

Biermeier, Sandra et al.

Research Report

Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben

IAB-Forschungsbericht, No. 13/2023

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Biermeier, Sandra et al. (2023) : Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben, IAB-Forschungsbericht, No. 13/2023, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2313>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280094>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



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

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

13|2023 Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben

Sandra Biermeier, Elke Dony, Sabine Greger, Ute Leber, Franziska Schreyer, Karsten Strien

Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben

Sandra Biermeier (IAB),
Elke Dony (IAB),
Sabine Greger (IAB),
Ute Leber (IAB),
Franziska Schreyer (IAB),
Karsten Strien (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann die Weiterbildung von Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen fördern. Diese Fördermöglichkeiten werden bislang jedoch eher wenig in Anspruch genommen. Ein Forschungsprojekt des IAB geht auf Basis qualitativer Interviews in Arbeitgeber-Services der BA und in Betrieben den Gründen hierfür nach.
- Eine Hürde für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung liegt im relativ geringen Bekanntheitsgrad der Förderinstrumente. Darüber hinaus spielt laut Interviewten aus Betrieben und Arbeitgeber-Service auch der (vermeintlich) hohe administrative Aufwand bei der Beantragung von Fördermitteln eine Rolle.
- Als kritisch erachten Interviewte aus Betrieben und Arbeitgeber-Service zudem einzelne Fördervoraussetzungen. Dies betrifft zum einen die vorgegebene Mindestdauer der Weiterbildung von mehr als 120 Stunden, da der damit verbundene Arbeitsausfall betriebsseitig teils schwer zu kompensieren ist. Zum anderen wird die „4-Jahres-Ausschlussfrist“ als hinderlich angesehen, da Qualifizierungsbedarfe auch bereits kurze Zeit nach Abschluss einer Ausbildung oder einer geförderten Weiterbildung entstehen können. Ferner kann die Vorgabe, dass die Weiterbildung zertifiziert sein muss, etwa in ländlichen Gebieten oder für die Nutzung spezialisierter passgenauer Weiterbildungsformate eine Hürde darstellen.
- Das neue Weiterbildungsgesetz, das Ende 2023 eingeführt werden soll, greift einige der hier genannten Hürden auf. Insbesondere will es die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten transparenter und einfacher gestalten und so deren Inanspruchnahme erhöhen.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Einführung.....	8
2 Aktueller rechtlicher Rahmen	10
2.1 Qualifizierungschancengesetz (QCG)	11
2.2 Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG)	11
2.3 Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (KuG)	12
3 Forschungsstand und Forschungsbedarf	13
4 Methodisches Vorgehen.....	15
4.1 Teilstudie Arbeitgeber-Service (AG-S)	16
4.2 Teilstudie Betriebe.....	17
4.2.1 Pretest des IAB-Betriebspanels	17
4.2.2 Qualitative Befragung von Betrieben	18
4.3 Aufbereitung und Auswertung des erhobenen Materials.....	18
5 Befunde.....	19
5.1 Befunde aus dem Pretest des IAB-Betriebspanels	19
5.2 Befunde aus den qualitativen Interviews im Arbeitgeber-Service (AG-S) und in Betrieben.....	20
6 Zusammenfassende Diskussion und Empfehlungen	39
7 Fazit	42
Literatur	44

Zusammenfassung

Angesichts des schnellen Wandels der Arbeitswelt und beruflicher Anforderungen werden Weiterbildung und lebenslanges Lernen immer bedeutsamer. Mit dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit-von-morgen-Gesetz sowie der Weiterbildungsförderung bei Kurzarbeit kann die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung von abhängig Beschäftigten fördern. Dabei werden unter bestimmten Voraussetzungen die Lehrgangskosten übernommen und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildungsteilnahme gezahlt. Ansprechpartner*in für die Förderung ist in erster Linie der Betrieb. Vorliegende Studien zeigen aber, dass die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher selten in Anspruch genommen wird. In einem qualitativen Forschungsprojekt hat das IAB daher Betriebe sowie Fach- und Führungskräfte aus dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit zu möglichen Gründen für die bislang eher verhaltene Inanspruchnahme befragt.

So zeigt sich insbesondere bei kleineren und mittleren Betrieben, dass sie das Instrument der Weiterbildungsförderung oft nicht kennen. Häufig sind keine Ressourcen vorhanden, um sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen; auch mangelt es teils an ausgebauten Kontakten mit dem Arbeitgeber-Service. Eine weitere Hürde sehen Interviewte in der Komplexität des Antragsverfahrens. So scheuen manche Betriebe den (vermeintlich) hohen administrativen Aufwand. Derartige Bedenken können dadurch verstärkt werden, dass es sich bei einem Teil der Förderung um Ermessensleistungen handelt, das heißt, dass dem sicher zu erbringendem Aufwand der Antragstellung eine Leistung gegenübersteht, die in ihrer Höhe sowie Erfolgswahrscheinlichkeit oft ungewiss ist.

Kritisch sehen Befragte in Betrieben wie auch im Arbeitgeber-Service darüber hinaus einen Teil der rechtlichen Fördervoraussetzungen. Eine dieser Voraussetzungen ist, dass der Umfang der Weiterbildung mehr als 120 Stunden betragen muss. Gerade bei kleinen und mittleren Betrieben kann sich dies als Hemmschuh erweisen, da der Arbeitsausfall der Beschäftigten in längerer Weiterbildung nur schwer zu kompensieren ist. Als problematisch wird teils auch die Vorgabe gesehen, dass sowohl die Weiterbildungsmaßnahme als auch deren Träger für die Förderung zertifiziert sein müssen. Die im IAB-Projekt Interviewten betonen, dass die zertifizierten Weiterbildungsangebote oftmals nicht dem tatsächlichen Bedarf entsprechen. Hinzu kommt, dass es vor allem in ländlichen Gebieten vielfach zu wenig zertifizierte Angebote gibt. Eine weitere Fördervoraussetzung ist, dass zwischen dem Abschluss einer Ausbildung, eines Studiums oder einer geförderten Weiterbildung und der (erneuten) Förderung im Regelfall mindestens vier Jahre liegen müssen. Auch diese Vorgabe wird von Interviewten als problematisch erachtet. In diesem Kontext wird unter anderem darauf verwiesen, dass in manchen Berufen bereits kurz nach der Erstausbildung oder einer geförderten Weiterbildung Anpassungsqualifizierungen notwendig werden können.

Wie die Interviews weiter zeigen, war die Weiterbildungsförderung während der Covid-19-Pandemie mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. So machten die Kontaktbeschränkungen eine Umstellung von Weiterbildungen auf digitale Formate erforderlich,

was insbesondere zu Beginn der Krise eine gewisse Zeit in Anspruch nahm. Interviewte thematisieren sowohl Vor- als auch Nachteile des digitalen Lernens. Positiv beschrieben werden vor allem die größere zeitliche Flexibilität sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Gründe, weswegen aus Sicht von Befragten auch über die Pandemie hinaus an digitalen Weiterbildungsformaten festgehalten werden sollte. Eher negativ werden hingegen die begrenzten Möglichkeiten des Austausches bei digitalen Lernformaten gesehen sowie der Umstand, dass nicht alle Beschäftigten über die erforderlichen digitalen Kompetenzen sowie die notwendige technische Ausstattung verfügen. Die erweiterten Möglichkeiten, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Weiterbildungsförderung in Anspruch zu nehmen, werden grundsätzlich als positiv betrachtet, auch wenn Betriebe berichten, dass das Thema Weiterbildung aufgrund der pandemiebedingten Krisensituation bei ihnen von eher nachrangiger Bedeutung war. Zudem war es für Betriebe teils schwierig, eine (längere) Weiterbildungsteilnahme zu planen, da die tatsächliche Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld nicht immer abzusehen war.

Derzeit steht mit dem neuen Weiterbildungsgesetz, das im Dezember 2023 eingeführt werden soll, eine Reform der bestehenden Beschäftigtenförderung an. Mit dem neuen Gesetz soll insbesondere die Transparenz der Förderung erhöht und damit der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Betriebe beziehungsweise Beschäftigte sowie die Umsetzung für die Arbeitsagenturen erleichtert werden. Insofern werden hier einige Aspekte der bisherigen Förderung aufgegriffen, die sich auch in den geführten Interviews als problematisch erwiesen haben.

Summary

Lifelong learning has become increasingly important as rapid changes in the labor market and occupational standards create a demand for continuous education. With the Qualification Opportunities Act and the Work of Tomorrow Act, further training of employees can be supported with funds from the Federal Employment Agency. If certain conditions apply, the costs of further training are covered and wages are subsidized during the training period. The primary target group for the subsidies are the companies which have to apply for the subsidies. However, previous studies show that employers and their employees rarely participate in subsidized training. In a qualitative research project, the IAB therefore surveyed companies as well as specialists and managers from the Employer Service of the Federal Employment Agency on the possible reasons for the rather restrained use of the subsidy to date. The expressed reasons are manifold, ranging from a lack of awareness of the program to (perceived) administrative hurdles and difficulties arising in connection with specific eligibility requirements.

Small and medium-sized firms in particular are often unfamiliar with the program, partly because they have fewer resources and no regular contact with their Employer Service. The interviewees also see the complexity of the application process as a further obstacle for taking advantage of the program. Some companies are deterred by the (perceived) high administrative effort. The effort to apply can be offset by a benefit whose amount and likelihood of success is uncertain, since the funding is discretionary which further can reinforce concerns among some employers.

Respondents in the companies as well as the Employer Service also raise concerns regarding some of the legal requirements for funding. One of these requirements is, that the scope of the training has to exceed 120 hours. This can be a barrier especially for small and medium-sized firms, which struggle with compensating for the absence of their employees. Additionally, it is seen as problematic that both the training course as well as the provider has to be certified for funding. A lack of fit between the needed and the offered certified trainings is commonly emphasized as well as too few certified training opportunities, especially in rural areas. Another expressed hurdle is seen in the four-year time gap, that must lie between the completion of an employee's last vocational training, study or subsidized further training before said employee is eligible for (a further) subsidized training. Interviewees expressed, that in certain occupations further training is already necessary shortly after the initial education or fostered further training. The interviewed also described that during the Covid-19-pandemic, further training was faced with particular challenges. Contact restrictions made the adaption of training programs into digital formats necessary, which took some time especially at the beginning of the pandemic. Interviewees expressed both advantages and disadvantages regarding digital learning. A positive aspect was an increase in flexibility and a better reconciliation of work and family, for which the interviewees expressed the wish to continue digital training formats even after the pandemic. On the other end, digital training was viewed as limiting in terms of interaction with other participants, which was expressed as a negative aspect, as well as the lack of digital skills and necessary technical equipment of some employees. The expanded possibilities to qualify for further training subsidies while receiving short-time allowance was viewed positively, although employers reported that the topic of further training was of secondary importance as the pandemic inflicted more pressing issues upon firms. Additionally, it was sometimes difficult for employers to plan (longer) trainings since it was unclear for how long they would be able to receive the short-time allowances.

The new Further Vocational Training Act, which will be enacted in December 2023, is set to create a reform of the current subsidies. The new law is intended to increase transparency for the funding and thereby increase access to further training for employers and employees, as well as simplify the process for the Employment Agencies. Therefore, some of the aspects that were described as negative in the interviews, are addressed by the new Further Vocational Training Act.

Danksagung

Wir danken den Interviewpartner*innen aus Betrieben und dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit für ihre Gesprächsbereitschaft und die hilfreichen Informationen. Dem Geschäftsbereich „Förder- und Geldleistungen“ der Bundesagentur für Arbeit danken wir für Beratung zu einzelnen Fragestellungen. Ulf Nützel danken wir für die zeitweise Mitarbeit im Forschungsprojekt und Johanna Sauer für die Unterstützung bei der Aufbereitung des Manuskripts.

