

Janssen, Simon; Leber, Ute

**Research Report**

## Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel

IAB-Stellungnahme, No. 5/2020

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Janssen, Simon; Leber, Ute (2020) : Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel, IAB-Stellungnahme, No. 5/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/221798>

**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.*



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

# IAB-STELLUNGNAHME

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

## 5|2020 Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel

Simon Janssen, Ute Leber

Stellungnahme des IAB zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ des Landtags Nordrhein-Westfalen am 27. September 2019

# Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel

**Simon Janssen**

**Ute Leber**

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

---

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

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	4
<b>Abstract</b> .....	4
<b>1 Einleitung</b> .....	5
<b>2 Einfluss der Digitalisierung auf die berufliche Aus- und Weiterbildung</b> .....	5
<b>3 Wo ist der Bedarf an Fort- und Weiterbildung besonders groß?</b> .....	7
<b>4 Anreiz und Förderung beruflicher Weiterbildung</b> .....	7
<b>Literatur</b> .....	11

# Zusammenfassung

Diese Stellungnahme des IAB wurde für die Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ des Landtags Nordrhein-Westfalen am 27. September 2019 angefertigt und erläutert die (zukünftige) Rolle von Aus- und Weiterbildung in Zeiten von technologischem Wandel und Digitalisierung. Zunächst wird anhand von Forschungsergebnissen dokumentiert, wie sich die Bedeutung der Weiterbildung und der beruflichen Erstausbildung in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen durch die Digitalisierung verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Digitalisierung insbesondere auf die beruflichen Anforderungen, den Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen auswirkt. Außerdem wird darauf eingegangen, wie im Rahmen der Aus- und Weiterbildung auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt reagiert werden kann. Als Anreize und Förderung beruflicher Weiterbildung werden beispielsweise Weiterbildungsgutscheine, die Reduzierung von Weiterbildungskosten, zwischenbetriebliche Kooperationen und die Bedeutung von Betriebs- beziehungsweise Personalräten diskutiert.

## Abstract

This IAB statement was prepared for the hearing of the Enquetekommission I "Digital Transformation of the World of Work in North Rhine-Westphalia" of the State Parliament of North Rhine-Westphalia on 27 September 2019. It discusses the (future) role of vocational education and training in times of technological change and digitalization. First, we summarize research results about the changing nature of further training and vocational education in various sectors of the economy. The results show that digitalization has specifically influenced work requirements, the need for further training, and the training participation of different groups of people. Second, we discuss how training and education policies can respond to changes in the labor market. Therefore, we specifically refer to incentives for further training (e. g., training vouchers), the reduction of continuing training costs, inter-company cooperation and the importance of company or personnel councils.

# 1 Einleitung

Die Einschätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren Thema der Anhörung in der Enquete-Kommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ des Landtags Nordrhein-Westfalen am 27. September 2019. In der Sitzung des Gremiums unter Vorsitz von Herrn Abgeordneten Dietmar Bell (SPD) stellten Expertinnen und Experten des IAB den Stand der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt vor und antworteten auf die Fragen der Abgeordneten und Sachverständigen. Diese IAB-Stellungnahme enthält die schriftliche Beantwortung des Fragenkatalogs aller Fraktionen zur Anhörung (Landtag Nordrhein-Westfalen [Drucksache 17/2405](#)).

