des Brutto-Monatsgehalts nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen (Quelle: iit-Datensatz, DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage)

Die monetären Effekte lassen sich auch in der Vergleichsgruppenanalyse verifizieren und spezifizieren. Die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind in den Teilgruppen, die höhere Gehaltszuwächse berichten, stärker repräsentiert als die Vergleichsgruppe der DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage. Dies betrifft alle „höheren“ Teilgruppen, jeweils ab 450 Euro, ab 600 Euro und ab 750 Euro monatlicher Zuwachs des Bruttogehalts (Abbildung 43).

1.3.2.2 Studierende im Weiterbildungsstipendium

Auch die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sehen in ihrer übergroßen Mehrheit – fast 80 Prozent – positive Wirkungen des Studiums auf ihre berufliche Entwicklung (Abbildung 44).

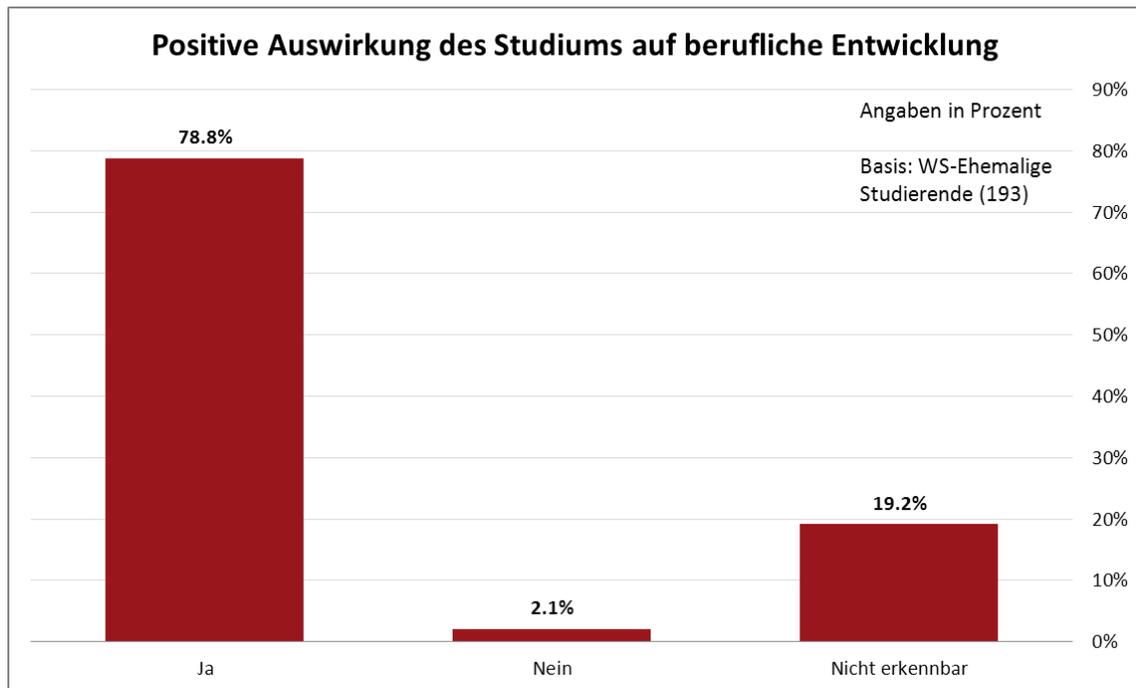


Abbildung 44: Positive Auswirkung des Studiums auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)

Im Einzelnen sind die Befragten insbesondere zufriedener aufgrund von gesteigertem Wissen und Können, sie haben neue, höherwertige Aufgaben übertragen bekommen und erzielen auch ein höheres Gehalt (Abbildung 45).

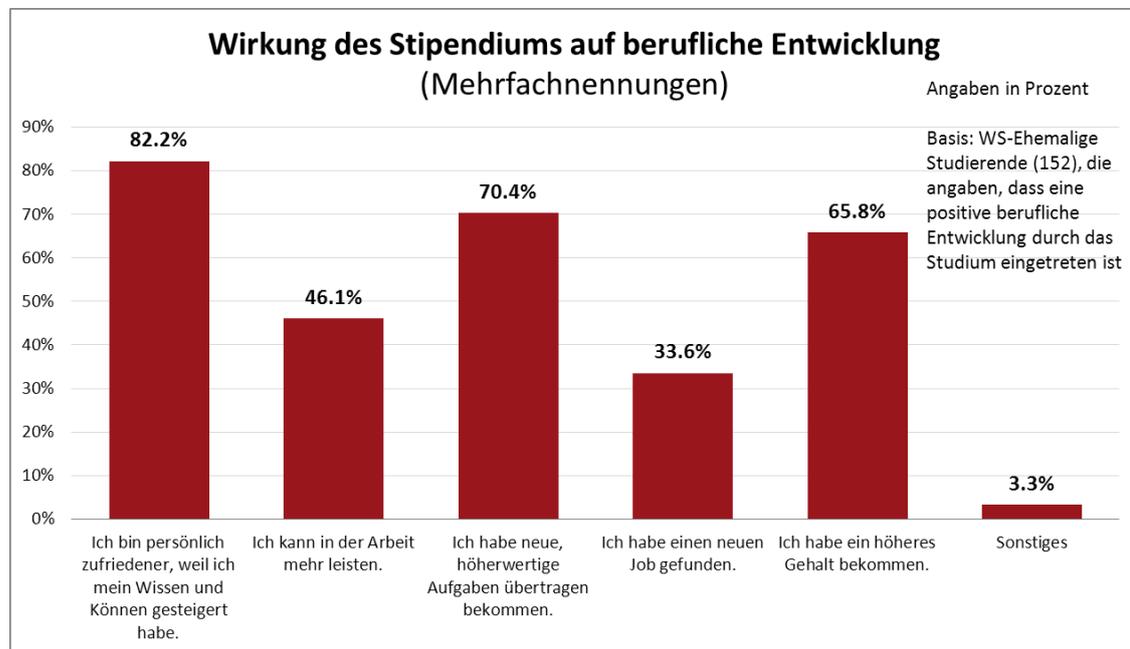


Abbildung 45: Positive Wirkung des Studiums auf die berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)

Die HIS/DZHW-Absolventenbefragung bietet sehr gute Vergleichsdaten, um die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium differenziert abbilden zu können. In fast allen Aspekten berichten die Geförderten über eine höhere Zufriedenheit im Vergleich zu den von HIS/DZHW befragten Studienabsolventen und -absolventinnen; die detaillierten Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt (Abbildungen 46 bis 49).

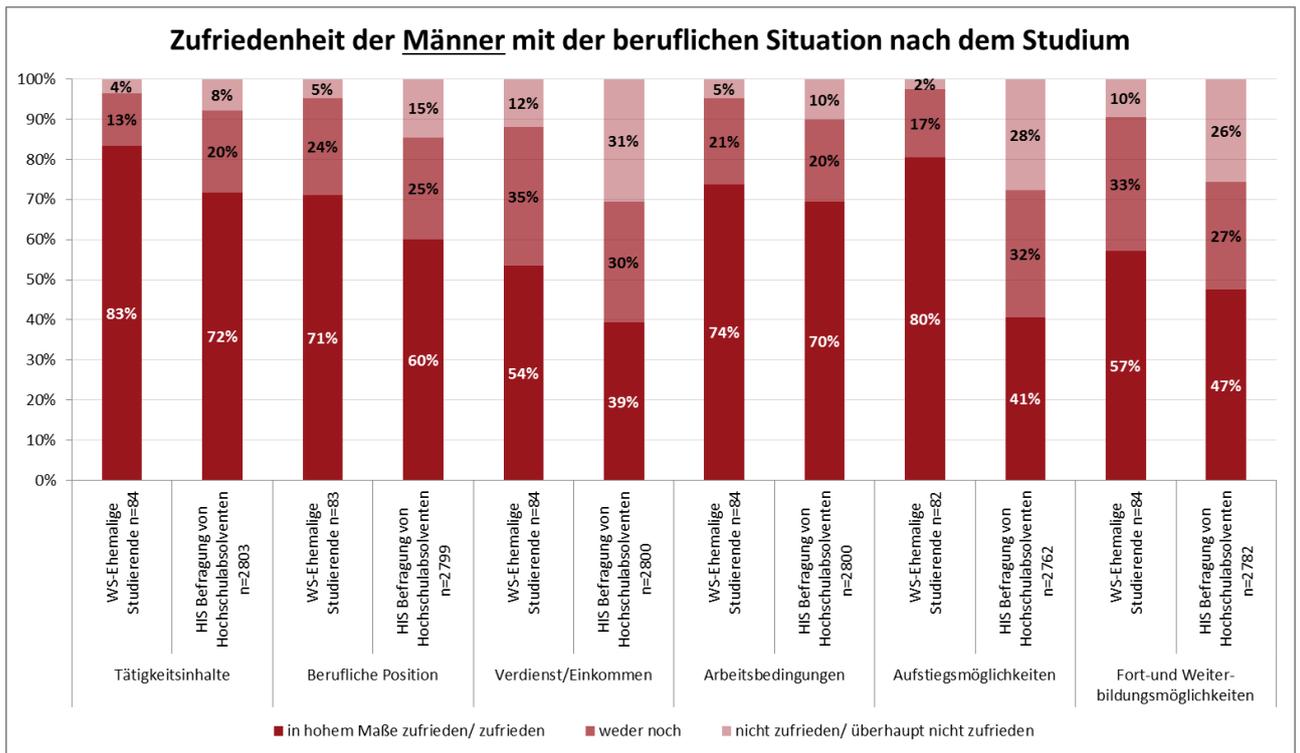


Abbildung 46: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

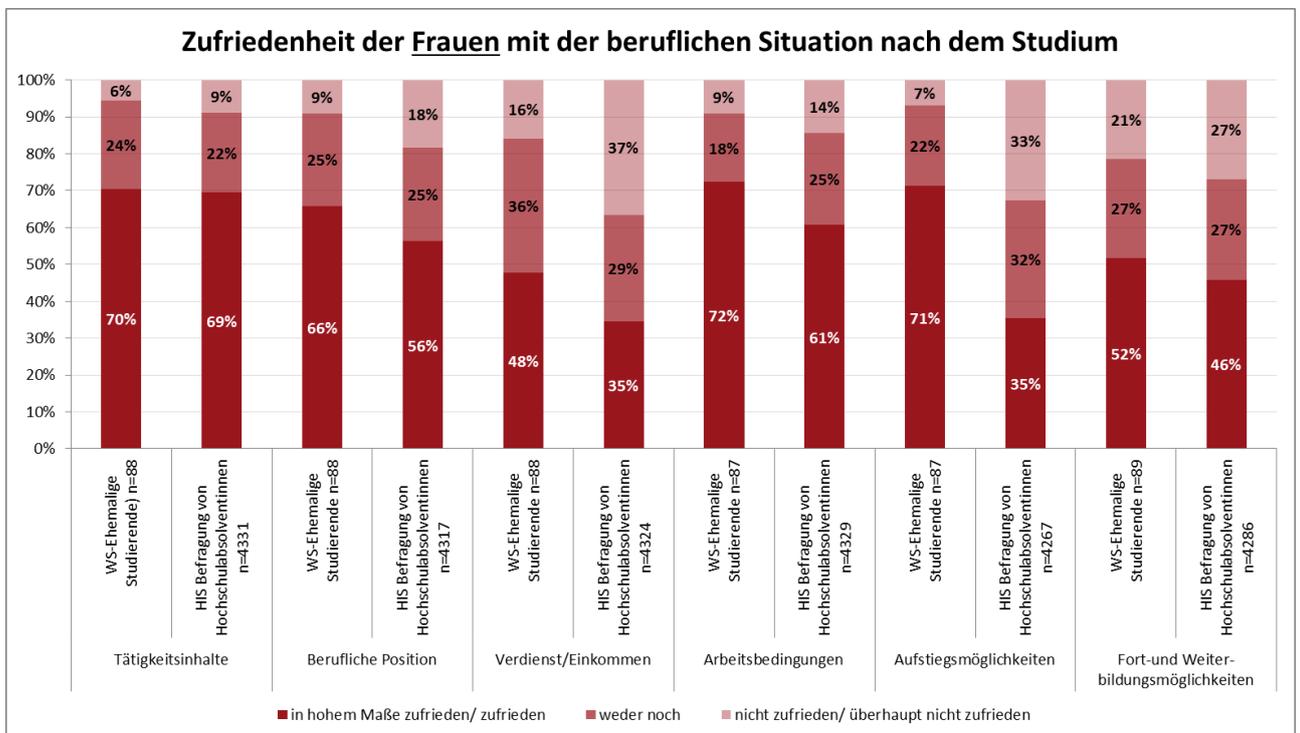


Abbildung 47: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Die Geförderten äußern im Vergleich zur HIS/DZHW-Absolventenbefragung eine höhere Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium. Dieser Effekt ist allerdings nur bei den Männern deutlich ausgeprägt.

Hinsichtlich der beruflichen Position zeigt sich bei beiden Geschlechtern eine höhere Zufriedenheit als bei der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe.

Auch die Einkommenssituation stellt sich für beide Geschlechter besser dar als für die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Bei den Männern ist dieser Unterschied stärker ausgeprägt

Die Arbeitsbedingungen werden im Vergleich zur HIS/DZHW-Befragtengruppe als günstiger wahrgenommen. Hier ist der Effekt bei den Frauen stärker ausgeprägt.

Besonders starke, positive Unterschiede zur Vergleichsgruppe – für beide Geschlechter – gibt es im Bereich der Aufstiegsmöglichkeiten nach dem Studium.

Die Geförderten beurteilen auch ihre Fort- und Weitermöglichkeiten besser als die Vergleichsgruppe; für die Männer gilt dies in etwas stärkerem Maße als für die Frauen.

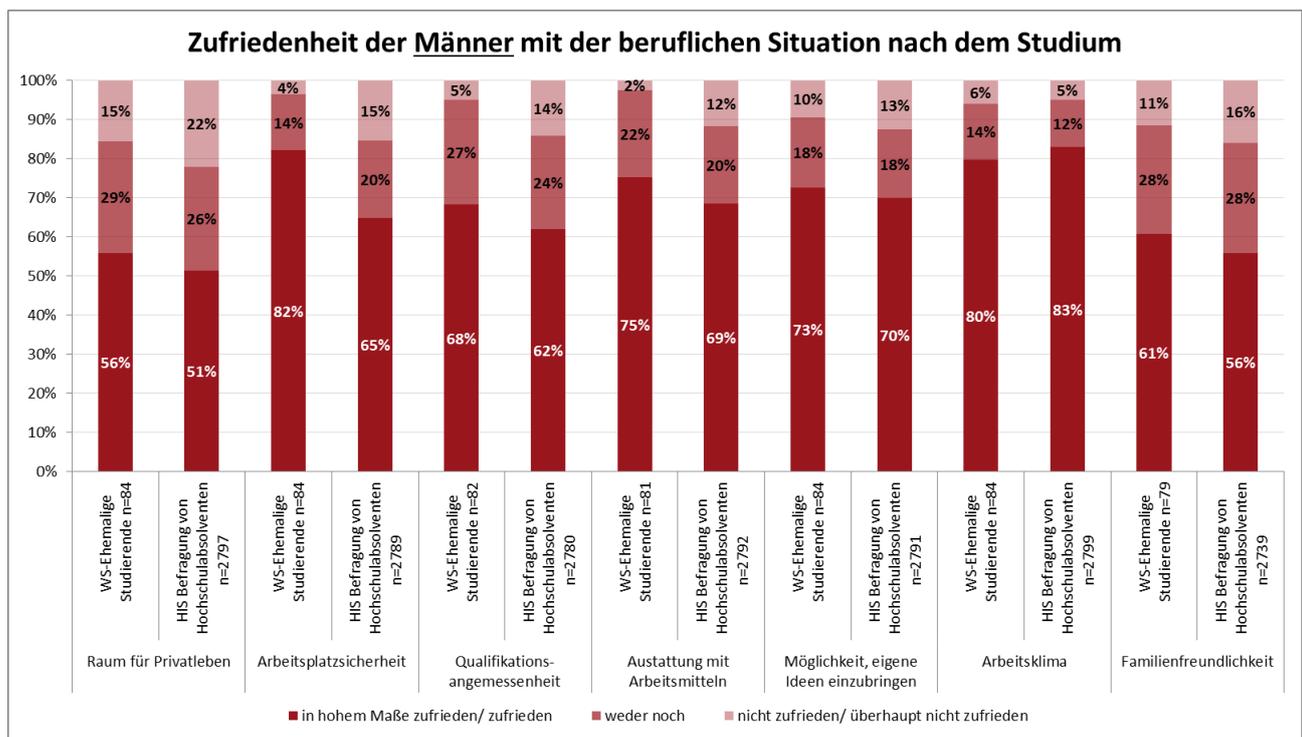


Abbildung 48: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

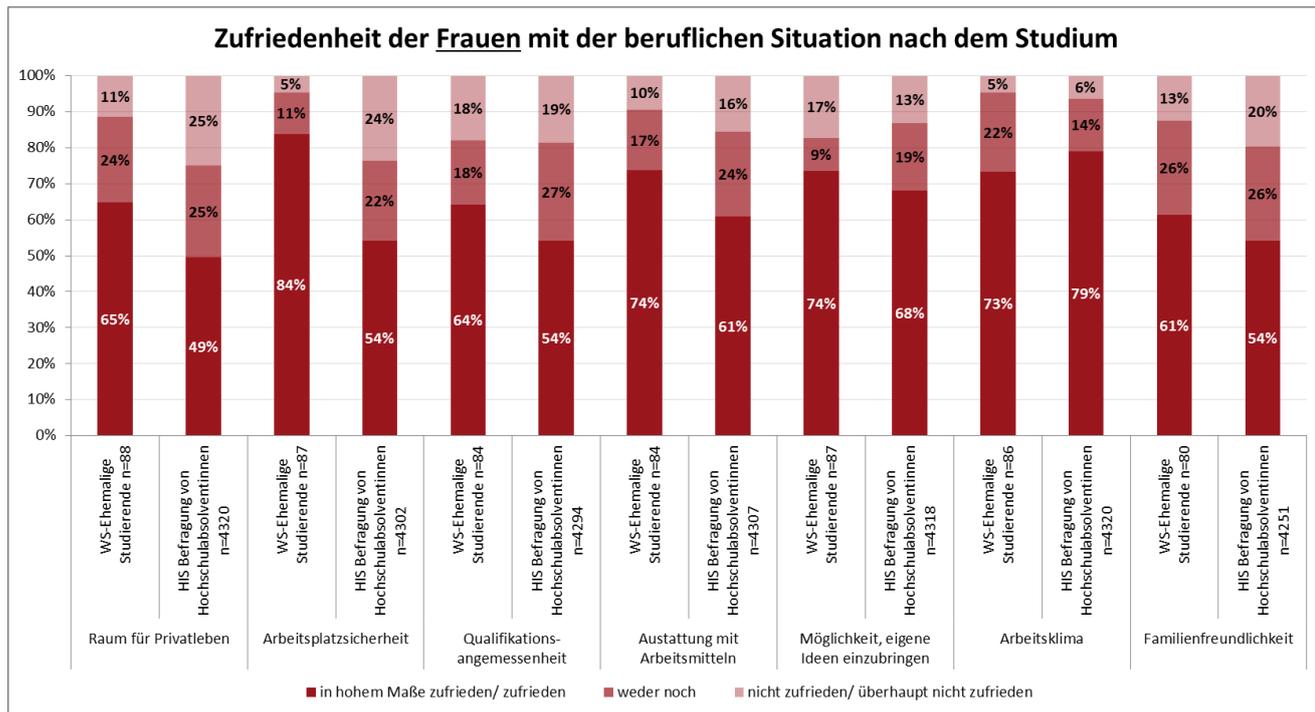


Abbildung 49: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Ein ähnlicher Effekt zeigt sich hinsichtlich des Raums für Privatleben: Beide Geschlechter beurteilen dies positiver als die Vergleichsgruppe, die Frauen allerdings in noch höherem Maße als die Männer.

Ein wiederum ähnliches Bild ergibt sich bei der Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit: Beide Geschlechter, aber in höherem Maße die Frauen, beurteilen diese positiver als die Vergleichsgruppe.

Die Qualifikationsangemessenheit wird von beiden Geschlechtern höher eingeschätzt als von der Vergleichsgruppe.

Auch hinsichtlich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln äußern beide Geschlechter eine höhere Zufriedenheit als die HIS/DZHW-Befragten.

Die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, beurteilen die Befragten ähnlich wie die Vergleichsgruppe. Bei den Frauen zeigt sich eine leichte Polarisierung: Es gibt mehr Zufriedene, aber auch mehr Unzufriedene.

Zum Arbeitsklima äußern die Geförderten – anders als bei allen anderen Beurteilungsdimensionen – geringere Zufriedenheit als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Bei dieser Outcome-Variablen ist allerdings auch kaum ein direkter Zusammenhang zur Förderung herzustellen.

Die Familienfreundlichkeit schließlich beurteilen beide Geschlechter besser als die Vergleichsgruppe.

1.3.2.3 Aufstiegsstipendium

Die ehemaligen Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen geben zu mehr als 80 Prozent an, dass sich das Studium positiv auf ihre berufliche Entwicklung ausgewirkt hat (Abbildung 50).

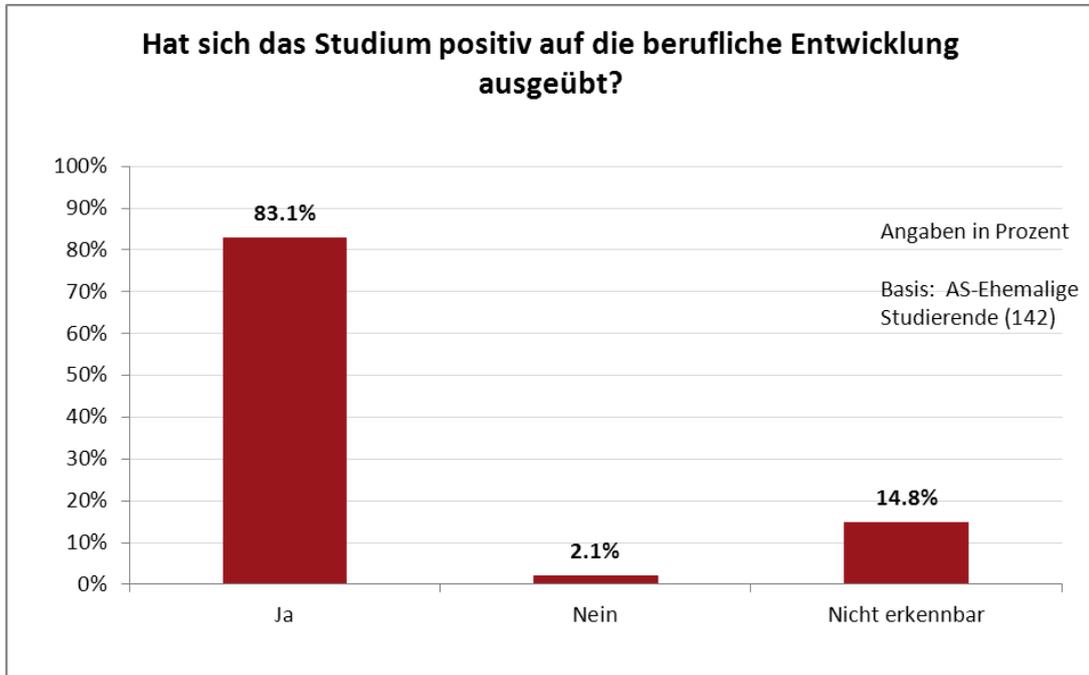


Abbildung 50: Positive Auswirkung des Studiums auf berufliche Entwicklung (Quelle: iit-Datensatz)

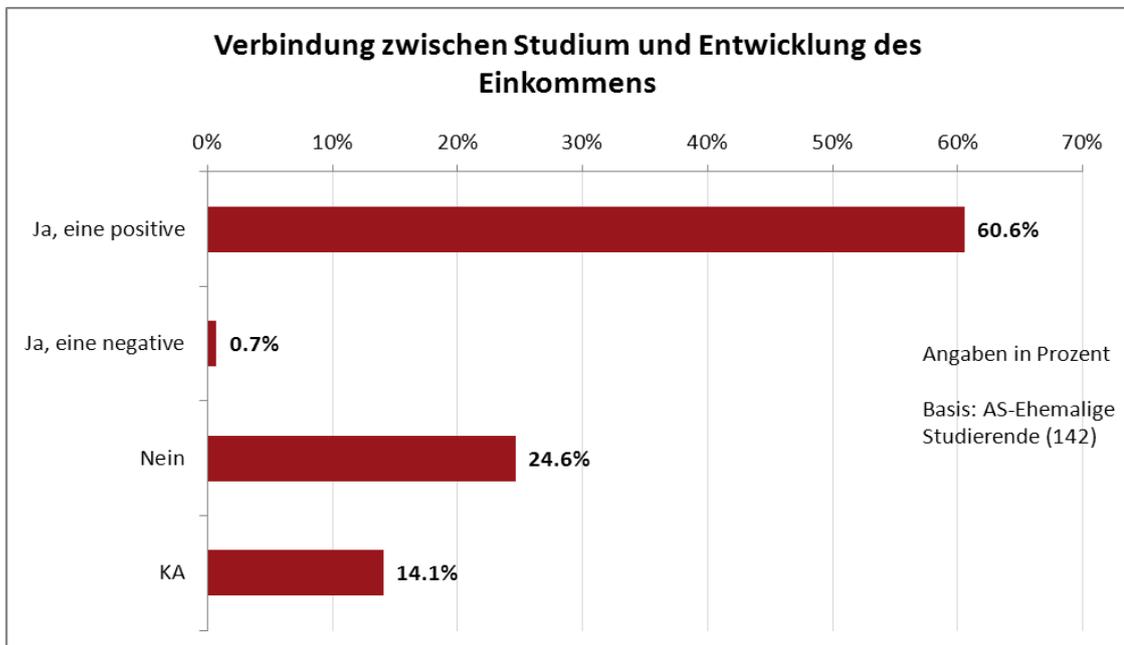


Abbildung 51: Verbindung zwischen Studium und Einkommensentwicklung vorhanden (Quelle: iit-Datensatz)

60 Prozent sehen auch eine positive Beziehung zwischen Studium und Einkommensentwicklung (Abbildung 51).

Ebenso wie die ehemaligen Studierenden im Weiterbildungsstipendium wurden auch die ehemaligen Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen nach ihrer Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten ihrer beruflichen Situation befragt. Auch hier waren die Fragen der HIS/DZHW-Absolventenbefragung entnommen, so dass Vergleichsgruppenanalysen möglich sind.

Es zeigen sich – so viel sei vorweggenommen – diverse Unterschiede zwischen Geförderten im Weiterbildungsstipendium einerseits und im Aufstiegsstipendium andererseits.

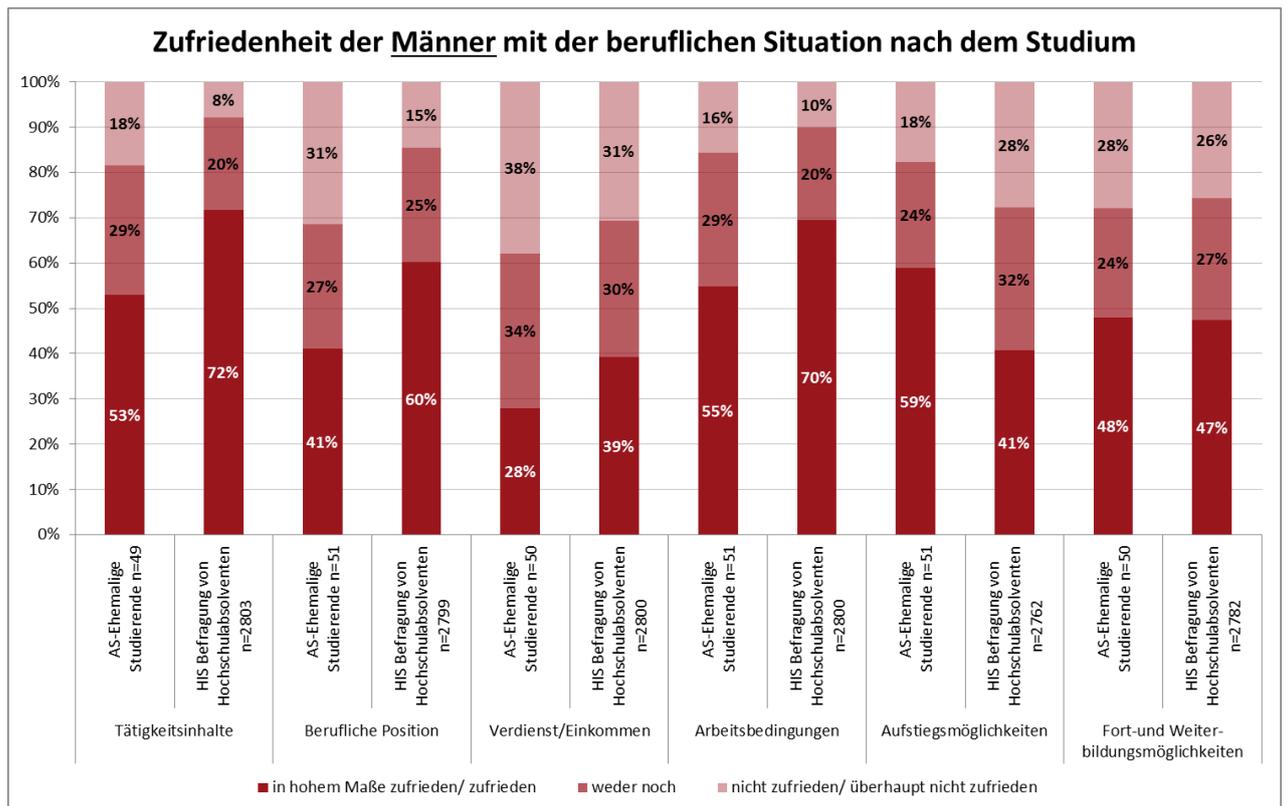


Abbildung 52: Zufriedenheit der Männer mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

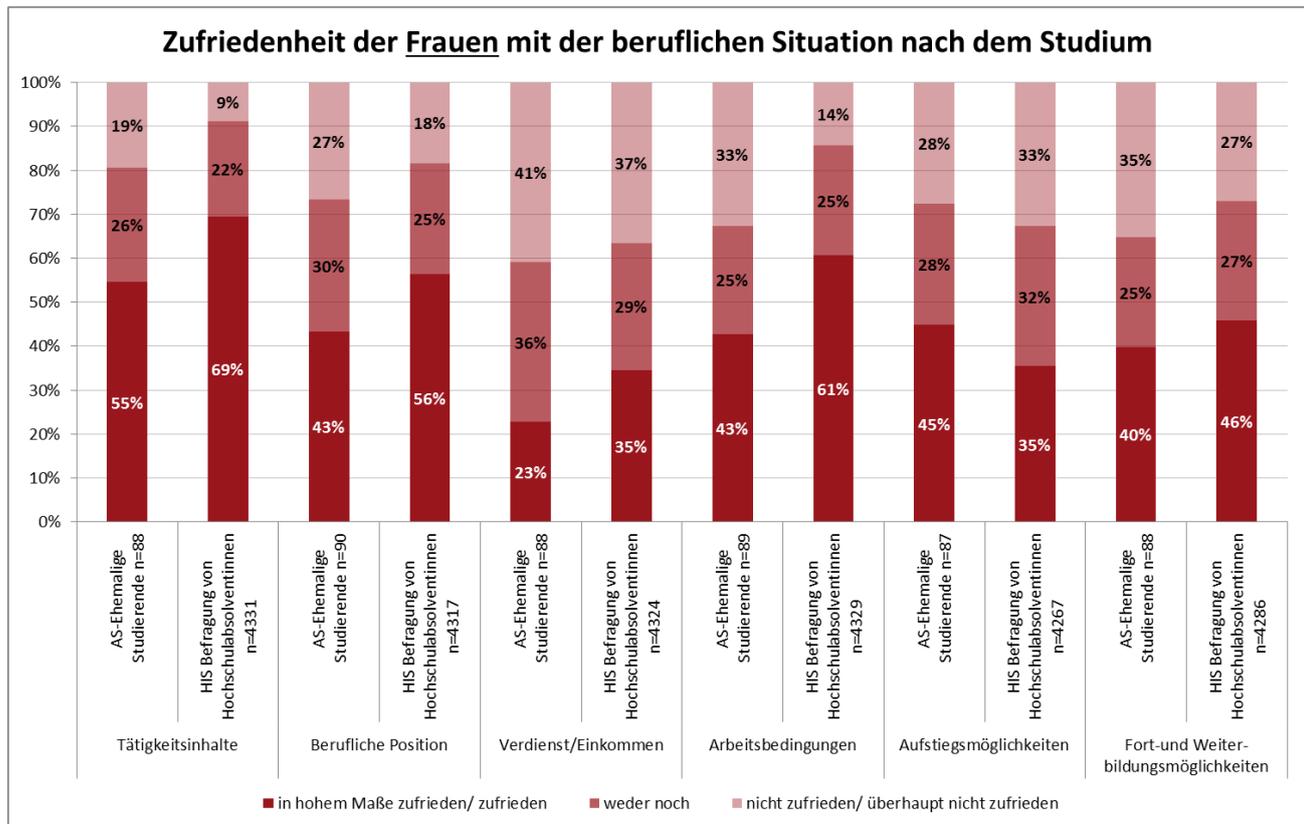


Abbildung 53: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Im Unterschied zu den im Weiterbildungsstipendium geförderten Studierenden äußern sich die ehemaligen Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen *weniger* zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Diese Unterschiede sind für Männer (Abbildung 52) stärker ausgeprägt als für Frauen (Abbildung 53).

Auch hinsichtlich der beruflichen Position finden sich – wiederum im Gegensatz zum Weiterbildungsstipendium – *niedrigere* Zufriedenheitswerte als bei der Vergleichsgruppe. Diese Unterschiede sind für Männer mit fast 20 Prozentpunkten (Abbildung 52) noch deutlich stärker ausgeprägt als für Frauen mit gut 10 Prozentpunkten (Abbildung 53).

Auch bei der Dimension Verdienst/Einkommen finden sich – relativ gleichmäßig zwischen den Geschlechtern – niedrigere Zufriedenheitswerte als bei den HIS/DZHW-Befragten (Abbildung 52 und Abbildung 53).

Ein ähnliches Bild findet sich bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen; hier sind die Unterschiede zur Vergleichsgruppe bei den Männern (Abbildung 52) etwas weniger stark ausgeprägt als bei den Frauen (Abbildung 53).

Ein völlig anderes Bild zeigt sich bei den Aufstiegsmöglichkeiten nach dem Studium. Hier sind die Geförderten – wie auch im Weiterbildungsstipendium – zufriedener als die Vergleichsgruppe; dies gilt für Männer (Abbildung 52) noch mehr als für Frauen (Abbildung 53).

Hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterscheiden sich nur die Frauen von der Vergleichsgruppe; sie zeigen niedrigere Zufriedenheitswerte (Abbildung 53).

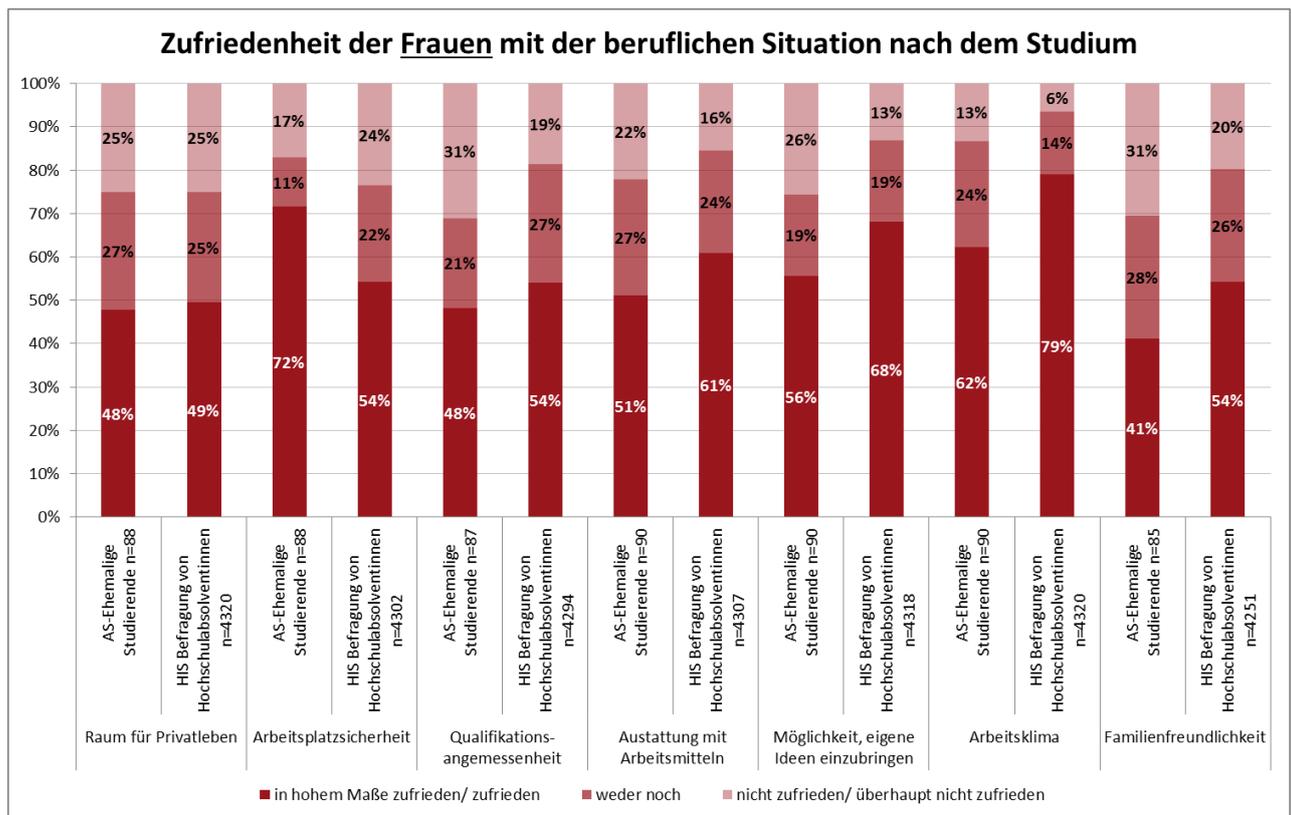


Abbildung 55: Zufriedenheit der Frauen mit der beruflichen Situation nach dem Studium (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Den Raum für Privatleben schätzen die Geförderten und die Vergleichsgruppe ähnlich ein (Abbildung 54 und Abbildung 55).

Bei der Arbeitsplatzsicherheit sind nur die Frauen unter den Geförderten *zufriedener* als die Vergleichsgruppe (Abbildung 55).

Die Qualifikationsangemessenheit der nach dem Studium ausgeübten beruflichen Tätigkeit schätzen Männer wie Frauen *geringer* ein als die Vergleichsgruppe (Abbildung 54 und Abbildung 55).

Auch hinsichtlich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln sind die Geförderten weniger zufrieden als die Vergleichsgruppe (Abbildung 54 und Abbildung 55).

Hinsichtlich der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, sind die männlichen Geförderten mit mehr als zwanzig Prozentpunkten Unterschied (Abbildung 54) deutlich *unzufriedener* als die Vergleichsgruppe; bei den Frauen ist der Effekt auch vorhanden (Abbildung 55), aber weniger deutlich ausgeprägt (zwölf Prozentpunkte Unterschied).

Auch mit dem Arbeitsklima sind die Geförderten unzufriedener – in dieser einen Hinsicht war ein solcher Effekt auch bei den im Weiterbildungsstipendium Studierenden gefunden worden (Abbildung 54 und Abbildung 55).

Die Familienfreundlichkeit wird von beiden Geschlechtern schlechter eingeschätzt als von der Vergleichsgruppe, dies gilt für Frauen stärker als für Männer (Abbildung 54 und Abbildung 55).

In den nun folgenden Abbildungen 56 und 57 erfolgt die Auswertung der Zufriedenheitsdimension für die Gruppe der ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitstudium/berufsbegleitendem Studium.

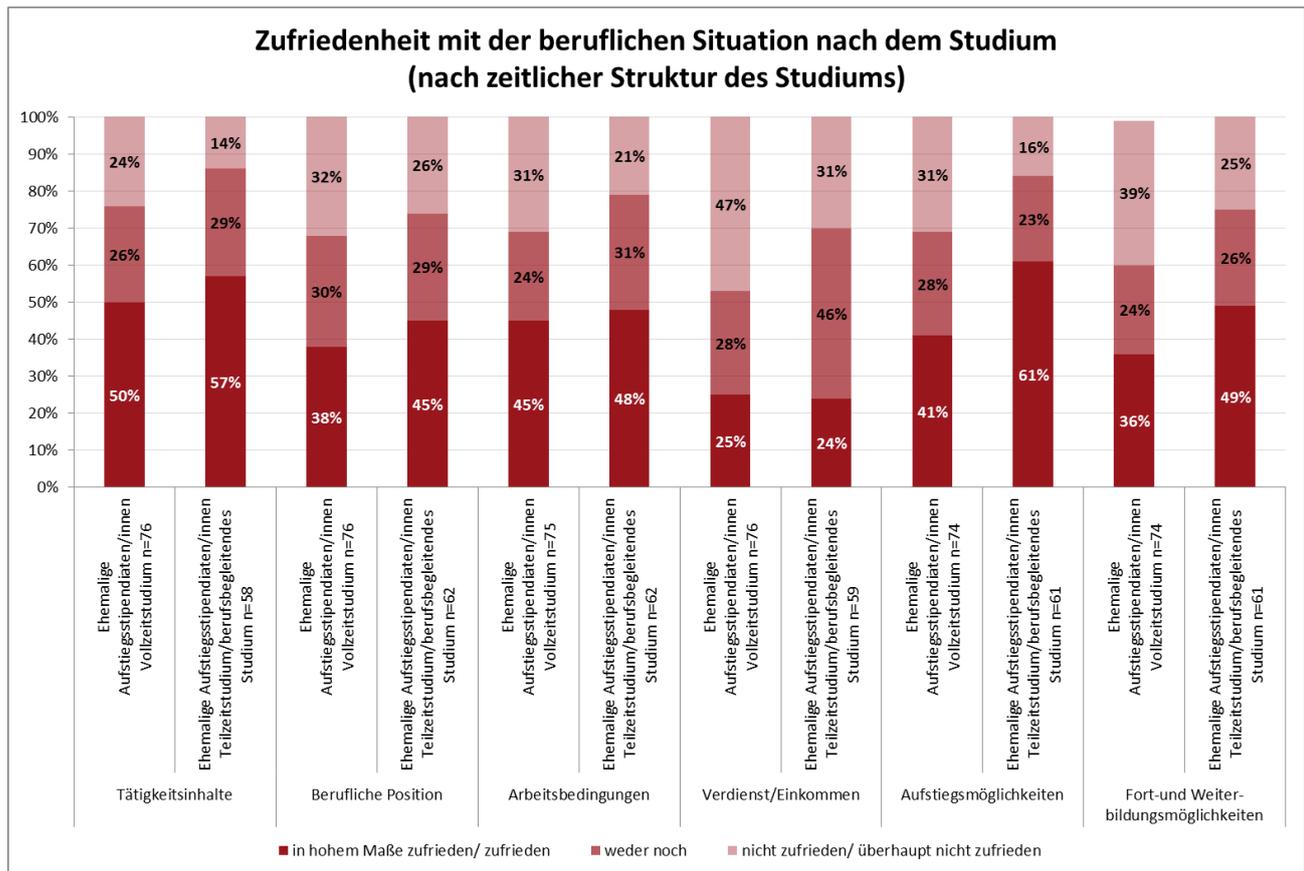


Abbildung 56: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)



Abbildung 57: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach dem Studium nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Zusammenfassend lässt sich zur Zufriedenheit der Geförderten mit der beruflichen Situation nach dem Studium sagen, dass die im Aufstiegsstipendium Geförderten – in weitgehendem Gegensatz zu den im Weiterbildungsstipendium Geförderten – in vielen Dimensionen *weniger zufrieden* sind als die Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung. Dies betrifft insbesondere die Aspekte:

- Tätigkeitsinhalte (besonders Männer)
- Berufliche Position (besonders Männer)
- Arbeitsbedingungen (besonders Frauen)
- Verdienst/Einkommen
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (nur Frauen)
- Qualifikationsangemessenheit
- Ausstattung mit Arbeitsmitteln
- Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen (besonders Männer)
- Arbeitsklima
- Familienfreundlichkeit (besonders Frauen)

Zufriedener als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe sind die Geförderten nur in den folgenden beiden Beurteilungsdimensionen:

- Aufstiegsmöglichkeiten (besonders Männer)
- Arbeitsplatzsicherheit (nur Frauen)

Kein Unterschied zur Vergleichsgruppe ist bei der Beurteilungsdimension „Raum für Privatleben“ festzustellen.

Obwohl die Geförderten im Aufstiegsstipendium also insgesamt positive Effekte des Studiums auf die berufliche Entwicklung im Allgemeinen (Abbildung 50); und auch die Einkommensentwicklung im Speziellen (Abbildung 51) sehen, sind sie mit ihrer Beschäftigungssituation nach dem Studium in der überwältigenden Mehrzahl der Beurteilungsdimensionen weniger zufrieden als die Vergleichsgruppe aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung.

Dies steht in Gegensatz zu den Ergebnissen bei den ehemals studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen, die wiederum in fast allen Beurteilungsdimensionen *größere* Zufriedenheit bekunden als die Vergleichsgruppe.

1.3.2.4 Studierende im Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium

Im Folgenden werden alle geförderten Studierenden – im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium – der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe hinsichtlich einiger zentraler (persönlicher) Nutzendimensionen des Studiums gegenübergestellt.

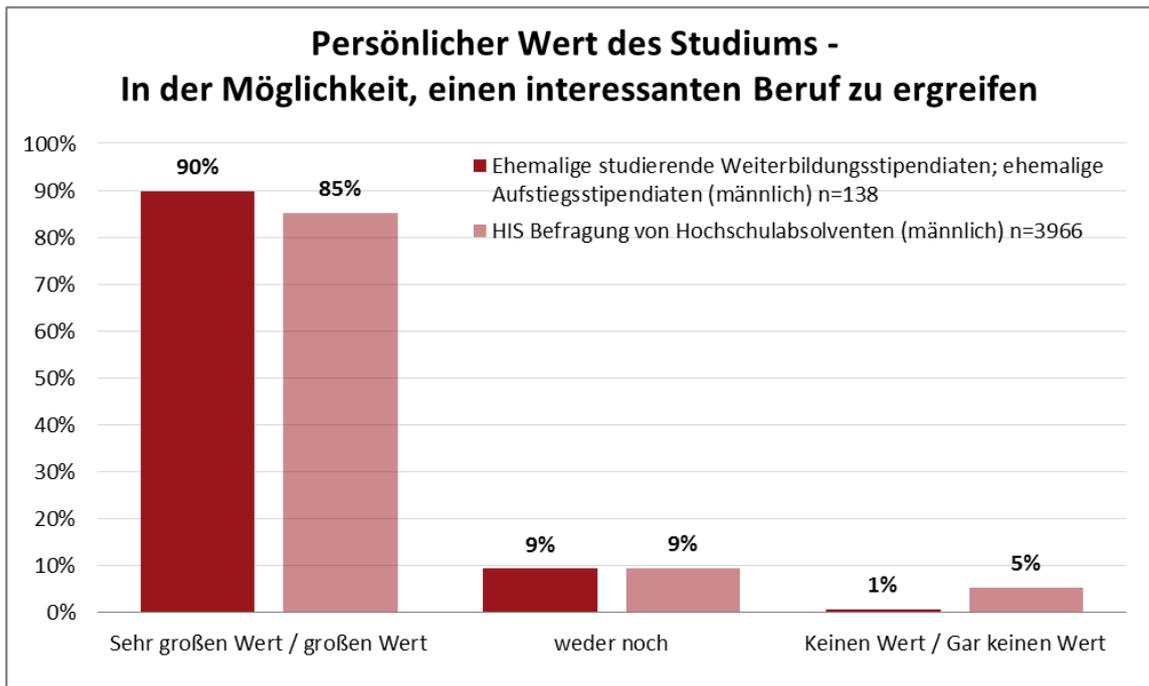


Abbildung 58: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

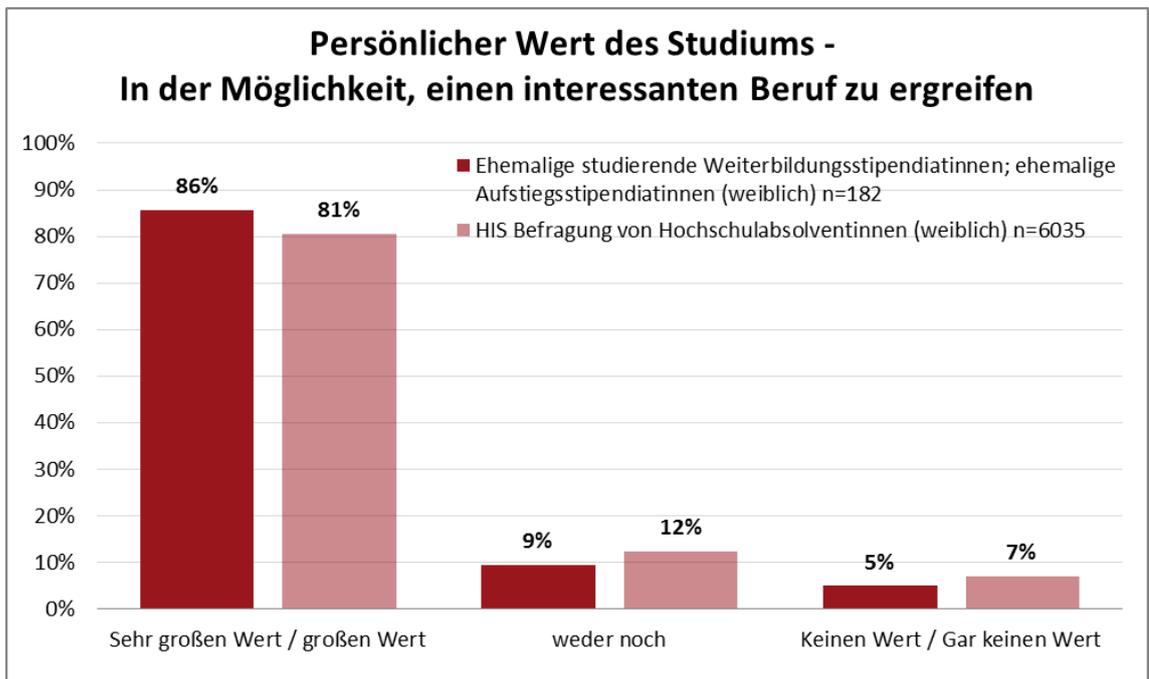


Abbildung 59: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Die Möglichkeit, einen interessanten Beruf zu ergreifen, ist für alle – Geförderte wie HIS/DZHW-Vergleichsgruppe, Männer wie Frauen – von hoher Bedeutung, und zwar für jeweils zwischen 80 und 90 Prozent der Befragten (Abbildung 58 und Abbildung 59). Dies gilt für die Geförderten – Männer wie Frauen – in noch etwas höherem Maße als für die Vergleichsgruppe.

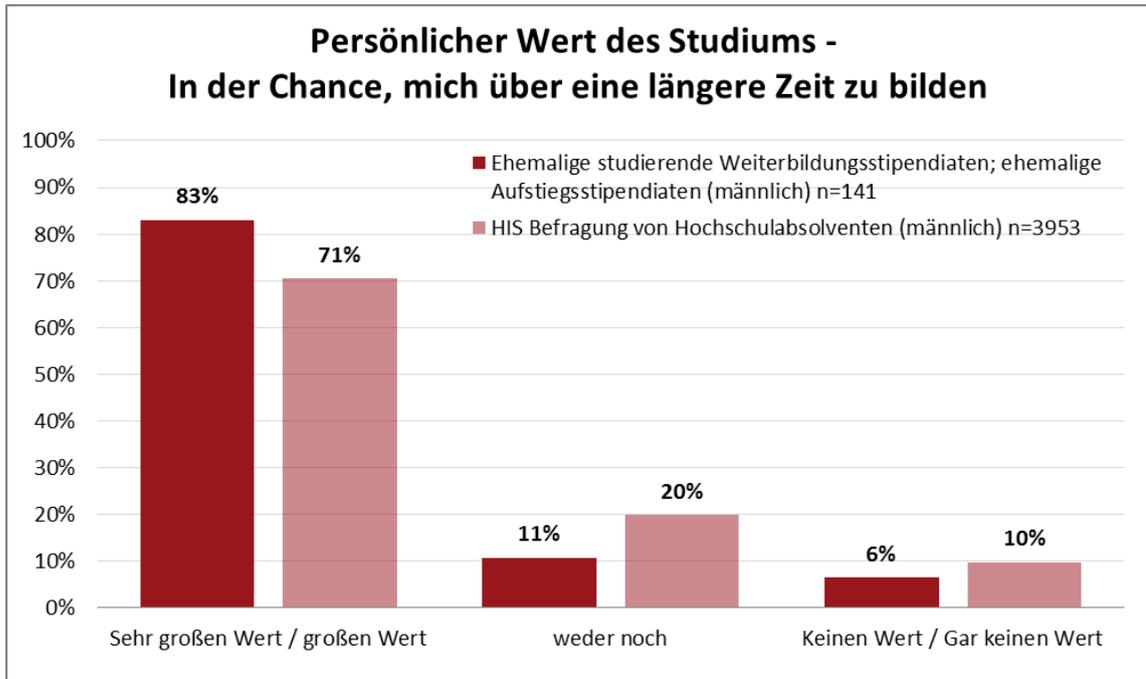


Abbildung 60: Persönlicher Wert des Studiums in der Chance, mich über eine längere Zeit zu bilden (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

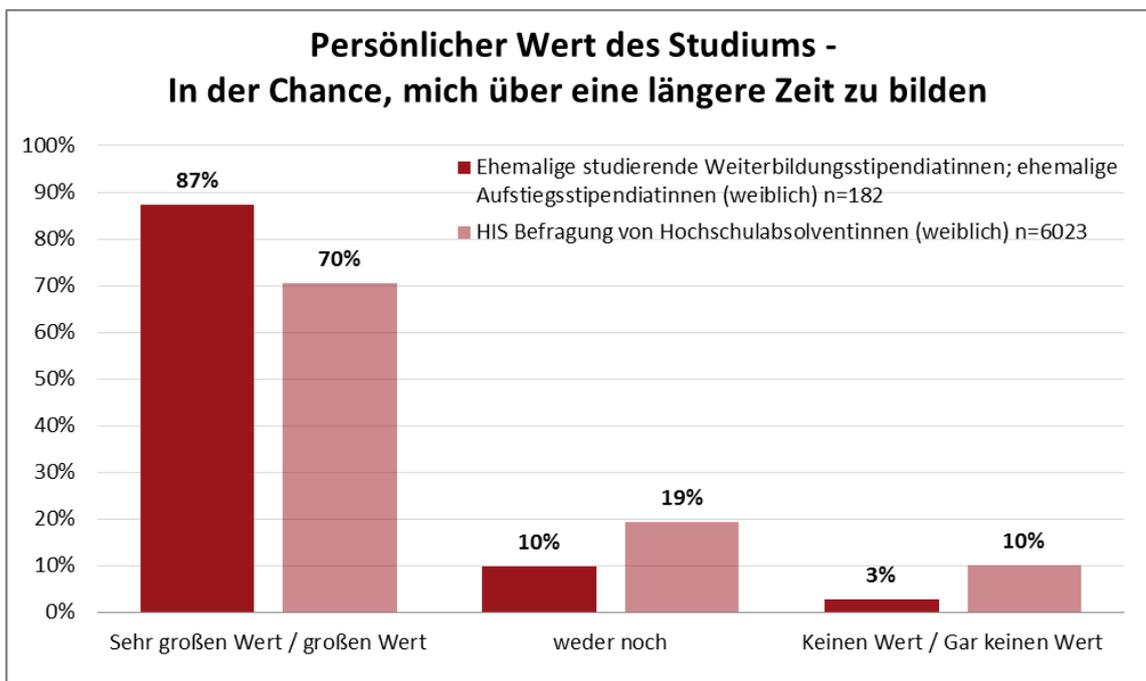


Abbildung 61: Persönlicher Wert des Studiums in der Chance, mich über eine längere Zeit zu bilden (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Ähnlich hohe Werte zeigen sich hinsichtlich der Chance, sich über eine längere Zeit zu bilden, zumindest für die Geförderten. Hier liegen die Werte für die Geförderten – Männer wie Frauen – nämlich deutlich über denen der Vergleichsgruppe (Abbildung 60 und Abbildung 61).

