

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

24|2020

In aller Kürze

- Die Fördermöglichkeiten der Weiterbildung für Beschäftigte wurden 2019 mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) deutlich erweitert: Neben der Ausweitung auf zusätzliche Personengruppen und der verstärkten Förderung von Anpassungsqualifizierungen können Betriebe nun auch bei allen geförderten Weiterbildungen ihrer Beschäftigten einen Arbeitsentgeltzuschuss erhalten.
- Fast 38 Prozent der Teilnehmenden im Jahr 2019, für deren Weiterbildungen Lehrgangskosten übernommen wurden, hatten keine Berufsausbildung. Damit lag dieser Anteil höher als in den Vorjahren. Darüber hinaus zeigt die Zusammensetzung der Teilnehmenden kaum Veränderungen im Zeitverlauf.
- Von 2016 bis 2019 ist die Zahl der jährlichen Eintritte in geförderte Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich von gut 15.000 auf über 30.000 gestiegen. Bei der Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss hingegen gab es 2019 – nach Inkrafttreten des QCG – einen starken Anstieg.
- Dieser Trend wurde zu Beginn der Corona-Krise im Frühjahr 2020 zunächst durch einen starken Rückgang unterbrochen. Im Juni gab es bereits wieder einen Zuwachs gegenüber dem Vorjahresmonat.
- Mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ wurden die prozentualen Fördersätze zum 1.10.2020 unter bestimmten Bedingungen nochmals erhöht. Ob dies zu einer stärkeren Zunahme der Inanspruchnahme führt, bleibt abzuwarten.

Geförderte Weiterbildung Beschäftigter

Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig

von Anton Klaus, Thomas Kruppe, Julia Lang und Konrad Roesler

Das Qualifizierungschancengesetz erweiterte die Fördermöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte deutlich. Vor seiner Einführung am 1.1.2019 war diese Förderung auf bestimmte Gruppen von Beschäftigten begrenzt. Seither kann die Weiterbildung Beschäftigter im Prinzip unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße gefördert werden. Dieser Kurzbericht zeigt, inwieweit sich mit den verbesserten Fördermöglichkeiten die Zahl der Teilnehmenden und deren Zusammensetzung verändert haben.

Durch den Strukturwandel und die fortschreitende Digitalisierung verändern sich Arbeitsprozesse, Arbeitsplätze und Berufsbilder und somit auch die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Damit werden qualifikatorische Anpassungen für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig und beruflicher Weiterbildung kommt dabei eine zentrale Rolle

zu. Sie kann betroffenen Beschäftigten helfen, ihre Produktivität zu steigern (Böheim/Wakolbinger 2009) beziehungsweise zu erhalten (Kuckulenz 2006), Arbeitslosigkeit zu vermeiden (Dauth/Toomet 2016) und den Übergang zu einem anderen Arbeitsplatz erleichtern (ebd.). Gleichzeitig unterstützt Weiterbildung die Wirtschaft dahingehend, den Fachkräftebedarf zu decken und Beschäftigte auf neue Anforderungen vorzubereiten.

Verschiedene Initiativen und Gesetze der letzten Zeit zielen auf eine Stärkung der Weiterbildung ab (Kruppe 2020). Dazu zählt auch das Qualifizierungschancengesetz (QCG), das zum 1.1.2019 in Kraft getreten ist und dessen Fördermöglichkeiten zum 1.10.2020 durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) nochmals erweitert wurden. Seitdem zielt die Weiterbildungsförderung auf Personen ab, die berufliche Tätigkeiten

ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Darüber hinaus können auch Personen gefördert werden, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Der Schwerpunkt der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Beschäftigtenqualifizierung liegt im Rechtskreis des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III). Die weiteren Ausführungen beziehen sich deshalb auf Beschäftigte, die im Rahmen des SGB III an geförderter Weiterbildung teilnehmen. Dabei kann es sich um den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses handeln (Umschulung, Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Teilqualifizierung) oder um sonstige Weiterbildungen (Anpassungsqualifizierungen).

Bereits vor dem Jahr 2019 unterstützte die BA bestimmte Gruppen von Beschäftigten bei notwendiger Weiterbildung im Rahmen des Sonderprogramms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Allerdings war diese Förderung grundsätzlich auf Beschäftigte ohne Berufsabschluss, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) begrenzt. Die Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter konnte mit einem Zuschuss zu den Lehrgangskosten für Umschulungen und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen zu 100 Prozent gefördert werden. Zudem konnten Arbeitgeber für die Zeit, in der gering qualifizierte Beschäftigte aufgrund der Weiterbildung nicht arbeiten, einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) erhalten. Anpassungsqualifizierungen von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen konnten unabhängig von deren Qualifikation mit einem Lehrgangskostenzuschuss gefördert werden. Bei KMU mit weniger als zehn Beschäftigten bezuschusste die BA die Lehrgangskosten mit bis zu 100 Prozent. Für Beschäftigte ab 45 Jahren übernahm sie in KMU mit 10 bis 249 Beschäftigten bis zu 75 Prozent der Lehrgangskosten, bei Unter-45-Jährigen bis zu 50 Prozent der Lehrgangskosten. Die Förderung war und ist weiterhin eine Ermessensleistung. Eine Ausnahme bilden Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf für gering qualifizierte Beschäftigte. Hierfür gibt es seit der Einführung des Arbeit-von-morgen-Gesetzes einen Rechtsanspruch.

