INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Online Magazin IAB-Forum

Betriebliche Weiterbildung für gefördert Beschäftigte: Befragungsergebnisse zeigen ein überwiegend positives Bild

22. Mai 2024 | Nadja Bömmel

Betriebliche Weiterbildung könnte unter Umständen Wieder- und Weiterbeschäftigungschancen für Menschen in geförderter Beschäftigung eröffnen. Laut einer Befragung aus den Jahren 2021 und 2022 haben sich 20 bis 30 Prozent der Geförderten in den Programmen „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ in den ersten beiden Förderjahren weitergebildet – trotz häufiger Kursabsagen wegen der Covid-19-Pandemie. Die meisten Weiterbildungen erfolgten während der Arbeitszeit und wurden vom Betrieb oder Jobcenter bezahlt.

Angesichts des steigenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften gewinnt Weiterbildung für Beschäftigte, aber auch für Arbeitslose immer mehr an Bedeutung. Für Personen in geförderter Beschäftigung bietet die betriebliche Weiterbildung ebenfalls eine sehr gute Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten den aktuellen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen. Idealerweise

wirkt sich dies positiv auf ihre allgemeine Beschäftigungsfähigkeit aus – auch über das Ende der Förderung hinaus.

Im Folgenden werden zentrale Befunde zur betrieblichen Weiterbildung von Personen zusammengefasst, die an den Förderprogrammen „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EvL) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) teilgenommen haben (siehe Infokasten „Förderprogramme“).

TaAM-Geförderte beteiligen sich häufiger an betrieblicher Weiterbildung als EvL-Geförderte

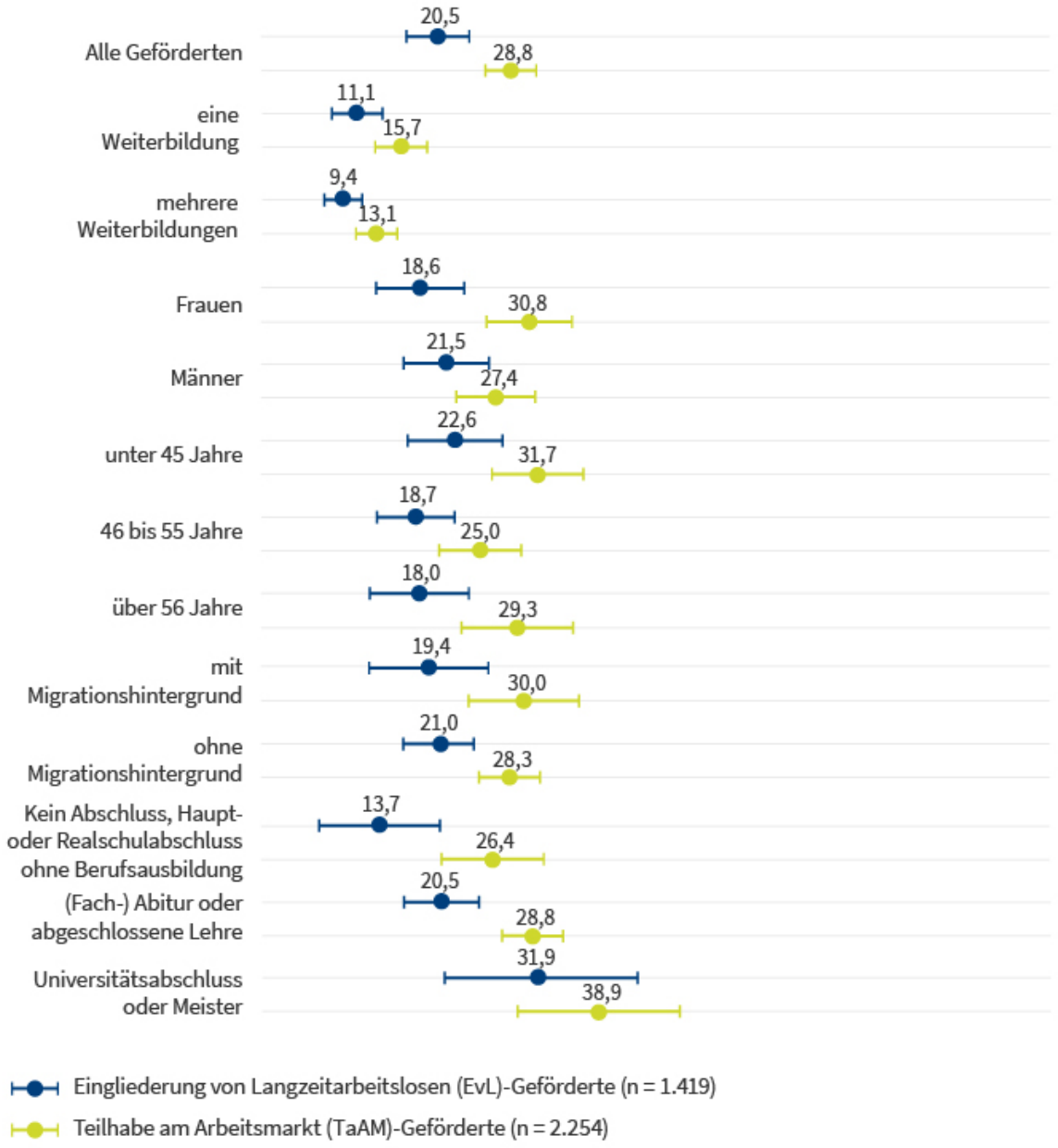
In der Panelbefragung „Lebensqualität und Teilhabe“ (siehe Infokasten „Datengrundlage“), auf der die folgenden Auswertungen basieren, wird Weiterbildung als non-formale berufliche Weiterbildung verstanden. Sie umfasst alle strukturierten Lernaktivitäten, die für das Beschäftigungsverhältnis relevant sind (in den Interviews vereinfachend „Kurse“ genannt).