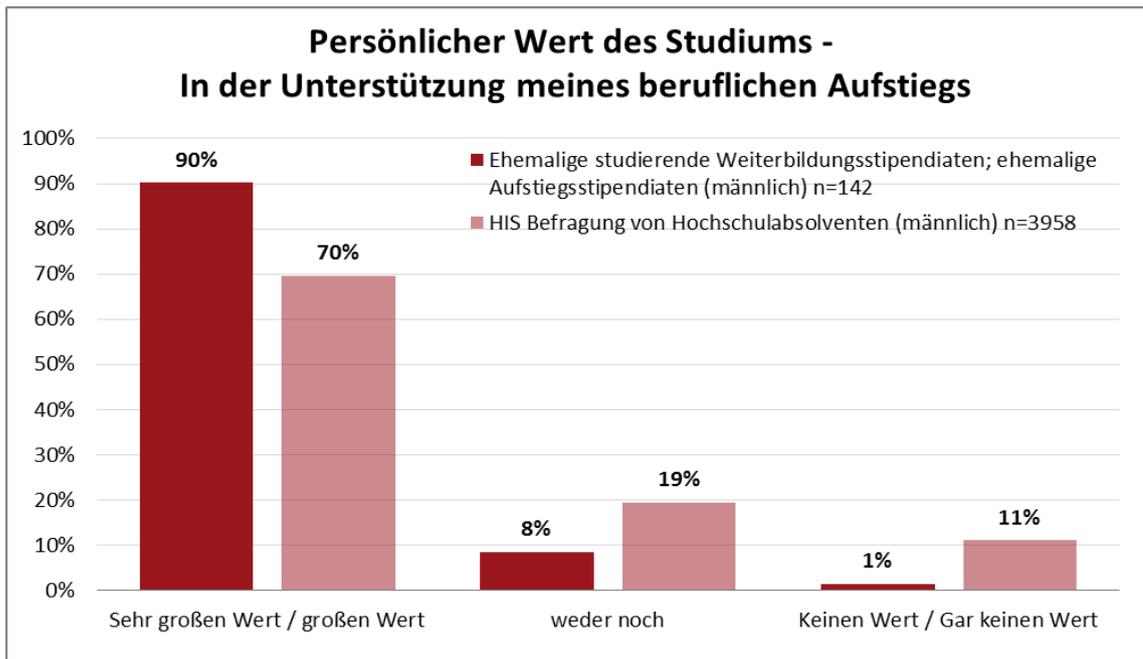


Abbildung 62: Persönlicher Wert des Studiums in der Unterstützung meines beruflichen Aufstiegs (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

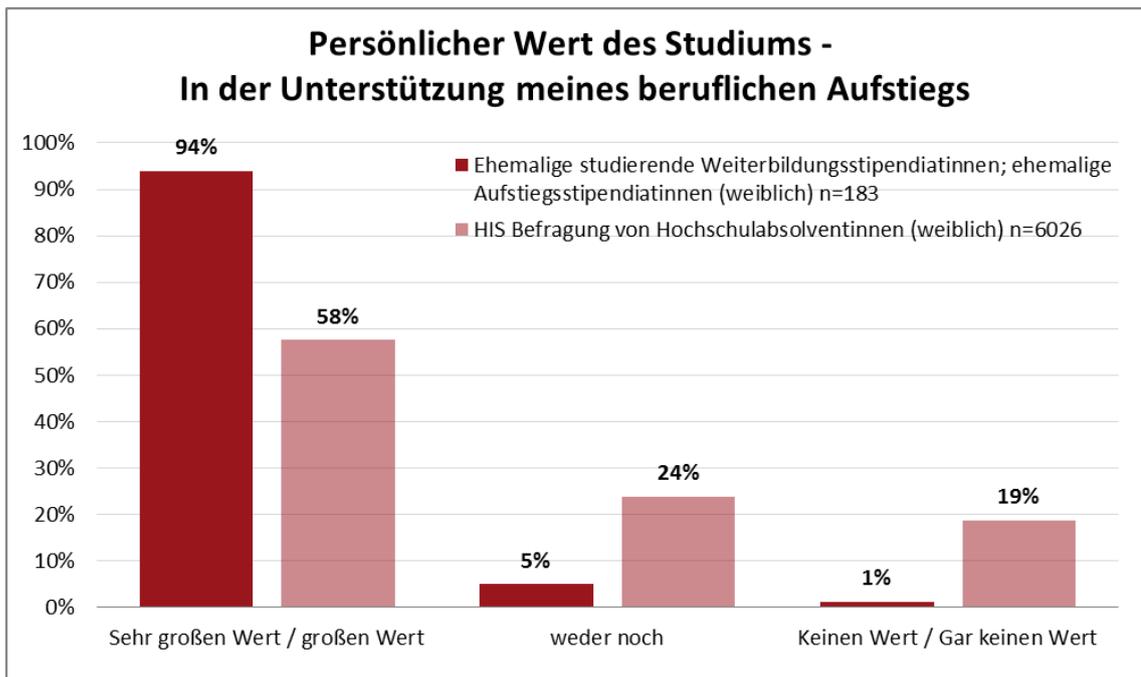


Abbildung 63: Persönlicher Wert des Studiums in der Unterstützung meines beruflichen Aufstiegs (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Ein noch deutlicheres Bild in ähnlicher Richtung zeigt sich hinsichtlich des Nutzens des Studiums für den beruflichen Aufstieg. Die Werte der Geförderten liegen hier 20 Prozentpunkte bei den Männern und bei den Frauen sogar um fast 40 Prozentpunkte höher als bei der Vergleichsgruppe (Abbildung 62 und Abbildung 63).

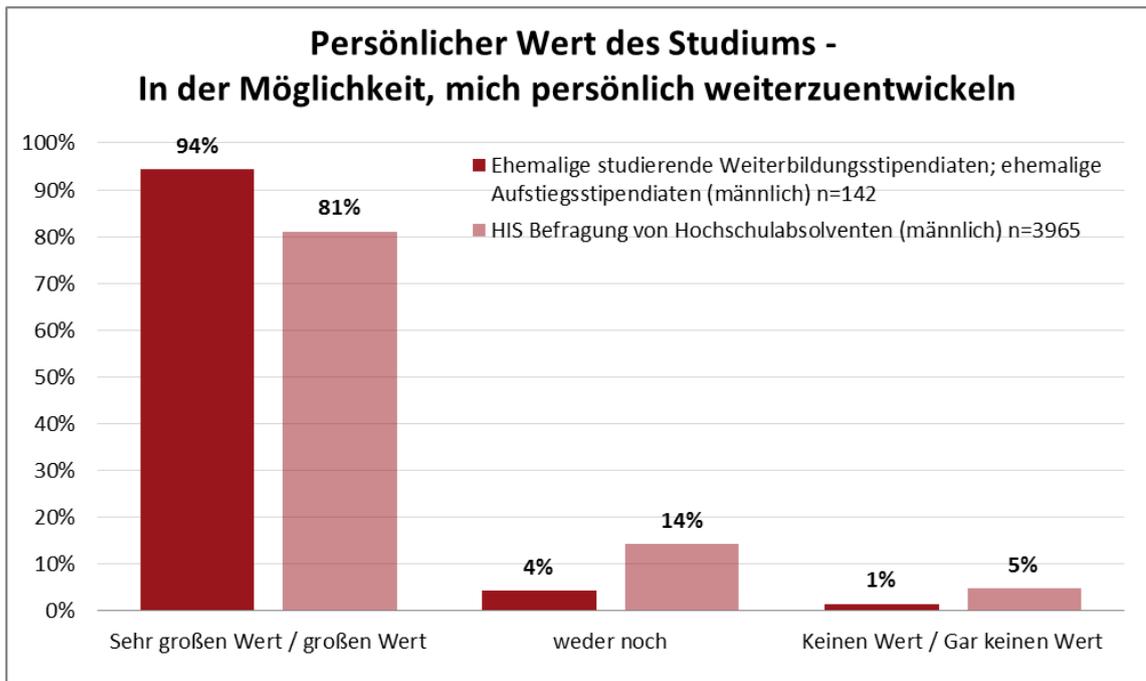


Abbildung 64: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

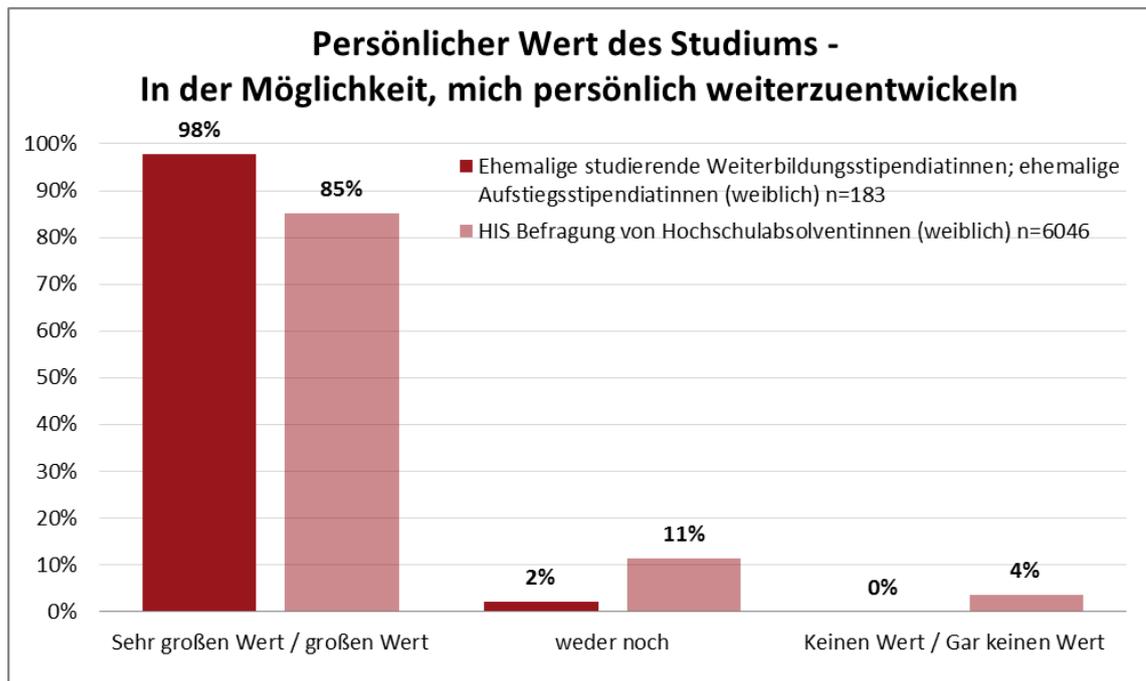


Abbildung 65: Persönlicher Wert des Studiums in der Möglichkeit, mich persönlich weiterzuentwickeln (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln, schätzen die ehemaligen Geförderten geschlechtsunabhängig zu 13 Prozentpunkten höher ein als die Vergleichsgruppe (Abbildung 64 und Abbildung 65).

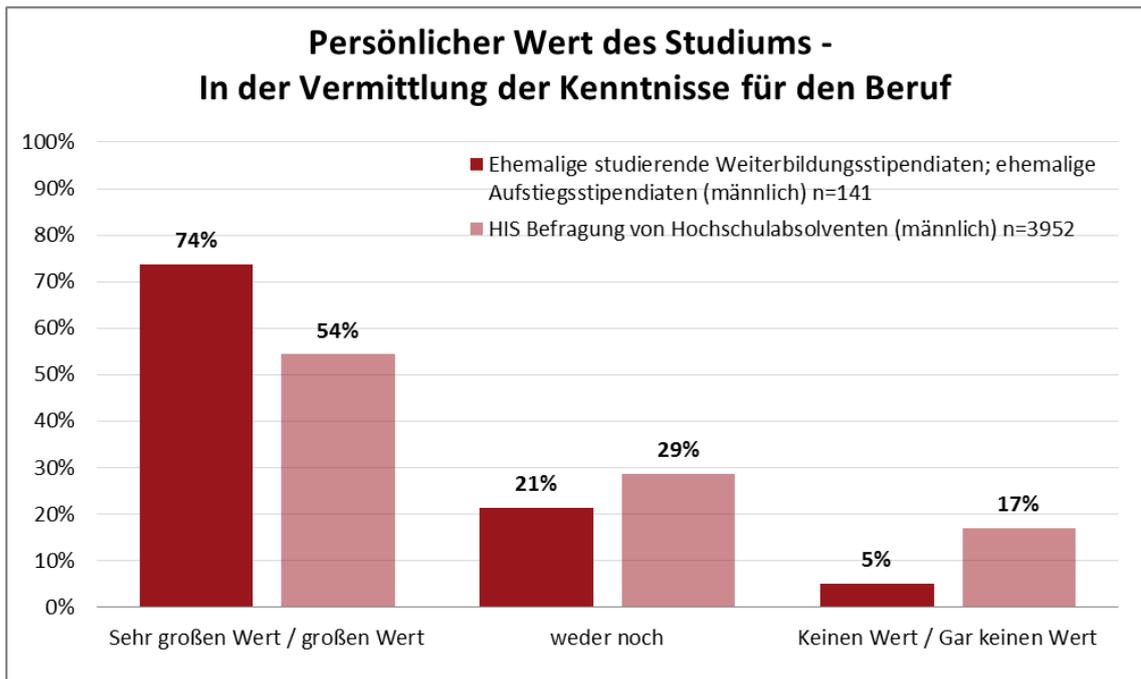


Abbildung 66: Persönlicher Wert des Studiums in der Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

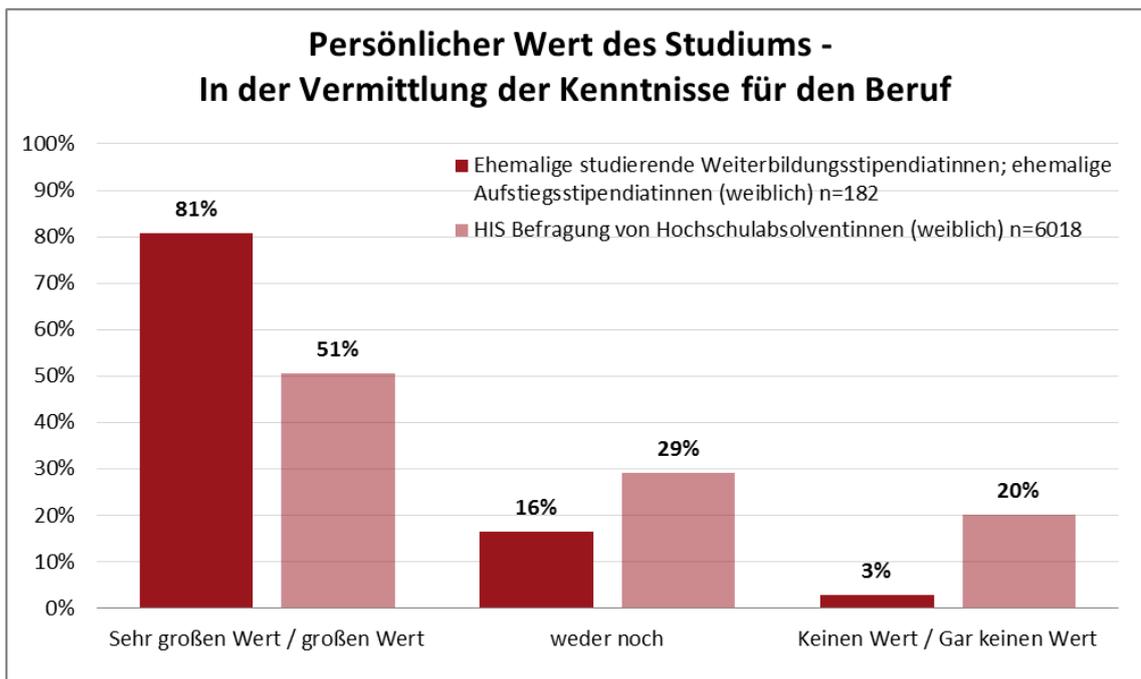


Abbildung 67: Persönlicher Wert des Studiums in der Vermittlung der Kenntnisse für den Beruf (Quelle: iit-Datensatz, HIS/DZHW-Absolventenbefragung)

Im Hinblick auf die Vermittlung von Kenntnissen für den Beruf zeigen sich wieder große Unterschiede zwischen Geförderten und Vergleichsgruppe. Die Werte der geförderten Männer liegen hier um 20 Prozentpunkte, die der Frauen um 30 Prozentpunkte höher (Abbildung 66 und Abbildung 67).

1.3.3 Fazit

Geförderte beider Programmlinien profitieren deutlich von der Förderung im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Dies zeigt sich in anspruchsvollen neuen Aufgaben, gesteigertem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und nicht zuletzt im Einkommen.

Exemplarisch soll hier ein Beispiel aus den qualitativen Befragungen zur Programmlinie Weiterbildungsstipendium im Bereich klassische Weiterbildungsmaßnahmen, illustrieren, was sich hinter diesem abstraktem Befund im Einzelfall verbergen kann: Nach dem erfolgreichen Abschluss einer Tischlehrerlehre erfolgte die Aufnahme in das Weiterbildungsstipendium. Mit Hilfe des Weiterbildungsstipendiums konnte die Stipendiatin neben ihrer beruflichen Tätigkeit als Tischlergesellin an vier Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. So besuchte sie einen CAD-Grundlehrgang und anschließend den entsprechenden Aufbaulehrgang. Danach folgte ein Projektgestalterlehrgang und abschließend die Weiterbildung zur EDV-Fachkauffrau. Direkt nach dem Ende des Stipendiums konnte die Stipendiatin nach einem dreimonatigen Praktikum einen Arbeitsvertrag in einem neuen Betrieb abschließen und dort als Innenarchitektin mit entsprechend höherem Gehalt und höherwertigen Aufgaben ihre berufliche Weiterentwicklung realisieren. Nach Aussage der Befragten wäre der Werdegang von der Tischlergesellin zur Innenarchitektin ohne das Weiterbildungsstipendium so nicht möglich gewesen. Trotz dieser beruflichen Karriere sieht diese ehemalige Weiterbildungsstipendiatin das Ende ihrer beruflichen Entwicklung noch nicht erreicht. Der Einstieg in ein Studium soll der nächste Schritt auf dem beruflichen Weg sein.

Auch diejenigen, die mit Hilfe des Weiterbildungsstipendiums ein Studium absolvierten, sind mit ihrer beruflichen Situation nach der beruflichen Weiterbildung durch ein Studium sehr zufrieden. Die Auswertungen ergaben, dass sie in fast allen Dimensionen *zufriedener* sind als die Befragten in der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Dieser Befund ist wenig überraschend, wenn man sich bewusst macht, dass es sich bei den über das Weiterbildungsstipendium geförderten Studierenden um – wenngleich junge – Personen handelt, die bereits über berufliche Erfahrungen verfügen beziehungsweise die als berufsbegleitend Studierende Veränderungen durch ihre Bildungsanstrengungen direkt im Arbeitsumfeld wahrnehmen können. Dies unterscheidet sie von den in der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe Befragten. Hier handelt es sich vornehmlich um Studierende, die in der Regel über keine beruflichen Erfahrungen verfügen und für die erst nach dem Abschluss ihres Studiums der Einstieg in die Arbeitswelt erfolgte.

Im Gegensatz zu ehemaligen Studierenden des Weiterbildungsstipendiums sind die Studienabsolventen und -absolventinnen des *Aufstiegsstipendiums* allerdings in den meisten Dimensionen *weniger* mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium zufrieden als die Befragten der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Eine Ausnahme stellt die – recht bedeutsame – Dimension der Aufstiegsmöglichkeiten dar: hier sind die Geförderten im Aufstiegsstipendium – ebenso wie die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen – *zufriedener* als die Befragten der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe. Dieser Unterschied zwischen den Gefördertengruppen ist nicht einfach zu interpretieren.

Eine Hypothese könnte sein, dass durch die Förderung im Aufstiegsstipendium – oder durch besondere persönliche oder biografische Merkmale der dort Geförderten – **sehr hohe Erwartungen** an die zukünftige Berufstätigkeit erzeugt werden, die sich dann nicht vollständig erfüllen.

Aussagen aus den qualitativen Befragungen für die Programmlinie Aufstiegsstipendium deuten darauf hin. So berichtete eine ehemalige Stipendiatin, die nach zehn Jahren als Gesellin in einem technischen Beruf, bei immer neuen Arbeitgebern und damit für sie immer schlechter werdenden Arbeitsbedingungen, mit Hilfe des Aufstiegsstipendiums ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolviert hatte, von ihrer Hoffnung, dass sich für sie durch das Studium „eine bessere Zukunft, sowohl finanziell wie auch menschlich“, eröffnen würde. Des Weiteren hatte sie sich erhofft, dass sich die in ihrem Fall zwischenzeitlich offenbarten Probleme aufgrund ihres fortschreitenden Alters in ihrem Arbeitsumfeld und auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, durch einen Studienabschluss entschärfen ließen.

Die Realität sah nach dem erfolgreichen Studienabschluss – sie schloss als Zweitbeste ihres Jahrgangs mit der Note 1,28 ab – jedoch nicht ganz so aus, wie sie erhofft hatte. Der berufliche Neueinstieg wurde aufgrund wirtschaftlicher Turbulenzen des neuen Arbeitgebers beeinträchtigt, sie hätte ihren Wohnort wechseln müssen, die Unsicherheit des Arbeitsplatzes ließ einen erneuten Wechsel des Arbeitgebers angeraten sein, die dann hier ebenfalls einsetzende Umstrukturierung hatte Folgen für ihre Arbeitstätigkeit, sodass diese nicht mehr ihren Vorstellungen entsprach und eine erneute Bewerbung zum Zeitpunkt der Befragung anstand. Darüber hinaus fühlt sie sich in ihrer neuen Tätigkeit mit ihrem höherwertigen Qualifikationsprofil extrem gefordert, was sich unter anderem in überlangen Arbeitszeiten ausdrückt. Einzig und allein im Hinblick auf die finanzielle Entwicklung äußert sie Zufriedenheit. So habe sich ihr Gehalt ungefähr verdoppelt.

In einem anderen Fall – hierbei handelt es sich um ein Beispiel aus dem Gesundheitsbereich – wurde berichtet, dass man mit einer höheren Gehaltsentwicklung nach Abschluss des Studiums gerechnet hatte und dass der Wiedereinstieg in den Beruf nach Ende des in Vollzeit absolvierten Studiums als genauso schwierig empfunden wurde, wie der Einstieg in die erste berufliche Ausbildung einige Jahre zuvor.

Zusammenfassend ist in diesem Fazit herauszustellen, dass Geförderte beider Programmlinien die Bedeutung des Studiums für ihre berufliche und persönliche Entwicklung als sehr hoch einschätzen, noch deutlich höher als die Befragten der HIS/DZHW-Vergleichsgruppe.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass, trotz der leichten Einschränkung, was die vermutlich hohen Erwartungen der im Aufstiegsstipendium Geförderten an den Nutzen ihrer Studienanstrengungen betrifft, die positiven Auswirkungen auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Geförderten in beiden Programmlinien unstrittig sind.

2 Leistungspaket 2: Förderbedingungen und Förderumfang

2.1 AP 2.1: Analysen zu Förderbedingungen und Förderumfang

Im Mittelpunkt der Analyse der Förderbedingungen und des Förderumfangs der Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium stehen neben der Auswertung und Einschätzung der existierenden Förderbedingungen und des Förderumfangs durch die Geförderten Fragen nach Barrieren, Hemmnissen wie auch nach weiteren Unterstützungsbedarfen der Gesamtschaft der Geförderten wie auch deren Teilpopulationen. Diese Analyse ist insbesondere interessant und wichtig im Bereich der ideellen Förderung, die in dem Programmfeld „Berufliche Talente“ bislang nicht explizit im Vordergrund steht. Anhand der Erhebungen und der Analyse der Ergebnisse lassen sich zielführende Aussagen zu möglichen Optimierungen und wünschenswerten Entwicklungen formulieren. In diesem Bereich und insbesondere aufgrund des offensichtlich großen zusätzlichen Bedarfs an ideeller Förderung, ist die Suche nach außerhalb der Programmlinien liegenden zusätzlichen Leistungsträgern zu Optimierung des Wirkungsansatzes von Interesse.

Zur Beantwortung dieser und weiterer Fragen dienen, wie bereits in den vorigen Kapiteln, die Ergebnisse aus den im Rahmen der Evaluation durchgeführten Primärdatenerhebungen. In erster Linie waren dies die Ergebnisse aus den quantitativen iit-Onlinebefragungen der ehemals als auch der aktuell Geförderten des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums. Wie auch in den anderen Arbeitspaketen so rundeten auch hier Ergebnisse aus den qualitativen Interviews die Ergebnisse aus den quantitativen Erhebungen das Bild ab. In diesem Arbeitspaket wurden dabei Aussagen aus allen der in Interviews befragten Gruppen betrachtet.

2.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

2.1.1.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

Bevor auf spezifische Förderbedarfe und -umfänge eingegangen wird, soll herausgestellt werden, dass die öffentliche Förderung weitere private Förderung auslöst:

- **Die Förderung durch das Weiterbildungsstipendium mobilisiert weitere Ressourcen: Geförderte werden oftmals zusätzlich vom Arbeitgeber unterstützt.**

Diese Unterstützung ist häufig materieller Art, insbesondere durch bezahlte Freistellungen (über die Hälfte der Geförderten, die vom Arbeitgeber unterstützt werden) und Beteiligung an den Kosten (ein gutes Fünftel der Geförderten, die Unterstützung vom Arbeitgeber erfahren).

Bei der ideellen Förderung überwiegt bei einem knappen Drittel der Geförderten, die vom Arbeitgeber gefördert werden, das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle.

Eine Einschätzung des bestehenden Förderumfangs und eventueller weiterer Förderbedarfe der Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen insgesamt lässt sich zunächst aus den Befunden zu ihrer Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Förderung ableiten:

- **Die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind mit dem finanziellen Umfang der Förderung zufrieden.**

Über 90 Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen äußern sich positiv über die finanzielle Förderung; annähernd die Hälfte findet sie sehr gut, zwischen 44 und 49 Prozent gut.

- **Die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind mit dem Networking untereinander nicht zufrieden.**

Nur zwei bis drei Prozent der Stipendiaten und Stipendiatinnen finden das Networking untereinander sehr gut, weitere 10 Prozent finden es gut.

- **Die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen sind mit dem bürokratischen Aufwand, der mit der Förderung einhergeht, nicht durchgängig zufrieden.**

Rund ein Drittel der Stipendiaten und Stipendiatinnen gibt hier die Einschätzungen „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

Im Folgenden werden differenzierte Ergebnisse zunächst für die nicht-studierenden, dann für die studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen getrennt dargestellt. Innerhalb dieser Teilgruppen werden dann weitere Teilgruppen miteinander verglichen – nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Hochschulabschluss der Eltern und eigenem höchstem Schulabschluss.

Ergebnisse nach Geschlecht (nicht-studierende Stipendiaten und Stipendiatinnen)

Es finden sich einige wenige Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

- Die männlichen Stipendiaten des Weiterbildungsstipendiums berichten höhere Maßnahme-, Reise- und Lehr-/Lernkosten als die Frauen. Die Männer sind mit der finanziellen Unterstützung – bei immer noch sehr hohem Niveau der Zufriedenheit – etwas unzufriedener als die Frauen.

Ergebnisse nach Migrationshintergrund (nicht-studierende Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums)

Es finden sich einzelne Unterschiede hinsichtlich der Zugangsbarrieren in Abhängigkeit vom Migrationsstatus.

- Für Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen mit Migrationshintergrund spielt die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Familienplanung eine größere Rolle als für Geförderte ohne Migrationshintergrund.

Es finden sich einzelne Unterschiede in der Bewertung des Stipendiums in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund.

- Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums mit Migrationshintergrund beurteilen einige Aspekte der Förderung weniger kritisch als Stipendiaten und Stipendiatin-

nen ohne Migrationshintergrund, dies gilt insbesondere für das Networking unter den Geförderten und den bürokratischen Aufwand.

Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen mit Migrationshintergrund sind häufiger bereit, das Stipendienprogramm nach Ende ihres Stipendiums zu unterstützen.

- Diese höhere Bereitschaft bezieht sich insbesondere auf den Aufbau und die Pflege eines Netzwerks der Weiterbildungsgeförderten.

Ergebnisse studierende Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium

Kritische Bewertung des Networking

Unter den studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen wird das Networking zwischen den Geförderten kritisch bewertet. Gut die Hälfte beurteilt das Networking zwischen den Stipendiaten und Stipendiatinnen als schlecht oder sehr schlecht.

Ergebnisse nach Geschlecht (studierende Weiterbildungsstipendiaten und Stipendiatinnen)

Es finden sich Unterschiede hinsichtlich der Erfolgshemmnisse zwischen den Geschlechtern.

- Für Frauen ist die Organisation von Studium und Berufstätigkeit ein relativ wichtigeres Erfolgshemmnis als für Männer. Für die Männer sind nicht hochschuladäquate Vorkenntnisse und eine große Entfernung zwischen Studien- und Wohnort bedeutsamer.

Im Weiterbildungsstipendium geförderte Männer sind häufiger bereit, zukünftige Stipendiaten und Stipendiatinnen zu unterstützen.

- Diese Bereitschaft bezieht sich insbesondere darauf, Alumni-Netzwerke zu organisieren und Online-Foren zu moderieren.

Männliche Geförderte des Weiterbildungsstipendiums äußern in mehrerlei Hinsicht stärkeren Bedarf nach ideeller Unterstützung.

- Dieser bezieht sich auf betriebliche und wissenschaftliche Exkursionen, betriebliche Lernbegleitung und Networking mit Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft. Für Frauen sind demgegenüber Unterstützung, Beratung und Hilfe im Studium wichtiger.

Ergebnisse nach Migrationshintergrund (studierende Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen)

Stipendiaten und Stipendiatinnen mit Migrationshintergrund sind häufiger bereit, zukünftige Stipendiaten und Stipendiatinnen zu unterstützen.

- Diese Bereitschaft bezieht sich vor allem auf das Organisieren von Netzwerken für ehemals und/oder aktuell Geförderte.
- Geförderte mit Migrationshintergrund wünschen sich häufiger Formen der ideellen Förderung.
- Dies betrifft besonders Online-Netzwerke, betriebliches Coaching und Mentoring sowie Sommerakademien.

Ergebnisse nach Hochschulabschluss der Eltern (studierende Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen)

Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen ohne mindestens ein akademisch gebildetes Elternteil wünschen sich häufiger bestimmte Formen der ideellen Unterstützung.

- Zu diesen Formen der ideellen Unterstützung gehören Netzwerke zwischen aktuell und /oder ehemals Geförderten, Unterstützung, Beratung und Hilfe während des Studiums und Kurse zu über- und außerfachlichen Kompetenzen beziehungsweise Soft Skills. Demgegenüber wünschen sich Stipendiaten und Stipendiatinnen mit mindestens einem akademisch gebildeten Elternteil eher überbetriebliches Coaching/Lernbegleitung und Networking mit Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft.

2.1.1.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium:

Auch das Aufstiegsstipendium mobilisiert zusätzliche Förderung:

- **Unternehmen geben zusätzliche Ressourcen für hochschulische Bildung frei.**
Durch die Förderung im Rahmen des Aufstiegsstipendiums werden durch ideelles und materielles Engagement der Arbeitgeber der Geförderten zusätzliche private Mittel für die Bildungsförderung induziert. Durch diese Bereitstellung von ideellen, aber auch materiellen Unterstützungsleistungen an ihre geförderten Beschäftigten aktiviert das Aufstiegsstipendium zusätzliche Mittel für den hochschulischen Bildungsbereich. Frauen werden insgesamt häufiger vom Arbeitgeber gefördert, allerdings vornehmlich ideell/immateriell; Männer erfahren häufiger materielle/finanzielle Förderung. Vollzeitstudierende werden – wenn überhaupt – in besonders hohem Maße finanziell vom Arbeitgeber gefördert.

Hinsichtlich der Erfolgshemmnisse – als mögliche Ansatzpunkte einer (zusätzlichen) Förderung – und der konkreten Unterstützungsbedarfe sind folgende Ergebnisse hervorzuheben:

- **Wichtige Erfolgshemmnisse bzw. Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Studium sind die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, nicht auf Hochschulniveau vorliegende Vorkenntnisse und der Übergang vom Berufs- zum Hochschulalltag sowie die Unterstützung durch den Arbeitgeber.**

Nahezu die Hälfte der Befragten benennt die Vereinbarkeit von Studium und Beruf als wichtiges Erfolgshemmnis bzw. Erfolgsfaktor. Weitere wichtige Faktoren (von mehr als 20 Prozent der Befragten benannt) sind einschlägige Vorkenntnisse, die nicht auf Hochschulniveau vorliegen, Vereinbarkeit von Studium und Familie, Übergang vom Berufs- zum Hochschulalltag und große Entfernung zwischen Studien- und Wohnort. Der Unterstützung durch den Arbeitgeber kommt ebenfalls eine wichtige Rolle zu, insbesondere wenn es sich um berufsbegleitend Studierende handelt.

- **Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums halten Kontakt untereinander, hauptsächlich über direkte Kommunikation und StipNet.**

Gut die Hälfte der Stipendiaten und Stipendiatinnen hält Kontakt innerhalb des Jahrgangs, rund 40 Prozent auch jahrgangsübergreifend. Insbesondere beim jahrgangsübergreifenden Kontakt spielt StipNet eine herausragende Rolle.

- **Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums sind in hohem Maße bereit, zukünftigen Generationen Geförderter helfend zur Seite zu stehen.**

Als konkrete Formen beziehungsweise Rollen der Unterstützung werden benannt: Mentor/Mentorin für Stipendiaten und Stipendiatinnen, Juror/Jurorin im Auswahlverfahren, Referent/Referentin für Veranstaltungen und Moderator/Moderatorin für Netzwerke ehemalig und/oder aktuell Geförderter.

Als weitere ideelle Förderung werden von den Aufstiegsstipendiaten und –stipendiatinnen Networking mit Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft und Praktikumsbörsen gewünscht.

- Häufig benannte Wünsche nach weiterer ideeller Förderung betreffen: Networking mit Personen aus Wirtschaft und Wissenschaft, Praktikumsbörsen, Kurse zu Soft Skills sowie Hochschulvertrauensdozenten und -dozentinnen des Aufstiegsstipendiums.

Ergebnisse nach Geschlecht

Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Studium und Familie/Familienplanung ist geschlechtsunabhängig.

- Interessant ist, dass sich die Ergebnisse zwischen den männlichen und weiblichen Geförderten des Aufstiegsstipendiums hinsichtlich der Bedeutung des Faktors „Vereinbarkeit von Studium und Familie/Familienplanung“ als Erfolgshemmnis kaum unterscheiden.

Erfolgshemmnisse sind zwischen den Geschlechtern unterschiedlich wirksam.

- Bei den Frauen ist die Organisation von Studium und Berufstätigkeit, bei den Männern das Fehlen hochschuladäquater Vorkenntnisse relativ bedeutsamer.

Frauen und Männer im Aufstiegsstipendium wünschen sich teilweise unterschiedliche Formen der ideellen Förderung.

- Praktikumsbörsen sind für beide Geschlechter besonders wichtig, danach folgen bei den Frauen fachspezifische Präsenzveranstaltungen, bei den Männern wissenschaftliche Exkursionen.

Ergebnisse nach Migrationshintergrund

Es gibt praktisch keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Geförderten mit und ohne Migrationshintergrund.

Weder hinsichtlich der Barrieren vor dem Studium noch hinsichtlich der Erfolgshemmnisse im Studium oder der Unterstützungsbedarfe finden sich bedeutsame Unterschiede zwischen Geförderten mit und ohne Migrationshintergrund.

Ergebnisse nach höchstem erreichtem Schulabschluss

Es gibt spezifische Barrieren und Erfolgshemmnisse für Geförderte mit Hauptschulabschluss.

- Im Aufstiegsstipendium Geförderte mit Hauptschulabschluss nehmen insgesamt häufiger Erfolgshemmnisse im Studium wahr. Dies betrifft insbesondere das Fehlen von einschlägigen Vorkenntnissen auf Hochschulniveau. Dieser spezifische Punkt trifft auch auf Aufstiegsstipendiumsgeförderte mit mittlerer Reife häufig zu.

Geförderte mit Hauptschulabschluss halten am häufigsten Kontakt mit anderen Stipendiaten und Stipendiatinnen.

- Dies gilt für Stipendiaten und Stipendiatinnen desselben Jahrgangs und noch deutlicher für Stipendiaten und Stipendiatinnen anderer Jahrgänge. Dies kann als Hinweis auf einen hohen Bedarf an sozialer Unterstützung betrachtet werden.

Ergebnisse nach Hochschulzugangsberechtigung

Geförderte des Aufstiegsstipendiums mit Hochschulzugangsberechtigung qua beruflicher Qualifizierung nennen höhere Bedarfe an ideeller Förderung.

- Stipendiaten und –stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums, die ihre Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation erworben haben, nennen höhere Bedarfe in einigen Bereichen der ideellen Förderung, insbesondere: Kurse zu Soft Skills, Sommerakademie, Unterstützung, Hilfe und Beratung während des Studiums sowie wissenschaftliche Exkursionen.

Ergebnisse nach zeitlicher Struktur des Studiums

Teilzeit- beziehungsweise berufsbegleitend Studierende des Aufstiegsstipendiums nennen häufiger Erfolgshemmnisse für das Studium.

- Spezifische Erfolgshemmnisse für Teilzeitstudierende sind vor allem die Organisation von Studium und Berufstätigkeit und die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Es gibt Unterschiede in den weiteren materiellen und ideellen Förderbedarfen nach zeitlicher Struktur des Studiums.

- Im materiellen Bereich wünschen sich Teilzeitstudierende im Aufstiegsstipendium häufiger Mittel für Bücher und Printmedien. Vollzeitstudierende äußern demgegenüber insgesamt häufiger Wünsche nach verschiedenen Möglichkeiten der ideellen Förderung, mit zwei Ausnahmen: Überbetriebliches und betriebliches Coaching/Lernbegleitung. Diese beiden Unterstützungsformen werden von Teilzeitstudierenden häufiger gewünscht.

2.1.2 Ergebnisse ausführlich

2.1.2.1 Weiterbildungsstipendium

Die Befragten sind mit der Förderung im Weiterbildungsstipendium generell zufrieden bis sehr zufrieden, dies gilt für die Studierenden ebenso wie für diejenigen, die an klassischer Weiterbildung teilnehmen.

Detailliertere Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

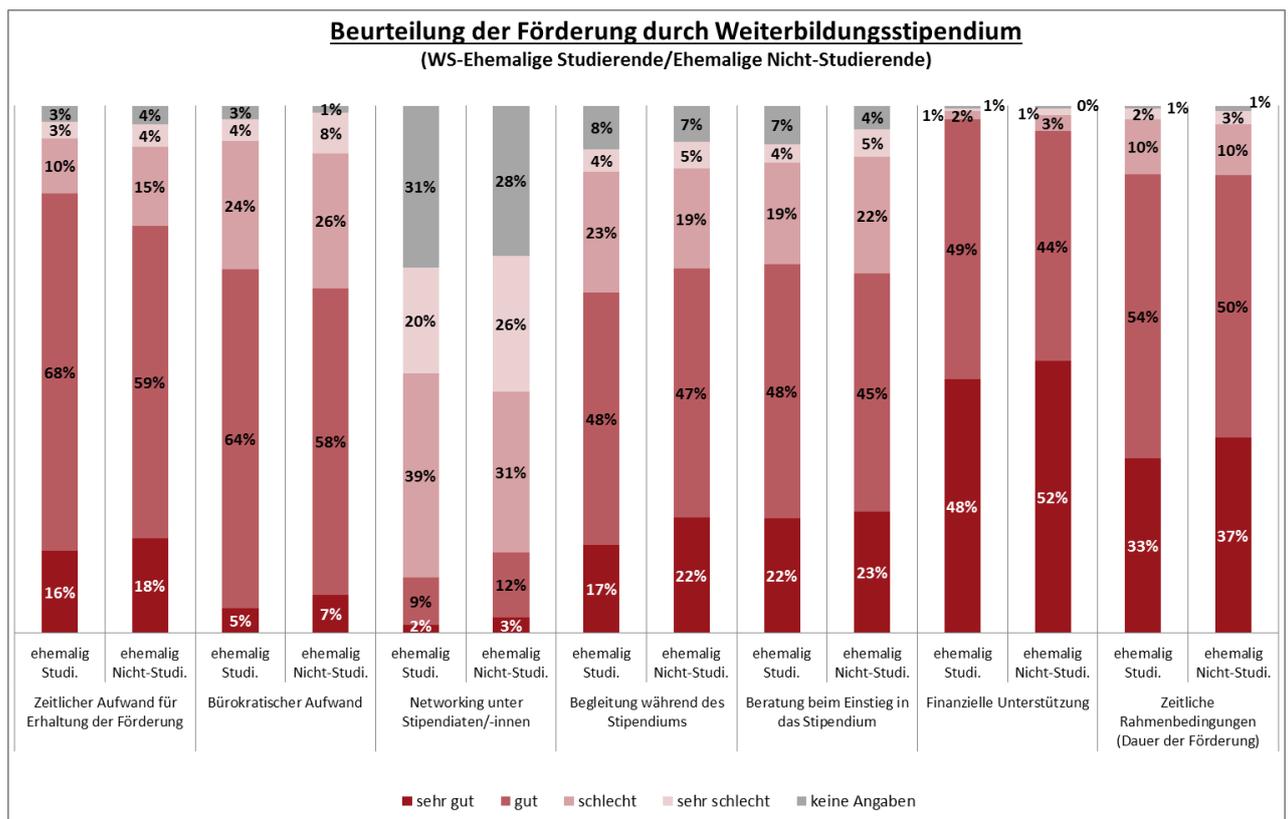


Abbildung 68: Beurteilung der Förderung durch das Weiterbildungsstipendium durch ehemals Geförderte, getrennt nach studierenden und nicht-studierenden Geförderten (Quelle: iit-Datensatz)

Insbesondere die finanzielle Unterstützung wird von über neunzig Prozent der Befragten als gut bewertet, jeweils rund die Hälfte der Studierenden wie der Nicht-Studierenden vergibt hier sogar die Note „sehr gut“.

Auch die zeitlichen Rahmenbedingungen finden ähnlich große Zustimmung, lediglich der Anteil derjenigen, die mit „sehr gut“ urteilen, ist hier – auf immer noch sehr hohem Niveau – etwas geringer (jeweils rund ein Drittel der Befragten).

Der zeitliche und der bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit der Förderung wird etwas kritischer gesehen, aber gerade bei diesen Bewertungsdimensionen sind Anteile von drei Vierteln (Studierende) beziehungsweise vier Fünfteln (Nicht-Studierende), die mit mindestens „gut“ urteilen, im positiven Sinne bemerkenswert.

Demgegenüber heben sich die Bewertungen des Networking unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen drastisch ab. Dies ist die einzige Bewertungsdimension mit einem substantziellen Anteil negativer Urteile, er beträgt jeweils über 50 Prozent. Besonders kritisch urteilen hier die Studierenden.

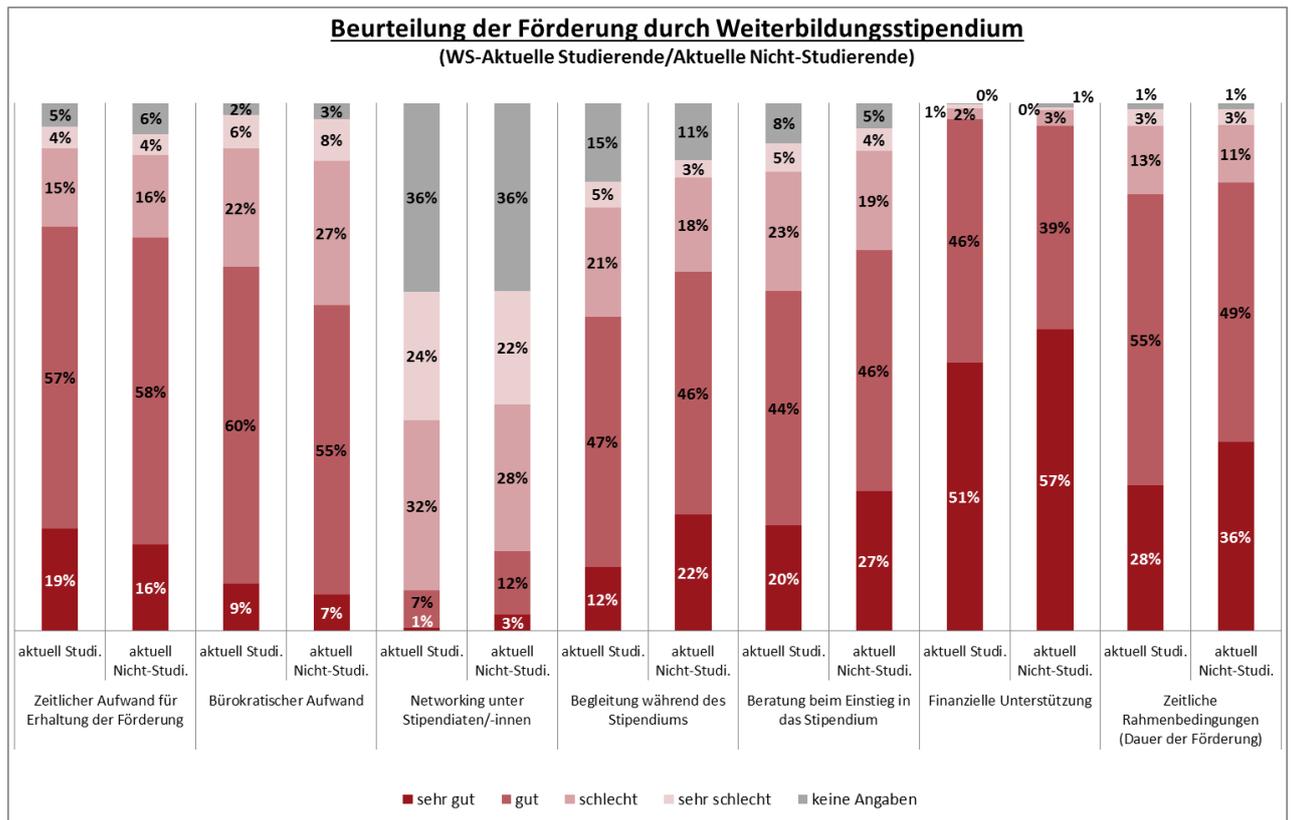


Abbildung 69: Beurteilung der Förderung durch das Weiterbildungsstipendium durch aktuell Geförderte, getrennt nach studierenden und nicht-studierenden Geförderten (Quelle: iit-Datensatz)

Während Abbildung 69 diese Bewertungen für die Ehemaligen zeigt, finden sich die entsprechenden Daten für die aktuell Geförderten in Abbildung 68. Es finden sich kaum Unterschiede zwischen beiden Befragengruppen.

Neben der Förderung durch das Stipendium wurden etliche Stipendiaten und Stipendiatinnen auch durch ihren Arbeitgeber unterstützt.

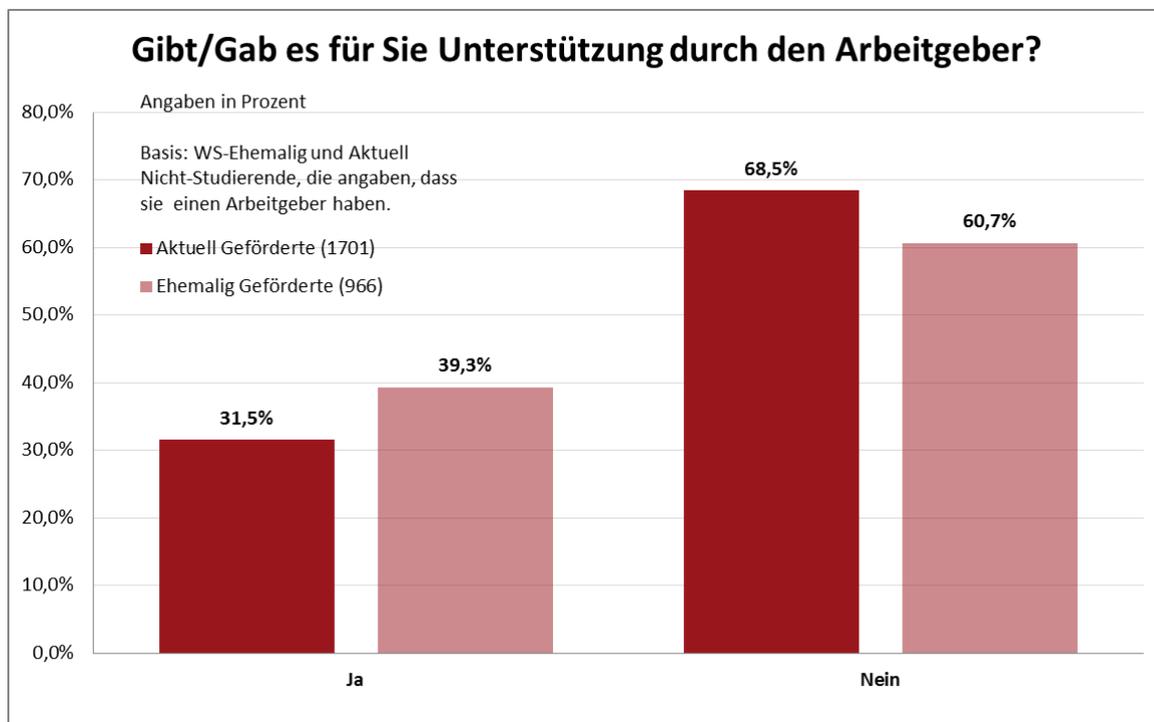


Abbildung 70: Unterstützung durch den Arbeitgeber (Nicht-Studierende) (Quelle: iit-Datensatz)

Über 90 Prozent (91,3 Prozent aktuell Geförderte und 91,7 Prozent ehemals Geförderte) der Stipendiaten und Stipendiatinnen hatten zum jeweiligen Zeitpunkt einen Arbeitgeber. Von diesen wurden 30 bis 40 Prozent (32 Prozent der aktuell Geförderten, 39 Prozent der Ehemaligen) von ihrem Arbeitgeber unterstützt (Abbildung 70).

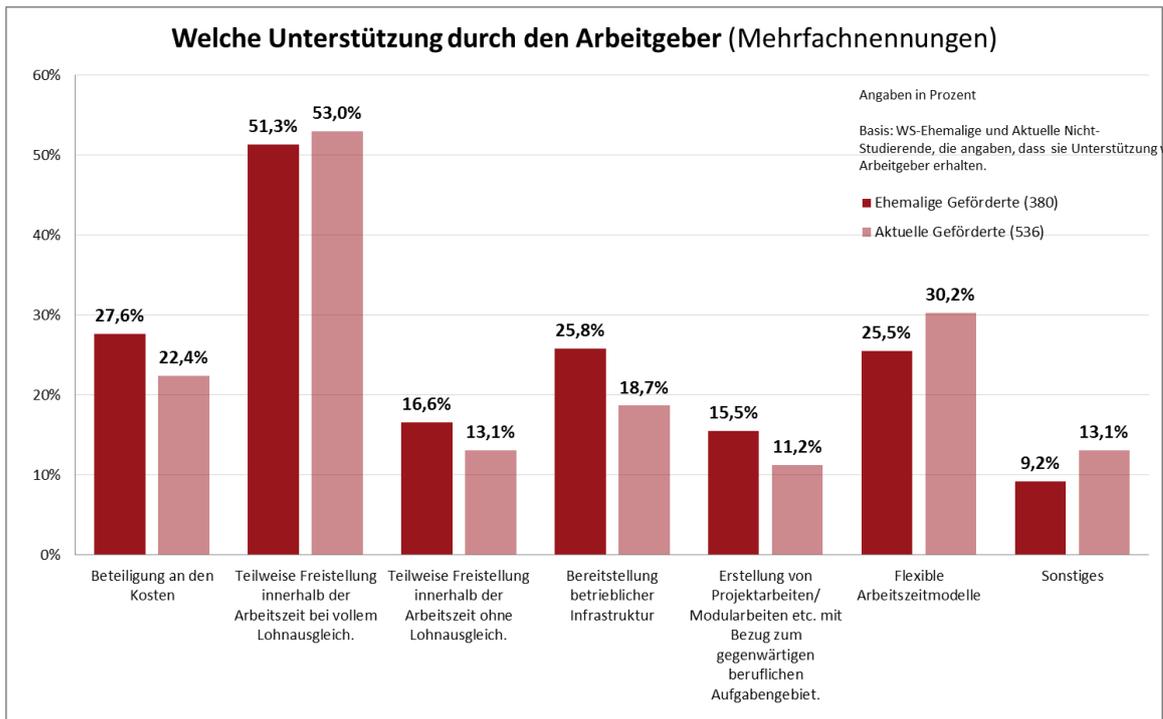


Abbildung 71: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber (Nicht-Studierende) (Quelle: iit-Datensatz)

Wie in Abbildung 71 gezeigt, überwiegt bei der Art der Unterstützung mit jeweils über 50 Prozent die anteilige Freistellung für die Weiterbildung. Jeweils zwischen ca. 20 und 30 Prozent der Befragten bekamen flexible Arbeitszeitmodelle angeboten, betriebliche Infrastruktur zur Verfügung gestellt, oder der Arbeitgeber beteiligte sich an den Kosten.

Im Folgenden wird der Umfang der finanziellen Unterstützung für diejenigen Befragten genauer analysiert, die überhaupt finanzielle Unterstützung erhielten. Dies betrifft ungefähr ein Fünftel (22 Prozent der aktuell Geförderten) beziehungsweise ein Viertel (28 Prozent der Ehemaligen) derjenigen, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind beziehungsweise waren.

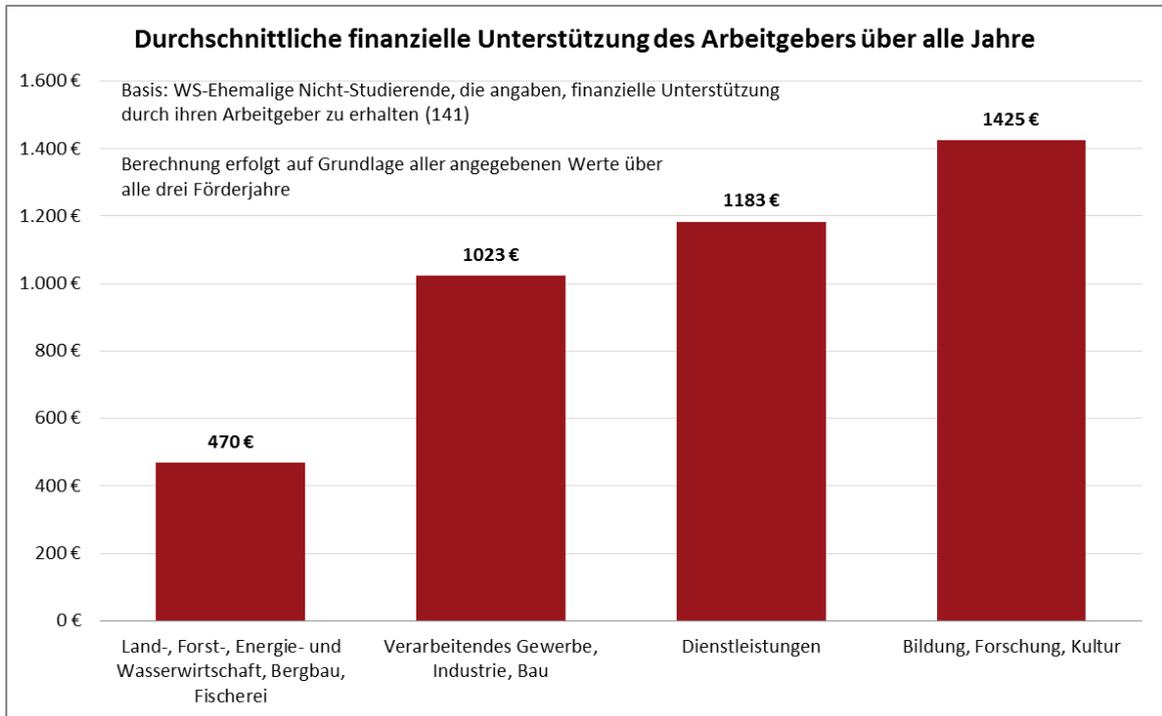


Abbildung 72: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)

Die durchschnittliche finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber betrug bei den nicht-studierenden ehemals Geförderten des Weiterbildungstipendiums 1.093,90 Euro.

Hingegen beträgt die durchschnittliche finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber bei den nicht-studierenden aktuell Geförderten 1.157 Euro.

Je nach Branche lag – bei sehr breiten Streuungen – der mittlere Wert für die ehemaligen Geförderten über die drei Jahre zwischen 470 Euro im Bereich der Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft, dem Bergbau und der Fischerei und 1.435 Euro bei Bildung, Forschung und Kultur.

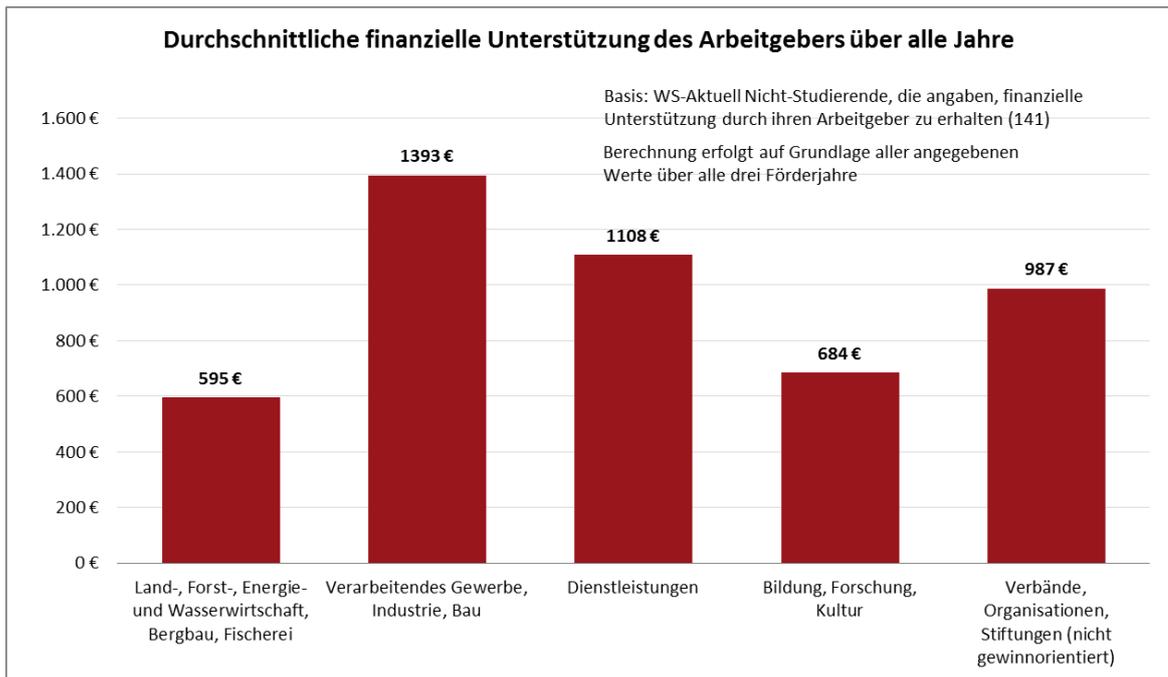


Abbildung 73: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)

Bei den aktuell Geförderten findet sich der niedrigste Wert mit 595 Euro ebenfalls im Bereich der Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft, dem Bergbau und der Fischerei. Die höchste finanzielle Unterstützung – 1.393 Euro – erhalten hier allerdings die Geförderten, die in der Branche verarbeitendes Gewerbe, Industrie und Bau arbeiten (Abbildung 73).

