

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



# IAB-Stellungnahme

7/2017

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Umbruchs

Thomas Kruppe

Ute Leber

Britta Matthes

ISSN 2195-5980

# Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Umbruchs

Thomas Kruppe

Ute Leber

Britta Matthes

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract .....	4
1 Vorbemerkung .....	5
2 Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung und deren Bewältigung .	5
3 Rahmenbedingungen, Regelungen und Instrumente .....	7
4 Bedeutung von betrieblicher und öffentlich geförderter Weiterbildung .....	9
5 Öffentliche und betriebliche Finanzierung von beruflicher Weiterbildung .....	10
6 Effektivität der öffentlich geförderten Weiterbildung .....	11
Literatur .....	12

## **Zusammenfassung**

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens 2017/18 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde das IAB um seine Expertise zur Diskussion über weitere Korrekturen der Agenda 2010 gebeten. Das IAB äußerte sich im Herbst 2017 zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und zu den damit verbundenen künftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Rolle der Bildung und Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Das IAB ging dabei auf die Bedeutung von betrieblicher und öffentlich geförderter Weiterbildung sowie auf Voraussetzungen und mögliche Instrumente ein, um ein angemessenes Weiterbildungsangebot zu gewährleisten. Die Erkenntnisse hierzu werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

## **Abstract**

In preparation for the Annual Report 2017/18 of the German Council of Economic Experts, the IAB was asked to provide its expertise about maintaining employability in times of digital change. The IAB commented in Autumn 2017 on the effects of digitalisation on the world of work and the future demands on the labour market connected to this as well as on the role of education and further training in securing employability. In doing so, the IAB elaborated on the significance of company-provided and publicly subsidized further training, as well as on the prerequisites and possible instruments necessary to ensure that adequate offers of further training exist. The findings are summarised in this current Statement.

## 1 Vorbemerkung

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird das IAB seit mehreren Jahren um seine Expertise zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsmarktes gebeten. Im Vorfeld des aktuellen Jahresgutachtens 2017/18 betraf dies unter anderem die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt, die damit verbundenen Herausforderungen für die Beschäftigten und Möglichkeiten, um diese für die künftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu wappnen. Im Herbst 2017 äußerte sich das IAB zur Rolle der Bildung und Weiterbildung in Zeiten des digitalen Umbruchs, zur Bedeutung von betrieblicher und öffentlich geförderter Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sowie zu den Voraussetzungen und möglichen Instrumenten, um ein angemessenes Weiterbildungsangebot zu gewährleisten. Die Erkenntnisse hierzu werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

## 2 Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung und deren Bewältigung

Fest steht: Die fortschreitende Digitalisierung wird unsere Arbeitswelt weiter verändern. Wie Dengler/Matthes (2015) zeigen, sind die technologischen Potenziale, dass berufliche Tätigkeiten von computergesteuerten Maschinen und Programmen übernommen werden können, für einzelne Berufe ganz unterschiedlich ausgeprägt. Befürchtungen, dass durch die fortschreitende Digitalisierung viele Menschen zukünftig aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden, sind jedoch unbegründet. Die Herausforderung besteht vielmehr darin, dass sich die Arbeitswelt durch die Einführung neuer Technologien hinsichtlich ihrer Branchen-, Berufs- und Anforderungsstruktur deutlich verändern wird.

Nach einer Studie von Wolter et al. (2016) könnte es in einem Wirtschaft-4.0-Szenario im Jahr 2025 einerseits 1,5 Millionen Arbeitsplätze nicht mehr geben, die im Basis-Szenario – in dem ein unverändertes Tempo des technologischen Fortschritts angenommen wird – noch vorhanden wären. Andererseits würden im Wirtschaft-4.0-Szenario zugleich etwa 1,5 Millionen Arbeitsplätze entstehen, die in der Basisprojektion noch nicht existiert haben. Bildung und Weiterbildung wird vor diesem Hintergrund eine besonders wichtige Rolle dabei spielen, diesen Wandel zu bewältigen.