Laut Befragung hatten während der geförderten Beschäftigung bis zum Interviewzeitpunkt insgesamt 29 Prozent der arbeitsmarktferneren TaAM-Geförderten und 21 Prozent der arbeitsmarktnäheren EvL-Geförderten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen (diese Angaben sind unabhängig davon, ob die Geförderten zum Befragungszeitpunkt weiterhin am jeweiligen Förderprogramm teilgenommen hatten oder nicht). Davon besuchten jeweils 13 beziehungsweise 9 Prozent mehrere Weiterbildungsmaßnahmen (siehe Abbildung 1). Der Anteil bei den TaAM-Geförderten dürfte deswegen signifikant höher sein, weil deren Weiterbildungsbedarf in Folge der langen Arbeitslosigkeit tendenziell größer ist.

Mit 96 Prozent in der EvL-Gruppe und 95 Prozent in der TaAM-Gruppe wurde die überwiegende Mehrheit der Weiterbildungen abgeschlossen. Bei 82 Prozent der von den beiden Gruppen besuchten Weiterbildungen handelte es sich um zertifizierte Kurse. Sowohl die geringe Abbruchquote als auch der hohe Anteil an zertifizierten Weiterbildungen deuten auf eine gute Qualität der Kurse hin.

Abb. 1: Teilnahme von EvL- und TaAM-Geförderten an beruflicher Weiterbildung, nach soziodemografischen Merkmalen

Anteile der Teilnehmenden, in Prozent mit 95%-Konfidenzintervall



Anmerkung: abweichende Fallzahlen bei der Differenzierung nach Bildung, EvL-Geförderte (n=1.398) / TaAM-Geförderte (n=2.207)
Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 2. Welle (2021/2022); gewichtet. © IAB

TaAM-geförderte Männer, bildeten sich mit 27 Prozent signifikant häufiger weiter als EvL-geförderte Männer mit 22 Prozent. Deutlich größer fällt diese Differenz allerdings bei den Frauen mit 31 versus 19 Prozent aus. In der EvL-Gruppe nahm die Weiterbildungsbeteiligung zudem mit steigendem Alter ab. Dies ist insofern nicht überraschend, da die Verbleibdauer am Arbeitsmarkt mit zunehmendem Alter sinkt. Es bleibt also weniger Zeit für eine Amortisierung der Weiterbildungskosten.

Auch andere empirische Studien haben einen negativen Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsbeteiligung ermittelt, beispielsweise eine 2008 erschienene Studie von Ute Leber und Iris Möller sowie eine 2020 publizierte Erhebung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland.