Neben den Lehrgangskosten konnten und können weiterhin zusätzlich bei allen Weiterbildungen sonstige Weiterbildungskosten übernommen werden. Diese umfassen durch die Weiterbildung unmittelbar entstehende Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern. Tabelle T1 stellt die Bedingungen in Anlehnung an die Förderübersicht der BA dar.

Untersuchungen zu WeGebAU zeigen, dass sich die Beschäftigtenqualifizierung moderat positiv auf die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden ausgewirkt hat. So erhöhte eine geförderte Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU, die in den Jahren 2007 und 2008 eine Weiterbildung begonnen hatten, deren Wahrscheinlichkeit, zwei Jahre nach Beginn der Weiterbildung beschäftigt zu bleiben, um 2,5 Prozentpunkte. Die Effekte fielen für Teilzeitbeschäftigte und Personen über 55 Jahre sowie für längere Weiterbildungen höher aus (Dauth/Toomet 2016). Geringqualifizierte, die im Zeitraum 2007 bis 2010 eine geförderte Weiterbildung im Rahmen von WeGebAU begonnen hatten, waren in den folgenden fünf Jahren durchschnittlich 93 Tage länger in Beschäftigung – bei gleichzeitiger Verringerung der Arbeitslosigkeit um 45 Tage. Ihre Löhne stiegen um etwa 13 Prozent (Dauth 2020).

Erweiterter Zugang zu den Fördermöglichkeiten

Durch das Sonderprogramm WeGebAU sollten vor allem solche Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angesprochen werden, die eine unterdurchschnittliche Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung aufweisen, nämlich ältere und gering qualifizierte Beschäftigte sowie Beschäftigte in KMU.

Das QCG ermöglicht nun seit Januar 2019 die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße (vgl. Tabelle T1). Dabei zielt es allerdings besonders auf Unternehmen beziehungsweise Beschäftigte ab, die vom Strukturwandel betroffen sind, sowie auf Beschäftigte, die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Weiterbildung außerhalb des Betriebs durch-

Förderkonditionen für die Weiterbildungsförderung Beschäftigter vor und ab 2019

	Gering qualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte					
Unveränderte Förderkonditionen							
Bisheriger Berufsabschluss bzw. bisherige Weiterbildung	Kein (verwertbarer) Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen; keine geförderte Weiterbildung nach § 82 SGB III in den letzten vier Jahren. Beides entfällt in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten bzw. wenn die Geförderten mindestens 45 Jahre alt oder schwerbehindert sind. (erst seit dem QCG gesetzlich geregelt)					
Lage der Weiterbildung	Innerhalb oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassene Träger im Betrieb					
Maßnahmeziel	Nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses (z.B. Umschulung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend; keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung der Weiterbildung durch bundes- oder landesrechtliche Regelungen)					
Sonderprogramm WeGebAU (vor 2019)							
Minstdauer	--	Mindestens 4 Wochen oder 160 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10–249 Beschäftigten		Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten		
			Ältere (≥ 45) und SBB	sonstige Beschäftigte			
Arbeitgeberbeteiligung	--	--	kann entfallen	mind. 50 %	100 %		
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100 %	--	--	--	--		
Voraussetzung für höheren Fördersatz	--	--	WB teils in Arbeitszeit	--	--		
Qualifizierungschancengesetz (ab 1.1.2019)							
Minstdauer	--	mehr als 160 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10–249 Beschäftigten		Betriebe mit 250–2.499 Beschäftigten	Betriebe mit mindestens 2.500 Beschäftigten	
			Ältere (≥ 45) und SBB	sonstige Beschäftigte			
Arbeitgeberbeteiligung	--	--	--	mind. 50 %	mind. 75 %	mind. 80 %	mind. 85 %
Arbeitsentgeltzuschuss	bis 100 %	bis zu 75 %	bis zu 50 %	bis zu 50 %	bis zu 25 %	bis zu 25 %	bis zu 25 %
Hinweis		Zielt ab auf Personen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.					
Arbeit-von-morgen-Gesetz (ab 1.10.2020)							
Minstdauer	--	mehr als 120 Unterrichtsstunden					
Übernahme Lehrgangskosten	100 %	Abhängig von Betriebsgröße bzw. Zugehörigkeit zu einer Personengruppe					
		Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten	Betriebe mit 10–249 Beschäftigten		Betriebe mit 250–2.499 Beschäftigten	Betriebe mit mindestens 2.500 Beschäftigten	
			Ältere (≥ 45) und SBB	sonstige Beschäftigte			
Arbeitgeberbeteiligung	--	--	--	mind. 50 % (45 ¹⁾ /40 ²⁾ /35 ³⁾ %	mind. 75 % (70 ¹⁾ /65 ²⁾ /60 ³⁾ %	mind. 85 % (80 ¹⁾ /75 ²⁾ /70 ³⁾ %	
Arbeitsentgeltzuschuss	bis 100 %	bis zu 75 % (80 ¹⁾ /85 ²⁾ /90 ³⁾ %	bis zu 50 % (55 ¹⁾ /60 ²⁾ /65 ³⁾ %	bis zu 50 % (55 ¹⁾ /60 ²⁾ /65 ³⁾ %	bis zu 25 % (30 ¹⁾ /35 ²⁾ /40 ³⁾ %	bis zu 25 % (30 ¹⁾ /35 ²⁾ /40 ³⁾ %	
Hinweis		Zielt ab auf Personen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.					

