

Ausgabe Nr. 23 / 10.12.2007

## *In aller Kürze*

- Die Bundesagentur für Arbeit fördert seit dem Jahr 2002 die berufliche Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten. Mit dem neuen WeGebAU-Programm sollten diese präventiven Instrumente gestärkt werden.
- Die Fördermöglichkeiten haben bisher aber wenig Anklang gefunden. Nur knapp die Hälfte aller Betriebe weiß davon, und nur ein Viertel von diesen hat die Möglichkeiten genutzt.
- Über drei Viertel der Betriebe haben die ihnen bekannten Instrumente nicht in Anspruch genommen, weil sie dafür keinen betrieblichen Bedarf sehen. Nur ein knappes Fünftel gibt an, es sei schwierig, die Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. Relativ wenige nennen die Kosten, den Verwaltungsaufwand, die Organisationsprobleme der Förderung oder das fehlende Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer als Hinderungsgründe.
- Gut die Hälfte der Betriebe, die Erfahrungen mit geförderter Weiterbildung haben, beurteilen deren Ergebnisse positiv. Etwa ein Drittel urteilt neutral und nur wenige eindeutig negativ.
- Die Arbeitgeberservices in den Agenturen für Arbeit könnten die Nutzung dieser Instrumente durch mehr Information und Werbung befördern, insbesondere bei kleineren Betrieben.

*Autor/in*

**Margit Lott  
Eugen Spitznagel**

## *Arbeitsmarktpolitik*

# Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung

*Die präventiven Förderinstrumente sind noch nicht allgemein bekannt und nur wenige Betriebe setzen sie bisher ein – Erste Ansätze werden aber überwiegend positiv bewertet*

**Stärkere Bildungsinvestitionen sind notwendig, das ist unbestritten. Sie verbessern die Chancen der Arbeitsuchenden und verringern die Risiken der Beschäftigten, arbeitslos zu werden. Sie fördern Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, erleichtern den Strukturwandel und sind damit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum.**

**Die Bundesagentur für Arbeit fördert seit dem Jahr 2002 die berufliche Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten. Mit „WeGebAU“ wurde im Jahr 2006 ein Programm aufgelegt, das diese präventiven Maßnahmen stärker akzentuiert. Dennoch werden sie relativ wenig genutzt. Das IAB hat untersucht, welche Gründe dafür maßgeblich sind.**

Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zeigen, dass Personen ohne formalen Berufsabschluss weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen, die eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben (Hummel/Reinberg 2007). Defizite in der beruflichen Bildung können somit zur strukturellen Verfestigung der Arbeitslosigkeit und dadurch zu sozialer Ungleichheit beitragen. Beides ist nur schwer rückgängig zu machen, denn der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird infolge des Strukturwandels der Wirtschaft weiter sinken. Die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit dagegen wird im Zuge der Entwicklung zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft tendenziell zunehmen.

Ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kann die Entwicklung der Betriebe hemmen, die volkswirtschaftliche Innovationskraft schwächen und das Wirtschaftswachstum bremsen – insbesondere angesichts der langfristigen demographischen

Entwicklungslinien, die zunächst zur Alterung und dann zum Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen.

Der demographische Wandel erzwingt eine verlängerte Lebensarbeitszeit und damit eine wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer. Die Erwerbstätigenquote der 55 bis 64-Jährigen hat in Deutschland in den letzten Jahren zwar zugenommen. Sie lag mit 48 Prozent im Jahr 2006<sup>1</sup> um 10 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2000, aber deutlich niedriger als in anderen Ländern.

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Älteren setzt jedoch u.a. voraus, dass ihre berufliche Qualifikation mit den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz Schritt hält und erfordert laufende Weiterbildung nicht nur in jungen Jahren sondern auch im fortgeschrittenen Alter.

<sup>1</sup> Quelle: EUROSTAT, Strukturindikator Beschäftigung: Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger insgesamt. (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

Lebenslanges Lernen ist in Deutschland jedoch relativ wenig verbreitet und vor allem ungleich verteilt (Bellmann u. a., 2007).

Nach einer Untersuchung der OECD kann ein Deutscher im Verlauf eines typischen 40-jährigen Erwerbslebens im Schnitt nur rd. 400 Weiterbildungsstunden erwarten. Das liegt zwar nahe beim Durchschnitt aller OECD-Länder, aber andere Länder sind hier viel weiter. In Frankreich zum Beispiel werden rd. 700 Stunden und in Dänemark rd. 900 Stunden verzeichnet (OECD 2007, S. 348ff).

Insbesondere geringqualifizierte bzw. ältere Personen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert. Nach einer europaweiten Erhebung von Eurostat haben im Jahr 2005 in Deutschland nur rd. drei Prozent der 55- bis 64-Jährigen an solchen Maßnahmen teilgenommen (25- bis 64-Jährige insgesamt: 8 Prozent).<sup>2</sup> Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit auf den hinteren Plätzen. Beim Spitzenreiter Schweden ist fast ein Drittel der Älteren in die Weiterbildung einbezogen.

Die Beteiligung geringqualifizierter Beschäftigter an der betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren sogar abgenommen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S.125). Gerade diese Personen würden von arbeitsplatznaher Qualifizierung profitieren, weil sie dadurch mit den Veränderungen der Arbeitswelt Schritt halten könnten.

Offensichtlich konnten die Betriebe vor dem jüngsten Wirtschaftsaufschwung ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weitgehend problemlos aus dem Pool der Arbeitsuchenden decken. Größere Bemühungen um betriebliche Weiterbildung waren zumindest aus kurzfristiger Perspektive nicht geboten. Außerdem dürften solche Maßnahmen teilweise auch der Kostensenkung zum Opfer gefallen sein (IWD, Nr. 41/2007, S. 4f).