Bei den TaAM-Geförderten ist dieses Muster jedoch weniger eindeutig. Auch in dieser Gruppe weisen die Jüngsten (unter 45 Jahre) die höchste Weiterbildungsaktivität auf. Allerdings beteiligten sich die Ältesten (über 56 Jahre) hier häufiger als die Gruppe der 46- bis 55-Jährigen.

Außerdem nahmen die Weiterbildungsaktivitäten in beiden Gruppen mit steigendem Bildungsniveau zu. So haben Geförderte mit Universitäts- oder Meisterabschluss überproportional häufig mehrere Weiterbildungskurse besucht (nicht in der Abbildung dargestellt).

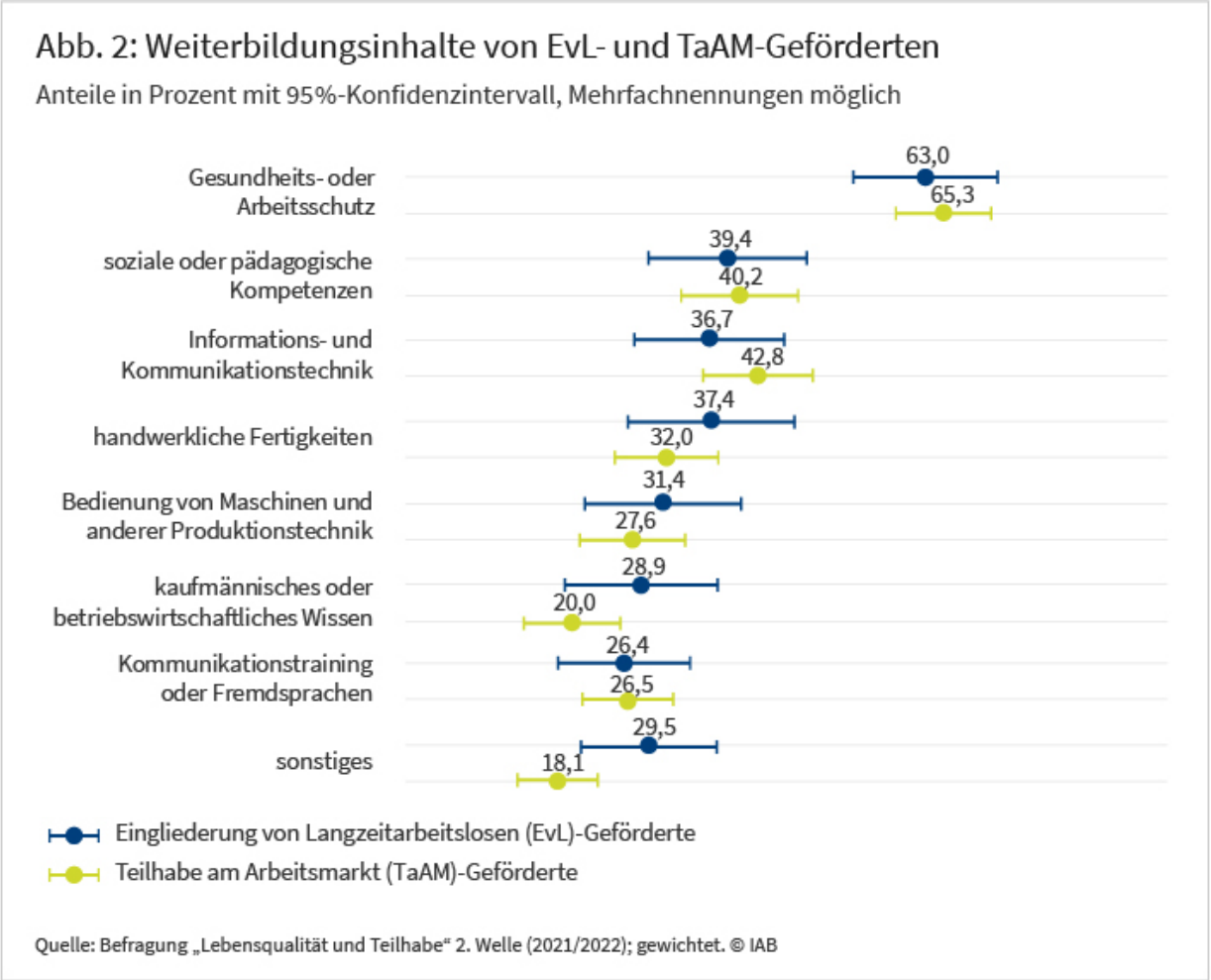
Der positive Zusammenhang zwischen Bildung und Weiterbildungsbeteiligung ist ebenfalls aus der Literatur bekannt. Ute Leber und Iris Möller etwa führen die stärkere Weiterbildungsbeteiligung höherer Bildungsschichten auf eine vermeintlich ausgeprägtere Lernfähigkeit und Lernbereitschaft zurück. Bezogen auf gefördert Beschäftigte könnten diese Ergebnisse bedeuten, dass sich Höhergebildete aktiver um eine Weiterbildungsteilnahme bemühen oder auch, dass Betriebe eher bereit sind in diese Personengruppe zu investieren.