SBB = schwerbehinderte Beschäftigte, WB = Weiterbildung

Anmerkungen: Bei den „Unveränderten Förderkonditionen“ gilt, dass zusätzlich ggf. unmittelbar entstehende Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern übernommen werden können. Das „Sonderprogramm WeGebAU“ wird vereinfacht dargestellt (ohne die 3. Säule des Sonderprogramms „Abschlussorientierte beruflich-qualifizierende Ausbildung“).

¹⁾ Verringerung der Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten und Erhöhung des Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) um 5 Prozent bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogenen berufliche Weiterbildung vorsieht.

²⁾ Verringerung der Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten und Erhöhung des AEZ um 10 Prozent, wenn die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes den betrieblichen Anforderungen voraussichtlich nicht oder teilweise nicht mehr entsprechen, in kleinen und mittleren Unternehmen bereits ab 10 Prozent der Beschäftigten.

³⁾ Verringerung der Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten und Erhöhung des AEZ um insgesamt 15 Prozent, sofern die Voraussetzungen für ¹⁾ und ²⁾ erfüllt sind.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Förderübersicht der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

geführt wird und mehr als 160 Stunden dauert (Letzteres wurde durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz auf mehr als 120 Stunden reduziert). Die abgeschlossene Berufsausbildung des geförderten Beschäftigten muss mindestens vier Jahre zurückliegen. Auch darf dieser in den letzten vier Jahren nicht an einer nach § 82 SGB III geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Die letzten beiden Voraussetzungen entfallen, wenn der Arbeitgeber weniger als 250 Personen beschäftigt oder die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer mindestens 45 Jahre alt oder schwerbehindert ist. Nicht förderfähig sind Maßnahmen, zu deren Ausführung Arbeitgeber ohnehin verpflichtet sind.

Abhängig von der Betriebsgröße und den Merkmalen der Geförderten muss sich der Arbeitgeber weiterhin teilweise an den Lehrgangskosten beteiligen. Vor der Einführung des Arbeit-von-morgen-Gesetzes, das die prozentualen Fördersätze zum 1.10.2020 erhöht hat (vgl. Tabelle T1), betrug diese Beteiligung in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten mindestens 50 Prozent und in Betrieben ab 250 Beschäftigten mindestens 75 Prozent. Für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 2.500 Beschäftigten übernahm die BA 15 Prozent der Lehrgangskosten beziehungsweise 20 Prozent, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag mit Regelungen zur betriebsbezogenen Weiterbildung vorlag. Die BA übernahm (und übernimmt weiterhin) bis zu 100 Prozent der Lehrgangskosten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Das gilt auch für Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten, wenn die geförderten Beschäftigten mindestens 45 Jahre oder schwerbehindert sind.

Neben einer Öffnung der Bezuschussung der Lehrgangskosten für weitere Personengruppen und einer Ausweitung der Förderung von Anpassungsqualifizierungen können Betriebe nun auch bei allen geförderten Weiterbildungen von Beschäftigten einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) erhalten. Dieser beträgt bei gering qualifizierten Beschäftigten bei Teilnahme an abschlussorientierten Qualifizierungen bis zu 100 Prozent. Für sonstige Beschäftigte beträgt der AEZ in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bis zu 75 Prozent, bei Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten bis zu 50 Prozent und bei Betrieben ab 250 Beschäftigten bis zu 25 Prozent. Seit der Einführung des Arbeit-von-morgen-Gesetzes können auch die AEZ-Fördersätze unter bestimmten Voraussetzungen erhöht werden (vgl. Tabelle T1).