Bei den **studierenden** Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen ist ebenfalls in fast allen Fällen ein Arbeitgeber vorhanden (99 Prozent)⁷¹. Von diesen Geförderten gibt rund die Hälfte (44 Prozent) an, von ihren Arbeitgeber unterstützt zu werden beziehungsweise unterstützt worden zu sein (Abbildung 75).

⁷¹ Voraussetzung für die Bewilligung des Weiterbildungsstipendiums und die Nutzung der Förderung für ein berufs begleitendes Studium ist der Nachweis eines Arbeitsverhältnisses. Insofern könnte man davon ausgehen, dass hier 100 Prozent stehen müsste. Es ist jedoch auch möglich, mit der entsprechenden Bescheinigung der zuständigen Arbeitsagentur, ohne ein Arbeitsverhältnis in das Weiterbildungsstipendium aufgenommen zu werden.

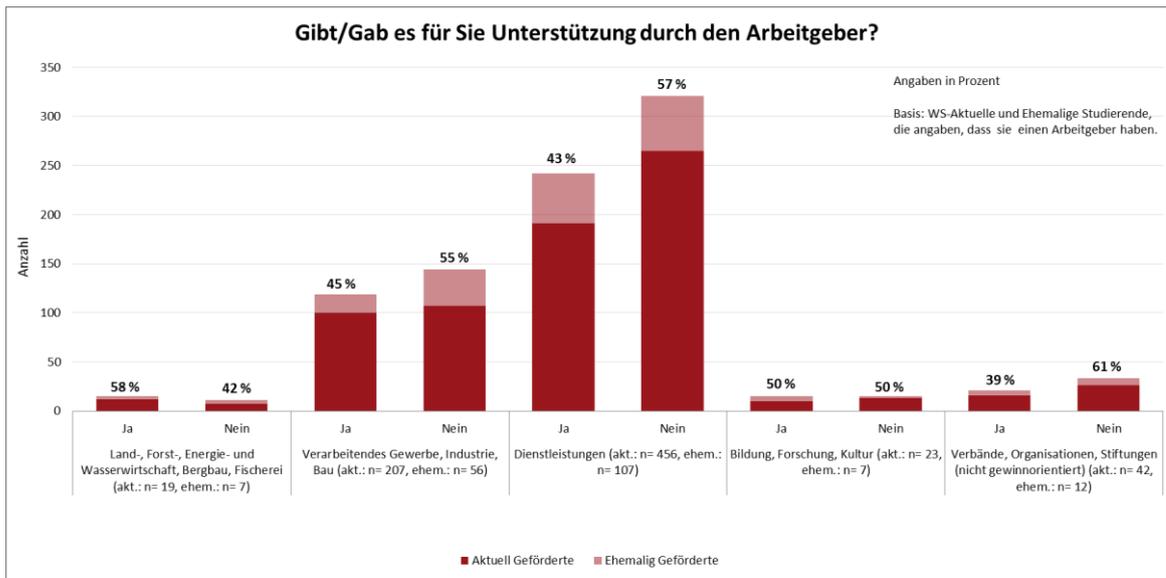


Abbildung 74: Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen (Quelle: iit-Datensatz)

Zwischen den Branchen variiert der Anteil der unterstützenden Arbeitgeber von 39 Prozent (Verbände, Organisation etc.) bis 58 Prozent (primärer Sektor) (Abbildung 74).

Auch bei den Studierenden im Weiterbildungsstipendium sind flexible Arbeitszeitmodelle die häufigste Unterstützungsform. Der Anteil der Arbeitgeber, die sich an den Weiterbildungskosten beteiligen (Abbildung 75), liegt hier niedriger als bei den nicht-studierenden Geförderten, zwischen sieben Prozent (Verbände, Organisationen, Stiftungen) und 15 Prozent (verarbeitendes Gewerbe).

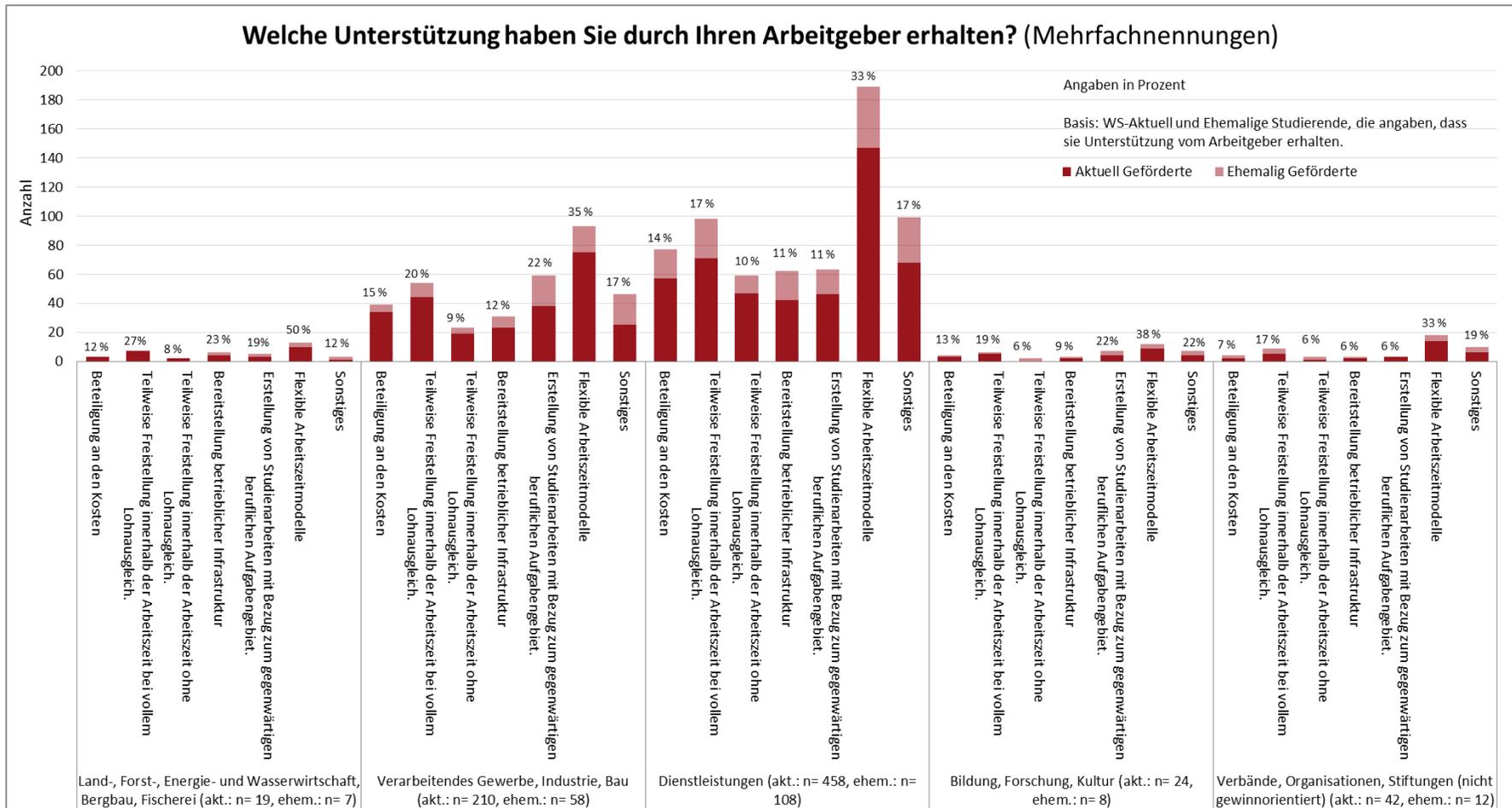


Abbildung 75: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber nach Branchen (Quelle: iit-Datensatz)

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

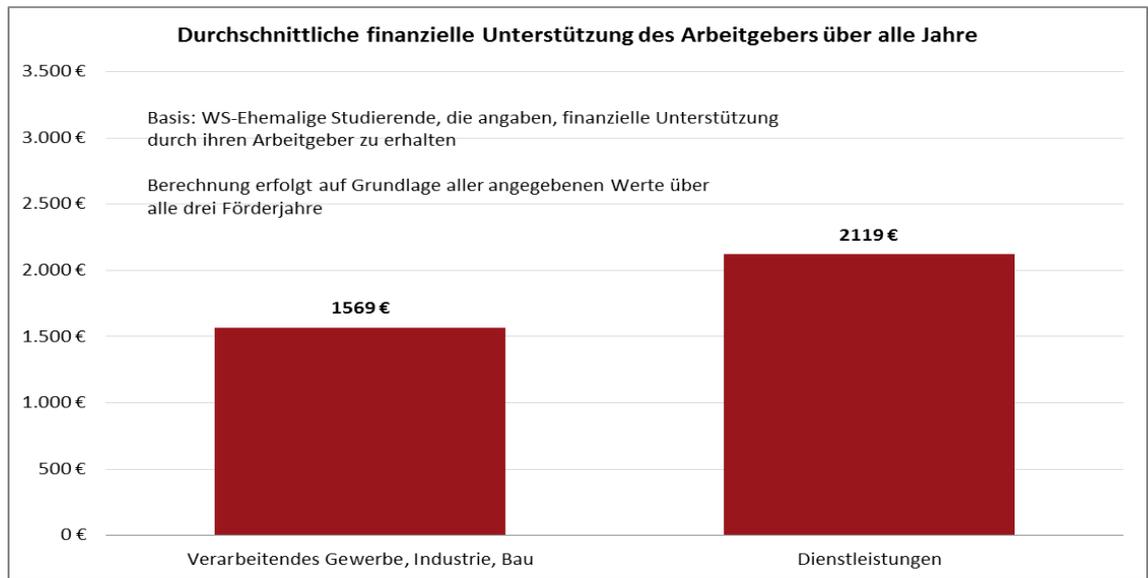


Abbildung 76: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach den Branchen „Dienstleistungen“ und „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau“ über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)

Bezogen auf die Ehemaligen liegt die durchschnittliche Unterstützung über alle drei Förderjahre gemittelt im verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft bei 1.569 Euro, im Dienstleistungsbereich bei 2.119 Euro (Abbildung 76).

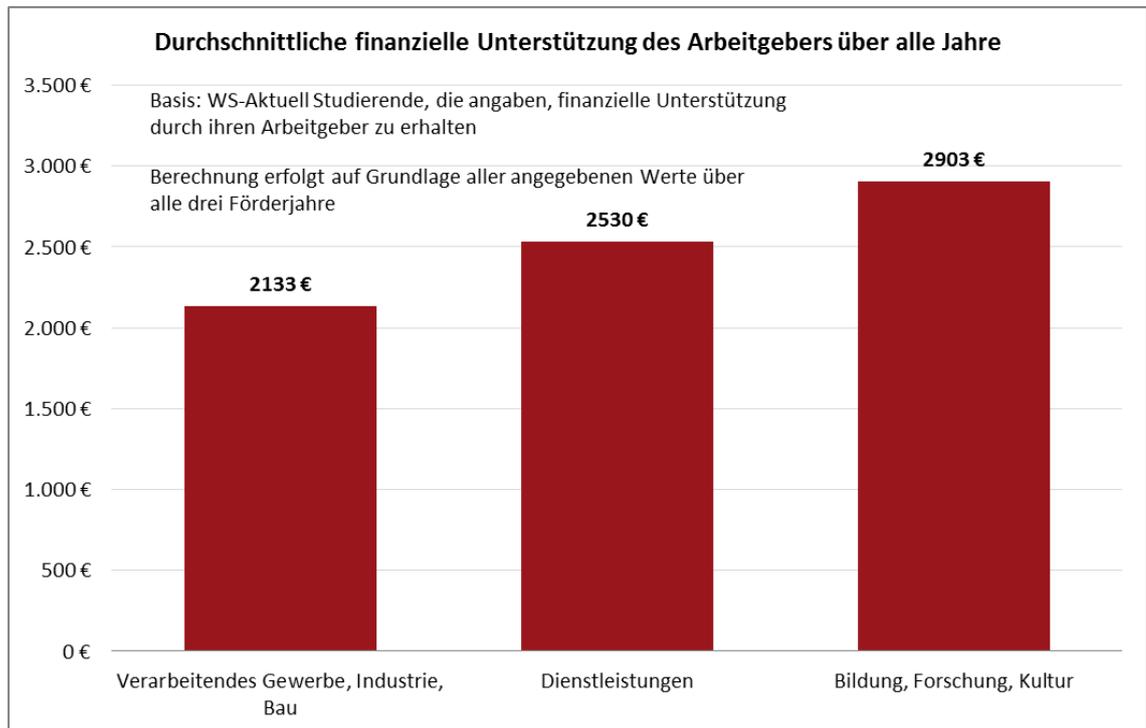


Abbildung 77: Durchschnittliche Höhe der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber nach den Branchen „Dienstleistungen“, „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau“ und „Bildung, Forschung, Kultur“ über alle Jahre (Quelle: iit-Datensatz)

Für die aktuell Geförderten findet sich im verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft ein Wert von 2.133 Euro und im Bereich der Dienstleistungen von 2.530 Euro. Der Sektor Bildung,

Forschung und Kultur, der bei den Ehemaligen wegen geringer Fallzahlen nicht separat ausgewiesen werden konnte, sticht hier mit 2.903 Euro heraus (Abbildung 77).

Die Analyse zu den Förderbedingungen umfasst auch Fragestellungen, die den Bereich der ideellen Förderung und Unterstützung berühren. In diesem Kontext interessiert auch die Bereitschaft der Geförderten, sich gegebenenfalls selber diesbzüglich zu engagieren.

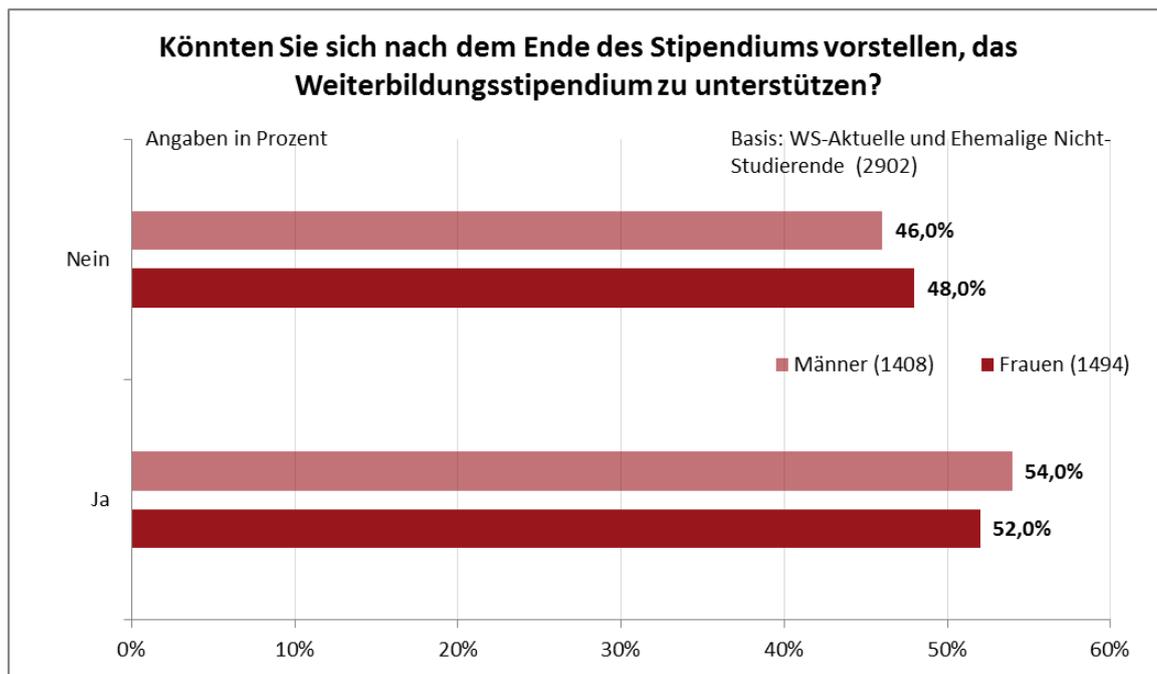


Abbildung 78: Unterstützung des Weiterbildungsstipendiums (Quelle: iit-Datensatz)

Gut die Hälfte der nicht-studierenden Weiterbildungsgeförderten kann sich vorstellen, nach dem Ende ihrer Förderung das Weiterbildungsstipendium zu unterstützen (Abbildung 78). Die Stipendiaten und Stipendiatinnen sind also in hohem Maße bereit, „etwas zurückzugeben“.

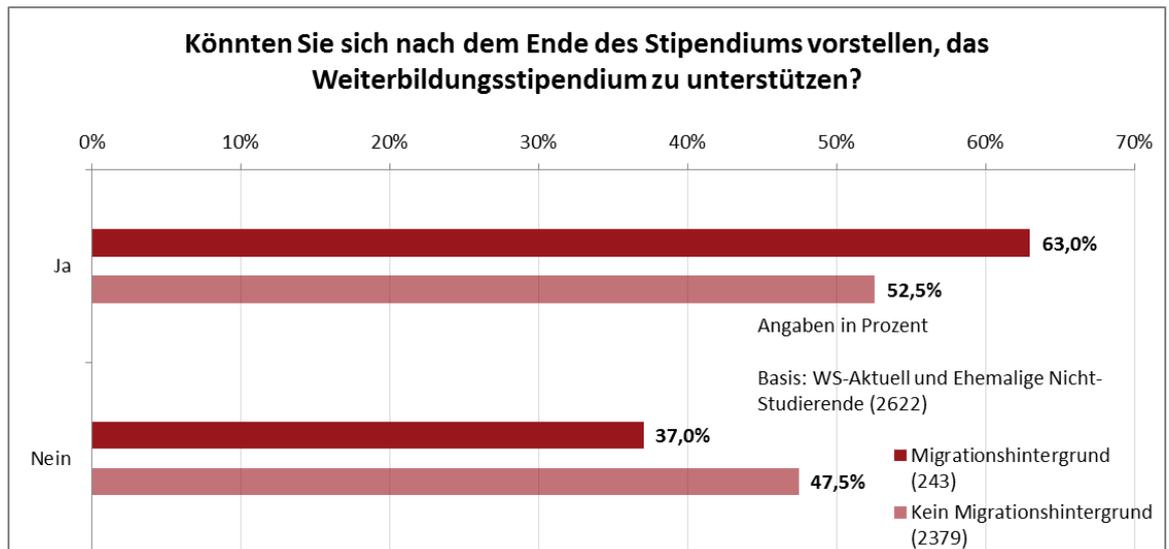


Abbildung 79: Unterstützung des Weiterbildungsstipendiums (Quelle: iit-Datensatz)

Der Blick auf die Gruppe der Geförderten mit Migrationshintergrund bringt im Hinblick auf die Bereitschaft der Geförderten das Weiterbildungsstipendium zu unterstützen ein wichtiges Ergebnis. Die Ergebnisse zeigen, dass Geförderte mit Migrationshintergrund in besonders hohem Maße bereit sind, durch eigene Aktivität das Weiterbildungsstipendium zu unterstützen. Dies gilt für Nicht-Studierende (Abbildung 79) ebenso wie für Studierende (Abbildung 81).

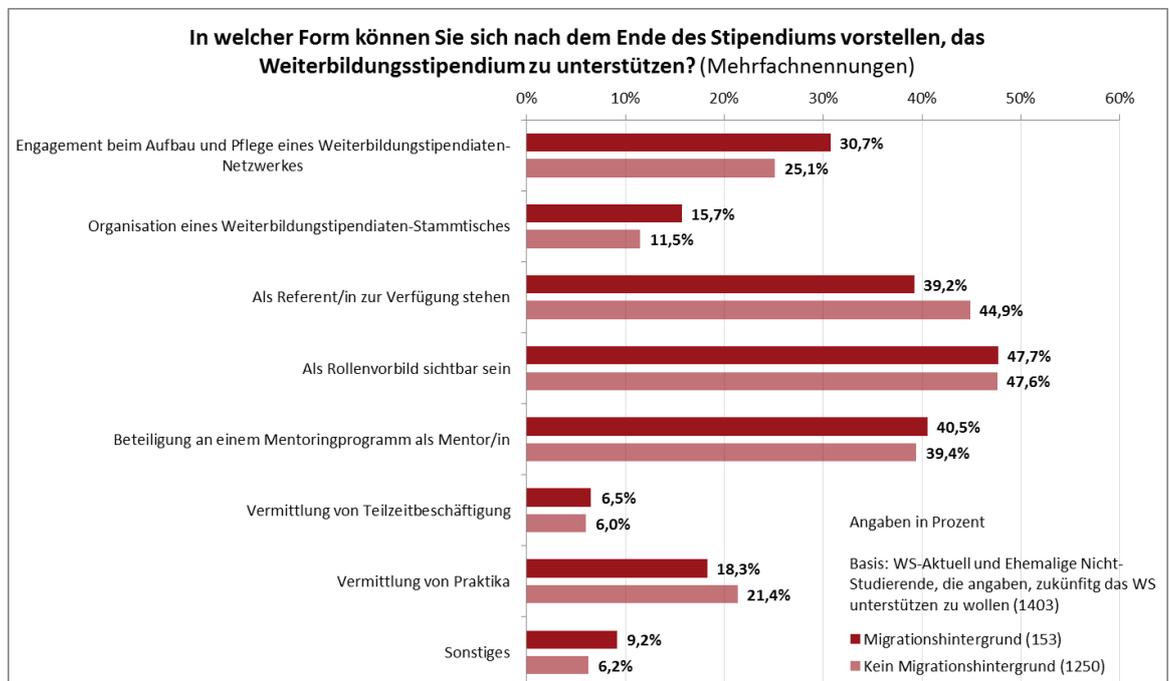


Abbildung 80: Form der Unterstützung (Quelle: iit-Datensatz)

Hinsichtlich der konkreten Formen der Unterstützung werden insbesondere die Sichtbarkeit als Rollenvorbild, der Einsatz als Referent/Referentin und Mentor/Mentorin sowie ein Engagement bei Aufbau und Pflege eines Weiterbildungsgeförderten-Netzwerkes genannt. Wie Abbildung 80

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

zeigt, können sich diejenigen Geförderten, die einen Migrationshintergrund haben, etwas stärker als diejenigen ohne Migrationshintergrund ein Engagement beim Aufbau und der Pflege eines Stipendiatennetzwerkes und bei der Beteiligung an einem Mentoringprogramm als Mentor bzw. Mentorin vorstellen. Hinsichtlich der Möglichkeit, sich als Rollenvorbild zu engagieren, gibt es keine Unterscheidung zwischen den beiden Gruppen.

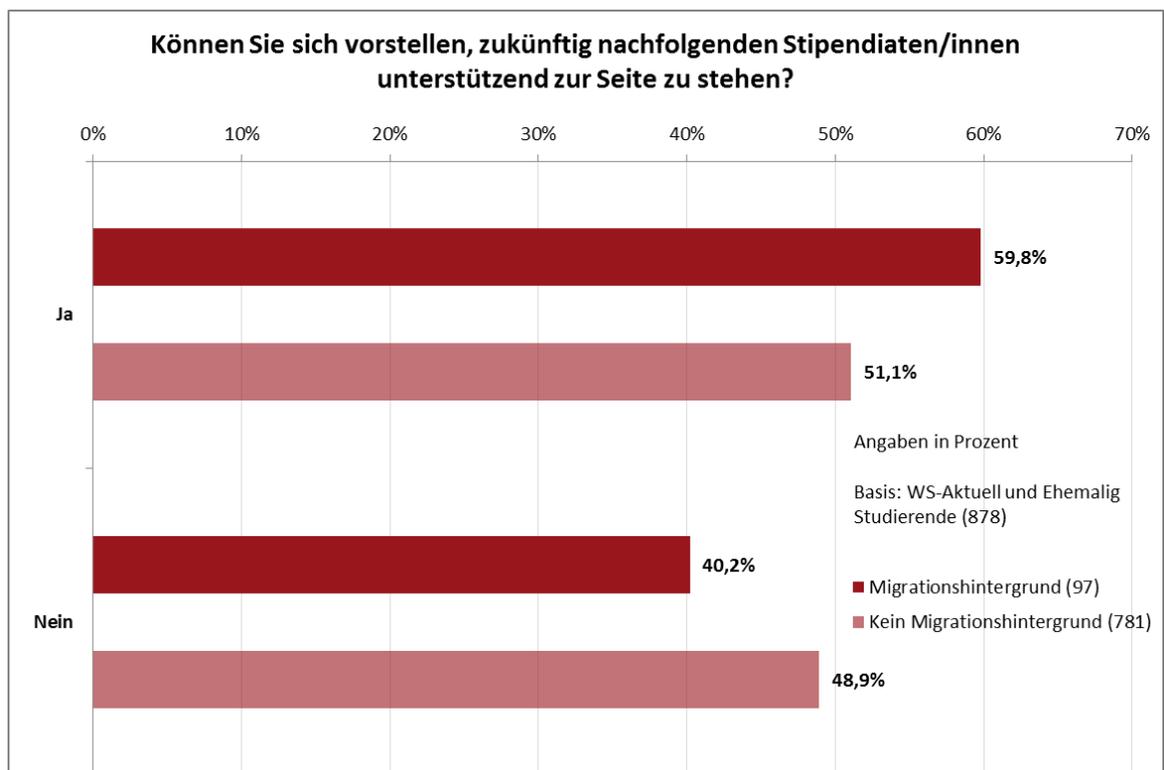


Abbildung 81: Unterstützung künftiger Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

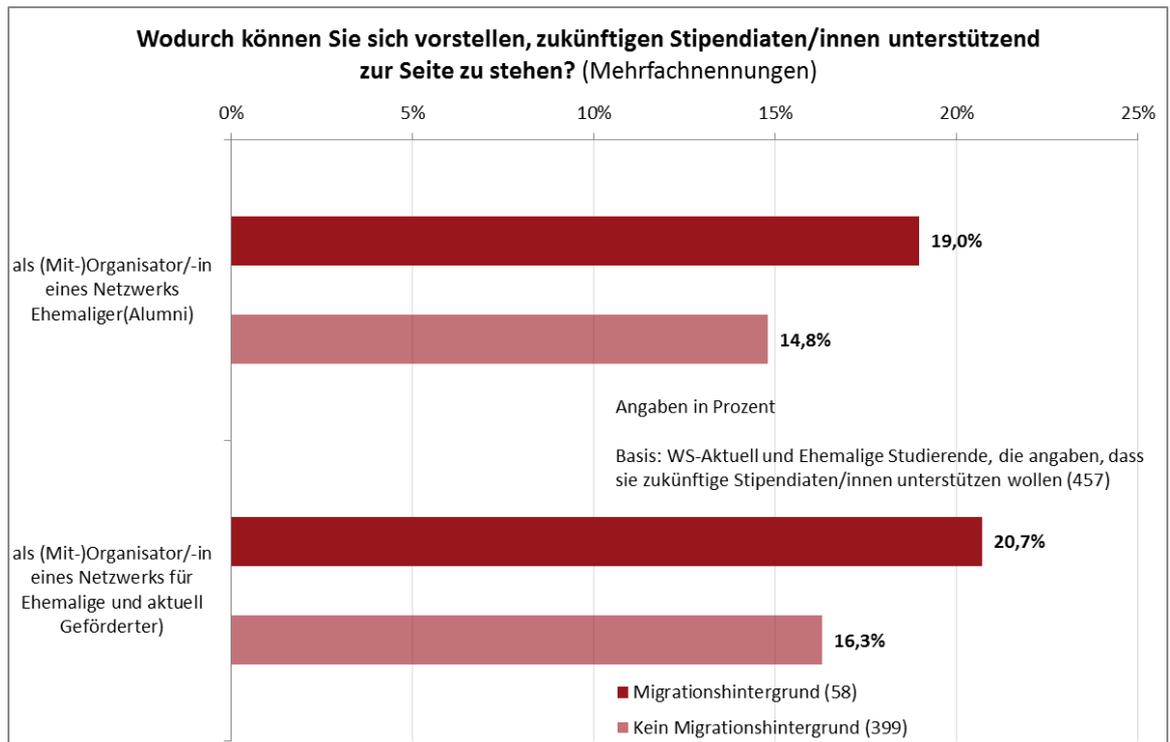


Abbildung 82: Möglichkeiten zur Unterstützung nachkommender Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)

Hinsichtlich der konkreten Aktivitäten sind die Geförderten mit Migrationshintergrund besonders daran interessiert, als Organisierende von Netzwerken zwischen aktuell und/oder ehemals Geförderten tätig zu werden (Abbildung 82).

Die Bedeutung von Netzwerken, sei es vermittelt über das Internet oder auch in Form direkter Zusammenkünfte zur Unterstützung der Kommunikation in sozialen Zusammenhängen ist unstrittig. Der Austausch untereinander und gemeinsame Arbeitsgruppen tragen dazu bei, das Lernen zu unterstützen und können helfen, Motivationseinbrüche zu vermeiden. Inwieweit dies bei den im Weiterbildungsstipendium Geförderten eine Rolle spielt, wird nachfolgend beleuchtet.

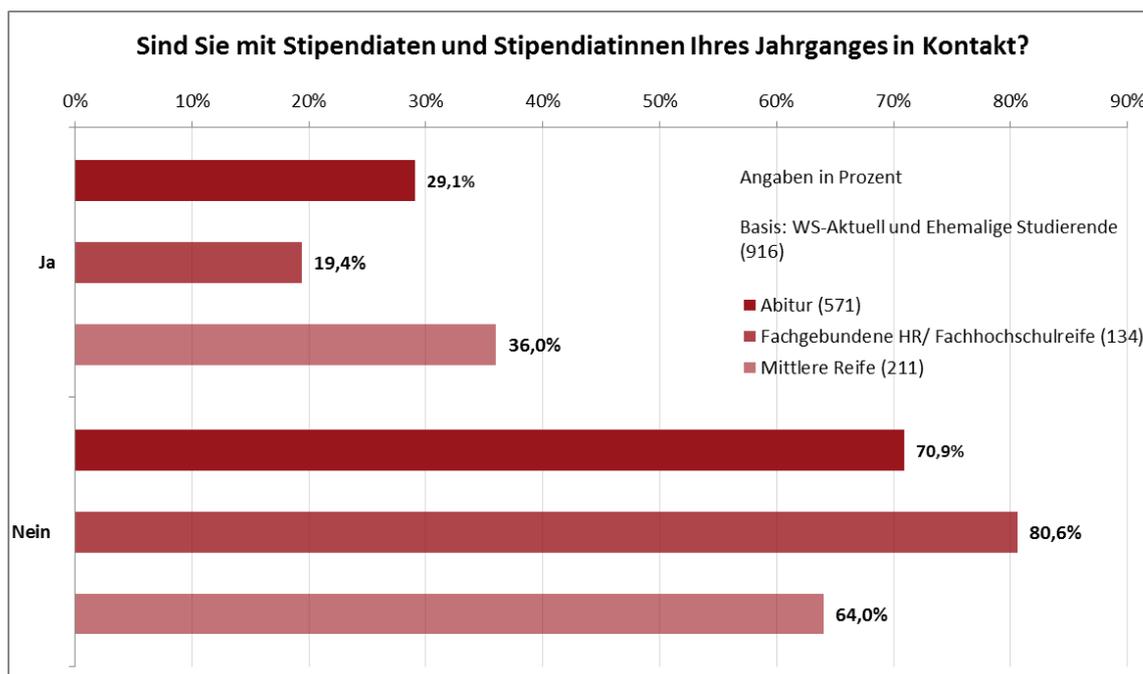


Abbildung 83: Kontaktpflege zu Stipendiaten und Stipendiatinnen des eigenen Jahrgangs⁷² (Quelle: iit-Datensatz)

Ein gutes Viertel der studierenden Stipendiaten und Stipendiatinnen hält Kontakt mit anderen Geförderten des eigenen Jahrgangs. Dies gilt vor allem für Geförderte mit mittlerer Reife als höchstem Schulabschluss (Abbildung 83).

Dies kann als Hinweis für besondere Bedarfe dieser Teilgruppe im Bereich der sozialen Unterstützung interpretiert werden.

⁷² Nur Studierende des Weiterbildungsstipendiums nach höchstem erreichtem Schulabschluss. Aufgrund zu geringer Fallzahlen wurde die Teilgruppe der Geförderten mit Hauptschulabschluss nicht in die Auswertung einbezogen.

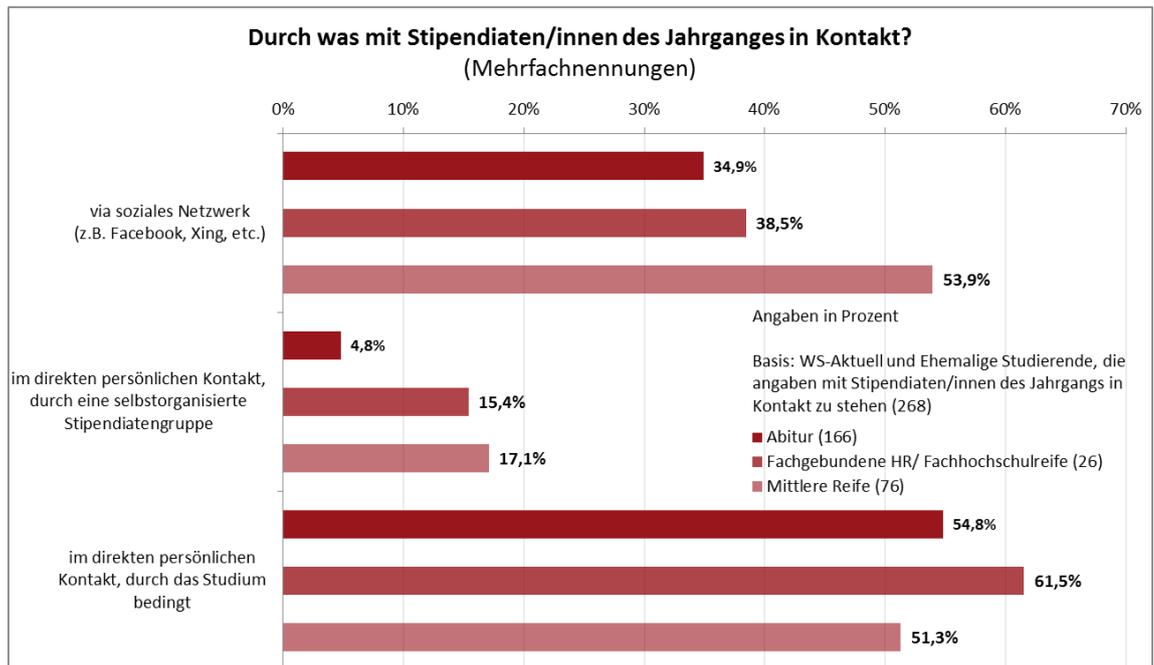


Abbildung 84: Formen der Kontaktpflege mit Stipendiaten und Stipendiatinnen des eigenen Jahrgangs⁷³ (Quelle: iit-Datensatz)

Neben direkten, durch das Studium bedingten Kontakten spielen für die Aufrechterhaltung der Kontakte insbesondere soziale Medien wie Facebook, Xing etc. eine große Rolle. Die Unterscheidung nach Art des Schulabschlusses zeigt dabei, dass, je höherwertig der Schulabschluss ist, desto geringer scheint die Bedeutung dieser sozialen, internetvermittelten Netzwerke zu sein (Abbildung 84).

⁷³ Wie bei Abbildung 83 so gilt auch hier: Nur Studierende des Weiterbildungsstipendiums nach höchstem erreichtem Schulabschluss. Aufgrund zu geringer Fallzahlen wurde die Teilgruppe der Geförderten mit Hauptschulabschluss nicht in die Auswertung einbezogen.

2.1.2.2 Aufstiegsstipendium

Auch die im Aufstiegsstipendium Geförderten sind mit den meisten Aspekten der Förderung zufrieden oder sogar sehr zufrieden.

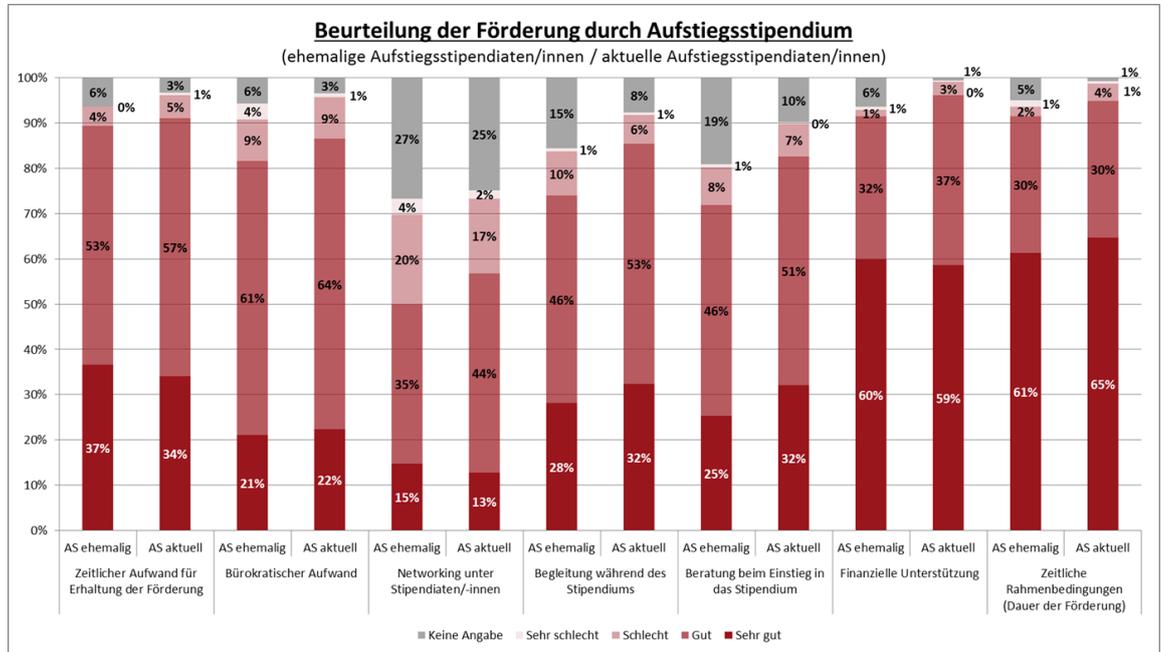


Abbildung 85: Beurteilung der Förderung des Aufstiegsstipendiums durch ehemalige und aktuelle Stipendiaten und –stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)

Die Beurteilung des Aufstiegsstipendiums durch die Geförderten fällt – wie auch im Weiterbildungsstipendium – in den meisten Aspekten positiv oder sogar sehr positiv aus (Abbildung 85).

Die finanzielle Unterstützung wird – von über neunzig Prozent der Befragten – als gut bewertet, jeweils rund 60 Prozent der ehemalg wie aktuell Geförderten vergibt hier sogar die Note „sehr gut“.

Die zeitlichen Rahmenbedingungen finden ähnlich große Zustimmung.

Der zeitliche und der bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit der Förderung wird etwas kritischer gesehen, aber gerade bei diesen Bewertungsdimensionen sind Anteile von rund 90 Prozent, die mit mindestens „gut“ urteilen, im positiven Sinne bemerkenswert.

Ebenfalls etwas kritischer gesehen werden die Beratung beim Einstieg in das Studium und die Begleitung im Studium. Hier liegen die Anteile der Befragten, die mit „sehr gut“ bewerten, zwischen einem Viertel und einem Drittel. Aber auch hier bewerten nur in einem Fall (Begleitung während des Studiums, Ehemalige) etwas mehr als zehn Prozent (rund elf Prozent) der Befragten mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“, in allen anderen Fällen liegen die entsprechenden Werte darunter.

Die relativ niedrigsten Bewertungen finden sich – wie auch unter den studierenden Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen – beim Kriterium „Networking unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen“. Bis zu 15 Prozent der Befragten urteilen mit „sehr gut“, 19 (Aktuelle) beziehungsweise 24 Prozent (Ehemalige) bewerten hier mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

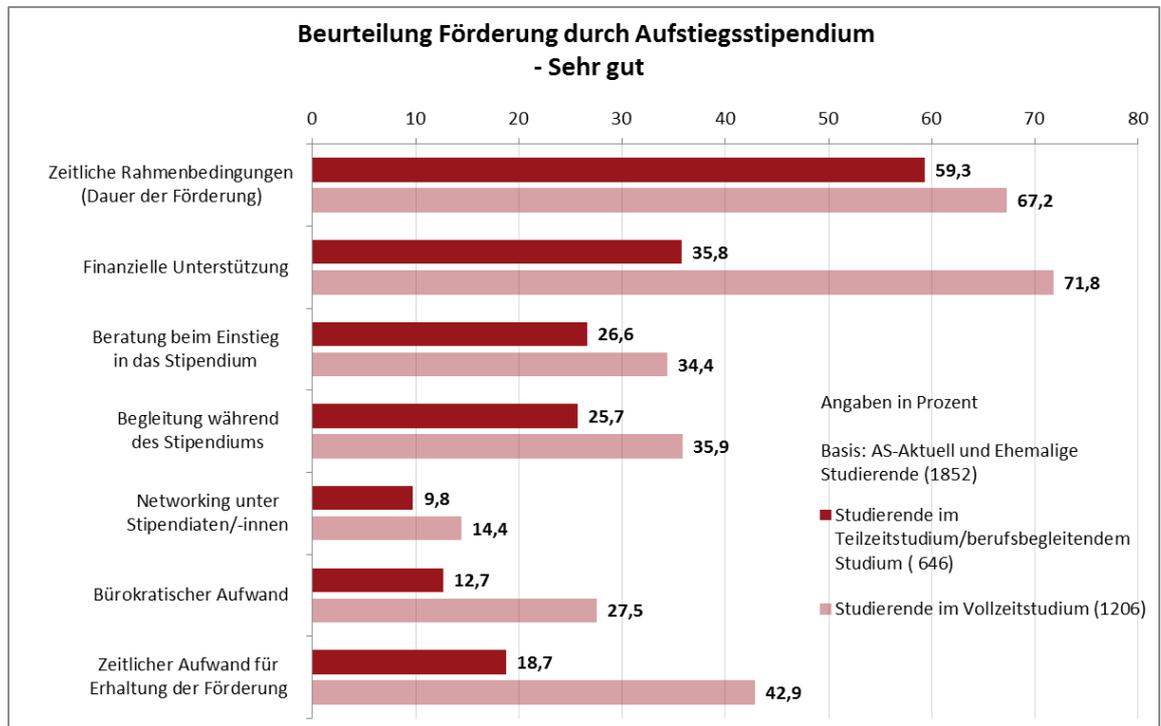


Abbildung 86: Beurteilung der Förderung durch Aufstiegsstipendium mit „sehr gut“ nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Im Hinblick auf die Förderbedingungen und den Förderumfang finden sich zwischen berufsbegleitend und Vollzeitstudierenden einige Unterschiede in den Zufriedenheitswerten (Abbildung 86). Die Vollzeitstudierenden sind in etlichen Aspekten zufriedener als die berufsbegleitend Studierenden, besonders ausgeprägt ist dies hinsichtlich der finanziellen Unterstützung (72 versus 36 Prozent urteilen mit „sehr gut“) und des zeitlichen Aufwands für die Bewilligung der Förderung (43 versus 19 Prozent werten mit „sehr gut“).

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Ein Ziel der Analyse der Förderbedingungen und des Förderumfangs besteht darin, Hinweise auf weiteren Förderbedarf herauszuarbeiten. Zu diesem Zweck ist die Betrachtung der Faktoren, die ein erfolgreiches Studieren unterstützen bzw. im Umkehrschluss behindern, erforderlich.

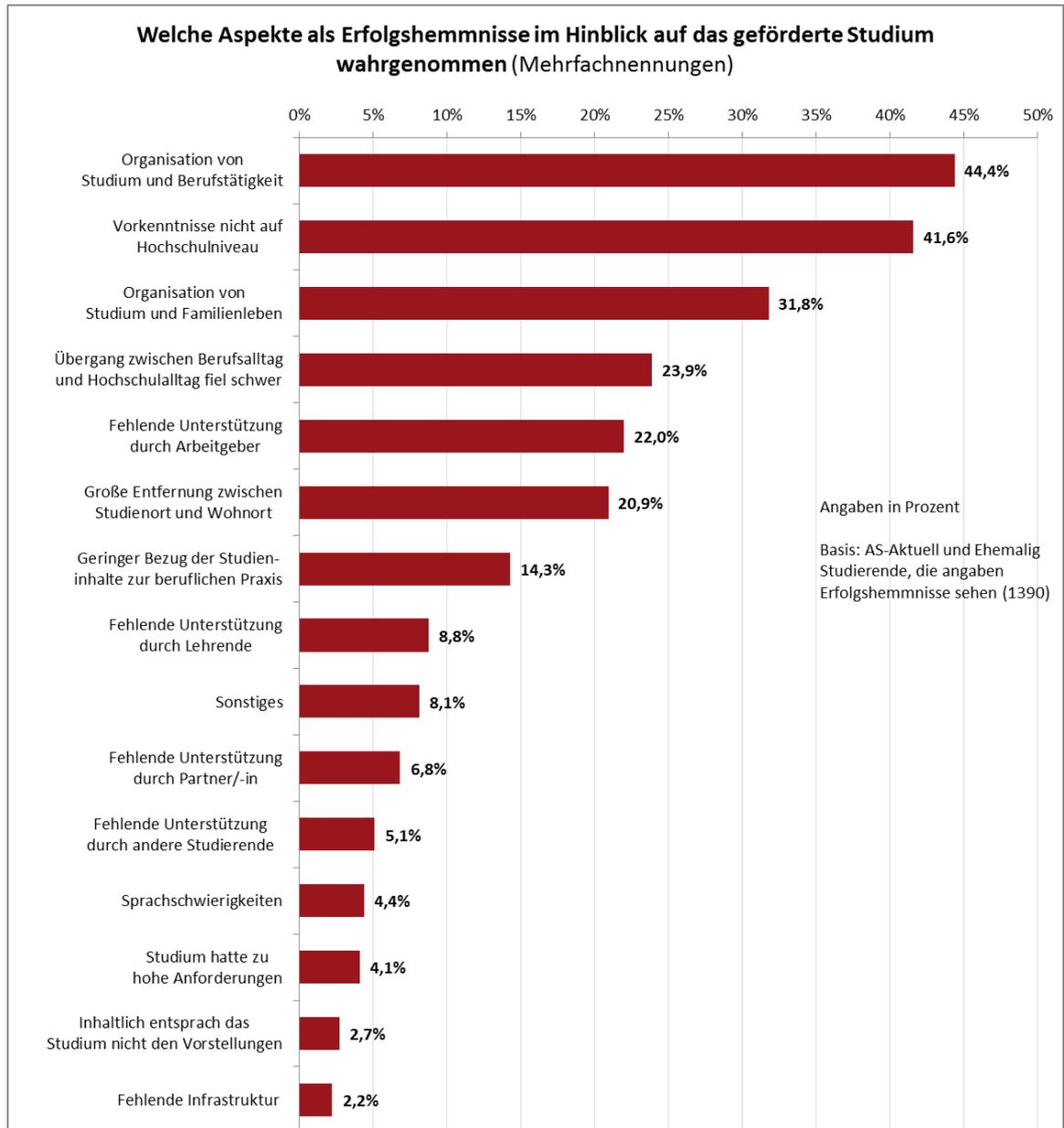


Abbildung 87: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium (Quelle: iit-Datensatz)

Die in der Abbildung 87 angeführten Hinweise für Erfolgshemmnisse, die von den Geförderten im Hinblick auf das Studium wahrgenommen werden, können als Hinweis auf weiteren Förderbedarf interpretiert werden.

Die wichtigsten Erfolgshemmnisse mit jeweils mehr als 20 Prozent der Nennungen sind die Organisation von Studium und Berufstätigkeit (44 Prozent), fehlende Vorkenntnisse auf Hochschulniveau (42 Prozent), die Organisation von Studium und Familienleben (32 Prozent),

der Übergang zwischen Berufsalltag und Hochschulalltag (24 Prozent), fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber (22 Prozent) und schließlich eine große Entfernung zwischen Studien- und Wohnort (21 Prozent).

Diese Befunde beziehen sich im Wesentlichen auf Unterstützungsbedarfe, die jenseits des Aufstiegsstipendiums liegen. So ist etwa die Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie eine Herausforderung an die Hochschulen hinsichtlich der Organisation berufsbegleitender Angebote. Auch das Übergangsmanagement – einschließlich Brückenkursen und Propädeutika – sollte zu den Aufgaben der Hochschulen gehören.

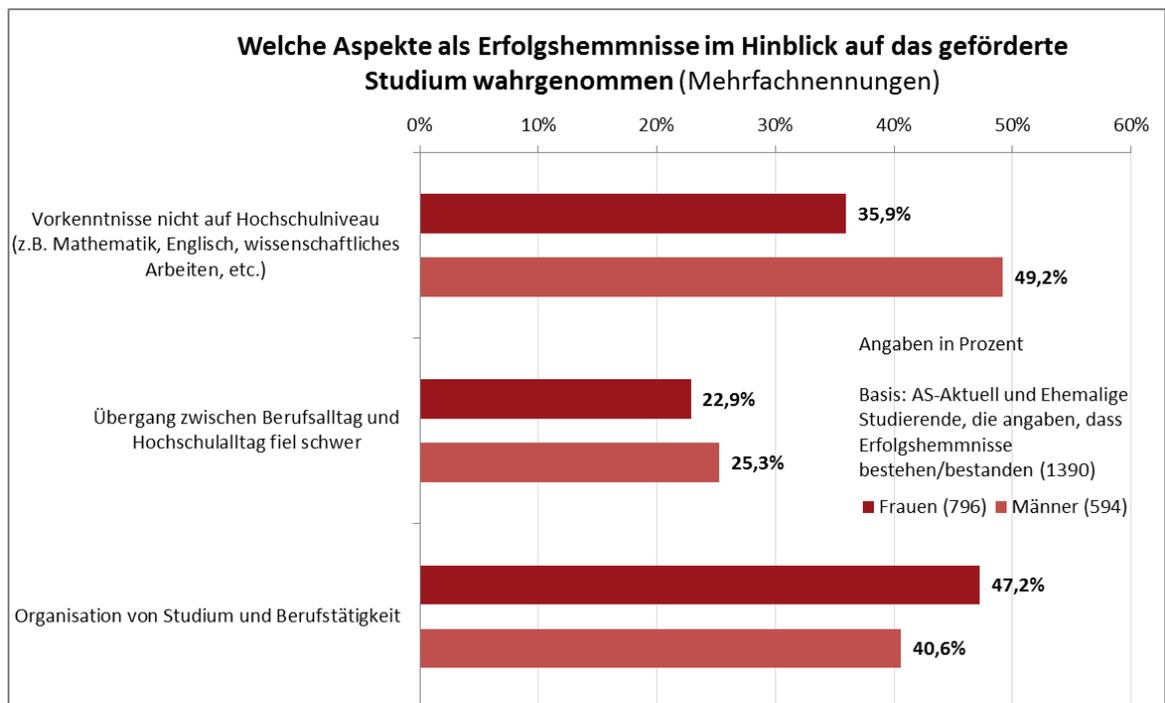


Abbildung 88: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)

Eine Differenzierung dieses Befundes im Hinblick auf Männer und Frauen für die als Erfolgshemmnisse angegebenen nicht auf Hochschulniveau vorliegenden Vorkenntnisse in Mathematik, Englisch oder beim wissenschaftlichen Arbeiten, sowie der Schwierigkeit, den Übergang in den Hochschulalltag zu bewältigen, als auch die Organisation von Studium und Beruf auszubalancieren ergab, dass für Frauen ist die Organisation von Studium und Berufstätigkeit eine besondere Herausforderung bedeutet. Männer hingegen leiden eher unter mangelnden Vorkenntnissen in Mathematik, Englisch oder im wissenschaftlichen Arbeiten (Abbildung 88).

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

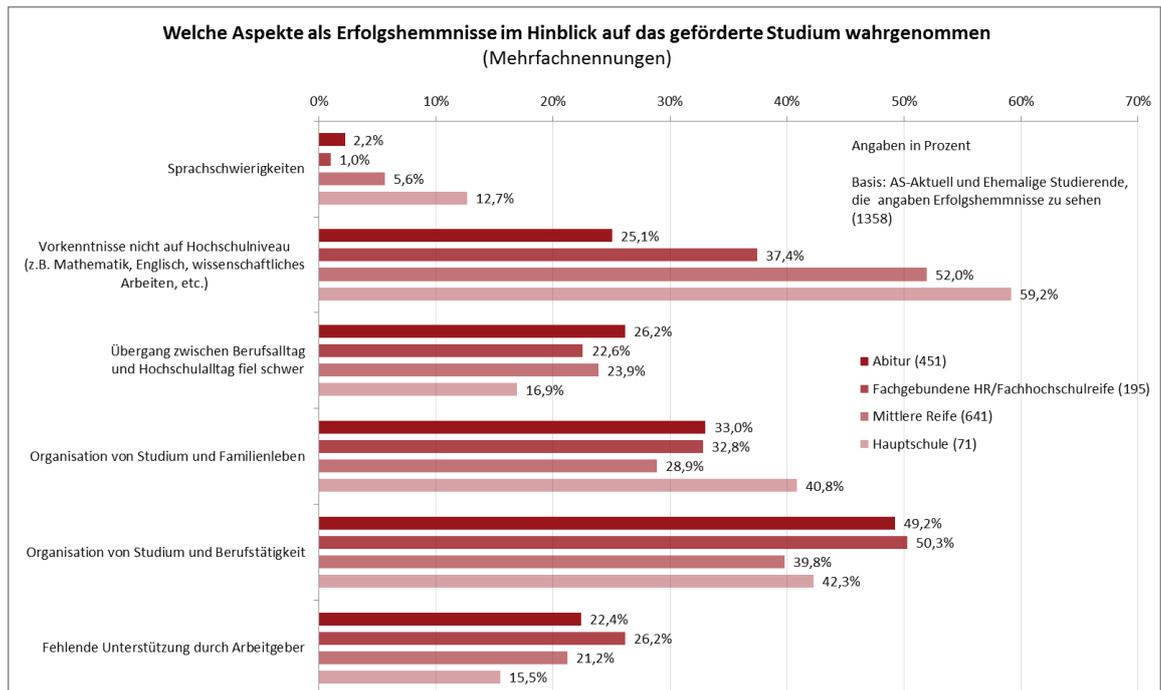


Abbildung 89: Erfolgshemmnisse im Hinblick auf das geförderte Studium, nach höchstem erreichtem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)

Die Betrachtung der Befunde zu den Erfolgshemmnissen für ein erfolgreiches Studieren mit Hilfe des Aufstiegsstipendium differenziert nach den Schulabschlüssen der Befragten Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen bestätigte die Vermutung, dass insbesondere Hauptschulabsolventen und -absolventinnen besonders von mangelnden Vorkenntnissen in Mathematik etc. betroffen sind. Allerdings dicht gefolgt von denjenigen, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen (Abbildung 89).

Während die bisher diskutierten Ergebnisse eher allgemeine und Unterstützungsbedarfe beleuchteten, geht es im Folgenden konkret um Wünsche nach zusätzlichen Förderelementen, die die Aufstiegsstipendiaten und –stipendiatinnen für sinnvoll erachten.

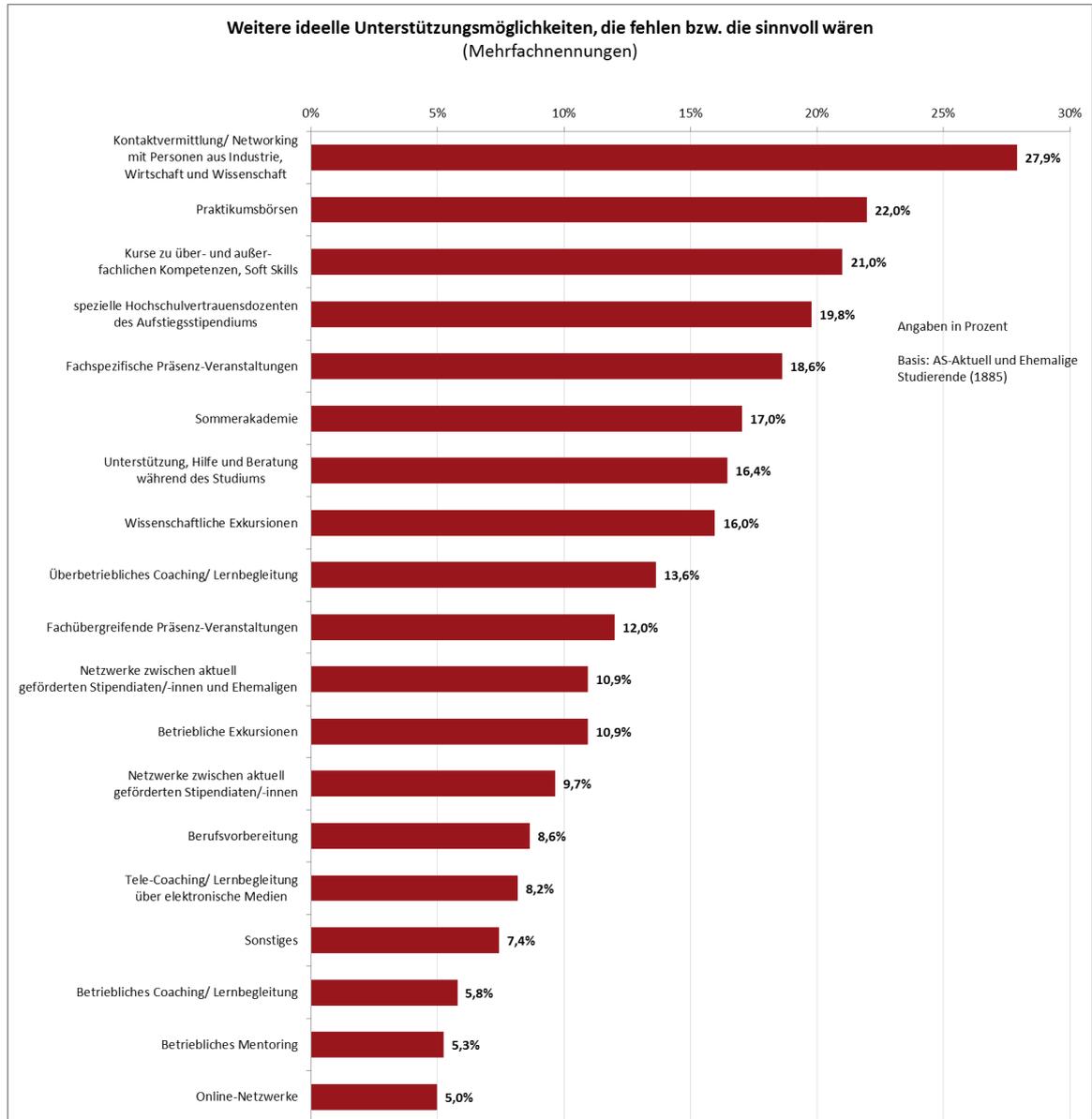


Abbildung 90: Weitere ideelle Unterstützung, die fehlt oder die sinnvoll wäre (Quelle: iit-Datensatz)

Es bestehen in starken Teilpopulationen Wünsche nach weiteren Formen der ideellen Unterstützung (Abbildung 90). Dies betrifft insbesondere – für jeweils rund ein Fünftel bis ein Viertel der Befragten – das Networking mit Personen aus Industrie, Wirtschaft und Wissenschaft (rund 28 Prozent der Befragten), Praktikumsbörsen⁷⁴ (rund 22 Prozent der Befragten), Kurse zu über- und außerfachlichen Kompetenzen (rund 21 Prozent) und spezielle Hochschulvertrauensdozenten und -dozentinnen des Aufstiegsstipendiums (rund 20 Prozent).