## 2 Einfluss der Digitalisierung auf die berufliche Aus- und Weiterbildung

Wie in Janssen und Wölfel (2017) dargelegt, finden circa 9,5 Prozent aller non-formalen Weiterbildungskurse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie statt. Aber natürlich betrifft die Digitalisierung nicht nur den Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie selbst, sondern tangiert auch viele andere Bereiche. Beispielsweise beeinflusst die Digitalisierung auch viele Weiterbildungen im Bereich der Produktion, Verarbeitung und Technik (mit circa 8 Prozent aller Weiterbildungskurse). Somit ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung bereits heute einen hohen Stellenwert in der beruflichen Weiterentwicklung hat. Allerdings entfällt der größte Anteil der non-formalen Weiterbildung auf die Bereiche Soziales, Erziehung und Gesundheit (circa 31 Prozent) und Wirtschaft und Verwaltung (circa 18 Prozent). Dies könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte und Unternehmen in diesen beiden Bereichen Weiterbildungen als wichtiger für den beruflichen und wirtschaftlichen Erfolg erachten als Beschäftigte in anderen Bereichen. Zum anderen gibt es gerade im Bereich Soziales, Erziehung und Gesundheit viele verpflichtende Weiterbildungen, etwa für Lehrer, Ärzte oder Krankenpfleger.

Es ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung in Zukunft eine immer größere Rolle im Bereich der beruflichen Weiterbildung spielen wird. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) hat das IAB 2.032 repräsentativ ausgewählte Unternehmen im Jahr 2016 zum Thema Aus- und Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und Industrie 4.0 befragt (Janssen et al. 2018). Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen recht eindeutig, dass die Digitalisierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zukünftig eine immer größere Rolle spielen wird. So geben 84 Prozent der Betriebe, die in den letzten fünf Jahren stark in digitale Technologien investiert haben, an, dass der Umgang mit modernsten Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Rahmen der beruflichen Ausbildung eine zunehmende Rolle spielen wird. Selbst unter den Betrieben, die bisher noch nicht verstärkt in digitale Technologien investiert haben, gehen 52 Prozent davon aus, dass moderne IKT im Rahmen der beruflichen Ausbildung immer wichtiger werden wird.

Für die non-formale Weiterbildung ergibt sich für Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad ein ähnliches Bild. 73 Prozent der digitalisierten Unternehmen geben an, ihre Mitarbeiter zunehmend

im Umgang mit moderner IKT weiterzubilden. Bei Betrieben mit einem geringen Digitalisierungsgrad sind es hingegen nur 36 Prozent. Insgesamt zeigt sich aber, dass Betriebe ihre Ausgaben für die Fort- und Weiterbildung in den letzten Jahren erhöht haben.

Es ist zu erwarten, dass sich die Veränderungen der beruflichen Anforderungen durch die Digitalisierung nicht nur auf die Weiterbildung, sondern auch auf die berufliche Erstausbildung auswirken werden. Beispielsweise antworten 73 Prozent der Firmen, die stark in digitale Technologien investiert haben, dass sich die Ausbildungsinhalte in den letzten Jahren stark verändert haben (Janssen et al. 2018). Selbst unter Firmen, die nicht substantiell in digitale Technologien investiert haben, sagen dies 56 Prozent. Allerdings gehen nur 25 Prozent aller Unternehmen davon aus, dass die betriebliche Ausbildung den veränderten Anforderungen nicht mehr gerecht werden wird.

Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass die betriebliche Ausbildung auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird. Allerdings ist davon auszugehen, dass das in der Ausbildung erlernte Wissen nicht mehr ausreichen wird, um während der gesamten Karriere am Arbeitsmarkt produktiv tätig sein zu können. Aus diesem Grund könnte die Fort- und Weiterbildung in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen. Ergebnisse des IAB scheinen diese Vermutung zu bestätigen: Sie zeigen, dass seit den 1990er Jahren die Weiterbildungsbeteiligung in den Unternehmen stark gestiegen ist.

Aber nicht nur die veränderten Anforderungen werden den Bedarf an Weiterbildung erhöhen. Da stetig junge, modern ausgebildete Absolventen in den Arbeitsmarkt eintreten, müssen bereits im Berufsleben stehende Beschäftigte stetig in Weiterbildung investieren, um langfristig konkurrenzfähig zu bleiben. So zeigt eine Untersuchung des IAB in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der Bournemouth University (Janssen/Mohrenweiser 2018), dass Beschäftigte, die bereits im Berufsleben stehen, langfristige Lohnverluste hinnehmen müssen und seltener befördert werden, wenn sie in Konkurrenz zu moderner ausgebildeten Absolventen treten müssen. Es ist also davon auszugehen, dass ein gutes Erstausbildungssystem allein nicht mehr ausreichen wird, um die Produktivität von Beschäftigten langfristig zu sichern.