Auch im Bereich der betrieblichen Erstausbildung wurden in den vergangenen Jahren nicht alle Potentiale ausgeschöpft. Das Ausbildungsplatzangebot deckte nicht die gesamte Nachfrage der jungen Bewerber ab. So verwundert es nicht, dass mit anziehender Konjunktur und steigendem Personalbedarf in den Jahren 2006 und 2007 die Meldungen über Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften zugenommen haben.

<sup>2</sup> Vgl. Kraatz, Rhein, Sproß 2006, S. 55. Je nachdem wie die Weiterbildung definiert ist, liefern unterschiedliche Untersuchungen verschiedene Teilnahmequoten.

<sup>3</sup> Das IAB-Betriebspanel erhebt alle zwei Jahre auch Informationen zur beruflichen Weiterbildung. Die Ergebnisse zeigen, dass kleine Unternehmen in der Weiterbildung deutlich weniger aktiv sind (Bellmann 2007). Die vom Statistischen Bundesamt in Deutschland 2006 durchgeführte Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3 – Third Continuing Vocational Training Survey) bestätigt dieses Ergebnis (Schmidt 2007).

<sup>4</sup> Alters- und Betriebsgrößengrenzen gültig bis 2006, ab 2007 erweitert (siehe Kasten, Seite 3).

## Präventive Arbeitsmarktpolitik soll stärker werden

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sollen helfen, die Arbeitslosigkeit schnell zu beenden, oder – besser noch – vorausschauend zu vermeiden. Diese präventive Arbeitsmarktpolitik wurde vom Gesetzgeber durch das 2002 in Kraft getretene Job-AQTIV-Gesetz gestärkt. So enthält das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) Instrumente zur gezielten Förderung der beruflichen Bildung von älteren und geringqualifizierten Personen, die nicht arbeitslos sind, sondern in Beschäftigung stehen. Damit sollen vor allem zusätzliche Qualifizierungsaktivitäten der Betriebe angeschoben und unterstützt werden.

Die Hauptverantwortung für die betriebliche Weiterbildung liegt aber bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern selbst. Sie ist nicht originäre sondern subsidiäre Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Außerdem sollen ausschließlich Personen gefördert werden, die schlechtere Arbeitsmarktchancen als der Durchschnitt haben und die der Weiterbildung besonders bedürfen – auch weil sie bei betrieblichen Maßnahmen oft nicht einbezogen sind. So werden Geringqualifizierte und Ältere insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben relativ selten weitergebildet.<sup>3</sup>

## Förderung der Weiterbildung Beschäftigter nach dem SGB III

Die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer über 50 Jahre in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten<sup>4</sup> kann mit Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten gefördert werden (§ 417 Abs. 1 SGB III). Die Maßnahmen müssen außerhalb des Betriebes stattfinden, und die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten sollten am allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannt sein. Der Erwerb von nur betriebspezifisch verwertbaren Qualifikationen wird nicht gefördert (vgl. **Kasten** Seite 3).

Für gekündigte Arbeitnehmer, denen Arbeitslosigkeit droht, konnte das Arbeitsentgelt weiter gezahlt werden, wenn der Beschäftigte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses an einer Weiterbildungs- oder Trainingsmaßnahme teilnahm (§ 417 Abs. 2 SGB III). Das

### Betriebsbefragung

Die Befragung zu den Hilfen nach dem SGB III zur Förderung der Qualifikation von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten wurde im Rahmen der schriftlichen Repräsentativerhebungen des IAB zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot durchgeführt, die regelmäßig stattfinden. Im Herbst des Jahres 2006 haben sich daran rund 14.000 Betriebe und Verwaltungen mit insgesamt 2,06 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beteiligt. Es handelte sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben unterschiedlicher Größe aus allen Regionen und Wirtschaftszweigen. Befragt wurden Personalverantwortliche zur Zahl und zur Struktur der offenen Stellen in ihren Betrieben sowie zu Stellenbesetzungsvorgängen. Die Sonderfragen zur geförderten Weiterbildung nach §§ 235c, 417 Abs. 1 und 417

Abs. 2 SGB III wurden in die Erhebung integriert. Die Fragen zur Bekanntheit, zur Nutzung und zur Bewertung dieser Fördermöglichkeiten betrafen summarisch alle diese Instrumente sowie den gesamten Zeitraum seit ihrer Einführung im Jahr 2002 bis zum Herbst des Jahres 2006. Die Ergebnisse sind stark von den Angaben der kleineren Betriebe geprägt, was die Struktur der Grundgesamtheit widerspiegelt. So haben 1.980.583 Betriebe (98 %) in Deutschland weniger als 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, nur 40.470 Betriebe (2 %) haben mehr. Um die Bedeutung der Ergebnisse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive kenntlich zu machen, wurden die hochgerechneten Angaben der Betriebe (Betriebskonzept) zusätzlich mit ihren jeweiligen Beschäftigtenzahlen gewichtet (Beschäftigtenkonzept).

Alter des Beschäftigten oder die Größe des Betriebs waren hier keine Ausschlusskriterien. Die Regelung ist zum 31.12.2006 entfallen.

Auch die Förderung der Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten (nach § 235c SGB III) ist nicht durch eine Altersgrenze oder Betriebsgröße beschränkt. Sie soll ungelernten Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, einen allgemein anerkannten Berufsabschluss oder eine Teilqualifikation zu erwerben, ohne dass sie ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben müssen. Der Arbeitgeber muss die Personen für die Zeit der Weiterbildung bei Fortzahlung des Entgelts freistellen. Dafür erhält er einen Lohnkostenzuschuss, in Einzelfällen wird das volle Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung erstattet.