⁷⁴ Erste Erfahrungen der SBB mit einem Praktikumsbörsen-Angebot ergaben ein so geringes Interesse seitens der Stipendiaten und Stipendiatinnen, sodass dieses Angebot wieder eingestellt wurde.

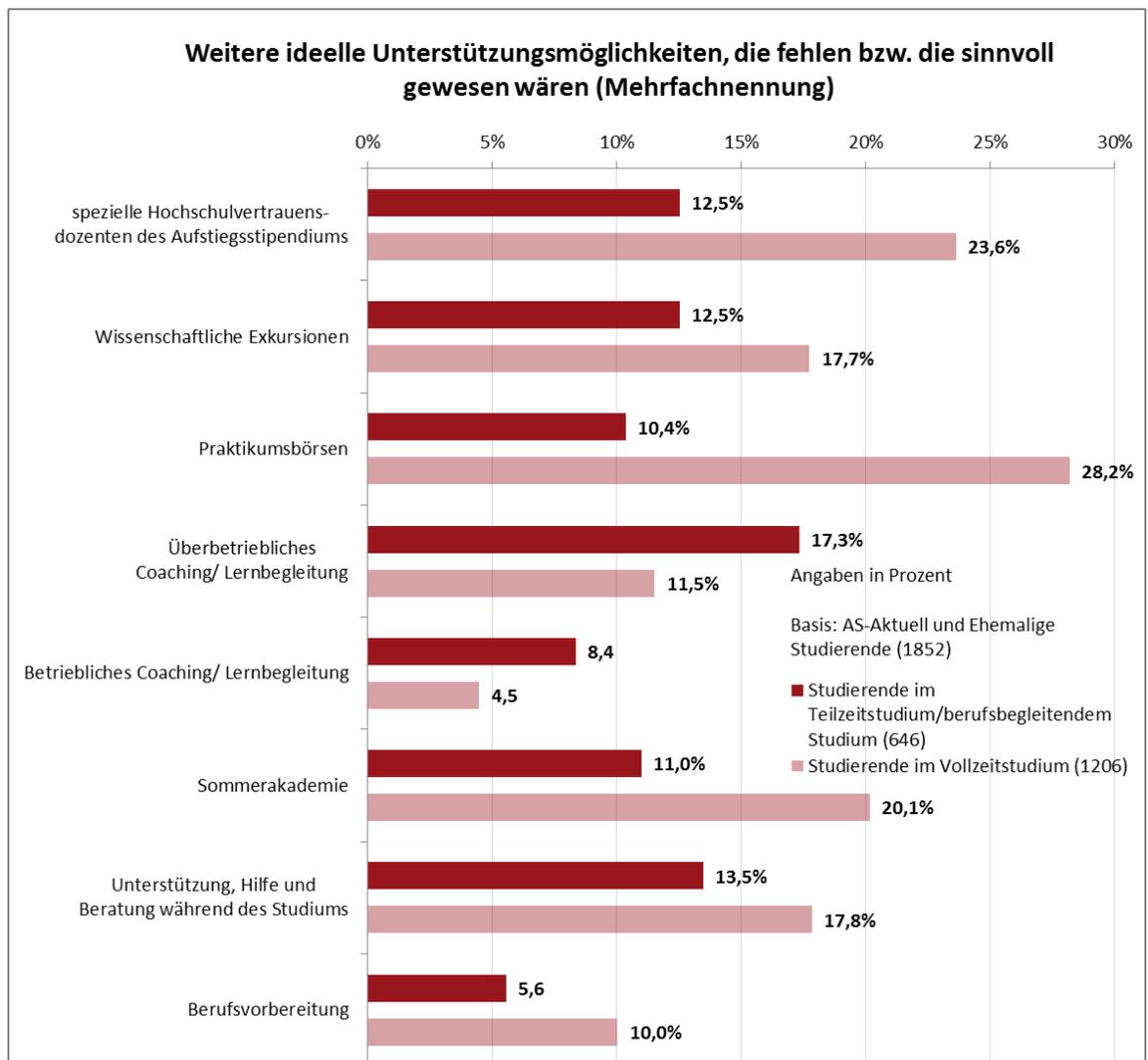


Abbildung 91: Weitere ideale Unterstützung nach zeitlicher Struktur des Studiums (Quelle: iit-Datensatz)

Vollzeit- und berufsbegleitend Studierende haben dabei jeweils spezifische Bedürfnisse (Abbildung 91). Für Vollzeitstudierende sind Praktikumsbörsen, spezielle Vertrauensdozenten und -dozentinnen des Aufstiegsstipendiums und Sommerakademien besonders wichtig, für berufsbegleitend Studierende sind es betriebliches und überbetriebliches Coaching beziehungsweise Lernbegleitung.

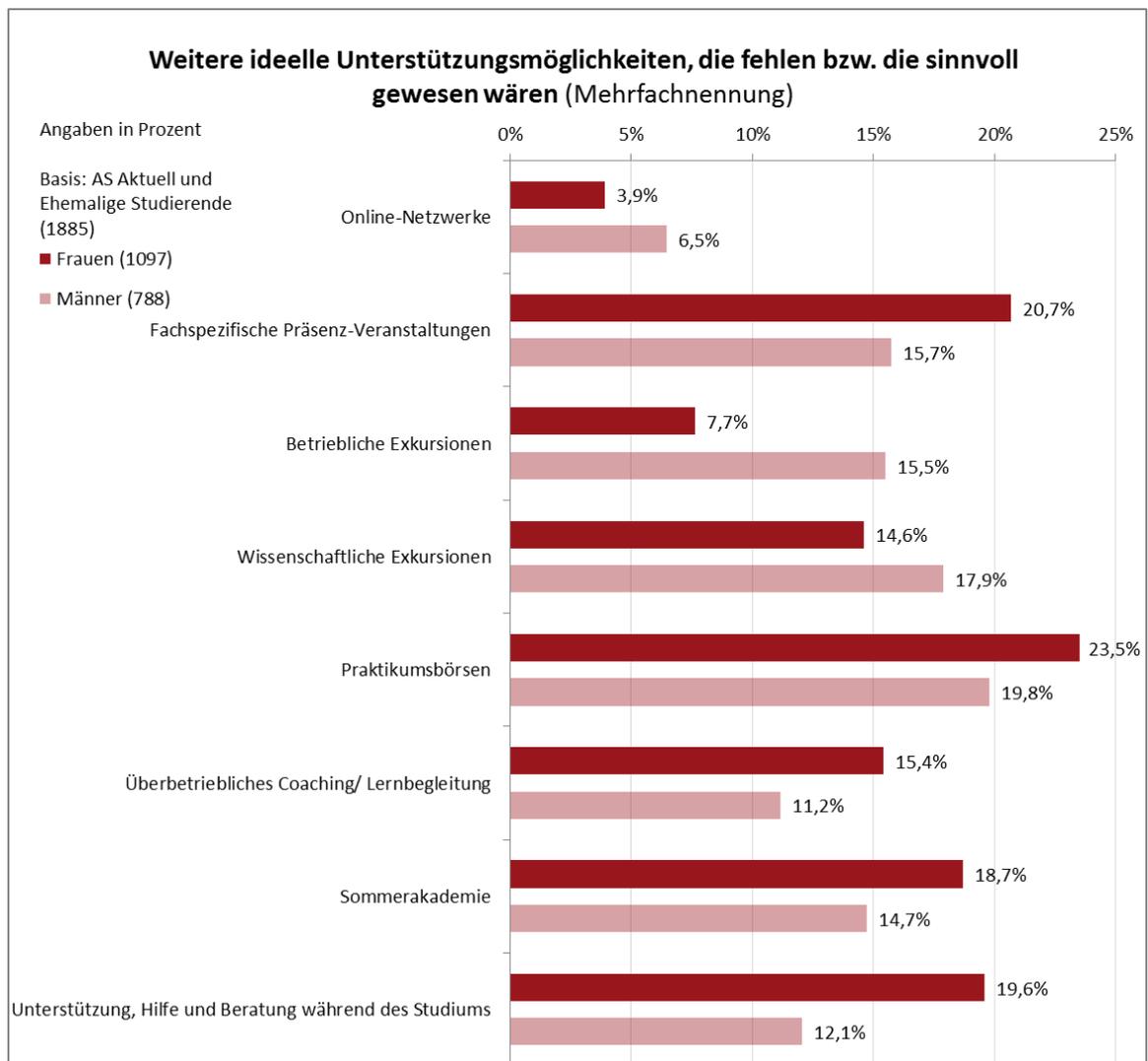


Abbildung 92: Weitere ideelle Unterstützung nach Geschlecht (Quelle: iit-Datensatz)

Ein Blick auf Unterschiedlichkeiten zwischen den Geschlechtern macht Folgendes deutlich: Frauen sind im Vergleich zu Männern besonders an Praktikumsbörsen, fachspezifischen Präsenzveranstaltungen, Unterstützung, Hilfe und Beratung während des Studiums und Sommerakademien interessiert. Männern ist zwar ebenfalls an Praktikumsbörsen gelegen, ihr Interesse an den Unterstützungsangeboten betriebliche und wissenschaftliche Exkursionen ist hingegen im Vergleich zu den weiblichen Befragten höher (Abbildung 92).

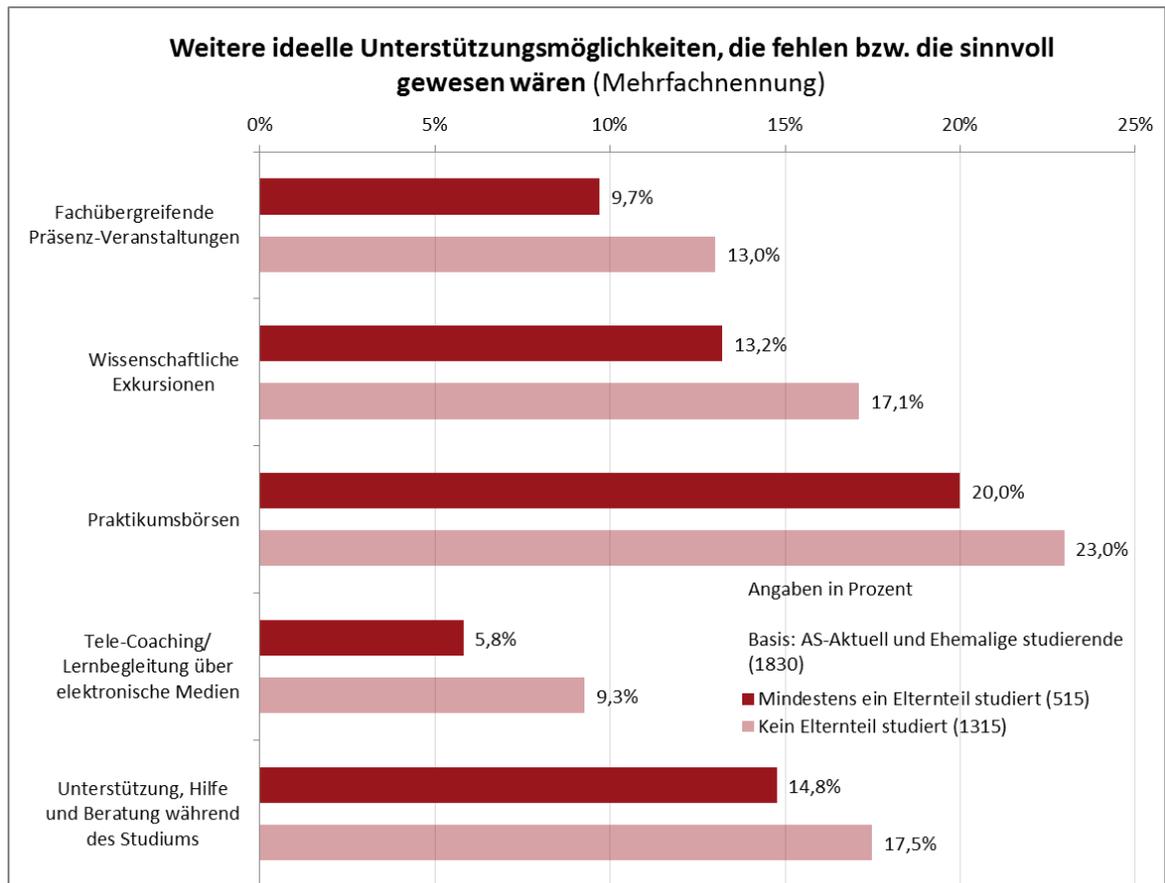


Abbildung 93: Weitere ideelle Unterstützung nach Hochschulabschluss der Eltern (Quelle: iit-Datensatz)

Abbildung 93 zeigt Ergebnisse für die Gruppe der Bildungsaufsteiger und –aufsteigerinnen. Die Auswertung der Befragung mit Bezug auf den familiären Hintergrund der Befragten des Aufstiegsstipendiums macht deutlich, dass diejenigen der Geförderten, die aus einem Elternhaus stammen, in dem kein Elternteil über einen Hochschulabschluss bzw. ein Studium verfügt, in allen der vorgegebenen Unterstützungsmöglichkeiten einen höheren Bedarf artikulieren als diejenigen, die angaben, dass mindestens ein Elternteil studiert hat.

Während die Abstände bei den ersten vier Antwortvorgaben für die beiden Befragtengruppen zwischen 3 bis 3,9 Prozentpunkte betragen, beträgt der Abstand beim Wunsch nach Unterstützung, Hilfe und Beratung während des Studiums nur 2,7 Prozentpunkte.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

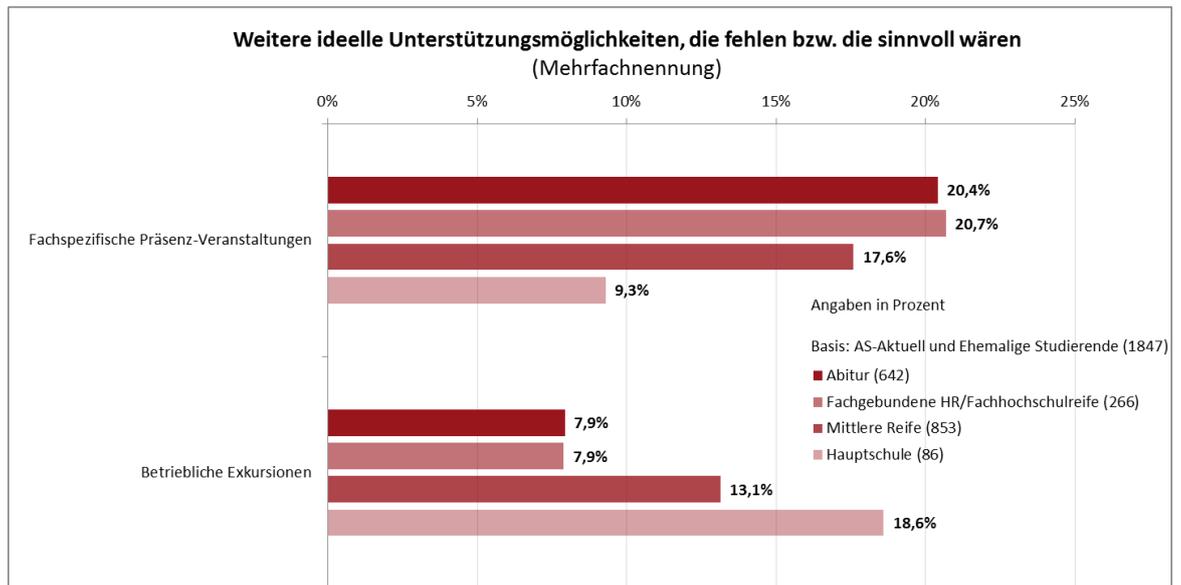


Abbildung 94: Weitere ideelle Unterstützung nach höchstem erreichtem Schulabschluss (Quelle: iit-Datensatz)

Die Auswertung nach Schulabschlüssen der Befragten im Hinblick auf die nicht nur für das Weiterbildungsstipendium als Zielgruppe wichtige Gruppe der Hauptschüler- und Hauptschülerinnen ergab, dass für Geförderte mit Hauptschulabschluss betriebliche Exkursionen eher interessant sind als fachspezifische Präsenzveranstaltungen (Abbildung 94).

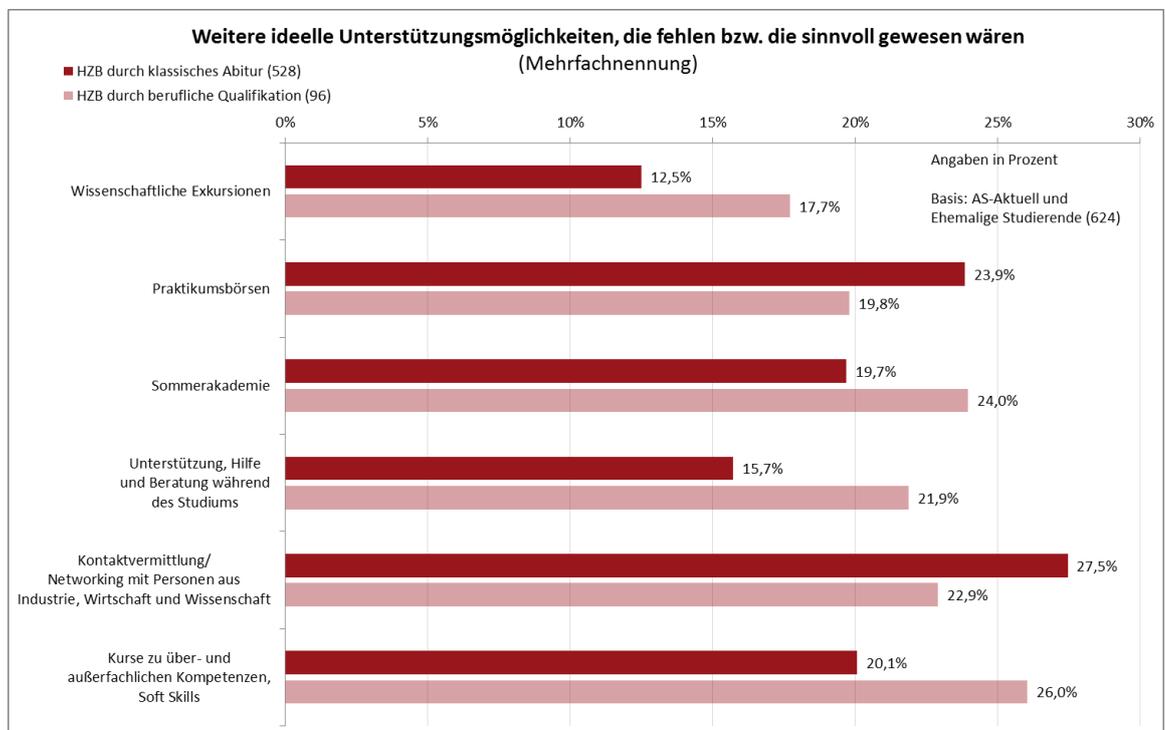


Abbildung 95: Weitere ideelle Unterstützung nach Hochschulzugangsberechtigung (Quelle: iit-Datensatz)

Für diejenigen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation erworben haben, sind eine ganze Reihe von ideellen Unterstützungsformen interessanter als für Abitu-

rienten und Abiturientinnen, darunter zum Beispiel individuelle Beratung, Hilfe und Unterstützung sowie eine Sommerakademie (Abbildung 95).

Wie bereits im Zusammenhang mit den Auswertungen zum Weiterbildungsstipendium so sollen auch für das Aufstiegsstipendium Ergebnisse angeführt werden, die Auskunft darüber geben, inwieweit die Geförderten Bereitschaft zeigen, sich selbst unterstützend einzubringen. Die nachfolgenden Auswertungen vermitteln einen Eindruck und zeigen, dass und in welcher Art und Weise diese Bereitschaft gegeben ist.

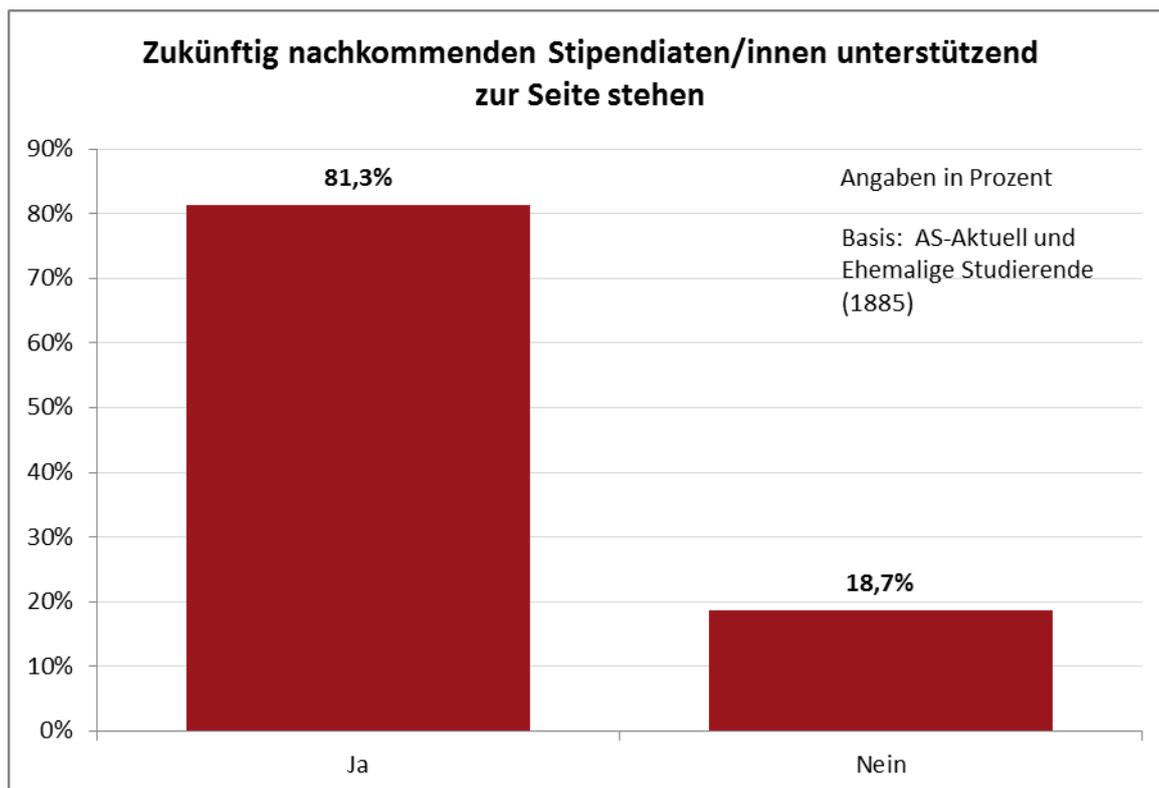


Abbildung 96: Unterstützung nachkommender Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)

Die Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen fordern nicht nur mehr ideelle Förderung ein, sie sind – ebenso wie die Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen (Abbildung 79 und Abbildung 81) – auch bereit, selbst etwas dazu beizutragen (Abbildung 96). Der Anteil derjenigen, die bereit sind, „etwas zurückzugeben“, ist hier sogar noch deutlich höher als bei den Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen (gut 80 Prozent gegenüber gut 50 Prozent).

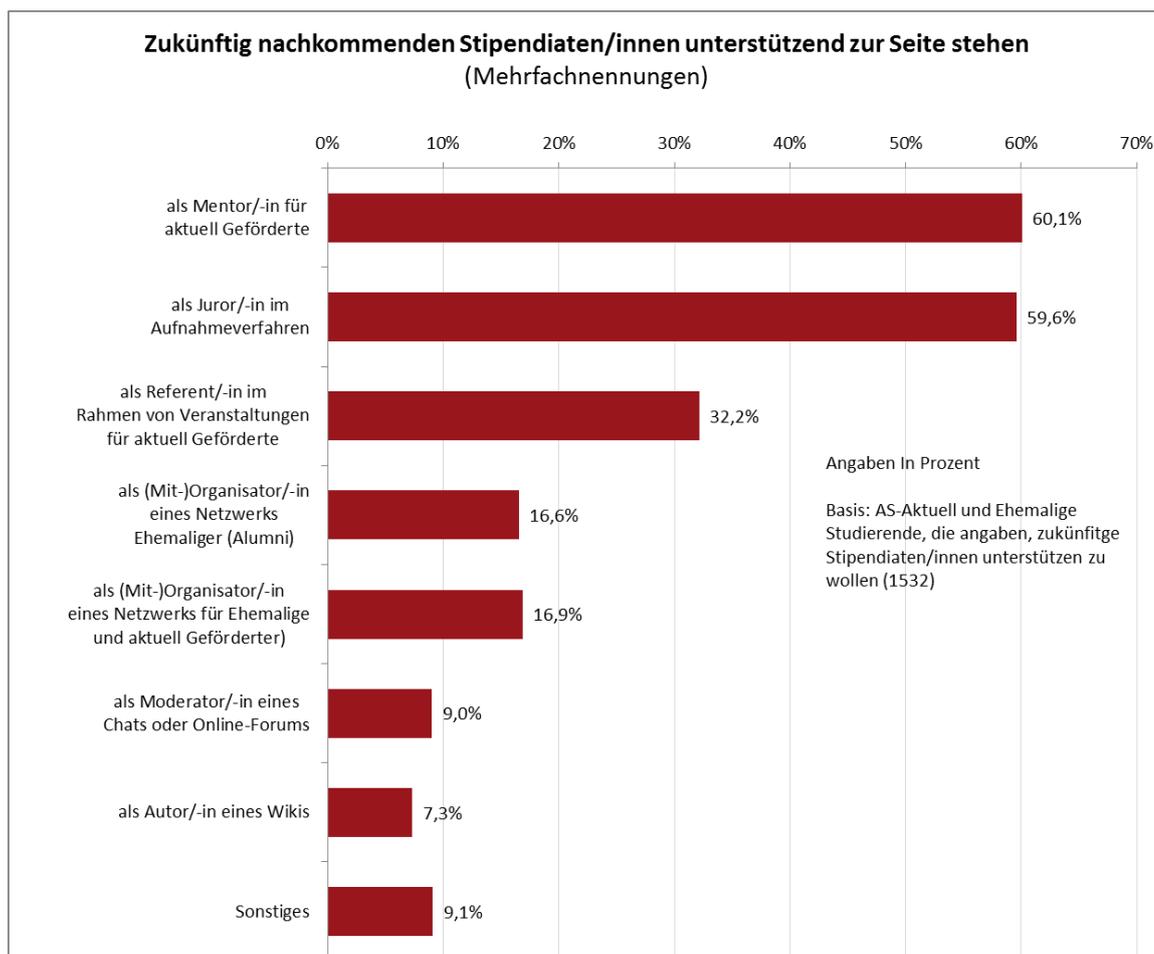


Abbildung 97: Möglichkeiten zur Unterstützung von nachkommenden Stipendiaten und Stipendiatinnen (Quelle: iit-Datensatz)

Hinsichtlich der konkreten Unterstützungsformen werden die Rollen als Mentor/Mentorin für aktuell Geförderte, Juror/Jurorin im Aufnahmeverfahren und Referent/Referentin bei Veranstaltungen besonders häufig genannt (Abbildung 97).

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Die Bedeutung von Kontakten und Netzwerken für ein erfolgreiches Studieren und darüber hinaus wurde bereits im Zusammenhang mit den diesbezüglichen Auswertungen des Weiterbildungsstipendiums skizziert. Die nachfolgenden diesbezüglichen Auswertungen der Antworten zum Aufstiegsstipendium runden das Bild ab und belegen auch für diese Gefördertengruppe die Bedeutung ideeller Förderangebote.

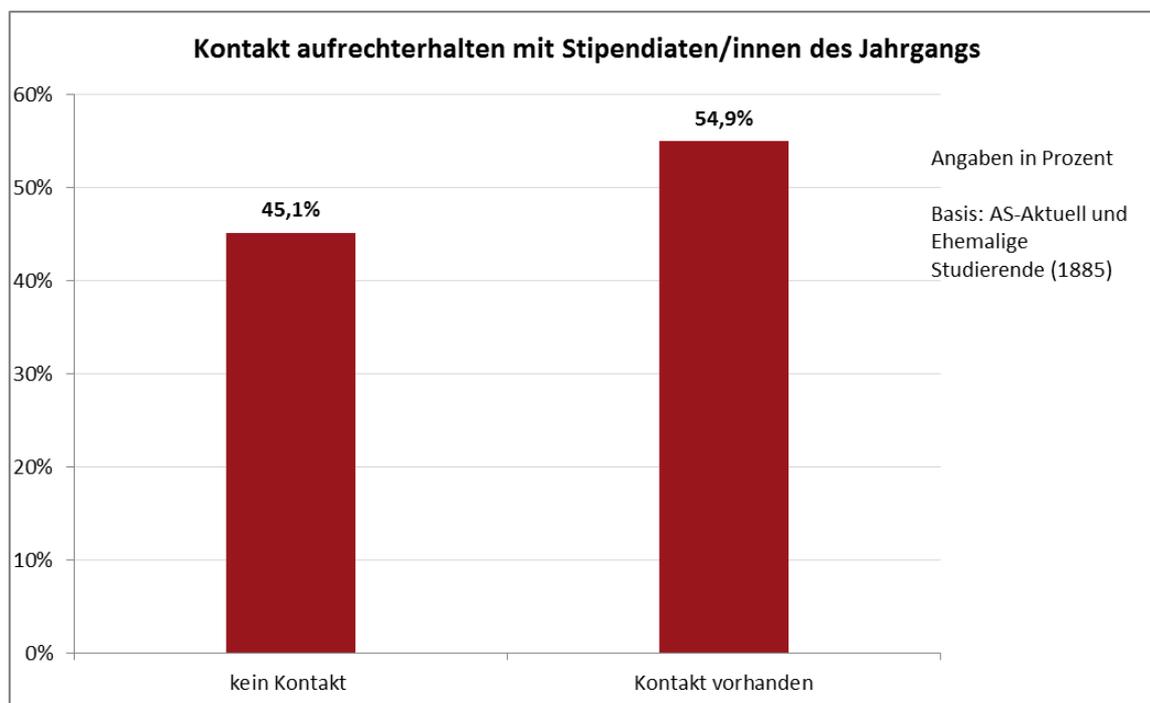


Abbildung 98: Kontaktpflege zu Geförderten des eigenen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)

Gut die Hälfte der Geförderten hält innerhalb des Jahrgangs Kontakt untereinander (Abbildung 98).

Neben dem direkten, persönlichen Kontakt im Studium ist hier StipNet von herausragender Bedeutung (Abbildung 99). Weitere wichtige Medien sind soziale Netzwerke und E-Mail.

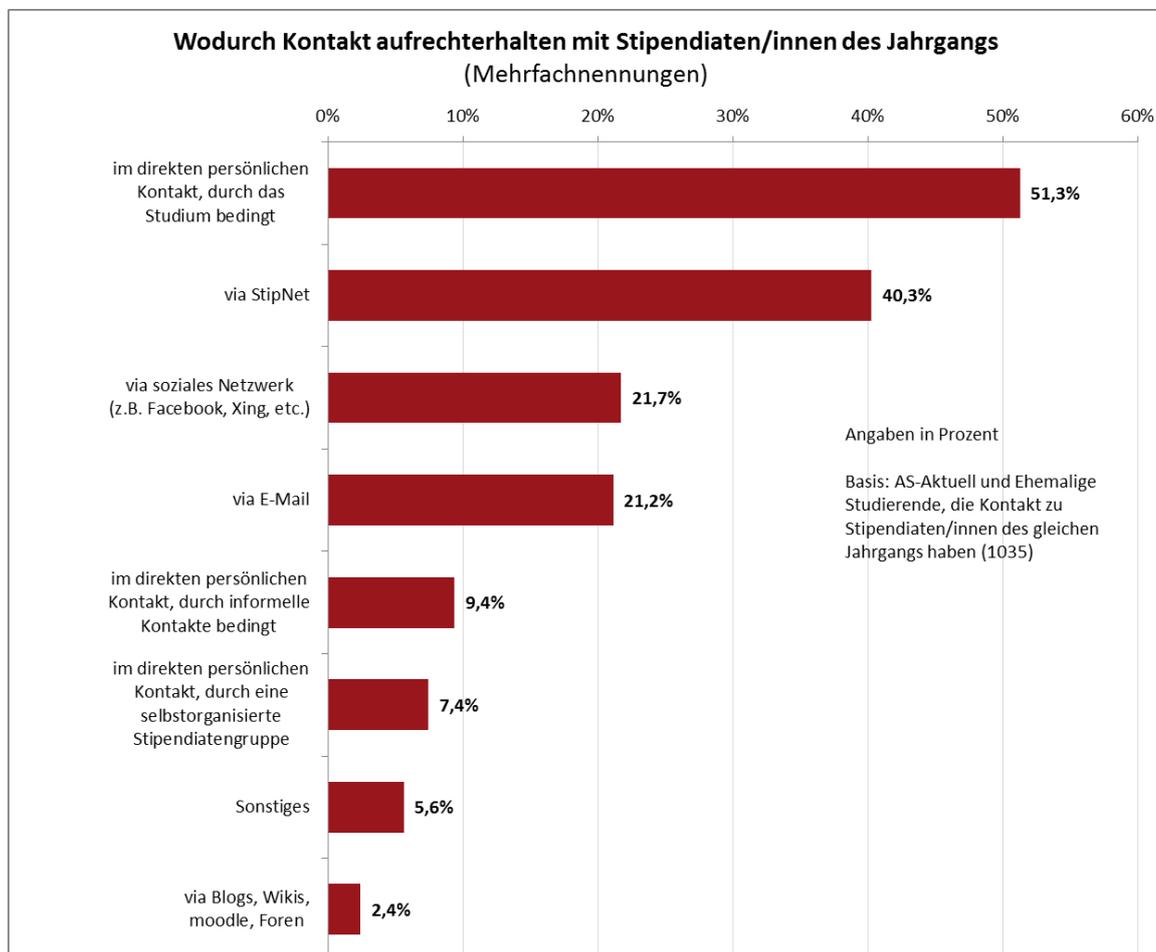


Abbildung 99: Möglichkeiten der Kontaktpflege (Quelle: iit-Datensatz)

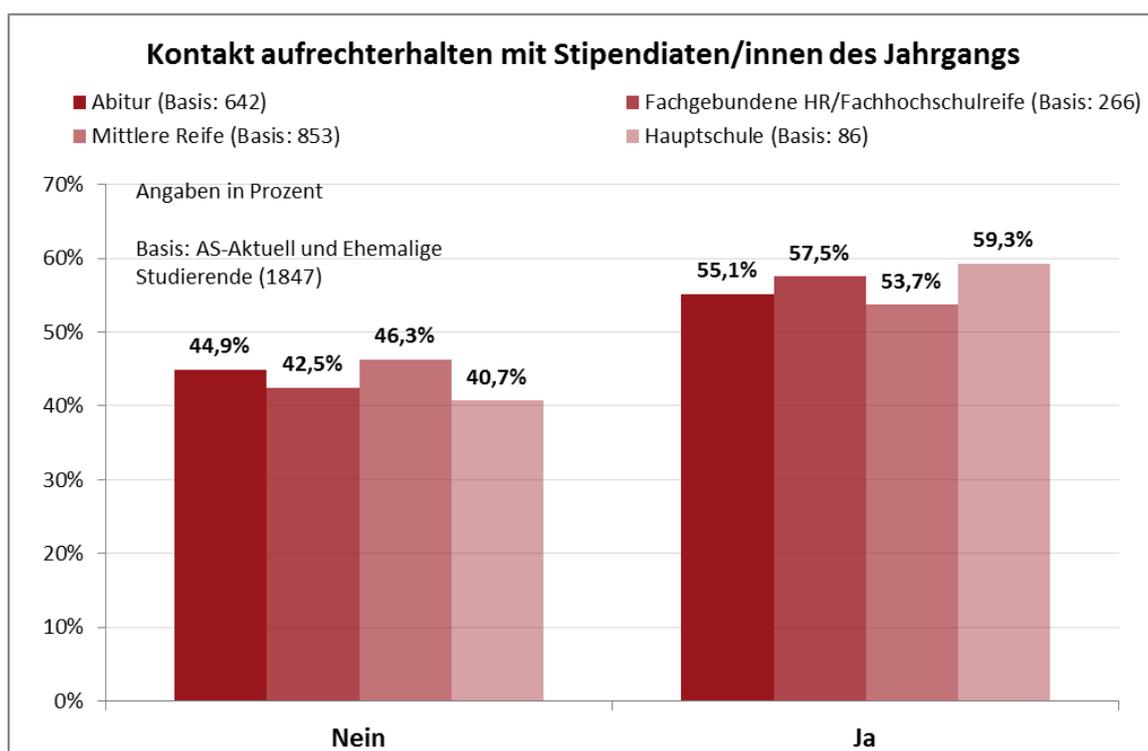


Abbildung 100: Kontaktpflege zu Geförderten des eigenen Jahrgangs, nach höchstem Bildungsabschluss (Quelle: iit-Datensatz)

Besonders Personen mit Hauptschulabschluss suchen den Kontakt mit anderen Stipendiaten und Stipendiatinnen. (Abbildung 100)

Ähnlich wie im Weiterbildungsstipendium (Abbildung 83) kann dies als Hinweis auf besondere Bedarfe dieser Zielgruppe im Bereich der sozialen Unterstützung betrachtet werden.

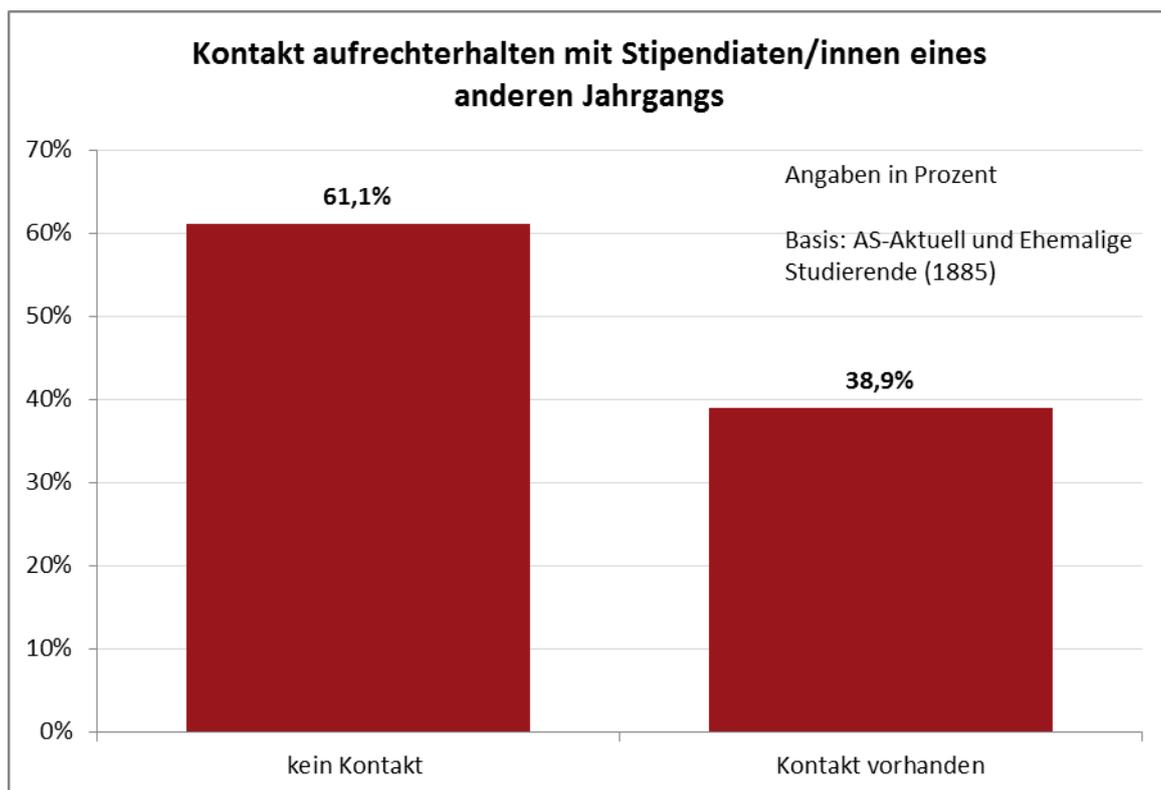


Abbildung 101: Kontaktpflege zu Geförderten eines anderen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)

Zwischen Geförderten unterschiedlicher Jahrgänge ist die Kontaktdichte geringer; hier geben nur knapp 40 Prozent der Befragten an, in Kontakt mit anderen Geförderten zu stehen (Abbildung 101).

Sachbedingt – wegen geringerer Wahrscheinlichkeit des direkten Kontakts im Studium – ist für den jahrgangsübergreifenden Kontakt StipNet von noch höherer relativer Bedeutung als innerhalb des Jahrgangs (Abbildung 102).

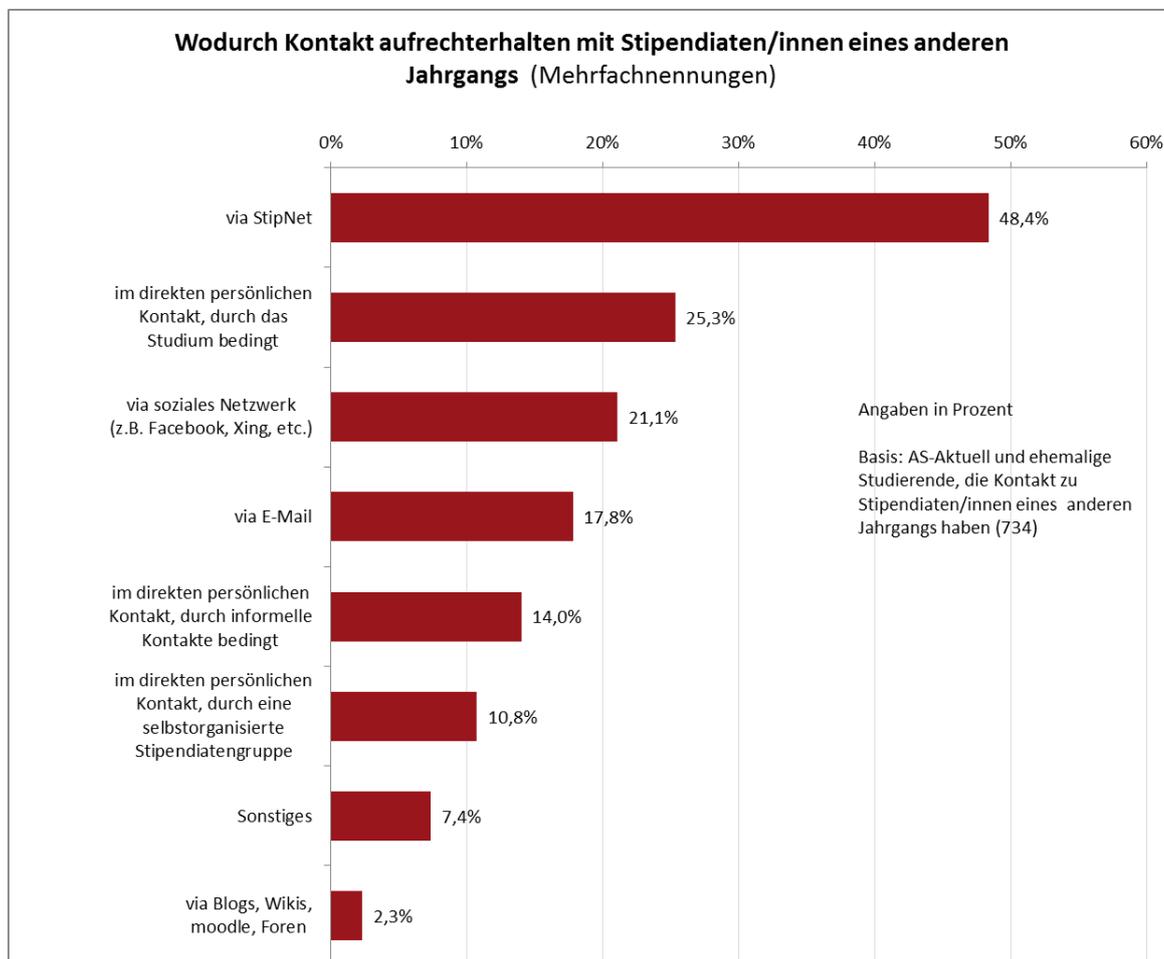


Abbildung 102: Möglichkeiten zur Kontaktpflege zu Geförderten eines anderen Jahrgangs (Quelle: iit-Datensatz)

Die bereits für die im Weiterbildungsstipendium identifizierte Unterstützung der Geförderten durch ihre Arbeitgeber ist auch für die Analyse der Förderbedingungen und des Förderumfangs von Interesse. (Abbildung 103)

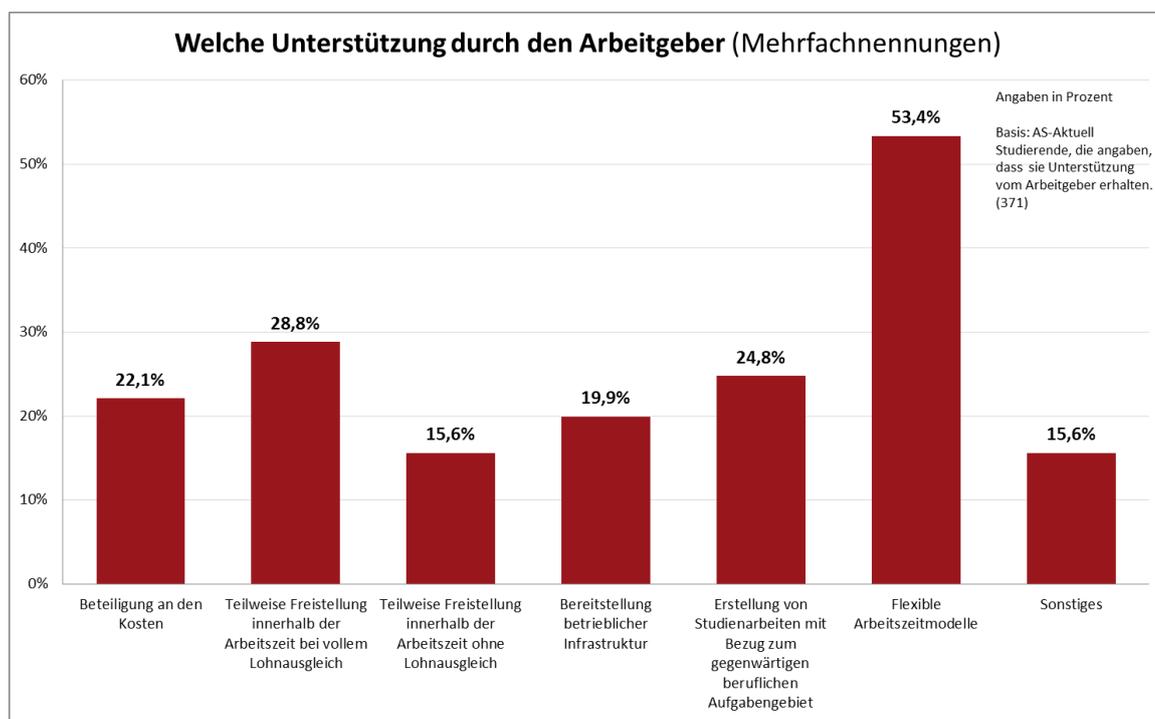


Abbildung 103: Art der Unterstützung durch den Arbeitgeber (Quelle: iit-Datensatz)

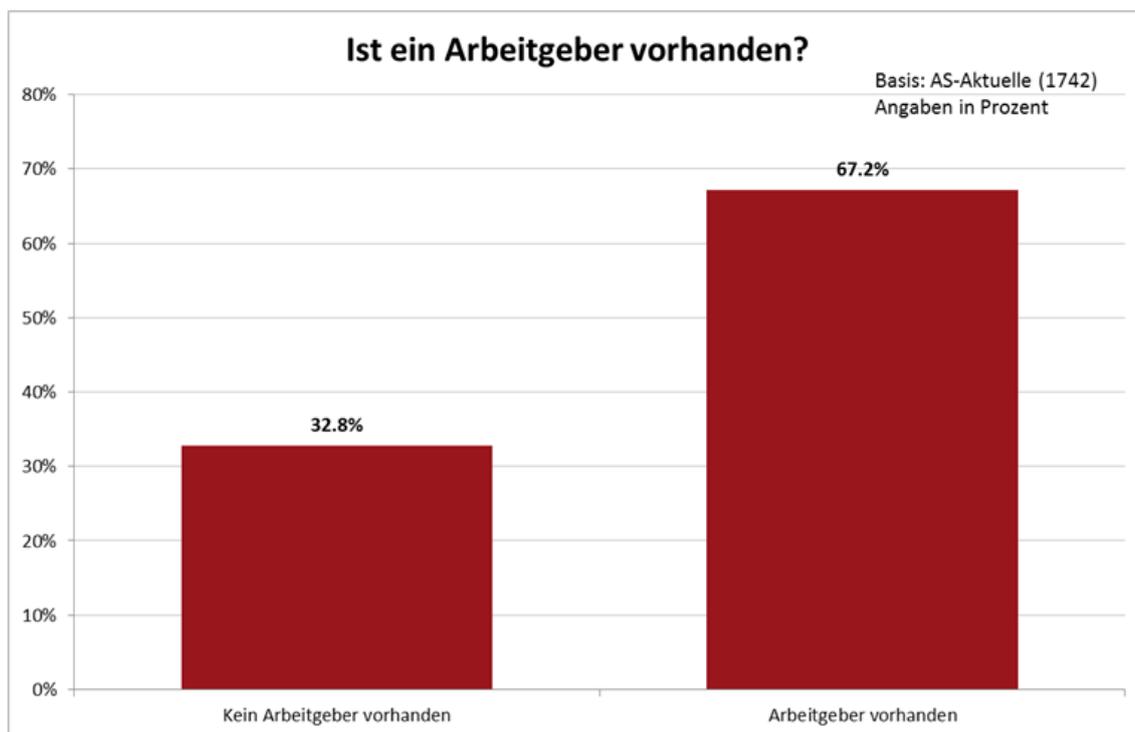


Abbildung 104: Vorhanden sein eines Arbeitgebers (Quelle: iit-Datensatz)

Wie Abbildung 104 zeigt, gaben ungefähr zwei Drittel (67 Prozent) der Befragten an, zum Zeitpunkt der Förderung einen Arbeitgeber gehabt zu haben. Von diesen wiederum wurde rund ein Drittel (32 Prozent) von ihrem Arbeitgeber in irgendeiner Weise unterstützt (Abbildung 103).

Auch bei den Aufstiegsgeförderten sind flexible Arbeitszeitmodelle die häufigste Form der Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Ein gutes Fünftel derjenigen, die vom Arbeitgeber unterstützt werden, bekommt eine Beteiligung an den Kosten der Bildungsmaßnahmen.

Bezogen auf alle Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen beträgt die mittlere jährliche Unterstützung – gemittelt über drei Jahre – durch den Arbeitgeber 3.194,50 Euro.⁷⁵

⁷⁵ Die Berechnung des Mittelwerts der finanziellen Unterstützung über alle drei Förderjahre resultiert aus der Fragestellung aus dem iit Online-Fragebogen. Es wurden ausschließlich Nennungen einbezogen, die sich über alle drei Förderjahre berechnen ließen.

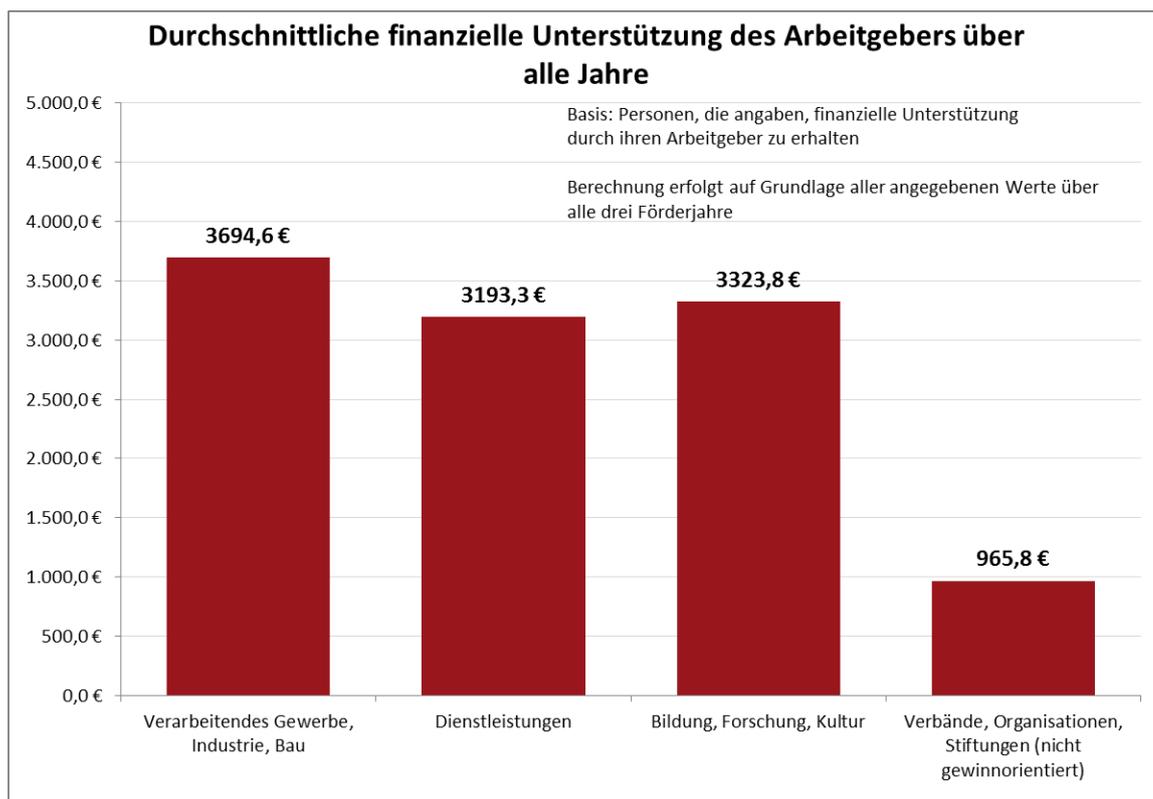


Abbildung 105: Durchschnittliche finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers über alle Jahre in Euro (Quelle: iit-Datensatz)

Wie bei den Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen gibt es auch bei den Aufstiegsgeförderten erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen: Die Beträge reichen von 966 Euro (Verbände, Organisationen, Stiftungen) bis 3.695 Euro (verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau) (Abbildung 105).

2.1.3 Fazit

Sowohl im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium sind die Geförderten mit fast allen Aspekten der Förderung zufrieden oder sogar sehr zufrieden, dies gilt insbesondere für die finanzielle Förderung. Auch wenn die im Aufstiegsstipendium berufsbegleitend Studierenden im Vergleich zu den Vollzeit studierenden Aufstiegsgeförderten mit der finanziellen Förderung etwas weniger zufrieden sind.

Über die Gründe der unterschiedlichen Zufriedenheit zwischen denjenigen, die in Vollzeit studieren und denjenigen, die berufsbegleitend studieren, können nur Vermutungen angestellt werden. Unter Umständen dürfte hier zum Ausdruck kommen, dass das Studium neben dem Beruf eine hohe Belastung für die Studierenden darstellt. Die Vereinbarkeit mit beruflichen und häufig auch familiären Verpflichtungen ist eine ständige Anstrengung⁷⁶. Dies belegen auch die Ergebnisse aus den iit-Befragungen zu den Erfolgshemmnissen. Wenngleich nach

⁷⁶ Hierzu sei exemplarisch ein Beitrag von Walburga K. Freitag angeführt, der anhand von zwei Fallbeispielen einen Eindruck vermittelt, was ein berufsbegleitendes Studium für nicht-traditionelle Studierende an Herausforderungen beinhaltet (Freitag 2011).

Gruppenzugehörigkeit mit unterschiedlich hoher Bedeutung, so ist doch die Frage der Vereinbarkeit ein durchgängiges Thema. Je nach Fragestellung wird sie entweder als Grund für die erfolgreiche Durchführung der Bildungsanstrengung angeführt oder im Gegenteil als Hemmnis wenn es nicht gelingt die verschiedenen Welten immer wieder auszubalancieren. Vor dieser Ausgangslage ist zu vermuten, dass die Organisation der Angelegenheiten um das Stipendium herum, von den berufsbegleitend Studierenden subjektiv als weiterer Belastungsfaktor empfunden wird, der in einer höheren Unzufriedenheit mit einigen Aspekten der Förderbedingungen zum Ausdruck kommt.

Diese Hypothese wird unter anderem durch Aussagen von Abbrechern und Abbrecherinnen des Weiterbildungsstipendiums aus den qualitativen Interviews, die im Rahmen ihres Stipendiums ein berufsbegleitendes Studium begonnen hatten, unterstützt. Als Gründe für den Abbruch des Stipendiums beziehungsweise den Ausstieg, wurden die hohen Belastungen eines berufsbegleitenden Studiums und die Aufnahme eines Vollzeitstudiums angegeben.