Um für die zukünftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerüstet zu sein, liegt es auf den ersten Blick nahe, bei der Bildung und Weiterbildung digitale Inhalte zu stärken. Hierfür reicht es nicht aus, Computer bedienen zu können; vielmehr kommt es darauf an zu verstehen, wie Computer funktionieren. Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt geht aber auch eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeit in virtuellen Teams, steigende Projektverantwortung) einher. Deshalb steigen nicht nur die Anforderungen an das Wissen über Computer und den Umgang mit Computern, sondern auch die sozialen Anforderungen. Es wird zukünftig wichtiger, über soziale Kompetenzen wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke, Selbstmanagement oder Empathie zu verfügen. In diesem Zusammenhang besteht

großer Forschungsbedarf nicht nur hinsichtlich der Frage, wie diese Kompetenzen in Schule, Ausbildung und Studium am besten vermittelt werden können; sondern auch, wie diese Kompetenzen bei jenen, die bereits im Erwerbsleben stehen – vor allem auch ältere Beschäftigte – gefördert werden können.

Deutschland kann hierbei seine spezifischen Stärken im internationalen Wettbewerb ausspielen. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis sowohl in der dualen Berufsausbildung, als auch zunehmend in der Hochschulausbildung, ist eine gute Ausgangsbasis dafür, den Weg von der Entwicklung neuer Technologien zu deren tatsächlichem Einsatz im Betrieb zu verkürzen und damit die Innovationsfähigkeit der Betriebe zu stärken. Eine solide Erstausbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium bleiben weiterhin die Basis für die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen der Arbeitswelt. Weil das Wissen aber immer schneller veraltet, reicht die Erstausbildung immer seltener aus, um den Anforderungen eines gesamten Erwerbslebens gewachsen zu sein. Deswegen wird Weiter- und Höherqualifizierung in der digitalen Zukunft immer wichtiger.

Weil Arbeitskräfte künftig flexibler sein müssen, wird zunehmend wichtiger, dass sie nicht nur formal belegen können, welchen Ausbildungsberuf sie einst erlernt haben, sondern auch, welche Kompetenzen sie während ihres Erwerbslebens erworben haben. Die formale Feststellung und Anerkennung würde zudem zwei Vorteile mit sich bringen: Die Vergleichbarkeit der Kompetenzen und damit das Wissen über die – bei Vorliegen entsprechender Zertifikate – zu erwartende Produktivität der Arbeitskräfte würde ebenso steigen wie das Wissen über die eigenen Kompetenzen. Auch Geringqualifizierten oder Personengruppen, die bisher nicht oder nicht kontinuierlich auf dem (deutschen) Arbeitsmarkt erwerbstätig waren, könnten es diese Zertifikate erleichtern, auf dem Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen Fuß zu fassen.

Allerdings reicht die Einführung solcher Zertifikate allein nicht aus, um den durch die Digitalisierung hervorgerufenen Strukturwandel bewältigen zu können. In Zukunft werden deutlich mehr formale Qualifizierungsprogramme benötigt, die den Erwerb formaler, weiterführender Qualifizierungsnachweise beinhalten. Denn es wird auch weiterhin Betriebe geben, die konventionell produzieren, so dass die dort Beschäftigten gar nicht die Möglichkeit haben, sich an ihrem Arbeitsplatz mit neuen Technologien auseinander zu setzen.

Wenn sich Beschäftigte nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen oder einfach nur Interesse daran haben, sich in ihrem Beruf auf dem aktuellen technologischen Stand zu halten, sollten sie sich entsprechend qualifizieren und anerkannte Zertifikate erwerben können, die auf dem Arbeitsmarkt etwas zählen. Aber auch Arbeitslose sollten durch die Teilnahme an solchen formalen Qualifizierungsprogrammen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

Das setzt nicht nur entsprechende Weiterbildungsangebote und -gelegenheiten voraus, sondern erfordert auch andere Unterstützungsangebote. Diese reichen von der

Unterstützung bei der Finanzierung der Weiterbildung (beispielsweise durch die Übernahme der Teilnahmegebühren oder Zahlungen von Unterhaltsleistungen) über die organisatorische Unterstützung, um eine Teilnahme zu ermöglichen (zum Beispiel Organisation von Kinderbetreuung) bis hin zur (beruflichen) Beratung darüber, wie die (weitere) Erwerbskarriere gestaltet werden könnte.

Die Herausforderungen des digitalen Umbruchs lassen sich allerdings schwer bewältigen, wenn man in der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik abwartet, bis Arbeitslosigkeit eintritt (Weber 2017). Große Betriebe verfügen in der Regel über die Informationen zu den konkreten Weiterbildungsbedarfen aus Produktions- und Marktsicht und haben auch Ressourcen, um sich mit dem Weiterbildungsbedarf ihrer Belegschaft auseinanderzusetzen. Für kleinere Betriebe sind die Hürden, sich mit den Herausforderungen der Digitalisierung beschäftigen zu können, dagegen deutlich höher (Arntz et al. 2016). Durch eine Beratung der Betriebe, welche Möglichkeiten für sie bestehen, die Geschäftsprozesse durch Einsatz digitaler Technologien zu verbessern und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren, ließe sich möglicherweise sogar technologiebedingte Arbeitslosigkeit vermeiden.