Knapp zwei Drittel der Geförderten, die sich weitergebildet haben, besuchten Kurse zum Gesundheits- oder Arbeitsschutz

Bezüglich der Weiterbildungsinhalte fällt auf, dass Gesundheits- und Arbeitsschutz sowohl unter den TaAM-Geförderten mit 65 Prozent als auch unter EvL-Geförderten mit 63 Prozent mit Abstand am häufigsten genannt wurde (siehe Abbildung 2). Dies könnte daran liegen, dass Arbeitsschutzunterweisungen für bestimmte Tätigkeiten verpflichtend sind.

Es folgen soziale oder pädagogische Themen und Inhalte aus der Informations- und Kommunikationstechnik mit etwa 40 Prozent. Aber auch die weiteren hier abgefragten Weiterbildungsinhalte spielen keine untergeordnete Rolle.

Darüber hinaus nannten circa 30 Prozent der EvL- und 18 Prozent der TaAM-Teilnehmenden weitere Inhalte, vor allem den Erwerb eines Führerscheins (auch für Gabelstapler oder LKW), die Vermittlung rechtlichen Wissens sowie von Kenntnissen im Bereich Pflege und Betreuung und andere Fach- und berufsspezifische Inhalte.



Die Weiterbildungskurse finden überwiegend unter guten Rahmenbedingungen statt

Die Teilnahme von Geförderten an betrieblicher Weiterbildung ist auch eine Frage der institutionellen Rahmenbedingungen. Hier sind insbesondere die Themen Freistellung und Finanzierung von Bedeutung. 67 Prozent der EvL- und 70 Prozent der TaAM-Geförderten gaben an, dass ihre Weiterbildung vollständig während der Arbeitszeit stattfand, bei 10 beziehungsweise 12 Prozent war dies teilweise der Fall. Weitere 23 beziehungsweise 18 Prozent berichteten, dass sie den Kurs komplett in ihrer Freizeit absolviert hatten. Diese Angaben unterscheiden sich in beiden Gruppen nicht signifikant.

Nur 2 Prozent der EvL- und 4 Prozent der TaAM-Geförderten gaben an, ihre Weiterbildung überwiegend selbst bezahlt zu haben. In der EvL-Gruppe berichteten 70 Prozent von einer Kostenübernahme durch den Betrieb und 28 Prozent durch das Jobcenter. Bei den TaAM-Geförderten trug bei 51 Prozent der Betrieb und bei 44 Prozent das Jobcenter die Kosten.

Die Weiterbildungsmaßnahmen der TaAM-Teilnehmenden wurden also signifikant häufiger durch das Jobcenter finanziert. Dies könnte daran liegen, dass für TaAM-Geförderte laut Gesetz ein zusätzliches Budget von 3000 Euro für Weiterbildungskurse zur Verfügung steht, was bei EvL-Geförderten nicht der Fall ist.

Die möglichen Gründe für den Verzicht auf eine Weiterbildung sind sehr vielfältig

12 Prozent der EvL- und 16 Prozent der TaAM-Geförderten, die sich nicht weitergebildet hatten, gaben an, kein entsprechendes Angebot erhalten zu haben. Gleichwohl waren 47 beziehungsweise 45 Prozent von ihnen der Ansicht, dass sie durchaus einen entsprechenden Bedarf gehabt hätten.

Es geht also auch darum, aktiv Qualifizierung anzubieten und entsprechende Möglichkeiten aufzuzeigen. Denn viele gefördert Beschäftigte kennen ihre Defizite und ihre Weiterbildungsbedarfe im Prinzip schon, tun sich aber möglicherweise schwer, entsprechende Maßnahmen eigenständig zu organisieren.