Als Geringqualifizierte gelten in erster Linie Personen ohne formalen Berufsabschluss, aber auch Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die seit mehr als vier Jahren nicht mehr in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf arbeiten, sondern eine ungelernete oder angelernte Tätigkeit ausüben. (Diese Erweiterung der Definition orientiert sich an § 77 Abs. 2 SGB III, der auch in diesen Fällen die Notwendigkeit einer beruflichen Weiterbildung anerkennt.)

Diese Förderinstrumente richten sich ausschließlich an die genannten Zielgruppen. Dadurch sollen Mitnahmeeffekte möglichst vermieden werden. Denn die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung sollen nicht die Kosten von Maßnahmen tragen, die eigentlich Aufgabe der Betriebe und der Beschäftigten sind und üblicherweise auch ohne Förderung stattfinden würden.

### Präventive Instrumente werden kaum genutzt

In den vergangenen Jahren wurden diese vom Gesetzgeber geschaffenen Möglichkeiten des SGB III von den Betrieben wenig genutzt. Entsprechend gering sind die Zahlen der geförderten Personen (vgl. **Tab. 1**).

Damit spielen diese präventiven Instrumente in der Arbeitsmarktpolitik der BA bisher eine relativ geringe Rolle. Dieser Ausrichtung sollte durch das Programm WeGebAU im Hinblick auf geringqualifizierte und ältere Beschäftigte größeres Gewicht verschafft werden. WeGebAU steht für **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen** (zu Einzelheiten siehe **Kasten links unten**). Das im Jahr 2006 aufgelegte Programm umfasste eine Gesamtsumme von 200 Mio. Euro. Die oben genannten Ansätze präventiver Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte sollten im Rahmen dieses Programms noch stärker akzentuiert werden.

Allerdings konnten im Jahr 2006 auch Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen für Arbeitslose mit geringen Integrationschancen im Rahmen von WeGebAU gefördert werden. Tatsächlich wurde der Löwenanteil der für WeGebAU bereitgestellten Mittel für die Förderung von Arbeitslosen verwendet, was zu Änderungen in der Programmgestaltung geführt hat (siehe **Kasten links**). Präventive Maßnahmen für geringqualifizierte und ältere Beschäftigte waren selten. Von den über 100.000 im Rahmen von WeGebAU geförderten Personen standen nur knapp 2.000 in Beschäftigung (vgl. **Tab. 2**).

Dieses Ergebnis ist in zweifacher Hinsicht unbefriedigend. Zum einen wurde das Ziel verfehlt, präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu stärken. Zum anderen hat das Programm – entgegen der ursprünglichen Intention – einen eher geringen Beitrag zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen von Beschäftigten geleistet.

**Tab 1: Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten im Vergleich – Zugänge von Teilnehmern**

	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitslose	382.123	219.883	160.814	114.785	206.038
Beschäftigte					
Ältere (nach § 417 Abs.1 SGB III)	225	79	56	100	873
Geringqualifizierte (nach § 235c SGB III)	593	1.062	1.036	360	1.593
Gekündigte (nach § 147 Abs. 2 SGB III)	600	585	150	55	129

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

#### WeGebAU 2006

**Ziel 1:** Förderung von geringqualifizierten und älteren Arbeitslosen mit geringen Integrationschancen

**Ziel 2:** Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von älteren und geringqualifizierten Beschäftigten.

Relevante Rechtsgrundlagen:

**Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer nach § 417 Abs. 1 SGB III:**

- Arbeitnehmer über 50 Jahre
- Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten
- Freistellung des Arbeitnehmers
- Weiterbildung außerhalb des Betriebes
- Vermittlung von allgemein am Arbeitsmarkt verwertbaren Fertigkeiten und Kenntnissen
- Erstattung der Weiterbildungskosten

**Förderung der Weiterbildung Ungelernter nach § 235c SGB III:**

- un- und angelernte Arbeitnehmer
- Weiterbildung mit anerkannten Berufsabschluss/Teilqualifikation
- Freistellung des Arbeitnehmers
- Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich Sozialversicherungsbeiträge

#### Änderungen in WeGebAU 2007

**Ziel 1** entfällt und wird durch ein eigenes Programm ersetzt.

**Ziel 2** wird unter dem Namen WeGebAU 2007 mit folgenden Änderungen weiterverfolgt:

**Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer nach § 417 Abs. 1 SGB III\*:**

- Arbeitnehmer über 45 Jahre
- Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten

**Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung Ungelernter nach § 77 Abs. 2 SGB III:**

Arbeitnehmer können einen „Bildungsgutschein“ für ein förderungswürdiges Weiterbildungsangebot erhalten, wenn ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt wird. Das heißt, auch Lehrgangskosten werden erstattet und ein Zuschuss zu sonstigen Weiterbildungskosten wird bezahlt.

