ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Lott, Margit; Spitznagel, Eugen

Research Report

Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb

IAB-Kurzbericht, No. 11/2010

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2010) : Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb, IAB-Kurzbericht, No. 11/2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158328

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Kurzbericht

11/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Fast die Hälfte aller Betriebe ist darüber informiert, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Inzwischen kennen 35 Prozent der Betriebe alle Regelungen. Im Jahr 2006 waren es erst 12 Prozent gewesen.
- Knapp ein Viertel der Betriebe, die WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) kennen, nutzte die Förderung. Fortschritte wurden vor allem bei den mittleren und größeren Betrieben gemacht. Auch kleine Betriebe kennen das Programm inzwischen besser, aber sie nutzen es weniger als die größeren. Kleinstbetriebe sind besonders schwer für die betriebliche Weiterbildung zu erreichen.
- Viele Betriebe geben an, es gebe keinen Zusatzbedarf für Weiterbildung ihres Personals oder er werde aus eigenen Mitteln gedeckt. Hohe Kosten, großer Verwaltungsaufwand und mangelndes Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten seien keine größeren Hindernisse.
- Nach Aussage der Betriebe hat die Förderung der betrieblichen Weiterbildung neue Impulse gegeben. Insbesondere wurden bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortgesetzt, teils bestehende erweitert und neue entfaltet. 85 Prozent der Betriebe, die WeGebAU genutzt haben, bewerteten die Ergebnisse positiv.

Präventive Arbeitsmarktpolitik

Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb

von Margit Lott und Eugen Spitznagel

Investitionen in die Bildung können die Arbeitsmarktchancen der Arbeitsuchenden wie der Beschäftigten verbessern. Sie stärken Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, erleichtern den Strukturwandel und sind damit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Seit dem Jahr 2006 wird die berufliche Weiterbildung im Betrieb von der Bundesagentur für Arbeit mit dem „WeGebAU"-Programm gefördert. Das IAB hat untersucht, von welchen Betrieben es genutzt wird und wie es diese bewerten.

Bereits seit dem Jahr 2002 fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) die berufliche Weiterbildung von älteren und gering qualifizierten Beschäftigten. Mit „WeGebAU" wurde im Jahr 2006 ein Programm aufgelegt, das diese präventiven Maßnahmen noch stärker akzentuiert. Denn nicht nur Investitionen in die schulische und berufliche Erstausbildung sind wichtig. Auch Weiterbildung verbessert die Eingliederungschancen der Arbeitsuchenden und verringert die Risiken der Beschäftigten, arbeitslos zu werden. Für Beschäftigte ist wichtig, dass ihre berufliche Qualifikation mit den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz zumindest Schritt hält.

Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zeigen, dass Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung weitaus weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen, die keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben (Reinberg/Hummel 2007). Defizite in der beruflichen Bildung können zur strukturellen Verfestigung der Arbeitslosigkeit beitragen, die nur schwer rückgängig zu machen ist. Denn der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird infolge des Strukturwandels der Wirtschaft weiter sinken. Dagegen wird die Nachfrage nach höher qualifizierter Arbeit 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, wenn gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot altert und schrumpft (Bach et al. 2009).

Der demografische Wandel erzwingt eine verlängerte Lebensarbeitszeit und damit eine wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer. Dies setzt u. a. voraus, dass die berufliche Qualifikation der Älteren mit den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz Schritt hält und erfordert laufende Weiterbildung – nicht nur in jungen Jahren, sondern gerade auch im fortgeschrittenen Alter.

Das lebenslange Lernen ist in Deutschland jedoch relativ wenig verbreitet und vor allem ungleich verteilt. Insbesondere gering qualifizierte und ältere Personen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert (Leber/Möller 2008). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland auf den hinteren Plätzen (BIBB 2009).

Die Beteiligung gering qualifizierter Beschäftigter an der betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren abgenommen (Autorengruppe „Bildungsberichterstattung" 2008). Offensichtlich konnten die Betriebe vor dem vergangenen Wirtschaftsaufschwung ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weitgehend problemlos aus dem Pool der Arbeitsuchenden decken, und davor dürfte so manche Weiterbildungsmaßnahme der Kostensenkung zum Opfer gefallen sein (IW 2007).

Auch im Bereich der betrieblichen Erstausbildung wurden in der Vergangenheit nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, denn das Angebot an Ausbildungsplätzen ging in den Jahren 2000 bis 2005 drastisch zurück (BIBB 2009). So verwundert es nicht, dass mit anziehender Konjunktur und steigendem Personalbedarf in den Jahren 2006 und 2007 die Meldungen über Fachkräftemangel zugenommen haben.

Präventive Arbeitsmarktpolitik wurde ausgebaut

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sollen helfen, die Arbeitslosigkeit schnell zu beenden, oder – besser noch – vorausschauend zu vermeiden. So enthält das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) auch Instrumente zur gezielten Förderung der beruflichen Bildung von älteren und gering qualifizierten Personen, die nicht arbeitslos sind, sondern in Beschäftigung stehen. Damit sollen vor allem zusätzliche Qualifizierungsaktivitäten der Betriebe angeschoben und unterstützt werden, wobei Qualitätskriterien erfüllt sein müssen (§ 417 SGB III). 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 haben als der Durchschnitt 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.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten wurden bereits 2002 im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetz ins SGB III eingeführt. So konnten für die Weiterbildung von Geringqualifizierten Arbeitsentgeltzuschüsse gewährt werden (§ 235c SGB III) oder für ältere Beschäftigte in kleineren Unternehmen Weiterbildungskosten übernommen werden (Einzelheiten siehe **Infokasten**, Seite 10). Diese Möglichkeiten wurden von den Betrieben jedoch nur wenig genutzt.