Ein aus der ansonsten positiven Bewertung der Förderbedingungen durch die Befragten herausstechender Befund berührt den Bereich der ideellen Förderung. Gemeint ist die negative Beurteilung der Vernetzung unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen⁷⁷; hier gibt etwa die Hälfte der Befragten schlechte oder sehr schlechte Noten. Da sich dieses Votum so auffällig von der Gesamtbewertung unterscheidet, soll es an dieser Stelle angeführt werden. Angesichts der Bedeutung, die Netzwerken und der Vernetzung allgemein zugeschrieben wird, und vor dem Hintergrund der bereits durch die SBB angestoßenen Aktivitäten einer stärkeren Vernetzung zwischen den Stipendiaten und Stipendiatinnen, sollten die diesbezüglichen Bemühungen überprüft werden.

Neben dem Aspekt der Vernetzung gibt es weitere Anregungen mit Blick auf die ideelle Förderung. So werden im Aufstiegsstipendium zusätzliche Angebote der ideellen Förderung gewünscht. Dies betrifft insbesondere

- das Networking mit Personen aus Industrie, Wirtschaft und Wissenschaft,
- Praktikumsbörsen,
- Kurse zu über- und außerfachlichen Kompetenzen,
- spezielle Vertrauensdozenten und -dozentinnen des Aufstiegsstipendiums.

Die beruflichen Talente, die die besondere Zielgruppe des Aufstiegsstipendiums bilden, sind dem Typus der nicht-traditionellen Studierenden zuzuordnen. Für sie ist eine Reihe ideeller Unterstützungsformen interessanter und bedeutsamer als für Abiturienten und Abiturientinnen, die beispielsweise weniger Bedarfe an Unterstützung im Fach Mathematik zum Ausdruck bringen. Zu den von den beruflich qualifizierten Stipendiaten und Stipendiatinnen vorrangig angemerkteten Unterstützungsbedarfen gehören individuelle Beratung, Hilfe und Unterstützung während des Studiums sowie Maßnahmen im Format von Sommerakademien⁷⁸.

⁷⁷ Dies gilt etwas mehr für die im Weiterbildungsstipendium Geförderten als für die im Aufstiegsstipendium Geförderten. Da der Unterschied jedoch so gering ist, wird hier im abschließenden Fazit eine beide Programmlinien einbeziehende Perspektive eingenommen.

⁷⁸ Sommerakademien, die der Zielgruppe der nicht-traditionellen Studierenden entsprechen wollen, sollten dabei jedoch in Form und Inhalt den für diese Studierenden wichtigen Praxisbezug sowie Praxisrelevanz aufweisen.

In diesem Befund spiegelt sich die derzeitige Situation, die darin besteht, dass die deutsche Hochschullandschaft sich (noch) nicht im wünschenswerten Maße auf diese Studierendengruppe vorbereitet hat (Hanft/Brinkmann 2013, Banscheraus/Pickert 2013). Angesichts dessen kommt außerhochschulischen Akteuren in diesem Feld, wie im Kontext des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums der SBB und den zuständigen Kammern, eine kompensatorische Bedeutung zu.

Externes Engagement und die Erschließung zusätzlicher Unterstützung für die beiden unter dem Dach des Programmfeldes „Berufliche Talente“ zusammengefassten Stipendienprogramme Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium gehörte ebenfalls zu den in der Evaluation zu bearbeitenden Fragestellungen. Es ist festzuhalten, dass die Geförderten beider Programmlinien in hohem Maße bereit sind, selbst aktiv die Programme zu unterstützen, etwa als Referenten und Referentinnen, Mentoren und Mentorinnen oder als Akteure und Akteurinnen beim Aufbau und der Pflege von Netzwerken für ehemalig und aktuell Geförderte.

Auch wenn die geäußerte Bereitschaft den Praxistest noch bestehen muss, so ist mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass es die Befragten sehr ernst meinen und es einen hohen Grad an Unterstützungsbereitschaft in dieser Gruppe gibt. Darauf deuten sowohl die Rückmeldungen aus den qualitativen Interviews als auch die persönlichen telefonischen Anfragen im Zusammenhang mit dem Ausfüllen der Online-Fragebögen hin. Geförderte beider Stipendienprogramme äußerten ihre große Dankbarkeit darüber, dass sie in den Genuss der Förderung kamen. Nicht nur einmal wurde die Äußerung gemacht, dass man „gerne etwas zurückgeben möchte“.

Im Zusammenhang mit der Erschließung zusätzlicher Unterstützung ist ein weiteres Ergebnis von Interesse. Gemeint ist das Engagement von Arbeitgebern, die die Stipendiaten und Stipendiatinnen, die ihre berufliche Weiterqualifizierung neben ihrer beruflichen Tätigkeit verfolgen, unterstützen. Anders als erwartet, lässt sich aus den Aussagen der Geförderten ableiten, dass Arbeitgeber ihre Unterstützung nicht nur auf dem Gebiet der ideellen Förderung wie beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten anbieten, sondern dass sie auch konkrete materielle Unterstützung leisten. So ergaben die Aussagen beispielsweise Unterstützung durch bezahlte Freistellungen oder durch Beteiligung an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen. Insofern lässt sich sagen, dass beide Programmlinien zusätzliche private Mittel für die berufliche Weiterbildung erschließen. Ein Befund, der angesichts der wachsenden Bedeutung beruflicher Qualifizierung sowohl für den Einzelnen und die Einzelne als auch gesamtgesellschaftlich betrachtet mit Interesse zur Kenntnis genommen werden sollte.⁷⁹

Dieses Ergebnis knüpft an einen Befund aus der im Vorfeld dieser Evaluation durchgeführten Vorstudie (iit/FiBS 2010) an. In dieser wurden in qualitativen Interviews Arbeitgeber zu ihrer Bereitschaft, Stipendienprogramme finanziell zu unterstützen, befragt. Die Rückmeldungen waren eindeutig ablehnend. Es wurde allerdings geäußert, dass sich diese Ablehnung im Besonderen auf das Einzahlen in einen unpersönlichen „großen Topf“ beziehe und dass man sich die direkte Unterstützung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen durchaus vorstellen könne beziehungsweise dies auch praktiziere.

⁷⁹ Von Interesse sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse einer von McKinsey & Company im Auftrag der Robert Bosch Stiftung durchgeführten Studie, die die finanziellen Vorteile aus der Höherqualifizierung von Facharbeitern berechneten. Die dort angeführten Zahlen sprechen von einem „return on investment“ von 110% für den Facharbeiter, 240% für Unternehmen, 230% für den Staat.“ (McKinsey & Company im Auftrag der Robert Bosch Stiftung 2008)

2.2 AP 2.2: Unterstützung der Optimierungsprozesse in den Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

Angesichts der Bedeutung der Einstiegsphase sowohl für die Bewerber und Bewerberinnen des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums als auch für die mit der Organisation dieser Prozesse Betrauten wurde in der Evaluation nach möglicher Unterstützung der Optimierungsprozesse gefragt. Für das Weiterbildungsstipendium war hier vor allem die Frage des Einstiegs in das Stipendium von Interesse. Es ging um die Zugangswege und einer Bewertung der bisherigen Praxis im Hinblick auf die Ausschöpfung von Möglichkeiten zur Aufschließung und Gewinnung der unterrepräsentierten Teilgruppen. In der Programmlinie Aufstiegsstipendium wurden die Felder Vorabinformationen, Bewerbung, Kompetenz-Check und Auswahlgespräche einer genaueren Untersuchung mit Blick auf mögliche Optimierungspotenziale unterzogen. Wie nützlich ist das dreistufige Verfahren? Wie wird der Kompetenzcheck bewertet und wie das persönliche Gespräch mit den Juroren? Was ergibt sich an Informationen zum begründeten Vorschlag?

Für die Bearbeitung dieser Fragestellungen dienten die Ergebnisse aus den iit-Onlinebefragungen mit ehemalig und aktuell Geförderten beider Stipendienprogramme. Es wurden darüber hinaus die Ergebnisse aus den ergänzenden qualitativen Interviews mit Geförderten, mit Vertretern aus Einrichtungen der beruflichen Bildung, aus zuständigen Stellen sowie Hochschulen und mit Arbeitgebern einbezogen. Die Angaben aus der Befragung der Kammervertreter und -vertreterinnen auf der Feier anlässlich des 20jährigen Jubiläums des Weiterbildungsstipendiums im November 2011⁸⁰ und aus dem Werkstattgespräch im Oktober 2012⁸¹ sowie aus der Diskussion zur Evaluation des Auswahlverfahrens für den zehnten und elften Durchlauf des Aufstiegsstipendiums im November 2013⁸².

2.2.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

2.2.1.1 Programmlinie Weiterbildungsstipendium

- **Die zuständigen Stellen und deren persönliche beziehungsweise telefonische Ansprache spielen eine zentrale Rolle bei der Information über das Weiterbildungsstipendium.**

Bei der Information über das Weiterbildungsstipendium im Vorfeld einer Bewerbung spielt die Ansprache durch die zuständigen Stellen eine herausragende Rolle. Für die ehemalig wie für die aktuell im Weiterbildungsstipendium Geförderten war die persönliche Ansprache durch die Kammern der zentrale und mit weitem Abstand wichtigste Informationskanal. Berufsschullehrer und -lehrerinnen, eigene Recherche, Mund-zu Mund-Information folgen mit

⁸⁰ Eine ausführliche Beschreibung dieser Befragung und der Ergebnisse findet sich im Zwischenbericht der Evaluation vom November 2012.

⁸¹ Für weitergehende Informationen zum Werkstattgespräch vergleiche die Dokumentation des Werkstattgesprächs und das Kapitel 4.2 im Zwischenbericht der Evaluation vom November 2012

⁸² Gemeint sind die per Videokonferenz präsentierten und diskutierten Ergebnisse der für das Auswahlverfahren zuständigen ITB Consulting GmbH am 21. November 2013. Eine ausführliche Ergebnisdarstellung findet sich im Evaluationsbericht 2013 der ITB Consulting GmbH.

geraumem Abstand. Anders als beim Aufstiegsstipendium spielt die Homepage eine nachrangige Rolle.

- **Beratung und Betreuung durch die zuständigen Stellen – mehr als nur Einstiegsberatung**

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die zuständigen Stellen nicht nur beim Einstieg in das Weiterbildungsstipendium eine zentrale Rolle spielen, weil sie die Schnittstelle zu den leistungsstarken Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Bildung sind, sondern in verschiedenen Fällen im Prinzip in den gesamten Weiterbildungsprozess der Stipendiaten und Stipendiatinnen eingebunden sind. Wenn auch mit unterschiedlicher Intensität, so zeigt sich, dass die zuständigen Stellen eine sehr umfassende Beratung und in gewisser Hinsicht eine fast kontinuierliche Betreuung der Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium leisten.

- **Beratung und Betreuung durch die zuständigen Stellen – von höchster Bedeutung im Zusammenhang mit Ansprache und Integration unterrepräsentierter Gruppen**

Die hohe Bedeutung des begründeten Vorschlags als Zugangsmöglichkeit zum Weiterbildungsstipendium für die bislang in dieser Programmlinie noch unterrepräsentierten Gruppen mit Hauptschulabschluss oder/und mit Migrationshintergrund stellt eine hohe Anforderung für die zuständigen Stellen dar. Der damit verbundene Arbeitsaufwand in den zuständigen Stellen umfasst neben der Beratung der Antragsteller und Antragstellerinnen in der Regel auch die Beratung derjenigen, die den begründeten Vorschlag schreiben müssen. Arbeitgeber oder auch Lehrende an den Berufsschulen sind in diesen Fällen ebenso zu beraten wie diejenigen, die in das Weiterbildungsstipendium hinein wollen.

- **Der begründete Vorschlag als Einstieg in das Weiterbildungsstipendium bleibt die Ausnahme.**

Der zentrale Zugang zum Weiterbildungsstipendium erfolgt über die Note beziehungsweise die Punktezahl der Ausbildungsabschlussprüfung. Der Zugang über den begründeten Vorschlag stellt nach wie vor eine Ausnahme dar. Auch die erfolgreiche Teilnahme an einem Leistungswettbewerb spielt bislang eine eher nachrangige Rolle.

- **Zuständige Stellen wünschen mehr Unterstützung im Zusammenhang mit der Integration unterrepräsentierter Gruppen und der Verwendung des begründeten Vorschlags.**

Um zu einer stärkeren Verwendung des begründeten Vorschlags zu gelangen, äußerten die zuständigen Stellen Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Um den arbeitsintensiven Einsatz des begründeten Vorschlags zu entschärfen, könnte man sich eine Art Handreichung und auch eine stärkere Einbindung der Stiftung Begabtenförderung der Beruflichen Bildung (SBB) vorstellen.

- **Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums mit Migrationshintergrund wünschen sich etwas mehr Information und Beratung sowie Kommunikation mit der SBB als Geförderte ohne Migrationshintergrund.**

Wenn es um weitere Formen der Unterstützung geht, dann wünschen sich Weiterbildungsgeförderte mit Migrationshintergrund im höheren Maße mehr Informationen, mehr Beratung und mehr Kommunikation als Geförderte ohne Migrationshintergrund. Es gibt mehrere

Hinweise darauf, dass diese Zielgruppe einen größeren Beratungsbedarf zum Ausdruck bringt.

2.2.1.2 Programmlinie Aufstiegsstipendium

- **Hohe und zunehmende Bedeutung der SBB-Homepage bei der Ansprache potenzieller Stipendiaten und Stipendiatinnen und „Bewerbung“ des Aufstiegsstipendiums.**

Der Homepage der SBB kommt eine hohe Bedeutung bei der Ansprache potenzieller Stipendiaten und Stipendiatinnen zu. Mehr als die Hälfte der aktuell Geförderten gab an, dass sie über diesen Informationskanal vom Aufstiegsstipendium erfahren haben und dass sie sich darüber informieren. Hier wird die Bedeutung der SBB-Homepage in der Funktion als direkte Schnittstelle zu den Interessierten deutlich und gleichzeitig als Instrument zur Bewerbung des Stipendiums.

- **Auswahlverfahren zum Aufstiegsstipendium als Gesamtprozess ist transparent und gut strukturiert.**

Das Auswahlverfahren wird insgesamt als sehr transparent und gut strukturiert wahrgenommen. Es werden aus Sicht der Befragten im Wesentlichen auch die richtigen Kompetenzen im Auswahlverfahren berücksichtigt. Gewisse Verbesserungsmöglichkeiten bestehen eventuell hinsichtlich der Klarheit der Kriterien für Kompetenz-Check und Auswahlgespräch.

- **Die Vorabinformationen zum Auswahlprozess des Aufstiegsstipendiums sind verständlich, vollständig und verfügbar.**

Die Vorabinformationen zum Auswahlprozess entsprechen hinsichtlich ihrer Verständlichkeit, Vollständigkeit und Verfügbarkeit den Anforderungen und Erwartungen der Bewerber und Bewerberinnen in hohem Maße.

- **Leichte Einschränkung hinsichtlich des Kompetenz-Checks.**

Beim Kompetenz-Check scheiden sich die Geister. Hier fällt die Zustimmung aus der Gesamtgruppe der Aufstiegsgeförderten, was Klarheit und Relevanz der Kriterien angeht, weniger positiv aus als bei der Bewertung der ersten Einstiegsstufe in das Aufstiegsstipendium. Auch in den qualitativen Interviews wurde der Kompetenz-Check hinterfragt.

- **Klarheit und Nachvollziehbarkeit der Kriterien des Auswahlgesprächs sind nicht immer gegeben.**

Sowohl die Ergebnisse aus den quantitativen wie auch aus den qualitativen Erhebungen liefern Hinweise, dass das Auswahlgespräch und die darin enthaltenen Bewertungskriterien den Aufstiegsgeförderten nicht immer nachvollziehbar waren.

- **Hinsichtlich der Betreuung durch die SBB werden von den Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen kaum Verbesserungspotenziale gesehen.**

Nur ein gutes Viertel der Befragten kann überhaupt sinnvolle weitere Unterstützungsmöglichkeiten der SBB nennen. Für diese relativ wenigen Geförderten stehen (noch) mehr Beratung, Kommunikation und Information sowie Flexibilität im Vordergrund.

2.2.2 Ergebnisse ausführlich

2.2.2.1 Weiterbildungsstipendium

Wichtigste Informationsquelle über das Weiterbildungsstipendium im Vorfeld einer eventuellen Bewerbung ist die – möglichst aktive und gezielte – Ansprache durch die zuständigen Stellen; rund ein Drittel (32 Prozent) hat auf diesem Wege erstmals vom Weiterbildungsstipendium erfahren (Abbildung 106).

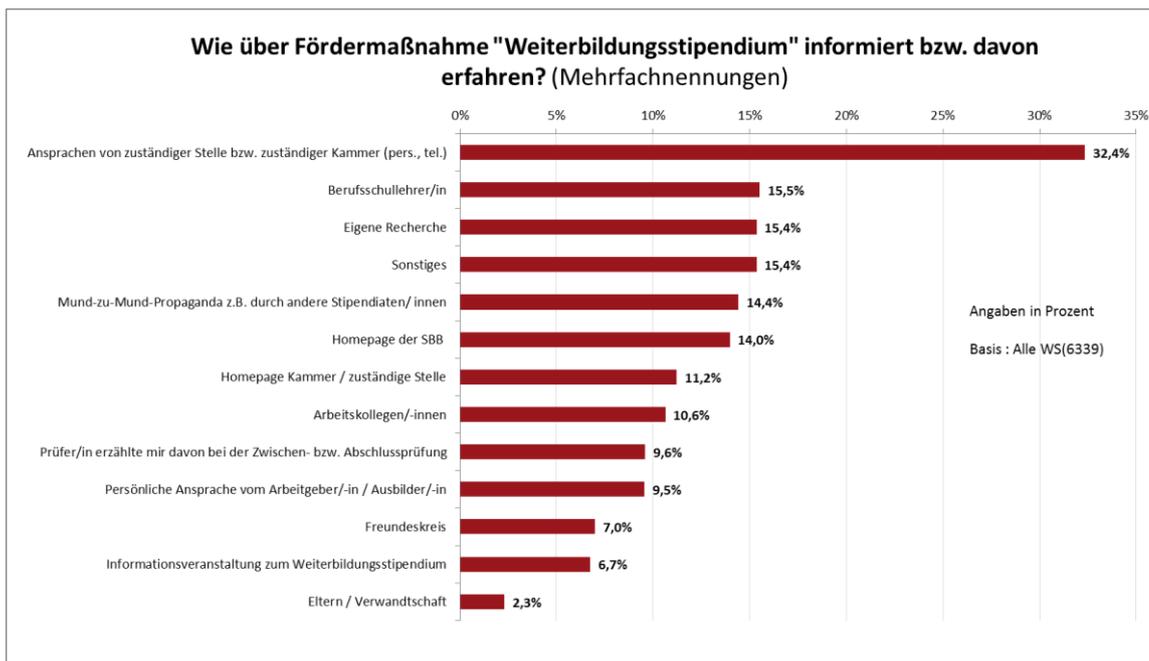


Abbildung 106: Informationswege für das Weiterbildungsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Weitere wichtige Informationsquellen sind Berufsschullehrer und -lehrerinnen, eigene Recherchen, Mundpropaganda (zum Beispiel durch andere Stipendiaten und Stipendiatinnen) und die Homepage der SBB.

Entsprechend der Fragestellung der Evaluation, Erkenntnisse insbesondere auch für diejenigen mit Migrationshintergrund zu erarbeiten, nachfolgend Ergebnisse differenziert nach den Teilgruppen mit und ohne Migrationshintergrund.

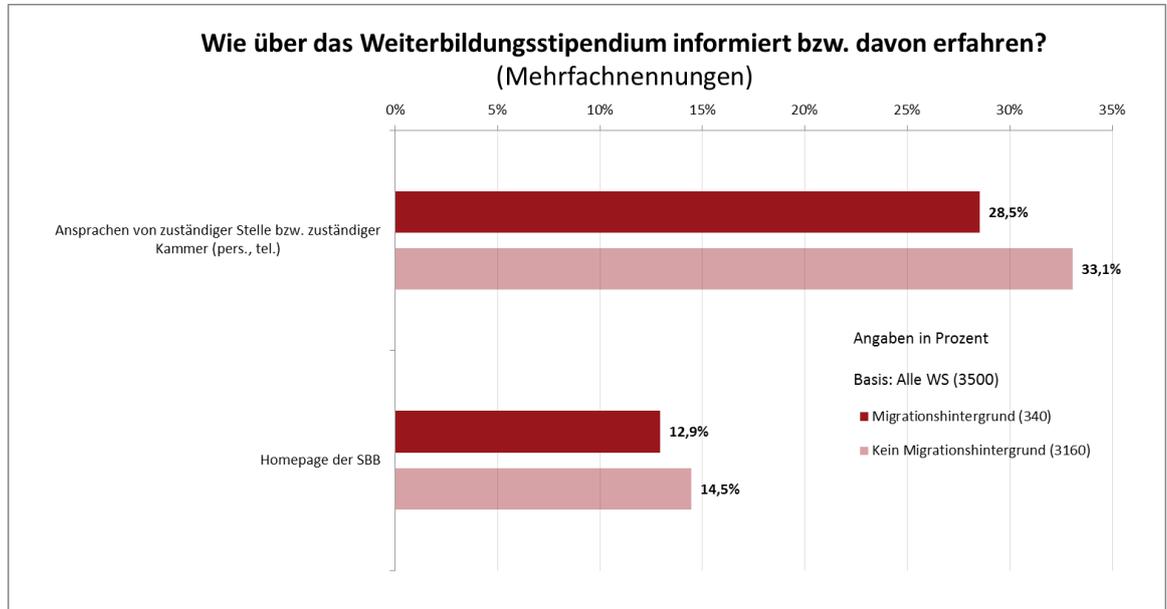


Abbildung 107: Informationswege für das Weiterbildungsstipendium nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)

Für Personen mit Migrationshintergrund ist die Ansprache durch die zuständigen Stellen noch wichtiger als für die anderen Befragten (Abbildung 107). Dies zeigt sich auch in den Wünschen nach mehr Beratung und Information (Abbildung 108).

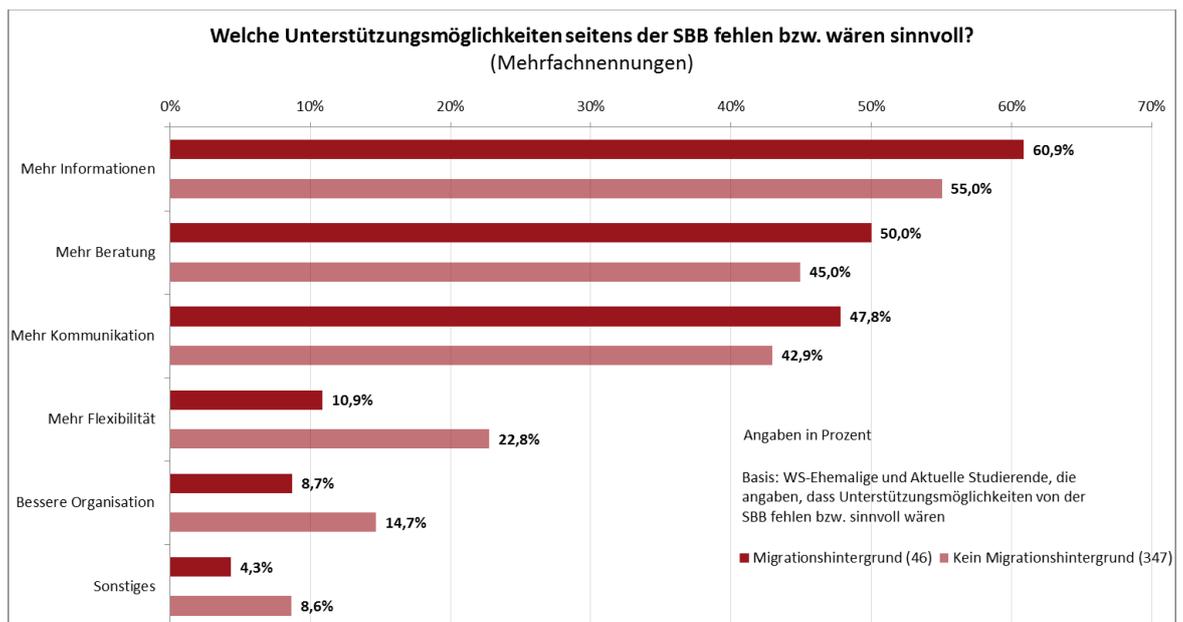


Abbildung 108: Wünsche nach weiterer Unterstützung, nach Migrationshintergrund (Quelle: iit-Datensatz)

2.2.2.2 Aufstiegsstipendium

Für die Aufstiegsstipendiaten und -stipendiatinnen hingegen ist die Homepage der SBB mit weitem Abstand die wichtigste Informationsquelle im Vorfeld einer eventuellen Bewerbung (Abbildung 109).

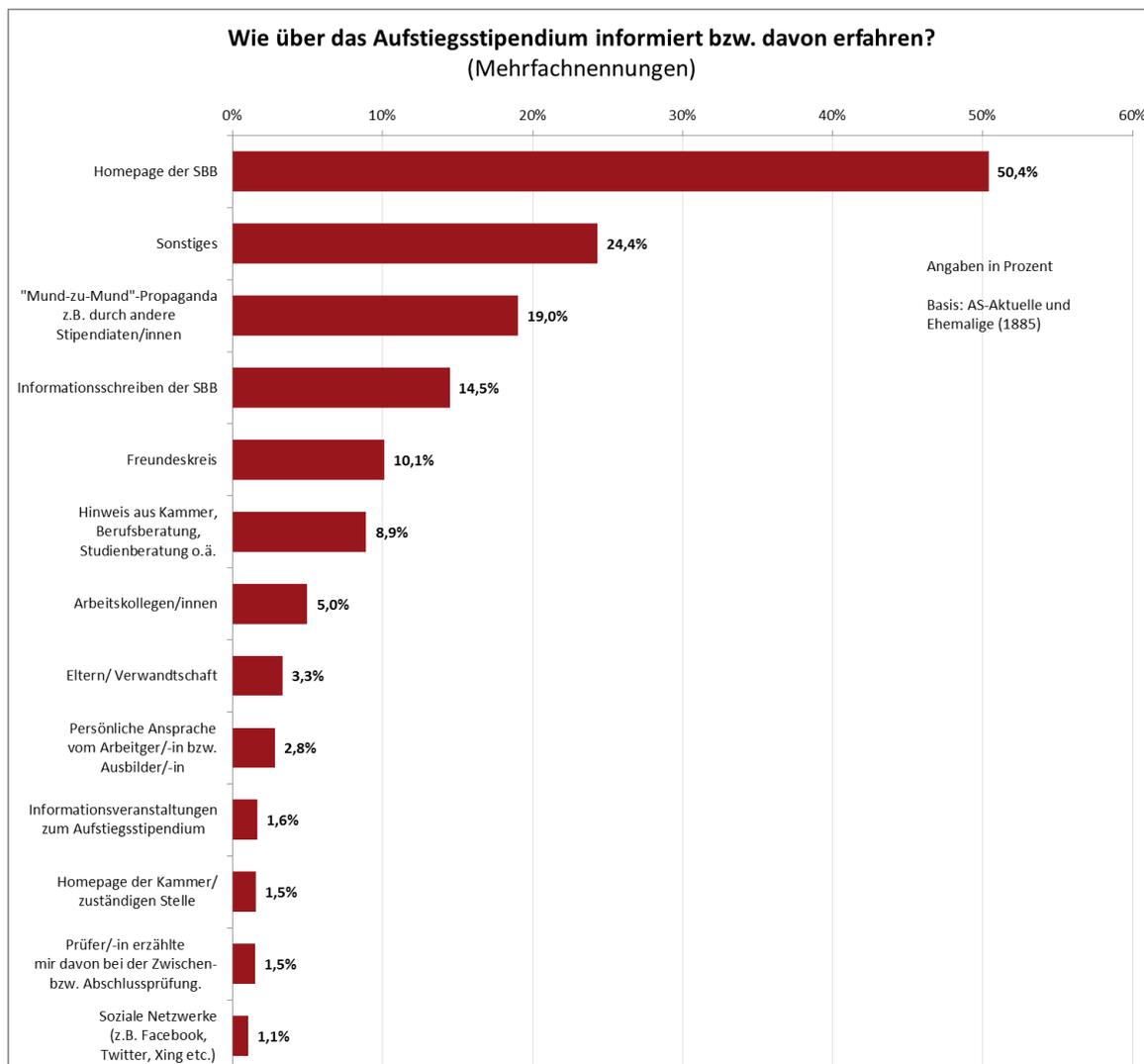


Abbildung 109: Informationswege für das Aufstiegsstipendium (Quelle: iit-Datensatz)

Im Folgenden werden die Bewertungen zu dem mehrstufigen Auswahlprozess vorgestellt. Die Abbildung 110 bis Abbildung 112 beziehen sich auf die Informationen im Vorfeld der Bewerbung.

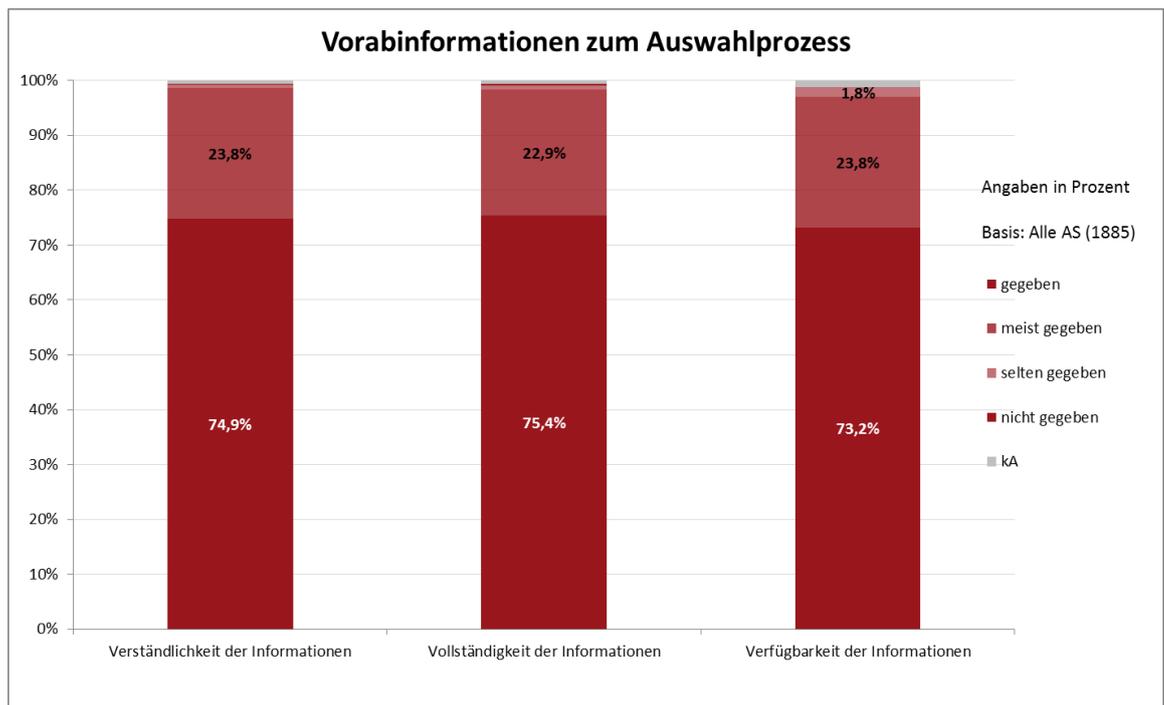


Abbildung 110: Bewertung der Vorabinformationen zum Auswahlprozess (Quelle: iit-Datensatz)

Die Vorabinformationen sind verständlich, vollständig und verfügbar – jeweils drei Viertel der Befragten vergeben hier Bestnoten (Abbildung 110).

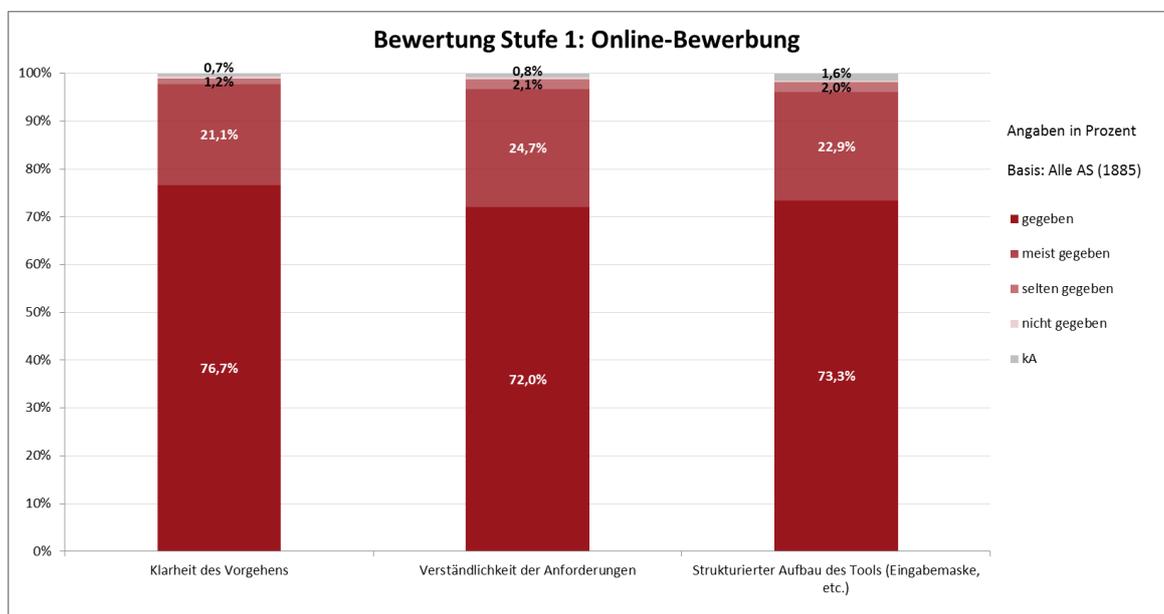


Abbildung 111: Bewertung der Online-Bewerbung (Quelle: iit-Datensatz)

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Online-Bewerbung. Auch hier wählen drei von vier Befragten die jeweils beste Bewertungskategorie für die Klarheit des Vorgehens, die Verständlichkeit der Anforderungen und den strukturierten Aufbau des Online-Tools (Abbildung 111).

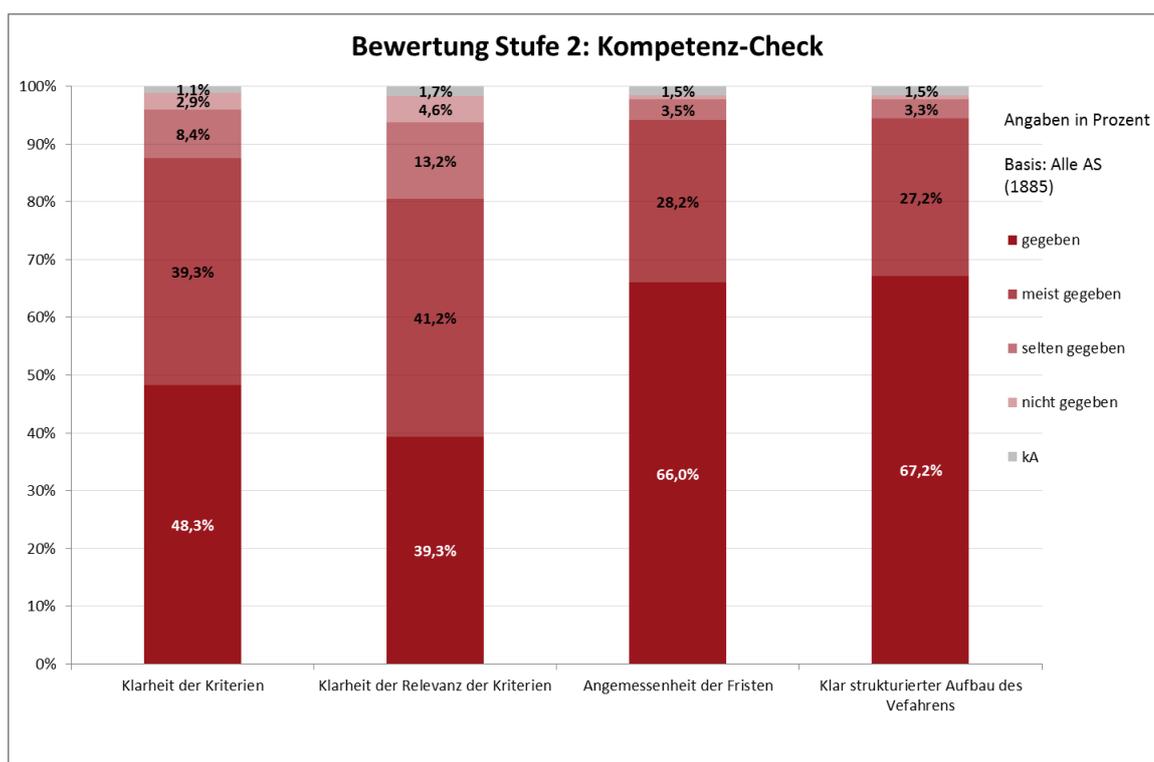


Abbildung 112: Bewertung des Kompetenz-Checks (Quelle: iit-Datensatz)

Etwas verhaltener, aber immer noch sehr positiv stellt sich das Bild für den Kompetenz-Check dar. Jeweils zwei Drittel der Befragten wählen die höchste Bewertungskategorie für die Angemessenheit der Fristen und den strukturierten Aufbau des Verfahrens.

40 Prozent der Befragten beurteilen die Klarheit der *Relevanz* der Kriterien uneingeschränkt als gegeben und etwas mehr als 40 Prozent sind der Meinung dass diese meist gegeben ist. Hinsichtlich der Klarheit der Kriterien selbst sind es knapp 50 Prozent, die sagen, dass diese gegeben ist (Abbildung 112).

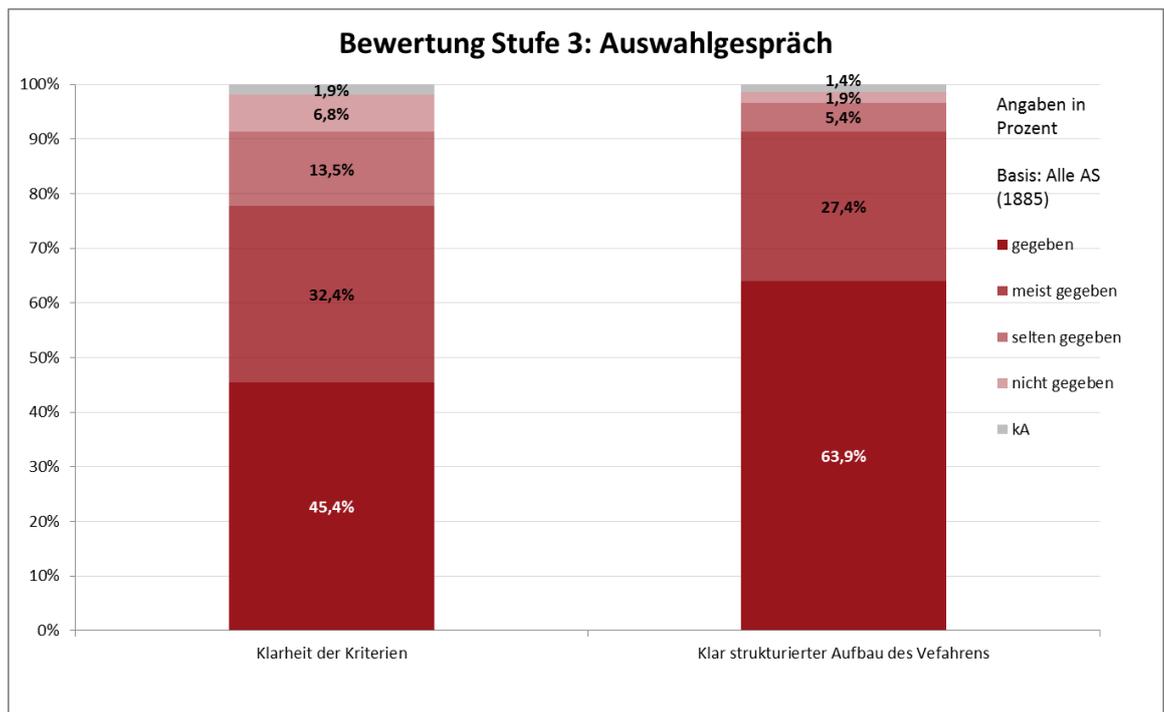


Abbildung 113: Bewertung des Auswahlgesprächs (Quelle: iit-Datensatz)

Ähnlich durchmischt sind die Beurteilungen des Auswahlgesprächs (Abbildung 113). Während zwei Drittel der Befragten die höchste Bewertungskategorie für den strukturierten Aufbau des Verfahrens vergeben, tun dies nur 45 Prozent hinsichtlich der Relevanz der Kriterien.

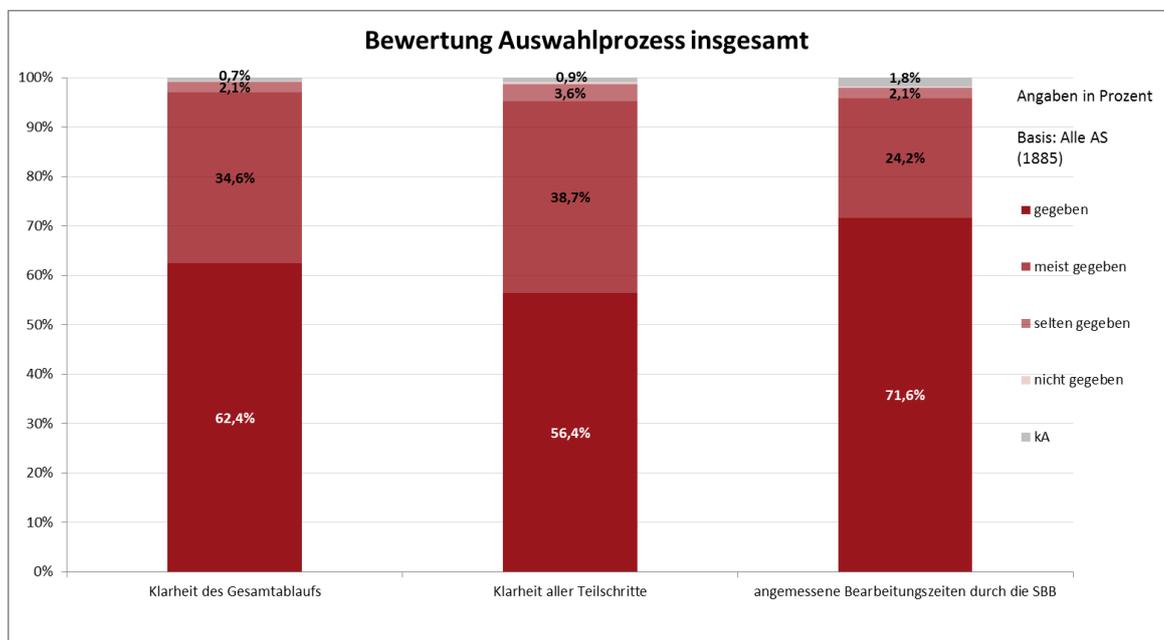


Abbildung 114: Bewertung des Auswahlverfahrens insgesamt (Quelle: iit-Datensatz)

Bezüglich des Auswahlverfahrens insgesamt beurteilen knapp zwei Drittel der Befragten die Klarheit der Struktur des Gesamtverfahrens als uneingeschränkt gegeben, hinsichtlich der Klarheit aller Teilschritte sind es nur gut die Hälfte (56 Prozent) (Abbildung 114).

Die Bearbeitungszeit der SBB wird wiederum von fast drei Vierteln (72 Prozent) als uneingeschränkt angemessen bezeichnet.

Diese sehr gute Bewertung der Arbeit der SBB äußert sich auch darin, dass nur ein Viertel (26 Prozent) der Befragten überhaupt Verbesserungsmöglichkeiten in dieser Hinsicht sieht (Abbildung 115).

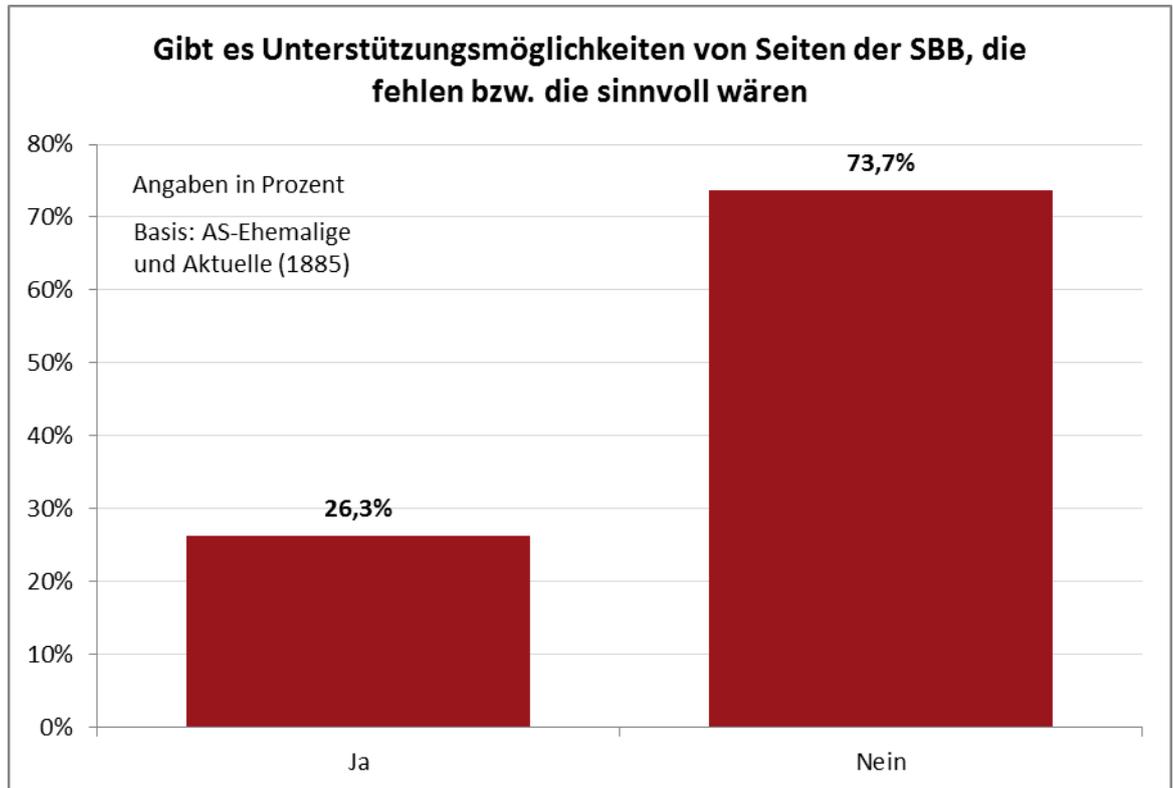


Abbildung 115: Weitere Unterstützungsmöglichkeiten seitens der SBB (Quelle: iit-Datensatz)

2.2.3 Fazit

Die Evaluation der Einstiegsprozesse in das Weiterbildungsstipendium, insbesondere im Hinblick auf die verstärkte Einbeziehung bislang unterrepräsentierter Gruppen wie Hauptschulabsolventen und -absolventinnen, und ihrer Optimierung umfasst eine gründliche Betrachtung des Zugangswegs begründeter Vorschlag. Der begründete Vorschlag gilt als wichtiges Instrument, um auch denjenigen den Zugang zum Weiterbildungsstipendium zu ermöglichen, die in der Abschlussnote ihrer beruflichen Ausbildung nicht den erforderlichen Notenschnitt vorweisen können.

Die Analyse des begründeten Vorschlags als Zugangsinstrument ergab einerseits die Einschätzung, dass dieses Instrument wichtig und geeignet für den Zugang unterrepräsentierter Gruppen ist. Andererseits wurden auch die Begrenzungen bei der Verwendung dieses Instruments beschrieben. Als Gründe für die geringe Bedeutung des begründeten Vorschlags werden beispielsweise die geringe Bekanntheit dieses Zugangswegs bei den Antragstellenden angeführt oder auch der Umstand, dass die Begutachtung eines begründeten Vorschlags für die zuständigen Stellen mit einem sehr hohen Beratungs- und Bearbeitungsaufwand verbunden ist. Auch eine fehlende Bereitschaft seitens der Arbeitgeber gilt als Hemmnis bei der Nutzung dieses Zugangswegs.

Die Auswertungen ergaben aber nicht nur Ergebnisse zu Barrieren. Insbesondere die qualitativen Aussagen lieferten Anregungen für Verbesserungen. So wurde beispielsweise ganz konkret ein interner Leitfaden gewünscht, der Transparenz bei den Kriterien herstellen soll. Es wurde eine Gegenüberstellung von positiven und negativen Beispielen für begründete Vorschläge angeregt und auch Klarheit gewünscht, inwieweit sich ein begründeter Vorschlag von einem qualifizierten Arbeitszeugnis unterscheiden sollte.⁸³

Die in der quantitativen Befragung der ehemals wie auch der aktuell Geförderten im Weiterbildungsstipendium angelegten Fragen zu Einstiegsprozess und Zugangsbarrieren in die Förderung ergaben kaum Hinweise auf Handlungsbedarfe zur Verbesserung. Aus Sicht der Geförderten stellen weder die auf dem Antragsformular geforderten Angaben eine Barriere dar, noch gab es Fragezeichen, welche Weiterbildungen anzugeben seien.

Da sich die im Rahmen der Evaluation Befragten erfolgreich durch die verschiedenen Phasen bewegt haben, ist es nicht überraschend, dass die Ergebnisse der verschiedenen Befragungen so wenig Hinweise darauf geben, welche Prozesse beim Einstieg in das Weiterbildungsstipendium optimiert werden könnten. Dieser Befund ist nicht unbedingt zwingend darauf zurückzuführen, dass es keine Optimierungserfordernisse und -potenziale gibt. Er hängt vermutlich im hohen Maße damit zusammen, dass die Befragten letztendlich alle erfolgreich in das Stipendium eintreten konnten.

Die Untersuchung zeigt, dass sich die Bedeutung der Informationsquellen im Vorfeld einer eventuellen Bewerbung zwischen Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium unterschiedlich darstellt. Während für Weiterbildungsstipendiaten und -stipendiatinnen die Ansprache durch die zuständigen Stellen die wichtigste Informationsquelle ist, übernimmt diese Rolle beim Aufstiegsstipendium die SBB-Homepage. Auch dieser Befund wird aus den qualitativen Interviews unterstützt.

Es wurde jedoch sowohl von Geförderten als auch von Befragten aus Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen der Eindruck geäußert, dass das Weiterbildungsstipendium zu wenig bekannt sei. Als Anregung kam in diesem Zusammenhang der Vorschlag, bei Abschlussveranstaltungen Flyer an die gerade fertig Ausgebildeten zu verteilen.

Die Auswertungen der quantitativen Daten des **Aufstiegsstipendiums** ergaben, dass der Auswahlprozess im Aufstiegsstipendium überwiegend positiv beurteilt wird. Ein wenig kritischer wurden der Kompetenz-Check und das Auswahlgespräch betrachtet, für die angegeben wurden, dass Klarheit und Relevanz der Kriterien für die Befragten nicht eindeutig gegeben seien.

Im Zusammenhang mit dem Kompetenz-Check wurde in den qualitativen Interviews angemerkt, dass der Kompetenz-Check von jemandem, der ein wenig Ahnung von Testverfahren hat, relativ leicht zu durchschauen sei. In einem Interview wurde berichtet, dass man sich beim Ausfüllen sehr beeilt habe und es dann keine Möglichkeit gab, trotz der verbleibenden Zeit wieder zurück zu gehen und die Angaben noch einmal zu überprüfen.

Ergänzend zu den hier vorrangig ausgewerteten Evaluations-Primärdatenerhebungen unterstützen die Ergebnisse aus der Auswertung des dreistufigen Auswahlverfahrens für den zehnten und elften Durchlauf des Aufstiegsstipendiums im Jahr 2013 durch die für das gesamte

⁸³ Vgl. hierzu auch die Dokumentation Werkstattgespräch Weiterbildungsstipendium 2012 vom November 2012.

Auswahlverfahren zuständige Bonner ITB Consulting GmbH das Fazit zum Auswahlverfahren.⁸⁴ So finden sich auch in dieser Evaluation bei den qualitativen Rückmeldungen der Juroren und Jurorinnen Hinweise zur Verbesserung insbesondere des Auswahlgesprächs. Es wird beispielsweise die Frage gestellt, wie die Beurteilungsqualität noch stärker gesichert und eine höhere Transparenz der Ergebnisse ermöglicht werden könnten. Ein Juror merkte zudem an, dass er in einigen Fällen gerne den Rat eines zweiten Jurors hinzugezogen hätte.

Das Ergebnis über die Bewertung der Arbeit der SBB schließt dieses Fazit im Kapitel Unterstützung der Optimierungsprozesse in den Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ab. Die Arbeit der SBB wird ganz überwiegend positiv beurteilt; nur ein Viertel der in der quantitativen iit-Online-Befragung befragten Stipendiaten und Stipendiatinnen kann überhaupt Verbesserungspotenziale erkennen.

⁸⁴ Vgl. hierzu ausführlich den internen Evaluationsbericht 2013 der ITB Consulting GmbH vom 19. November 2013.

3 Leistungspaket 3: Strategische Grundausrichtung

3.1 AP 3.1: Systematische Einordnung des Programmfelds

Zur systematischen Einordnung des BMBF-Programmfelds „Berufliche Talente“ und als eine Grundlage für die weitere strategische Ausrichtung werden im Folgenden Ergebnisse aus der Untersuchung der Förderlandschaft in Deutschland mit besonderem Blick auf die materielle und ideelle Förderung beruflicher Talente bei beruflicher und akademischer Weiterbildung dargestellt. Existierende Förder- und Unterstützungsangebote auf Bundes- und Länderebene, von Stiftungen, einschließlich der Begabtenförderwerke, Kammern, Verbänden und Unternehmen sowie deren Zielsetzungen und Ausgestaltungen sollen – soweit im Rahmen der Evaluation möglich – ermittelt werden. Schon in der Vorstudie hatten erste Forschungen die Intransparenz und Heterogenität des Fördermarktes sowie den begrenzten Fokus auf berufliche Talente und damit die Relevanz von Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium für die Förderung leistungsstarker beruflich Qualifizierter in Deutschland angedeutet.

Neben einer Auswertung der begrenzten Literatur, von Online-Portalen und vielfältigen Einzeldarstellungen im Internet sollen Primärdatenerhebungen in Form einer standardisierten Online-Erhebung und halbstandardisierte Telefoninterviews einen Überblick ermöglichen.⁸⁵ Die gewonnenen Erkenntnisse werden mit dem Konzept der Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendien, soweit möglich, verglichen, sodass der Stellenwert des Programmfelds „Berufliche Talente“ deutlich wird.⁸⁶

3.1.1 Wichtige Ergebnisse auf einen Blick

- **Das BMBF-Programmfeld „Berufliche Talente“ schließt eine Lücke in der Förderlandschaft im Hinblick auf die gezielte Förderung von begabten beruflich Qualifizierten und kann neben einigen wenigen Programmen anderer Förderer als Vorreiter betrachtet werden.**

Das zentrale Ergebnis aus der Analyse der Förderlandschaft besteht in dem Befund, dass die gezielte Förderung von beruflich Qualifizierten bei deren Bemühungen, sich beruflich weiter zu qualifizieren, eher selten im Fokus der bundesweiten Förderlandschaft steht. Nur in einigen wenigen Fällen wird die Gruppe der beruflich Qualifizierten ausdrücklich als Zielgruppe der Förderung adressiert.

Neben der Förderung beruflich Qualifizierter über das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium des BMBF bildet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das sog.

⁸⁵ Eine ausführliche Beschreibung der methodischen Vorgehensweise findet sich in Kapitel 4 Datenerhebungen – Methodisches Vorgehen unter 4.5 Online-Befragungen unter Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden sowie unter 4.6. Qualitative leitfadengestützte Telefoninterviews.

⁸⁶ Die aufgrund der Heterogenität des Feldes, was sowohl die unterschiedliche Ausgestaltung der Fördermaßnahmen angeht als auch die Verschiedenheit der Akteure betrifft, erforderliche umfangreiche empirische Arbeit findet sich ausführlich im Anlagenband dieses Endberichts als Anlage 5 dargestellt. Das dort ausführlich aufbereitete empirische Material bildet die Ausgangslage für die hier im Endberichtsband gekürzt präsentierten Ergebnisse.

„Meister-BAföG“, ein weiteres und wichtiges Förderinstrument, welches sich explizit an beruflich Qualifizierte richtet.

Nur in Einzelfällen lassen sich bei den im Fördergeschehen aktiven Stiftungen, Begabtenförderwerken, Kammern und Verbänden sowie einzelne Unternehmen Programme und Maßnahmen ausmachen, die gezielt auf die Personengruppe der beruflich Qualifizierten abstellen und mit spezifischen Programmen fördern.

Unternehmen fördern eher eigene Beschäftigte als nicht bei ihnen Beschäftigte; so gibt es Unterstützungsmaßnahmen für begabte Auszubildende und leistungsstarke Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, das heißt, hier wird berufliche und akademische Qualifizierung gefördert.

Mit Blick auf die gesamte Förderlandschaft kann gesagt werden, dass die Zielgruppe beruflich Qualifizierte allenfalls indirekt von den vorhandenen Förderprogrammen erfasst wird. Indirekt deshalb, weil beispielsweise eine Förderung beantragende Person über förderrelevante Voraussetzungen wie zum Beispiel eine schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügt. Ob diese Person zusätzlich auch noch über berufliche Qualifikationen verfügt, ist für die Bewilligung der entsprechenden Förderung irrelevant.

- **Während das BMBF-Programmfeld „Berufliche Talente“ gleichermaßen berufliche Weiterbildung und Hochschulbildung fördert, ist die Wertigkeit beruflicher und hochschulischer Weiterbildung in den befragten Organisationen unterschiedlich, was insgesamt zu einer stärkeren Förderung von Hochschulbildung führt.**

Für Kammern und kleine Unternehmen ist berufliche Weiterbildung in der Regel relevanter als akademische. Kleinere Betriebe, etwa im Handwerk, engagieren sich nicht oder nur sehr begrenzt für akademische Weiterbildung. Hier wird mitunter eine Gefährdung der Berufsbildung durch die Akademisierungstendenzen gesehen. Bei größeren Unternehmen hat die Förderung von beruflicher und akademischer Weiterbildung einen ähnlichen Stellenwert, aber „klassische Förderung“ bezieht sich hier meist auf Studienförderung.