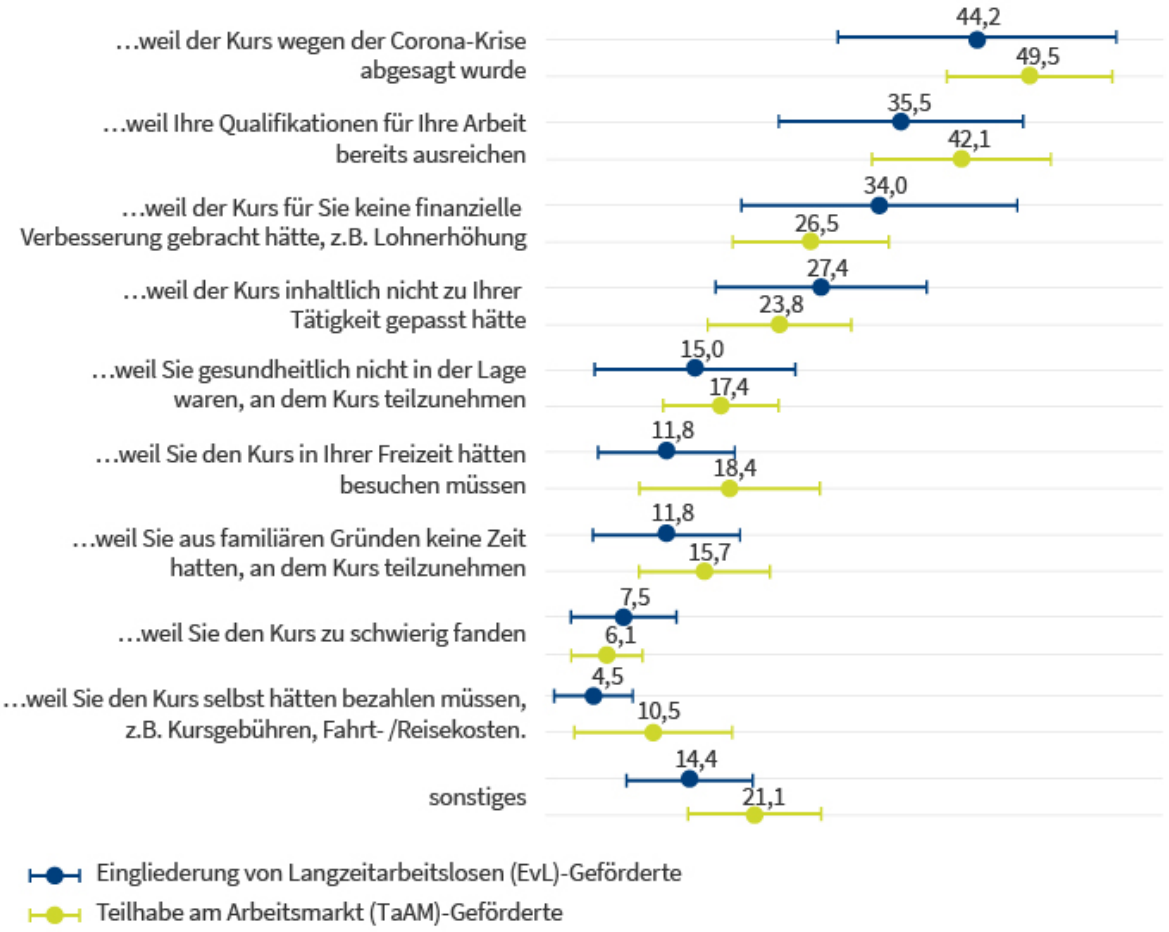
Diejenigen, die ein Weiterbildungsangebot bekommen, aber nicht wahrgenommen hatten, führten oft mehrere Gründe dafür ins Feld (siehe Abbildung 3). Hier unterscheiden sich EvL- und TaAM-Geförderte relativ wenig. So nannten beide Gruppen als häufigsten Grund, dass ein geplanter Kurs wegen der Covid-19-Pandemie abgesagt werden musste. Sehr häufig reichte nach eigener Einschätzung auch die eigene Qualifikation für die Ausübung der aktuellen Beschäftigung aus (42 Prozent in der TaAM- und 36 Prozent in der EvL-Gruppe).