Mehr Förderung für die Weiterbildung von Beschäftigten

Mit der Einführung des Programms WeGebAU (**We**iterbildung **Ge**ringqualifizierter und **b**eschäftigter älterer **A**rbeitnehmer im **U**nternehmen) im Jahr 2006 sollte diesen präventiven Maßnahmen größeres Gewicht verschafft werden. Im ersten Jahr ermöglichte das Programm auch die Förderung gering qualifizierter oder älterer Arbeitsloser, und der Löwenanteil der für WeGebAU bereitgestellten Mittel entfiel auf die Förderung dieser Personengruppen. So gab es im Jahr 2006 rund 110.000 Förderfälle bei den Arbeitslosen, aber nur rund 2.000 bei älteren oder gering qualifizierten Beschäftigten (Lott/Spitznagel 2007).

Dieses Ergebnis war in zweifacher Hinsicht unbefriedigend. Zum einen wurde das Ziel verfehlt, die präventiven Maßnahmen zu stärken. Zum anderen leistete das Programm – entgegen der ursprünglichen Intention – einen eher geringen Beitrag zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten. Deshalb wurde das Programm WeGebAU ab dem Jahr 2007 auf Beschäftigte zugeschnitten. Die Instrumente zur betriebsnahen Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) wurden in der Folgezeit weiterentwickelt (siehe **Infokasten,** Seite 10).

Die Autoren

Margit Lott
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt" im IAB.

margit.lott@iab.de

Dr. Eugen Spitznagel
ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt" im IAB.

eugen.spitznagel@iab.de

Präventive Instrumente wurden zunächst wenig genutzt

Auf Basis von Daten aus einer schriftlichen Repräsentativ-Erhebung wurde der Frage nachgegangen, warum die Instrumente, die mit WeGebAU besonders gestärkt werden sollten, in den Jahren 2002 bis 2006 so wenig Anklang gefunden hatten. Die Befragung von rund 14.000 Betrieben zum Ende des Jahres 2006 ergab im Wesentlichen Folgendes: Die Fördermöglichkeiten waren den befragten Personalverantwortlichen in rund der Hälfte aller Betriebe bekannt. Aber auch wenn sie bekannt waren, wurden sie von drei Vierteln der Betriebe nicht genutzt. Vor allem kleine Betriebe haben sich selten engagiert, obgleich die Förderung insbesondere an sie adressiert war.

Überwiegend erklärten die Betriebe ihre Abstinenz mit fehlendem Weiterbildungsbedarf. Hohe Kosten, großer Verwaltungsaufwand, bürokratische Hemmnisse, zu schwache finanzielle Ausstattung der Förderung und fehlendes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer wurden dagegen selten als Gründe für die schwache Inanspruchnahme genannt. Jene Betriebe, die WeGebAU genutzt hatten, beurteilten die Ergebnisse der Förderung vornehmlich positiv. Einzelheiten dieser ersten Untersuchung wurden von den Autoren im IAB-Kurzbericht Nr. 23/2007 veröffentlicht.

WeGebAU macht Fortschritte

Die gesetzlichen Änderungen (siehe **Infokasten**) der Förderinstrumente von WeGebAU in den Jahren 2007 und 2008 wurden von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen der BA begleitet und beworben. Ansatzpunkte lieferten u. a. die Klagen über einen Fachkräftemangel, die im Zuge der konjunkturell steigenden Arbeitsnachfrage bei rückläufigem Arbeitsangebot aufgekeimt waren. Die Förderzahlen in der Weiterbildung von älteren bzw. gering qualifizierten Beschäftigten stiegen in der Folgezeit kräftig an. So wurden im Jahr 2008 rund 62.000 Förderfälle verzeichnet (vgl. **Tabelle 1**). Seither ist die Zahl der Förderfälle weiter gestiegen, insbesondere weil die Zielgruppe der zu fördernden Personen erweitert wurde. Zudem können Personen, die sich in einer Qualifizierung in Verbindung mit Kurzarbeit befinden, nach Beendigung der Kurzarbeit aus dem Programm WeGebAU weiter unterstützt werden, wenn eine Fortsetzung der Weiterbildung sinnvoll ist (Deeke 2009). Für das Jahr 2009 verzeichnet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit in WeGeBAU rund 102.000 Förderfälle. Diese Zahl ist allerdings nicht als jahresdurchschnittlicher Bestand von geförderten Personen zu interpretieren, weil Personen aus administrativen Gründen teils mehrfach als Förderfälle erfasst sind. So kann zum Beispiel für einen gering qualifizierten älteren Beschäftigten ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt werden (§ 235c SGB III), und gleichzeitig können die Weiterbildungskosten nach § 417 SGB III übernommen werden.

In einer zweiten Betriebsbefragung Ende des Jahres 2008 hat das IAB untersucht, wie sich der Bekanntheitsgrad, die Nutzung und die Beurteilung von WeGebAU seit dem Jahr 2006 verändert haben. Dabei wurde erstmals zwischen den Förderinstrumenten „Arbeitsentgeltzuschuss" und „Weiterbildungskosten" unterschieden. Zusätzlich liefert die Erhebung Anhaltspunkte, ob durch die Förderung bestehende Aktivitäten weitergeführt und/oder zusätzliche in Gang gebracht wurden.

Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt und mit jenen der Erhebung im Jahr 2006 verglichen – soweit dies möglich und sinnvoll ist. Dabei wird der Intention der Instrumente entsprechend insbesondere nach der Größe der Beschäftigungsbetriebe differenziert. Die Angaben der rund 14.000 befragten Betriebe in der Stichprobe wurden hochgerechnet (Betriebskonzept) und zusätzlich mit der jeweiligen Beschäftigtenzahl gewichtet (Beschäftigtenkonzept), um den Einfluss der Betriebsgröße auf das Gesamtergebnis darzustellen. So zeigt die Hochrechnung mit dem Beschäftigtengewicht, wie viele Beschäftigte durch die befragten Betriebe jeweils repräsentiert werden.