Die Stiftungen und Begabtenförderungswerke sind unter anderem stärker im Bereich der akademischen Weiterbildung und der Karriereförderung tätig, dabei häufig mit Fokus auf die Förderung von Begabten und unterrepräsentierten Zielgruppen oder auf spezifische Themenstellungen.

- **Die Förderbedingungen des Weiterbildungsstipendiums sind vergleichsweise günstig.**

Das Weiterbildungsstipendium ist hinsichtlich der Reichweite und Anzahl an Geförderten als eine relativ große Förderlinie anzusehen, das im Sinne der Befragten eine relevante, spezifische Zielgruppe adressiert; es wird aber von den Befragten hinsichtlich der Ausgestaltung der Förderung, Ausstattung und Förderbedingungen unterschiedlich bewertet.

Die Kammern und Verbände halten die Förderlinie für zielgruppengerecht ausgestaltet und eher gut ausgestattet, würden aber auch eine Erhöhung des Fördervolumens wie beim Aufstiegsstipendium begrüßen. Stiftungen und auch Unternehmen betrachten die Förderung der beruflichen Talente und beruflicher Weiterbildung als wichtig, sehen aber im Programmfeld z.B. bürokratische Hürden für die Erreichung einzelner Zielgruppen und verweisen dabei mitunter auf die Ausstattung und Ausgestaltung eigener Förderaktivitäten, die jedoch kleinere Zielgruppen adressieren; sie halten häufig mehr Flexibilität und Niedrigschwelligkeit beim Zugang, begleitende ideelle Förderung und damit auch eine weitere Ausgestaltung

des Programmfelds für wünschenswert. Einige Stiftungen bevorzugen die Anwendung eines relativen Begabungsbegriffs. Die meisten Befragten sehen Bedarf an mehr Kooperation zwischen den Akteuren und transparenterer Information zum Weiterbildungsstipendium und anderen Förderaktivitäten.

Vergleicht man die Förderbedingungen des Weiterbildungsstipendiums mit anderen Förderangeboten der öffentlichen Hand, so kann es für Geförderte nur in sehr wenigen Ausnahmefällen durch die Bildungsschecks NRW beziehungsweise Brandenburg oder durch die Berücksichtigung von Weiterbildungskosten bei der Einkommensteuer eine höhere Förderung geben.

- **Förderprogramme der öffentlichen Hand bevorzugen Zuschüsse zu den Teilnahmebeiträgen, Stiftungen schätzen ideelle Förderung und Stipendien, Unternehmen bieten (je nach Größe interne) berufliche Weiterbildung und Stipendien.**

Auf Bundes- wie auf Landesebene erfolgt die finanzielle Unterstützung beruflicher Weiterbildungen - jenseits des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) und der Förderung der beruflich Begabten über das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium - ausschließlich über einen Zuschuss; bei den Programmen zur Förderung akademischer Ausbildung gilt dies mit Ausnahme des BAföG. Entsprechend ist die Förderdauer häufig begrenzt.

Stiftungen und Begabtenförderwerke vergeben meist Studienstipendien, messen aber auch der ideellen Förderung hohe Bedeutung zu und bieten hier vielfältige Maßnahmen an.

Unternehmen pflegen die berufliche Weiterbildung, größere Unternehmen haben oft eigene Trainingszentren und bieten unterschiedliche interne Weiterbildungsmaßnahmen an. Leistungsstarke Beschäftigte werden oft mit Studienstipendien unterstützt.

- **Der organisatorische Bezug zu Personengruppen gestaltet die Förderung mit.**

Mit Hilfe der Kammern kann die öffentliche Hand ihre Zielgruppen in der Begabtenförderung direkt erreichen.

Die Geförderten sind in Stiftungen direkte Ansprechpartner und -partnerinnen. Kleinere Unternehmen sind näher an ihren Beschäftigten als Mittelständler und große Konzerne, was sich im Grad der Individualität der Förderung und der direkten Kommunikation niederschlägt. Verbände und Kammern engagieren sich eher für Individuen, wenn diese ihre Mitglieder sind. Sind sie Zusammenschlüsse von Organisationen, dann reduziert sich eigenes Engagement mit der Distanz zu den Zielpersonen.

- **Die Auswahlkriterien und -prozesse sind sehr verschieden.**

Öffentliche Förderung orientiert sich häufig an Maßnahmekosten und Einkommensverhältnissen; Förderhöchstgrenzen und Altersgrenzen werden gesetzt. Begabung spielt nur teilweise eine Rolle und wird dann meist formal und absolut definiert, zum Beispiel durch schulische und Ausbildungsabschlussnoten.

Bei Stiftungen und Begabtenförderungswerken spielen neben der Begabung, die unterschiedlich definiert wird, gesellschaftliches Engagement und Persönlichkeit eine große Rolle. Bei Arbeitgebern sind die (Dauer der) Zugehörigkeit zum Betrieb, die Arbeitsleistung beziehungsweise die Begabung zentrale Förderkriterien; Altersgrenzen werden nicht genannt.

- **Personalökonomische und ethische Motive sprechen für die Förderung der Zielgruppe beruflich Qualifizierter beziehungsweise von Qualifizierung.**

Beruflich Qualifizierte beziehungsweise „nicht-akademische Fachkräfte“ haben in einigen Unternehmen einen gewichtigen Anteil oder stellen sogar den Großteil der Beschäftigten. Die Wahrnehmung von Effekten der Bevölkerungsentwicklung (darunter alternde Belegschaft), der Fachkräftemangel und ständig neue Anforderungen, insbesondere in technologieorientierten Branchen, spielen eine zentrale Rolle für das Förderengagement von Kammern, Unternehmen und Verbänden. Bei Unternehmen kommt noch der Aspekt der Mitarbeiter- und Kundenbindung hinzu, der eine stete Weiterbildung erfordert. Dies gilt vor allem für den Dienstleistungssektor.

Demgegenüber heben Stiftungen ihre gesellschaftliche Funktion hervor, verweisen auf die Notwendigkeit, Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe etc. zu fördern sowie (teils) auch Begabte zu unterstützen.

- **Die Bewertung des BMBF-Programmfelds „Berufliche Talente“ ist bei Kammern, Verbänden und KMU besser als bei Stiftungen oder Großunternehmen.**

Seitens der Kammern werden die Programmlinien Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium hinsichtlich ihrer Wirksamkeit, der finanziellen Unterstützung von Qualifizierung und insbesondere bezüglich ihrer Bedeutung für die Förderung lebenslangen Lernens sehr positiv eingeschätzt.⁸⁷ Dies gilt auch seitens der Arbeitgeber.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen gelten vor allem öffentliche Förderprogramme als große Unterstützung; Großunternehmen qualifizieren ihre Beschäftigten meistens selbst und setzen dafür eigene Mittel ein.

Stiftungen bewerten die Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium aus der Perspektive ihrer eigenen Aktivitäten und attestieren dem Programmfeld nur geringe Relevanz. Eine Kritik aus diesen Reihen bezieht sich auf den Aspekt der ideellen Unterstützung, die als zu wenig entwickelt bewertet wird.

3.1.2 Ergebnisse ausführlich

3.1.2.1 Einleitung

Ziel der folgenden Ausführungen ist es, einen zusammenfassenden Überblick über das Spektrum der Förderansätze in Deutschland zu geben und diese mit den Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium abzugleichen.⁸⁸

Es gibt eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung. Einerseits gibt es die Angebote der öffentlichen Hand mit ihren gesetzlichen und auf die finanzielle Förderung ausgerichteten Regelungen, wie beispielsweise das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFGB), das sog. „Meister-BAföG“, das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) oder spezifischen

⁸⁷ Da Kammern als zuständige Stellen direkt in die Stipendienvergabeprozesse eingebunden sind, dürften hier detaillierte Kenntnisse über das Weiterbildungsstipendium aber auch über das Aufstiegsstipendium vorhanden sein. Dies gilt es bei der Bewertung der diesbezüglichen Ergebnisse im Vergleich zu den Ergebnissen der anderen Befragtengruppen dementsprechend einzuordnen.

⁸⁸ Eine ausführliche Darstellung zu ihrer jeweiligen Zielsetzung, ihrer Ausgestaltung, ihres Förderumfangs und ihrer Förderbedingungen, ihrer Zielgruppen, Zugangswege und der Wirksamkeit findet sich im Anlagenband als Anlage 5.

anderen Regelungen wie etwa das Deutschlandstipendium und die Bildungsprämie sowie den Bildungsscheck NRW als ein Beispiel für die verschiedenen Förderregelungen auf Landesebene. Daneben engagieren sich andere Organisationen in Form von ideeller oder materieller Förderung im Bildungsbereich. Dazu zählen Stiftungen – einschließlich der vom BMBF geförderten Begabtenförderungswerke – sowie Verbände, Kammern und Arbeitgeber.

3.1.2.2 Förderprogramme der öffentlichen Hand

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene erfolgt die finanzielle Unterstützung beruflicher Weiterbildungen mit Ausnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), des sog. Meister-BAföG, ausschließlich über einen Zuschuss; bei den Programmen zur Förderung akademischer Ausbildung gilt dies mit Ausnahme des BAföG. Diese beiden Programme gewähren neben dem Zuschuss eine Förderung über ein Darlehen beziehungsweise einen Kredit, wobei der Darlehensanteil beim BAföG 50 Prozent und beim AFBG bei der Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren rd. 69,5 Prozent, beim Beitrag zum Lebensunterhalt rd. 44 Prozent beträgt. Beim KfW-Studienkredit erfolgt die gesamte Förderung durch ein Darlehen.

Allerdings sollten diese Ausführungen nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei den meisten Förderprogrammen nur rund 50 Prozent – in Ausnahmefällen auch bis zu 75 Prozent – der Weiterbildungskosten übernommen werden, zudem gibt es meist einen maximalen Förderbetrag, wie etwa bei der Bildungsprämie mit einer Obergrenze von 500 Euro. Vergleichsweise hohe Förderobergrenzen gibt es beim Bildungsscheck NRW und für Teilgruppen auch beim Weiterbildungsbonus Hamburg mit 2.000 Euro sowie beim Bildungsscheck Brandenburg, der seit Mitte 2013 keine Obergrenze mehr hat. Nur in seltenen Ausnahmefällen kann es in diesen beiden Programmen sowie bei der Berücksichtigung von Weiterbildungskosten im Rahmen der Einkommensteuer zu einer höheren staatlichen Förderung kommen als beim Weiterbildungsstipendium; eine höhere Zuschussförderung als beim Aufstiegsstipendium kann es nur bei den Begabtenförderungswerken geben. Als einzige Alternative zum Aufstiegsstipendium kommt für ein Teilzeitstudium der KfW-Studienkredit in Betracht, der allerdings ein Darlehen ist.

Darüber hinaus müssen die Geförderten weitere programmspezifische Zugangsvoraussetzungen erfüllen, wie zum Beispiel maximale Einkommensgrenzen bei der Bildungsprämie oder persönliche Kriterien wie Qualifikation oder Alter.

Fünf von acht Programmen, also die Mehrzahl der bundesweiten Finanzierungsmöglichkeiten, bieten eine Förderdauer von über einem Jahr an. Beim Meister-BAföG, dem Aktionsprogramm Kindertagespflege, WeGebAU und dem Weiterbildungsstipendium wird somit die finanzielle Möglichkeit geboten, eine längerfristige Weiterbildungsmaßnahme in Betracht zu ziehen. Die Zielgruppen dieser Programme sind jedoch relativ eng gefasst. Beim etwas breiter angelegten Programm der Bildungsprämie kann hingegen nur alle zwei Kalenderjahre ein Prämienutschein beantragt werden.

3.1.3 Förderprogramme nicht-staatlicher Akteure

Die Förderlandschaft jenseits der öffentlichen Hand ist mit Blick auf Akteure und Förderaktivitäten sehr heterogen. Die begrenzte Informationslage erschwert den Überblick⁸⁹:

Um trotzdem möglichst umfassende Informationen zur Förderlandschaft für die Einordnung der beiden BMBF-Stipendien für berufliche Talente zu erhalten beziehungsweise zumindest die Bandbreite des Engagements umreißen zu können, werden die Förderaktivitäten der zentralen Akteursgruppen – Stiftungen und Begabtenförderwerke, Unternehmen beziehungsweise öffentliche Arbeitgeber, berufsständische Körperschaften (Kammern) sowie Verbände und Vereinigungen – hier mittels Sekundäranalysen vorhandener Literatur und – explorativ – zugänglicher Internetseiten durch eigene Erhebungen untersucht.⁹⁰

3.1.3.1 Überblick zu Förderaktivitäten

Gemäß den Ergebnissen der standardisierten Befragung bieten Stiftungen beziehungsweise Begabtenförderungswerke und Arbeitgeber – nach eigenen Angaben – zu (gut) zwei Dritteln materielle Förderung an, gegenüber 60 beziehungsweise 40 Prozent, die (auch) ideelle Förderung bereitstellen. Demgegenüber ist das Verhältnis bei Kammern und Verbänden und Vereinigungen umgekehrt. Sie bieten häufiger – zu knapp beziehungsweise gut 60 Prozent – ideelle Förderung an, gegenüber 45 beziehungsweise 50 Prozent mit materieller Förderung. „Sonstige“ Organisationen bieten deutlich häufiger ideelle als materielle Förderung an (58 zu 33 Prozent).

Die meisten Organisationsgruppen bieten vergleichsweise wenige Programme und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung an; sofern es überhaupt Programme gibt, sind es meist ein oder zwei; während die Zahl der Maßnahmen etwas größer ist.

(Haupt-)Zielgruppen der Förderung durch berufliche Weiterbildung sind besonders Begabte, Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sowie Personen mit Migrationshintergrund. Bei der Förderung der Hochschulbildung werden Studierende, Personen mit Migrationshintergrund sowie Frauen und Männer am häufigsten genannt. Dies ist in beiden Förderfeldern zu einem Großteil auf die Nennungen der berufsständischen Körperschaften zurückzuführen, was die Vermutung nahelegt, dass hierunter (auch) das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium subsumiert werden.

Effekte der Förderung werden von den befragten Organisationen insbesondere und fast unisono bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie der Motivation der Geförderten im Beruf beobachtet. Erhebliche Unterschiede zeigen sich hingegen zum Teil hinsichtlich der Wirkung auf die Bindung und die Gehaltsentwicklung der Geförderten; hier sehen im Schnitt knapp die Hälfte (sehr oder eher) starke Effekte bei den Geförderten einer beruflichen Weiterbildung, während es bei denjenigen, deren Studium gefördert wird, immerhin drei Viertel sind. Hier gibt es zwischen den Organisationsformen teilweise deutliche Unterschiede im Antwortverhalten: So

⁸⁹ Übergreifende Studien und Daten, wie etwa die Umfrage unter Geförderten der Begabtenförderungswerke (HIS 2009) oder die regelmäßigen Erhebungen des Bundesverbands Deutscher Stiftungen unter seinen Mitgliedern sind die Ausnahme. Letztere Erhebung wird 2013 erneut durchgeführt und gibt zwar unter anderem einen Überblick über Förderungsschwerpunkte, kann aber letztlich keine vertiefenden Informationen zu zielgruppenspezifischen Förderaktivitäten liefern, wie sie für die Evaluation von Interesse wären. Ausgewertet werden können verschiedene Internetportale sehr unterschiedlicher Herausgeber. Hier werden mal 400, mal 1.200 oder mehr Stipendien aufgeführt, die von unterschiedlichen Organisationen angeboten werden und in der Mehrheit Instrumente zur Studienförderung sind. Es bleibt dabei unklar, wie vollständig und aktuell die Einträge sind; eine zielgruppenspezifische im Sinne einer nachfrageorientierten Suche ist kaum möglich.

⁹⁰ Detaillierte Informationen zur Datengrundlage finden sich im Methodenkapitel dieses Endberichts.

sehen Arbeitgeber bei beiden Gruppen nur zu jeweils 40 Prozent (sehr bis eher) starke Effekte. Ob diese deutlich geringere Wahrnehmung bei den Arbeitgebern darauf zurückzuführen ist, dass diese näher an der Praxis der Gehaltsfestlegung dran sind, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

Die Bereitschaft zu eigenem Engagement ist relativ begrenzt. Nur die (weitere) ideelle Förderung oder Unterstützung erhält Zustimmungswerte, die im Schnitt einen Wert von 30 Prozent erreichen. Während die „Sonstigen Organisationen“ hier Werte von fast 50 Prozent erreichen, sind es bei den Arbeitgebern nur 20 Prozent. Betrachtet man die (weiteren) finanziellen beziehungsweise materiellen Förderungsaktivitäten, dann halten dies immerhin gut 20 Prozent der Stiftungen beziehungsweise Begabtenförderwerke und ca. 15 Prozent der Arbeitgeber für möglich. Umgekehrt sagen gut 20 Prozent der Arbeitgeber und rund 15 Prozent der Stiftungen, dass sie sich keine weitere Förderung oder Unterstützung vorstellen können.

Dass das Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium Bestandteile der beruflichen Begabtenförderung des BMBF sind, ist fast allen Befragten der Kammern bekannt.⁹¹ Bei Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern sowie Verbänden und Vereinigungen gilt dies nur für etwa die Hälfte der Befragten. Bei Begabtenförderwerken und Stiftungen sowie sonstigen Organisationsformen sind es weniger als ein Drittel, die angaben, hier informiert zu sein.

3.1.3.2 Stiftungen und Begabtenförderwerke

Stiftungen und Begabtenförderwerke in Deutschland bieten eine Vielzahl unterschiedlich gestalteter Förderlinien und -maßnahmen an. Schätzung zufolge gibt es mehr als 22.000 Stiftungen aller Rechtsformen⁹² – meist rechtsfähige Stiftungen bürgerlichen Rechts, die gemeinnützigen Zwecken, darunter Bildung und Wissenschaft, dienen –, von denen einerseits etwa ein Fünftel nur operativ, das heißt nicht (auch) fördernd, tätig ist, andererseits vier Fünftel der fördernden Stiftungen nur lokal oder regional begrenzt wirken.

Fasst man die vorliegenden Informationen⁹³ zusammen, dann richten sich nur wenige Stiftungsprogramme explizit an die Zielgruppe der beruflich Begabten, einige lassen implizit leistungsstarke beruflich Qualifizierte zu ihrer Förderung zu. Im Besonderen zu nennen sind hier das Baden-Württemberg Stipendium der gleichnamigen Stiftung und die „Samstagsschule für begabte Handwerker – Spitzentrainingsprogramm für den Führungskräftenachwuchs“ von der Stiftung Polytechnische Gesellschaft, auf Seiten der Begabtenförderung zeichnet sich die Hans-Böckler-Stiftung durch eine besondere Förderung von beruflich Qualifizierten, insbesondere im neuen Modellprojekt „Studieren ohne Abitur“ aus. Auch wenn im Einzelfall berufliche Weiterbil-

⁹¹ Vgl. hierzu auch Fußnote 87 in der die enge Einbindung der Kammern als zuständige Stellen in den Stipendienvergabeprozess insbesondere im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsstipendiums bereits angesprochen ist.

⁹² Stiftungen werden als Einrichtungen verstanden, die in der Regel mit den Erträgen eines Stiftervermögens bestimmte Zwecke verfolgen. Die genaue Zahl der Stiftungen in Deutschland ist nicht bekannt, die Grundgesamtheit für alle Rechtsformen lässt sich nicht ermitteln, da nicht alle Stiftungen bereit sind, Daten zu sich zu veröffentlichen beziehungsweise bei Erhebungen zur Verfügung zu stellen. Laut dem Bundesverband Deutscher Stiftungen, der umfangreichsten Datenquelle zum Stiftungswesen, gab es 2011 allein 19.551 rechtsfähige Stiftungen bürgerlichen Rechts (vgl. unter anderem Bundesverband Deutscher Stiftungen 2011: 14ff.). 18.701 Porträts von Stiftungen aller Rechtsformen sind in der Datenbank aufgeführt; den Statistiken und Grafiken liegen Informationen von insgesamt 16.731 aktiven rechtsfähigen Stiftungen des bürgerlichen Rechts im Jahr 2011 zugrunde.

⁹³ Vor dem Hintergrund dieser Komplexität und dem Umstand, dass keine umfassenden Studien und keine für die hier relevanten Zielgruppen und Förderbereiche hinreichend präzise Angaben über Stiftungen vorliegen, ist eine vollständige Darstellung aller Stiftungsaktivitäten im Rahmen dieser Evaluation nicht leistbar.

derung gefördert wird, so liegt doch der Schwerpunkt auf der Studienförderung, es gibt kein Förderinstrument analog zum Weiterbildungsstipendium.

Finanzielle Förderung wird dabei in der Regel mit intensiver ideeller Förderung verbunden, die insbesondere für die Gruppe der beruflichen Talente im Kontext Hochschule als essentiell betrachtet wird. Diese ideellen Angebote gehen häufig weit über die Unterstützungsangebote hinaus, die das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium begleiten. Bemerkenswert ist der relative Begabungsbegriff, den einige Organisationen zugrunde legen. Die differenzierten Auswahlverfahren und Zugangsvoraussetzungen orientieren sich am Stiftungszweck beziehungsweise den Richtlinien des BMBF. Information und Kommunikation sind auf Einzelpersonen und einen nachhaltigen Austausch ausgerichtet.

Die Bereitschaft, sich für Begabte und Benachteiligte zu engagieren, ist ausgeprägt; auch zeigt sich eine gewisse Bereitschaft zu weiterem Engagement, wobei immer an die Rahmen gebenden Förderzwecke erinnert wird.

3.1.3.3 Verbände

Verbände werden definiert als Gruppen von Individuen (natürliche Personen) oder Körperschaften (juristische Personen) aller Art, die sich freiwillig zur Verfolgung gemeinsamer Zwecke, Ziel- oder Wertvorstellungen und zur Vertretung der Mitgliederinteressen in einer festen Organisationsstruktur auf der Grundlage einer Satzung zusammengeschlossen haben.⁹⁴

Den folgenden Erläuterungen sowie insbesondere der ausführlichen Darstellung in Anlage 5 des Anhangs zur Förderlandschaft im Bereich Verbände liegen die Datenbank des Stipendienlotsen und Internetrecherchen sowie Interviews zugrunde, da Überblicke oder sonstige Darstellungen fehlen, sodass auch hier nur ein explorativer, skizzenhafter Einblick in die Verbandslandschaft versucht werden kann.⁹⁵ Unsere Sekundäranalysen und Interviews zeigen eher begrenzte Förderaktivitäten bei den Verbänden, auch wenn einige nach eigenen Angaben explizit die Gruppe der beruflich Qualifizierten beziehungsweise Begabten im Blick haben. Soweit dies der Fall ist, geht es in der Regel um Förderungen im Bereich der Weiterbildung einzelner Berufsfelder. Die Breite des Weiterbildungsstipendiums wird hier nicht erreicht. Auch muss man auf der Basis der vorliegenden Informationen konstatieren, dass es weniger um „berufliche Talente“ im Sinne des BMBF-Programmfelds geht als vielmehr um einzelne Aktivitäten im Kontext beruflicher Weiterbildung.

Soweit es Unterstützungsangebote gibt, beziehen sich diese insbesondere auf eine hochschulische Weiterqualifizierung, sieht man einmal von dem Verband ab, der sich konkret um eine – allerdings eher fachspezifisch „kompensatorische“ – Ergänzungsmaßnahme kümmert, die darauf abzielt, dass die beruflich Ausgebildeten den fachlichen Anforderungen ihrer Branche besser gerecht werden.

⁹⁴ Unterschieden werden Fach-, Berufs-, Dach-, Wirtschafts- und Wissenschaftsverbände, Sozial-, Wohlfahrts-, Kultur-, Verkehrs- und Sportverbände, Umweltschutzorganisationen und Schutzverbände, aber auch Studierendenschaften, Zünfte, Korporationen, politische Parteien und Gewerkschaften gehören dazu. Selbst Kammern/berufsständische Körperschaften könnten hier zugeordnet werden; da ihre Mitgliedschaft aber in der Regel obligatorisch ist, wurden sie in der Studie separat behandelt.

⁹⁵ Im Stipendienlotsen finden sich beispielsweise nur sieben Verbände, die angegeben haben, Fördermaßnahmen im Bereich Weiterbildung oder Studium anzubieten und die die Auswahlkriterien erfüllen.

Des Weiteren zeigt sich auch ein eher begrenztes Interesse an weiterem Engagement, weil sich die Verbände – zumeist – als Interessenvertreter von Organisationen „zu weit weg“ von den beruflich Qualifizierten sehen.

3.1.3.4 Kammern

Kammern sind berufsständische Körperschaften, die meist öffentlich-rechtlich, mitunter auch privatrechtlich organisiert sind und deren Mitgliedschaft in der Regel für Unternehmen beziehungsweise Vertreter und Vertreterinnen der entsprechenden Berufsstände einer Region obligatorisch ist. Sie nehmen Aufgaben der berufsständischen Selbstverwaltung und Standesvertretung wahr; Aus- und Weiterbildung gehören zu den zentralen Arbeitsfeldern der Kammern.⁹⁶

Die Kammern sind im Rahmen der BMBF-Begabtenförderung aktiv an der Förderung beruflicher Talente beteiligt. Die hier geleistete Beratung und Information kann sowohl als ideeller Beitrag zur Unterstützung dieser Zielgruppe gewertet werden als auch als materieller, da die dafür aufgewendete Arbeitszeit innerhalb der Kammerorganisation einen Kostenfaktor darstellt. Eine direkte und konkrete materielle Förderung ist hier jedoch die Ausnahme und findet in Grenzbereichen statt. Mit dem BMBF-Programmfeld „Berufliche Talente“ vergleichbare Unterstützungsangebote gibt es nicht.

3.1.3.5 Arbeitgeber

Die im Rahmen der Evaluation durchgeführten Recherchen zeigen, dass Förderaktivitäten je nach Unternehmen, Unternehmensgröße und auch der branchenabhängigen Notwendigkeit, sich um Talente zu kümmern, variieren; personalökonomische Argumente stehen im Vordergrund.

Es gibt einzelne Unternehmen mit Begabtenförderung für talentierte Auszubildende, berufs begleitende Studienangebote und sogar Studienprogramme für beruflich Qualifizierte ohne Abitur etc. Die konkrete Ausgestaltung der materiellen Unterstützung ist sehr unterschiedlich, häufig kontingentiert. Dies gilt auch für den Grad der (ergänzenden) ideellen Förderung. Berufliche Weiterbildung ist in der Regel „normaler“ Bestandteil der Personalentwicklung, Studienförderung richtet sich eher an leistungsstarke Beschäftigte beziehungsweise Studierende bestimmter Fachbereiche. Persönliche Ansprache und Empfehlungssysteme dominieren bei der Auswahl der zu Fördernden. Programme zur Rekrutierung potenzieller zukünftiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen adressieren vor allem ehemalige Praktikanten und Praktikantinnen oder Werkstudierende. Der Schwerpunkt der Arbeitgeber liegt insgesamt auf der Weiterentwicklung von bereits Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, und zielt damit auch auf die Mitarbeiterbindung. Dies erklärt auch, warum nur wenige arbeitgeberseitige Förderprogramme öffentlich sichtbar sind.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die meisten, der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen, fast ausschließlich im Bereich der Studienförderung engagieren, nicht jedoch im Bereich traditioneller beruflicher Weiterbildung. Es zeigen sich vielfältige Varianten privatwirtschaftlich finanzierter Stipendienprogramme etc., die im Wesentlichen auf die eigene

⁹⁶ Die Körperschaften öffentlichen Rechts haben Satzungsgewalt und stehen unter staatlicher Aufsicht. Es werden Kammern des Gewerbes (80 Industrie- und Handelskammern sowie 53 Handwerkskammern und 48 Fachverbände), der freien Berufe (gegliedert in heilberufliche, rechts-, steuer- und wirtschaftsberatende, technisch-naturwissenschaftliche und kulturelle Berufsgruppen), sieben Landwirtschaftskammern (im Verbund mit der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft und dem Bayerischen Bauernverband) und Arbeiterkammern unterschieden.

Nachwuchsgewinnung, Qualifizierung von Fach- und Führungskräften und Mitarbeiterbindung ausgerichtet sind. Nur ein Konzern aus den in unserem Sample Befragten bietet ein Förderprogramm, das Personen mit einer beruflichen Ausbildung ein Studium ermöglicht. Damit kann die Breite und Reichweite der Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendien nicht erreicht werden.

3.1.4 Fazit zur Förderlandschaft insgesamt

Trotz der relativ wenigen verfügbaren Informationen und begrenzten Repräsentativität, die bei einer überwiegend qualitativen Studie zwangsläufig ist, lässt sich feststellen, dass die Förderung von leistungsstarken, talentierten beruflich Qualifizierten beziehungsweise von beruflicher und/oder akademischer (Weiter-)Bildung für die öffentliche Hand, Stiftungen und Begabtenförderungswerke, Verbände und Kammern sowie Arbeitgeber, insbesondere Unternehmen, in sehr unterschiedlichem Maße ein Thema ist. Festzuhalten ist auch, dass angesichts der äußerst heterogenen Förderlandschaft der Zugang zu überblickenden wie umfassenden Förderinformationen nicht nur für wissenschaftliche Zwecke sondern insbesondere auch für Bildungsinteressierte schwierig ist.

Auf Bundes- wie auf Landesebene erfolgt – jenseits der Stipendien in der Begabtenförderung des BMBF – die finanzielle Unterstützung beruflicher Weiterbildungen mit Ausnahme des Meister-BAföGs (AFBG) ausschließlich über einen Zuschuss; bei den Programmen zur Förderung akademischer Ausbildung gilt dies mit Ausnahme des BAföG auch für den KfW-Studienkredit. Zwei Programme gewähren neben dem Zuschuss eine Förderung über ein Darlehen beziehungsweise einen Kredit, wobei der Darlehensanteil bei BAföG 50 Prozent und beim AFBG bei der Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren rd. 69,5 Prozent, beim Beitrag zum Lebensunterhalt rd. 44 Prozent beträgt. Gleichzeitig werden bei den meisten öffentlichen Förderprogrammen nur rund 50 Prozent – in Ausnahmefällen auch bis zu 75 Prozent – der Teilnahmekosten übernommen, und es gibt meist einen maximalen Förderbetrag. Ferner müssen die Geförderten weitere Zugangsvoraussetzungen erfüllen, wie die Einhaltung von maximalen Einkommensgrenzen.

Fünf von acht Programmen, also die Mehrzahl der bundesweiten Finanzierungsmöglichkeiten, bieten eine Förderdauer beruflicher Qualifizierung spezifischer Personengruppen für länger als ein Jahr an: das Meister-BAföG, das Aktionsprogramm Kindertagespflege, WeGebAU und das Weiterbildungsstipendium. Das breiter angelegte Programm der Bildungsprämie erlaubt die Antragstellung nur alle zwei Kalenderjahre. Auch ist die Förderhöhe zumindest beim Weiterbildungsstipendium – von ganz wenigen und vermutlich sehr theoretischen Ausnahmefällen abgesehen – höher als bei den anderen Förderungen. Beim Aufstiegsstipendium ist die Förderung zwar aufgrund des 100-prozentigen Zuschusses günstiger als beim BAföG, allerdings ist die Förderung durch die Begabtenförderungswerke unter Umständen höher als beim Aufstiegsstipendium. Bei einem Teilzeitstudium gibt es jedoch – abgesehen vom KfW-Studienkredit – keine andere Fördermöglichkeit.

Was andere Akteure in der Förderlandschaft betrifft, so scheinen demografische und ökonomische Entwicklungen, wie zum Beispiel der absehbare Fachkräftemangel, aber auch wahrgenommene soziale Missstände und Imagepflege die Auseinandersetzung mit Förderprogrammen und das Engagement für Weiterbildung voranzutreiben. Dies gilt für die öffentliche Hand ebenso wie für andere Organisationen. Studienförderung wird deutlich mehr gefördert als berufliche Weiterbildung – außer im Umfeld des Handwerks, das durch Studienangebote eher die Gefahr der Abwanderung beruflich Qualifizierter sieht.

Noch ist das Engagement für beruflich Qualifizierte bei Stiftungen, Begabtenförderungswerken und Unternehmen jedoch begrenzt, gute Beispiele sind schwer zu finden, bei Kammern und Verbänden sind sie kaum vorhanden. Zwar können sich relativ viele Organisationen ideale Förderaktivitäten für die Zielgruppe vorstellen, konkrete Aktivitäten und Planungen sind aber insgesamt betrachtet eher selten. Fehlendes finanzielles und/oder materielles Engagement beziehungsweise die fehlende Bereitschaft dazu werden häufig mit begrenzten Ressourcen und anderen Aufgabenschwerpunkten begründet. Effekte einer Förderung auf die berufliche und persönliche Entwicklung sowie auf die Motivation der Geförderten im Beruf werden jedoch von nahezu allen Befragten beobachtet.

In fast allen bundesweit tätigen Begabtenförderungswerken, die ausschließlich akademische Förderung betreiben, aber neben materieller in der Regel auch intensive ideelle Förderung bieten, werden berufliche Talente nur implizit gefördert, nämlich meist unter der Voraussetzung, dass sie eine Hochschulzugangsberechtigung vorweisen können. Über die allen Begabtenwerken gemeinsamen Förderregelungen ist die Ausgestaltung der Stipendien sehr ähnlich; allerdings führt das Büchergeld dazu, dass die Förderung durch die Begabtenförderungswerke höher sein kann als durch das Aufstiegsstipendium.

Stiftungen bieten viele Förderlinien an, gerne auch für Begabte und Benachteiligte, für Studierende sowie Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, doch sind bei den Zielgruppen der Programme und Maßnahmen beruflich Qualifizierte kaum vertreten. Eher werden der Übergang Schule-Ausbildung beziehungsweise frühere Bildungsbereiche unterstützt. Ideeller Förderung wird hier zudem ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Allerdings verhindert die häufig anzutreffende geografische Begrenzung des Förderangebots oder die Fixierung auf bestimmte Bildungsinstitutionen als Partner eine Breitenwirkung der Programme.

Verbände, deren Mitglieder Organisationen sind, engagieren sich kaum; sie sind von den Personen „zu weit entfernt“, verstehen sich aber in der Regel auch vor allem als Interessensvertretungen mit anderen Aufgaben. Einzelne Verbände wie auch Kammern sind allerdings in größeren Kooperationen zur Förderung beruflich Qualifizierter eingebunden oder engagieren sich im begrenzten Umfang, um dadurch indirekt die eigenen Mitglieder zu unterstützen. Kammern, die sich bereits im Rahmen der BMBF-Begabtenförderung engagieren und auch darüber hinaus diverse Beratungsleistungen erbringen, zeigen kein weiteres Interesse an (materiellem) Engagement.

Unternehmen adressieren vor allem die eigenen Beschäftigten beziehungsweise Personen(gruppen), mit denen sie bereits in Kontakt sind, wie begabte Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Werksstudierende. Neben Personalentwicklung in Form von beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus stehen darüber hinaus akademische Förderangebote für leistungsstarke Beschäftigte und talentierte Studierende, insbesondere in den Fachgebieten, in denen sich ein Fachkräftemangel abzeichnet beziehungsweise abzeichnen könnte, im Mittelpunkt. Die Fördermaßnahmen sind hinsichtlich Förderumfang und -dauer, ideeller Begleitmaßnahmen, vertraglicher Rahmenbedingungen etc. sehr unterschiedlich ausgestaltet und häufig kontingentiert.

Besonders hervorzuheben sind, unter anderem, folgende Förderangebote:

- das Baden-Württemberg Stipendium der gleichnamigen Stiftung;
- die „Samstagsschule“ der Stiftung Polytechnische Gesellschaft;

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- das Modellprojekt „Studieren ohne Abitur“ der Hans-Böckler-Stiftung als zielgruppenspezifisches Pilotprojekt in Ergänzung der bestehenden Begabtenförderung, das einen „relativen Begabungsbegriff“ nutzt und dessen Evaluationsergebnisse interessante Hinweise für die Gestaltung des Übergangs aus dem Beruf an die Hochschule liefern dürfte;
- größere Kooperationen von Verbänden, Kammern etc. auf teils bundesweiter, teils lokaler oder regionaler Ebene zur Förderung beruflich Qualifizierter;
- die Studienförderung eines Konzerns (IKT-Dienstleister), bei der die Hochschulpartner und Kriterien so gewählt wurden, dass auch beruflich Qualifizierte ohne formale Hochschulzugangsberechtigung gefördert werden können;
- die Förderangebote einiger Konzerne für herausragende Auszubildende, denen unter anderem auch ein Studium ermöglicht wird.

Das BMBF-Programmfeld „Berufliche Talente“ füllt demnach eine Lücke sowohl bei der Förderung beruflicher als auch akademischer Qualifizierung beziehungsweise ist ein wichtiger, auch als bedeutsam wahrgenommener Beitrag zur Förderung beruflich Qualifizierter und zur Motivation zu lebenslangem Lernen. Gerade das Weiterbildungsstipendium bietet Unterstützung an, die sich sonst in dieser Form und Breite nicht identifizieren lässt. Verbesserungspotenzial findet sich im Vergleich insbesondere im Bereich der ideellen Unterstützung von Geförderten sowie bei Information und Kommunikation zur Zielgruppenerreichung, um vor allem unterrepräsentierte Gruppen noch besser zu erfassen; dies wird teilweise auch von anderen Förderern so wahrgenommen.

Die Aussagen der im Rahmen der Evaluation in dieser Frage Befragten ergaben als Ergebnis, dass die beiden Instrumente Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium insgesamt betrachtet nur begrenzt bekannt sind. Personen beziehungsweise Organisationen, insbesondere Kammern, die im Kontext der Begabtenförderung tätig sind oder speziell mit beruflich Qualifizierten arbeiten, kennen meist zumindest eines der Stipendien.

Es zeigt sich aber, dass darüber hinaus größerer Informations- und Kommunikationsbedarf besteht. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass die Förderaktivitäten Dritter generell nur selten wahrgenommen werden und auch engagierten Akteuren sowie eventuellen Nutzern der Überblick fehlt.

Dabei wird ein grundsätzliches Problemfeld sichtbar: die Informationslage zur Förderlandschaft im Ganzen, die an einer Förderung interessierten Nutzergruppen die Recherche nach geeigneten Unterstützungsformen und Förderern ebenso erschwert wie eine umfassende Aufarbeitung der Thematik.

3.2 AP 3.2: Erreichung der strategischen Programmziele der Förderaktivität⁹⁷

Die strategischen Programmziele, deren Erreichung im Folgenden beurteilt werden soll, sind die folgenden:

1. Begabungspotenziale bei beruflich Qualifizierten zu entdecken, besondere Bildungsanstrengungen beruflicher Talente zu würdigen und aus beruflichen Talenten leistungsfähige Spitzenfachkräfte zu machen:
 - Über das Weiterbildungsstipendium Weiterbildung und neue Optionen bis hin zur Selbstständigkeit zu fördern und zudem eine Anschubfinanzierung für eigenständige Weiterbildung zu leisten, um die Weiterbildungsbereitschaft und lebenslanges Lernen zu fördern.
 - Über das Aufstiegsstipendium berufliche Aufstiegschancen zu fördern und einen zusätzlichen finanziellen Anreiz für ein Studium zu setzen.
2. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu verbessern (insbesondere Aufstiegsstipendium, aber auch Weiterbildungsstipendium durch die Möglichkeit des berufsbegleitenden Studiums).
3. Berufliche Talente im Hinblick auf beruflichen Erfolg und Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.
4. Dem Fachkräftemangel zu begegnen.

3.2.1 Begabungspotenziale entdecken und besondere Bildungsanstrengungen würdigen

Weiterbildungsanstrengungen der Geförderten sind für sie individuell erfolgreich.

Die untersuchten Indikatoren zeigen, dass über die Förderung vorhandene Begabungspotenziale entdeckt beziehungsweise identifiziert und besondere Bildungsanstrengungen gewürdigt werden. Die hohen Erfolgsquoten machen deutlich, dass das Auswahlverfahren geeignet ist, besonders begabte berufliche Talente zu identifizieren. Hierbei ist auffallend und positiv hervorzuheben, dass dies weitgehend (vgl. folgenden Abschnitt) unabhängig von individuellen Merkmalen wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder Schulabschluss gilt.

Der hohe Anteil an Geförderten, die – teilweise bereits während der geförderten Maßnahme – höherwertige Aufgaben übernehmen, die Karriereleiter emporklimmen und/oder ein höheres

⁹⁷ Wegen ihrer zentralen Bedeutung für den Bericht sind die in diesem Kapitel versammelten Überlegungen auch in die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und der zentralen Handlungsempfehlungen (Kapitel 0) eingeflossen.

Gehalt bekommen, zeigt, dass es sich bei den (ehemals) Geförderten um leistungsfähige Spitzenfachkräfte handelt.

Zielgruppen werden im Wesentlichen erreicht.

In beiden Förderlinien gelingt es, das Potenzial an beruflichen Talenten gut auszuschöpfen, allerdings sind Frauen und Personen mit Hochschulreife überproportional vertreten.

Eine noch bessere Ausschöpfung bisher etwas unterproportional erreichter Zielgruppen – wie etwa Personen ohne (Fach-)Abitur – könnte durch eine Aufwertung des begründeten Vorschlags und/oder der Abschlussnote der beruflichen Fortbildung erreicht werden. Beide Zugangswege – und hier insbesondere Letzterer – verweisen darauf, dass berufliche Talente sich auch nach Abschluss der Berufsausbildung entwickeln (können).

Dadurch könnte zudem das Ziel der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung noch besser unterstützt werden (dazu unten ausführlicher).

Nur wenige Probleme bei der Umsetzung der Maßnahmen

Für den Einstieg in das Weiterbildungsstipendium bestehen aus Sicht der Befragten keine großen Hürden. In sehr begrenztem Umfang wird auf spezifische Hindernisse hingewiesen, wie mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber und unzureichende Information und Beratung.

Im Weiterbildungsstipendium nehmen die Geförderten in aller Regel wie geplant an den Weiterbildungsmaßnahmen teil. Aufstiegsfortbildungen – zum Beispiel zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung – werden dabei besonders häufig gewählt.

Maßnahmen werden in der Regel erfolgreich abgeschlossen.

Studierende im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium zeichnen sich durch hohe Motivation und Durchhaltevermögen aus; nur in ganz wenigen Fällen wird ein Abbruch des Studiums erwogen. Der Anteil der (potenziellen) Abbrecher und Abbrecherinnen liegt deutlich niedriger als in der Gesamtheit der Studierenden; Gründe für den Abbruch liegen dabei insbesondere in beruflichen und gesundheitlichen Ursachen.

Studierende würdigen den Wert des Studiums mehr als Vergleichsgruppe.

Alle Studierenden – im Weiterbildungs- wie im Aufstiegsstipendium – schätzen den Wert des Studiums für ihre berufliche und auch persönliche Entwicklung sehr hoch ein, höher als die Befragten der HIS/DZHW-Absolventenbefragung.

Im Hinblick auf die Würdigung der Bildungsanstrengungen kann dies so interpretiert werden, dass den Geförderten der Wert ihres durch die Förderung ermöglichten Studiums in sehr hohem Maße bewusst ist. Die Studierenden erkennen offenbar die Förderung als Honorierung ihrer bisherigen und als Motivation für ihre zukünftigen Bildungsanstrengungen an.

Wirkung auf anhaltende Weiterbildungsbeteiligung – und Selbstständigkeit – noch unklar

Ob sich die Förderung auch als Initialzündung für nachfolgende Weiterbildungsmaßnahmen oder den Sprung in die Selbstständigkeit erweist, lässt sich derzeit noch nicht fundiert einschätzen.

Die qualitativen Interviews geben Hinweise darauf, dass insbesondere im *Weiterbildungsstipendium* Geförderte angeben, durch die Förderung zu weiteren Bildungsanstrengungen motiviert worden zu sein. Für das Aufstiegsstipendium lässt sich das nicht sagen. Ein Grund könnte darin

bestehen, dass das Studium selbst für die Befragten schon eine sehr große Bildungsanstrengung dargestellt hat.

Ein weiterer indirekter Hinweis auf eine Motivierung für das lebenslange Lernen findet sich in der oben bereits beschriebenen hohen Wertschätzung des Studiums für die berufliche und persönliche Entwicklung; dies kann zumindest als ein Motivationspotenzial für weitere Bildungsschritte gesehen werden.

Für eine belastbare Einschätzung einer nachhaltigen Motivierung zum lebenslangen Lernen müssten Daten ehemalig Geförderter über einen nennenswerten Zeitraum nach der Förderung und in hinreichender Menge (Stichprobengröße) vorliegen.

Diese Voraussetzung war für die vorliegende Studie noch nicht gegeben. Dafür gibt es sachliche – begrenzte Anzahl Ehemaliger insgesamt – und methodische – Zugang zu den Ehemaligen – Gründe. Beide Gründe gelten besonders für Ehemalige, deren Förderung schon eine Weile zurückliegt. Dies sind aber zugleich diejenigen, deren Daten gerade im Hinblick auf nachhaltige Effekte besonders wichtig wären.

3.2.2 Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verbessern

Es wird ein strategischer Beitrag zur Durchlässigkeit im Bildungssystem geleistet.

Die Förderlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium sind Teil einer Palette von Maßnahmen der Bundesregierung – insbesondere des BMBF –, die auf eine Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung abzielen. Als weitere Maßnahmen wären insbesondere zu nennen:

- Die verschiedenen, unter der „Marke“ **ANKOM** zusammengefassten Initiativen, die das BMBF seit 2005 fördert. Während in einer ersten Phase – „ANKOM – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – die Entwicklung und Dissemination von Anrechnungsmodellen⁹⁸ im Vordergrund stand, konzentriert sich die aktuelle Maßnahme – „ANKOM Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ – auf das Übergangmanagement zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Zu letzterem gehören etwa Propädeutika und Brückenkurse sowie Beratungsangebote für Studieninteressierte mit beruflichem Bildungshintergrund.
- Im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: **offene Hochschulen**“ werden seit 2011 Projekte von Hochschulen gefördert, die die Entwicklung neuer Studienangebote zum Gegenstand haben. Zielgruppen sind primär Berufstätige, insbesondere auch beruflich Qualifizierte, auch ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Die in Entwicklung befindlichen Angebote reichen von Hochschulzertifikaten und einzelnen Modulen über Bachelor- und Masterstudiengänge bis hin zum Aufbau von Zentren für wissenschaftliche Weiterbildung.

Während die beiden oben genannten Maßnahmen an der Angebotsseite ansetzen – neue Studienangebote und begleitende Dienstleistungen –, adressieren Weiterbildungs- und Aufstiegs-

⁹⁸ Konkret handelt es sich hier um Modelle der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge.

stipendium die Nachfrageseite, insbesondere durch Beteiligung an den Maßnahmekosten beziehungsweise Studiengebühren.

Schon dadurch ist eine Komplementarität der Fördermaßnahmen erkennbar. Auch in Detailfragen zeigen sich Zusammenhänge und Synergien. So werden etwa von den im Rahmen dieser Studie Befragten genau solche Maßnahmen des Übergangssystems gewünscht, wie sie in der Maßnahme „ANKOM Übergänge“ entwickelt werden.

Die von den im Rahmen dieser Studie Befragten vielfach geäußerten Herausforderungen und Probleme der Vereinbarkeit von Studium und Beruf stehen wiederum im Zentrum der Entwicklungsarbeiten des Wettbewerbs „Offene Hochschulen“. Die Projekte des Wettbewerbs greifen dabei mehrere Ansatzpunkte auf, um die Vereinbarkeit von Beruf und Studium zu verbessern, wie etwa:

- Organisatorische Ansätze wie zum Beispiel Blockveranstaltungen und Verknüpfung der Lernorte Hochschule und Unternehmen;
- Didaktische Ansätze wie zum Beispiel Work Based Learning⁹⁹ und forschendes Lernen in Trainings- und Forschungsprojekten, die in Kooperation zwischen Unternehmen (Arbeitgeber der Lernenden) und Hochschule sowie gegebenenfalls außerhochschulischen Forschungseinrichtungen durchgeführt werden¹⁰⁰;
- Technische Ansätze wie zum Beispiel Lernmaterialien auf mobilen Endgeräten¹⁰¹.

Umgekehrt fördern und stimulieren Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium Nachfragepotenziale, die die Akteure der Offenen Hochschulen für eine – letztlich auch wirtschaftlich erfolgreiche – Implementierung ihrer Bildungsangebote benötigen. Dies betrifft insbesondere berufsbegleitende Studiengänge im Kontext des lebenslangen Lernens.

Gerade dieser Effekt ist in der aktuellen Situation von hoher Bedeutung. Die Europäische Kommission wie auch die Kultusministerkonferenz haben deutlich gemacht, dass hochschulische Weiterbildung grundsätzlich als wirtschaftliche Tätigkeit zu betrachten ist¹⁰². Für die Hochschulen ergibt sich daraus die Herausforderung, weiterbildende Angebote kostendeckend (Vollkostenrechnung) zu vermarkten. Eine Subventionierung der Angebote durch öffentliche Stellen ist beihilferechtlich nicht möglich. Umso wichtiger ist die Stimulation privater Nachfrage, die durch die Stipendienprogramme – soweit sie berufsbegleitende beziehungsweise weiterbildende Studienangebote betreffen – bewirkt wird.

⁹⁹ Work Based Learning (WBL) bezeichnet ein Studienformat für berufsbegleitend Studierende, das reale Entwicklungs- oder Innovationsprojekte im beruflichen Umfeld der Lernenden als Grundlage des Lernens im Studium aufgreift (Light/Hartmann, 2011)

¹⁰⁰ Die Freiburg Academy of Science and Technology (FAST) der Universität Freiburg verfolgt in Kooperation mit der Fraunhofer-Gesellschaft diesen Ansatz innerhalb des Wettbewerbs „Offene Hochschulen“, vgl. <http://132.230.133.152/projekte/>

¹⁰¹ Zum Beispiel Smartphones, Tablets und andere Geräte mit mobilem Internetzugang.

¹⁰² vgl. Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Beihilfavorschriften der Europäischen Union auf Ausgleichsleistungen für die Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse vom 11. Januar 2012, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:008:0004:0014:DE:PDF>
Die Kultusministerkonferenz hat mit Datum vom 28. September 2012 ein Analyseraster zu dieser Frage vorgelegt, http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Wissenschaft/SO_120928_AnalyserasterTrennungsrechnung.pdf

Die Programmlinien Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium leisten somit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Etablierung solcher Studienangebote, die eine zentrale Rolle für die Durchlässigkeit im Bildungssystem und das lebenslange wissenschaftliche Lernen spielen.

Insgesamt zeigen sich also Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium als Instrumente, die sinnvoll, effektiv und effizient in das Gesamtsystem der Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung eingebettet sind.

Auch die weiter unten dargestellten Wirkungen im Hinblick auf zusätzliche – hochschulisch gebildete – Fachkräftepotenziale stellen einen Beitrag zur Förderung von Durchlässigkeit im hier diskutierten Sinne dar.

3.2.3 Berufliche Talente im Hinblick auf beruflichen Erfolg und Persönlichkeitsentwicklung fördern

Die Förderung wirkt sich positiv auf die weitere berufliche Entwicklung der Geförderten aus.

Stipendiaten und Stipendiatinnen beider Programmlinien profitieren deutlich von der Förderung im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Dies zeigt sich in anspruchsvollen, neuen Aufgaben, gesteigertem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Karrieresprüngen und nicht zuletzt auch im Einkommen. Auffallend ist dabei auch, dass die Gehaltsentwicklung beziehungsweise die nach dem Studium realisierten Einkommen im Schnitt deutlich höher ausfallen als bei den Kontrollgruppen aus der HIS/DZHW-Absolventenbefragung und der DIHK Weiterbildungserfolgsumfrage.

Ehemalige Studierende beider Programmlinien geben in ihrer großen bis übergroßen Mehrheit an, dass die Förderung einen positiven Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung im Allgemeinen und ihre Gehaltsentwicklung im Besonderen hatte.

Die Studienabsolventen und -absolventinnen im *Weiterbildungsstipendium* sind mit ihrer beruflichen Situation nach dem Studium sehr zufrieden und in fast allen Dimensionen zufriedener als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe aller – also vornehmlich traditioneller¹⁰³ – Studierender.

Für die Geförderten des Aufstiegsstipendiums stellt sich die Frage nach spezifischen Aspekten der Zufriedenheit differenzierter. Sie sind in etlichen Beurteilungsdimensionen – im Gegensatz zu den Studienabsolventen und -absolventinnen im *Weiterbildungsstipendium* – *weniger* zufrieden als die Vergleichsgruppe.

Als Ausnahme zu dieser Regel ist allerdings festzuhalten, dass die Geförderten in der für das Aufstiegsstipendium wichtigen Beurteilungsdimension „Aufstiegsmöglichkeiten“ höhere Zufriedenheitswerte angeben als die HIS/DZHW-Vergleichsgruppe.

Möglicherweise wirken hier mehrere Faktoren zusammen, die sich auf die erlebte Zufriedenheit auswirken:

- Berufsbegleitend Studierende sind erfolgreicher beziehungsweise nehmen ihre Erfolge besser wahr, und/oder sie entwickeln weniger hohe Erwartungshaltungen an ihre berufliche Tätigkeit nach dem Studium.

¹⁰³ Als „traditionelle Studierende“ sind hier insbesondere diejenigen zu verstehen, die direkt nach schulischem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung – insbesondere auch ohne eine berufliche Ausbildung – ein Studium aufnehmen.

- Im Aufstiegsstipendium Geförderte entwickeln höhere Erwartungshaltungen als im Weiterbildungsstipendium Geförderte. Diese hohen Erwartungen sind in der Realität schwieriger zu erfüllen, wodurch die erlebte Zufriedenheit begrenzt wird.

Die Programme schließen eine Lücke in der Förderlandschaft.

Die Begabtenförderung im Programmfeld „Berufliche Talente“ hat ein echtes Alleinstellungsmerkmal. Abgesehen von ganz wenigen, recht eng umrissenen Ausnahmen gibt es weder bei Stiftungen, Begabtenförderwerken, Verbänden, Kammern oder Unternehmen vergleichbare Programme. Wenn überhaupt, wird die Zielgruppe der beruflichen Talente nicht oder bei weitem nicht so spezifisch und umfassend angesprochen wie durch Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium.

Insbesondere die Förderung des berufsbegleitenden Studiums ist in dieser Form einzigartig. Dies ist im Hinblick auf die wachsende Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildung, gerade auch für beruflich Qualifizierte, kaum hoch genug zu werten¹⁰⁴.

Schließlich ist das Förderungsniveau des Weiterbildungsstipendiums als sehr gut einzuschätzen. Eine höhere Förderung ist nur in wenigen und ganz spezifischen Ausnahmefällen durch das Einkommensteuerrecht sowie die Bildungsschecks Brandenburg und Nordrhein-Westfalen möglich. In den beiden letztgenannten Fällen gilt dies zudem nur für einen begrenzten Zeitraum bis Mitte beziehungsweise Ende 2014. Hinsichtlich des Einkommensteuergesetzes (EStG) muss die Maßnahme durch die Teilnehmenden aus eigenen Mitteln vorfinanziert werden.

3.2.4 Dem Fachkräftemangel begegnen

Es werden zusätzliche Studierenden- und Absolventenpotenziale erschlossen.

Für die Studierenden sind Weiterbildungs- wie Aufstiegsstipendium von hoher Relevanz für die Aufnahme, die Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Studiums. 35 Prozent (Weiterbildungsstipendium) beziehungsweise 41 Prozent (Aufstiegsstipendium) der Befragten gaben an, dass sie ohne die Förderung durch das Stipendium ein Studium nicht aufgenommen oder nicht durchgehalten hätten. Nur für einen geringen Anteil von fünf (Aufstiegsstipendium) beziehungsweise 20 Prozent (Weiterbildungsstipendium) der Geförderten hat das Stipendium keine positiven Effekte auf die Studienaufnahme, die Konzentration auf das Studium und/oder den Studienabschluss.

Hierin besteht auch ein zentrales Alleinstellungsmerkmal der hier untersuchten Programmlinien gegenüber nahezu allen anderen Begabtenförderprogrammen¹⁰⁵. Die überwältigende Mehrheit der anderen Stipendienprogramme kann die hier beschriebenen Effekte zur Mobilisierung zusätzlicher akademischer Fachkräftepotenziale gar nicht erreichen, weil in aller Regel solche Personen gefördert werden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit ohnehin – und sehr wahrscheinlich auch erfolgreich – studiert hätten, oder weil die Förderung erst nach der Aufnahme eines Studiums ansetzt beziehungsweise strukturell auf bereits Studierende zielt.

¹⁰⁴ vgl. hierzu auch oben die Ausführungen zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung.

¹⁰⁵ Die einzigen bedingt vergleichbaren Förderangebote sind die der Baden-Württemberg Stiftung, der Stiftung Polytechnische Gesellschaft und der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Kapitel 3.1 dieses Endberichts sowie im Anlagenband die Anlage 5)

Die Maßnahmen tragen somit, soweit sie sich auf ein Studium beziehen, deutlich zur Erschließung zusätzlicher Studierendenpotenziale bei. Eine weitere Erschließung von Potenzialen könnte erreicht werden, wenn die Zugangswege begründeter Vorschlag und/oder Abschlussnote der beruflichen Fortbildung eine (noch) größere Bedeutung erhalten würden.

Noch offene Frage: Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung

Der Fachkräftemangel bezieht sich nicht nur auf Hochschulabsolventen und -absolventinnen, sondern (zumindest) ebenso auf Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Bildung.

Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium für sich selbst wie auch „im Konzert“ der oben beschriebenen weiteren Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung sind von der Sache her darauf ausgerichtet und potenziell dazu geeignet, die Attraktivität beruflicher Bildung zu erhöhen. Dieser Effekt kann insbesondere darauf beruhen, dass der Wert beruflicher Erstausbildung auch im Hinblick auf – berufliche wie hochschulische – weitere Bildungs- und Karriereschritte deutlich wird.

Es gehörte nicht zu den Zielen dieser Studie zu untersuchen, inwieweit dieser Effekt tatsächlich eintritt. Eine empirisch begründete Beantwortung dieser Frage wird gegebenenfalls zukünftigen Analysen vorbehalten sein.