1 Einführung

Vor dem Hintergrund des technologischen und strukturellen Wandels gewinnt die berufliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Während manche Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung wegfallen, kommen andere neu hinzu. In manchen Wirtschaftszweigen werden Arbeitsplätze ab-, in anderen aufgebaut (vgl. Schneemann et al. 2021). Um mit diesen Änderungen Schritt zu halten und die individuellen Beschäftigungs- und Einkommenschancen zu wahren und auszubauen, wird es für Arbeitnehmer*innen immer wichtiger, ihre Fähig- und Fertigkeiten an die neuen Entwicklungen anzupassen. Ebenso müssen Betriebe in die Qualifikationen ihrer Beschäftigten investieren, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und den digitalen Wandel zu meistern. Hinzu kommt, dass der deutsche Arbeitsmarkt durch Fachkräfte- beziehungsweise Arbeitskräfteengpässe in verschiedenen Branchen, Berufen und Regionen gekennzeichnet ist, denen durch Weiterbildung entgegengewirkt werden kann (zu einem Überblick über bestehende Engpässe vgl. z.B. Kubis 2022).

Nicht zuletzt aufgrund dieser Entwicklungen hat die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung seit Beginn des Jahrtausends deutlich zugenommen, auch wenn der Anstieg in jüngerer Zeit durch die Covid-19-Krise gestoppt wurde (vgl. Bennewitz et al. 2022). Nach wie vor ist die Weiterbildungsbeteiligung aber sehr ungleich auf Beschäftigtengruppen verteilt. So sind es insbesondere hochqualifizierte Personen in jüngeren beziehungsweise mittleren Altersgruppen, die überdurchschnittlich häufig an Weiterbildung partizipieren. Eine nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung weisen dagegen Geringqualifizierte, aber auch ältere Beschäftigte auf. Bekannt ist zudem, dass Beschäftigte in Großbetrieben, in denen die Weiterbildung zumeist integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist, bessere Chancen haben, in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen zu werden, als Beschäftigte in Kleinbetrieben. In letzteren erfolgt Weiterbildung häufig eher anlassbezogen und unregelmäßig (zu einem Überblick vgl. z.B. Bellmann/ Leber 2021).

Das Weiterbildungssystem in Deutschland ist in unterschiedliche Segmente aufgeteilt. Der Großteil der Weiterbildung ist betrieblich finanziert und organisiert; daneben gibt es die individuelle sowie die geförderte Weiterbildung, zu der auch die Qualifizierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit (BA) gehören (vgl. z.B. Pothmer et al. 2019). Während diese sich lange Zeit vorwiegend auf die Gruppe der Arbeitslosen bezogen, wurde ab Mitte der 2000er Jahre auch die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten ausgebaut. Zwar besteht im politischen Raum weitestgehend Konsens darin, dass Weiterbildungen, die allein den Interessen von Betrieben dienen, auch von diesen finanziert werden sollen. Angesichts der steigenden Bedeutung von Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt und der ungleichen Chancen der Weiterbildungsbeteiligung kann aber auch eine öffentliche Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten gerechtfertigt und angemessen sein.

Im Jahr 2006 wurde das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) ins Leben gerufen, mit dem die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der benachteiligten Gruppen gefördert werden sollte. Das Sonderprogramm WeGebAU wurde mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ (QCG) sowie dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur

Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“ (AvmG)) abgeschlossen und die Möglichkeiten der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten deutlich erweitert: Seit Januar 2019 (Einführung des QCG) bzw. Oktober 2020 (Einführung des AvmG) kann die Weiterbildung von Beschäftigten grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße gefördert werden. Ein Schwerpunkt der Förderung liegt auf der Weiterbildung von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die durch den (technologischen) Strukturwandel ersetzt werden können. Ferner will die Gesetzgebung verstärkt die Qualifizierung in Engpassberufen fördern, also in Berufen, in denen offene Stellen schwer zu besetzen sind (zu Engpassberufen vgl. Abschnitt 2.2). Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie wurde zudem im Januar 2021 und Juli 2021 die Förderung von Beschäftigten erleichtert, die sich während Kurzarbeit weiterbilden.

Derzeit plant die Bundesregierung ein neues Weiterbildungsgesetz einzuführen, in dessen Rahmen die Möglichkeiten der Beschäftigtenförderung weiter ausgebaut und vereinfacht werden sollen. Ebenso wie bei den jetzigen Instrumenten wird auch die zukünftige Förderung an verschiedene Voraussetzungen geknüpft sein, die unter anderem sicherstellen sollen, dass allein den Interessen des einzelnen Betriebs dienende Weiterbildungen nicht durch öffentliche Gelder finanziert werden. Dennoch sind sogenannte Mitnahmeeffekte durch Betriebe beziehungsweise Beschäftigte – insbesondere bei einer Lockerung der Fördervoraussetzungen - nicht auszuschließen (zu einem Überblick über wesentliche Inhalte des Gesetzesentwurfs sowie einer Bewertung des IAB vgl. Dietrich et al. 2023).

Zentrale Ansprechpartner*in für die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz beziehungsweise dem Arbeit-von-morgen-Gesetz ist der Betrieb. Die Agenturen für Arbeit (AA) erstatten insbesondere Kosten für Lehrgänge und leisten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt der Beschäftigten; abhängig unter anderem von Merkmalen der Beschäftigten und der Betriebsgröße können diese Kostenübernahmen von anteilig bis hin zu komplett erfolgen (einen Überblick über die aktuell gültigen, rechtlichen Bestimmungen bieten Abschnitt 2 sowie diese Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit).

Wie Klaus et al. (2020) jedoch zeigen, hat die Ausweitung der Fördermöglichkeiten in der Beschäftigtenqualifizierung weder deutliche Änderungen bei der Zahl noch der strukturellen Zusammensetzung der Teilnehmenden mit sich gebracht. Zwar haben sich die Zugangszahlen in Qualifizierung im Zeitraum von 2016 bis 2019 danach verdoppelt, doch fiel der Zuwachs nicht so hoch aus, wie man es aufgrund der Ausweitung der Fördermöglichkeiten hätte erwarten können. In jüngerer Vergangenheit nahmen die Eintritte weiter leicht zu, verbleiben jedoch auf niedrigem Niveau (Kruppe/Lang 2023). Geförderte Weiterbildung kann Betriebe aber darin unterstützen, im Strukturwandel zu bestehen und die Erwerbsverläufe von Beschäftigten positiv beeinflussen. So belegen Studien von Dauth (2020) sowie von Dauth/Toomet (2016) zum Programm WeGebAU moderat positive Folgen der Weiterbildung für die Teilnehmenden, was deren Beschäftigungssicherheit und Einkommen angeht. Dabei profitieren besonders ältere Beschäftigte, formal Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Teilnehmende an längeren Weiterbildungsmaßnahmen von der Weiterbildungsförderung.

Anhaltspunkte dazu, warum die Weiterbildungsförderung – trotz der erweiterten Möglichkeiten – nur vergleichsweise selten in Anspruch genommen wird, liefert eine Betriebsbefragung des IAB. Darin zeigt sich, dass viele Betriebe das Förderinstrumentarium nicht kennen. Sind die

entsprechenden Programme bekannt, so hält eine mangelnde Passung von Weiterbildungsbedarf und -angebot, aber auch der administrative Aufwand viele Betriebe von einer Inanspruchnahme ab (Kruppe et al. 2021).

Mit dem vorliegenden Bericht verfolgen wir das Ziel, einen näheren Einblick in die Gründe zu geben, warum Betriebe Mittel der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte oftmals nicht nutzen (vgl. auch Biermeier et al. 2023). Im Fokus stehen dabei die neueren Förderinstrumente des Qualifizierungschancengesetzes sowie des Arbeit-von-morgen-Gesetzes. Um die Hürden der Nichtinanspruchnahme zu beleuchten, wurden qualitative Befragungen in Betrieben ebenso wie in Arbeitsagenturen durchgeführt (genauer vgl. Abschnitt 4). Die Erfahrungen und Perspektiven der Befragten stehen im Zentrum unseres Berichts.

Dieser ist wie folgt aufgebaut: In Abschnitt 2 skizzieren wir den aktuellen rechtlichen Rahmen der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten, bevor wir in Abschnitt 3 einen Überblick über den Stand der Forschung geben. In Abschnitt 4 beschreiben wir unser methodisches Vorgehen. In Abschnitt 5 stellen wir die empirischen Befunde vor. In den Abschnitten 6 und 7 diskutieren wir die wesentlichen Erkenntnisse, leiten Empfehlungen für Politik und Arbeitsverwaltung ab und stellen Grundzüge des geplanten Weiterbildungsgesetzes vor.

2 Aktueller rechtlicher Rahmen

Im Folgenden informieren wir über rechtliche Möglichkeiten, über das Sozialgesetzbuch III (SGB III) die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen zu fördern (vgl. hierzu auch Klaus et al. 2020.)¹. Die Förderung bezieht sich im Schwerpunkt auf die Übernahme der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse, darüber hinaus sind auch sonstige Weiterbildungskosten wie etwa Fahrtkosten zum Ort der Weiterbildung, Kosten für Verpflegung und Übernachtung sowie Betreuungskosten für Kinder bezuschussbar. Im Falle von Kurzarbeit ist zudem die Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen möglich, wenn Beschäftigte sich weiterbilden. Mit Ausnahme der berufsqualifizierenden Weiterbildung für Geringqualifizierte (vgl. Abschnitt 2.2) ist die Förderung eine Ermessensleistung der Agentur für Arbeit vor Ort.

In Abhängigkeit von Merkmalen der geförderten Beschäftigten sowie der Betriebsgröße können Kosten anteilig bis hin zu komplett übernommen werden (vgl. die Übersicht in Klaus et al. 2020; Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021). In Bezug auf die Betriebsgröße unterscheidet die Gesetzgebung hier zwischen

- Kleinstbetrieben (bis neun Beschäftigte)
- Kleinen und mittleren Betrieben (zehn bis 249 Beschäftigte)
- Größeren Betrieben (250 bis 2.499 Beschäftigte)
- Großen Betrieben (ab 2.500 Beschäftigten)².

¹ Die im Jahr 2021 in Kraft getretenen Fördermöglichkeiten von Weiterbildung während Kurzarbeit sind in Klaus et al. 2020 noch nicht enthalten.

² Dieser IAB-Forschungsbericht lehnt sich an diese Unterscheidungen von Betriebsgrößen an.

Dabei ist zu beachten, dass nach § 82 SGB III, Absatz 7 „im Rahmen der Bestimmung der Betriebsgröße (...) sämtliche Beschäftigte des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, und, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzerns“ zu berücksichtigen sind.

Aufgrund der gestaffelten Fördersätze müssen sich Betriebe trotz Förderung teilweise erheblich an den Kosten der Weiterbildung beteiligen und gleichzeitig die Arbeitskraft für eine gewisse Zeit für die Weiterbildung freistellen. Die Beschäftigten können in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend an einer Weiterbildung teilnehmen. Ein Bildungsgutschein bescheinigt dabei das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung.

Im Folgenden werden die einzelnen rechtlichen Grundlagen differenzierter dargestellt.

2.1 Qualifizierungschancengesetz (QCG)

Das zum 01.01.2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz erweiterte die Fördermöglichkeiten gegenüber WeGebAU in verschiedener Weise. Grundsätzlich kann die Weiterbildung von Beschäftigten nun unabhängig von deren Bildungsstand, ihrem Alter und der Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten, gefördert werden. Neben dem nachträglichen Erwerb eines Bildungsabschlusses (Umschulung, Teilqualifizierung oder Vorbereitung auf die Externenprüfung) können auch sonstige Weiterbildungen (Anpassungsqualifizierungen) gefördert werden. Diese müssen aber „über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen“ (§ 82 SGB III, Absatz 1), denn solche sollen in der betrieblichen Verantwortung verbleiben und durch den Betrieb finanziert werden. Ebenfalls sind Weiterbildungsmaßnahmen, zu „deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist“ (§ 82 SGB III, Absatz 1), von der Förderung ausgeschlossen.

Neben der (partiellen oder kompletten) Übernahme von Lehrgangskosten können insbesondere auch Arbeitsentgeltzuschüsse (AEZ) geleistet werden. Zu den Voraussetzungen der Förderung gehört, dass sowohl die Maßnahme als auch der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind. Die Prüfung der Zulassung erfolgt dabei auf der gesetzlichen Basis der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Die zertifizierte Maßnahme kann außerhalb des Betriebes oder vom zertifizierten Träger im Betrieb durchgeführt werden. Gemäß Qualifizierungschancengesetz musste die Weiterbildung mehr als 160 Stunden umfassen. Zwischen einer abgeschlossenen Ausbildung der oder des geförderten Beschäftigten und der Weiterbildung müssen in der Regel mindestens vier Jahre liegen. Eine nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildung der oder des Beschäftigten muss ebenfalls mindestens vier Jahre zurückliegen (im Folgenden verkürzt: „4-Jahres-Ausschlussfristen“); einen Ausnahmetatbestand („in der Regel“) hat die Gesetzgebung anders als bei der 4-Jahres-Ausschlussfrist bei einem beruflichen Abschluss hier nicht vorgesehen.