Tabelle 1

Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU

Förderfälle – Zugänge 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009
Arbeitslose	110.405	–	–	–
Beschäftigte				
Arbeitsentgeltzuschuss für Geringqualifizierte (nach § 235c SGB III)	1.318	14.527	28.571	36.579
Übernahme der Weiterbildungskosten	–	14.573	33.397	65.311
dar.: für Ältere (nach § 417 SGB III)	*705*	*4.115*	*10.390*	*11.108*
Förderfälle insgesamt	**112.428**	**29.100**	**61.968**	**101.890**

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

Die Instrumente sind inzwischen besser bekannt

Fast die Hälfte aller Betriebe mit zwei Dritteln aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kannten Ende des Jahres 2008 WeGebAU, etwa so viele wie wie 2006. Aber die Betriebe waren im Jahr 2008 umfassender informiert über die Fördermöglichkeiten als vor zwei Jahren. So ist der Anteil der Betriebe, die alle Fördermöglichkeiten kennen, von 12 Prozent auf 35 Prozent gestiegen (vgl. **Tabelle 2**). Bei den mittleren und größeren Betrieben war dies besonders ausgeprägt. Hier stieg der Anteil von 15 bzw. 18 Prozent auf jeweils 64 Prozent. Der Anteil von Betrieben, die nur einzelne Regelungen kannten, ist von 35 Prozent im Jahr 2006 auf zuletzt 10 Prozent gesunken.

Eine Voraussetzung für den effektiven Einsatz der Instrumente, nämlich ein hoher, möglichst alle Regelungen umfassender Bekanntheitsgrad, ist also bei mittleren und größeren Betrieben inzwischen weitgehend erfüllt. Bei den kleinen Betrieben, die etwa die Hälfte aller Geringqualifizierten beschäftigen, wurde dagegen nicht viel Boden gut gemacht. Aber auch hier kennt inzwischen immerhin ein Drittel alle Fördermöglichkeiten (vgl. **Abbildung 1**).

Mittlere und größere Betriebe nehmen die Fördermöglichkeiten besser an

Ein Viertel der Betriebe (23 %), die die Möglichkeiten zur Förderung von älteren und ungelernten Beschäftigten kennen, hat diese in den Jahren bis

Tabelle 2

Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten im WeGebAU-Programm nach Betriebsgröße

Angaben der Betriebe 2006 und 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten								**Beschäftigtenkonzept**	
	unter 100		100 bis unter 250		250 und mehr		insgesamt		insgesamt	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008
Bekanntheitsgrad des WeGebAU-Programms - Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)										
alle Regelungen	12	34	15	64	18	64	12	35	20	56
ein Teil der Regelungen	34	10	54	15	47	10	35	10	46	11
insgesamt bekannt	46	44	69	79	65	74	47	45	66	68
keine der Regelungen	41	46	28	16	30	17	41	46	29	27
keine Angabe	13	10	4	5	5	9	12	10	6	6
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nutzung von WeGebAU – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100 %)										
alle Regelungen	3	3	4	11	3	15	3	3	3	11
ein Teil der Regelungen	20	19	26	34	24	26	21	20	25	28
insgesamt genutzt	24	22	30	45	27	41	24	23	28	39
keine der Regelungen	73	75	68	54	72	58	73	74	70	60
keine Angabe	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beurteilung von WeGebAU – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100 %)										
positiv	58	86	51	83	53	88	57	85	58	85
neutral	33	12	47	14	45	11	34	12	39	13
negativ	6	3	1	1	2	0	6	2	2	1
ohne Angabe	4	0	0	2	1	1	4	1	1	1
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Gründe der Nichtnutzung (Mehrfachnennungen möglich) – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %)										
kein betrieblicher Bedarf	81	80	78	73	85	66	81	80	81	73
zu viel Verwaltungsaufwand	9	11	17	17	13	16	10	11	15	16
zu hohe Kosten / zu geringe Förderanreize	8	9	9	14	1	9	8	9	3	11
Arbeitnehmer nicht interessiert	12	10	15	10	11	10	12	10	13	12
Weiterbildung schwer organisierbar	9	10	13	12	7	13	9	10	7	12
Freistellung schwer auszugleichen	18	14	25	17	15	14	18	14	18	15
sonstige Gründe	5	8	10	12	8	18	5	8	7	12
insgesamt	**142**	**141**	**168**	**156**	**140**	**146**	**142**	**142**	**145**	**150**

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008; N (2006) = 13.537 Betriebe; N (2008) = 13.652 Betriebe; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. © IAB

2008 auch genutzt. Zwar hat sich hier insgesamt gegenüber der Befragung 2006 wenig geändert. Nach der Betriebsgröße aufgeschlüsselt, zeigen sich aber deutliche Unterschiede: Die Inanspruchnahme stieg bei den mittleren und größeren Betrieben kräftig an. Hatten im Jahr 2006 erst 30 Prozent bzw. 27 Prozent dieser Betriebe retrospektiv von einer Nutzung der Weiterbildungsförderung berichtet, waren es 2008 bereits 45 Prozent bzw. 41 Prozent. Bei den kleinen Betrieben änderte sich wenig (2008: 22 %; 2006: 24 % Inanspruchnahme).

Kleinstbetriebe sind besonders schwer zu erreichen

Trotz der Fortschritte stimmt es bedenklich, dass nach wie vor nur etwa die Hälfte der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten eine der Maßnahmen kennt. Ein Blick auf die Binnenstruktur dieser Gruppe zeigt Folgendes: Je kleiner der Betrieb ist, desto kleiner ist der Anteil jener, die zumindest eines der Instrumente von WeGebAU kennen (vgl. **Abbildung 2**).