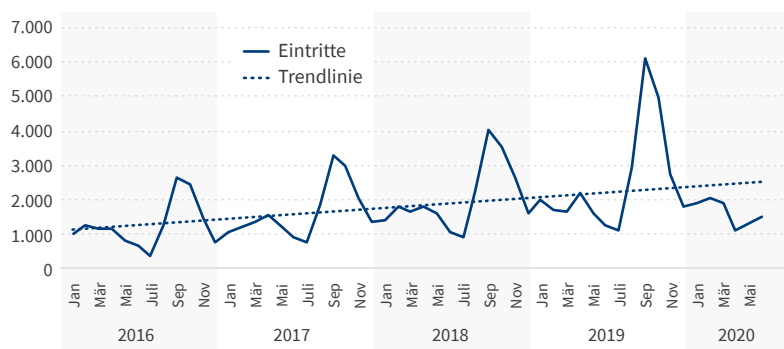
Die neuen Regelungen im Qualifizierungschangengesetz öffnen die Weiterbildungsförderung also für alle Beschäftigten, auch wenn für bestimmte, beim Zugang zu Weiterbildung benachteiligte Gruppen die Zuschüsse weiterhin höher ausfallen. Da Anpassungsqualifizierungen seitdem nicht mehr nur in KMU, sondern in allen Betrieben gefördert werden, kann es auch bei der Art der Weiterbildungen zu Veränderungen gekommen sein. Die so erweiterte Förderung könnte sich sowohl auf die Zahl der Eintritte in eine Weiterbildung als auch auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden auswirken.

Bei den folgenden Auswertungen liegt der Schwerpunkt zunächst auf Eintritten in Förderungen durch die Übernahme von Lehrgangskosten, bevor die Zugänge in Förderungen mit einem Arbeitsentgeltzuschuss dargestellt werden.

A1

Monatliche Eintritte Beschäftigter in geförderte Weiterbildung mit Übernahme von Lehrgangskosten

SGB III, Januar 2016 bis Juni 2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Übernahme von Lehrgangskosten

Gleichbleibender Anstieg der Zugangszahlen

Im Beobachtungszeitraum Januar 2016 bis Dezember 2019 hat die Zahl der Beschäftigten, die mit einem Zuschuss zu den Lehrgangskosten gefördert wurden, durchgehend zugenommen (vgl. Abbildung A1). Dabei weisen die Daten nicht auf einen deutlich stärkeren Anstieg ab dem Jahr 2019 hin. Vielmehr scheint sich der positive Trend seit dem Jahr 2016 fortzusetzen – zumindest bis zum Beginn der Corona-Krise und den damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen im Frühjahr 2020. Tabelle T2 (Seite 5) und Abbildung A2 (Seite 6) zeigen,

dass sich die Zugänge zwischen 2016 und 2019 verdoppelt haben und dabei von über 15.000 auf über 30.000 Teilnehmende jährlich gestiegen sind. Der Zuwachs fiel im Jahr 2019 mit etwa 5.700 Zugängen im Vergleich zum Vorjahr etwas höher aus als in den Jahren 2017 und 2018 (4.600 bzw. 4.700 Zugänge). Relativ zum Vorjahresniveau fiel der Zuwachs im Jahr 2019 jedoch etwas niedriger aus als in den Vorjahren. Aufgrund der erweiterten Zugangsmöglichkeiten durch das QCG hätte man höhere Steigerungen erwarten können.

Ein möglicher Grund für die eher moderate Steigerung bei den Zugangszahlen könnte in Informationsdefiziten bei den Beschäftigten und/oder den Betrieben bezüglich der Fördermöglichkeiten des QCG liegen. Eine Studie von van den Berg et al. (2019) zu WeGebAU untersucht den Einfluss von Info-Broschüren – die an potenziell förderberechtigte Beschäftigte geschickt wurden und Informationen zu Weiterbildung allgemein und zu WeGebAU im Speziellen enthielten –, auf die Bekanntheit des Förderprogramms und auf die Wahrscheinlichkeit, eine geförderte oder ungeforderte Weiterbildung aufzunehmen. Die Analyse zeigt, dass die Broschüre zwar die Bekanntheit des Programms erhöhte, aber keine Effekte auf die Wahrscheinlichkeit hatte, eine geförderte Weiterbildung zu beginnen. Ein Grund dafür, dass Beschäftigte keine Förderung in Anspruch nehmen, könnte darin liegen, dass sie sich durch eine öffentliche Subventionierung ihrer Weiterbildung stigmatisiert fühlen. So weist eine Studie von Osiander und Stephan (2020) darauf hin, dass Beschäftigte ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung als etwas geringer einschätzen, wenn sie durch die BA gefördert wird.

