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

Online Magazin IAB-Forum

Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau

6. Februar 2023 | Thomas Kruppe, Julia Lang

Die Bundesagentur für Arbeit fördert nicht nur die Weiterbildung von Arbeitslosen, sondern unter gewissen Voraussetzungen auch die von Beschäftigten. Der aktuelle Plan der Bundesregierung, auch die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten deutlich auszubauen, wird politisch intensiv diskutiert. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein Überblick über den aktuellen Stand der einschlägigen Forschung gegeben. Tendenziell nehmen die Eintritte in die Förderung zu. Sie liegen aber immer noch auf einem recht niedrigen Niveau, da sehr viele Betriebe die existierenden Fördermöglichkeiten nicht kennen.

Kontinuierliche Weiterbildung von Beschäftigten kann dazu beitragen, Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung, der ökologischen Transformation und der demografischen Entwicklung wird berufliche Weiterbildung sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen immer wichtiger.

Befunde zur kausalen Wirkung von geförderter Weiterbildung für Beschäftigte liegen bisher nur zu dem früheren Sonderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) vor. Denn die BA fördert schon seit 2006 Weiterbildungen für Beschäftigte mit dem Sonderprogramm . Der Schwerpunkt lag dabei zunächst auf Beschäftigten ohne Berufsabschluss, Ältere und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel war es, die teilweise unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in diesen Gruppen zu stärken. Unternehmen, die förderfähige Beschäftigte weiterbildeten, konnten neben einer (anteiligen) Übernahme der Weiterbildungskosten zum Teil auch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Die Möglichkeiten der Förderung von Weiterbildung wurden stark ausgebaut

Mit dem 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz (QCG) und dem ab Oktober 2020 geltenden Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) wurden die Fördermöglichkeiten stark ausgebaut. Die Förderung zielt nun vor allem auf Personen ab, die berufliche Tätigkeiten ausüben, welche durch Technologien ersetzt werden können, oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.

Außerdem können Beschäftigte gefördert werden, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Für die Einordnung als Engpassberuf werden durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit sechs Indikatoren herangezogen. Danach zählen beispielsweise Pflegeberufe zu der Gruppe der Engpassberufe. Die Höhe der Förderung hat sich im Laufe der Zeit ebenfalls verändert.

Die Lehrgangskosten können je nach Größe des Unternehmens in Höhe von 15 bis 100 Prozent übernommen werden. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt bei fehlendem Berufsabschluss der Teilnehmenden und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen bis zu 100 Prozent, ansonsten je nach Unternehmensgröße 25 bis 75 Prozent des Entgelts. Beide Zuschüsse sinken dabei mit der Unternehmensgröße.

Wenn Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner vorliegen, kann ein um 5 Prozentpunkte höherer Zuschuss gezahlt werden. Besteht in einem Unternehmen ein deutlich erhöhter Weiterbildungsbedarf, kann er nochmals um 10 Prozentpunkte höher ausfallen. Schließlich muss die Weiterbildung mehr als 120 Stunden dauern und außerhalb des Betriebes oder durch zugelassene Weiterbildungsanbieter im Betrieb erfolgen.

Der Schwerpunkt der durch die BA geförderten Beschäftigtenqualifizierung liegt in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung (Sozialgesetzbuch III). Der Anteil der Geförderten in der steuerfinanzierten Grundsicherung (Sozialgesetzbuch SGB II) betrug im Jahr 2019 nur rund 13

Prozent, im Jahr 2021 weniger als 6 Prozent. Dabei handelt es sich um Erwerbstätige, die ihren Lohn mit Arbeitslosengeld II aufstocken.

Die im Folgenden genannten Zugangszahlen beziehen sich auf die quantitativ sehr viel bedeutsameren Förderungen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung. Neben Weiterbildungen zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses (Umschulungen, Teilqualifizierungen oder die Vorbereitung auf die Externenprüfung, also die Vorbereitung auf eine Abschlussprüfung beispielsweise bei einer Industrie- und Handelskammer oder einer Handwerkskammer) werden auch sonstige (Anpassungs-)Qualifizierungen gefördert.