So belief sich dieser Anteil bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im Jahr 2008 auf rund 45 Prozent, und bei den Kleinbetrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten auf rund 54 Prozent. In beiden Gruppen hat sich hier seit dem Jahr 2006 kaum etwas geändert. Lediglich bei den Kleinbetrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten ist der Bekanntheitsgrad gestiegen. Von diesen kannten im Jahr 2008 immerhin gut drei Viertel wenigstens eines der Förderinstrumente, nach 67 Prozent im Jahr 2006.

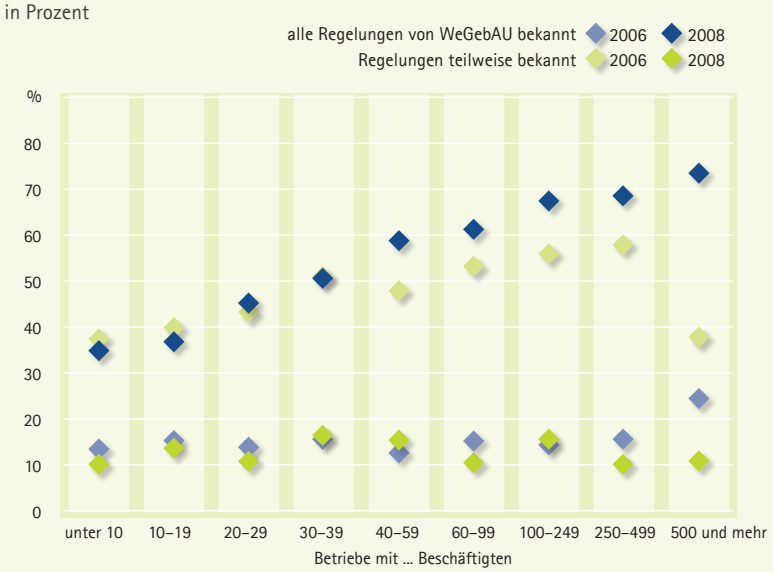
Bei der Nutzung der Fördermöglichkeiten durch Betriebe, die WeGebAU kennen, zeigt sich ein ähnliches Bild (**Abbildung 2**): Von den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten haben lediglich 18 Prozent ein Förderinstrument oder mehrere genutzt, weniger als im Jahr 2006 (22 %). Während dieser Anteil bei den Betrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten unverändert bei rund 30 Prozent lag, nahm er bei jenen mit 50 bis unter 100 Beschäftigten von 33 Prozent auf 40 Prozent zu, was als Fortschritt gewertet werden kann.

Trotz intensiver Bewerbung wurden die Fördermöglichkeiten von WeGebAU im Jahr 2008 durch die Kleinstbetriebe nicht besser angenommen als im Jahr 2006. Fortschritte wurden allein bei den größeren unter den Kleinbetrieben gemacht. Die Zurückhaltung der Kleinstbetriebe spiegeln auch andere Untersuchungen. So gaben in einer Befragung des DIHK nur 27 Prozent der Kleinstbetriebe (mit weniger als zehn Beschäftigten) an, mittelfristig die benötigten Fachkräfte durch betriebliche Weiterbildung gewinnen zu wollen. Im Durchschnitt aller Betriebe lag dieser Anteil bei 53 Prozent (DIHK 2010).

Abbildung 1

Bekanntheit des WeGebAU-Programms nach Betriebsgröße 2006 und 2008

in Prozent



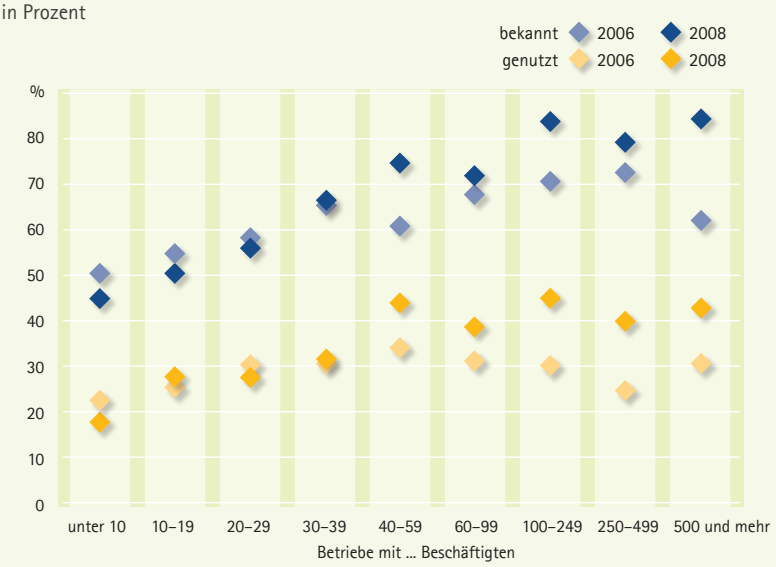
Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008;
IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

Abbildung 2

Bekanntheit und Nutzung des WeGebAU-Programms nach Betriebsgröße 2006 und 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008;
IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

Betriebe sehen oft keinen Weiterbildungsbedarf

Die meisten Betriebe, die keine Fördermöglichkeiten nutzten, gaben 2008 an, dass für die Weiterbildung kein betrieblicher Bedarf bestehe. Über drei Viertel dieser Unternehmen (80 %) haben deshalb die ihnen bekannten Fördermöglichkeiten nicht in Anspruch genommen (vgl. **Tabelle 2**). Nur 14 Prozent der Betriebe berichteten, dass sie die Fördermöglichkeiten nicht nutzen, weil es schwierig sei, die Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung freizustellen. Selten genannte Hinderungsgründe waren die Kosten und der Verwaltungsaufwand sowie Organisationsprobleme der Weiterbildung und das fehlende Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer. Sie wurden jeweils von etwa einem Zehntel der Betriebe angegeben (Mehrfachnennungen waren möglich).