\* geändert im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung des Beschäftigungschancen älterer Menschen; in Kraft seit 01.05.2007

**Tab 2: Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU – Zugänge von Teilnehmern**

	2006	2007*
Arbeitslose	110.470	–
Beschäftigte		
Geringqualifizierte (nach § 235c SGB III)	1.253	8.251
Ältere (nach § 417 Abs.1 SGB III)	705	1.699
Geringqualifizierte (nach § 77ff. SGB III)	–	3.425
<b>WeGebAU insgesamt</b>	<b>112.428</b>	<b>13.375</b>

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit \* bis einschließlich Oktober

**Tab. 3: Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter – nach Betriebsgröße, in Prozent**

	Betriebe mit ... Beschäftigten		insgesamt	insgesamt	Betriebe mit ... Beschäftigten	
	unter 100	100 und mehr			unter 100	100 und mehr
	Betriebskonzept <sup>1)</sup>			Beschäftigtenkonzept <sup>2)</sup>		
<b>Bekanntheitsgrad – Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)</b>						
alle Regelungen	12,1	15,6	12,2	19,9	13,5	26,0
ein Teil der Regelungen	34,1	51,9	34,6	45,7	42,1	49,1
insgesamt bekannt	46,2	67,4	46,8	65,6	55,6	75,2
keine der Regelungen	41,3	28,5	40,9	28,7	37,2	20,6
keine Angabe	12,5	4,1	12,3	5,7	7,3	4,2
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Nutzung – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100%)</b>						
alle Regelungen	3,3	3,2	3,3	3,2	3,4	3,1
ein Teil der Regelungen	20,4	25,3	20,6	25,0	25,7	24,5
insgesamt genutzt	23,7	28,5	23,9	28,2	29,1	27,6
keine der Regelungen	73,3	69,2	73,1	69,7	68,8	70,4
keine Angabe	3,1	2,4	3,0	2,0	2,1	2,0
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Beurteilung – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100%)</b>						
positiv	57,7	51,7	57,4	57,9	59,7	56,6
neutral	32,8	46,7	33,5	39,0	34,8	42,2
negativ	5,7	1,3	5,5	1,9	3,3	0,8
ohne Angabe	3,9	0,3	3,7	1,2	2,3	0,4
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Gründe der Nichtnutzung – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %)<sup>3)</sup></b>						
kein betrieblicher Bedarf	77,7	77,7	77,7	77,7	76,9	78,3
zuviel Verwaltungsaufwand	9,0	15,2	9,3	14,5	11,4	16,6
zu hohe Kosten	7,4	6,2	7,4	3,3	5,2	1,9
Arbeitnehmer nicht interessiert	11,5	13,3	11,6	12,1	14,0	10,8
Weiterbildung schwer organisierbar	8,6	10,9	8,7	7,1	8,6	6,0
Freistellung schwer auszugleichen	17,2	20,9	17,4	17,6	17,5	17,7
sonstige Gründe	4,8	9,2	5,0	6,9	5,5	8,0
keine Angabe	3,7	3,5	3,7	4,1	3,2	4,7
insgesamt	140,1	156,8	140,7	143,3	142,4	144,0

<sup>1)</sup> Anteil der Betriebe in %  
<sup>2)</sup> Angaben der Betriebe mit ihrer Beschäftigtenzahl gewichtet (siehe Kasten, Seite 2).  
<sup>3)</sup> Mehrfachnennungen waren möglich.  
Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006

## Ursachen der geringen Inanspruchnahme

Für das Programm wurde auf verschiedenen Wegen geworben. So erstellte die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit einen Flyer, der die Kernpunkte des Programms vorstellt. Außerdem hat sie den Deutschen Handwerkskammertag und den Deutschen Industrie und Handelskammertag eigens über das Sonderprogramm informiert und gebeten, die Informationen an die regionalen Kammern weiterzuleiten.

Die geringe Resonanz führt zu der Frage, weshalb diese Bemühungen nicht zum Tragen kamen. Dafür gibt es eine Reihe möglicher Ursachen. So könnten die Arbeitsagenturen vor Ort zu wenig für die präventive Komponente von WeGebAU geworben und die Mittel vorrangig für Arbeitslose eingesetzt haben.

Auch die gute Wirtschaftskonjunktur im Jahr 2006 könnte die stärkere Nutzung verhindert haben, denn die Auftragsbücher füllten sich damals und die Betriebe sahen möglicherweise keinen Spielraum, Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen.

Desweiteren ist zu fragen, ob die Betriebe überhaupt einen Weiterbildungsbedarf sehen bzw. für wie wichtig sie diesen gegebenenfalls erachten. Außerdem könnten sie nicht willens oder in der Lage sein, ihren Teil der Kosten der Weiterbildung zu tragen, wenn diese nicht unmittelbar einen Ertrag abwirft. So könnten die Fördermaßnahmen finanziell zu schwach ausgestattet und die gewährte Anschubfinanzierung zu gering sein, um zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten zu initiieren. Außerdem könnte es am Interesse der Arbeitnehmer fehlen, sich weiter zu bilden.

Im Folgenden wird auf Basis von Daten aus einer repräsentativen Befragung von rd. 14 000 Betrieben untersucht, warum diese Instrumente bisher so wenig Anklang gefunden haben (*methodische Hinweise siehe Kasten auf Seite 2*).

Die Erhebung konzentrierte sich auf folgende Fragen:

- Wieviele Betriebe kennen die Fördermöglichkeiten?
- Wieviele Betriebe haben die Fördermöglichkeiten gegebenenfalls genutzt?

- Wie beurteilen diese Betriebe die Maßnahmen?
- Warum haben Betriebe die ihnen bekannten Möglichkeiten nicht genutzt?

**Instrumente nicht durchgängig bekannt**

Fast die Hälfte der Betriebe (47 %) mit zwei Dritteln (66%) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kennt zumindest eines der Instrumente. Bei den mittleren und großen Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten ist der Bekanntheitsgrad höher als bei den kleineren.