Positiver Trend bei den Zugängen in die Beschäftigtenqualifizierung

Wie Anton Klaus und andere im IAB-Kurzbericht 24/2020 zeigen, gab es in den letzten Jahren vor Beginn der Pandemie einen positiven Trend bei den Eintritten in geförderte Weiterbildungen für Beschäftigte. Zwischen 2016 und 2019 stiegen die Zugangszahlen von gut 15.000 auf über 30.000 pro Jahr. Allerdings zeigt sich in den Zahlen kein stärkerer Zuwachs mit dem Inkrafttreten des QCG im Jahr 2019. Nur die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt haben überproportional zugenommen, was auch auf Mitnahmeeffekte auf Seiten der Betriebe hindeuten könnte.

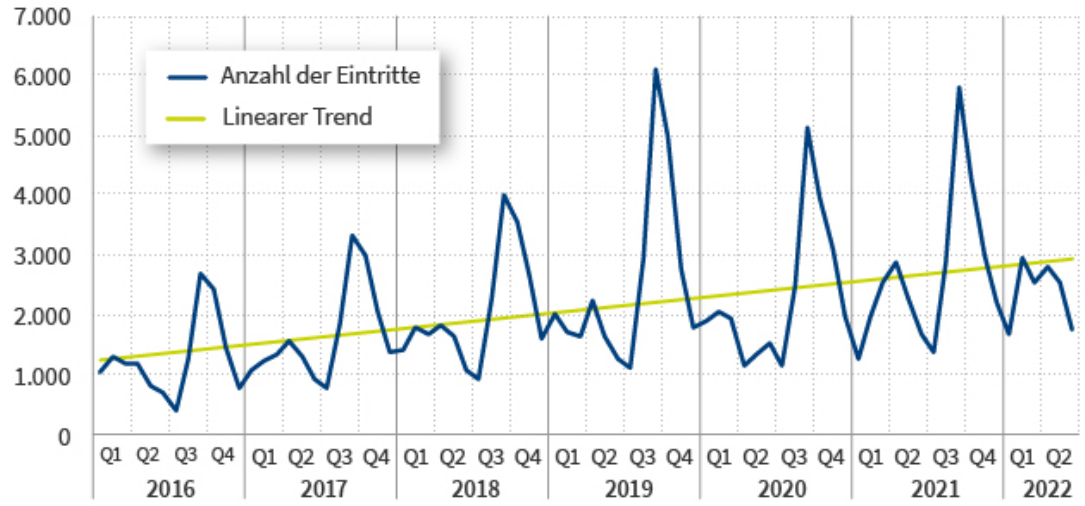
Wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist, stiegen die Zugangszahlen nach einem vorübergehenden Rückgang im ersten Jahr der Pandemie weiter an. Nachdem sie im Jahr 2020 auf weniger als 28.000 abgesunken waren, lagen sie im Jahr 2021 mit über 32.000 sogar über den Zahlen von 2019 (siehe auch Abbildung 2). Außerdem unterliegen die Zugangszahlen einem saisonalen Trend. So beginnen die meisten geförderten Weiterbildungen im September.

Setzt man die Zugangszahlen ins Verhältnis zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ergibt sich eine Förderquote von circa 0,1 Prozent. Das heißt, auch nach der Erweiterung der Fördermöglichkeiten nach dem QCG und dem AvmG nimmt nur rund eine von 1.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen innerhalb eines Jahres eine durch die BA geförderte Weiterbildung auf.

Der Anteil der Umschulungen an den geförderten Maßnahmen ist gesunken

Anton Klaus und andere zeigen in ihrer Untersuchung, dass im Zeitraum von 2016 bis 2019 rund ein Drittel der geförderten Maßnahmen einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulungen) zum Ziel hatten. Zwei Drittel waren sonstige Qualifizierungen. Mit rund einem Drittel wurden Weiterbildungen im Bereich der Altenpflege am häufigsten gefördert.