2.2 Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG)

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) wurden die Fördermöglichkeiten erneut erweitert. Die Weiterbildung muss nun nicht mehr 160 Stunden,

sondern lediglich 120 Stunden überschreiten (§ 82 SGB III, Absatz 1). Während die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im Grundsatz eine Ermessensleistung ist, haben geringqualifizierte Beschäftigte mit Einführung des Arbeit-von-morgen-Gesetzes nun einen Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses. Alle anderen der im obigen Abschnitt skizzierten Voraussetzungen der Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz haben auch beim Arbeit-von-morgen-Gesetz Bestand.

Die Förderung fokussiert insbesondere auf Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Digitalisierung ersetzt werden können oder die in anderer Weise von Strukturwandel betroffen sind. Auch Beschäftigte, die eine Qualifizierung in einem sogenannten Engpassberuf anstreben, sollen verstärkt gefördert werden. Dabei sind Engpassberufe Berufe, in denen Besetzungsschwierigkeiten auftreten. Die BA (Die BA (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2023) weist für das Jahr 2022 Engpässe vor allem in der Pflege, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen sowie in IT-Berufen aus. Aber auch Berufskraftfahrer*innen sowie Erzieher*innen werden dringend gesucht.

Die prozentualen Fördersätze wurden im Arbeit-von-morgen-Gesetz bei Vorliegen bestimmter Bedingungen nochmals erhöht. Abhängig von Betriebsgröße sowie Merkmalen der Beschäftigten in Weiterbildung können Kosten in gestaffelten Prozentanteilen anteilig bis hin zu komplett übernommen werden. Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Wird die Weiterbildung einer Ingenieurin in einem Großbetrieb gefördert, können die Lehrgangskosten bis zu 15 Prozent und das Arbeitsentgelt bis zu 25 Prozent erstattet werden. Im Falle einer in einem Kleinbetrieb Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung, die an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung teilnimmt, können sowohl die Lehrgangskosten als auch das Arbeitsentgelt bis zu 100 Prozent erstattet werden. Anders als die Ingenieurin hat die Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss einen Rechtsanspruch auf die Förderung. Die Fördersätze erhöhen sich, wenn im Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorliegt, der Qualifizierungselemente enthält. Zudem fällt die Förderung auch dann höher aus, wenn im Betrieb ein qualifikatorischer Anpassungsbedarf von mindestens einem Fünftel (kleine und mittlere Betriebe) beziehungsweise einem Zehntel der Belegschaft entsteht.

2.3 Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (KuG)

Seit dem 01.01.2021 gibt es für Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, eine neue Fördermöglichkeit von Weiterbildung (§ 106a SGB III). Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Kostenübernahme von Lehrgangskosten sowie (seit 01.07.2021) von Sozialversicherungsbeiträgen möglich. Voraussetzungen sind unter anderem, dass die Qualifizierungsmaßnahme mehr als 120 Stunden umfasst und sowohl Träger als auch Maßnahme zertifiziert sind oder es sich um eine Maßnahme nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) handelt. Dem Betrieb werden Lehrgangskosten in pauschalierter Form abhängig von der Betriebsgröße erstattet (Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten zu 100 Prozent, mit 10 bis 249 Beschäftigten zu 50 Prozent, mit 250 und weniger als 2.500 Beschäftigten zu 25 Prozent und Betrieben mit 2.500 oder mehr Beschäftigten zu 15 Prozent). Im Fall einer geförderten Weiterbildung während Kurzarbeit können Sozialversicherungsbeiträge komplett übernommen werden.

Die Qualifizierung muss überwiegend Inhalte vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Lehrgänge, zu denen Betriebe aufgrund gesetzlicher Regelungen verpflichtet sind, können auch hier nicht gefördert werden. Bei veränderter Auftragslage ist eine Fortsetzung der Maßnahme möglich.

Insgesamt hat die Gesetzgebung in den letzten Jahren das Förderinstrumentarium der Weiterbildung von Beschäftigten deutlich ausgebaut. Die Anträge auf Förderung stellen die Betriebe, über die Förderung entscheiden die örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit (konkret die dortigen Organisationseinheiten der Arbeitgeber-Services), denen die Gesetzgebung dabei auch Ermessensspielräume zubilligt. Im Folgenden skizzieren wir Studien, die empirische Befunde zur bisherigen Inanspruchnahme der Instrumente der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten liefern.

3 Forschungsstand und Forschungsbedarf

Bislang sind nur vergleichsweise wenige Studien zu finden, die die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in den Blick nehmen. Informationen zur quantitativen Bedeutung des Instruments liefert ein Beitrag von Klaus et al. (2020), der auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Zugänge von Beschäftigten in geförderte Weiterbildung untersucht. Betrachtet wird dabei der Zeitraum 2016 bis Mitte 2020, also die Periode, in welcher ein Teil der zuvor skizzierten Änderungen der Fördermöglichkeiten implementiert wurden. Wie die Studie zeigt, hat sich die Zahl der Beschäftigten, die an einer geförderten Weiterbildung mit Übernahme von Lehrgangskosten teilgenommen haben, zwischen 2016 und 2019 zwar verdoppelt, doch fiel der Zuwachs im Jahr 2019 weniger hoch aus als es die Ausweitung der Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung Beschäftigter durch das Qualifizierungschancengesetz hätte erwarten lassen. Für das Jahr 2020 ist ein Rückgang festzustellen: Waren im Jahr 2019 noch rund 34.600 Eintritte zu verzeichnen, ergaben sich für das Jahr 2020 nur noch rund 28.000 Zugänge. Dabei ist dieser Rückgang vor allem auf niedrige Zugangszahlen während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 zurückzuführen, als Präsenzveranstaltungen untersagt waren und Bildungsträger erst begonnen hatten, Kurse auf alternative Formate wie zum Beispiel digitales Lernen umzustellen. Wie Kruppe und Lang (2023) zeigen, war im Jahr 2021 wieder ein Anstieg der Zugänge auf über 32.000 Zugänge festzustellen. Dennoch weist der Beitrag darauf hin, dass die Förderquote insgesamt bei nur rund 0,1 Prozent liegt, das heißt, dass auch nach der Erweiterung der Fördermöglichkeiten nur rund eine von 1.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen innerhalb eines Jahres eine durch die BA geförderte Weiterbildung aufnimmt.

Klaus et al. (2020) untersuchen in ihrem Beitrag nicht nur die Zahl, sondern auch die Struktur der Teilnehmenden an geförderter Weiterbildung. Wie in Abschnitt 1 dargelegt, wurde die Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz beziehungsweise das Arbeit-von-morgen-Gesetz im Vergleich zu WeGebAU für weitere Beschäftigtengruppen wie beispielsweise jüngere und qualifizierte Beschäftigte geöffnet. Wie die Daten der BA zeigen, hat sich die Zusammensetzung der Teilnehmer*innen im Zeitverlauf jedoch nur punktuell geändert. So war der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an den Teilnehmenden insgesamt im Jahr 2019 höher als in den Vorjahren. Bei den Zielberufen der Weiterbildungsförderung ergaben sich nur geringe

Veränderungen im Zeitverlauf, obwohl das Qualifizierungschancengesetz sowie das Arbeit-von-morgen-Gesetz stärker als WeGebAU auf die Weiterbildung in Engpassberufen fokussieren. Wie Klaus et al. (2020) zeigen, wurden jedoch auch schon vor Einführung des Qualifizierungschancengesetzes schwerpunktmäßig Berufe beispielsweise in der Altenpflege gefördert, Berufe also, in denen Fachkräftengänge vorherrschen.

Die Studie von Kruppe/Lang/Leber (2021) nimmt ebenfalls die quantitative Bedeutung der Beschäftigtenqualifizierung in den Blick. Im Unterschied zu Klaus et al. (2020) untersucht sie die Inanspruchnahme aber nicht auf Ebene der geförderten Beschäftigten, sondern der Betriebe. Datenbasis bildet hier die 5. Welle der hochfrequenten Befragung des IAB von Betrieben in der Covid-19-Krise, die im Oktober 2020 durchgeführt wurde (zu näheren Informationen zu dieser Erhebung vgl. Bellmann et al. 2020). Danach hat rund jeder zehnte Betrieb angegeben, die Weiterbildungsförderung der BA in der Vergangenheit schon einmal genutzt zu haben. Wie der Beitrag weiter zeigt, nutzen größere Betriebe die Förderung häufiger als kleine Betriebe; differenziert nach Branchen ergibt sich eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme durch Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens.

Die Studie von Kruppe/Lang/Leber (2021) stellt weiterhin Informationen zur betrieblichen Kenntnis der Förderinstrumente sowie zu den Gründen für eine Nichtinanspruchnahme zur Verfügung. Es zeigt sich, dass nur rund ein Drittel der Betriebe angibt, die Weiterbildungsförderung zu kennen. Eine wesentliche Rolle bei der Kenntnis spielt die Inanspruchnahme der Weiterbildungsberatung der BA. Dabei ist der Zusammenhang jedoch unklar: Einerseits ist es denkbar, dass die Weiterbildungsberatung den Bekanntheitsgrad steigert, andererseits nutzen aber vielleicht auch Betriebe, die die Förderung bereits kennen, die Beratung, um weitere Informationen einzuholen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe die Weiterbildungsförderung kennen und nutzen, dann höher, wenn es im Betrieb eigens für die Qualifizierung zuständige Personen oder Organisationseinheiten gibt.

Hinsichtlich der Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Förderung zeigen die Autor*innen schließlich, dass das Fehlen passender Weiterbildungsangebote aus Sicht der Betriebe die entscheidende Hürde darstellt. Betriebe verzichten aber auch auf eine Förderung, weil sie den administrativen Aufwand der Beantragung als zu groß und die Mindestdauer der geförderten Weiterbildung als zu lang einschätzen. Ein Teil der Betriebe sieht darüber hinaus von einer Nutzung ab, weil sie keine Förderung durch die BA wollen oder ihre Beschäftigten kein Interesse an einer Weiterbildung haben.

Die (mangelnde) Kenntnis der Instrumente der Weiterbildungsförderung der BA steht auch im Fokus einer Studie von van den Berg et al. (2023), die sich auf das Programm WeGebAU bezieht. Untersucht wird hier der Einfluss von Informationsbroschüren auf die Bekanntheit des Programms sowie auf die Wahrscheinlichkeit, eine Weiterbildung aufzunehmen. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Broschüre, die an potenziell förderberechtigte Beschäftigte verschickt wurde, zwar positiv auf die Bekanntheit des Instruments auswirkte, nicht aber auf die Wahrscheinlichkeit, eine geförderte Weiterbildung zu beginnen.

Weitere Anhaltspunkte zu möglichen Gründen der Nichtinanspruchnahme der Weiterbildungsförderung liefert eine Studie von Osiander und Stephan (2020). Mithilfe eines faktoriellen Surveys untersucht der Beitrag, inwiefern die Ausgestaltung beruflicher

Weiterbildung Einfluss darauf nimmt, ob Beschäftigte an Weiterbildungen teilnehmen oder nicht. Ein Ergebnis ist, dass Beschäftigte ihre Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung als etwas geringer einschätzen, wenn sie durch die BA gefördert wird. Die Autor*innen erklären dies damit, dass sich die Beschäftigten durch eine öffentliche Förderung ihrer Weiterbildung möglicherweise stigmatisiert fühlen.

Die Effekte der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte untersuchen schließlich Dauth/Toomet (2016) und Dauth (2020). In beiden Studien steht wiederum das Programm WeGebAU im Zentrum des Interesses. Beide Analysen zeigen geringe positive Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden, wobei die Effekte für manche Gruppen wie zum Beispiel ältere Beschäftigte oder formal Geringqualifizierte höher ausfielen als für andere.