Am Anfang des Jahres 2020 setzte sich der Trend der Vorjahre fort. Er wurde allerdings durch die Kontaktbeschränkungen zu Beginn der Corona-Krise – während deren Gültigkeit keine Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden konnten – zunächst unterbrochen. Hatten im März 2020 noch 1.921 Beschäftigte eine geförderte Weiterbildung begonnen, waren es im April 2020 nur noch 1.127 Eintritte. Im März lag der Anstieg gegenüber dem Vorjahresmonat bei 290 Zugängen beziehungsweise 18 Prozent. Im April 2020 begannen 1.087 Personen weniger eine geförderte Weiterbildung als im Vorjahresmonat (–49 %), im Mai waren es immer noch 18 Prozent weniger als im Vorjahresmonat.

Erst im Juni stiegen die Eintritte in die Beschäftigtenqualifizierung gegenüber dem Vorjahresmonat wieder an, und zwar um 263 Personen beziehungsweise 21 Prozent.

Betrachtet man die unterschiedlichen Arten von geförderten Weiterbildungen, zeigt sich, dass zwischen 2016 und 2018 der Anteil der Eintritte in Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf kontinuierlich gesunken ist und sonstige Weiterbildungen an Bedeutung gewonnen haben. Im Jahr 2019 kehrt sich dieser Trend um: Weiterbildungen mit Abschluss wurden wieder verstärkt gefördert sodass die jeweiligen Anteile wieder auf dem Niveau von 2016 lagen (vgl. Tabelle T2). Die Neuerungen durch das QCG hätten einen Anstieg bei Anpassungsqualifizierungen erwarten lassen, da vor allem für diese Art von Weiterbildungen die Fördermöglichkeiten durch das QCG erweitert wurden. Die umfangreichen Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses abzielen, haben sich hingegen durch das QCG nicht geändert und bestanden auch vorher in gleicher Ausgestaltung.

Eine detailliertere Auswertung der Zugänge nach den jeweiligen Förderkonditionen, wie in Tabelle T1 dargestellt, ist hier nicht möglich, da diese erst für Förderungen nach dem QCG ab dem 18. März 2019 erfasst werden.

Kaum Änderungen in der Teilnehmendenstruktur

Da die Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz für weitere Beschäftigungsgruppen geöffnet wurde, beispielsweise stärker auch für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für qualifizierte Beschäftigte, wären schon allein

T2

Jährliche Zugänge Beschäftigter in geförderte Weiterbildung (WB) mit Übernahme von Lehrgangskosten, gesamt und nach Bildungsziel

SGB III, 2016 bis 2019, absolute Zahlen und Zeilenprozente

	Berufliche WB insgesamt	WB mit Abschluss ¹⁾		Sonstige WB	
		absolut	in %	absolut	in %
2016	15.018	5.475	36,5	9.543	63,5
2017	19.635	6.170	31,4	13.465	68,6
2018	24.344	7.187	29,5	17.157	70,5
2019	30.055	10.943	36,4	19.112	63,6

¹⁾ Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen einer Erstausbildung. Sie sind dieser gegenüber in der Regel um ein Drittel verkürzt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

deshalb Änderungen in der Teilnehmerstruktur zu erwarten gewesen. In Tabelle T3 ist zu sehen, dass sich bei der Zusammensetzung der Teilnehmenden nur punktuelle Änderungen im Zeitverlauf zeigen: Fast 38 Prozent der Teilnehmenden im Jahr 2019 sind Beschäftigte ohne Berufsausbildung. Ihr Anteil liegt damit – ebenso wie der Anteil der Geförderten mit nicht-deutscher Nationalität – höher als in den Vorjahren. Die verstärkte Förderung gering qualifizierter Beschäftigter sowie ein hoher Anteil von Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, könnten darauf zurückzuführen sein, dass der Schwerpunkt des QCG auf Weiterbildungen in Engpassberufen liegt.

T3

Jährliche Zugänge Beschäftigter in geförderte Weiterbildung mit Übernahme von Lehrgangskosten nach Personengruppen