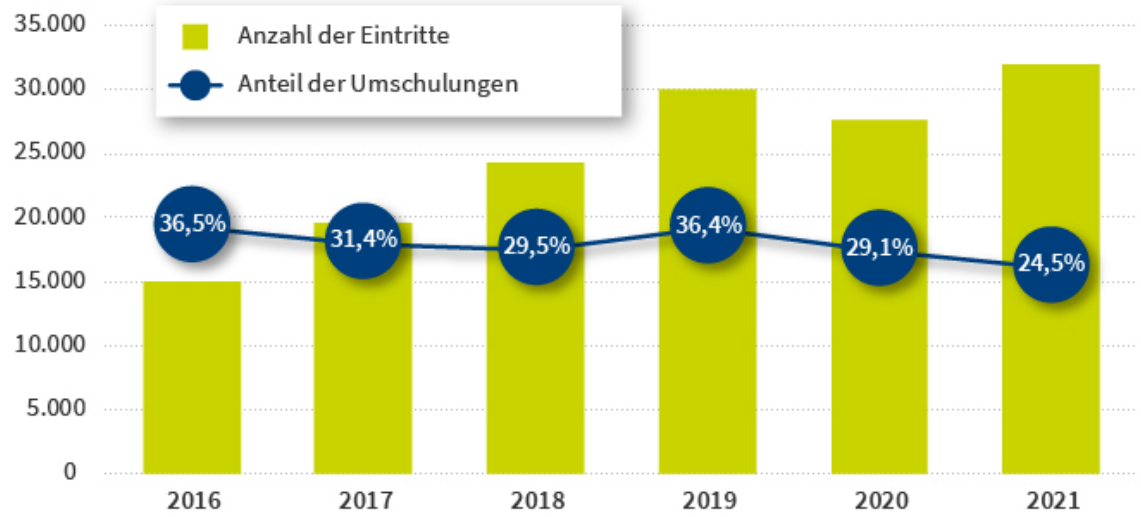
Abb. 1: Monatliche Eintritte Beschäftigter in SGB III geförderte Weiterbildung mit Übernahme der Kosten



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

In den Jahren 2020 und 2021 sank allerdings der Anteil der geförderten Umschulungen wieder deutlich (siehe Abbildung 2). Im Jahr 2021 war nur noch jede vierte geförderte Weiterbildung eine Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, oftmals vereinfacht als „Umschulungen“ bezeichnet. Absolut steigt jedoch auch die Anzahl der Eintritte in Umschulungen.

Abb. 2: Jährliche Eintritte Beschäftigter in SGB-III-geförderte Weiterbildung und darin enthaltener Anteil der Umschulungen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Geförderte Weiterbildung kann die Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten verbessern

Steigende Zugangszahlen sind grundsätzlich positiv zu bewerten, wenn die Förderung von Weiterbildungen wirksam ist, wenn diese also die Chancen der Teilnehmenden am Arbeitsmarkt tatsächlich verbessern. Der Frage, inwieweit dies der Fall ist, sind zwei Studien zu dem Programm WeGebAU nachgegangen.

Christine Dauth und Ott Toomet haben 2016 eine Studie zu älteren Beschäftigten publiziert, die 2007 und 2008 in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt waren und in dieser Zeit eine Weiterbildung begonnen hatten. Deren Beschäftigungschancen, so das Ergebnis der Studie, hatten sich zumindest moderat verbessert: Sie waren zwei Jahre nach Beginn der Weiterbildung mit einer um 2,5 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit in Beschäftigung als ähnliche Personen, die nicht an einer geförderten Weiterbildung teilgenommen hatten. Noch deutlicher fielen die Effekte für Teilzeitbeschäftigte und über 55-Jährige aus, ebenso für diejenigen, die an längeren Weiterbildungen teilgenommen hatten.

Christine Dauth zeigt in einer weiteren 2020 veröffentlichten Untersuchung, dass formal gering Qualifizierte, die im Zeitraum von 2007 bis 2010 eine geförderte Weiterbildung im Rahmen von WeGebAU begonnen hatten, in den folgenden fünf Jahren im Durchschnitt 93 Tage länger in Beschäftigung und 45 Tage kürzer in Arbeitslosigkeit waren als vergleichbare ungeförderte Personen. Ihr Einkommen stieg um etwa 13 Prozent stärker als das der nicht Teilnehmenden. Allerdings können Mitnahmeeffekte der Betriebe nicht ausgeschlossen werden. Das wäre dann der Fall, wenn Betriebe ihre Beschäftigten auch ohne die Förderung durch die BA weitergebildet hätten.

Kleine Betriebe nehmen die Förderung nur selten in Anspruch

Erster Ansprechpartner für die Förderung ist der Betrieb, an den auch die Zuschüsse gezahlt werden. Aufschlussreich sind hier die Ergebnisse einer Betriebsbefragung, die Thomas Kruppe und andere in einem 2021 erschienenen Beitrag für das IAB-Forum veröffentlicht haben. Demnach kennen zwei Drittel der befragten Betriebe die Möglichkeiten der geförderten Weiterbildung für Beschäftigte überhaupt nicht. Nur 9 Prozent der Betriebe haben sie bereits in Anspruch genommen. Insbesondere kleineren Betriebe ist diese Fördermöglichkeit häufig nicht bekannt. Und noch deutlich seltener nehmen sie diese in Anspruch (vgl. Tabelle).