Damit stellt sich natürlich die Frage, wie im Rahmen der Aus- und Weiterbildung auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt reagiert werden kann. Im Rahmen des dualen Ausbildungssystems bieten zum Beispiel die regelmäßigen Anpassungen der Ausbildungsordnung ein adäquates Instrument, auf Veränderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren. Allerdings könnte aufgrund der institutionellen Prozesse die Gefahr bestehen, dass notwendige Änderungen gar nicht oder erst sehr verspätet realisiert werden. Einzelne Unternehmen und Weiterbildungsträger können hingegen flexibler auf die Veränderung am Arbeitsmarkt reagieren.

Die größte Schwierigkeit besteht zudem darin, zu identifizieren, welche Auswirkung die Digitalisierung auf die zukünftigen Arbeitsanforderungen haben wird. Hierzu stehen befriedigende Antworten sowohl von wirtschaftlicher als auch von wissenschaftlicher Seite noch aus.

## 3 Wo ist der Bedarf an Fort- und Weiterbildung besonders groß?

Viele Studien zeigen, dass insbesondere Geringqualifizierte, ältere Menschen und Beschäftigte in kleineren Betrieben seltener an non-formaler und formaler Weiterbildung teilnehmen als der Durchschnitt. Ob der Bedarf an Weiterbildung bei diesen Gruppen aber wirklich größer ist als bei anderen Gruppen, lässt sich aus diesen Ergebnissen nicht ohne Weiteres schließen. Es ist davon auszugehen, dass sich Beschäftigte in kleineren Betrieben häufiger informell weiterbilden als Beschäftigte in größeren Betrieben. Da sich aber informelle Weiterbildung wesentlich schwerer in Befragungen erfassen lässt als formale und non-formale Weiterbildung, ist es schwer abzuschätzen, ob Beschäftigte in kleinen Betrieben wirklich einen größeren Bedarf an Weiterbildung haben als Beschäftigte in größeren Betrieben.

Es liegen einige Studien vor, in denen untersucht wurde, welche Gruppen am stärksten von Weiterbildung profitieren. Allerdings kommen sie zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während Schwerdt et al. (2012) feststellen, dass gerade die Geringqualifizierten von Weiterbildung profitieren (wenn sie denn teilnehmen), finden Görlitz and Tamm (2016) keine Effekte für Geringqualifizierte. Dauth (2019) hingegen sieht positive Effekte für Frauen und jüngere Beschäftigte.

## 4 Anreiz und Förderung beruflicher Weiterbildung

Empirische Ergebnisse legen nahe, dass es besonders schwierig ist, adäquate Anreize zur Weiterbildungsbeteiligung zu schaffen. Insbesondere Anreize, die darauf abzielen, die Weiterbildungskosten zu reduzieren, scheinen nur eine geringe Wirksamkeit zu haben. So verdeutlicht etwa eine Studie aus der Schweiz (Schwerdt et al. 2012), dass selbst sehr großzügige Weiterbildungsgutscheine die Weiterbildungsteilnahme nur in sehr geringem Ausmaß erhöhen. Überdies zeigt sich, dass die Weiterbildungsgutscheine insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von gut ausgebildeten Personen erhöhen, oder dass sie genutzt werden, um bereits geplante betrieblich finanzierte Weiterbildungen zu ersetzen (Mitnahmeeffekte). Hingegen zeigen die Voucher kaum Effekte für die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten, die am meisten von den Weiterbildungen profitieren würden. Zwar gibt es empirische Evidenz aus Deutschland, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen um circa 5 Prozentpunkte steigt, wenn 50 Prozent der Weiterbildungskosten durch ein Gutscheinprogramm (Bildungsprämie) gedeckt werden (Görlitz 2010). Allerdings bestätigen diese Forschungsergebnisse auch, dass gerade die Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten durch das Gutscheinprogramm kaum beeinflusst wird. Überdies scheinen selbst groß angelegte Weiterbildungsinitiativen wie die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) vergleichsweise wenig in Anspruch genommen zu werden (Dauth 2019).