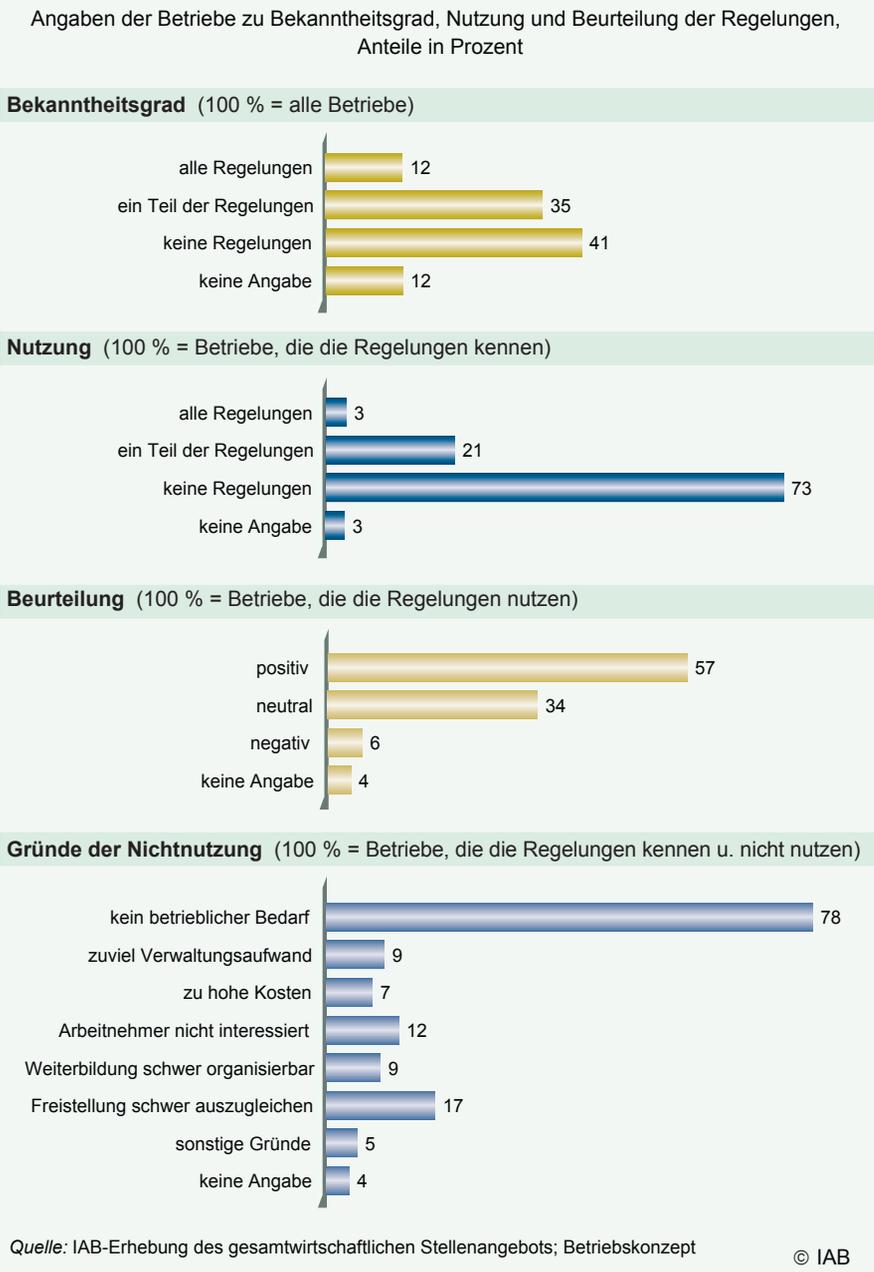
Bedenklich ist, dass mehr als die Hälfte der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten keine der Maßnahmen kennt oder dazu keine Angaben machte. Schließlich war die Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter vom Gesetzgeber ausschließlich an diese Unternehmen adressiert. Auch innerhalb dieser Betriebsgrößenklassen sind die Regelungen den jeweils größeren Betrieben häufiger bekannt. So liegen die mit der Beschäftigtenzahl gewichteten Angaben der Betriebe zur Bekanntheit in den einzelnen Größenklassen jeweils über den ungewichteten Angaben (vgl. **Tab. 3**).

Die Grundvoraussetzung für einen effektiven Einsatz der Instrumente, nämlich ein durchgängig hoher Bekanntheitsgrad, war in der Vergangenheit somit nicht erfüllt. Mehr und gezielte Werbeaktivitäten der Arbeitsagenturen hätten das Interesse insbesondere von mehr kleineren Betrieben wecken und vor allem die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer fördern können.

**Wenige Betriebe nehmen die Fördermöglichkeiten an**

Nur ein Viertel der Betriebe (24 %), denen die Möglichkeiten zur Förderung von älteren und ungelerten Beschäftigten bekannt waren, hat sie auch genutzt. Beide Möglichkeiten wurden nur in seltenen Fällen wahrgenommen (vgl. **Tab. 3 und Abb. 1**). Vor dem Hintergrund der Klagen über Fachkräftemangel stellt sich die Frage, weshalb die Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von den Betrieben, denen die Instrumente bekannt waren, so wenig genutzt wurden.

**Abb. 1: Förderung der Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten**



Die weitaus meisten Betriebe gaben an, dass für die Weiterbildung kein betrieblicher Bedarf bestehe (vgl. **Abb. 1**). Über drei Viertel aller Unternehmen (78 %) haben aus diesem Grund die ihnen bekannten Fördermöglichkeiten nicht in Anspruch genommen. Die Betriebsgröße macht hier keinen Unterschied (vgl. **Tab. 3**).