Keine empirische Evidenz liegt zu möglichen Mitnahmeeffekten vor, also zu der Frage, ob es auch ohne eine Förderung durch die BA zu einer Weiterbildung der Betriebe beziehungsweise Beschäftigten gekommen wäre. Ebenso mangelt es bislang an Kosten-Nutzen-Analysen der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte auf gesamtwirtschaftlicher Ebene (vgl. hierzu auch Dietrich et al. 2023).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass vorliegende Studien auf eine relativ geringe Inanspruchnahme der Instrumente der Weiterbildungsförderung hinweisen, obwohl diese – wenn auch nur moderate – positive Effekte für die späteren Erwerbschancen haben. Auch der Ausbau der Fördermöglichkeiten seit dem Jahr 2019 hat hieran nur wenig geändert. Ein wesentlicher Grund für die geringe Nutzung scheint den vorliegenden Erkenntnissen zufolge darin zu liegen, dass die Förderinstrumente vielen Betrieben beziehungsweise Beschäftigten nicht bekannt sind. Aber auch dann, wenn Informationen vorliegen, ist eine Förderung oftmals nicht gewünscht – sei es, weil keine passenden Weiterbildungsangebote vorliegen, der administrative Aufwand als zu hoch eingeschätzt oder die Gefahr einer Stigmatisierung gesehen wird.

Die dargestellten Erkenntnisse liefern wichtige Anhaltspunkte zu den Hürden der Inanspruchnahme öffentlicher Weiterbildungsförderung, lassen jedoch nur eingeschränkt Aussagen zu einzelnen Aspekten oder Verbesserungsansätzen zu. So bleibt beispielsweise unklar, was genauer unter dem befürchteten administrativen Aufwand oder dem Fehlen passender Weiterbildungsangebote zu verstehen ist. An dieser Lücke setzt unsere Untersuchung an, die mittels qualitativer Befragungen nähere Informationen zu den Hintergründen der Nichtnutzung liefern und daraus einige Handlungsempfehlungen für Politik und Arbeitsverwaltung ableiten will.

4 Methodisches Vorgehen

Um vertieftes Wissen um Hemmnisse und Verbesserungsmöglichkeiten der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten zu generieren, wurden qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden angewandt. Innerhalb der Agenturen für Arbeit sind es die Organisationseinheiten der Arbeitgeber-Services (AG-S), die für die Beratung und Unterstützung der Betriebe zuständig sind sowie über die Anträge auf Weiterbildungsförderung entscheiden.

Daher wurden neben Betrieben die Arbeitgeber-Services in die Erhebung eingebunden. Im Zeitraum von April bis September 2021 wurden insgesamt 20 telefonische Leitfadeninterviews mit Expert*innen aus ausgewählten Arbeitgeber-Services sowie Betrieben durchgeführt.

Der standardisierte Pretest des IAB-Betriebspanels wurde genutzt, um einerseits einschlägige Informationen zu erheben und andererseits eine gezielte Auswahl von Betrieben für die qualitativen Interviews vorzunehmen.

4.1 Teilstudie Arbeitgeber-Service (AG-S)

In zehn Arbeitgeber-Services im Bundesgebiet wurde jeweils ein Expert*inneninterview durchgeführt. Bei der Fallauswahl wurden einerseits Kriterien der Varietät (z.B. Struktur des regionalen Arbeitsmarktes, ländliche und städtische Regionen, unterschiedliche Aufstellung der Arbeitgeber-Services in Weiterbildungsfragen), andererseits forschungspragmatische Aspekte (Nutzung vorhandener Kontakte und von Vorwissen der Projektmitarbeitenden, offene Haltung der Agentur für Arbeit gegenüber Forschung) berücksichtigt. Die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der jeweiligen Agenturen für Arbeit erhielten ein Anschreiben mit Projektinformationen und schlugen daraufhin eine konkrete Expert*in zum Thema geförderte Weiterbildung als zu Interviewende vor. Einzelnen befragt wurden drei Teamleitungen und sieben Fachkräfte im Arbeitgeber-Service. Die Teams von zwei Teamleitungen waren auf das Thema der Beschäftigtenqualifizierung spezialisiert. Von den interviewten Fachkräften waren drei darauf spezialisiert, Betriebe ihres Agenturbezirks zur Beschäftigtenqualifizierung zu beraten. Insofern berichten die Interviewten vor dem Hintergrund eines reichen und oftmals über lange Jahre aufgebauten Erfahrungsschatzes und Expertenwissens.

Orientiert an der Methode des problemzentrierten Interviews (Witzel/Reiter 2022) wurden die Expert*innen leitfadengestützt befragt. In den Interviews sollte breiter Raum für offene Erzählungen oder Fallschilderungen gewährt werden. Insofern enthielt der Leitfaden allgemeine Leitfragen, die situationsgebunden bei Bedarf durch gezieltere, detailliertere Nachfragen ergänzt werden konnten. Der Leitfaden für die Interviews in den Arbeitgeber-Services³ enthielt Fragen unter anderem zu den Themenbereichen der internen Organisation und Aufstellung bezüglich der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Betrieben, der Nutzung und Nichtinanspruchnahme dieser Förderung durch die Betriebe, der Entwicklung unter den Bedingungen der Covid-19 Pandemie und den Erfahrungen mit und der Bewertung der Förderung seitens der interviewten Fachkräfte und Teamleitungen.

Diese Interviews fanden im April und Mai 2021 statt und dauerten zwischen 66 Minuten und 111 Minuten. Sie wurden telefonisch durchgeführt. Der Grund lag im Infektionsschutz angesichts der Covid-19-Pandemie. Anders als bei Interviews etwa mit benachteiligten sozialen Gruppen, bei denen persönlicher Kontakt als oftmals unabdingbar gilt, erschien dieses pandemiebedingte Vorgehen im Forschungsprojekt als methodisch vertretbar. Farooq/de Villiers (2017) formulieren Kriterien, bei deren Vorliegen telefonische Interviews sinnvoll anwendbar sind und die im Forschungsprojekt gewährleistet waren. So handelte es sich um Interviews, in denen Expert*innen in ihrer professionellen Rolle um Schilderung ihrer Erfahrungen und Perspektiven gebeten wurden. Dabei ging es um die Inhalte, weniger um Kontextinformationen wie etwa

³ Der Leitfaden kann Interessierten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.

“where the participants lived, the condition of their offices or how the participants dressed” (Farooq/de Villiers 2017: 298), die bei anders gelagerten Forschungsinteressen durchaus von Bedeutung sein können. Für Beschäftigte im Arbeitgeber-Service ist telefonische Kommunikation Teil des beruflichen Alltags. Umgekehrt verfügten die Interviewenden über zahlreiche Erfahrungen mit telefonischer Interviewführung.

4.2 Teilstudie Betriebe

In der Teilstudie zu Betrieben wurde zum einen der Pretest des IAB-Betriebspanels genutzt, konkret wurden Fragen zur geförderten Weiterbildung von Beschäftigten in das Frageprogramm aufgenommen (Abschnitt 4.2.1).⁴ Auf Basis des Pretests des IAB-Betriebspanels wurden zum andern zehn Betriebe ausgewählt, mit denen vertiefende qualitative Interviews durchgeführt wurden (Abschnitt 4.2.2).

4.2.1 Pretest des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden jährlich knapp 16.000 Betriebe standardisiert zu verschiedenen Themen befragt (Ellguth/Kohaut/Möller 2017). Um den in der jeweiligen Welle verwendeten Fragebogen zu testen, wird vorab ein Pretest durchgeführt. Für unser Forschungsprojekt konnten einschlägige Fragen in den Fragebogen integriert werden, der im Dezember 2020 und Januar 2021 bei 81 Betrieben getestet wurde. Die Interviews fanden pandemiebedingt telefonisch statt. Geschlossene sowie offene Fragen bezogen sich auf folgende Inhalte:

- Kenntnis der Weiterbildungsförderung der BA, mit der die Weiterbildung von Beschäftigten finanziell bezuschusst werden kann
- Nutzung der Weiterbildungsförderung der BA
- Gründe der Nutzung
- Erfahrungen bei der Nutzung
- Gründe für die bisherige Nicht-Nutzung
- Wunsch nach mehr Beratung und Unterstützung bezüglich der Weiterbildungsförderung der BA

Darüber hinaus diente der Pretest der Vorbereitung einer bewussten Auswahl der Betriebe für vertiefende qualitative Interviews. So wurden die Betriebe danach gefragt, ob das IAB sie zu einem späteren Zeitpunkt zum Thema Weiterbildungsförderung der BA gegebenenfalls nochmals kontaktieren darf.

33 Betriebe stimmten grundsätzlich einer nochmaligen Befragung zu. 17 dieser Betriebe war die staatliche Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten grundsätzlich bekannt, zwei davon haben diese Fördermöglichkeiten seit 2019 in Anspruch genommen.

⁴ Die entsprechenden Fragen wurden lediglich im Pretest des IAB-Betriebspanels gestellt, nicht aber in der Haupterhebung.

4.2.2 Qualitative Befragung von Betrieben

Vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses wurde entschieden, nach Möglichkeit nur Betriebe, die Fördermöglichkeiten grundsätzlich kennen, bislang aber nicht nutzen, zu befragen.⁵ Da Weiterbildungsentscheidungen in öffentlichen Betrieben häufig einem anderen Kalkül folgen als in privatwirtschaftlichen Betrieben, wurde zudem der öffentliche Sektor aus der Befragung ausgeklammert. Ähnlich wie bei den Interviews im Arbeitgeber-Service war Kontrastivität wieder leitendes Motiv bei der Fallauswahl (verschiedene Betriebsgrößen, unterschiedliche Branchen mit unterschiedlicher Qualifikationsstruktur der Beschäftigten etc.). Konkret waren zehn ausgewählte Betriebe unterschiedlicher Größe (von 20 Beschäftigten bis über 8.000 Beschäftigte) und Branchenzugehörigkeit einbezogen.

Wie bei dem Leitfaden für die Interviews im Arbeitgeber-Service orientierte sich auch der Leitfaden für die Interviews in den Betrieben⁶ an der Methodik des problemzentrierten Interviews (Witzel/Reiter 2022). Er umfasst folgende Themenbereiche:

- Betrieb und Arbeitsumfeld der interviewten Person
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe im Betrieb
- Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten durch die Agentur für Arbeit und Gründe für die evtl. Nichtinanspruchnahme sowie
- Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die betriebliche Weiterbildung.

Die Interviews mit den Betrieben fanden von Mai 2021 bis September 2021 statt und dauerten zwischen 30 Minuten und 107 Minuten. Die Interviewten hatten überwiegend leitende Funktionen im Personalbereich oder in der Geschäftsführung inne.

Acht Interviews in Betrieben wurden telefonisch durchgeführt (zur Begründung siehe oben). Zwei Interviews wurden auf Wunsch der Interviewten unter Einhaltung der Regeln des Infektionsschutzes vor Ort persönlich durchgeführt.

4.3 Aufbereitung und Auswertung des erhobenen Materials

Das aufgezeichnete Interviewmaterial wurde zunächst vollständig transkribiert und dann thematisch codiert. Angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015) wurden relevante Passagen anschließend sukzessive textlich verdichtet. Die im Pretest des Betriebspanels erhobenen standardisierten Daten wurden deskriptiv ausgewertet und die Antworten auf die offenen Fragen übersichtlich aufbereitet.

Im folgenden Abschnitt 5 werden die empirischen Befunde zu Hürden der geförderten Weiterbildung Beschäftigter vorgestellt. Zur Diskussion gestellt werden zudem Möglichkeiten, wie die Nutzung der Weiterbildungsförderung gesteigert werden könnte. Zunächst werden Befunde des Pretests des Betriebspanels skizziert (Abschnitt 5.1), bevor in Abschnitt 5.2 qualitative Befunde auf Basis der Erhebung in Arbeitgeber-Services und Betrieben dargelegt werden.

⁵ Für den Fall, dass sich in der Interviewsituation herausstellt, dass der Betrieb entsprechende Fördermöglichkeiten doch nutzt, wurden auch solche Fragen in den Leitfaden integriert.

⁶ Der Leitfaden kann Interessierten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.

5 Befunde

5.1 Befunde aus dem Pretest des IAB-Betriebspanels

Erste Erkenntnisse zu betrieblichen Erfahrungen und etwaigen Hürden der Nichtinanspruchnahme der Beschäftigtenqualifizierung lassen sich aus dem Pretest des IAB-Betriebspanels gewinnen, in dessen Rahmen im Dezember 2020 und Januar 2021 81 Betriebe befragt wurden. Bei der Interpretation der folgenden Befunde ist zu beachten, dass es sich beim Pretest nicht um eine repräsentative Erhebung handelt.