Das Begründungsmuster hat sich im Jahr 2008 gegenüber 2006 zwar im Ganzen nicht stark verändert, aber nach der Betriebsgröße zeigen sich auch hier deutliche Verschiebungen: So wurde der fehlende Bedarf für Weiterbildung bei mittleren und insbesondere bei größeren Betrieben nicht mehr so häufig genannt wie vor zwei Jahren, während sich die Angaben der kleinen Betriebe kaum geändert haben. In allen Gruppen spielten bei der neuen Befragung die Kostenaspekte eine größere und das Arbeitnehmerinteresse eine geringere Rolle als früher. Bemerkenswert ist, dass die Freistellung der Arbeitnehmer für die Weiterbildung trotz der guten Wirtschaftsentwicklung in den Jahren 2007 und 2008 weniger problematisch gesehen wurde als noch im Jahr 2006.

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

Tabelle 3

Vergleich von Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) und Weiterbildungskosten (Wk) im WeGebAU-Programm

Angaben der Betriebe zu Nutzung, Bekanntheit und Beurteilung von AEZ und Wk nach Betriebsgröße 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten								**Beschäftigtenkonzept**	
	unter 100		100 bis unter 250		250 und mehr		insgesamt		insgesamt	
	AEZ	Wk	AEZ	Wk	AEZ	Wk[1)]	AEZ	Wk	AEZ	Wk
Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)										
ja	42	35	78	65	73	-	43	36	66	58
nein	48	53	16	28	18	-	47	53	28	35
keine Angabe	10	11	5	8	9	-	10	11	6	7
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**-**	**100**	**100**	**100**	**100**
Nutzung der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100 %)										
ja	19	6	40	15	38	-	20	7	35	15
nein	78	87	58	79	60	-	77	87	63	79
keine Angabe	3	7	2	6	2	-	3	7	3	6
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**-**	**100**	**100**	**100**	**100**
Beurteilung der Fördermöglichkeiten – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100 %)										
positiv	86	83	82	77	89	-	86	83	85	81
neutral	11	15	16	11	10	-	11	15	12	14
negativ	2	1	1	3	0	-	2	2	1	1
ohne Angabe	1	1	2	9	1	-	1	1	2	3
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**-**	**100**	**100**	**100**	**100**
Gründe der Nichtnutzung (Mehrfachnennung möglich) – Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100 %)										
kein betrieblicher Bedarf	80	80	70	71	67	-	81	80	81	73
zu viel Verwaltungsaufwand	10	9	16	13	16	-	10	11	15	16
zu hohe Kosten / zu geringe Förderanreize	8	7	14	10	9	-	8	9	3	11
Arbeitnehmer nicht interessiert	8	9	8	9	7	-	12	10	13	12
Weiterbildung schwer organisierbar	6	11	8	15	8	-	9	10	7	12
Freistellung schwer auszugleichen	10	15	14	19	9	-	18	14	18	15
sonstige Gründe	5	5	10	11	17	-	5	8	7	12
insgesamt	**127**	**135**	**140**	**147**	**132**	**-**	**142**	**142**	**145**	**150**

[1)] Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 417 Abs. 1 SGB III nur bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten.

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008; N (2006) = 13.537 Betriebe; N (2008) = 13.652 Betriebe; IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

erzielten Ergebnisse überwiegend positiv (vgl. **Tabelle 2**). Im Jahr 2008 beurteilten 85 Prozent der Betriebe, die zumindest eines der Instrumente genutzt hatten, diese positiv. 12 Prozent bewerteten sie neutral und nur 2 Prozent negativ. Zwischen kleineren und größeren Unternehmen bestehen kaum Unterschiede in der Bewertung. Die Förderinstrumente wurden 2008 erheblich besser beurteilt als im Jahr 2006, als erst 57 Prozent der Betriebe zu einer positiven Einschätzung gekommen waren. Die Verbesserung betrifft alle Betriebsgrößenklassen.

Betriebe mit gemischten Qualifikationsgruppen besser erreicht

Die Akzeptanz der geförderten Weiterbildungen hängt auch von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung in den Betrieben ab, die großteils von den produzierten Waren oder Dienstleistungen und der aktuellen Produktionstechnik bestimmt wird. So gibt es Betriebe, die ihr Angebot mit einem hohen Einsatz gering qualifizierter Arbeit erstellen und für Weiterbildung keinen Bedarf sehen. Dies dürfte wohl auch für Betriebe gelten, die ihr Angebot ausschließlich mit qualifizierter Arbeit erstellen und keine gering qualifizierten Personen beschäftigen. Die Befragungsergebnisse spiegeln dies wider: Betriebe mit sehr vielen ungelernten Beschäftigten (Anteil der Geringqualifizierten größer als 30 %) sowie Betriebe, die nur qualifiziertes Personal haben, kennen und nutzen die Instrumente weniger als Betriebe mit gemischten Qualifikationsgruppen (mit einem Geringqualifizierten-Anteil bis 30 %). So beträgt bei dieser Gruppe der Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten 55 Prozent und der Nutzungsgrad 33 Prozent. Diese Werte liegen jeweils deutlich über den Durchschnittswerten der Betriebe mit sehr vielen bzw. keinen gering qualifizierten Beschäftigten. In dieser Hinsicht hat sich 2008 gegenüber dem Jahr 2006 wenig geändert (vgl. **Abbildung 3**).