Nur ein knappes Fünftel der Betriebe (17 %) berichtete, dass sie die Fördermöglichkeiten nicht nutzen, weil es schwierig sei, die Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. Auch dieses Ergebnis ist unabhängig

von der Betriebsgröße. Weniger wichtige Hinderungsgründe sind die Kosten und der Verwaltungsaufwand sowie Organisationsprobleme der Weiterbildungsförderung. Sie werden jeweils von weniger als 10 Prozent der Betriebe angegeben. Fehlendes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer wird von den Betrieben etwas häufiger als Grund angeführt (12 %). Mehrfachnennungen waren hier möglich, aber nur relativ wenige Betriebe gaben mehrere Gründe an (vgl. **Tab. 3**).

Jene Betriebe, die Erfahrungen mit den geförderten Weiterbildungen haben, beurteilen die damit erzielten Ergebnisse

weit überwiegend positiv. Mehr als die Hälfte der Betriebe (57 %), die zumindest eines der Instrumente genutzt haben, bewerten die Maßnahmen positiv. Ein Drittel (34 %) urteilt neutral und nur wenige eindeutig negativ (6 %). 4 Prozent machten dazu keine Angaben (vgl. *Tab. 3 und Abb. 1*).

Zwischen kleineren und größeren Unternehmen bestehen kaum Unterschiede in der Bewertung der Förderinstrumente.

### Welche Betriebe sind aktiver?

#### Ost-West Unterschiede schwach ausgeprägt

Die Angaben der Betriebe in den alten und in den neuen Bundesländern zur Bekanntheit, zur Nutzung und zu den Gründen für die Nichtausschöpfung der Fördermöglichkeiten unterscheiden sich nur wenig. Unternehmen im Osten kennen und nutzen die Regelungen etwas häufiger als jene im Westen. Da hier die Arbeitsmarktlage nach wie vor schwieriger ist als im Westen, sind arbeitsmarktpolitische Hilfen wohl durchgängig stärker gefragt.

Bei der Beurteilung der Instrumente tendieren Betriebe, die Erfahrungen mit den Instrumenten gesammelt haben, in Ostdeutschland etwas häufiger als im Westen zu einer neutralen Einschätzung. Die Anteile der positiven und negativen Beurteilungen sind dementsprechend etwas kleiner als im Westen.

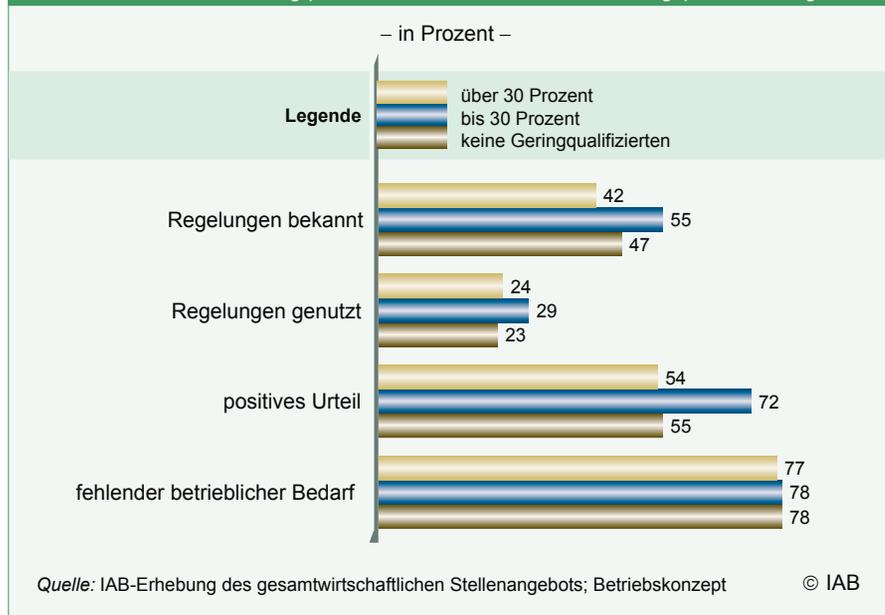
Auffällig ist, dass Betriebe im Westen häufiger als jene im Osten das geringe Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer als Grund für die Nichtnutzung der Instrumente angeben.

Die Bemühungen, mehr Betriebe und Beschäftigte für die Möglichkeiten der Förderung von Weiterbildungen zu interessieren, sollten sich deshalb nicht auf einzelne Regionen beschränken, sondern allgemein intensiviert werden.

#### Betriebe mit vielen Geringqualifizierten unterrepräsentiert

Die Akzeptanz der geförderten Weiterbildungen hängt auch von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den

Abb. 2: Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter nach Anteil der Geringqualifizierten an den sozialversicherungspfl. Beschäftigten



Betrieben ab. Diese wird großteils von den produzierten Waren oder Dienstleistungen und der aktuellen Produktionstechnik bestimmt. So wird es Betriebe geben, die ihr Angebot vornehmlich mit geringqualifizierter Arbeit erstellen und für Weiterbildung keinen Bedarf haben. Dies dürfte wohl auch für Betriebe gelten, die ihr Angebot ausschließlich mit qualifizierter Arbeit erstellen, keine Geringqualifizierten beschäftigen und ihren Weiterbildungsbedarf mit eigenen Aktivitäten decken.