Dabei muss es sich nicht immer nur um eine Weiterbildung im erlernten Beruf handeln. Denn durch die fortschreitende Digitalisierung verändern sich einerseits die Beschäftigungschancen im erlernten Beruf, so dass berufliche Umorientierungen zunehmend häufiger in Betracht gezogen werden müssen. Andererseits steigen die beruflichen Anforderungen insgesamt, so dass auch über eine Höherqualifizierung nachgedacht werden sollte. Weiterbildungsprogramme sollten also nicht nur den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Blick haben, sondern auch auf die Ausschöpfung der individuellen Entwicklungspotenziale zielen. Damit wird zudem erreicht, dass leistungsschwächere Personen nicht mit Personen, die zwar gut, aber nicht auf dem aktuellen technologischen Stand qualifiziert sind, auf dem Arbeitsmarkt um die Stellen für Helfertätigkeiten konkurrieren müssen (Walwei 2017).

### **3 Rahmenbedingungen, Regelungen und Instrumente**

Aus der Evaluationsforschung wissen wir, dass berufliche Weiterbildung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen und somit auch deren Einkommen aus Beschäftigung zum Teil erheblich verbessert (Bernhard/Kruppe/Lang2017, Kruppe/Lang 2017). Dies gilt ebenso für solche Gruppen, die ansonsten seltener an Weiterbildungen teilnehmen, also beispielsweise Geringqualifizierte. Letztgenannte können, wenn sie durch die Weiterbildung einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreichen, sogar besonders stark profitieren (Kruppe 2012).

Allerdings ist es schwierig, eine Empfehlung abzugeben, welches konkrete Instrument besonders gut geeignet wäre, die sich im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ergebenden Herausforderungen zu bewältigen. Denn es reicht nicht aus, die

berufliche Weiterbildung allein über die Nachfrage nach solchen Qualifizierungsangeboten zu steuern. Das zeigt sich am Beispiel der Einführung von Bildungsgutscheinen im Jahr 2003. Sie hat zwar dazu geführt, dass die Wahlfreiheit gestiegen ist. Gleichzeitig hat sich jedoch die Angebotsvielfalt reduziert, weil die veränderten Regelungen für die Anbieter von Bildungsmaßnahmen zu größeren Planungsunsicherheiten geführt haben.

In wissenschaftlichen Untersuchungen ließen sich keine Hinweise für eine bessere Qualität der im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik geförderten Maßnahmen durch Bildungsgutscheine finden. Die Effekte der Weiterbildungen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und auf das Einkommen – gemessen in den ersten zwei Jahren nach Beginn der Weiterbildung – waren nach Einführung des Bildungsgutscheins sogar geringer als vor der Reform mit Zuweisung der Teilnehmenden (Kruppe 2017). Darüber hinaus sind bestimmte Zielgruppen nur noch schwer in den Genuss geförderter Weiterbildung gekommen: Geringqualifizierte erhielten seltener einen Bildungsgutschein und konnten diesen außerdem noch seltener einlösen als besser Qualifizierte (Kruppe 2009).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Evaluation des „Bildungsscheck NRW“, der ebenfalls nur selten von Geringqualifizierten genutzt wurde. Auch Bildungskonten oder Fonds mit festen individuellen und damit begrenzten Ziehungsrechten können Weiterbildung in angemessenem Ausmaß über das gesamte Erwerbsleben hinweg nicht sicherstellen, denn es ist unklar, wer die Weiterbildung finanziert, wenn das Konto ausgeschöpft ist und dennoch ein Weiterbildungsbedarf besteht (Kruppe 2012).

Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen oder die Schaffung von Bildungsfonds allein reichen also nicht aus, wenn kein angemessenes Weiterbildungsangebot gewährleistet werden kann. Anbieter von Qualifizierungsleistungen stehen dabei nicht nur vor der Herausforderung, dass im Zuge der Digitalisierung die Nachfrage nach Qualifizierungsprogrammen steigen wird. Gleichzeitig verändert sich auch das „Lernen“ mit den technologischen Möglichkeiten und neuesten Forschungsergebnissen aus der pädagogischen Forschung.