4 Datenerhebungen – Methodisches Vorgehen

Um die in den verschiedenen Leistungspaketen erforderlichen Analysen durchführen und am Ende des Vorhabens fundierte Handlungsempfehlungen entwickeln zu können, war die Erhebung von Primärdaten erforderlich. Zur Beantwortung der im Rahmen der Evaluation zu bearbeitenden Fragestellungen wurden sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsmethoden angewandt. Die quantitativen Erhebungen wurden als Online-Befragungen konzipiert und für die qualitativen Erhebungen wurde die Form des leitfragengestützten Telefoninterviews gewählt.

Die folgenden Kapitel beschreiben ausführlich das methodische Vorgehen in den verschiedenen Erhebungen. Um einen ersten Eindruck über das in die Datenerhebung einbezogene Sample zu vermitteln, sollen in dieser Einführung des Methodenkapitels die nachfolgenden Informationen dienen:

Im Rahmen der quantitativen Erhebungen wurden die folgenden Personengruppen einbezogen:

- Aktuelle und ehemalig Geförderte des Weiterbildungsstipendiums,
- Aktuelle und ehemalig Geförderte des Aufstiegsstipendiums,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Stiftungen,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Kammern,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Unternehmen,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Verbänden.

Entsprechend zu dem quantitativ befragten Personenkreis erfolgte die Zusammensetzung der Personenkreise, die ergänzend zu den quantitativen Erhebungen qualitativ befragt wurden. Es handelte sich dabei ebenfalls um:

- Aktuelle und ehemalig Geförderte des Weiterbildungsstipendiums,
- Aktuelle und ehemalig Geförderte des Aufstiegsstipendiums,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Stiftungen,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Kammern,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Unternehmen,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Verbänden.

Darüber hinaus waren in die qualitative Primärdatenerhebung einbezogen:

- Vertreter und Vertreterinnen aus zuständigen Stellen¹⁰⁶,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Hochschulen,
- Vertreter und Vertreterinnen aus Einrichtungen der beruflichen Bildung.

Nach einem einführenden Abschnitt, der sich auf die Vorgehensweisen in beiden Programmlinien bezieht, erfolgt die detaillierte Beschreibung der verschiedenen methodischen Vorgehensweisen, gegliedert nach den unterschiedlichen Zielgruppen, wie folgt:

- A) Beschreibung der quantitativen Befragung aktueller und ehemaliger Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums;¹⁰⁷
- B) Beschreibung der quantitativen Befragung aktueller und ehemaliger Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums;
- C) Beschreibung der quantitativen Befragung der Akteure aus Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden;
- D) Beschreibung der qualitativen Befragungen für alle Befragtengruppen.

4.1 Allgemeine Beschreibung der quantitativen Online-Befragungen aktueller und ehemaliger Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungs- und des Aufstiegsstipendiums¹⁰⁸

Entsprechend dem aktuellen Stand des Wissens in der Frage quantitativer Erhebungen wurden alle quantitativen Primärdatenerhebungen in Form von Online-Erhebungen durchgeführt.

Die Befragung der aktuell geförderten Stipendiaten und Stipendiatinnen beider Programmlinien diente vor allem der Erhebung von spezifischen Unterstützungsbedarfen sowie einer Abschätzung der Input-Additionalitäten im Sinne einer Abfrage der Wahrscheinlichkeit, nach der die entsprechende Bildungsmaßnahme (Weiterbildung, Studium) auch ohne die Förderung aufgenommen worden wäre.

¹⁰⁶

In diesem Zusammenhang erfolgt eine Unterscheidung nach Kammern und zuständigen Stellen, obwohl die zuständigen Stellen in der Regel ebenfalls die Kammern sind. Die Befragung von Vertretern und Vertreterinnen aus den zuständigen Stellen meint Personen, die im direkten Kontakt zu den im Weiterbildungsstipendium Geförderten stehen und die Schnittstelle bilden. Die Befragung von Kammer-Vertretern und -Vertreterinnen meint Personen, die auf höheren Führungsebenen Aussagen über allgemeinere Entwicklungstrends und strategische Kammerentscheidungen machen können.

¹⁰⁷

Innerhalb des Evaluationsteams wurden die verschiedenen Erhebungen nach hauptsächlicher Zuständigkeit aufgeteilt. Die quantitativen Online-Befragungen der Geförderten beider Stipendienprogramme lagen dabei in der hauptsächlichen Zuständigkeit des iit und die quantitativen Online-Befragungen der Akteure aus Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden in der des FiBS. Im Bericht wird dies bei den Abbildungen deutlich, indem bei den Quellenangaben vom iit-Datensatz und vom FiBS-Datensatz die Rede ist.

¹⁰⁸

An dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön an die SBB für ihre Unterstützung bei der Evaluation. Die Ankündigung der Befragung auf dem SBB-Portal und in den Newslettern, die den Geförderten zugänglich sind, war eine wichtige Begleithilfe und trug sicherlich zur Erhöhung der Antwortbereitschaft bei.

Die Befragung der Ehemaligen beider Stipendienprogramme diene – neben der Erhebung spezifischer Unterstützungsbedarfe sowie einer subjektiven Abschätzung der Wirksamkeit analog zur Befragung der aktuell Geförderten – vor allem der Erhebung von Throughput-, Output- und Outcome-Indikatoren.

4.2 Zur Vorgehensweise

4.2.1 Zielgruppen der Befragung – beide Stipendienprogramme

Die im Berichtszeitraum durchgeführte online-gestützte Erhebung quantitativer Primärdaten sowohl im Weiterbildungsstipendium als auch im Aufstiegsstipendium beinhaltete die Befragung verschiedener Zielgruppen.

Im Weiterbildungsstipendium (WS)¹⁰⁹ handelte es sich um die Befragung der:

- Zielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“, die sich ausdifferenziert in die:
 - Teilzielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen in klassischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen“,
 - Teilzielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen in berufsbegleitenden Studiengängen“;
- Zielgruppe „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“, die sich ausdifferenziert in die:
 - Teilzielgruppe „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen in klassischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen“,
 - Teilzielgruppe „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen in berufsbegleitenden Studiengängen“.

Im Aufstiegsstipendium (AS) handelte es sich um die Befragung der:

- Zielgruppe „Aktuelle AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“;
- Zielgruppe „Ehemalige AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“.¹¹⁰

¹⁰⁹ Um die Komplexität zu reduzieren und dieses Methodenkapitel etwas lesbarer zu machen was die einzelnen Befragungsgruppen angeht, werden die Abkürzungen WS bzw. AS gewählt und den Bezeichnungen der verschiedenen Teilgruppen direkt angehängt.

¹¹⁰ Die hier vorgenommene Aufteilung in verschiedene Zielgruppen und Teilzielgruppen bezieht sich auf die in den beiden Programmlinien Geförderten. Entsprechend der zu bearbeitenden Fragestellungen erfolgten im Verlauf der Auswertung weitere Differenzierungen und damit verbunden die Identifikation zusätzlicher Teilzielgruppen. Sei es im Hinblick auf die Zuordnung einzelner Fragen und Antworten auf die Teilzielgruppen Stipendiatinnen oder Geförderte mit Migrationshintergrund, mit schulischer oder beruflicher Hochschulzugangsberechtigung etc. Die hier angesprochene Differenzierung bringt die erste grobe Unterteilung zum Ausdruck und stellt keine abschließende gruppenbezogene Auswertungsperspektive dar.

4.2.2 Konzeption der Fragebögen

Die inhaltliche Konzeption der Fragebögen richtete sich nach den Vorgaben des jeweiligen Stipendiums, den Gemeinsamkeiten und Unterschieden unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen sowie der Annahmen, dass Weiterbildung einen Einfluss auf die beruflichen Chancen und die gesellschaftliche Teilhabe im weiteren Kontext und somit letztendlich auch auf die langfristigen Lebensentwürfe der Geförderten hat. Der Fragenkatalog bindet diese drei Aspekte ein und bildet letztlich die Vielfalt unter den Stipendiaten und Stipendiatinnen sowie des Weiterbildungsverhaltens ab. Dabei wird auch nach Verbesserungen für die jeweilige Programmlinie gefragt, um mögliche Schwachstellen der Programme für die Geförderten aufzudecken.

Um in Teilen eine Vergleichbarkeit der im Rahmen der Evaluation zu erhebenden Daten mit Ergebnissen aus anderen Studien zum Weiterbildungsverhalten zu bekommen, wurden Fragen aus den DIHK-Weiterbildungserfolgsumfragen sowie aus den regelmäßig vom HIS beziehungsweise dem heutigen DZHW durchgeführten Befragungen von Hochschulabsolventen und -absolventinnen mit in die Befragung integriert.

4.2.3 Vorgehensweise

Für die Vorgehensweise in beiden Programmlinien galt, dass von den Befragten ein Online-Fragebogen ausgefüllt werden sollte, zu dem der Zugang über einen Link und einen individuellen Identifikationscode und ein ebenso individuelles Passwort erfolgte. Auf diese Weise war sichergestellt, dass die Bearbeitung des Fragebogens unterbrochen und über ein erneutes Einloggen mit Hilfe der Zugangsdaten die Beantwortung zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden konnte. Es war darüber hinaus gewährleistet, dass eine Zuordnung der Antworten zu einer bestimmten Person nicht möglich und somit auch die Anonymität gewährleistet war.

Während des gesamten Prozesses wurde gemäß §28 des Bundesdatenschutzgesetzes gehandelt. D.h. es wurde deutlich gemacht, dass die Teilnahme an der Befragung ausschließlich Forschungszwecken dient, die Vertraulichkeit im Umgang mit diesen Daten gewährleistet ist und auch eine Weitergabe von persönlichen Angaben wie Namen oder Adressen ausgeschlossen ist.

Die Online-Erhebung bietet einige Vorteile gegenüber anderen Befragungsmethoden. So ist eine Beeinflussung durch den Interviewer vollkommen ausgeschlossen. Dadurch vermeidet man einen anderenfalls möglichen Verzerrungseffekt (Bias). Weiterhin ist in der heutigen technologisierten Welt eine niedrige Hemmschwelle in Bezug auf online-gestützte Erhebungsverfahren zu beobachten. In Deutschland besitzt fast jeder Haushalt einen Internetzugang und somit kann an der Befragung bequem von Zuhause teilgenommen werden.

Obwohl die Antwortquoten bei Online-Erhebungen in der Regel eher gering sind (Selbstselektion und kein Internetzugang bzw. begrenzte Internetkompetenz), war dies aufgrund der jungen und eher technikaffinen Zielgruppe ein zu vernachlässigendes Problem.

Durch den standardisierten Fragebogen konnten exakte Ergebnisse erreicht werden. Weiterhin war eine unkomplizierte Programmierung von Filterführungen realisierbar. Im Gegensatz zu anderen Erhebungsmethoden war die befragte Person gezwungen, den entsprechenden Filterführungen zu folgen. Dadurch konnte im Rahmen der Auswertung weitestgehend auf Plausibilitätsprüfungen verzichtet werden. Ein weiterer Vorteil war, dass die Daten bereits bei der Eingabe durch den Befragten digital erfasst und gespeichert wurden.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Für die Vorgehensweise in beiden Stipendienprogrammen galt darüber hinaus, dass für die technische Entwicklung des Fragebogens das Programm IBM SPSS Dimensions herangezogen wurde und die Auswertung mit Hilfe des Statistikprogramms IBM SPSS Statistics erfolgte.

4.2.4 Filterführung

Um eine fehlerfreie Datenmenge zu erhalten, sind Filterfragen von hoher Bedeutung. Diese verhindern, dass Personen Fragen beantworten, zu denen sie eigentlich keine Auskunft geben können.

Eine der zentralsten Filterfragen in der Online-Befragung der Weiterbildungsgeförderten war die Spaltung in diejenigen, die eine klassische Weiterbildungsmaßnahme absolviert haben/absolvieren und diejenigen, die berufsbegleitend studiert haben/studieren.

Des Weiteren wurden folgende Filtersprünge bei den Nicht-Studierenden im Weiterbildungsstipendium eingebaut:

- Gab es Unterstützung durch den Arbeitgeber?
 - Wenn ja, welche Unterstützung haben Sie erhalten?
- Haben Sie an allen Maßnahmen wie geplant teilgenommen?
 - Wenn nein, aus welchen Gründen und welche Maßnahmen betraf das?
- Haben Sie alle Maßnahmen abgeschlossen?
 - Wenn nein, aus welchen Gründen und welche Maßnahmen betraf das?
- In welchem Wirtschaftszweig waren Sie tätig?
 - Überführung in die Wirtschaftssystematik, abhängig von der jeweiligen Wahl (zum Beispiel Dienstleistungen oder Bildung, Forschung und Kultur etc.)

Folgende Filtersprünge wurden bei den Studierenden im Weiterbildungsstipendium eingearbeitet:

- Haben Sie jemals einen Abbruch erwogen oder tatsächlich abgebrochen?
 - Wenn ja, welche Gründe spielten dabei eine Rolle?
- Haben Sie einen Wechsel des Studiengangs/der Hochschule erwogen oder tatsächlich gewechselt?
 - Wenn ja, welche Gründe spielten dabei eine Rolle?
- Hat sich Ihr Studium auf Ihre berufliche Entwicklung positiv ausgewirkt?
 - Wenn ja, wie genau hat sich das ausgewirkt?
- Hat sich Ihre Einkommenssituation im Vergleich zum Zeitpunkt der Antragstellung verändert?
 - Wenn ja, wie stellt sich Ihr Einkommen derzeit dar und sehen Sie eine Verbindung zwischen Studium und der Entwicklung Ihres Gehaltes?
- Welche Art der Hochschulzugangsberechtigung haben Sie?
 - Überführung in die Systematik, abhängig von der jeweiligen Wahl (zum Beispiel Allgemeine Hochschulreife oder Fachgebundene Hochschulreife etc.)

In der Online-Befragung der Geförderten im Aufbildungsstipendium wurden folgende Filtersprünge eingearbeitet:

- Haben Sie jemals einen Abbruch erwogen oder tatsächlich abgebrochen?
 - Wenn ja, welche Gründe spielten dabei eine Rolle?
- Haben Sie vor oder nach Ihrer Berufsausbildung ein Studium abgebrochen?
 - Wenn ja, was waren die Gründe dafür?
- Haben Sie jemals eine Unterbrechung erwogen oder tatsächlich unterbrochen?
 - Wenn ja, welche Gründe spielten dabei eine Rolle?
- Haben Sie einen Wechsel des Studiengangs/der Hochschule erwogen oder tatsächlich gewechselt?
 - Wenn ja, was waren die Gründe dafür?
- Gab es Unterstützung durch den Arbeitgeber?
 - Wenn ja, welche Unterstützung haben Sie erhalten?
- In welchem Wirtschaftszweig waren Sie tätig?
 - Überführung in die Wirtschaftssystematik, abhängig von der jeweiligen Wahl (zum Beispiel Dienstleistungen oder Bildung, Forschung und Kultur etc.)

- Hat sich Ihre Einkommenssituation im Vergleich zum Zeitpunkt der Antragstellung verändert?
 - Wenn ja, wie stellt sich Ihr Einkommen derzeit dar?
- Welche Art der Hochschulzugangsberechtigung haben Sie?
 - Überführung in die Systematik, abhängig von der jeweiligen Wahl (zum Beispiel Allgemeine Hochschulreife oder Fachgebundene Hochschulreife etc.)

4.2.5 Plausibilitätsprüfung und Datenbereinigung

Zur Unterstützung bei der Beantwortung der Fragen durch die Stipendiaten und Stipendiatinnen wurden zu den verschiedenen Fragenbereichen kurze einführende Erklärungen als Hilfestellung angefügt. Diese sind von hoher Bedeutung, um die Vergleichbarkeit zwischen den Angaben zu realisieren. Dennoch kann es trotz Erklärungen immer wieder zu Fehleingaben kommen.

Besonders sichtbar wurde dies bei Fragestellungen nach dem Einkommen: Anstatt des geforderten Bruttomonatseinkommens trugen die Geförderten oftmals ihr Bruttojahreseinkommen ein. Bei der Bereinigung wurden Jahresbruttogehälter auf zwölf Monate dividiert. Nur so war es bei der Auswertung möglich, beispielsweise einen sauberen Mittelwert zu ziehen, ohne Verzerrungen zu provozieren.

Auch bei der zeitlichen Beschäftigungssituation gab es bei der Eingabe der Arbeitsstunden pro Woche Schwierigkeiten. Unrealistische Zahlenangaben wurden bereinigt, und Angaben, die der monatlichen Stundenanzahl gleichen, auf Tage heruntergebrochen.

Soziodemografische Fragestellungen wurden ebenfalls auf Richtigkeit geprüft und gegebenenfalls bereinigt. Dasselbe gilt auch für Postleitzahlen und Noten.

Offene Textfelder wie Verbesserungsvorschläge, Bildungshintergrund der Eltern, Staatsangehörigkeit und Sonstige-Felder wurden gesichtet und geclustert.

4.3 Zur Vorgehensweise im Programm Weiterbildungsstipendium

Die Vorgehensweise im Programm Weiterbildungsstipendium erforderte im Hinblick auf die Zielgruppen „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ und „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ ein unterschiedliches Vorgehen.

4.3.1 Zielgruppen

Aktuelle Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium

Das Konzept für die Befragung der Zielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ beinhaltete eine Vollerhebung. Das heißt, alle Geförderten wurden angeschrieben und um Mitwirkung an der Befragung gebeten. Da die SBB seit einigen Jahren bei Aufnahme in die Förderung bei der Adressangabe die Nennung der E-Mail-Adresse verlangt, lagen für diese Zielgruppe die elektronischen Adressen vollständig vor, sodass die Ansprache relativ problemlos direkt per E-Mail erfolgen konnte.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Die Ansprache erfolgte mit einem kurzen informierenden Text direkt in der E-Mail. Ebenfalls in diesen E-Mail-Text waren der Link zur Befragung und die für die Teilnahme an der Befragung erforderlichen Identifikations- und Passwortcodes enthalten.

Textvorlage für Serienmail an die Zielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“

Sehr geehrte/r...,

Sie gehören zu denjenigen, die im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums in der Begabtenförderung berufliche Bildung eine Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erhalten. Um herauszufinden, wie das Stipendium weiter verbessert werden kann und ob es seine Ziele erreicht, hat das BMBF uns, das Institut für Innovation und Technik (iit), in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) mit einer Studie beauftragt. Zu dieser Studie gehört eine Online-Befragung aller Stipendiaten und Stipendiatinnen.

Wir möchten Sie ganz herzlich bitten, an dieser Befragung teilzunehmen.

Das Ausfüllen des Online-Fragebogens dauert zwischen 45 und 60 Minuten. Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und später an derselben Stelle fortsetzen; alle Ihre Eingaben bleiben erhalten.

Das iit verpflichtet sich zur Wahrung der Vertraulichkeit im Umgang mit diesen Daten gemäß der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

Ihren Zugang zur Online-Befragung bekommen Sie über folgenden Link:

www.iit-berlin.de/umfrage/WS_Aktuell

Für den Einstieg in die Befragung nutzen Sie bitte folgende Kennung:

ID <<ID>>

Passwort: <<Passwort>>

Die Befragung ist bis zum 15. Oktober 2012 geöffnet.

Sollten Sie inhaltliche Fragen zur Befragung haben oder sich Probleme bei der technischen Handhabung ergeben, dann wenden Sie sich bitte an:

Marie Wahls, Telefon: 030 310078 191, E-Mail: marie.wahls@vdivde-it.de (technische Fragen)
Dr. Regina Buhr, Telefon: 030 310078 109, E-Mail: buhr@iit-berlin.de (inhaltliche Fragen).

Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Regina Buhr

Marie Wahls

Beim Einstieg in die Befragung empfing die Stipendiaten und Stipendiatinnen auf der Einstiegsseite neben dem „Herzlich Willkommen“ und den Feldern für die Zugangsmöglichkeit ein Motivationsschreiben des BMBF.

Motivationsschreiben des BMBF zur Online-Erhebung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

POSTANSCHRIFT Bundesministerium für Bildung und Forschung, 11055 Berlin

An die
Stipendiatinnen und Stipendiaten des
Weiterbildungsstipendiums

HAUPTANSCHRIFT Hannoversche Straße 28-30, 10115 Berlin

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON

E-MAIL

HOMEPAGE www.bmbf.de

DATUM Berlin, im September 2012

OZ

(Bitte stets angeben)

BETREFF **Studie zum Weiterbildungsstipendium**

BEZUG
ANLAGE

Sehr geehrte Stipendiatinnen und Stipendiaten,

Sie gehören zu der Gruppe der beruflich Begabten, die im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums gefördert werden. Um dieses Stipendien-Programm in seiner Wirkung besser betrachten zu können, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Institut für Innovation und Technik (iit), in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), mit einer Evaluation beauftragt. In diesem Rahmen spielt die Befragung ehemaliger und gegenwärtiger Stipendiaten und Stipendiatinnen eine wichtige Rolle. Schließlich sind Sie es, die die Wirkungen des Programms direkt erlebt haben bzw. erleben. Diese Erfahrungen sind für die Weiterentwicklung des Programms von großer Bedeutung.

Die mit der Evaluation beauftragten Forschungseinrichtungen haben eine über das Internet organisierte Online-Befragung vorbereitet. Diese Befragung, die anonymisiert und entsprechend der Richtlinien des Bundesdatenschutzgesetzes durchgeführt wird, soll unter anderem Auskunft geben über die Weiterbildungsmotive und -wünsche sowie die Entwicklung der beruflichen Karrieren durch die Förderung.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich mit Ihren individuellen Erfahrungen, Einschätzungen und Ideen beteiligen.

Für weitere Fragen steht Ihnen Frau Dr. Regina Buhr sehr gerne zur Verfügung (Tel.: 030 310078 109, Email: buhr@iit-berlin.de).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Petra Hohnholz

TELEFONZENTRALE +49 (0)228 99 57-0 oder +49 (0)30 18 57-0
FAX-ZENTRALE +49 (0)228 99 57-83601 oder +49 (0)30 18 57-83601
E-MAIL-ZENTRALE bmbf@bmbf.bund.de

Rahmendaten zur Befragung der Zielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“

- Aussendung der Serienmail durch das iit an die von der SBB zur Verfügung gestellten E-Mail-Adressen am 17. September 2012.
- Zeitraum, in dem die Fragebögen online waren und ausgefüllt werden konnten: 17. September bis 22. Oktober 2012 (ursprünglich 15. Oktober; aufgrund vieler Nachfragen und dem Wunsch nach Verlängerung um eine Woche verlängert).
- Anzahl der per E-Mail angeschriebenen aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen: 17.464.
- Anzahl der E-Mails, die die Empfangsadresse erreichten: 16.657.
- Anzahl der begonnenen und nicht bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen (Abbrecher): 257.
- Anzahl der vollständig, das heißt bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen: 2.620 – in Bezug auf die Grundgesamtheit von 16.657 sind das 15,7 Prozent.

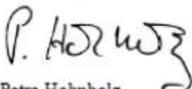
Ehemalige Stipendiaten und Stipendiatinnen im Weiterbildungsstipendium

Das Konzept für die Befragung der Zielgruppe „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ sah eine Befragung der Aufnahmejahrgänge 2004 bis 2009 vor. Es war ursprünglich geplant, pro Jahrgang eine Stichprobe von 25 Prozent bezogen auf die jeweiligen Berufsbildungsbereiche zu ziehen. Die Überprüfung der Qualität der bei der SBB archivierten Adressen ließ es jedoch angebracht erscheinen, alle anzuschreiben und keine Stichproben zu ziehen. Da die Adressen von der SBB nicht kontinuierlich gepflegt werden können, musste von mehr als nur einigen Unzustellbaren ausgegangen werden. Schließlich handelt es sich bei dieser Zielgruppe nicht nur um Personen, deren Förderung etliche Jahre zurück liegt, sondern auch um Personen, die – entsprechend der Ausrichtung des Programms – in recht jungen Jahren in die Förderung aufgenommen werden und wo altersbedingt von einer hohen Mobilität auszugehen ist, weil beispielsweise Wohnungen oder auch Wohnorte gewechselt werden.

Im Unterschied zur Zielgruppe der aktuell im Weiterbildungsstipendium Geförderten, verfügte die SBB für die im Zeitraum vor 2010 Geförderten, bis auf wenige Ausnahmen, nur über postalische Adressen dieser Zielgruppe. Insofern war es erforderlich, diese Zielgruppe über eine postalische Aussendung anzusprechen und zur Mitwirkung an der Befragung zu motivieren.

Analog der inhaltlichen Ansprache via E-Mail an die Adresse der aktuell Geförderten erfolgte die postalische Ansprache. Vorbereitet vom Evaluationsteam, mit Unterstützung durch einen externen Versanddienstleister, wurden im Zeitraum 12. bis 15. September 30.219 Briefe an ehemalige Stipendiaten und Stipendiatinnen, die sich im Zeitraum von 2004 bis 2009 im Weiterbildungsstipendium befanden, verschickt. Genauso wie beim E-Mail-Anschreiben enthielt auch dieses postalische Anschreiben einen Text des Evaluationsteams mit erläuternden Informationen und den Zugangscodes sowie – in diesem Fall als echte, materielle Anlage – das Motivations schreiben des BMBF.

Motivationsschreiben des BMBF

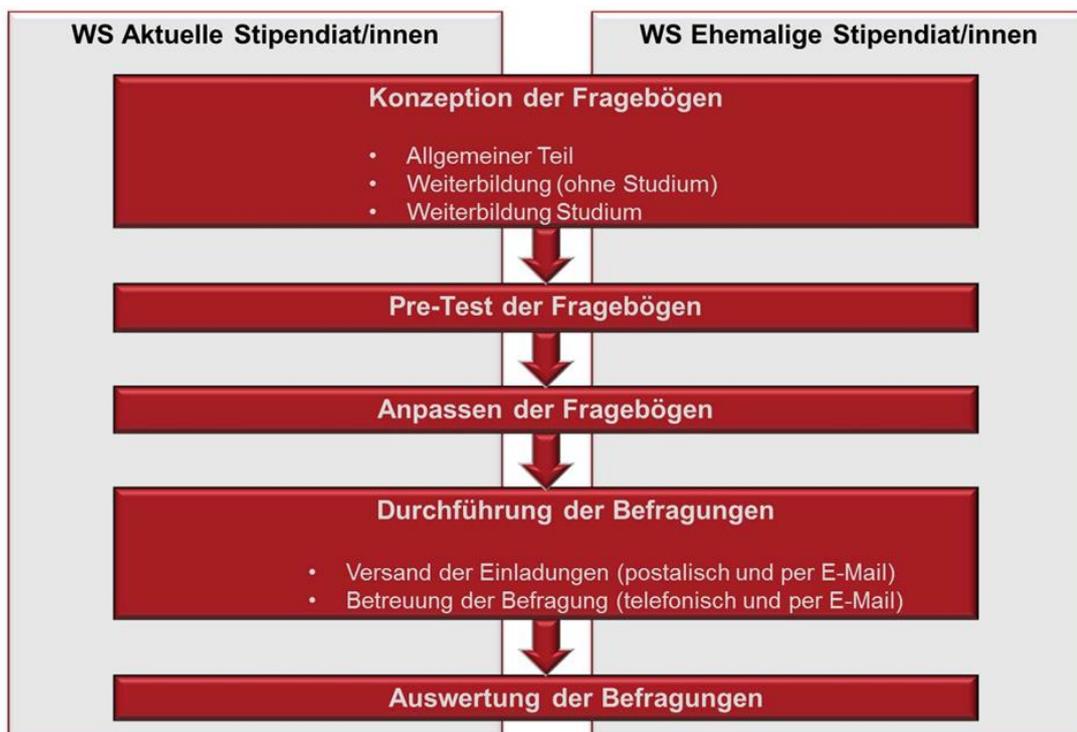
	Bundesministerium für Bildung und Forschung
<small>POSTANSCHRIFT</small> Bundesministerium für Bildung und Forschung, 11055 Berlin	<small>HAUSANSCHRIFT</small> Hannoversche Straße 28-30, 10115 Berlin <small>POSTANSCHRIFT</small> 11055 Berlin
An die Ehemaligen des Weiterbildungsstipendiums in der Begabtenförderung berufliche Bildung	<small>TEL.</small> <small>FAK.</small> <small>BEARBEITET VON</small> <small>E-MAIL</small> <small>HOMEPAGE</small> www.kimbf.de <small>DATUM</small> Berlin, 12.09.2012 <small>OZ</small> (Bitte stets angeben)
<small>BETREFF</small> Studie zum Weiterbildungsstipendium	
<small>BEZUG ANLAGE</small>	
<p>Sehr geehrte ehemalige Stipendiatinnen und Stipendiaten ,</p> <p>Sie gehören zu der Gruppe der beruflich Begabten, die im Rahmen des Weiterbildungsstipendiums in der Begabtenförderung berufliche Bildung gefördert wurden. Um dieses Stipendien-Programm in seiner Wirkung besser betrachten zu können, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Institut für Innovation und Technik (iit), in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), mit einer Evaluation beauftragt. In diesem Rahmen spielt die Befragung ehemaliger und gegenwärtiger Stipendiaten und Stipendiatinnen eine wichtige Rolle. Schließlich sind Sie es, die die Wirkungen des Programms direkt erlebten bzw. erleben. Diese Erfahrungen sind für die Weiterentwicklung des Programms von großer Bedeutung.</p> <p>Die mit der Evaluation beauftragten Forschungseinrichtungen haben eine über das Internet organisierte Online-Befragung vorbereitet. Diese Befragung, die anonymisiert und entsprechend der Richtlinien des Bundesdatenschutzgesetzes durchgeführt wird, soll unter anderem Auskunft geben über die Weiterbildungsmotive und -wünsche sowie die Entwicklung der beruflichen Karrieren durch die Förderung.</p> <p>Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich mit Ihren individuellen Erfahrungen, Einschätzungen und Ideen beteiligen.</p> <p>Für weitere Fragen steht Ihnen Frau Dr. Regina Buhr sehr gerne zur Verfügung (Tel.: 030 310078 109, Email: buhr@iit-berlin.de).</p> <p>Mit freundlichen Grüßen Im Auftrag</p> <p> Petra Hohnholz</p>	
<small>TELEFONZENTRALE</small> +49 (0)228 99 57-0 oder +49 (0)30 18 57-0 <small>FAK-ZENTRALE</small> +49 (0)228 99 57-83601 oder +49 (0)30 18 57-83601 <small>E-MAIL-ZENTRALE</small> kimbf@bmbf.bund.de	

Ergänzend zu dieser postalischen Aussendung wurden diejenigen in dieser Zielgruppe, von denen die E-Mail-Adresse vorlag, elektronisch angeschrieben. Dabei handelte es sich um 147 Adressen.

Rahmendaten zur Befragung der Zielgruppe „Ehemalige WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“

- Aussendung der postalischen Briefe – vorbereitet vom Evaluationsteam, mit Unterstützung des externen Versanddienstleisters – an die von der SBB zur Verfügung gestellten Postadressen im Zeitraum 12. bis 15. September 2012.
- Aussendung der Serien-E-Mail durch das iit an die von der SBB zur Verfügung gestellten E-Mail-Adressen am 17. September 2012.
- Zeitraum, in dem die Fragebögen online waren und ausgefüllt werden konnten: 17. September bis 22. Oktober 2012 (ursprünglich 15. Oktober; aufgrund vieler Nachfragen und dem Wunsch nach Verlängerung um eine Woche verlängert).
- Anzahl der per Post angeschriebenen ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen: 30.219.
- Anzahl der per E-Mail angeschriebenen ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen: 147.
- Anzahl der Briefe, die ihren Empfänger erreichten und nicht als unzustellbar zurückkamen: 21.222.
- Anzahl der E-Mails, die ihren Empfänger erreichten: 145.
- Anzahl der begonnenen und nicht bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen (Abbrecher): 166.
- Anzahl der vollständig, das heißt bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen: 1.246 – in Bezug auf die Grundgesamtheit von 21.367 sind das 5,8 Prozent.

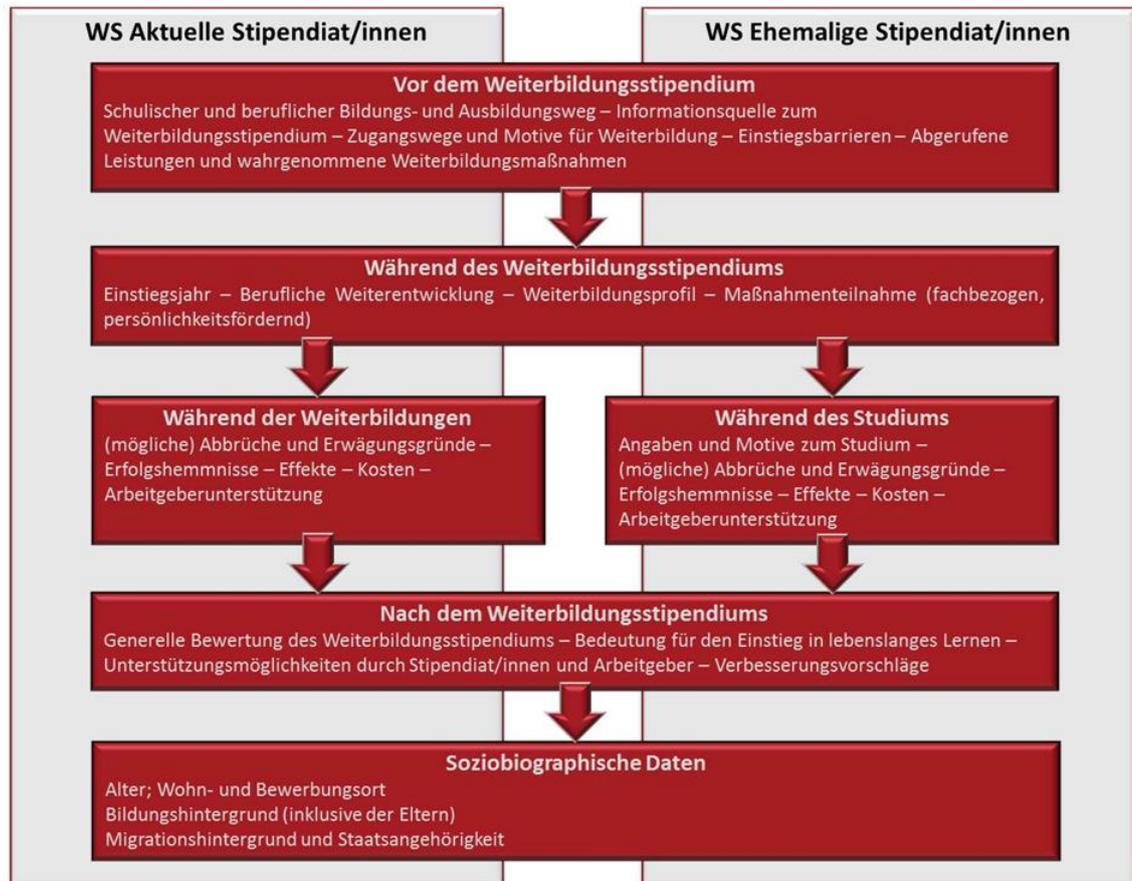
Überblick Ablauf der Befragung im Weiterbildungsstipendium



4.3.2 Konzeption der Fragebögen

Die nachfolgende Übersicht skizziert den inhaltlichen Aufbau der Fragebögen für die Befragung der aktuellen und ehemaligen WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen. Sie gibt einen Einblick in die in der Befragung angesprochenen Themenfelder und vermittelt einen Eindruck von der Breite und Vielfalt der erhobenen Primärdaten.

Konzeption der Fragebögen im Weiterbildungsstipendium



4.3.3 Fazit

Bei der Konzipierung der Befragungen der beiden Zielgruppen des Weiterbildungsstipendiums gingen wir für die Teilzielgruppe der aktuell Geförderten von einem Rücklauf zwischen zehn und 20 Prozent aus. Für die Teilzielgruppe der ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen erwarteten wir maximal zehn Prozent an Rücklauf. Die tatsächlichen Rückläufe beliefen sich dann für die Gruppe der aktuell Geförderten auf 15,7 Prozent und für die Gruppe der ehemals Geförderten auf 5,8 Prozent.

Angesichts der Herausforderungen, die mit dieser Befragung verbunden waren, ist dies ein zufriedenstellendes Ergebnis. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung der postalisch angeschriebenen Gruppe der Ehemaligen. Anders als die aktuell Geförderten, die per E-Mail angeschrieben wurden und in der E-Mail gleich den Link zur Befragung integriert mit geliefert bekommen, mussten sie den Schritt zum Einstieg in die Online-Befragung selber bewältigen. Dass sehr viele der Angeschriebenen den Brief erst einmal ablegten und ihn dann vergaßen, zeigen die zahlreichen Anfragen, die das Evaluationsteam noch etliche Wochen nach der Abschaltung der Befragung erreichten.

Zu den Herausforderungen zählte beispielsweise auch der Umstand, dass die bei der SBB vorliegenden Adressen für die Zielgruppe der Ehemaligen zu einem sehr großen Teil veraltet waren. Vor dieser Ausgangslage war, in Abstimmung mit dem BMBF, sinnvollerweise entschieden worden, die Jahrgänge 2004 bis 2009 vollständig anzuschreiben und nicht, wie ursprünglich geplant, für jeden Aufnahmejahrgang eine Stichprobe zu ziehen. Im Nachhinein betrachtet erweist sich diese Entscheidung als richtig. Auf diese Weise standen der Evaluation genügend Datensätze zur Verfügung, um belastbare Aussagen – insbesondere zu den Wirkungen der mit Hilfe des Stipendiums durchlaufenen Weiterbildungsmaßnahmen – zu treffen.

Eine weitere Herausforderung stellte der anspruchsvolle Fragebogen an sich dar. Anspruchsvoll sowohl hinsichtlich des Zeitaufwands von 45 bis 60 Minuten, der mit der Beantwortung verbunden war, als auch hinsichtlich der für die Befragung erforderlichen Heranziehung vielfältiger Unterlagen, beispielsweise lang zurückliegende Gehaltsabrechnungen oder Abschlusszeugnisse.

Ein wichtiger Befund, der sich insbesondere aus den vielen Telefonaten mit Befragten im Zusammenhang mit Nachfragen zur Befragung ergab,¹¹¹ besteht darin, dass diese Geförderten auf den ersten Blick die im Anschreiben herausgestellten Bezüge ihres Stipendiums zur SBB und zum BMBF nicht einordnen konnten. Für viele der Geförderten des Weiterbildungsstipendiums erscheinen die Kammern und zuständigen Stellen als diejenigen Einrichtungen, denen sie das Stipendium verdanken. Dieser Befund ist nicht nur im Hinblick auf Gestaltung und Ansprache bei zukünftigen Befragungen von Bedeutung, sondern auch in Bezug auf die Rolle der Kammern, wenn es um eine breitere Bekanntmachung des Programms geht.

¹¹¹ In den ersten zwei Wochen nach Aussendung der E-Mails und Briefe sind täglich ca. 100 E-Mails und ca. 50 Telefonate im it eingegangen.

4.4 Zur Vorgehensweise im Programm Aufstiegsstipendium

Im Unterschied zu der aufwendigen Vorgehensweise im Programm Weiterbildungsstipendium zeichnete sich die Vorgehensweise im Programm Aufstiegsstipendium durch eine schlankere Art und Weise aus. Im Hinblick auf die Zielgruppen „Aktuelle AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ und „Ehemalige AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ konnte ähnlich vorgegangen werden. Dies war zum einen das für beide Zielgruppen als E-Mail vorliegende Adressmaterial und zum anderen – im Hinblick auf die inhaltliche Ausrichtung des Fragebogen – die Eindeutigkeit bei der geförderten Maßnahme, die in jedem Fall in der Wahrnehmung eines Studiums bestand.

Im Unterschied zu der Vorgehensweise bei der Befragung im Weiterbildungsstipendium, lag die Ansprache und auch die Aussendung der E-Mails an beide Zielgruppen in den Händen der SBB. Die Vorbereitung, welche Informationen in den E-Mail-Text sollten, und vor allem auch die Bereitstellung einer Liste mit Identifikations- und Passwortcodes erfolgten durch das Evaluati-onsteam. Die Texte entsprachen dabei denen, die für das Weiterbildungsstipendium entwickelt worden waren und wurden entsprechend an das Aufstiegsstipendium angepasst.

4.4.1 Zielgruppen

Aktuelle Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium

Das Konzept für die Befragung der Zielgruppe „Aktuelle AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ beinhaltete genauso wie bei der Zielgruppe „Aktuelle WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ eine Vollerhebung. Das heißt, alle Geförderten wurden angeschrieben und um Mitwirkung an der Befragung gebeten. Da die SBB bei Aufnahme in die Förderung bei der Adressangabe die Nennung der E-Mail-Adressen verlangt, lagen für diese Zielgruppe die elektronischen Adressen vollständig vor, sodass die Ansprache relativ problemlos direkt per E-Mail erfolgen konnte.

Genauso wie beim Weiterbildungsstipendium erfolgte die Ansprache mit einem kurzen informierenden Text direkt in der E-Mail. Ebenfalls in diesem E-Mail-Text waren der Link zur Befragung und die für die Durchführung der Befragung erforderlichen Identifikations- und Passwortcodes enthalten.

Beim Einstieg in die Befragung empfing die Stipendiaten und Stipendiatinnen auf der Einstiegsseite neben dem „Herzlich Willkommen“ und den Feldern für die Zugangsmöglichkeit ein Motivationsschreiben des BMBF. Auch hier unterschied sich die Vorgehensweise nicht von der bei der Befragung im Weiterbildungsstipendium.

Rahmendaten zur Befragung der Zielgruppe „Aktuelle AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“

- Aussendung der Serienmail durch die SBB am 24. September 2012.
- Zeitraum, in dem die Fragebögen online waren und ausgefüllt werden konnten: 24. September bis 16. November 2012 (ursprünglich war die Abschaltung am 2. November geplant. Verlängerung des Befragungszeitraumes und Erinnerungsmail an die Stipendiaten und Stipendiatinnen aufgrund des nicht zufriedenstellenden Rücklaufs).
- Anzahl der per E-Mail angeschriebenen aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen: 3.470.
- Anzahl der E-Mails, die die Empfangsadresse erreichten: 3.441.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Anzahl der begonnenen und nicht bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen (Abbrecher): 418.
- Anzahl der vollständig, das heißt bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen: 1.742 – in Bezug auf die Grundgesamtheit von 3.441 sind das 50,62 Prozent.

Ehemalige Stipendiaten und Stipendiatinnen im Aufstiegsstipendium

Das Konzept für die Befragung der Zielgruppe „Ehemalige AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“ beinhaltete genauso wie bei der Befragung der aktuell im Aufstiegsstipendium Geförderten eine Vollerhebung. Aufgrund der vollständig als E-Mail vorliegenden Adresslage wurde diese komfortable Situation genutzt, um möglichst viel an Datensätzen zusammen zu bekommen. Hinzu kam, dass es inhaltlich keine Gründe gab, auf eine Vollerhebung zu verzichten.

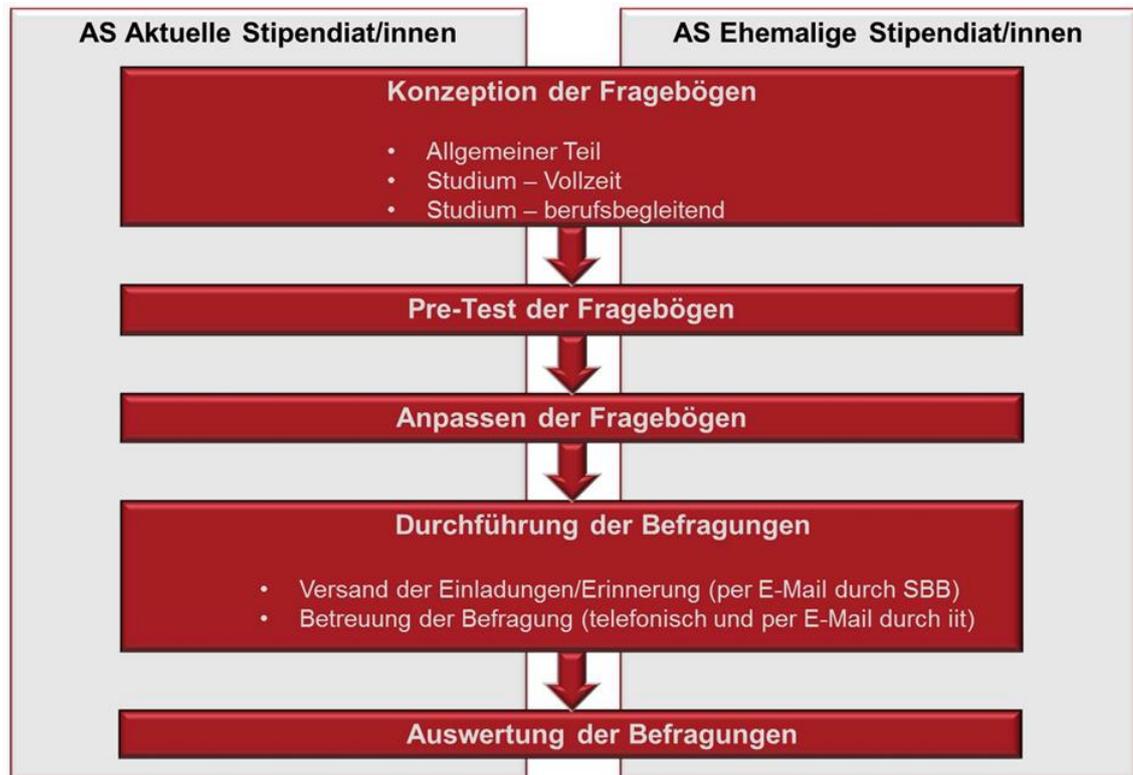
Analog zu der Vorgehensweise bei der Ansprache und Kontaktaufnahme der aktuell im Aufstiegsstipendium Geförderten erfolgte dies für die Zielgruppe der ehemaligen Geförderten. Genauo wie bei den Befragungen der anderen, per E-Mail angeschriebenen Zielgruppen, erfolgte die Ansprache mit einem kurzen informierenden Text direkt in der E-Mail. Ebenfalls in diesem E-Mail-Text waren der Link zur Befragung und die für die Durchführung der Befragung erforderlichen Identifikations- und Passwortcodes enthalten.

Beim Einstieg in die Befragung empfing die Stipendiaten und Stipendiatinnen auf der Einstiegsseite neben dem „Herzlich Willkommen“ und den Feldern für die Zugangsmöglichkeit ein Motivationsschreiben des BMBF. Auch hier unterschied sich die Vorgehensweise nicht von der bei der Befragung der anderen Teilgruppen.

Rahmendaten zur Befragung der Zielgruppe „Ehemalige AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“

- Aussendung der Serienmail durch die SBB am 24. September 2012.
- Zeitraum, in dem die Fragebögen online waren und ausgefüllt werden konnten: 24. September bis 16. November 2012 (ursprünglich war die Abschaltung am 2. November geplant. Verlängerung des Befragungszeitraumes und Erinnerungsmail an die Stipendiaten und Stipendiatinnen aufgrund des nicht zufriedenstellenden Rücklaufs).
- Anzahl der per E-Mail angeschriebenen aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen: 658.
- Anzahl der E-Mails, die die Empfangsadresse erreichten: 630.
- Anzahl der begonnenen und nicht bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen (Abbrecher): 69.
- Anzahl der vollständig, das heißt bis zum Ende ausgefüllten Fragebögen: 142 – in Bezug auf die Grundgesamtheit von 630 sind das 22,53 Prozent.

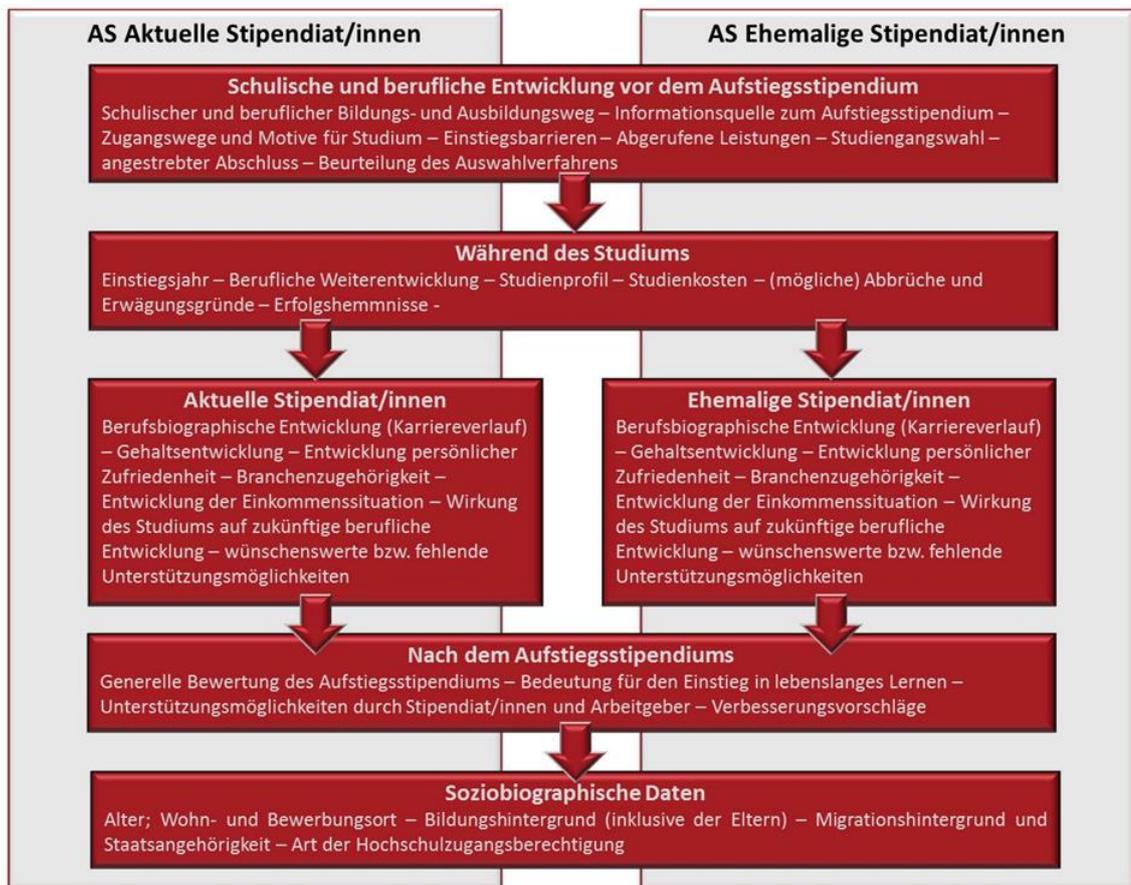
Überblick Ablauf der Befragung im Aufstiegsstipendium



4.4.2 Konzeption der Fragebögen

Analog zu der Berichterstattung zum Weitebildungsstipendium skizziert die nachfolgende Übersicht den inhaltlichen Aufbau der Fragebögen für die Befragung der aktuellen und ehemaligen AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen. Sie gibt einen Einblick in die in der Befragung angesprochenen Themenfelder und vermittelt einen Eindruck von der Breite und Vielfalt der erhobenen Primärdaten.

Konzeption der Fragebögen im Aufstiegsstipendium



4.4.3 Fazit

Die Erwartungen an die Befragung der Geförderten im Aufstiegsstipendium, insbesondere im Hinblick auf die Teilzielgruppe der aktuell in der Förderung Befindlichen, waren gekennzeichnet durch die Erfahrungen mit der Befragung dieser Zielgruppe im Rahmen der im Jahr 2009 durchgeführten Vorstudie. Hier erreichte der Rücklauf auf die Anfrage eine Quote in Höhe von fast 90 Prozent. Mit dieser Rücklaufquote wurde jedoch ein Maßstab gesetzt, der sich nicht auf zukünftige Befragungen übertragen lässt. Der damalige fast 90-prozentige Rücklauf ist mehr als nur ungewöhnlich. Erklären ließe sich dies beispielsweise durch die damalige Neuheit des Aufstiegsstipendiums und des damit auch für die Stipendiaten und Stipendiatinnen verbundenen Aufmerksamkeitseffekts als Pioniere und Pionierinnen und eine darüber hergestellte hohe Identifikation mit diesem Stipendium.

Gemessen an diesem Anspruch aus der Vorstudie kann der nun erzielte Rücklauf für die Teilzielgruppe der aktuellen Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums in Höhe von 50,62 Prozent nicht ganz zufriedenstellen. Gleichwohl relativiert sich diese Unzufriedenheit, wenn ein Vergleich zu anderen Befragungen mit ähnlicher Klientel und zu ähnlichen Themenfeldern gezogen wird. So beläuft sich beispielsweise der Rücklauf in Befragungen des HIS/DZHW auf um die 25 Prozent.

Ähnlich wie für die Befragung im Weiterbildungsstipendium gilt auch für die Befragung im Aufstiegsstipendium, dass es sich bei dem Fragebogen um ein recht anspruchsvolles Anliegen handelte. Auch von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufstiegsstipendiums stellte die Bearbeitung eines für 45 bis 60 Minuten prognostizierten Zeitrahmens eine zeitliche Herausforderung dar. Ebenso ambitioniert war es, Fragen zu zum Teil länger zurückliegenden ausbildungs- und berufsbezogenen Sachverhalten beantworten zu müssen.

4.5 Online-Befragung unter Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden

4.5.1 Zur Vorgehensweise

Um die im Leistungspaket 3.1 erforderlichen Analysen durchzuführen, das Programmfeld in das Förderumfeld einzuordnen und am Ende des Vorhabens fundierte Handlungsempfehlungen zu entwickeln, sind zunächst Sekundäranalysen durchgeführt worden, bei denen die wenigen zu dieser Thematik verfügbaren Studien und, soweit möglich, systematisch wie kritisch diverse Internetportale, insbesondere www.stipendienlotse.de, sowie Homepages einzelner Organisationen ausgewertet wurden.

Aufgrund der schwierigen Literatur- und Quellenlage kam der Befragung von unterschiedlichen Akteuren mit Engagement im Bildungsbereich eine hohe Bedeutung zu und es waren Erhebungen von Primärdaten erforderlich. Die Erhebungen umfassten eine Online-Erhebung unter Stiftungen, Kammern, Unternehmen und Verbänden sowie Interviews mit ausgewählten Vertretern und Vertreterinnen dieser Befragtengruppen.

Kontaktdaten von Ansprechpartnern und -partnerinnen der relevanten Organisationen lagen entweder aus vergangenen Studien vor, basierten auf Empfehlungen oder wurden selbst im Rahmen der Literatur- und Online-Recherche¹¹² identifiziert. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aller methodischen Schritte wurden im Kapitel zur Förderlandschaft in Deutschland zusammengeführt.

Überblick und Konzeption Online-Befragung Stiftungen, Kammern, Unternehmen, Verbände



4.5.2 Zielgruppen

Zu den Befragten der Online-Erhebung gehörten Akteure aus Kammern, Entscheidungsträger aus Unternehmen als Arbeitgeber sowie Repräsentanten von Stiftungen und Verbänden. Insgesamt gelangten 289 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (bereinigtes Grundsampl) auf die Startseite der Umfrage, wovon 222 Personen tatsächlich an der Umfrage teilnahmen (Nettobeteiligung).¹¹³ Rund 30 Prozent der Teilnehmenden (85 Personen) haben die Umfrage (mit und ohne

¹¹² Die Kontaktdaten der Stiftungen wurden der aktuellsten Fassung des Verzeichnisses Deutscher Stiftungen (Bundesverband Deutscher Stiftungen, 08/2012) entnommen.

¹¹³ Eine exakte Nettorücklaufquote kann nicht berechnet werden, da keine Informationen zur Grundgesamtheit aller Organisationsformen verfügbar sind. Die Repräsentativität der Ergebnisse kann daher nicht beansprucht werden. Es wurde jedoch überprüft und bestätigt, dass die Anteile derjenigen Organisationsformen an allen Befragten, die die ersten Fragen des Online-Fragebogens beantworteten, mit dem Anteil derjenigen bis auf wenige Prozentpunkte übereinstimmt, die die letzten Fragen des Online-Fragebogens beantworteten.

Unterbrechung) beendet, die restlichen 204 Personen (70.59 Prozent) haben die Umfrage während des Verlaufs abgebrochen.

Der Zeitrahmen für die Befragung war der 24. April bis 31. Juli 2013, wobei zunächst der 31. Mai 2013 als Umfrageende definiert worden war, diese Frist dann aber aufgrund der begrenzten Teilnehmerzahl und der Ferienzeiten verbunden mit einer erneuten Aufforderung zur Teilnahme verlängert wurde. Das Gros der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nahm bis zum 30. Juni 2013, der im Einladungsschreiben kommunizierten Teilnahmefrist, an der Umfrage teil.

Die Kontaktaufnahme beziehungsweise Ansprache potenzieller Teilnehmender der verschiedenen Befragtengruppen erfolgte auf unterschiedliche Weise, um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erzielen. Sie basierte einerseits auf eigenen Verteilern, zum Beispiel von Personen der Befragtengruppen, die an vorangegangenen Studien teilgenommen hatten, sowie auf Literatur- und Internetrecherchen – die Personen wurden hier direkt per E-Mail oder zusätzlich mittels telefonischer Ansprache vorab zur Teilnahme aufgefordert.

Andererseits erfolgte die Ansprache auch über die E-Mail-Verteiler von Multiplikatoren, die sich persönlich für eine größere Beteiligung an der Erhebung einsetzten. Der Einladung zur Erhebung wurde zudem ein eigens dafür erstelltes Empfehlungsschreiben des BMBF beigelegt. Im Umfragezeitraum wurde auch Gesprächspartnern und -partnerinnen aus Interviews, die noch nicht an der Umfrage teilgenommen hatten, bei Bedarf noch die Möglichkeit angeboten, sich bis zum 31. Juli 2013 an der Erhebung zu beteiligen.

Motivationschreiben des BMBF



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

POSTANSCHRIFT Hannoversche Straße 26-30, 10115 Berlin

An die angeschriebenen
Stiftungen, Kammern, Verbände, Unternehmen

Dr. Marc Schalenberg

Referent des Referats 122
Übergreifende Fragen der Begabtenförderung

HAUSANSCHRIFT Friedrichstraße 130 B, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 18 57-5198

ZENTRALE +49 (0)30 18 57-0

FAX +49 (0)30 18 57-85198

E-MAIL marc.schalenberg@bmbf.bund.de

HOME PAGE www.bmbf.de

DATUM, 27.03.2013

BETREFF **Studie zum
Förderumfeld der Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie gehören zu der Gruppe derjenigen in Deutschland, die mit ihrem vielfältigen Engagement einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, u.a. im Bereich Bildung. Ebenso fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in seinem Programmfeld „Berufliche Talente“ beruflich begabte Menschen, die sich betrieblich, beruflich oder akademisch weiterbilden möchten, mit dem Weiterbildungs- und dem Aufstiegsstipendium.