34 Prozent der EvL-Geförderten nannten als Grund, dass eine Teilnahme an Weiterbildung keine finanzielle Verbesserung, beispielsweise in Form einer Lohnerhöhung, gebracht hätte. Bei den TaAM-Geförderten waren dies 27 Prozent. Etwa jeweils ein Viertel meinte, dass der angebotene Kurs inhaltlich nicht zur Tätigkeit gepasst hätte. Eine etwas geringere Rolle spielten gesundheitliche und familiäre Gründe sowie die Tatsache, dass manche Kurse in der Freizeit stattfanden.

Zu den weiteren Gründen, die zusätzlich zu den vorgegebenen Kategorien genannt wurden, gehört unter anderem, dass sich der Betrieb gegen eine Weiterbildungsteilnahme ausgesprochen hatte oder dass eine Qualifizierungsmaßnahme nicht mit den Anforderungen der ausgeübten Beschäftigung vereinbar sei. Außerdem wurde berichtet, dass eine konkrete Weiterbildung zwar noch nicht stattgefunden habe, aber in Planung sei.

Abb. 3: Warum EvL- und TaAM-Geförderte nicht an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen

Anteile in Prozent mit 95%-Konfidenzintervall, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 2. Welle (2021/2022); gewichtet. © IAB

Fazit

Die präsentierten Auswertungen geben einen ersten Einblick in das Weiterbildungsverhalten gefördert Beschäftigter in den Programmen „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Insgesamt haben sich gut 20 Prozent der EvL-Geförderten und knapp 30 Prozent der TaAM-Geförderten in den ersten beiden Förderjahren an Weiterbildungsmaßnahmen ihres Betriebs beteiligt.

Als häufigsten Grund für den Verzicht auf eine Weiterbildung nannten die Befragten die Absage eines Kurses aufgrund der Covid-19-Pandemie. Die Daten der nächsten Welle(n) der Panelbefragung „Lebensqualität und Teilhabe“ werden zeigen, inwieweit die ausgefallenen Kurse inzwischen nachgeholt wurden. So berichteten einige Befragte, die nicht an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, dass Kurse in Planung seien.

Die Betriebe, so ein positives Ergebnis der Analysen, scheinen die Weiterbildungsaktivitäten ihrer geförderten Beschäftigten weitgehend zu unterstützen. So stellte die überwiegende Mehrheit der Betriebe diese Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen zumindest teilweise frei und übernahm die dafür anfallenden Kosten.

Es zeigte sich aber auch, dass Betriebe zum Teil keine expliziten Weiterbildungsangebote gemacht hatten, obwohl die Geförderten dies als durchaus gewinnbringend erachteten. Eine entsprechende Sensibilisierung der Betriebe erscheint insoweit sinnvoll.

Konkret berichtete ungefähr jeweils ein Drittel der Geförderten, dass ihre aktuelle Qualifikation für ihre Arbeit ausreichend sei und ihnen Weiterbildung keinen finanziellen Vorteil bringen würde. Gerade Betriebe, die ihre gefördert Beschäftigen auch nach Ende der Förderung weiterbeschäftigen möchten, sollten deren individuelle Bedarfe identifizieren, mögliche Vorteile betrieblicher Weiterbildung perspektivisch aufzeigen und ihr entsprechendes Engagement gegebenenfalls verstärken.

In aller Kürze

- TaAM-Geförderte bildeten sich signifikant häufiger weiter als EvL-Geförderte.
- Die Inhalte der Weiterbildungskurse sind vielfältig. Sowohl bei EvL- als auch bei TaAM-Geförderten wurde der Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz am häufigsten genannt.
- Der überwiegende Teil der EvL- und TaAM-Geförderten wurde für Weiterbildungskurse freigestellt und die anfallenden Kosten wurden übernommen.
- Die genannten Gründe für einen Verzicht auf Weiterbildung sind sehr unterschiedlich. Abgesehen von coronabedingten Ausfällen wurde am häufigsten genannt, dass die eigene Qualifikation für die aktuelle Tätigkeit ausreiche, eine Weiterbildung keine finanziellen Vorteile gebracht und die angebotene Weiterbildung nicht zur Tätigkeit gepasst hätte.

