

# 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](mailto:buhr@iit-berlin.de)

Birgitt A. Cleuvers  
030 8471 - 22320  
[b.cleuvers@fibs.eu](mailto:b.cleuvers@fibs.eu)

Berlin, den 30.04.2014

## 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 Förderquoten<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

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**<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

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

---

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

<sup>4</sup> 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.

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

<sup>6</sup> 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 Prozent<sup>7</sup> über einen beruflichen Leistungswettbewerb.<sup>8</sup>

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

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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**<sup>10</sup> nutzen, ihre Weiterbildungsaktivitäten zwar durch Teilnahmebescheini-

---

<sup>10</sup> 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](http://www-meister-bafoeg.info), sowie Kuper 2008)

## Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

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 2008/2009<sup>11</sup>. 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.

---

<sup>11</sup> 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 (neuen<sup>12</sup>) 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 Studierenden<sup>13</sup> 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.

---

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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-Weiterbildungsprüfungen<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

#### **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-

---

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup>

### 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.

---

<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup>

#### **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

---

<sup>18</sup> 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.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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**<sup>21</sup> 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**<sup>22</sup>.

### 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.

---

<sup>21</sup> Unter Zielgruppensensibilität werden Kompetenzen erwartet, die die Situation nicht-traditioneller Studierender berücksichtigen.

<sup>22</sup> 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](http://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.



## Endbericht: Übergreifende Evaluation Programmfeld „Berufliche Talente“

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.