Um diese beiden Stipendien-Programme, die speziell auf die Leistungsträger der beruflich Qualifizierten ausgerichtet sind, in ihrer Wirkung besser betrachten zu können, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) in Kooperation mit dem Institut für Innovation und Technik (ifit) mit einer Evaluation beauftragt. In diesem Rahmen spielt die Befragung von Kammern, Stiftungen, Unternehmen und Verbänden, die Unterstützungs- bzw. Förderprogramme und -maßnahmen anbieten, insbesondere für Weiter- und Hochschulbildung, eine wichtige Rolle für die Einbettung der beiden Stipendienprogramme in die Förderlandschaft. Dieser Einblick ist für eine sinnvolle Weiterentwicklung der Programme von großer Bedeutung.

Das FiBS hat eine Online-Befragung vorbereitet, die anonymisiert und entsprechend den Richtlinien des Bundesdatenschutzgesetzes durchgeführt wird. Sie soll unter anderem Auskunft geben über die materiellen und ideellen Unterstützungs- und Förderangebote von Stiftungen, Unternehmen, Kammern und Verbänden für beruflich Begabte. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich an dieser Befragung beteiligen. Für weitere Fragen steht Ihnen Frau Birgitt A. Cleuvers sehr gerne zur Verfügung (Tel.: 030/ 847122 320, E-Mail: b.cleuvers@fibs.eu).

Mit freundlichen Grüßen, im Auftrag,

Dr. Marc Schalenberg

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Folgende Personen beziehungsweise Akteursgruppen wurden zuerst persönlich in Telefonaten um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten und anschließend persönlich per E-Mail eingeladen:

- Vertreter und Vertreterinnen der Kammern beziehungsweise der zuständigen Stellen für das Weiterbildungsstipendium, die an der Jubiläumsveranstaltung „20 Jahre Weiterbildungsstipendium“ im November 2011 teilgenommen und sich bereit erklärt hatten, auch in Zukunft die Evaluation der Begabtenförderung berufliche Bildung zu unterstützen.
- Die größten Stiftungen verschiedener Rechtsformen, nachdem die Beteiligung dieser Akteursgruppe nach Ablauf der ursprünglichen Teilnahmefrist nur sehr gering war.
- Multiplikatoren, das heißt Organisationen, die über ihren Zugang zu größeren Netzwerken, über Newsletter, Verteiler und/oder ihre Homepage eine große Anzahl an Akteuren erreichen konnten. Multiplikatoren, die die Verbreitung der Einladung zur Online-Umfrage unterstützten, waren unter anderem:
 - Bundesverband deutscher Stiftungen: Einladungen ergingen an 11.000 Adressen im Rahmen der April-Ausgabe des Newsletters „StiftungsNews“. Namentliche Bewerbung der Online-Erhebung beziehungsweise Befürwortung durch die Robert Bosch Stiftung und die Deutsche Telekom Stiftung als im Bildungsbereich und beim Bundesverband aktive Stiftungen;
 - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Einladungen ergingen an 924 Adressen im Rahmen eines Rundschreibens, versandt mit der Bitte um Teilnahme und Weiterleitung an untergeordnete Organisationen;
 - Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH): Versendung des Einladungsschreibens an 53 Kammern und 48 Fachverbände über allgemeine Verteiler sowie weitere 150 Adressen (Führungskräfte weiterer Organisationen aus dem Arbeitsbereich Berufsbildung, darunter aus Bildungszentren) mit einer persönlichen Mitteilung, dass die Teilnahme an der Umfrage seitens des Zentralverbands begrüßt wird;
 - Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Interne Weiterleitung der Einladung, Publikation des Einladungsschreibens auf einer internen Kommunikationsplattform, zu der alle Berater und Beraterinnen aus dem Netzwerk Mobilitätsberatung Zugriff haben, sowie Aufnahme in ein digitales Rundschreiben im Bereich Wissensmanagement, das sich an alle 80 Industrie- und Handelskammern und Bildungszentren richtete (um die 7.000 Adressen);
 - Bundesverband der freien Berufe: Einladungen wurden an die 60 Mitgliedsorganisationen, darunter berufsständische Körperschaften, versandt;
 - Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Versendung der Einladung zur Umfrage an acht Einzelgewerkschaften, die wiederum als Multiplikatoren die Einladung an ihre Verteiler weiter versendeten;
 - Einzelne Kammervorteiler und -vertreterinnen (IHK, HWK) erklärten sich zudem bereit, das Einladungsschreiben an ihre Mitgliedsorganisationen weiterzuleiten.

Weitere 267 Personen aus Kammern, Stiftungen, Verbänden und der Gruppe der Arbeitgeber wurden über personalisierte, teils auch unpersonalisierte E-Mails zur Teilnahme an der Online-Umfrage eingeladen. Insgesamt wurden rund 20.000 Personen direkt oder indirekt zur Teilnahme an der Befragung gebeten.

4.5.3 Konzeption der Fragebögen

Für die standardisierte Online-Erhebung wurde vom FiBS ein eigenes Instrument, das heißt ein Fragebogen¹¹⁴, konzipiert und mit dem Online-Tool EFS Survey programmiert, der es ermöglichte, die Vielfalt der Förder- beziehungsweise Unterstützungsaktivitäten verschiedener Akteure abzubilden. Die Auswertung erfolgte auch hier mit Hilfe des Statistikprogramms IBM SPSS Statistics.

Die inhaltliche Konzeption der Fragebögen richtete sich zunächst nach den Eckpunkten des Programmfelds „Berufliche Talente“ und der beiden Stipendien, um die Vergleichbarkeit der Förderung und die Einordnung der BMBF-Stipendienprogramme sicherzustellen. Weiterhin wurden die bisherigen und geplanten Förderaktivitäten und deren Ausrichtung der weiteren Akteure in der Förderlandschaft im Bereich berufliche Weiterbildung und Hochschulbildung, die von den Antwortenden wahrgenommenen Effekte der Förderung sowie die Bereitschaft zu weiterem Engagement ermittelt, wobei die Spezifika der verschiedenen Organisationen, deren Vertreter/innen befragt wurden, berücksichtigt wurden. Ferner wurde nach dem Bekanntheitsgrad des BMBF-Programmfelds gefragt.

Die Online-Erhebung wurde wie folgt eingeführt:

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf den folgenden Seiten finden Sie unsere Fragen zu Ihren finanziellen und ideellen Förder- und Unterstützungsaktivitäten für lebenslanges Lernen.

Je nach Ihrem Engagement, d.h. Ihren Förder- bzw. Unterstützungsaktivitäten, die Sie insbesondere beruflich Qualifizierten bzw. Begabten, die an Weiterbildung oder Studium interessiert sind, anbieten, dauert die Beantwortung bis zu fünfzehn Minuten.

Der daraus resultierende Überblick über die Förderlandschaft fließt in unsere Evaluation der beruflichen Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein.

Selbstverständlich werden alle gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz eingehalten. Alle Daten werden streng vertraulich behandelt und nur für wissenschaftliche Fragestellungen ausgewertet. Freiwillig angegebene Namen und Adressen werden vom Erhebungsinstitut verwaltet und getrennt von den erhobenen Daten gespeichert.

Wir stehen Ihnen für Fragen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Bitte informieren Sie uns ggf. auch bei technischen Problemen.

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Kontakt:
Anke Schulz, Birgitt A. Cleuvers
Tel.: 030-8471223-16
E-Mail: Berufliche-Talente@fibs.eu

¹¹⁴ Vgl. Anhang Anlage 20

4.5.4 Vorgehensweise

Im Rahmen der Online-Befragung (siehe oben die grafische Darstellung zum Ablauf der Online-Befragungen) wurden die Befragten gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen, zu dem der Zugang über einen Link erfolgte. Um die Teilnahme an der Befragung zu erhöhen, wurde auf eine Personalisierung der Befragten mittels eines Identifikationscodes oder Kennworts verzichtet, die Befragung war anonym. Um eine Auswertung nach Organisationstypen durchführen zu können, enthielt der Fragebogen Fragen zur Organisationsform und – je nach Typ gefiltert - Organisationsgröße, Mitgliederstruktur, Sitz und Förderreichweite, Branche bzw. Geschäftsbereich.

Während des gesamten Prozesses wurde gemäß §28 des Bundesdatenschutzgesetzes gehandelt. Die Teilnahme an der Befragung war völlig freiwillig und diente ausschließlich zu Forschungszwecken und den angegebenen Zwecken. Die Wahrung der Vertraulichkeit im Umgang mit diesen Daten war und ist gewährleistet. Eine Weitergabe von persönlichen Daten ist auszuschließen. Die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse erfolgt in anonymisierter Form.

Die Methode der Online-Erhebung bietet einige Vorteile gegenüber anderen Befragungsmethoden. Sie ermöglicht die großräumige Befragung einer Vielzahl an Personen bzw. Organisationen, wie es hier erforderlich war, bei der eine Beeinflussung durch den Interviewer und mögliche Verzerrungseffekte vollkommen ausgeschlossen sind. Zudem kann bei den Befragten Gruppen von einer entsprechenden Medienkompetenz und entsprechend niedrigen Hemmschwelle ausgegangen werden.

Der standardisierte Fragebogen ermöglichte präzise Ergebnisse. Durch entsprechende Auswahloptionen waren Mehrfacheinträge von Fördereinträgen, sofern vorhanden, möglich. Durch die programmierten Filterführungen wurden unnötige Fragestellungen vermieden, zugleich aber die Befragten zu einer systematischen Beantwortung der Fragen gezwungen, so dass auf Plausibilitätsprüfungen weitgehend verzichtet werden konnte. Ein weiterer Vorteil war, dass die Daten bereits bei der Eingabe durch den Befragten digital erfasst und gespeichert wurden.

4.5.5 Filterführung

Filterfragen sind sehr relevant, wenn eine fehlerfreie Datenmenge erreicht werden soll; hier war insbesondere von Bedeutung, dass die Befragten nur Fragen beantworten, zu denen sie auch Auskunft geben können. Die zentralen Filterfragen in dieser Online-Erhebung dienten der Spezifikation der Organisationsform, der Förderbereiche im Bildungsbereich und der Förderprogramme und –maßnahmen in den Bereichen Hochschul-, Aus- und Weiterbildung. Sie ermöglichten eine dezidierte Beantwortung und Auswertung nach hier relevanten Förderbereichen und damit die Einordnung von Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium.

Die einzelnen Filterfragen sind im Online-Fragebogen, der in der Anlage beigefügt ist, eindeutig gekennzeichnet.

4.5.6 Plausibilitätsprüfung und Datenbereinigung

Zur eindeutigen Beantwortung einzelner Fragen wurden den Befragten über Informationslinks kurze, eindeutige Definitionen zur Verfügung gestellt, so dass die Vergleichbarkeit der Angaben sichergestellt werden konnte.

Gemäß wissenschaftlichen Standards wurden nach Abschluss der Erhebung und vor der Auswertung angemessene Plausibilitätsprüfungen durchgeführt und die Daten bereinigt. Dabei wurde sichtbar, dass es trotz der Erklärungen zu einzelnen Fehleingaben kam.

4.5.7 Fazit

Aufgrund eigener langjähriger Kenntnisse der Förderlandschaft in Deutschland, der Forschungserfahrung mit den Befragtengruppen und den entsprechenden Informationen wie Erfahrungen einzelner Multiplikatoren, die in den bereits erwähnten Vorgesprächen von diesen geäußert wurden, der Heterogenität der Akteure wie auch teilweise schwierigen Erreichbarkeit der Zielgruppen war von einer begrenzten Teilnahme an der Online-Erhebung auszugehen. Die niedrigen Antwortquoten dürften vielfach mit Selbstselektion zu erklären sein, das heißt, dass davon auszugehen ist, dass vor allem diejenigen, die fördernd aktiv sind, sich auch an der Umfrage beteiligt haben. Es zeigte sich zudem, dass das Interesse, über eigene Förderaktivitäten Auskunft zu geben, bei den Befragtengruppen unterschiedlich ausgeprägt ist.

Damit dürfte die Relevanz der tatsächlichen Antworten umso höher einzuschätzen sein. Angesichts dieser Herausforderung war die Unterstützung durch Multiplikatoren von besonderer Bedeutung und ist das Ergebnis im gesetzten zeitlichen Rahmen der Studie mehr als zufriedenstellend. Die Tatsache, dass bis dato keine so tiefgehende wie umfassende Studie zur Förderlandschaft in Deutschland über alle Akteure bzw. zur Förderung von beruflicher und akademischer Weiterbildung von leistungsstarken beruflich Qualifizierten vorliegt, ist kennzeichnend für die Intransparenz des Marktes und die schwierigen Bedingungen des Informationszugangs und als wichtiger Rahmenfaktor zu berücksichtigen.

4.6 Qualitative leitfadengestützte Telefoninterviews

Im Rahmen des Evaluationsvorhabens waren für die Bearbeitung der Aufgabenstellungen in den Leistungspaketen eins bis drei zur Ergänzung der Ergebnisse aus den quantitativen Online-Befragungen leitfadengestützte Telefoninterviews vorgesehen. Diese sind nach der Auswertung der Daten der Sekundär- und Primärerhebungen organisiert und geführt worden. Zielsetzung der Interviews war es, tiefergehende Erkenntnisse zu Wirkungszusammenhängen zu erhalten, die Perspektiven unterschiedlicher Gruppen von Akteuren und Beteiligten zu integrieren und mit den Ergebnissen aus den quantitativen Befragungen in Beziehung zu setzen beziehungsweise diese zu ergänzen.

Für die qualitativen Interviews wurden die folgenden Personengruppen einbezogen und konnten in vollständigen Interviews befragt werden¹¹⁵:

Im Weiterbildungsstipendium (8 Interviews) handelt es sich um die Befragung der:

- Zielgruppe „WS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“, die sich ausdifferenziert in:
 - Abbrecher (4 Interviews geplant und 3 realisiert)
 - Aktuell Geförderte (2 Interviews geplant und 2 realisiert)
 - Ehemalig Geförderte (2 Interviews geplant und 3 realisiert)

Im Aufstiegsstipendium (8 Interviews) handelt es sich um die Befragung der:

- Zielgruppe „AS-Stipendiaten und -Stipendiatinnen“, die sich ausdifferenziert in:
 - Abbrecher (4 Interviews geplant und 4 realisiert)
 - Aktuell Geförderte (2 Interviews geplant und 2 realisiert)
 - Ehemalig Geförderte (2 Interviews geplant und 2 realisiert)

Darüber hinaus erfolgten Befragungen mit Experten und Expertinnen aus:

- Hochschulen (5 Interviews geplant und 5 realisiert)
- Arbeitgeber (6 Interviews geplant und 6 realisiert)
- Träger beruflicher Bildung (5 Interviews geplant und 3 realisiert¹¹⁶)
- zuständige Stellen (10 Interviews geplant und 10 realisiert)
- Kammern (4 Interviews geplant und 4 realisiert)
- Stiftungen/Begabtenförderwerke (4 Interviews geplant und 5 realisiert)
- Verbände/Intermediäre (4 Interviews geplant und 6 realisiert)

¹¹⁵ Mit dem Hinweis auf vollständig durchgeführte Interviews soll zum Ausdruck gebracht werden, dass im Rahmen der Akquise von Interviewpartnern und –partnerinnen weitaus mehr Gespräche geführt wurden als die hier angeführten. Obwohl diese Gespräche nicht in dem Sinne als realisierte Interviews hier angegeben werden können, so bilden sie dennoch eine zusätzliche Erkenntnisquelle und die hierbei gewonnen Informationen fließen implizit mit ein in die Ergebnisse.

¹¹⁶ Bei der Kontaktaufnahme mit Interviewpartnern aus Trägern beruflicher Weiterbildungen, die zu Stipendiaten und Stipendiatinnen des Weiterbildungsstipendiums auskunftsfähig sind, stellte sich heraus, dass diese nur in Ausnahmefällen wissen, ob Teilnehmer oder Teilnehmerinnen der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen Geförderte des Weiterbildungsstipendiums sind. Insofern reduzierte sich die Zahl der ursprünglich geplanten fünf Gespräche auf dann drei realisierte Interviews.

4.6.1 Zur Vorgehensweise

Die Suche nach auskunftsbereiten Interviewpartnern und –partnerinnen stellt in der Regel in jeder empirischen Studie eine große Herausforderung dar. Dies galt auch für dieses Evaluationsvorhaben. Letztendlich gelang es statt der geplanten 54 sogar 55 Interviews im dafür vorgesehenen Zeitraum im Sommer 2013 durchzuführen.

Hierbei half die Unterstützung der SBB, die Kontaktadressen aus der Gruppe der Geförderten zur Verfügung stellte und auch bei der Ansprache einzelner Vertreter aus den zuständigen Stellen und bei beruflichen Bildungsträgern sowie Hochschulen Hilfestellung leistete. Als sehr nützlich erwiesen sich zudem die Kontakte, die bei der Befragung der Kammermitarbeiter und -mitarbeiterinnen auf der Jubiläumsveranstaltung des Weiterbildungsstipendiums im November 2011 geknüpft worden waren. Auf dem dort eingesetzten Fragebogen war um die Nennung des Namens gebeten worden und um Unterstützung für die Evaluation gebeten worden.

Darüber hinaus konnten die langjährigen und vielfältigen Erfahrungen und Kontakte des Evaluationsteams wirkungsvoll für die Mitwirkung von Arbeitgebern, Verbänden, Stiftungen und Begabtenförderungswerke genutzt werden.

Die betreffenden Organisationen wurden ausgewählt nach einem Querschnitt aus Organisationstyp, -größe und regionaler Verteilung, telefonisch kontaktiert und über die Methode im Rahmen der Evaluation informiert; die Auswahl war nicht repräsentativ, versuchte aber – soweit mit der begrenzten Zahl an Interviews und im gesetzten Zeitrahmen möglich –, einen Einblick in Erfahrungen, Möglichkeiten, Kenntnisstand und Meinungen der verschiedenen Organisationen zu geben. Die Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen aus zuständigen Stellen, Hochschulen und beruflichen Bildungseinrichtungen rundeten das Spektrum der Expertise im Umfeld der Stipendienprogramme ab.

Die Vorgehensweise dieser als explorativ-interpretativ zu bezeichnenden qualitativen Interviews beinhaltete ein zweistufiges Verfahren. Die erste Kontaktaufnahme, die je nach Situation telefonisch oder per E-Mail erfolgte, bestand in der grundsätzlichen Information über die Ziele und Aufgaben der Evaluation. Je nachdem, ob es sich um eine telefonische oder E-Mail-Kontaktaufnahme handelte wurde auch schon der Termin für das ca. einstündige Telefoninterview verabredet. Zur Vorbereitung dieses Termins wurden den Interviewpartnern und -partnerinnen anschließend per E-Mail die im Interview vorgesehenen Themenfelder zur Kenntnis gegeben.

Die Interviews selber erfolgten im Rahmen halb- bis einstündiger Telefongespräche. Sie wurden in Form eines offenen Gesprächs geführt, welches durch Leitfragen strukturiert wurde.

In Abhängigkeit von der Zustimmung der Interviewten erfolgte ein digitaler Mitschnitt der Gespräche. In den Fällen, wo einer Aufzeichnung nicht zugestimmt wurde, wurden die Interviews von zwei Mitgliedern des Evaluationsteams geführt, wobei eine Person das Interview führte und die zweite Person direkt in der Gesprächssituation die Protokollierung durchführte.¹¹⁷ Ebenso wie im Falle der quantitativen Online-Befragungen, so wurden auch in den qualitativen Erhebungen die Datenschutzbestimmungen berücksichtigt. Alle Gespräche wurden schriftlich dokumentiert.

¹¹⁷ Selbstverständlich erfolgte auch diese Einbindung einer zweiten Person mit Zustimmung des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin.

4.6.2 Konzeption der Leitfragen für die Interviews

Für die Interviewführung wurden Leitfragen¹¹⁸ entworfen, die die Spezifika der verschiedenen Befragtengruppen berücksichtigten und mit deren Hilfe Informationen zu den in den einzelnen Leistungspaketen zu bearbeitenden Fragestellungen erhoben werden konnten. Die Reihenfolge und Ausführlichkeit der Fragen wurden dabei jeweils dem Gesprächsverlauf angepasst.

Heruntergebrochen auf die einzelnen Leistungspakete und die zu Befragenden ging es in den einzelnen Interviews um die folgenden Themenbereiche:

Interviews mit WS-Ehemaligen:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2, 1.3 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Throughput und Output (LP 1.2): Abbruchüberlegungen, Maßnahmedurchführung, ggfs. Studiendauer, Studiengangswechselüberlegungen, Anzahl der durchgeführten Maßnahmen, Einstieg in lebenslanges Lernen.

Im Themenfeld Outcome (LP 1.3): Aufstiegschancen, berufliche Weiterentwicklung, Karriere und Einkommensentwicklung, Unterstützung durch Arbeitgeber, Art und Weise der Entwicklung von fachlichen, überfachlichen und Querschnittskompetenzen durch die Weiterbildungsmaßnahme bzw. das Studium.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, begründeter Vorschlag, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Studien- bzw. Maßnahmenerfolg, Abschlussprocedere beim Ausstieg aus dem WS-Programm, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit WS-Abbrechern:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Throughput (LP 1.2): Gründe für Ausschluss aus dem WS – keine Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen, Vollzeitstudiumaufnahme, Unterstützungsmaßnahmen.

Im Themenfeld Output (LP 1.2): Dennoch Abschluss? Wie weiter nach Ausschluss aus dem WS? Beruflich? Studiengangbezogen? Einstieg in Lebenslanges Lernen?

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Massnahmeabbruch und Ausstieg aus dem WS-Programm, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit WS-Aktuellen:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.3 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Outcome (LP 1.3): Aufstiegschancen, berufliche Weiterentwicklung, Karriere und Einkommensentwicklung, Unterstützung durch Arbeitgeber, Art und Weise der Entwicklung von fachlichen, überfachlichen und Querschnittskompetenzen durch die Weiterbildungsmaßnahme bzw. das Studium.

¹¹⁸ Vgl. Anhang Anlage 7 bis 18.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, begründeter Vorschlag, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Studien- bzw. Maßnahmenerfolg, Abschlussprocedere beim Ausstieg aus dem WS-Programm, Verbesserungsvorschläge

Interviews mit AS-Ehemaligen:

Diese Interviews dienen insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2, 1.3 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Throughput und Output (LP 1.2): Abschlussnote, Studiendauer, Abbruchüberlegungen, Studiengangswechselüberlegungen, Einstieg in lebenslanges Lernen.

Im Themenfeld Outcome (LP 1.3): Aufstiegschancen, berufliche Weiterentwicklung, Karriere und Einkommensentwicklung, Unterstützung durch Arbeitgeber, Art und Weise der Entwicklung von fachlichen, überfachlichen und Querschnittskompetenzen durch die Weiterbildungsmaßnahme bzw. das Studium.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, begründeter Vorschlag, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Studienerfolg, Abschlussprocedere beim Ausstieg aus dem AS-Programm, Verbesserungsvorschläge

Interviews mit AS-Abbrechern:

Diese Interviews dienen insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Throughput (LP 1.2): Gründe für Abbruch des Studiums, Unterstützungsmaßnahmen.

Im Themenfeld Output (LP 1.2): Dennoch Abschluss? Wie weiter nach Studienabbruch? Beruflich? Einstieg in lebenslanges Lernen?

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Studienabbruch und Ausstieg aus dem AS, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit AS-Aktuellen:

Diese Interviews dienen insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.3 und 2.1 zu vertiefen:

Im Themenfeld Outcome (LP 1.3): Aufstiegschancen, berufliche Weiterentwicklung, Karriere und Einkommensentwicklung, Unterstützung durch Arbeitgeber, Art und Weise der Entwicklung von fachlichen, überfachlichen und Querschnittskompetenzen durch das Studium, Erfolgsfaktoren und Hemmnisse, Motive (Entscheidungskriterien) Aufnahme Studium.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Informations- und Auswahlpraxis, Bewerbungsprocedere, Umgang mit Studienerfolg, Abschlussprocedere beim Ausstieg aus dem AS-Programm, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit Trägern der beruflichen Bildung:

Diese Interviews dienen insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2 und 2.1 zu vertiefen. (Dabei ist zu beachten, dass es sich hier um klassische Weiterbildungsmaßnahmen und nicht um Studiengänge handelt.):

Im Themenfeld Throughput und Output (LP 1.2): Erfolg der Weiterbildungsmaßnahme, Abbruchquote, Unterschiede zwischen Hauptschülern und höherwertigen Abschlüssen sowie im Hinblick auf Migrationshintergrund, Durchführung der Maßnahme durch den Träger bzw. findet Maßnahme statt?, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse, ergänzende Unterstützungsmaßnahmen für spezifische Zielgruppen Hauptschüler, Migrationshintergrund, Optimierung der Förderung und der Rahmenbedingungen.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Besondere Unterstützungsbedarfe (spezifisch für die Zielgruppen Hauptschüler, Migrationshintergrund, Einschätzung Förderbedingungen und Leistungsumfang (ggf. im Vergleich zu anderen Fördermaßnahmen), Bekanntheit des Weiterbildungsstipendiums, aktive Informationspolitik zur Bekanntmachung des Weiterbildungsstipendiums, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit Hochschulen:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2 und 2.1 zu vertiefen.

Im Themenfeld Throughput und Output (LP 1.2): Studienerfolg, Abbruchquote, Studiendauer, Studiengangswechsel (Vergleich zu „traditionellen“ Studierenden), Unterschiede zwischen beruflich qualifizierten Studierenden und „traditionellen“ Studierenden, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse (Vergleich „traditionelle“ Studierende), ergänzende Unterstützungsmaßnahmen (Vergleich „traditionelle“ Studierende), Optimierung der Förderung und der Rahmenbedingungen.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Besondere Unterstützungsbedarfe (Vergleich zu „traditionellen“ Studierenden), Einschätzung Förderbedingungen und Leistungsumfang (ggf. im Vergleich zu anderen Fördermaßnahmen), Bekanntheit der Programme Aufstiegsstipendium und Weiterbildungsstipendium, aktive Informationspolitik zur Bekanntmachung des Aufstiegsstipendiums, Verbesserungsvorschläge.

Interviews mit zuständigen Stellen¹¹⁹ :

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.2, 2.1 und 2.2. zu vertiefen. (Dabei ist zu beachten, dass es sich um WB-Maßnahmen handelt, nicht um Studiengänge.)

Im Themenfeld Throughput und Output (LP 1.2): Erfolg der WB-Maßnahme, Abbruchquote (Unterschiede zwischen Hauptschülern und höherwertigen Abschlüssen sowie Migrationshintergrund), Durchführung der Maßnahme durch den Träger bzw. findet Maßnahme statt? Erfolgsfaktoren, Hemmnisse (evtl. Vergleich WS-Stips und Nicht-Geförderte; Unterschiede zwischen Hauptschülern und höherwertigen Abschlüssen sowie Migrationshintergrund), Ergänzende Unterstützungsmaßnahmen (spezifisch für die Zielgruppen Hauptschüler, Migrationshintergrund), Optimierung der Förderung und der Rahmenbedingungen.

Im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.1): Besondere Unterstützungsbedarfe (spezifisch für die Zielgruppen Hauptschüler, Migrationshintergrund), Unterstützung durch Arbeitgeber, Einschätzung Förderbedingungen und Leistungsumfang (ggf. im Vergleich

¹¹⁹ Gemeint sind diejenigen, in den Kammern, bzw. in der SBB als zuständige Stelle für Gesundheitsberufe, die an der Schnittstelle beim Einstieg in das Stipendium fungieren. In der Regel ist diese Aufgabe bei den Kammern bei den Prüfungsabteilungen angesiedelt.

mit anderen Fördermaßnahmen), Bekanntheit des Programms WS, Aktive Informationspolitik zur Bekanntmachung des Programms WS?

im Themenfeld Förderbedingungen und Leistungsumfang (LP 2.2): Besondere Unterstützungsbedarfe der zuständigen Stellen im Hinblick auf die stärkere Aufnahme unterrepräsentierter Gruppen (Hauptschüler, Migrationshintergrund) durch SBB, BMBF etc.? Verbesserungsvorschläge z. B. im Kontext begründeter Vorschlag etc..

Interviews mit Arbeitgebern:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu den Leistungspaketen 1.3, 2.1 und 3.1 zu vertiefen. Dabei standen die folgenden Themenfelder im Mittelpunkt:

- Nutzen der Förderung für berufliche Weiterentwicklung der Geförderten (Outcome Gehalt, Karriereperspektiven)
- Motive zur Unterstützung des Mitarbeiters/in in Bezug auf Weiterbildungsaktivität
- Erhöhung der Chancengerechtigkeit durch Teilnahme an Weiterbildungen
- Bezug der Begabtenförderung zur betrieblichen Personalentwicklung
- Abschätzung von Additionalitäten: Wird durch die Förderung privates Weiterbildungsinvestment verdrängt, ergänzt, oder sogar stimuliert?
- Bereitschaft der Arbeitgeber zu eigenem Engagement, hinsichtlich der zusätzlichen Förderung der eigenen Stipendiaten, oder des Sponsoring hinsichtlich der Förderung für größere Gruppen von Stipendiaten (z.B. Sommerakademie)
- Erfahrungen mit der Begabtenförderung

Interviews mit Kammern¹²⁰ :

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu dem Leistungspaket 3.1. zu vertiefen. Dabei standen die folgenden Themenfelder im Mittelpunkt:

- Bedeutung der Förderung beruflicher Talente
- Relevanz von beruflichen und akademischer Weiterbildung
- Informationen zu aktuellem Engagement und der Bereitschaft, sich zukünftig für die Förderung beruflich Qualifizierter einzusetzen
- Bewertung des BMBF-Programmfeldes „Berufliche Talente“ im Hinblick auf das bekannte Förderumfeld
- Motivationslage, Erfolgsfaktoren bei der Förderung der Zielgruppe der beruflich Qualifizierten
- Verbesserungsvorschläge

¹²⁰ Bei den hier Befragten handelt es sich um Führungskräfte, die generelle Einschätzungen auch zu strategischen Überlegungen ihrer Kammer aufgrund ihrer Position geben können.

Interviews mit Stiftungen/Begabtenförderungswerken¹²¹ :

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu dem Leistungspaket 3.1 zu vertiefen. Dabei standen die folgenden Themenfelder im Mittelpunkt:

- Bedeutung der Förderung beruflicher Talente
- Relevanz von beruflicher und akademischer Weiterbildung
- Informationen zu aktuellem Engagement und der Bereitschaft, sich zukünftig für die Förderung beruflich Qualifizierter einzusetzen
- Bewertung des BMBF-Programmfeldes „Berufliche Talente“ im Hinblick auf das bekannte Förderumfeld
- Motivationslage, Erfolgsfaktoren bei der Förderung der Zielgruppe der beruflich Qualifizierten
- Verbesserungsvorschläge

Interviews mit Verbänden:

Diese Interviews dienten insbesondere dazu, Fragen zu dem Leistungspaket 3.1 zu vertiefen. Dabei standen die folgenden Themenfelder im Mittelpunkt:

- Bedeutung der Förderung beruflicher Talente
- Relevanz von beruflicher und akademischer Weiterbildung
- Informationen zu aktuellem Engagement und der Bereitschaft, sich zukünftig für die Förderung beruflich Qualifizierter einzusetzen
- Bewertung des BMBF-Programmfeldes „Berufliche Talente“ im Hinblick auf das bekannte Förderumfeld
- Motivationslage, Erfolgsfaktoren bei der Förderung der Zielgruppe der beruflich Qualifizierten
- Verbesserungsvorschläge

4.6.3 Fazit

Nachdem die Interviewzusagen vorlagen, konnten alle Interviews erfolgreich durchgeführt werden. Wie erwartet ergaben sie nützliche Ergänzungen zu den Ergebnissen der quantitativen Online-Erhebungen. Auch im Rahmen dieser Evaluation zeigte sich, dass die methodische Verbindung von quantitativen und qualitativen Vorgehensweisen empfehlenswert ist. Die in den Gesprächen erhobenen konkreten Beispiele trugen dazu bei, an der einen oder anderen Stelle die eher abstrakten quantitativen Ergebnisse zu illustrieren.

¹²¹ Es gab keine Vollerhebung. Die SBB wurde nicht in das sample einbezogen. Um einen Bias zu vermeiden war die SBB in keiner Weise in die Durchführung der Interviews involviert.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

Im Falle der vorliegenden Untersuchung ergaben die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews keine überraschenden, von den Ergebnissen der quantitativen Erhebungen abweichenden Ergebnisse. Die Ergebnisse aus beiden methodischen Ansätzen stehen an keiner Stelle in einem Widerspruch zueinander.

5 Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft der Begabtenförderungswerke der Bundesrepublik Deutschland (2013): Stipendium Plus – Begabtenförderung im Hochschulbereich. Online abrufbar unter: www.stipendiumplus.de (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Banscherus, Ulf; Pickert, Anne (2013): Unterstützungsangebote für nicht-traditionelle Studieninteressierte: eine Bestandsaufnahme, In: Vogt, Helmut (Hrsg.): Wächst zusammen, was zusammen gehört? Wissenschaftliche Weiterbildung – berufsbegleitendes Studium – lebenslanges Lernen. Hamburg.
- Bartoldus, Beate; John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.) (2010): Bildungsgerechtigkeit in der Begabtenförderung. Ein Widerspruch in sich? 1. Auflage, Schriftenreihe Bildungsgerechtigkeit, Berlin.
- Beicht, Ursula u.a. (2006): Berufliche Weiterbildung. Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld.
- BIBB (2012): Abschluss der beruflichen Weiterbildung. Online abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/15136.htm> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- BiBB/DIE (Hrsg.) (2010): wbmonitor Umfrage 2010. Online abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/55049.htm> (zuletzt geprüft am 29.01.2014), Bonn.
- BiBB/DIE (Hrsg.) (2012): wbmonitor Umfrage 2012. Online abrufbar unter: https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20130227.pdf (zuletzt geprüft am 29.01.2014), Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Bildungsprämie, Pressemitteilung. Online abrufbar unter: http://www.bildungspraemie.info/_media/2011-11-14_PM-Bildungspraemie-Verlaengerung.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Bilger, Frauke u. a. (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld.
- Buhr, Regina u. a. (Hrsg.) (2009): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Münster.
- Buhr, Regina (2008): Rahmenbedingungen für Durchlässigkeit und Anrechnung. In: Buhr, Regina u. a. (Hrsg.) (2009): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Münster, S. 21–25.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung (2014): Migrationsbericht 2012. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2003): Erhebung „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2003“. Online abrufbar unter: <http://www.bibb.de/de/56891.htm> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2008): Von der Hochschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011): Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG) in der Neufassung vom 07.12.2010 (BGBl. I S. 1952), geändert durch Art. 11 Abs. 3 G v. 22.11.2011 I 2258, Art. 1 G v. 6.12.2011 I 2569, Art. 19 G v. 7.12.2011 I 2592. Online abrufbar unter: <http://www.das-neue-bafoeg.de/de/204.php> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bielefeld.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Zusätzliche Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studierender sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Online abrufbar unter: www.bmbf.de/pubRD/richtlinie_begabtenfoerderung.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Metasuchmaschine Weiterbildung IWWB. Online abrufbar unter: <http://www.bmbf.de/de/409.php> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (2012): Hohe Nachfrage nach dem Meister-BAföG, Pressemitteilung 080/2012 vom 26.06.2012. Online abrufbar unter: http://www.bmbf.de/_media/press/pm_0626-080.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Bildung, Begabtenförderung, Förderangebote für begabte Studierende und Promovierende. Online abrufbar unter: www.bmbf.de/de/11869.php (zuletzt geprüft am 25.04.2013).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (Hrsg.) (2013) Die Förderdatenbank des Bundes im Internet. Schnell und einfach zum richtigen Förderprogramm. Online unter <http://www.foerderdatenbank.de/Dateien/BMWi/PDF/foerderdatenbank/foerderdatenbank-des-bundes-im-internet,property=pdf,bereich=foedb,sprache=de,rwb=true.pdf> (zuletzt geprüft am 29.01.2014), Berlin.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (2013): Die größten Stiftungen privaten Rechts nach Gesamtausgaben. Stand: 3. Mai 2013. Online abrufbar unter: http://www.stiftungen.org/fileadmin/bvds/de/Presse/Grafiken__Zahlen__Daten/Grafiken__nach_Zensus/Stiftungen_nach_Vermoeegen_II_2012_01.pdf (zuletzt geprüft am 28.01.2014).
- Bundesverband Deutscher Stiftungen e. V. (2012): Verzeichnis Deutscher Stiftungen, Datenbank der Stiftungen auf CD-ROM. Ausgabe 08/2012, Berlin.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen e. V. (2011): Verzeichnis Deutscher Stiftungen, Band 1: Zahlen, Daten, Fakten zum deutschen Stiftungswesen. 7. Auflage, Berlin.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (2009): Stiftungen in Zahlen. Errichtungen und Bestand rechtsfähiger Stiftungen des bürgerlichen Rechts in Deutschland im Jahr 2008. Stand: 2009. Online abrufbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17333_27798_2.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Cedefop (2009): Sharing the costs of vocational education and training. An analysis of schemes in newer EU Member States. Cedefop Panorama series; 182. Luxembourg.
- Cedefop (2009): Using tax incentives to promote education and training in Europe. Cedefop Panorama series, Luxembourg.
- Cedefop (2009): Individual Learning Accounts. Cedefop Panorama series; 163, Luxembourg.
- Cedefop (2012): Loans for vocational education and training in Europe. Research Paper No. 20, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Cedefop (2012): Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Research Paper No. 23, Luxembourg.
- Cedefop (2012): Learning and Innovation in Enterprises. Research Paper No. 27, Luxembourg.
- Cedefop (2012): Training leave. Policies and practice in Europe. Research Paper No. 30, Luxembourg.
- Cendon, Eva (2010): Was ist der genuine Beitrag von Hochschulen zu berufsbezogener Weiterbildung? In: Schlögl, Peter; Dér, Krisztina (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes. Bielefeld.
- Cendon, Eva u. a. (Hrsg.) (2013): Vom Lehren zum Lebenslangen Lernen: Formate akademischer Weiterbildung. Münster.
- Cleuvers, Birgitt A. (2010): Bildungsfundraising – Private Mittelbeschaffung als Zukunftskonzept? In: Heiner Barz (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. Wiesbaden, S. 467-478.
- Cleuvers, Birgitt A. (2010): Gender Budgeting im Bildungswesen. In: Heiner Barz (Hrsg.): Handbuch Bildungsfinanzierung. Wiesbaden, S. 87-97.
- Cleuvers, Birgitt A.; Dohmen, Dieter (2012): Target competencies for the market, Machbarkeitsstudie im Auftrag der Beuth Hochschule für Technik in Abstimmung mit der Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft, Technologie und Forschung. Berlin (unveröff.).
- Dahm, Gunther; Kerst, Christian (2013): Immer noch eine Ausnahme – nicht-traditionelle Studierende an deutschen Hochschulen. In: Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS), 8(2), S. 34-39.
- DIHK (2013): Ist die IHK zertifiziert? Online abrufbar unter: <http://wis.ihk.de/informationen/spezialthemen/it-weiterbildung/it-spezialisten/zertifizierung.html> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Dohmen, Dieter (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung von Kompetenzentwicklungsprozessen. In: Jahrbuch Kompetenzentwicklung 2003. Münster.
- Dohmen, Dieter (2005): Ökonomisierung und Angebotsentwicklung in der öffentlichen Weiterbildung, Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. FiBS-Forum Nr. 26, Köln, Online abrufbar unter: <http://www.fibs.eu> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Dohmen, Dieter (2007): Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa – eine Synopse. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter Mitarbeit von Birgitt A. Cleuvers et al., FiBS-Forum Nr. 40, Berlin.
- Dohmen, Dieter (2009): Review of Individual Learning Accounts across Europe. In: Cedefop (ed.): Individual Learning Accounts. Panorama Series; 163, Luxembourg.
- Dohmen, Dieter (2013): Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg.36, 3/2013, S. 61-84.
- Dohmen, Dieter (2013): Deutschlands Weiterbildungsfinanzierung im internationalen Vergleich. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. Bielefeld.
- Dohmen, Dieter; Cleuvers, Birgitt A. (Hrsg.) (2003): Finanzierung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen, Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie. Band 2, Bielefeld.
- Dohmen, Dieter; Cleuvers, Birgitt A. (2009/2012): Der Rahmen für Lebenslanges Lernen: Demografische und sozioökonomische Entwicklungen (DSENT). Studienbrief, Deutsche Universität für Weiterbildung, Berlin.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Dohmen, Dieter; de Hesselle, Vera; Himpele, Klemens (2007): Analyse möglicher Modelle und Entwicklung eines konkreten Konzepts zum Bildungssparen. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin.
- Dohmen, Dieter; Ramirez-RF, Rocio (2010): Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa. Gutachten im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Berlin.
- Dohmen, Dieter; Timmermann, Dieter (2010): Financing Adult Learning in Times of Crisis, Background Report for the Workshop in Brussels 18-19 October 2010. GHK (Hrsg.), Brussels.FiBS/DIE.
- Dreyer, Malu (2012): QualiScheck wird ausgeweitet. Pressemitteilung vom 14.06.2012. Online abrufbar:
http://esf.rlp.de/service/presse/meldung/?tx_ttnews%5Byear%5D=2012&tx_ttnews%5Bmonth%5D=06&tx_ttnews%5Bday%5D=14&tx_ttnews%5Btt_news%5D=4685&cHash=f94969320c443dfe29009c621041fb18 (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- ESF Hamburg (2011): Online abrufbar unter: <http://unternehmen.esf-hamburg.de/> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Fausser, Richard (2010): Begabtenförderung berufliche Bildung – Weiterbildungsstipendium – Programmjahr 2009 Kurzbericht Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Konstanz.
- Fausser, Richard; Bargel, Holger (2009): Begabtenförderung berufliche Bildung Programmjahr 2008. Kurzbericht. Konstanz.
- Fausser, Richard; Bargel, Holger (2009): Begabtenförderung berufliche Bildung. Sozialwissenschaftliche Analysen der Stipendiatenstruktur und der geförderten Maßnahmen. Programmjahr 2007. Konstanz.
- FiBS/DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) (2013): Financing the Adult Learning Sector. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission. Generaldirektion Bildung und Kultur, Berlin.
- Förderdatenbank (2013): Online abrufbar unter: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=8762> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Förderdatenbank (2013): Online abrufbar unter: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=10410&typ=RL> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Förderdatenbank (2013): Online abrufbar unter: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=4aa561e46fff16fb87d819d09c769842;views;document&doc=10502> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.) (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung. Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster.
- Freitag, Walburga K. (2011): Berufsbegleitend Studieren in Anrechnungsstudiengängen-biografische Erfahrungen und Herausforderungen. In: Freitag, Walburga K. u.a. (Hrsg.) (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung. Münster. S. 121-144.
- Friedrich, Anett (2010): Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2003. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 6/2010. BIBB, Bonn.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Haberzeth, Erik; Kulmus, Claudia (2013): Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung – Entwicklung und Bedeutung von Weiterbildungsgutscheinen in Deutschland. Präsentation auf der Abschlusskonferenz des Effekte-Projekts. Berlin.
- Hanft, Anke; Brinkmann, Katrin (Hrsg.) (2013): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen. Münster.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2012): Hochschulzugang für Berufstätige – Exemplarisch analysiert am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitspapier. Düsseldorf.
- Hartmann, Ernst A. (2008): Von der Lernergebnisbeschreibung zur Etablierung von Anrechnungsverfahren – Lösungswege für eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. In: Buhr, Regina u. a. (Hrsg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Münster. S. 151-166.
- Hartmann, Ernst A. (2009): Verzahnung zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung durch Kompetenzanrechnung. In: Knust, Michaela; Hanft, Anke (Hrsg.): Weiterbildung im Elfenbeinturm!? Münster.
- Hartmann, Ernst A. u. a. (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung: Resümee aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung. In: Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster. S. 239-250.
- Hartmann, Ernst A. (2011): Stand und Perspektiven der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge im Rahmen von ANKOM. In: Barabasch, Antja; Hartmann, Ernst A. (Hrsg.) bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 28, 1-17. Online abrufbar unter: http://www.bwpat.de/ht2011/ws28/hartmann_ws28-ht2011.pdf (zuletzt geprüft: 28.01.2014).
- Hartmann, Ernst A. (2011): Anrechnung und Durchlässigkeit im Kontext von regionalen Innovationssystemen und Clustern. In: Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster. S. 161-176.
- Heublein, Ulrich u. a. (2010): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08. (HIS:Forum Hochschule 2/2010). Hannover.
- Heublein, Ulrich; Wolter, Andrä (2011): Studienabbruch in Deutschland - Definition, Häufigkeit, Ursachen, Maßnahmen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 57(2), S. 214-236.
- Heublein, Ulrich u. a. (2012): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. (HIS:Forum Hochschule 3/2012). Hannover.
- Hummelsheim, Stefan (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld.
- IHK Berlin (2013): Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung IHK-Weiterbildungsberatung. Online abrufbar unter: http://www.ihk-berlin.de/aus_und_weiterbildung/Weiterbildungsberatung/814080/Weiterbildungsfoerderung.html (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- IHK Schleswig-Holstein (2013): Prüfer bei der IHK (Ehrenamt). Beitrag für Ausbildungsqualität. Online abrufbar unter: http://www.ihk-schleswig-holstein.de/bildung/IHK_pruefungen/732968/pruefer_bei_der_ihk.html (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Institut für Innovation und Technik (iit), Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) (im Auftrag des BMBF) (2010): Endbericht „Vorstudie übergreifende Evaluation der Begabtenförderung des BMBF im Programmfeld ‚Beruflich Begabte‘“. Interner unveröffentlichter Bericht, 26.03.2010, Berlin.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Institut für Innovation und Technik (iit), Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) (im Auftrag des BMBF) (2012): Zwischenbericht „Übergreifende Evaluation der Begabtenförderung des BMBF im Programmfeld ‚Berufliche Talente‘“. Interner unveröffentlichter Bericht, 30.11.2012, Berlin.
- Institut für Innovation und Technik (iit), Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) (im Auftrag des BMBF) (2013): Werkstattgespräch Weiterbildungsstipendium 2012. Interner unveröffentlichter Bericht, 13.03.2013, Berlin.
- Investitionsbank Sachsen-Anhalt (2011): Merkblatt - Zuwendungen zur Förderung von Unternehmensgründungen. Online abrufbar unter: http://www.ib-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/pdf/wirtschaft/mb_ego_start.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- ITB Consulting GmbH (Hrsg.) (2013): Evaluationsbericht 2013. Auswahlverfahren zur Vergabe von Aufstiegsstipendien. 10. und 11. Durchlauf. Bonn.
- IWWB (2013): Thüringer Weiterbildungsscheck. Online abrufbar unter: <http://www.iwwb.de/weiterbildung.html?kat=foerderung&num=1007> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Käpplinger, Bernd u. a. (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsgutscheine - Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld.
- Kindinger, Alf H. (2010): Praxisbericht zur Umsetzung von Qualifizierungsschecks. Folien vom 20. Januar 2010. Online abrufbar unter: http://www.wfg-wetterau.de/downloads/karger/Weiterbildung%20Hessen%20e.%20V._Qualifizierungsscheck.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Koschek, Stefan; Müller, Normann; Walter, Marcel (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Landesebene. Abschlussbericht. Bonn.
- Konegen-Grenier, Christiane; Winde, Mathias (2013): Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2012. Ausgaben der Unternehmen für Studierende und Hochschulen. Essen.
- Kromrey, Helmut (2001): Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 24, S.105-129.
- Kuper, Jan; Diekmann, Knut (2011): Mit Weiterbildung voran – 7. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Meckenheim.
- Kuper, Jan (2008): Aufstieg mit System - berufliche Weiterbildung für mehr Akademiker. In: Buhr, Regina u. a. (Hrsg.) (2008): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Münster, S. 250-255.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen (2012): Förderung von Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von Personen, die in der Land- und Forstwirtschaft oder im Gartenbau tätig sind. Online abrufbar unter: <http://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/foerderung/nav/516.html> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Light, Barbara; Hartmann, Ernst A. (2011): Integrating innovation, work, and learning in higher education – the case of work based learning frameworks, in Sabina Jeschke, Ingrid Isenhardt, Frank Hees, Sven Trantow (eds.): Enabling Innovation: Innovative Capability – German and International Views. Berlin, S. 139-160.
- Lörz, Markus (2012): Mechanismen sozialer Ungleichheit beim Übergang ins Studium: Prozesse der Status- und Kulturreproduktion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64 (Sonderheft 52 "Soziologische Bildungsforschung"), S. 302-324.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Loroff, Claudia; Freitag, Walburga K. (2011): Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM) – Einführung und Überblick. In: Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.) (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster, S. 9-17.
- Loroff, Claudia; Stamm-Riemer, Ida (2012): Die BMBF-Initiative Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM). In: Globisch, Sabine u. a. (Hrsg.): Bildung für Innovationen – Innovationen in der Bildung. Die Rolle durchlässiger Bildungsangebote in Clusterstrukturen. Münster, S. 9-17,
- Loroff, Claudia u. a. (2011): Anrechnung: Modellentwicklung, Generalisierung und Kontextbedingungen. In: Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.) (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster, S. 77-117.
- McKinsey & Company (2008): Zukunftsvermögen Bildung. Wie Deutschland die Bildungsreform beschleunigt, die Fachkräftelücke schließt und Wachstum sichert. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung GmbH: Stuttgart.
- Middendorff, Elke u. a. (2009): Das soziale Profil in der Begabtenförderung. Ergebnisse einer Online-Befragung unter allen Geförderten der elf Begabtenförderungswerke im Oktober 2008. (HIS:Projektbericht, April 2009), Hannover.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (2009): Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen. Ein innovatives Förderinstrument für die berufliche Weiterbildung. Düsseldorf.
- Minks, Karl-Heinz u. a. (2011): Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven. (HIS:Forum Hochschule 11/2011). Hannover.
- Müller, Ulrich (2012): CHE-Studienkredit-Test 2012. 40 Studienkredite und Bildungsfonds im Vergleich. Arbeitspapier 155, Juni 2012.
- Müskens, Wolfgang; Eilers-Schoof, Anja (2011): Auf dem Weg zur Offenen Hochschule – Weiterentwicklung der Verfahren zur pauschalen und individuellen Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (5).
- NBank (2013): online abrufbar unter:
http://www.nbank.de/_downloads/Foerderprogramme/Gruendungscoaching_Niedersachsen/Produktinformation_Gruendungscoaching_Niedersachsen.pdf (die letzte Prüfung am 29.01.2014 ergab, dass der Link nicht mehr existiert).
- Nickel, Sigrun; Leusing Britta (2009): Studieren ohne Abitur: Entwicklungspotenziale in Bund und Ländern. Gütersloh.
- Oosterbeek, Hessel (2013): The financing of adult learning, EENEE Analytical Report No. 10. Brussels.
- Orr, Dominic u. a. (2011): Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of indicators. Final report. Eurostudent IV 2008–2011. Bielefeld.
- PPMI/FiBS (2012): Financing training. Studie im Auftrag von Cedefop. Endbericht wird veröffentlicht als Cedefop, Financing education and training for adults. Luxembourg (i. V.).
- Qualifizierungsscheck (2013): Online abrufbar unter:
<http://www.qualifizierungsschecks.de/qualifizierungsscheck/index.htm> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Rehn, Torsten u. a. (2011): Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009 (HIS:Forum Hochschule 17/2011). Hannover.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Rürup, B./Kohlmeier, A. (2007): Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin u. a.
- Rosenblatt, Bernhard v.; Bilger, Frauke (2011): Weiterbildungsbeteiligung - und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: Rosenblatt, Bernhard v.; Bilger, Frauke (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 23-48.
- Sächsische Aufbaubank (2013): Weiterbildungsscheck Sachsen (Förderung beruflicher Weiterbildung) Online abrufbar unter:
http://www.sab.sachsen.de/de/p_arbeit/detailfp_esf_20928.jsp (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Sächsische Aufbaubank (2013): Weiterbildungsscheck Sachsen für arbeitslose Nichtleistungsempfänger (Förderung beruflicher Weiterbildung). Online abrufbar unter:
http://www.sab.sachsen.de/de_1/p_arbeit/detailfp_esf_35713.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Stamm-Riemer, Ida; Hartmann, Ernst A. (2011): Entwicklungen und Trends im ANKOM-Kontext zu Anrechnung und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung in Deutschland und Europa. In: Freitag, Walburga K. u. a. (Hrsg.) (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel. Münster, S. 57-74.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012): Sonderprogramm WeGebAU 2007ff. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2009): Fachserie 11 Reihe 3: Berufliche Bildung 2008. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009): Fachserie 11 Reihe 8: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2008. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009): Fachserie 11 Reihe 7: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2008. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 11 Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 2008/09. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 11 Reihe 3: Berufliche Bildung 2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 11 Reihe 8: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 11 Reihe 7: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11 Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 2009/10. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11 Reihe 3: Berufliche Bildung 2010. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11 Reihe 8: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2010. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Fachserie 11 Reihe 7: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2010. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 11 Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 2010/11. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 11 Reihe 3: Berufliche Bildung 2011. Wiesbaden.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 11 Reihe 8: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2011. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 11 Reihe 7: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2011. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11 Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 2011/12. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11 Reihe 3: Berufliche Bildung 2012. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11 Reihe 8: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2012. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11 Reihe 7: Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) 2012. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Hochqualifizierte in Deutschland. Erhebung zur Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten. Wiesbaden.
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (Hrsg.) (2010): Das Weiterbildungsstipendium und unterrepräsentierte Gruppen. Werkstattgespräche 2010: Dokumentation und Ergebnisse. Bonn.
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (Hrsg.) (2011): Jahresbericht 2010. Bonn.
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (Hrsg.) (2011): 20 Jahre Durchstarten für Berufseinsteiger. Bonn.
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (Hrsg.) (2011): 20 Jahre Durchstarten für Berufseinsteiger. Datenbericht. Bonn.
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (2012): Die 100.000 Stipendiatin des Weiterbildungsstipendiums. Pressemitteilung vom 23.05.2012. Online abrufbar unter: <http://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium/aktuelles/pressearchiv/detail/d/die-1.00000ste-stipendiatin-des-weiterbildungsstipendiums.html> (zuletzt geprüft am 28.01.2013).
- Stiftung Warentest (2012): Leitfaden Weiterbildung. Weiterbildung finanzieren. Berlin.
- Stiftung Warentest (2012): Leitfaden Weiterbildung. Fernunterricht. Berlin.
- Stöter, Joachim (2013): Nicht-traditionell Studierende im Hochschulkontext, In: Hanft, Anke; Brinkmann, Katrin (Hrsg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen. Münster, S. 53-65.
- Thüringer Ministerium für Landwirtschaft, Naturschutz und Umwelt (2011): „Förderung von Berufsbildungsmaßnahmen“ - Merkblatt für Einzelteilnehmer. Online abrufbar unter: http://www.thueringen.de/imperia/md/content/thueringenagrart/mlnu_formulare/merkblatt_einzelteilnehmer_foerderung1.pdf (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- TNS Infratest Sozialforschung (2010): Erhebung „Adult Education Survey“ (AES), seit 2007. Beauftragt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online abrufbar unter: http://www.tns-infratest.com/sofo/Expertise/Bildungsforschung_AES.asp (zuletzt geprüft am: 30.01.2014).
- Völk, Daniel; Netz, Nikolai (2012): Organisationsformen und Qualitätsdimensionen berufsbegleitender Studienangebote in Deutschland. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung: Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, S. 45-65.

Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

- Walden, Günter u.a. (2003): BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2003 (Befragung Teilnehmer1), gwa_1.0. Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg./Datenzugang). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Weiterbildung Brandenburg (2012): Newsletter von Weiterbildung Brandenburg. Online abrufbar unter: <http://www.wdb-brandenburg.de/Newsletter-von-Weiterbildung-Brandenburg-vom-30-08-2011.725.0.html> (zuletzt geprüft am 31.01.2014).
- Weiterbildung Mecklenburg-Vorpommern (2013): Bildungsschecks. Online abrufbar unter: http://www.weiterbildung-mv.de/Bildungsscheck_Existenzgruender.cfm (zuletzt geprüft am 01.02.2013).
- Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein (2013): Förderung beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen. Online abrufbar unter: http://www.schleswig-holstein.de/Bildung/DE/InfonetzWeiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Kmu/beschaefigteKMU_node.html (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Winter, Martin u. a. (2010): Implikationen der gestuften Hochschul-Curricula auf die Innovationsfähigkeit Deutschlands. Qualitative Untersuchungen zur Umstellung der Studien-Curricula in Deutschland. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 12-2010. Berlin.
- WIS (2013): Das Weiterbildungs-Informations-System. Online abrufbar unter: <http://wis.ihk.de> (zuletzt geprüft am 20.01.2014).
- WIS (2013): Zertifizierung. Online abrufbar unter: <http://wis.ihk.de/informationen/spezialthemen/it-weiterbildung/it-spezialisten/zertifizierung.html> (zuletzt geprüft am 30.01.2014).
- Wolter, Andrä (2011): Schwierige Übergänge: Vom Beruf in die Hochschule. Zur Durchlässigkeit des Hochschulzugangs. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3/2011, S. 206-216.
- Wolter, Andrä (2012): Die Öffnung für Berufstätige als Beitrag zur Diversität der Hochschule. In: Journal Hochschuldidaktik, 23, Heft 1-2.
- Wolter, Andrä (2012): Germany: From individual talent to institutional permeability. Changing policies for non-traditional access routes in German higher education. In: Slowey, Maria; Schuetze, Hans G. (Hrsg.): Global perspectives on Higher Education and Lifelong Learners. London/New York.
- Wolter, Andrä (2013): Nicht-traditionelle Studierende in Deutschland. In: Gützkow, Frauke; Quaißer, Gunther (Hrsg.): Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit. Bielefeld.
- Wolter, Andrä; Geffers, Johannes (2013): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – Ausgewählte empirische Befunde. Thematischer Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“.