Förderprogramme

Seit 2019 stehen den Jobcentern zwei Programme für erwerbsfähige Grundsicherungsbeziehende zur Verfügung, um die Beschäftigung durch Lohnkostenzuschüsse fördern. Die „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EvL) nach §16e Sozialgesetzbuch (SGB) II richtet sich an eine vergleichsweise arbeitsmarktnähere Zielgruppe, die in den letzten beiden Jahre vor Förderbeginn keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Die Förderung wird für höchstens zwei Jahre gewährt und beträgt maximal 75 Prozent des Mindestlohns beziehungsweise des jeweils geltenden Tariflohns.

Am Programm „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) nach §16i SGB II können Personen teilnehmen, deren Arbeitslosigkeit für sechs der letzten sieben Jahren bestanden hat. Der größeren Arbeitsmarktferne der Teilnehmenden wird durch eine längere Förderdauer von maximal fünf Jahren und einer großzügigeren Förderung von zunächst bis zu 100 Prozent des Mindest- beziehungsweise Tariflohns Rechnung getragen.

Datengrundlage

Datengrundlage der Analysen bildet die Panelbefragung „Lebensqualität und Teilhabe“, die das IAB im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchführt. Es werden sowohl geförderte Personen als auch Kontrollpersonen, die zwar die Zugangsvoraussetzungen der Förderung erfüllen, aber nicht gefördert werden, interviewt. Hier werden allerdings nur Daten von Geförderten aus der zweiten Befragungswelle der Panelbefragung, die im Zeitraum von März 2021 bis März 2022 erhoben wurden, herangezogen.

Weitere Details zum Datensatz können dem Feld- und Methodenbericht zur zweiten Befragungswelle von Hülle et al. aus dem Jahr 2023 entnommen werden.

Umfassende Analysen im Rahmen der Evaluation der Förderprogramme nach §16e und §16i SGB II wurden von Bauer et al. im Jahr 2021 sowie Achatz et al. im Jahr 2024 vorgelegt.

Literatur

Achatz, Juliane; Bauer, Frank; Bennett, Jenny; Bömmel, Nadja; Coban, Mustafa; Dietz, Martin; Englert, Katrin; Fuchs, Philipp; Gellermann, Jan; Globisch, Claudia; Hülle, Sebastian; Kasrin, Zein; Kupka, Peter; Nivorozhkin, Anton; Osiander, Christopher; Pohlan, Laura; Promberger, Markus; Raab, Miriam; Ramos Lobato, Philipp; Schels, Brigitte; Schiele, Maximilian; Trappmann, Mark; Tübbicke, Stefan; Wenzig, Claudia; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula; Zins Stefan (2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht. IAB-Forschungsbericht Nr. 4.

Bauer, Frank; Bennett, Jenny; Coban, Mustafa; Dietz, Martin; Friedrich, Martin; Fuchs, Philipp; Gellermann, Jan; Globisch, Claudia; Gottwald, Markus; Gricevic, Zbignev; Hülle, Sebastian; Kiesel, Markus; Kupka, Peter; Nivorozhkin, Anton; Promberger, Markus; Raab, Miriam; Ramos Lobato, Philipp; Schmucker, Alexandra; Stockinger, Bastian; Trappmann, Mark; Wenzig, Claudia; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula; Zins, Stefan (2021): Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II – Zwischenbericht. IAB-Forschungsbericht Nr. 3.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht.

Hülle, Sebastian; Bömmel, Nadja; Coban, Mustafa; Fössing, Emma; Friedrich, Martin; Gricevic, Zbignev; Kasrin, Zein; Kleinemeier, Rita; Meß, Andreas; Schiele, Maximilian; Trappmann, Mark; Wagemann, Ute; Wenzig, Claudia; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula; Zins, Stefan (2023): Panel Lebensqualität und Teilhabe – Feld- und Methodenbericht der Welle 2. IAB-Forschungsbericht Nr. 20.

Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. Schmollers Jahrbuch 128, S. 405–429.

DOI: 10.48720/IAB.FOO.20240522.01

Zitationshinweis

Nadja Bömmel (2024): Betriebliche Weiterbildung für gefördert Beschäftigte: Befragungsergebnisse zeigen ein überwiegend positives Bild , In: Online Magazin IAB-Forum 22. Mai 2024, https://iab-forum.de/betriebliche-weiterbildung-fuer-gefoerdert-beschaeftigte-befragungsergebnisse-zeigen-ein-ueberwiegend-positives-bild/, Abrufdatum: 24. May 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de