Um diesen beiden Herausforderungen gerecht werden zu können, müssen also nicht nur die Rahmenbedingungen für das Weiterbildungspersonal wie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessert werden. Um höhere Qualitätsstandards in der Weiter- und Höherqualifizierung gewährleisten zu können, ist auch eine (weitere) Professionalisierung des pädagogischen Personals erforderlich. Um Innovationsbarrieren bei den Weiterbildungseinrichtungen sowie Qualifizierungsdefiziten beim Weiterbildungspersonal entgegenzuwirken, sollte man daher zum Beispiel über neue Qualitätsstandards und die Gewährung größerer Planungssicherheit bei der Vergabe von Weiterbildungsleistungen nachdenken.

Hinzu kommt, dass die berufliche Weiterbildungslandschaft – im Unterschied zur beruflichen Ausbildung – rechtlich wenig reguliert ist. Neben gesetzlichen Regelungen auf der Bundesebene wie dem Aufstiegsförderungsgesetz, mit dem unter anderem der Erwerb des Meistergrads gefördert wird, existieren in einigen Bundesländern gesetzliche Regelungen, die unter anderem Freistellungsansprüche festlegen. Daneben gibt es tarifliche Regelungen sowie betriebliche Vereinbarungen, die unter anderem den Zugang und die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte festlegen.

Während bei der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten die Unternehmen eine zentrale Rolle spielen, erfolgen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und – unter bestimmten Voraussetzungen auch für Beschäftigte – auf der Basis des Sozialgesetzbuchs und gehören zu den klassischen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik. Generell könnte aber ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung und gegebenenfalls auf einen zweiten Beruf ein wichtiger Schritt zu einer Institutionalisierung einer neuen Lernkultur sein. Ein solcher Rechtsanspruch sollte insbesondere die Möglichkeit einbeziehen, auch in späteren Lebensphasen (weitere) Schulabschlüsse zu erreichen sowie eventuell eine Erstausbildung oder ein spätes Studium zu absolvieren.

#### **4 Bedeutung von betrieblicher und öffentlich geförderter Weiterbildung**

Um Aussagen zur Bedeutung der betrieblichen und öffentlich geförderten Weiterbildung zu treffen, lassen sich verschiedene Kennzahlen wie Teilnahmequoten und Teilnahmefälle oder Weiterbildungsausgaben heranziehen. Grundsätzlich ist dabei zu beachten, dass es in Deutschland keine einheitliche Weiterbildungsstatistik gibt, sondern verschiedene Datengrundlagen existieren. Hinzu kommt, dass an der Finanzierung einzelner Weiterbildungsaktivitäten oftmals verschiedene Seiten beteiligt sind (etwa indem betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen in der Freizeit der Beschäftigten stattfinden), sodass eine genaue Abgrenzung der Kosten einzelner Weiterbildungssegmente schwierig ist (Bellmann/Leber 2017).

##### **Betriebliche Weiterbildung**

Die bedeutendsten Datenquellen zur Beschreibung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens – sind das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative, jährlich im Auftrag des IAB stattfindende Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Determinanten der Beschäftigung, die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und die europäische Weiterbildungserhebung CVTS (Continuing Vocational Training Survey).

Diese drei Datenquellen zeigen übereinstimmend, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sowie der Anteil der in die Weiterbildungsaktivitäten einbezogenen Mitarbeiter seit Beginn des Jahrtausends deutlich erhöht haben, auch wenn sie in der jüngeren Vergangenheit stagnieren. Der positive Trend wurde nur kurzfristig durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 unterbrochen (Janssen/Leber 2015). Ebenso sind auch die von den Unternehmen getätigten Ausgaben für Weiterbildung

in den vergangenen Jahren angestiegen (Statistisches Bundesamt 2017, Seyda/Werner 2014).

### **Öffentlich geförderte Weiterbildung**

Der bedeutendste Bereich der öffentlichen Weiterbildung ist die Weiterbildung im Rahmen des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) und des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB II). Darüber hinaus ist die öffentliche Hand unter anderem durch die institutionalisierte Finanzierung der Volkshochschulen und der Fachschulen sowie der Hochschulen, durch die Förderung des Lebensunterhalts von Weiterbildungsteilnehmern insbesondere im Rahmen der Aufstiegsfortbildung, sowie durch verschiedene Förderprogramme auf Ebene des Bundes und der Länder (zum Beispiel Bildungsprämie) an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligt (BIBB 2017).