Eine mögliche Ursache für die geringe Beteiligung an derart großen und großzügigen Weiterbildungsprogrammen könnte die fehlende Kenntnis über die Weiterbildungsprogramme sein. Aller-



dings gibt es Hinweise darauf, dass zielgerichtete Informationsbroschüren zwar die Kenntnis über derartige Weiterbildungsprogramme erhöhen, sich aber letztendlich nicht auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit auswirken (van den Berg et al. 2018).

Eine Befragung des IAB weist darauf hin, dass Beschäftigte eher bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen, wenn Arbeitgeber die Weiterbildungskosten voll übernehmen würden und die Weiterbildungszeit auf die Arbeitszeit angerechnet würde (Osiander/Stephan 2018). Überdies steigt die Bereitschaft zur Weiterbildung, wenn diese mit einer spürbaren Lohnerhöhung einhergehen würde.

Zusammengenommen legen die empirischen Ergebnisse nahe, dass Weiterbildungsprogramme, die an der Finanzierung (oder teilweisen Finanzierung) von Weiterbildungsmaßnahmen ansetzen, nur einen vergleichsweise geringen Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten haben. Reformen oder Programme, die nicht direkt auf die Finanzierung der Weiterbildung abzielen, sondern beispielsweise Prämien für die Weiterbildungsbeteiligung enthalten, könnten daher wirksamer sein. Überdies scheinen viele Programme nur einen geringen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten zu haben (Schwerdt et al. 2012). In diesem Bereich könnten neue Ansätze daher besonders attraktiv sein.

Die Ergebnisse legen auch nahe, dass ein Recht auf Weiterbildung nicht zwangsläufig eine Lösung des Problems mit sich bringen würde. In vielen Bundesländern gibt es durch den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer bereits ein Anrecht, sich während der Arbeitszeit weiterzubilden. Allerdings wird auch diese Möglichkeit nur von vergleichsweise wenigen Arbeitnehmern in Anspruch genommen.

Ein besonderes Problem besteht sicherlich auch darin, dass es in Deutschland bisher kein ausreichend standardisiertes Verfahren gibt, um sich informell erlernte Fähigkeiten anerkennen zu lassen. Allerdings gibt es zum Beispiel die Möglichkeit, über ValiKom bei einzelnen Kammern seine Fähigkeiten anerkennen zu lassen. Überdies gibt es das Projekt MySkills der Arbeitsagentur, welches aber in erster Linie dazu dient, informell erlernte Fähigkeiten zu erkennen.

Monetäre und institutionelle Anreize sind allerdings nicht die einzigen potenziellen Instrumente, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen zu erhöhen. Beispielsweise könnten über- und zwischenbetriebliche Kooperationen die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen. Ein grundlegender Vorteil von über- oder zwischenbetrieblichen Kooperationen im Bereich der Weiterbildung ist, dass hierdurch auch Beschäftigten der Betriebe eine Weiterbildung ermöglicht wird, in denen nicht alle Weiterbildungsinhalte vermittelt werden können, beziehungsweise die nicht über alle notwendigen technischen Einrichtungen und Kompetenzen für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen verfügen. Zudem können die Partnerunternehmen durch Kooperationen Kosten für eigene Weiterbildungseinrichtungen sparen.