Tab.: Bekanntheit und Nutzung der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach ausgewählten Merkmalen

Anteil der Betriebe an allen Betrieben in Prozent

	Weiterbildungsförderung der BA	
	bekannt	genutzt
Betriebsgröße		
1 bis 9 Beschäftigte	26	6
10 bis 49 Beschäftigte	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	58	28
250 und mehr Beschäftigte	67	35
Gibt es im Betrieb eine für Weiterbildung zuständige Organisationseinheit oder Person?		
Ja	36	12
Nein	30	8
Weiterbildungsberatung der BA in Anspruch genommen?		
Ja	65	33
Nein	27	6
Insgesamt	**32**	**9**

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N=1.

Fazit

Geförderte Weiterbildungen für Beschäftigte kann zwei Zielen dienen: Erstens kann Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbeschäftigung im aktuellen Betrieb erhöhen. Zweitens kann eine Verbesserung der Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt angestrebt werden, wobei sich durch die Weiterbildung beides verbessern kann.

Die Ergebnisse zu dem früheren Sonderprogramm WeGebAU zeigen, dass sich die Chancen auf Beschäftigung zumindest moderat erhöhen. Zudem werden viele Betriebe aufgrund des Strukturwandels vermutlich einen beachtlichen Teil ihrer Belegschaft weiterqualifizieren müssen. Vor diesem Hintergrund ist der steigende Trend bei den Zugängen zur Beschäftigtenqualifizierung positiv zu bewerten. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass Unternehmen einen Teil dieser Qualifizierungen auch ohne die Förderung durchgeführt und finanziert hätten.

Vor allem Betriebe und Beschäftigte mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung an Weiterbildung sollten bei der Weiterbildungsberatung besonders in den Blick genommen werden, da zum Beispiel kleinere Betriebe die Fördermöglichkeiten seltener kennen und in Anspruch nehmen.

Aktuell wird über eine Ausweitung der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten unter den Stichworten „Weiterbildungsgesetz“ und „Bildungszeit“ diskutiert. Ob und in welcher Weise diese Erweiterung umgesetzt wird, ist momentan jedoch noch unklar (lesen Sie dazu auch die IAB-Stellungnahme 1/2023).

In aller Kürze

- Die Bundesagentur für Arbeit fördert nicht nur die Weiterbildung von Arbeitslosen, sondern seit 2006 unter gewissen Voraussetzungen auch Weiterbildungen von Beschäftigten.
- Neben Zuschüssen zu den Lehrgangskosten können Unternehmen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wobei die Höhe der Förderung mit steigender Unternehmensgröße sinkt.
- In den letzten Jahren haben die Zugänge von Beschäftigten in geförderte Weiterbildungen zugenommen. Nach einem vorübergehenden Rückgang zu Beginn der Covid-19-Pandemie nahmen im Jahr 2021 über 32.000 Beschäftigte eine geförderte Weiterbildung in Anspruch.
- Studien zur Wirksamkeit der Beschäftigtenqualifizierung weisen auf moderat positive Effekte auf Beschäftigung und Einkommen der Teilnehmenden hin.
- Ergebnisse aus einer Betriebsbefragung zeigen, dass rund zwei Drittel der befragten Betriebe die Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen von Beschäftigten nicht kennen.
- Personen und Betriebe mit unterdurchschnittlicher Beteiligung an geförderter Weiterbildung, zum Beispiel kleine Betriebe, sollten bei einer Weiterbildungsberatung besonders in den Blick genommen werden.

Literatur

Dauth, Christine (2020): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. In: ILR Review, Vol. 73, No. 5, S. 1147–1184.

Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On government-subsidized training programs for older workers. In: Labour, Vol. 30, No. 4, S. 371–392.

Dietrich, Hans; Fitzenberger, Bernd; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute; Osiander, Christopher; Seibert, Holger; Stephan, Gesine (2023): Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach §82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) – Weiterbildungsgesetz. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

Klaus, Anton; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum, 17.05.2021.

doi: 10.48720/IAB.FOO.20230206.01

Zitationshinweis

Thomas Kruppe; Julia Lang (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau , In: Online Magazin IAB-Forum 6. Februar 2023, https://iab-forum.de/gefoerderte-weiterbildung-von-beschaeftigten-positiver-trend-auf-niedrigem-niveau/, Abrufdatum: 27. 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