SGB III, 2016 bis 2019, Anteile in Prozent

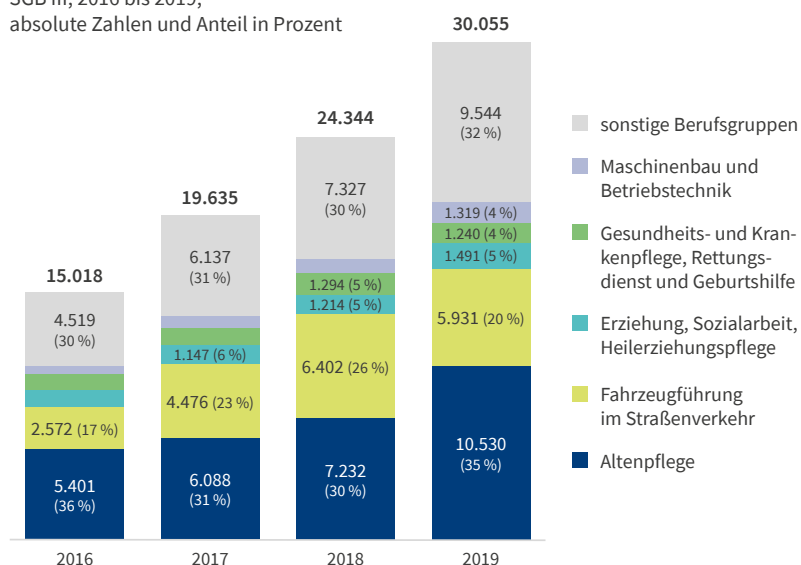
	2016	2017	2018	2019	
Frauen	53,3	48,4	45,8	49,0	
Ausländerinnen und Ausländer	14,0	14,9	16,8	20,8	
Alter bei Eintritt	unter 25 Jahre	10,8	12,9	15,3	11,8
	25 bis 44 Jahre	62,8	63,7	64,3	65,7
	45 Jahre und älter	26,4	23,4	20,4	22,5
	dar.: 55 Jahre und älter	4,5	4,1	3,4	4,1
schwerbehinderte Menschen	1,2	1,1	1,0	1,2	
Alleinerziehende	8,5	7,5	6,9	7,7	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	27,2	21,3	34,1	37,7	
Teilzeitbeschäftigte	7,1	6,0	7,4	6,4	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

A2

Jährliche Zugänge Beschäftigter in geförderte Weiterbildung mit Übernahme von Lehrgangskosten insgesamt und in den Top-5-Berufsgruppen

SGB III, 2016 bis 2019, absolute Zahlen und Anteil in Prozent



Anmerkung: Berufsgruppen (3-Steller) nach der Klassifikation der Berufe 2010.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Abbildung A2 zeigt die jährlichen Zugänge in geförderte Weiterbildung mit Übernahme der Lehrgangskosten für den Zeitraum 2016 bis 2019. Neben der Gesamtzahl der Eintritte werden die fünf häufigsten Zielberufe und ihr Anteil an allen Zugängen dargestellt. Die Berufe beziehen sich jeweils auf die Berufsgruppen (3-Steller) nach der Klassifikation der Berufe 2010. Die Zusammensetzung der Top-5-Berufsgruppen hat sich innerhalb dieses Zeitraums nicht verändert, auch wenn sich die Reihenfolge bei den drei weniger stark vertretenen Berufsgruppen unterscheidet. Mit Abstand am häufigsten wurden Weiterbildungen im Bereich der Altenpflege gefördert. Im gesamten Beobachtungszeitraum bildete sich rund ein Drittel aller geförderten Beschäftigten in diesem Bereich weiter. Der zweithäufigste Zielberuf ist „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“. Dieser enthält sowohl Berufskraftfahrerinnen und -fahrer (Güterverkehr/LKW) als auch Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -fahrer und wurde vor allem im Jahr 2018 mit 26 Prozent verstärkt gefördert. Deutlich unter diesen Zahlen liegen mit 3 bis 7 Prozent aller Zugänge eines Jahres Förderungen in den Bereichen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie „Maschinenbau und Betriebstechnik“.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist für den Beobachtungszeitraum neben der Altenpflege, die schon länger als Engpassberuf gilt, zumindest zeitweise beziehungsweise teilweise auch Berufe aus den anderen Top-5-Berufsgruppen als Engpassberufe aus (Statistik der BA 2019, 2020). Trotz der Fokussierung unter anderem auf Engpassberufe haben sich durch die Einführung des QCG keine deutlichen Verschiebungen bei den Berufsgruppen ergeben, in denen Weiterbildung mit Zuschüssen zu den Lehrgangskosten gefördert wird. Schwerpunktmäßig wurden auch schon vor Einführung des QCG Berufe gefördert, in denen Fachkräfteengpässe vorherrschen.

Arbeitsentgeltzuschuss: Zuletzt deutlicher Anstieg der Förderzugänge

Neben den Änderungen bei der Übernahme der Lehrgangskosten änderten sich auch die Voraussetzungen für den Erhalt eines Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ). Diesen kann ein Betrieb erhalten, wenn

Beschäftigte aufgrund der Weiterbildung nicht arbeiten. Vor der Einführung des QCG konnte ein AEZ nur für gering qualifizierte Beschäftigte, die an einer Weiterbildung zum Nachholen eines Berufsabschlusses teilnahmen, beantragt werden. Nun ist dies zu einem gewissen Prozentsatz (vgl. Tabelle T1) für alle Weiterbildungsmaßnahmen möglich, darunter auch für Anpassungsqualifizierungen.