Die Befragungsergebnisse spiegeln dies wider: Betriebe mit relativ vielen ungelerten Beschäftigten (Anteil der Geringqualifizierten größer als 30 %) sowie Betriebe, die keine Geringqualifizierten beschäftigen, kennen und nutzen die Instrumente seltener und beurteilen sie auch weniger positiv als die anderen (vgl. *Abb. 2*). So ergibt sich für die Gruppe der Betriebe, die bis zu 30 Prozent Geringqualifizierte beschäftigen, ein Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten von 55 Prozent, ein Nutzungsgrad von 29 Prozent und 72 Prozent der fördererfahrenen Betriebe bewerten hier die Instrumente positiv. Diese Werte liegen jeweils deutlich über dem Durchschnitt. Dabei ist allerdings nicht zu übersehen, dass auch bei diesen Betrieben die weit überwiegende Mehrheit der Nichtnutzer (78 %) angibt, es bestehe kein betrieblicher Bedarf. Dies

bedeutet entweder, dass die Qualifikation ihres Personals den betrieblichen Erfordernissen entspricht oder dass sie ihren Weiterbildungsbedarf mit eigenen Aktivitäten decken.

#### Steigender Personalbedarf erhöht Akzeptanz

In expandierenden Betrieben, die ihre Beschäftigung steigern, dürfte die Weiterbildung des Personals eine zentrale Rolle spielen – möglicherweise sogar eine Ursache der positiven Entwicklung sein. Tatsächlich haben die Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl die Fördermöglichkeiten öfter als andere genutzt und sie beurteilen sie auch häufiger positiv (vgl. *Tab. 4*).

Allerdings begründen auch sie die Nichtnutzung überwiegend mit fehlendem Bedarf. Außerdem ist die Freistellung der Mitarbeiter für Weiterbildung in expandierenden Betrieben offensichtlich schwieriger als in stagnierenden und schrumpfenden. Wachsende Unternehmen berichten darüber hinaus häufiger als andere über ein geringes Weiterbildungsinteresse ihrer Mitarbeiter.

53 Prozent der Betriebe, die Personal suchen, kennen die Fördermöglichkeiten. Dies sind deutlich mehr als unter den Betrieben, die nicht suchen (45 %). Sie nutzen die Regelungen auch häufiger, bewerten sie besser und berichten weniger

oft, dass dafür kein betrieblicher Bedarf bestehe. Dagegen berichten sie häufiger über Probleme bei der Freistellung der Mitarbeiter für die Weiterbildung sowie über fehlendes Interesse der Beschäftigten. Zudem beklagen sie häufiger den hohen Verwaltungsaufwand bei Förderungen (vgl. **Tab. 4**).

Diese Befunde deuten darauf hin, dass ein steigender Personalbedarf die Betriebe für die Weiterbildungsförderung empfänglicher macht.

### Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Nur die Hälfte aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weiß, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Aber auch wenn die Möglichkeiten bekannt sind, werden sie nur selten in Anspruch genommen. Insbesondere kleinere Betriebe, an die sie eigentlich gerichtet sind, kennen und nutzen sie weniger als größere Betriebe. Möglicherweise

spielen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Alltag dieser Betriebe eher eine untergeordnete Rolle.

Um die präventive Arbeitsmarktpolitik zu stärken, ist mehr Information und Werbung für diese Instrumente des SGB III erforderlich. Insbesondere kleinere Betriebe bzw. Betriebe mit Geringqualifizierten sollten gezielt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht werden, denn die Hilfen des SGB III für ältere und ungelernte Beschäftigte sind hier wenig bekannt und werden kaum genutzt. Allerdings dürfte selbst

**Tab. 4: Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter – nach Beschäftigtenentwicklung und Personalsuchaktivitäten, Anteile in Prozent**

	Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 2005/2006			Personalsuche		insgesamt
	wachsend	stagnierend	schrumpfend	ja	nein	
<b>Bekanntheitsgrad</b> – Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)						
alle Regelungen	13,1	12,5	9,8	11,5	12,4	12,2
ein Teil der Regelungen	37,0	31,1	42,8	41,9	32,8	34,6
insgesamt bekannt	50,1	43,6	52,6	53,4	45,2	46,8
keine der Regelungen	42,7	41,8	36,3	41,3	40,8	40,9
keine Angabe	7,2	14,7	11,2	5,2	14,0	12,3
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Nutzung</b> – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100%)						
alle Regelungen	3,4	3,3	2,6	3,0	3,3	3,3
ein Teil der Regelungen	28,6	17,0	19,5	30,1	17,9	20,6
insgesamt genutzt	32,0	20,3	22,1	33,1	21,2	23,9
keine der Regelungen	66,3	76,8	73,8	65,5	75,3	73,1
keine Angabe	1,7	2,9	4,1	1,4	3,5	3,0
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Beurteilung</b> – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100%)						
positiv	65,4	55,1	46,7	63,5	54,7	57,4
neutral	29,6	33,1	41,7	29,2	35,4	33,5
negativ	4,3	5,2	8,8	5,0	5,7	5,5
ohne Angabe	0,7	6,6	2,8	2,4	4,3	3,7
insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Gründe der Nichtnutzung</b> – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %) <sup>1)</sup>						
kein betrieblicher Bedarf	74,0	78,8	79,4	66,7	80,5	77,7
zuviel Verwaltungsaufwand	11,8	7,2	12,0	13,9	8,1	9,3
zu hohe Kosten	8,2	7,1	7,7	5,6	7,8	7,4
Arbeitnehmer nicht interessiert	16,5	8,6	13,4	15,3	10,6	11,6
Weiterbildung schwer organisierbar	9,8	8,4	8,5	9,1	8,6	8,7
Freistellung schwer auszugleichen	23,8	14,3	18,1	22,8	16,0	17,4
sonstige Gründe	7,6	4,2	4,2	8,2	4,2	5,0
keine Angabe	1,7	4,8	2,7	3,9	3,6	3,7
insgesamt	153,3	133,3	146,1	145,5	139,5	140,7

<sup>1)</sup> Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006; Betriebskonzept

dann markt- und produktionstechnisch bedingt oft kein betrieblicher Zusatzbedarf an qualifiziertem Personal bestehen oder dieser Bedarf wird aus Bordmitteln gedeckt.