Deutlich wird dies zum Beispiel, wenn man die Kenntnis der Weiterbildungsförderung der BA betrachtet. Im Pretest des IAB-Betriebspanels gaben 45 Betriebe an, die Förderung zu kennen, was einem Bekanntheitsgrad von 56 Prozent entspricht. Von diesen Betrieben haben wiederum 17 Betriebe (27 Prozent) nach eigenen Angaben die Weiterbildungsförderung schon einmal in Anspruch genommen. In der hochfrequenten Betriebsbefragung des IAB dagegen (vgl. Abschnitt 3) lag der Bekanntheitsgrad mit 32 Prozent auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Aufschlussreicher als diese quantitativen Angaben sind daher die Angaben der Betriebe zu Erfahrungen und Gründen der (Nicht-)Inanspruchnahme, die im Pretest mittels offener Fragen erhoben wurden. Zunächst wurden die Betriebe, die das Programm bereits genutzt haben, nach den Gründen hierfür gefragt. Es zeigt sich, dass finanzielle Gründe beziehungsweise Kostenersparnisse eine wichtige Rolle zu spielen scheinen, da mehrere Betriebe dies angeben. Daneben haben sich Betriebe aber auch für eine Inanspruchnahme der Förderung entschieden, weil sie ihre Beschäftigten an sich binden und fördern wollten. Das Halten von Beschäftigten, deren Arbeitsbereich eigentlich weggefallen ist, wurde ebenfalls genannt.

Im Hinblick auf die Erfahrungen der Betriebe mit der Weiterbildungsförderung zeigt sich Folgendes: Einige Betriebe heben die gute Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur hervor, wobei die Verfügbarkeit einer konkreten Ansprechpartner*in als hilfreich erachtet wird. Nicht ganz einheitlich sind dagegen die Befunde zum administrativen Aufwand bei der Antragstellung: Während manche Betriebe das Verfahren als unkompliziert und wenig aufwändig beschreiben, sehen andere hier durchaus Verbesserungsbedarf. Als problematisch wird zudem erlebt, wenn Anträge von Betrieben mit mehreren Standorten von unterschiedlichen Agenturen für Arbeit bearbeitet werden und diese ihr jeweiliges Ermessen scheinbar unterschiedlich ausüben.

Die Betriebe, die die Weiterbildungsförderung der BA zwar kennen, sie bislang aber nicht genutzt haben, begründen dies vor allem damit, dass sie ihren Weiterbildungsbedarf auf andere Art und Weise decken. Informationen dazu, wie dies genau erfolgt, liegen auf Basis des Pretests des IAB-Betriebspanels nicht vor. Zum Teil äußern die Betriebe auch, dass sie keinen Weiterbildungsbedarf haben. Ob dies damit zu tun hat, dass sie ihren Bedarf bereits anderweitig gedeckt haben oder generell keine Notwendigkeit der Weiterbildung sehen, kann nicht beurteilt werden. Ist Letzteres der Fall, so könnte dem durch eine Intensivierung der Beratung beziehungsweise Sensibilisierung der Betriebe hinsichtlich der Bedeutung von Qualifizierung in der modernen Arbeitswelt entgegengewirkt werden. Darüber hinaus verzichten Betriebe auch auf eine Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung, weil sie das Weiterbildungsangebot als nicht passend erachten. Dies kann an verschiedenen Faktoren wie den Inhalten, der Dauer oder

auch der räumlichen Lage des Weiterbildungsangebots liegen. Schließlich wird auch der administrative Aufwand bei der Antragstellung als Grund für die Nichtnutzung genannt. Unklar ist hier, ob die Betriebe den Aufwand tatsächlich realistisch einschätzen können, oder ob sie per se von einem komplizierten Verfahren, das sie möglicherweise aus anderen Kontexten kennen, ausgehen.

Insgesamt liefern die Befunde des Pretests erste Einblicke in mögliche Hürden der Inanspruchnahme von Mitteln der Beschäftigtenqualifizierung. Diese bleiben allerdings an manchen Stellen noch vage, und die genauen Beweggründe lassen sich nicht immer identifizieren. Mehr Licht in dieses Dunkel bringen die Ergebnisse unserer qualitativen Befragung von Expert*innen in Betrieben sowie Arbeitgeber-Services, die wir im Folgenden darstellen.

5.2 Befunde aus den qualitativen Interviews im Arbeitgeber-Service (AG-S) und in Betrieben

Mangelnde Informiertheit seitens der Betriebe

Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service sowie den Betrieben beschreiben das mangelnde Wissen um die Fördermöglichkeiten und deren konkrete Voraussetzungen als Problem, das deren bislang eher geringe Nutzung maßgeblich begründe. Dabei geben Interviewte in Betrieben an, zwar bereits von den Fördermöglichkeiten gehört, aber kein vertieftes Wissen zu den Fördervoraussetzungen und -bestimmungen zu haben. Zudem sind den Befragten in den Betrieben meist die Begriffe „Qualifizierungschancengesetz“ oder „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ nicht bekannt. Verbreitet ist auch das Missverständnis, dass sich die Förderung der Arbeitsagenturen nur auf Arbeitslose beziehen würde und nicht auch auf Beschäftigte. Grundsätzlich zeigt sich, dass Betriebe dann die Fördermöglichkeiten eher kennen, wenn sie (regelmäßig) Kontakt mit dem Arbeitgeber-Service haben, beispielsweise im Zusammenhang mit der Besetzung offener Arbeitsstellen oder in Fragen der Ausbildung.

Hinsichtlich der Frage, wie der Informationsstand verbessert werden kann, äußern sich die Interviewten aus den Betrieben unterschiedlich: So wünscht sich ein Teil dieser Interviewten eine (intensivere) aufsuchende Beratung seitens des Arbeitgeber-Services. Die Geschäftsleiterin eines mittelständischen Familienunternehmens bringt dies im Interview mit Bezug auf durch die Arbeitsagentur und andere Stellen geförderte Weiterbildung folgendermaßen zum Ausdruck:

„Würde mich jemand anrufen und mich fragen, ob er mich denn besuchen kommen kann, um mir genau dieses zu erklären, dann würd ich sofort „hier“ schreien. Also ein persönliches Gespräch, wo mich jemand besuchen kommt (...) und mir erklärt, wie es geht, das wäre super. Diese Beratung braucht man in der heutigen Zeit auch für andere Fördertöpfe ganz, ganz dringend, weil als Laie kann man da einfach nicht mehr durchsteigen, ja? Gerade wenn man im Kerngeschäft verhaftet ist, dann hat man nicht auch noch die Zeit, sich um diese ganzen unterschiedlichen Förderungen zu kümmern und zu gucken, wer könnte denn da wo reinpassen, da kann ich gleich noch mal zwei

Leute einstellen, das kann ich mir aber gerade jetzt auch gar nicht leisten.“ (Interview B7: 103)⁷

Andere hingegen erachten eine (Erst-)Information über einen Newsletter oder einen Flyer als ausreichend. Sind erste Informationen über die Fördermöglichkeiten vorhanden – sei es über eine Beratung oder einen Flyer, so äußern Interviewte in Betrieben den Wunsch nach einer festen Kontaktperson im Arbeitgeber-Service. In diesem Kontext weisen sie auch darauf hin, dass eine Beratung anhand konkreter Beispiele beziehungsweise Fallkonstellationen sinnvoll sein könne, da die Informationen dann besser greifbar seien.

Hürden bei kleineren und mittleren Betrieben

Wie unsere Interviews sowohl im Arbeitgeber-Service als auch in Betrieben zeigen, erweist sich die eben beschriebene mangelnde Bekanntheit der Fördermöglichkeiten insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) als Problem. Ein wesentliches Hindernis ist dabei, dass gerade bei KMU oft zu geringe Personalressourcen für eine Auseinandersetzung mit dem Thema der Beschäftigtenqualifizierung bestehen und das Tagesgeschäft Vorrang hat. Aber auch die Personalleiterin eines größeren mittelständischen Betriebs schildert im Interview:

„Wenn Programme gefahren werden, sind die für den (...) Normalunternehmer im ersten Schritt wenig greifbar. Weil dann greift bei dem einen das, bei dem anderen müsste man eigentlich woanders hinschauen, und in der Arbeitspraxis hat gar niemand Zeit, sich damit zu beschäftigen. (...) Das kenn ich auch von unseren Firmen und Netzwerken, dass die sagen, nee, das ist mir zu kompliziert. Dann hab ich gegebenenfalls Fristen dran und (...) da muss man dort noch aufpassen, dass man da keins aufn Deckel bekommt, also die Bürokratie.“ (Interview B1: 124-135)

Hinzu kommt, dass KMU – anders als Großbetriebe – oftmals keinen (regelmäßigen) Kontakt zum Arbeitgeber-Service haben.

Eine Fördervoraussetzung ist, dass der Umfang der Weiterbildung über 120 Stunden liegen muss (vgl. Abschnitt 2). Wie unsere Interviews zeigen, sind solch längere Weiterbildungen in vielen Betrieben, insbesondere aber in KMU, bei voller Kapazitätsauslastung schwer plan- und durchführbar und der damit verbundene Arbeitsausfall nicht immer zu kompensieren. Vor dem Hintergrund seiner jahrelangen Erfahrung beschreibt es ein Teamleiter im AG-S als großes Problem gerade für kleinere Betriebe, „wenn sie jetzt eine größer angelegte Schulung machen müssen, vielleicht im handwerklichen Bereich, wenn ihnen die Arbeitskraft wegfällt und sie sich das gar nicht erlauben können. (...) Was mach ich, wenn mein Arbeitnehmer nicht da ist? Weil der Arbeitsentgeltzuschuss, den wir zahlen, ist natürlich nur ein Teil, damit kann man halt das ausgefallene Arbeitsentgelt, aber natürlich nicht die ausgefallene Arbeitsleistung wirklich ausgleichen“ (Interview A5: 60-61). Ähnlich äußert sich auch die Personalleiterin eines größeren

⁷ Das im Rahmen des IAB-Forschungsprojekts in qualitativen Interviews erhobene empirische Material wird für die Zitation im IAB-Forschungsbericht der Schriftsprache angeglichen. Angaben zu Personen und Orten werden anonymisiert. Längere Auslassungen werden durch „(...)“ gekennzeichnet. In der abschließenden Klammer wird die Bezeichnung des Interviewtranskripts angegeben; die Abkürzung „A“ steht für Interviews im Arbeitgeber-Service, die Abkürzung „B“ für Interviews in Betrieben. Ferner wird in der abschließenden Klammer der entsprechende Absatz in der Software MAXQDA ausgewiesen, die die Auswertung des empirischen Materials unterstützt hat.

Betriebs mit hohem Auftragsvolumen: „Da zählt natürlich jede Woche Einsatz, die da fehlt. Geht einfach in die Produktivität im negativen Sinne“ (Interview B1: 117-120).