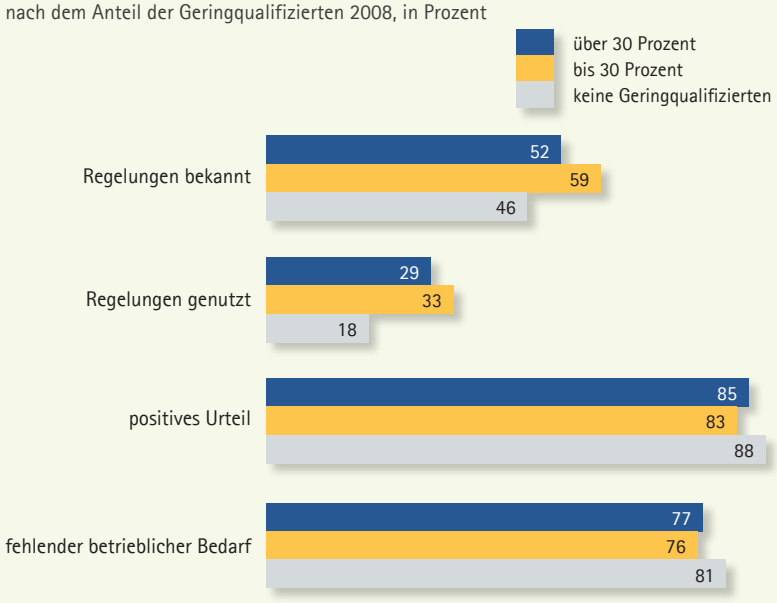
Akzeptanz steigt mit dem Personalbedarf

In expandierenden Betrieben dürfte die Weiterbildung des Personals eine zentrale Rolle spielen und ist möglicherweise eine Ursache der positiven Entwicklung. Tatsächlich kennen 52 Prozent der Betriebe, deren Beschäftigtenzahl im Jahr vor der Befragung zugenommen hatte, die Fördermöglichkeiten, und 51 Prozent von ihnen nutzen sie auch. Von den Betrieben, die im Vergleich zum Vorjahr Personal suchten, kennen 55 Prozent die Fördermöglichkeiten, 33 Prozent von diesen nutzten sie. Das sind

Abbildung 3

Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter

nach dem Anteil der Geringqualifizierten 2008, in Prozent



Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008;
IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

jeweils deutlich mehr als bei den Betrieben, die nicht expandierten bzw. nicht auf der Suche nach Personal waren. Die „Expansionsbetriebe" bewerten die Förderung auch besser und berichten weniger oft als die anderen, dass hierfür kein betrieblicher Bedarf bestehe (68 % gegenüber 81 %). Dagegen berichten sie etwas häufiger über Probleme bei der Freistellung von Mitarbeitern für die Weiterbildung und beklagen deutlich öfter ein fehlendes Interesse des Personals, hohe Weiterbildungskosten sowie einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Förderungen. Die Akzeptanz der Förderinstrumente ist inzwischen vor allem bei den Betrieben mit Personalbedarf höher als früher. So kannten im Jahr 2008 rund 40 Prozent dieser Betriebe alle Regelungen (2006: 12 %), 42 Prozent hatten sie genutzt (2006: 33 %) und nur noch 52 Prozent sahen dafür keinen Bedarf (2006: 67 %). Lediglich 16 Prozent nannten die Freistellung von Mitarbeitern als Hinderungsgrund für Weiterbildungszeiten (2006: 24 %).

Lohnkostenzuschuss ist beliebter als Sachkostenzuschuss

Die Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten wird durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (AEZ) und durch die Übernahme von Weiterbildungskosten (Wk) gefördert (siehe **Infokasten**, Seite 10). Die Befragung der Betriebe im Jahr 2008 ergab, dass die AEZ einem größeren

Kreis von Betrieben bekannt sind (43 %) als die Wk (36 %). Dies kann auch dadurch beeinflusst sein, dass die Wk dem Arbeitnehmer gewährt werden, nicht dem Betrieb. Von den Betrieben, die mit diesen Möglichkeiten vertraut waren, wurden sie zu 20 Prozent bzw. 7 Prozent genutzt. Der Nutzungsgrad – das Verhältnis zwischen Nutzung und Bekanntheit – ist bei den AEZ somit erheblich größer als bei den Wk. Die Nutzer-Betriebe beurteilen beide Instrumente gleichermaßen positiv, und die Begründungsmuster der Nichtnutzer unterscheiden sich bei AEZ und Wk wenig. Sie liefern keine Anhaltspunkte für die Vermutung, die spezifischen Nutzungsgrade seien durch unterschiedliche finanzielle Attraktivität, aufwändige Verwaltung oder arbeitnehmerseitige Faktoren bedingt. Vielmehr dürfte die geringere Akzeptanz des Wk-Zuschusses an den Betriebs- und Altersgrenzen liegen, die beim AEZ nicht gelten, sowie an den zu erfüllenden Qualitätskriterien. Dieses Gesamtbild zeigt sich mit geringen Abweichungen auch in den Aufgliederungen nach der Betriebsgröße (vgl. **Tabelle 3**). Mögliche Veränderungen gegenüber früheren Jahren können hier nicht untersucht werden, weil in der neuen Erhebung im Jahr 2008 die Fragen zu den Förderinstrumenten erstmals so differenziert gestellt wurden.

Tabelle 4

Beitrag des WeGebAU-Programms zu weiteren Aktivitäten

Angaben der Betriebe nach Betriebsgröße 2008, Anteile in Prozent

	Betriebskonzept – Betriebe mit ... Beschäftigten			
	unter 100	100 bis unter 250	250 und mehr	insgesamt
Bestehende Aktivitäten der Betriebe werden fortgesetzt				
ja	39	45	53	40
nein	28	29	29	28
keine Angabe	33	25	18	32
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**
Betriebe entwickeln zusätzliche Aktivitäten				
ja	19	27	33	20
nein	36	41	43	36
keine Angabe	45	32	24	44
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**
Betriebe wollen sich zukünftig stärker engagieren				
ja	22	24	31	23
nein	33	40	41	34
keine Angabe	44	36	27	43
insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**
Anteil der Betriebe, die mindestens eine der Angaben bejahen				
	57	**57**	**69**	**57**

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008; N = 2.508;
IAB FG Arbeitszeit und Arbeitsmarkt.