Gerade für kleinere Betriebe können Weiterbildungskooperationen eine sinnvolle Strategie sein. So lohnt es sich für kleine Betriebe in der Regel nicht, eigene Weiterbildungsmaßnahmen zu konzipieren beziehungsweise durchzuführen oder eigene Mitarbeiter zu Weiterbildungszwecken vorzuhalten. Darüber hinaus ist ihre Verhandlungsmacht gegenüber externen Weiterbildungsinstituten vergleichsweise gering, was eventuell zu höheren Kosten bei der Buchung von Weiterbildungsmaßnahmen führen kann oder dazu, dass es an Möglichkeiten mangelt, spezifische, auf die konkreten Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Arbeiten kleine Betriebe mit anderen Betrieben beziehungsweise übergeordneten Einrichtungen wie Kammern oder Weiterbildungsträgern zusammen, können sie hierdurch Kosten sparen und zielgruppenspezifische Maßnahmen anbieten, die sie alleine nicht realisieren könnten. Für die

Weiterbildungsteilnehmer ergibt sich durch Kooperationen der Vorteil, dass sie in einer größeren Gruppe lernen, sich verstärkt mit anderen Beschäftigten austauschen und gegebenenfalls verschiedene Betriebe kennenlernen können. Darüber hinaus können sie einen Einblick in Technologien oder andere Produktionsanlagen gewinnen, die bei ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn sie in einem nur wenig technologisierten Betrieb arbeiten und Gefahr laufen würden, den Anschluss an Neuerungen zu verlieren.

Um diese Vorteile aus Weiterbildungskooperationen realisieren zu können, ist es erforderlich, dass die beteiligten Betriebe ähnliche Weiterbildungsbedarfe haben. Wichtig erscheint zudem auch eine Beteiligung externer Einrichtungen, die die Betriebe unter anderem bei der Ermittlung ihres Qualifikationsbedarfs oder der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen und beraten. Gerade für kleinere Betriebe ist dies von großer Bedeutung, da hier entsprechende eigene Ressourcen und Kompetenzen oftmals fehlen.

Aus Sicht der Betriebe besteht eine mögliche Gefahr von Weiterbildungskooperationen darin, dass ihre Beschäftigten eventuell nach Ende der Weiterbildung in einen kooperierenden Betrieb abwandern. Zudem muss aus Betriebsperspektive sichergestellt sein, dass Betriebsgeheimnisse gewahrt werden.

Überdies könnten Betriebs- und Personalräte die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen. Zur Bedeutung von Betriebs- beziehungsweise Personalräten für die betriebliche Weiterbildung liegen verschiedene Studien vor, deren Ergebnisse jedoch nicht ganz eindeutig sind. Quantitative empirische Untersuchungen etwa mit dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass sich die Existenz eines Betriebsrates positiv auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auswirkt (z. B. Stegmaier 2012; Bellmann et al. 2019). Qualitative Studien hingegen deuten darauf hin, dass Betriebsräte von ihren Mitwirkungsrechten im Bereich der Weiterbildung nur wenig Gebrauch machen. Neben mangelnden Ressourcen und Kenntnissen der Betriebs- beziehungsweise Personalräte wird hierfür auch ein mangelndes Weiterbildungsinteresse seitens der Beschäftigten verantwortlich gemacht (vgl. Berger 2012 zu einem Überblick über verschiedene Studien).

Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und dabei auch jene Gruppen zu erreichen, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilhaben (Geringqualifizierte, Ältere, atypisch Beschäftigte), erscheint es vor dem Hintergrund dieser Befunde zunächst sinnvoll, sowohl Betriebs- beziehungsweise Personalräte als auch die Beschäftigten selbst für die Bedeutung von Weiterbildung zu sensibilisieren. Darüber hinaus sind Informationen über potenzielle Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten von Bedeutung. Bei der Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer sollten Betriebs- beziehungsweise Personalräte zudem gezielt auch die bislang eher weiterbildungsfernen Gruppen im Blick haben.