Bei der Förderung durch AEZ zeigt sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr fast eine Verdoppelung der Fallzahlen (vgl. Abbildung A3). Die Inanspruchnahme des AEZ scheint also infolge der neuen Regelungen des QCG stark gestiegen zu sein. Aber auch hier finden sich dadurch keine deutlichen Veränderungen bei der Zusammensetzung der geförderten Personengruppen. Im Gegensatz zur Entwicklung bei den Förderungen mit Übernahme von Lehrgangskosten schwankt hier der Anteil der ausländischen Teilnehmenden und derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Beobachtungszeitraum. Allerdings ist der Anteil der geförderten Frauen an allen Teilnehmenden im Zeitraum 2016 bis 2019 um mehr als 9 Prozentpunkte auf zuletzt knapp 55 Prozent zurückgegangen (vgl. Tabelle T4).

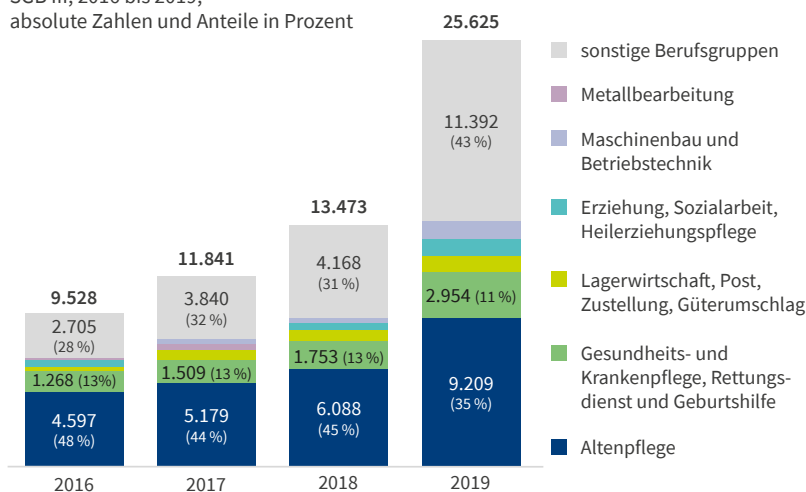
Ähnlich wie bei der Übernahme der Lehrgangskosten wurden AEZ vor allem im Bereich der Altenpflege gewährt (vgl. Abbildung A3). Aufgrund des starken Anstiegs der Förderungen mit AEZ sinkt ihr Anteil an allen AEZ allerdings im Beobachtungszeitraum von 48 Prozent auf zuletzt etwa 35 Prozent im Jahr 2019. Diese relative Verschiebung könnte ein Grund für den oben genannten Rückgang des Anteils geförderter Frauen sein.

Die fünf am häufigsten geförderten Berufe unterscheiden sich zum Teil von denen bei der Förderung der Lehrgangskosten. So ist beispielsweise „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ bei den Top-5-Berufsgruppen mit AEZ-Förderung nicht enthalten. Unter Weiterbildungen in dieser Berufsgruppe fällt beispielsweise der Erwerb eines LKW-Führerscheins, der außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und somit keinen Arbeitsausfall beim Arbeitgeber mit sich bringen muss.

Insgesamt werden auch nach Inkrafttreten des QCG Weiterbildungen häufiger durch die Übernahme von Lehrgangskosten als durch Arbeitsentgeltzuschüsse gefördert. Insbesondere in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen übersteigen

Jährliche Zugänge Beschäftigter in geförderte Weiterbildung mit Arbeitsentgeltzuschuss insgesamt und in den Top-5-Berufsgruppen

SGB III, 2016 bis 2019, absolute Zahlen und Anteile in Prozent



Anmerkung: Berufsgruppen (3-Steller) nach der Klassifikation der Berufe 2010.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Zugänge in eine Förderung mit Arbeitsentgeltzuschuss nach Personengruppen

SGB III, 2016 bis 2019, Anteile in Prozent

	2016	2017	2018	2019	
Frauen	64,1	62,2	61,5	54,8	
Ausländerinnen und Ausländer	20,6	22,1	26,4	22,5	
Alter bei Eintritt	unter 25 Jahre	7,4	7,3	8,6	10,4
	25 bis 44 Jahre	70,2	69,2	68,9	67,0
	45 Jahre und älter	22,4	23,5	22,5	22,6
	dar.: 55 Jahre und älter	2,2	2,9	2,7	3,9
schwerbehinderte Menschen	1,1	1,0	1,1	1,2	
Alleinerziehende	12,8	11,9	11,7	9,2	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	37,1	31,3	46,8	39,8	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

jedoch die Förderungen mit einem AEZ diejenigen mit einem Zuschuss zu den Lehrgangskosten. Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass bei einem Teil schulischer Weiterbildungen keine förderfähigen Lehrgangskosten anfallen und diese dennoch mit einem AEZ gefördert werden können, wenn sie im Grunde förderfähig sind. Eine genauere Analyse der Gründe ist zur Zeit nicht möglich, da hierzu keine Daten vorliegen.