© IAB

WeGebAU gibt der betrieblichen Weiterbildung Impulse

Die Weiterbildung ist primär eine Aufgabe der Betriebe sowie der Arbeitnehmer. Nach einer Befragung des DIHK ist in der Zukunft zwar mit mehr betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu rechnen: 68 Prozent der Betriebe wollen ihr bisheriges Engagement halten, 25 Prozent wollen mehr und 7 Prozent weniger auf diesem Gebiet unternehmen (DIHK 2010). Aber der Saldo aus den Mehr- und Weniger-Angaben ist nur schwach positiv. Die Förderung mit Instrumenten des SGB III soll und kann diese Eigenbemühungen nicht ersetzen. Sie kann gleichwohl Anreize geben, damit bestehende Aktivitäten fortgesetzt und erweitert oder neue Maßnahmen initiiert werden. Die Befragung der Betriebe im Jahr 2008 ergab dazu Folgendes (vgl. **Tabelle 4**): 40 Prozent aller Betriebe, die AEZ und/oder Wk genutzt hatten, sahen sich durch die Förderung veranlasst, bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortzusetzen; 20 Prozent der Betriebe gaben an, zusätzliche Maßnahmen entwickelt zu haben und 23 Prozent stellten in Aussicht, sich infolge der bisherigen Förderung künftig stärker in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu engagieren. Insgesamt gaben rund 57 Prozent der Betriebe eine oder mehrere dieser Möglichkeiten an. Die jeweiligen Anteile steigen mit der Betriebsgröße deutlich an. Bei Betrieben, die Personal suchen, sind sie überdurchschnittlich groß.

Mitnahme-Effekte sind nicht auszuschließen

Allerdings lassen diese betrieblichen Aussagen keine abschließende Einschätzung von Netto-Effekten der Förderung zu, denn es ist nicht bekannt, wie sich die Weiterbildung in den Betrieben ohne AEZ und Wk entwickelt hätte. So verbindet sich mit dem relativ hohen Anteil von Betrieben, die angaben, bisherige Aktivitäten wegen der Förderung fortgesetzt zu haben (40 %), die Vermutung, dass es sich hier zum Teil um Mitnahme-Effekte handelt. In die gleiche Richtung weisen die systematisch höheren Anteile bei größeren Betrieben. Mit der Öffnung der Fördergrenzen könnte auch die Wahrscheinlichkeit von Mitnahmeeffekten gestiegen sein. Dennoch deuten die Aussagen der Betriebe darauf hin, dass die Förderung im Ganzen der betrieblichen Weiterbildung positive Impulse gegeben hat.

Fazit

Knapp die Hälfte aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weiß, dass die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Beschäftigter fördert. Daran hat sich seit dem Jahr 2006 nichts geändert. Allerdings sind die Betriebe heute besser informiert als damals. So kennen inzwischen 35 Prozent der Betriebe alle bestehenden Regelungen. Im Jahr 2006 waren es erst 12 Prozent gewesen. Auch bei den kleineren Betrieben sind die Instrumente besser bekannt als früher. Diese Betriebe, an die die Förderung teils besonders adressiert ist, nutzen sie jedoch weniger als größere Betriebe. Seit dem Jahr 2006 wurden hier keine Fortschritte gemacht. Allein die mittleren und größeren Betriebe haben die Förderungen zuletzt deutlich häufiger genutzt als damals.

Es ist fraglich, ob mehr Information und Werbung für diese Instrumente des SGB III die präventive Arbeitsmarktpolitik auch im Bereich der kleinen Unternehmen weiter stärken können. Offenbar sind die Kleinstbetriebe schwer für die betriebliche Weiterbildung zu gewinnen. Gleichwohl sollten vor allem diese, bzw. Betriebe mit vielen Geringqualifizierten, gezielt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Allerdings dürfte selbst dann aus betrieblicher Sicht – markt- und produktionstechnisch bedingt – oft kein Zusatzbedarf an qualifiziertem Personal und Weiterbildung bestehen, oder dieser Bedarf wird aus Bordmitteln der Betriebe gedeckt. An der finanziellen Ausstattung oder an bürokratischen Hemmnissen liegt es wohl nicht, wenn Betriebe die Förderung nicht nutzen. Denn hohe Kosten oder ein großer Verwaltungsaufwand sind nach Einschätzung der Betriebe nach wie vor keine größeren Hindernisse für die Nutzung der Förderinstrumente. Auch verweisen relativ wenige Betriebe auf mangelndes Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer. Dies haben die neuen Befragungen erhärtet.

Nach wie vor erklären die meisten Betriebe, die WeGebAU kennen, aber nicht nutzen, sie hätten für den Einsatz der Förderinstrumente keinen Bedarf. Allerdings war diese Einschätzung im Jahr 2008 nicht mehr so häufig anzutreffen wie in der früheren Befragung, wohl auch unter dem Eindruck eines aufkeimenden demografisch- und konjunkturbedingten Fachkräftemangels auf Teilarbeitsmärkten.

Die Ergebnisse der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Jahr 2008 von 85 Prozent der Betriebe positiv bewertet, das waren erheblich mehr als noch im Jahr 2006 (57 %), und die Verbesserung zeigt sich fast gleichermaßen bei allen Betriebsgrößen. Nach Aussage der Betriebe hat die Förderung dazu beigetragen, dass sie insbesondere bisherige Weiterbildungsaktivitäten fortgesetzt haben. Teils wurden auch bestehende Maßnahmen erweitert und neue Aktivitäten entfaltet. Dabei sind jedoch Mitnahme-Effekte nicht auszuschließen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung liefern deutliche Hinweise darauf, dass der Informationsbedarf über die Fördermöglichkeiten bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern fortbesteht. Es spricht vieles dafür, in der noch nicht überwundenen Wirtschaftskrise die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung Beschäftigter bundesweit sowie auf regionaler Ebene durch die Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit weiter bekannt zu machen. So kann die Zeit eines in weiten Bereichen der Wirtschaft schwachen Personalbedarfs im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik für die Weiterbildung genutzt werden. Bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern sollte das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass die berufliche Weiterbildung sowohl für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit als auch im Hinblick auf die langfristig zu erwartenden Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften von zentraler Bedeutung ist. Gefragt sind hier vorrangig die Betriebe und die Arbeitnehmer. Gezielte Anreize des Staates können deren Aktivitäten stützen.