Es liegen lediglich zu einzelnen Bereichen der öffentlich geförderten Weiterbildung Statistiken vor; eine übergreifende Zusammenstellung existiert nicht. Gut dokumentiert sind die Weiterbildungsaktivitäten nach SGB III und SGB II: Nach der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich die Förderung der beruflichen Weiterbildung in den vergangenen vier Jahren relativ konstant entwickelt, nachdem sie zu Beginn des Jahrtausends zunächst rückläufig war, ab dem Jahr 2005 aber wieder angestiegen ist. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2016) haben die Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“) in den letzten zehn Jahren leicht zugenommen.

### **Gesamtfinanzierung der Weiterbildung**

Um Aussagen zum Verhältnis von betrieblicher und öffentlich geförderter Weiterbildung zu treffen, haben verschiedene Autoren den Versuch unternommen, die Anteile beider Segmente am Gesamtfinanzvolumen für Weiterbildung zu betrachten (zum Beispiel Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen 2004, Hummelsheim 2010, Dohmen 2013). Angesichts der oben erwähnten defizitären Datenbasis können diese Kalkulationen nur als grobe Schätzungen verstanden werden. Auch wenn die Ergebnisse der einzelnen Studien im Detail voneinander abweichen, zeigen sie übereinstimmend, dass der weitaus größte Finanzierungsanteil für Weiterbildung auf Private (Individuen und Betriebe) entfällt. Die Betriebe tragen demnach dann den größten Anteil an der Finanzierung der Weiterbildung, wenn neben den direkten Weiterbildungskosten (beispielsweise Kursgebühren) auch die indirekten Weiterbildungskosten (Opportunitätskosten durch entfallene Arbeit) berücksichtigt werden.

## **5 Öffentliche und betriebliche Finanzierung von beruflicher Weiterbildung**

Grundsätzlich sollte die Trennungslinie zwischen öffentlicher und betrieblicher Finanzierung von beruflicher Weiterbildung wie bisher verlaufen. Werden überwiegend betriebsspezifische Anpassungen der Qualifikationen benötigt, dient die Weiterbildung also primär betrieblichen Zwecken, sollten Qualifizierungsmaßnahmen durch die Unternehmen finanziert werden. Der Staat dagegen soll oder kann sich dann an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligen, wenn der Markt allein zu nicht optimalen

Ergebnissen führt. An erster Stelle ist hier die Qualifizierung von Arbeitslosen zu nennen, die zur betrieblichen Weiterbildung in der Regel keinen Zugang haben. Ein staatliches Eingreifen kann in diesem Zusammenhang aber auch für jene Gruppen erfolgen, die zwar in Beschäftigung sind, aber bislang nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilhaben. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Gruppe der Geringqualifizierten, die in die betriebliche Weiterbildung oftmals nicht eingebunden sind und selbst häufig nicht über die Mittel verfügen, um Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren. Eine entsprechende Berücksichtigung bei der staatlichen Förderung von Weiterbildung erhalten geringqualifizierte Beschäftigte etwa im Rahmen des Programms „WeGebAU“ der BA (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen).

Angesichts der weitgehend unterschiedlichen Fokussierung von öffentlicher und betrieblicher Weiterbildung ist es fraglich, ob und inwieweit private Investitionen durch öffentliche verdrängt werden. Sogenannte Mitnahmeeffekte sind dabei vor allem dann zu erwarten, wenn der Staat sich an der Finanzierung der Weiterbildung von Beschäftigten beteiligt. Untersuchungen des IAB zu potenziellen Mitnahmeeffekten im Rahmen des Programms „WeGebAU“ zeigen, dass einige Unternehmen die Weiterbildungen zwar sicher auch ohne Förderungen durchgeführt hätten, dass aber auch solche Unternehmen erreicht wurden, die sonst eher weiterbildungsinaktiv waren (Lott 2011). Dieser Befund wird durch weitere Untersuchungen zu Mitnahmeeffekten öffentlich geförderter Weiterbildung in Betrieben bestätigt (zu einem Literaturüberblick vgl. ebenfalls Lott 2011).