Fazit

Frühere Untersuchungen zum Sonderprogramm WeGebAU zeigten, dass sich die Beschäftigtenqualifizierung positiv auf die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden auswirken kann. Positive Effekte finden sich hierbei für beide Zielgruppen des Sonderprogramms, sowohl für ältere Arbeitnehmerin-



Anton Klaus
ist Mitarbeiter in der Bundesagentur für Arbeit.
anton.klaus@arbeitsagentur.de



PD Dr. Thomas Kruppe
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.
thomas.kruppe@iab.de



Dr. Julia Lang
ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.
julia.lang@iab.de



Konrad Roesler
ist Mitarbeiter in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
konrad.roesler@arbeitsagentur.de

nen und Arbeitnehmer in KMU (Dauth/Toomet 2016) als auch für gering qualifizierte Beschäftigte. Für Letztere war die Teilnahme mit einem durchschnittlichen Anstieg der Löhne um 13 Prozent verbunden (Dauth 2020).

Die Zugangszahlen in die Beschäftigtenqualifizierung mit Förderungen der Lehrgangskosten haben sich im Zeitraum 2016 bis 2019 zwar verdoppelt. Der Zuwachs im Jahr 2019 fiel mit etwa 5.700 Zugängen aber nicht so hoch aus, wie es die deutliche Ausweitung der Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung Beschäftigter durch das Qualifizierungschancengesetz ab dem 1.1.2019 hätte erwarten lassen. Auch die Struktur der Geförderten und die Berufsbereiche, in denen Beschäftigte gefördert wurden, haben sich durch die Einführung des QCG kaum geändert, obwohl die Förderung nicht mehr wie zuvor auf bestimmte Personengruppen beschränkt ist und nun ein Schwerpunkt auf Engpassberufen liegt. Einen deutlichen Zuwachs gab es 2019 allerdings bei der Förderung von gering qualifizierten Beschäftigten, für deren Weiterbildungen Lehrgangskosten übernommen wurden und insgesamt bei der Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss, der im Rahmen des QCG nun für alle Beschäftigten und alle Arten von Weiterbildungen möglich ist. Mit über 25.500 Zugängen im Jahr 2019 war die Zahl der AEZ fast doppelt so hoch wie 2018.

Insgesamt hat die Ausweitung der Fördermöglichkeiten in der Beschäftigtenqualifizierung anscheinend keine deutlichen Änderungen bei der Zahl und der strukturellen Zusammensetzung der Teilnehmenden mit sich gebracht. Der erleichterte Zugang zur Förderung von Weiterbildung trägt aber sicher dazu bei, diese zu stärken. Allerdings müssen weitere Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besser ermöglichen, an Weiterbildung teilzunehmen.

Eine Voraussetzung für die Nachfrage nach der Förderung ist ihre Bekanntheit. Um die Förderung in Anspruch zu nehmen, müssen Beschäftigte oder Arbeitgeber die Fördermöglichkeiten kennen. Wie die Studie zu WeGebAU von van den Berg et al.

(2019) allerdings zeigt, konnte mit dem Versand einer Info-Broschüre zwar die Bekanntheit des Programms erhöht werden, dies hatte aber keinen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, eine geförderte Weiterbildung aufzunehmen. Ein Grund dafür, dass Beschäftigte keine Förderung in Anspruch nehmen, könnte sein, dass sie sich durch eine öffentliche Subventionierung ihrer Weiterbildung stigmatisiert fühlen (Osiander/Stephan 2020).

Des Weiteren müssen Arbeitgeber bereit sein, ihre Mitarbeiter für Weiterbildungen freizustellen. Der Anreiz hierfür könnte mit der Ausweitung der Fördermöglichkeiten durch einen Arbeitsentgeltzuschuss verstärkt worden sein. Auch wenn die Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss seit Inkrafttreten des QCG deutlich häufiger in Anspruch genommen wurde als zuvor, können einheitliche Mindestregelungen zur Schaffung von Bildungszeiten für Beschäftigte hier ansetzen und die Anreize erhöhen (Kruppe 2020).

Literatur

- Böheim, René; Wakolbinger, Florian (2009): Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung? Eine empirische Analyse österreichischer Unternehmen. *Wirtschaft und Gesellschaft – WuG*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, vol. 35 (2), S. 187–213.
- 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, 371–392.
- Kruppe, Thomas (2020): Gestärkte Weiterbildung weiter stärken. In: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 73, No. 4, S. 304–306.
- Kuckulenz, Anja (2006): Wage and Productivity Effect of Continuing Training in Germany: A Sectoral Analysis, *ZEW Discussion Paper No. 06–025*, Mannheim.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2020): Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie. In: *Industrielle Beziehungen*, Vol. 27, No. 3, S. 336–359 (im Erscheinen).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Oktober 2020: Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung*.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Dezember 2019: Fachkräftetengpassanalyse*.
- van den Berg, Gerard J.; Dauth, Christine; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2019): Informing employees in small and medium sized firms about training: results of a randomized field experiment. *IAB-Discussion Paper 22/2019*.