Literatur

Autorengruppe „Bildungsberichterstattung" (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld 2008.

Bach, Hans-Uwe; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Otto, Anne; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Schanne, Norbert; Schnur, Peter; Spitznagel, Eugen; Sproß, Cornelia; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje; Zika, Gerd (2009): Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklungen und Perspektiven. In: Möller, Joachim und Walwei, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009 (IAB-Bibliothek 314). Bielefeld: Bertelsmann, S. 11-76.

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsreport 2009. Bonn 2009.

Deeke, Axel (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?. In: WSI-Mitteilungen 8/2009, S. 446-452.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2010): Weiterbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2010.

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

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

Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2007): Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

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

i

WeGebAU 2006	WeGebAU 2007 bis 2009
	ab 2007
■ Ziel 1 Förderung gering qualifizierter und älterer **Arbeitsloser** mit geringen Integrationschancen	■ Ziel 1 entfällt und wird durch ein eigenes Sonderprogramm ersetzt
■ Ziel 2 Anschubfinanzierung für die Weiterbildung älterer und gering qualifizierter **Beschäftigter**	■ Ziel 2 wird unter dem Namen **WeGebAU 2007** mit folgenden Änderungen weiter verfolgt:
Relevante Rechtsgrundlagen:	**Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer**
Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer	Rechtsgrundlage **§ 417 Abs. 1 SGB III**:[3]
Rechtsgrundlage **§ 417 Abs. 1 SGB III**:[1]	– Arbeitnehmer über **45** Jahre
– Arbeitnehmer über 50 Jahre	– Betriebe mit bis zu **250** Beschäftigten
– Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten	**Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung Ungelernter**
– Freistellung des Arbeitnehmers	Rechtsgrundlage **§ 77 Abs. 2 SGB III**:
– Weiterbildung außerhalb des Betriebes	Arbeitnehmer können einen „Bildungsgutschein" für ein förderungswürdiges Weiterbildungsangebot erhalten, **wenn ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt** wird. Das heißt, es werden auch Lehrgangskosten erstattet und ein Zuschuss zu sonstigen Weiterbildungskosten bezahlt.
– Vermittlung von allgemein am Arbeitsmarkt verwertbaren Fertigkeiten und Kenntnissen	**2009** **Erweiterung des förderbaren Personenkreises**
– Erstattung der **Weiterbildungskosten** (Wk)	Rechtsgrundlage **§ 421t Abs. 4 SGB III**:[4]
Förderung der Weiterbildung Ungelernter	Förderung von Arbeitnehmern mit Berufsabschluss unabhängig von Alter, Betriebsgröße, wenn
Rechtsgrundlage **§ 235c SGB III**:[2]	– der Erwerb des Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt
– Un- und angelernte Arbeitnehmer	– sie in den letzten vier Jahren an keiner aus öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben
– Weiterbildung mit anerkanntem Berufsabschluss/ Teilqualifikation	
– Freistellung des Arbeitnehmers	
– **Arbeitsentgeltzuschuss** (AEZ) einschließlich Sozialversicherungsbeiträge	

1) Neu gefasst durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002.
2) Eingefügt durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002.
3) Neu gefasst im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.04.2007, Abs. 1 geändert, Abs. 2 aufgehoben durch Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008; in Kraft ab 01.01.2009.
4) Eingefügt durch das Beschäftigungssicherungsgesetz vom 02.03.2009.

Aktuelle Informationen siehe Faltblatt der Bundesagentur für Arbeit zu WeGebAU, http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Qualifizierung-zahlt-sich-aus.pdf

IAB-Forum 1/2010: „Schlüsselfrage. Berufliche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit"

Bezugsmöglichkeiten:

IAB-Bestellservice,
c/o W. Bertelsmann Verlag,
Bielefeld

Telefon: 0180-100-2707 (im deutschen Festnetz 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min),
Fax: 0180-100-2708,
E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de,
Webshop: www.iabshop.de

ISSN 1861-7522

Preis: 5,50 €
(inklusive gesetzlicher Mehrwertsteuer zuzüglich Versandkosten)
Versandkosten: 2,50 €

Ausgabe 1/2010 widmet sich einer „Schlüsselfrage" für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. In der modernen Wissensgesellschaft wandeln sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes ständig. Berufliche Weiterbildung ist daher für ein Land, das seinen Wohlstand vor allem der hohen Qualifikation seiner Beschäftigten verdankt, unverzichtbar. Gleichwohl gibt es noch erhebliche Defizite – und zahlreiche Fragen, denen die Autorinnen und Autoren dieses Hefts auf den Grund gehen:

- Kommt Weiterbildung auch denjenigen zugute, die ihrer am dringendsten bedürfen, etwa den Geringqualifizierten?
- Erreicht sie auch Frauen, Ältere, Migranten und Menschen mit Behinderungen?
- Wie wirkt sich die jüngste Wirtschaftskrise auf das Weiterbildungsangebot von Staat und Unternehmen aus – etwa im Zuge von Kurzarbeit?

Im Forum-Interview: Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit. Becker schildert die Aufgaben und Herausforderungen, die sich für die Arbeitsverwaltung auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung stellen.

Außerdem in dieser Ausgabe: Analysen zur beruflichen Mobilität von Geisteswissenschaftlern und zu Sanktionen bei jungen Arbeitslosen im SGB II sowie ein Essay, das die Hartz-IV-Reform aus sozialhistorischer Perspektive beleuchtet.

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 11, Juni 2010 ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Technische Herstellung: pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707 (im deutschen Festnetz 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min); Fax: 0180-100-2708; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: http://www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ ISSN 0942-167X