Hohe Kosten oder ein großer Verwaltungsaufwand sind nach Einschätzung der Betriebe keine größeren Hindernisse für die Nutzung der Förderinstrumente. Sie spielen im Ganzen eine untergeordnete Rolle. An der finanziellen Ausstattung oder an bürokratischen Hemmnissen liegt es offenbar ebenfalls nicht. Auch verweisen relativ wenige Betriebe auf ein mangelndes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer.

Weit überwiegend erklären sie jedoch, sie hätten für den Einsatz der Förderinstrumente keinen Bedarf. Zwar variieren die Angaben nach Betriebsgröße, Region und Wirtschaftszweig, aber die Anteile liegen durchgängig über 60 Prozent.

Die bisher eng gefassten Fördervoraussetzungen können die geringe Nutzung nur zum Teil erklären. Zwar arbeitet in etwa 40 Prozent der Betriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern niemand, der älter als 50 Jahre ist, und weit mehr als die Hälfte aller Betriebe beschäftigen keine Geringqualifizierten. Aber nur etwa ein Viertel aller Betriebe hat weder ältere noch geringqualifizierte Beschäftigte.<sup>5</sup> Das heißt, immerhin drei Viertel aller Unternehmen könnten zumindest eines der Instrumente nutzen.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung können zwar nicht zweifelsfrei klären, weshalb die Instrumente von der Praxis nur wenig angenommen wurden, aber sie liefern deutliche Hinweise darauf, dass ein erheblicher Informationsbedarf be-

steht. So könnten die Instrumente durch die Arbeitgeberservices der Agenturen bekannter gemacht werden.

Es sollte bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern aber auch das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass die berufliche Weiterbildung sowohl für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit als auch im Hinblick auf den gesamtwirtschaftlich steigenden Fachkräftebedarf von zentraler Bedeutung ist.

Die Leistungen der BA sollen insbesondere die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie Fähigkeiten fördern. Aber die berufliche Weiterbildung liegt nicht primär in ihrer Verantwortung. Gefragt ist hier vielmehr die Eigeninitiative von Betrieben und Arbeitnehmern. Der Staat kann dies durch gezielte Anreize unterstützen.

Das Programm WeGebAU wurde im Jahr 2007 fortgesetzt. Es richtet sich nun nur an ältere und geringqualifizierte Beschäftigte. Die Förderung älterer und geringqualifizierter Arbeitsloser wurde in ein eigenes Programm überführt. Die Förderbedingungen von WeGebAU haben sich etwas verändert (siehe **Kasten**, Seite 3). Insbesondere wurde die Altersgrenze auf 45 Jahre herabgesetzt, die Betriebsgröße von 100 auf 250 Beschäftigte erhöht und die finanzielle Ausstattung verbessert. Dies kann die Nutzung des Programms steigern.

Information und Werbung für das Programm sollen sowohl auf zentraler als auch lokaler Ebene weiter intensiviert werden. Die Agenturen haben inzwischen zusätzliche Aktivitäten entfaltet,

die bereits wirken. Zwar werden die Maßnahmen inzwischen häufiger in Anspruch genommen als 2006, aber von den verfügbaren Fördermitteln in Höhe von 200 Mio. Euro wurden bis Mitte November 2007 erst rd. 33 Mio. abgerufen. WeGebAU soll sich künftig stärker am Bedarf der Betriebe orientieren. Dazu werden Weiterbildungsberater eingesetzt, die die Betriebe bei Bedarfsanalysen unterstützen können, über Fördermöglichkeiten informieren und bei der Umsetzung behilflich sind.

## Literatur

*Bellmann, Lutz (2007):* Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Nachholbedarf verringern. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 2, S. 78-79.

*Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2007):* Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen; IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007.

*Hummel, Markus; Reinberg, Alexander (2007):* Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos; IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007.

*Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2007):* Weiterbildung – Mehr Arbeitnehmer erreicht; iwd Nr. 41 vom 11. Oktober 2007.

*Konsortium Bildungsberichterstattung (2006):* Bildung in Deutschland – Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.

*Kraatz, Susanne; Rhein Thomas; Sproß Cornelia (2006):* Ältere im internationalen Vergleich – Früh krümmt sich..., in: IAB-Forum 2/2006.

*OECD (2007):* Education at a Glance 2007; OECD-Indicators.

*Schmidt, Daniel (2007):* Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse, in: Wirtschaft und Statistik 7/2007.

## Impressum

**IAB Kurzbericht**  
Nr. 23 / 10.12.2007

**Redaktion**  
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**  
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Technische Herstellung**  
pms Offsetdruck GmbH,  
Wendelstein

**Rechte**  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur  
mit Genehmigung des IAB gestattet

**ISSN** 0942-167X

**Bezugsmöglichkeit**  
IAB-Bestellservice  
c/o IBRo Versandservice GmbH  
Kastanienweg 1  
18184 Roggentin  
Fax: 0180 5 00 38 66  
e-Mail: iab@ibro.de

**IAB im Internet:** <http://www.iab.de>  
Dort finden Sie unter anderem auch diesen  
Kurzbericht im Volltext zum Download

**Rückfragen zum Inhalt an**  
Dr. Eugen Spitznagel, Tel. 0911/179-3118  
Margit Lott, Tel. 0911/179-3115  
oder e-Mail: [vorname.name@iab.de](mailto:vorname.name@iab.de)

<sup>5</sup> IAB-Betriebspanel 2006 (unveröffentlichte Auswertung).