Hürden und Alternativen bei größeren Betrieben

Seit Einführung des Qualifizierungschancengesetzes im Januar 2019 kann auch die Weiterbildung von Beschäftigten in Großbetrieben öffentlich gefördert werden. Aufgrund der vom Gesetzgeber bei Großbetrieben reduzierten Fördersätze ist diese Förderung für diese aber nicht immer attraktiv. So schätzen größere Betriebe die Relation zwischen Aufwand und Ertrag oft als ungünstig ein; zudem haben sie häufig passgenaue und flexible Alternativen in Form von internen oder externen Schulungen und hohe eigene finanzielle Ressourcen. Einzelne Großbetriebe berichten beispielsweise von der Existenz eigener Weiterbildungszentren oder davon, mehrere Personen allein für den Weiterbildungsbereich angestellt zu haben. So werden in größeren Betrieben teils sehr spezifische Weiterbildungen konzipiert und ausschließlich durch den Betrieb finanziert, wie dieser Produktionsleiter im Interview skizziert:

„Und dann bauen wir mal Schulungsmaßnahmen, die in diese Förderkulisse hineinpassen - das machen wir natürlich nicht. Weil das bringt uns ja nichts. Wir machen diesen Schulungsplan, der wird budgetiert, und der geht bei uns in den Businessplan rein. (...) Unabhängig davon, ob wir da irgendwie eine Drittmittelfinanzierung bekommen oder nicht.“ (Interview B2: 50-51)

Hinzu kommt, dass Großbetriebe Weiterbildung oftmals als Gruppenmaßnahme durchführen – eine Friktion mit geförderter Beschäftigtenqualifizierung kann dabei auch dadurch entstehen, dass Letztere immer individuell und personenbezogen geprüft werden muss. So sagt eine Expertin aus dem Arbeitgeber-Service im Interview:

„Es ist für uns dann schwierig, so ganz individuell zu beraten. Weil um das kommen wir ja nicht herum, wir müssen ja immer eine Einzelfallentscheidung trotzdem treffen. Passt die Weiterbildung zum Berufsprofil, will die Person überhaupt? Und da wird es für uns teilweise ganz schwierig. (...) Da kommt dann oft nicht das positive Ergebnis raus. (...) Deswegen bewerbe ich es wirklich nicht bei Großbetrieben. Aber wenn die auf uns zukommen, wir haben keine Ablehnungsgründe, natürlich werden die genauso beraten in allen Punkten, aber ich bewerbe es aus mir nicht.“ (Interview A3: 66)

Gerade bei Großbetrieben mit hohem Digitalisierungsgrad passe das zertifizierte Weiterbildungsangebot oft wenig zu den Bedarfen, so eine weitere Expertin aus dem Arbeitgeber-Service im Interview:

„Wir reden ja, wenn wir übers QCG reden, um Maßnahmen eigentlich für Arbeitslose zu niedrigen Durchschnittskostensätzen. Die ursprünglich eher für Arbeitslose entwickelt wurden. Sind aber aus meiner Sicht meilenweit von dem entfernt, (...) was in Unternehmen, bei denen Digitalisierung und Automatisierung und innovative Produktionsprozesse, 4.0, eine Rolle spielt. Das haben wir ja gar nicht, das ist nicht zertifiziert, und da kommen wir so auch nicht mit den Unternehmen zusammen. Da

sind wir völlig uninteressant für die. (...) Großunternehmen bezahlen die Bildungsprodukte, die sie brauchen, egal was sie kosten. Da sind wir ganz weit entfernt von dem.“ (Interview A2: 112-115)

Vorbehalte gegenüber öffentlich geförderter Weiterbildung und Umschulung

Vereinzelt berichten Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service auch von Vorbehalten von Betrieben gegenüber öffentlicher Förderung bzw. damit weitergebildeten oder umgeschulten Personen. So schildert eine Fachkraft, dass ein Großbetrieb zunächst von einem Antrag auf öffentliche Förderung Abstand nahm, weil die Betriebsleitung dadurch die Gefahr einer Prestigeminderung sah:

„(...) war die Betriebsleitung emotional dazu nicht bereit, von dem öffentlichen Dienst Gelder zu nehmen. Also von der öffentlichen Hand. Weil das hat auch ein bisschen was mit Prestige zu tun.“ (Interview A3: 33)

Der Rechtsrahmen ermöglicht auch die Förderung von Umschulungen. Ein Teamleiter im Arbeitgeber-Service berichtet hier von vereinzelten Vorbehalten seitens von Betrieben, die es durch die Arbeitsverwaltung abzubauen gilt:

„Ein anderes Hemmnis kann durchaus auch sein, (...) Skepsis tatsächlich gegenüber Umschülern. Also dass Arbeitgeber denken, wenn der das nicht von Anfang an, von Pike auf gelernt hat, dann kann der das nicht, weil der interessiert sich ja gar nicht dafür. Und das ist so ein Thema, das halt in der Beratung, ja, aufgebrochen werden muss.“ (Interview A5: 93)

Hat ein Betrieb in der Vergangenheit negative Erfahrungen mit Weiterbildung – sei es eine geförderte oder ungeförderte – gemacht, kann dies ebenfalls Vorbehalte schüren, so der Teamleiter weiter:

„Dann gibt es natürlich auch sicherlich Arbeitgeber, die vielleicht Negativerfahrung gemacht haben: (...) Sie haben irgendjemanden die Chance gegeben und die Person bricht ab oder stellt sich nicht als das Richtige heraus. (...) Dann steigt die Hemmschwelle auch.“ (Interview A5: 93)

Sättigungstendenzen in bislang nachfrageintensiven Bereichen

Ein Schwerpunkt der geförderten Weiterbildung in den Jahren bis 2019 liegt in den Gesundheits- und Pflegeberufen, vor allem in der Altenpflege (Klaus et al 2020: 6f.). Ein Interviewter aus dem Arbeitgeber-Service sieht hier jedoch zumindest bei den Kernbelegschaften eine gewisse Sättigung erreicht, weswegen in manchen Betrieben nur noch wenig Potenzial für diesbezügliche Qualifizierungen zur Verfügung steht:

„Dadurch, dass der Fokus in der Pflege sowieso liegt und viele Unternehmen schon seit mindestens 2012 damit Erfahrung haben, ist es wirklich kein neues Thema. (...) Sondern da wird jedes Jahr sozusagen wieder die Belegschaft durchgescannt. Es wird

aber eben auch zunehmend schwieriger, Potenzial zu entdecken, weil im Prinzip die Arbeitgeberseite (...) das Feld schon mal umgegraben hat. Natürlich kommen auch immer mal neue Arbeitnehmer dazu, das kann dann wieder Potenzial bieten, aber von der Stammebelegschaft haben sie im Prinzip schon jedes Blatt umgedreht. Zumindest ist es in der Pflege so, einfach weil die Situation da so eklatant ist, im Mangel.“ (Interview A10: 53)⁸

Rechtliche Grenzen der Förderung in verschiedenen Gesundheits- und Sozialberufen

Laut Aussagen von Expert*innen im Arbeitgeber-Service ist geförderte Weiterbildung im Pflegebereich auch deswegen relativ verbreitet, weil dadurch Aufstiege aus Helferberufen in Fachkraftberufe ermöglicht werden. In anderen Gesundheitsberufen, wie zum Beispiel in der Logopädie, Ergo- und Physiotherapie, gäbe es aber keine Helferberufe, aus denen heraus Weiterbildungen zur Fachkraft gefördert werden können. Dies sei einer der Gründe, warum geförderte Weiterbildung in diesen Berufen, anders als in Pflegeberufen, seltener realisiert wird. Angesichts des hohen Fachkräftebedarfs in diesen Berufen bedauern dies Befragte aus dem Arbeitgeber-Service.

Bislang gibt es aber auch institutionell-rechtliche Gründe, warum trotz des hohen Bedarfs Weiterbildungen zur Fachkraft in Gesundheits- und Sozialberufen wie dem Erzieher*innenberuf oftmals nicht gefördert werden können. Ein Teamleiter aus dem Arbeitgeber-Service schildert dies folgendermaßen:

„Es gibt natürlich auch Engpassberufe, Stichwort schulische Berufe, also schulische Ausbildungen, wo es einen Mangel gibt, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Erzieher, wo wir am Ende sind mit unserem Qualifizierungsangebot. Wo wir einfach nicht weiterhelfen können bei diesen schulischen Ausbildungen, weil wir da die Verkürzung nicht machen können, das sind ja ausbildungsrechtliche Dinge, die in der Ausbildungsordnung festgelegt sind. Das Ganze ist alles mal ausgehoben worden eben für den Pflegeberuf, dass man da eben diese Zwangsverkürzung rausgenommen hat, und gesagt hat, das geht eben über drei Jahre, kann man das machen als Umschulung/Weiterbildung, wie auch immer. Aber die ganzen schulischen Ausbildungsberufe fallen im Prinzip raus. Und das ist was, was ich absolut bedaure, dass wir niemanden zum Physiotherapeuten, Ergotherapeuten oder Erzieher schlagen können. Ich weiß, es gibt in Stadt 1 andere Möglichkeiten (...) der Senat sich (...) andere Lösungen überlegt hatte, die Erzieherausbildung zu realisieren. Das ist bei uns nicht der Fall.“ (Interview A10: 79)

Der Interviewte spricht hier auf den rechtlichen Umstand an, dass die Dauer einer Vollzeitmaßnahme beziehungsweise Umschulung, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt sein muss (§ 180, Absatz 4 SGB III). Ist auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen eine Verkürzung um mindestens ein Drittel

⁸ Auch die Einführung der generalistischen Ausbildung zur Pflegefachkraft im Jahr 2020 könne zumindest zu einem vorübergehenden Rückgang der Qualifizierung von Helfer*innen für diesen Beruf führen, da etliche Bildungsträger zum Erhebungszeitpunkt noch nicht dafür zertifiziert waren – so ein Experte aus dem AG-S (Interview A4: 32-37).

der Ausbildungszeit ausgeschlossen, so ist ein Maßnahmenteil von bis zu zwei Dritteln nur förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist. Dies kann von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt sein: In manchen Bundesländern gibt es entsprechende Finanzierungssicherstellungen, in anderen dagegen nicht.

Vor dem Hintergrund des ausgeprägten Fachkräftemangels in den benannten Gesundheits- und Sozialberufen werden diese Hürden nun abgebaut. Durch die Anpassung des § 180 Absatz 4 SGB III im Rahmen des Bürgergeldgesetzes zum 01.07.2023 wird die Möglichkeit eröffnet, bislang nicht förderfähige, nicht verkürzbare Umschulungen über die volle Dauer zu fördern (bisher war dies nur für die Weiterbildung zur Pflegefachkraft nach dem Pflegeberufegesetz möglich). Durch den generellen Verzicht auf das Verkürzungsgebot bei Ausbildungsberufen, die aus bundes- oder landesrechtlichen Gründen nicht verkürzt werden können, wird künftig also auch in nicht verkürzbaren Ausbildungsberufen eine Förderung über die gesamte Dauer der Weiterbildung möglich sein.

Beobachtete Hürden bei Beschäftigten

Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service sowie den Betrieben berichten von eingeschränkten Teilhabechancen von Beschäftigten an Weiterbildung, etwa wenn sie familiäre Betreuungspflichten zu bewerkstelligen haben und diese schwer mit einer Weiterbildung zu vereinbaren sind. In diesem Kontext weisen Interviewte aus den Betrieben teils auch auf den Vorteil digitaler Lernformate, beispielsweise in Form von Lernvideos, gegenüber Präsenzveranstaltungen hin. Sofern diese zertifiziert sind, können auch digitale Lernformate durch die Arbeitsagenturen gefördert werden. Einen besonderen Aufschwung erlebte das Angebot an digitalen Weiterbildungen im Zuge der Corona-Krise (vgl. hierzu den Abschnitt „Geförderte Weiterbildung während der Pandemie“), doch waren auch bereits zuvor Online-Formate grundsätzlich förderfähig. Ein betrieblicher Personalverantwortlicher schildert den Fall einer Kollegin, für die eine Weiterbildung in zertifizierter Finanzbuchhaltung angedacht war:

„Das scheitert (...) an der Zeit der Kollegin, die das ausführen soll, weil die ganz klar gesagt hat: Ich hab eh schon einen ganz eng getakteten Tag, da kann ich das so nicht machen. (...) Dann haben wir halt den Weg gemacht, okay, dann schulen wir dich eben (...) über Lernvideos.“ (Interview B8: 88-97)

Grundsätzlich kann die Weiterbildung auch außerhalb der Arbeitszeit berufsbegleitend stattfinden, was für manche Beschäftigte aber schwer zu realisieren sein und einseitig zu ihren Lasten gehen kann. Eine Expertin des Arbeitgeber-Service äußert sich hier folgendermaßen:

„Berufsbegleitend, (...) er kann es als Freizeitausgleich vom Arbeitgeber einfordern oder er bekommt es bezahlt – das wär die richtige Schiene. Aber so hat man das völlig offengelassen und hat das verdrängt auf die Seite des Arbeitnehmers. (...) Ist vielleicht auch dann wieder ein bisschen abschreckend für die Arbeitnehmer. (...) Ich hatte letztens einen Umschüler, der hat zu einem Prüfungstermin nicht frei gekriegt, der hat dann Urlaub geopfert, das ist nicht in Ordnung.“ (Interview A3: 121-125)

Probleme bei der Vereinbarung von paralleler (Teilzeit-)Arbeit und Weiterbildung können auch zum Abbruch einer bereits begonnenen Ausbildung führen, so ein Teamleiter im Arbeitgeber-Service:

„Die Lebensrealität holt die Leute dann oft ein, dass sie dann doch noch mal irgendwo im Spätdienst besetzt werden und dann den nächsten Tag in der Schule sein sollen, und das zu einer Überforderung führt, die dann auch den Abbruch oft zur Folge hat.“
(Interview A10: 56-57)

Wie Interviewte aus Arbeitgeber-Service und Betrieben weiter berichten, sind teils die qualifikatorischen und sprachlichen Voraussetzungen der Beschäftigten für eine Weiterbildungsteilnahme (noch) nicht gegeben. Überprüft wird dies in manchen Fällen über die Einschaltung des Berufspsychologischen Dienstes (BPS) als einem Fachservice der Agentur für Arbeit. Zudem sei die Weiterbildungsbereitschaft mancher Beschäftigter eher gering, etwa weil sie in einer Weiterbildung keinen Nutzen sehen und/oder das (kurzfristige) Geldverdienen im Vordergrund steht. Die Personalleiterin eines größeren Betriebs im Interview:

„Diejenigen, die in Arbeit sind, was wollen die? Geld verdienen. Und gerade die Operativen, wenn denen dann wochenweise oder regelmäßig die Montage ausfällt und was auch immer - viele sind dann (...) nur zu einem begrenzten Umfang weiterbildungsbereit.“ (Interview B1: 142-145)

Speziell in ländlichen Regionen können schließlich auch lange Fahrzeiten zum Ort der Weiterbildung eine Hürde darstellen, sofern eine digitale Teilnahme nicht möglich oder nicht sinnvoll ist.