## **6 Effektivität der öffentlich geförderten Weiterbildung**

Dem IAB liegen keine wissenschaftlichen Erkenntnisse darüber vor, ob die in der Vergangenheit öffentlich geförderten Weiterbildungen die Teilnehmenden nicht effektiv genug auf die Arbeitswelt vorbereitet haben. Allerdings zeigen Evaluationsstudien zu geförderten Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, dass nicht alle Maßnahmen gleichermaßen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden gesteigert haben. Dabei hat schon die Auswahl der Teilnehmenden einen deutlichen Einfluss auf die Effizienz, wobei das sogenannte Creaming, also eine „Zuweisung der Besten“, zu geringerer Effizienz führt, da diese auch ohne Teilnahme gut in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Inwiefern einzelne Maßnahmen beziehungsweise deren Inhalte zielführend sind, lässt sich durch weiterführende Analysen wie Implementationsstudien klären.

## Literatur

- Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Zierahn, Ulrich (2016): Arbeitswelt 4.0 - Stand der Digitalisierung in Deutschland: Dienstleister haben die Nase vorn. IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2017): Bildungsökonomik, München.
- Bernhard, Sarah; Lang, Julia; Kruppe, Thomas (2017): Langfristige Wirkungen von geförderter beruflicher Weiterbildung. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363. Bielefeld: Bertelsmann, S. 146–148.
- Bläsche, Alexandra; Brandherm, Ruth; Eckhardt, Christoph; Knuth, Matthias; Kruppe, Thomas; Kuhnhenne, Michaela; Käßlinger, Bernd; Schütt, Petra (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsförderung working paper 25, Düsseldorf.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Bonn.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht Nr. 11.
- Dohmen, Dieter (2013): Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Deutschland. Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 3/2013, S. 61–84.
- Hummelsheim, S. (2010): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland, Bielefeld.
- Janssen, Simon; Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 58, H. 1, S. 9–19.
- Kruppe, Thomas (2012): Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf – Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs.
- Kruppe, Thomas (2017): Bildungsgutscheine. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363. Bielefeld: Bertelsmann, S. 149–150.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2015): Weiterbildungen mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Kruppe, Thomas; Osiander, Christopher (2017): Weiterbildungsabsicht von Arbeitslosen und Kompetenzen formal Geringqualifizierter. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363. Bielefeld: Bertelsmann, S. 151–152.
- Seyda, Susanne; Werner, Dirk: IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, Köln.
- Statistisches Bundesamt (2017): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Wiesbaden.

Wolter, Marc Ingo; Monnig, Anke, Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline; Helmrich, Robert (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenariorechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Walwei, Ulrich (2017): Aufwärtsmobilität am Arbeitsmarkt: Wenn nicht jetzt, wann dann? In: IAB-Forum, 17.08.2017, <https://www.iab-forum.de/aufwaertsmobilitaet-am-arbeitsmarkt-wenn-nicht-jetzt-wann-dann/>

Weber, Enzo (2017): Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 97, H. 5, S. 372-374.

Wolter, Marc Ingo; Mönning, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline; (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie \* Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

<b>Nr.</b>	<b>Autor(en)</b>	<b>Titel</b>	<b>Datum</b>
<a href="#">3/2016</a>	Philipp vom Berge, Mario Bossler, Joachim Möller	Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung des IAB	4/16
<a href="#">4/2016</a>	Herbert Brücker, Joachim Möller, Joachim Wolff	Integration von Geflüchteten	6/16
<a href="#">1/2017</a>	Britta Matthes, Enzo Weber	Veränderungen der Arbeitswelt	2/17
<a href="#">2/2017</a>	Jonas Beste, Kerstin Bruckmeier, Isabell Klingert, Peter Kupka, Torsten Lietzmann, Andreas Moczall, Christopher Osiander, Philipp vom Berge, Joachim Wolff	Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit	3/17
<a href="#">3/2017</a>	Emanuel Bennewitz, Michael Stops	Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt in Hessen	10/17
<a href="#">4/2017</a>	Bossler, Mario; Dietrich, Hans; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kubis, Alexander; Weber, Enzo; Wolter, Stefanie	Zur Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland	11/17
<a href="#">5/2017</a>	Peter Haller, Elke J. Jahn, Gesine Stephan, Simon Trenkle, Enzo Weber	Agenda 2010 – zur Diskussion über weitere Reformen der Reform	11/17
<a href="#">6/2017</a>	Hanna Brenzel, Herbert Brücker, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova	Zur Integration von Geflüchteten	12/17

Stand: 14.12.2017

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

## **Impressum**

### **IAB-Stellungnahme 7/2017**

#### **Herausgeber**

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

#### **Redaktion**

Dr. Andrea Kargus

#### **Technische Herstellung**

Erika Popp

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Website**

<http://www.iab.de>

#### **Bezugsmöglichkeit**

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2017/sn0717.pdf>