Vorliegende Ergebnisse der Weiterbildungsforschung deuten darauf hin, dass die geringe Weiterbildungsbeteiligung mancher Beschäftigtengruppen sowohl mit dem Entscheidungsverhalten der Betriebe als auch mit dem der Beschäftigten zu tun hat. So sehen Beschäftigte oftmals keinen Nutzen in einer Weiterbildungsteilnahme; zum Teil haben sie aber auch gewisse Hemmungen, an Weiterbildung teilzunehmen, weil sie zum Beispiel in der Vergangenheit schlechte Lernerfahrungen gemacht haben oder befürchten, mit dem Einsatz bestimmter Medien im Unterricht oder dem Lerninhalt nicht zurechtzukommen. Vor diesem Hintergrund könnte sich bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten eine Einbeziehung nicht nur der Betriebs- beziehungsweise Personalräte, sondern

auch der Beschäftigten selbst als sinnvoll erweisen, da hierdurch derartige Hürden abgebaut und die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung entsprechend erhöht werden könnte.

# Literatur

- Bellmann, L.; Hübler, O.; Leber, U. (2019): [Works council and training effects on satisfaction](#). In: Applied Economics Letters, Vol. 26, No. 14, S. 1177–1181.
- Berger, K. (2012): Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung, WSI-Mitteilungen, Heft 5, 358–364.
- Dauth, C. M. (2019): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees, Industrial and Labor Relations Review, vol. 20 (10), pp. 1–38.
- Görlitz, K. (2010): The effect of subsidizing continuous training investments – evidence from German establishment data, Labour Economics, vol. 17 (5), pp. 789–798.
- Görlitz, K.; Tamm, M. (2016): The returns to voucher-financed training on wages, employment and job tasks, Economics of Education Review, vol. 52, pp. 51–62.
- Janssen, S.; Leber, U.; Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn U. (2018): Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung, [IAB-Kurzbericht 26/2018](#).
- Janssen, S.; Mohrenweiser, J. (2018): The Shelf Life of Incumbent Workers during Accelerating Technological Change: Evidence from a Training Regulation Reform, IZA discussion paper No. 11312.
- Janssen, S.; Wölfel, O. (2017): Weiterbildung in der Informations- und Kommunikationstechnologie: Jüngere belegen inhaltlich andere Kurse als Ältere, [IAB-Kurzbericht 17/2017](#).
- Osiander, C.; Stephan, G. (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys, [IAB-Discussion Paper 4/2018](#).
- Schwerdt, G.; Messer, D.; Woessmann, L.; Wolter, S. C. (2012): The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment, Journal of public Economics, vol. 96 (7–8), pp. 569–583.
- Stegmaier, J. (2012): [Effects of works councils on firm-provided further training in Germany](#). In: British Journal of Industrial Relations, vol. 50, no. 4, S. 667–689.
- van den Berg, G. J.; Dauth, C.; Homrighausen, P.; Stephan, G. (2018): Informing employees in small and medium sized firms about training: Results of a randomized field experiment, IZA Discussion Paper No. 11963.

# Impressum

## **IAB-Stellungnahme 5|2020**

### **Veröffentlichungsdatum**

29. Mai 2020

### **Weitere Informationen**

[Enquetekommission I](#) „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“

Landtag Nordrhein-Westfalen [Drucksache 17/2405](#) (Fragenkatalog aller Fraktionen zur Anhörung)

[Stellungnahme 17/1827](#), Landtag Nordrhein-Westfalen, 17. Wahlperiode, Beantwortung des Fragenkatalogs der Enquetekommission I „Weiterbildung“, Simon Janssen (IAB)

### **Herausgeber**

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

### **Redaktion**

Martina Dorsch

### **Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### **Bezugsmöglichkeit dieser Stellungnahme**

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0520.pdf>

### **Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Stellungnahme“**

<https://www.iab.de/de/publikationen/stellungnahme.aspx>

### **Webseite**

<http://www.iab.de>

### **ISSN**

2195-5980