Hürden bei der administrativen Umsetzung

Die Interviewten aus dem Arbeitgeber-Service stufen die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten grundsätzlich positiv ein, schätzen den mit ihr verbundenen administrativen Aufwand aber als ungewöhnlich hoch ein. Eine Expertin aus dem Arbeitgeber-Service im Interview:

„Das ist der höchste Aufwand, den wir für irgendwelche Leistungen haben. Wenn ich jetzt an die Einstiegsqualifizierung denke oder aber an den Eingliederungszuschuss, der ist bei Weitem nicht so aufwendig. (...) Alleine aufgrund der Tatsache, dass ich beide berate, beide Seiten [Betriebe und Beschäftigte; Anmerkung der Autor*innen] von beiden Seiten die kompletten Unterlagen benötige und der Träger da auch immer noch dazwischen hängt.“ (Interview A6: 108-109)

Insbesondere Betriebe können durch den bürokratischen Aufwand abgeschreckt werden. Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service betonen daher die Wichtigkeit deren durchgehender Beratung und Begleitung und davon, bei Bedarf gerade kleineren und mittleren Betrieben auch beim Ausfüllen der Dokumente behilflich zu sein – vor allem dann, wenn mangelnde digitale Kompetenz oder mangelnde Deutschkenntnisse hinzukommen. Konsistente Beratung und

Begleitung kann aus ihrer Sicht auch dazu beitragen, gegebenenfalls ungerechtfertigte Vorbehalte von Betrieben gar nicht erst aufkommen zu lassen:

„Bei den Firmen ist es so, diejenigen, die keine Beratung bei uns in Anspruch nehmen und die nur die Antragsunterlagen bekommen, die finden, das ist sehr, sehr viel und sehr komplex, und was wir immer wieder hören, ist, das sei alles sehr kompliziert. Was wir deswegen tun, ist, dass wir eigentlich in jedem Einzelfall, gerade bei den KMU, persönlich beraten. Im Normalfall gehen wir dann wirklich raus mit den Antragsunterlagen und füllen die gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten aus. (...) Nichtsdestotrotz hält sich bei den Betrieben so ein bisschen dieses Klischee, oh Gott, das ist eine öffentliche Förderung, da müssen wir uns auf Papierkrieg einstellen. Und man muss ja auch wirklich sagen, das sind, glaub ich, ausgedrückt so um die 30 Seiten. (...) Ich könnte mir vorstellen, dass es Betriebe gibt, die, wenn man denen das jetzt einfach kommentarlos schickt, sagen, nee, das ist mir jetzt zu viel Aufwand.“ (Interview A7: 219-222)

Deutlich wird aber bei vielen Interviews im Arbeitgeber-Service der Wunsch nach rechtlicher und administrativer Vereinfachung, so beispielsweise in dieser Interviewpassage:

„Wir sollten da einfacher werden, denn nur dann kommt das auch bei den Unternehmen wirklich als hilfreich an. Wir versuchen das ein bisschen zu heilen durch den Aufwand, den wir betreiben, durch die gute Beratung, aber wir hören leider auch oft, dass Unternehmen sagen, um Gottes willen, jetzt muss ich da meinen Antrag stellen.“ (Interview A2: 131)

Wichtig sei es aus Sicht von Interviewten im Arbeitgeber-Service auch, den Betrieben nicht zu viele Ansprechpersonen in der Agentur für Arbeit zuzumuten:

„Was immer wieder ein Kritikpunkt ist tatsächlich, ist die Menge an Kommunikationspartnern, wenn das aus dem Ruder läuft. Das passiert, wenn Sie viele Beteiligte haben, wenn plötzlich im operativen Service Ansprechpartner sind, ein Hauptansprechpartner im Arbeitgeber-Service, der fürs Unternehmen zuständig ist, ein Ansprechpartner im Bereich QCG, und vielleicht noch das Jobcenter mit von der Partie ist, plötzlich mit zwei, drei Leuten, wenn so was passiert tatsächlich und irgendwie der Arbeitgeber nicht mehr weiß, wo er sich halt hinwenden soll. Das kommt auch mal vor, (...) ist nicht der Standard, weil es an sich vorgegeben ist, dass ab einem gewissen Punkt der Hauptbetreuer zuständig ist.“ (Interview A5: 74-75)

Ein großer Aufwand bei der Antragstellung wird auch vonseiten der interviewten Betriebe mit entsprechender Erfahrung bestätigt; beispielsweise bewertet ein Interviewter das Antragsverfahren beim früheren Sonderprogramm WeGebAU als nachhaltend negative Erfahrung:

„Bei mir abgespeichert hab ich, dass es so umfangreich ist, dass man es lieber bleiben lässt und dann guckt, dass man die Mitarbeiter anderweitig qualifizieren kann.“
(Interview B3: 44-47)

Einige Interviewte aus Betrieben erachten es zudem als schwierig, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung sowohl die Erfolgchancen des Antrags als auch die konkrete Förderhöhe ungewiss sind. Als unsicher erweist sich in manchen Fällen auch das tatsächliche Zustandekommen der Weiterbildung, so zum Beispiel aufgrund einer zu geringen Zahl an Teilnehmenden. Die Personalleiterin eines größeren Betriebs schildert im Interview:

„Agenturseits haben wir das schon immer mal probiert. (...) Oftmals scheitert es dann halt tatsächlich an, wo sind geeignete Teilnehmer, kommen Gruppengrößen zusammen, also da sind wir noch nicht wirklich weitergekommen.“ (Interview B1: 76-81)

Vor dem Hintergrund von Erfahrungen mit dem Sonderprogramm WeGebAU wünscht sich die Personalleiterin mehr Planungssicherheit:

„Ich hab dann einfach gesagt: also kommt, lass es uns selber machen. Weil wir haben die Zeit gar nicht. Gerade der Planungsaufwand, dann kommt die Gruppengröße nicht zustande oder es ist dann doch nicht das Passende. Das war mir immer zu anstrengend. (...) Da sind mir planungssichere Varianten einfach die lieber.“
(Interview B1: 96-97)

Dem (sicher zu erbringenden) bürokratischen Aufwand kann so ein unsicherer und schwer zu planender Ertrag gegenüberstehen – dies kann eine weitere Hürde der Inanspruchnahme geförderter Weiterbildung von Beschäftigten darstellen.

Unterschiedliche Öffentlichkeitsarbeit und Kooperationsstrukturen der Agenturen für Arbeit

Agenturen für Arbeit nutzen in unterschiedlichem Ausmaß verschiedene Wege, um über Möglichkeiten der geförderten Beschäftigtenqualifizierung zu informieren. Am Beginn des Abschnitts 5.2 wurde bereits auf unterschiedliche Austauschformate mit Betrieben hingewiesen (regelmäßige Betriebskontakte, Informationen über E-Mail oder anderweitige Anfragen etc.). In Interviews beispielhaft thematisiert werden auch Pressemitteilungen, die Beteiligung an (digitalen) Bildungsmessen oder der Besuch eines „Pflegestammtisches“, den eine für diese Branche zuständige Fachkraft aus dem Arbeitgeber-Service für Information zu Fördermöglichkeiten nutzt. Nach Ansicht mehrerer Interviewter aus dem Arbeitgeber-Service ist es bedeutsam, dass Kolleg*innen, die in anderen Abteilungen der Arbeitsverwaltung arbeiten, bei der Beratung von Betrieben und Beschäftigten zu anders gelagerten Anfragen nach Möglichkeit auch die geförderte Beschäftigtenqualifizierung thematisieren und bei grundsätzlichem Interesse dann an den zuständigen Arbeitgeber-Service verweisen. Eine Expertin aus dem Arbeitgeber-Service rät dazu, sich bei Betrieben mit erkennbaren Stellenbesetzungsproblemen aktiv selbst zu melden:

„Wenn man sich auf einen Sachverhalt bezieht: "Sie haben ein Stellenangebot, ich sehe, Sie finden nicht die geeigneten Leute, hier ist so ein Konzept mit ein paar Eckdaten" – da sind die Arbeitgeber sehr dankbar dafür, viele kennen das Produkt überhaupt nicht. Das ist dann was, was gut ankommt. Aber es muss etwas individuell gestrickt sein, anlassbezogen.“ (Interview A3: 34-35)

Teilweise werden Betriebe auch über Bildungsträger zu Fördermöglichkeiten informiert und an die Arbeitsverwaltung verwiesen („Die Bildungsträger machen auch Werbung für ihre Maßnahmen“; Interview A1: 102-103). Vereinzelt thematisieren Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service zudem eine Zusammenarbeit mit Kammern oder Institutionen der Wirtschaftsförderung; diese scheint aber eher sporadischer Natur zu sein. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit und gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit mit solch externen Institutionen mit Multiplikatorfunktion könnte also ein Ansatzpunkt zur Steigerung des Bekanntheitsgrades der Beschäftigtenqualifizierung sein.

Weitere Ansatzpunkte bieten der Internetauftritt der Agenturen für Arbeit oder der Jobcenter vor Ort. Vereinzelt weisen Interviewte jedenfalls auf eine mangelnde Attraktivität und Übersichtlichkeit dieses Internetauftritts sowie dort eingestellter Vordrucke und Flyer hin. So schildert eine Expertin aus dem Arbeitgeber-Service:

„Unsere Internetseite ist nicht gut, absolut nicht gut gemacht, (...) selbst für mich als Fachmann, (...) ich tu mir manchmal schwer, mein Thema noch zu finden. (...) Als Arbeitgeber, Sie gehen dann auf Seiten, bis Sie dann wissen, Weiterbildung (...) das ist eigentlich für uns ein fachspezifischer Ausdruck, mit dem kann draußen ja kaum jemand was anfangen. (...) Unter Weiterbildung läuft auch eine klassische Umschulung. Nur das Wort Umschulung (...) ist auch erklärungsbedürftig, dass es sich dabei um eine erwachsenengerechte Ausbildung handelt, also um eine verkürzte Ausbildung, aber das muss man ja irgendwie auch dem Arbeitgeber (...) erklären. Und das tut unsere Internetseite nicht. Absolut nicht. (...) Ist eigentlich nicht fair, weil der Arbeitgeber will ja wissen, wo er dran ist, sonst stellt er eine Anfrage oder er stellt sie erst gar nicht, weil er mit der Internetseite nicht klarkommt. (...) Wie will ich einen kleinen Betrieb, der sich vielleicht schon schwertut, auf unserer Internetseite überhaupt was zu finden, so ein Thema erklären, dass er das interessant findet und sagt, jetzt lohnt es sich, eine Anfrage bei der Arbeitsagentur zu stellen. Ist nicht gut gemacht.“ (Interview A3: 35-37)

Die Expertin aus dem Arbeitgeber-Service schildert des Weiteren eine Friktion in Zusammenhang mit einem betrieblichen Interesse an der im Jahr 2021 eingeführten Möglichkeit, Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (Abschnitt 2.3) umzusetzen:

„Die erste Anfrage: Ich hab verzweifelt die Vordrucke gesucht für den Arbeitgeber, weil der mich angerufen hat und er gesagt hat, "ich find es nicht," und da hab ich gesagt, "ich find es auch nicht." Dann hat das ganz lange gedauert, und ich hab nur gesagt, das kann nicht wahr sein. (...) Weil das ist nicht als Schlagwort verarbeitet. (...) Aber er konnte tatsächlich nicht den Vordruck finden. (...) Und das kann nicht sein. Also wenn

ich das propagiere, muss eine Verlinkung sein im Internet, dass der Arbeitgeber sofort auf der richtigen Vordruckseite ist.“ (Interview A3: 37-37)

Eine stichprobenartige Überprüfung ausgewählter Internetseiten von Arbeitsverwaltungen vor Ort durch die Autor*innen deutet auf Heterogenität hin. Der entsprechende Internetauftritt scheint aber nicht immer aktuell und zielgruppengerecht aufbereitet zu sein. So wurden vereinzelt beispielsweise immer noch die Fördervoraussetzungen des Qualifizierungschancengesetzes aufgeführt (z. B. Mindestumfang der Weiterbildung 161 Stunden), obwohl diese durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz zwischenzeitlich abgesenkt wurden (Mindestumfang seither nur mehr 121 Stunden). Überschriften wie „Qualifizierungschancengesetz“ oder „QCG“ dürften weder für Betriebe noch für Beschäftigte einladend wirken – zumal diese Begriffe nicht allen Förderberechtigten bekannt sind, wie unsere Interviews, auch beim Pretest des IAB-Betriebspanels, zeigen. Im Unterschied zu manchen örtlichen Internetseiten scheinen die entsprechenden zentralen Seiten der BA benutzerfreundlich und stets aktuell gehalten zu sein. Insofern wäre zu überlegen, welche Teile der Internetauftritte vor Ort künftig vielleicht eher zentral zur Verfügung gestellt werden könnten und dann vor Ort nur noch angepasst werden müssten.

Unterschiedliche Aufstellung der Arbeitgeber-Services

Die Arbeitgeber-Services, bei denen Interviews durchgeführt werden, scheinen in Bezug auf die geförderte Beschäftigtenqualifizierung intern teils recht unterschiedlich organisiert zu sein – beeinflusst auch durch ihre Größe, reicht das Spektrum von einer Einbettung in eine verzahnte Organisationsstruktur bis hin zu einer Alleinzuständigkeit einer einzigen Fachkraft mit wenig Austauschmöglichkeiten.

So berichtet eine für die Beschäftigtenqualifizierung zuständige Führungskraft im Arbeitgeber-Service von einer ausgeprägten Netzwerkstruktur in ihrem Team; auch über rechtliche Änderungen findet hier ein regelmäßiger Austausch statt:

„Es ist so, dass wir regelmäßige Austausche durchführen mit dem gesamten AG-S, damit die Kollegen auch aktiv zugehen auf ihre Unternehmen. (...) Aber immer dann, wenn von den AG-S'lern mehr erwartet wird als Information, wenn sie merken, dass eine Beratung erforderlich ist, übernimmt das meine Spezialistin. (...) Und ich bin bei grundsätzlichen Dingen involviert, (...) Kontakte über die IHK oder über die Wirtschaftsförderung (...) in der Stufe bewege ich mich dann. (...) Deswegen haben wir ja auch diese hohe Anzahl an Eintritten, weil wir da als Netzwerk zusammenarbeiten.“ (Interview A2: 28-29; 46-47)

In einem anderen Arbeitgeber-Service scheint die interviewte Fachkraft dagegen wenig Möglichkeit zum fachlichen Austausch zu haben; in rechtliche Neuerungen arbeitet sie sich eher allein ein:

„Ich hab es mir selbst beigebracht. (...) Da ist man auf die eigene Neugier angewiesen, und die ist bei mir vorhanden. Ich kenn das von anderen RD-Bezirken, da ist von der RD [Regionaldirektionen der Agenturen für Arbeit; Anmerkung der Autor*innen] aus

schon das Thema ganz anders aufgestellt, (...) die haben da das viel breit gefächerter und auch ein agenturweites Netzwerk (...). Hier in Region 1 fehlt's da an Unterstützung oder auch zentral, dass man einfach sagt, wir gründen mal einen Arbeitskreis und lassen einfach die (...) sich mal treffen als Multiplikatoren, gibt es in Region 1 also gar nicht.“ (Interview A1: 54-56)

Verbesserungspotenzial könnte hier also darin liegen, dem Thema Beschäftigtenqualifizierung einen höheren geschäftspolitischen Stellenwert zuzuschreiben und Netzwerkstrukturen zu stützen. Eine bessere Vernetzung und ein regelmäßiger Austausch könnten auch dazu beitragen, eventuellen Fehleinschätzungen des komplexen und dynamischen rechtlichen Rahmens und Unsicherheiten entgegenzuwirken. Sehr vereinzelt scheinen solche auch im Interviewmaterial auf. Dies gilt etwa in Hinblick auf die Fördervoraussetzung der 4-Jahres-Ausschlussfrist: Eine nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildung der oder des Beschäftigten muss mindestens vier Jahre zurückliegen, bevor erneut gefördert werden kann. Ähnliches gilt bei einer Weiterbildung nach einer Ausbildung: Zwischen einer abgeschlossenen Ausbildung der oder des geförderten Beschäftigten und der Weiterbildung müssen im Regelfall mindestens vier Jahre liegen – allerdings lässt die Gesetzgebung in diesem Fall (abgeschlossene Ausbildung) mit der Formulierung „in der Regel“ Ausnahmen zu (§ 82, Absatz 1 SGB III; Abschnitt 2). Wie das Interviewmaterial zeigt, sind solche detaillierten Regelungen aber nicht in jedem Fall immer präsent.

Hürden durch rechtliche Fördervoraussetzungen

Eine Weiterbildungsförderung der Beschäftigten durch die BA ist grundsätzlich an verschiedene Voraussetzungen geknüpft, die in § 82 SGB III festgehalten sind (vgl. Abschnitt 2). So muss die Weiterbildung nach dem Arbeit-von-morgen-Gesetz mehr als 120 Stunden umfassen, nach dem Qualifizierungschancengesetz, das bis Oktober 2020 gültig war, waren es 160 Stunden. Sowohl die Maßnahme als auch der Träger der Maßnahme müssen für die Förderung zugelassen bzw. zertifiziert sein. Hinzu kommt, dass zwischen der Förderung und einer abgeschlossenen Ausbildung oder einer früheren geförderten Weiterbildung der oder des Beschäftigten mindestens vier Jahre liegen müssen, wobei in Bezug auf Ausbildung eine Ausnahmeregelung besteht.

Die Gesetzgebung hat diese Voraussetzungen geschaffen, um z.B. möglichst auszuschließen, dass allein den Interessen des einzelnen Betriebs dienende, kürzere Weiterbildungen durch öffentliche Gelder finanziert werden. Die Zertifizierung von Maßnahmen und Maßnahmeträgern soll unter anderem der Qualitätskontrolle dienen. Bei der 4-Jahres-Ausschlussfrist ging man davon aus, dass innerhalb dieser Zeit im Regelfall noch kein (erneuter) Weiterbildungsbedarf bestehen dürfte. Gleichwohl sehen Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service sowie den Betrieben die gesetzlichen Voraussetzungen teils als Hürden, die einer vermehrten Inanspruchnahme der geförderten Weiterbildung von Beschäftigten entgegenstehen.

Mindestumfang der Weiterbildung mehr als 120 Stunden

Wie oben bereits skizziert, bezeichnen vor allem die Interviewten in KMU eine Freistellung von Beschäftigten für Weiterbildungen von mehr als 120 Stunden als oft schwierig. Vertretungen seien nicht immer zu finden beziehungsweise, trotz Arbeitsentgeltzuschuss, schwer zu

finanzieren. Neueinstellungen seien aufgrund der zeitlichen Begrenzung von Weiterbildungen zudem oft wenig sinnvoll. Vorrangig sei es, die Auftragslage abzarbeiten und die Arbeitsabläufe sicherzustellen. Dabei wäre es häufig schwierig, Weiterbildungsphasen einzubauen, was ein Personalverantwortlicher am Beispiel des Erwerbs von Führerscheinen, die zum Führen großer Lastkraftwagen nötig sind, schildert:

„Wenn jetzt jemand schon drei, vier Jahre nach der Ausbildung bei uns tätig ist und dann mittlerweile in so ein Aufgabengebiet reinwächst, dann sagen wir: (...) Du hast jetzt bisschen Verantwortung übernommen, und wenn du jetzt den nächsten Schritt gehen möchtest, dann brauchst du den Lkw-Führerschein. (...) Das muss dann auch mit dem Einsatz auf den Baustellen passen. Wir können den Mitarbeiter nicht drei Wochen freistellen. (...) Der Mitarbeiter ist unser wichtigstes Gut, und wir können nicht Mitarbeiter drei Wochen (...) in einen Lehrgang schicken, nur dass der einen Lkw-Führerschein erwirbt. Also das muss dann schon parallel laufen.“ (Interview B3: 36-37)

Weiterhin argumentieren Interviewte aus Betrieben und Arbeitgeber-Services, dass die benötigten Qualifikationen teils (ausschließlich) in kürzeren Maßnahmen vermittelt würden – die dann aber angesichts des gesetzlich geforderten Mindestumfangs der Weiterbildung von mehr als 120 Stunden nicht mit öffentlichen Mitteln gefördert werden können.

Zertifizierung von Weiterbildungsträgern und -maßnahmen

Sowohl Befragte in Betrieben als auch im Arbeitgeber-Service betonen eine oft mangelnde Passung von Weiterbildungsangeboten und -bedarfen, zu der auch die rechtliche Vorgabe der Zertifizierung beitrage. So bieten zertifizierte Weiterbildungen nicht immer die gewünschten Inhalte. Umgekehrt sind gewünschte und arbeitsmarktlich sinnvolle Weiterbildungen nicht immer zertifiziert, gerade dann, wenn sie sehr spezifisch sind. Ein Teamleiter aus dem Arbeitgeber-Service skizziert dieses Dilemma:

„Da gab es schon tatsächlich ein, zwei, drei Fälle, wo Arbeitgeber sagen, "also nee, es ist mir jetzt zu bunt, ich ziehe das Ganze zurück und mache es selbst. (...) Ich finde zwar Maßnahmen, alles gut und schön, aber keine über die Agentur zertifizierte.“ (Interview A10: 63)

Der Teamleiter bezeichnet so die Vorgabe zertifizierter Weiterbildungsträger und -maßnahmen als eine zentrale Hürde der Inanspruchnahme geförderter Beschäftigtenqualifizierung:

„Das ist eigentlich der Hauptknackpunkt oft, an dem es scheitert, (...) dass wir keine zertifizierte Maßnahme finden. Ein Beispiel war gerade die Anfrage von jemand, der manuelle Therapie machen wollte und gesagt hat, "aber ich würde das lieber bei dem Bildungsträger machen, weil da ist der inhaltliche Fokus noch auf Osteopathie (...), wo wir dann gesagt haben, gut, also manuelle Therapie könnten wir vielleicht aber dort anbieten, weil da gibt es eine zertifizierte Maßnahme, aber eben nicht bei der Schule, die derjenige sich rausgesucht hat. Das ist ja nicht nur der Fokus, der vom Arbeitgeber herkommt, sondern ja auch immer das, was der Weiterbildungswillige sich selber so

wünscht, der hat ja auch noch seine Wünsche. Und da lief es letztlich dann auch drauf hinaus, dass der Arbeitnehmer dann gesagt hat in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, ich bleib bei meinem Wunsch.“ (Interview A10: 63; 76-79)

Bisweilen stellen Bildungsträger keine Anträge auf Zertifizierung, da gerade Großbetriebe teils deutlich höhere Vergütungen bezahlen als die öffentliche Hand, so ein weiterer Teamleiter aus dem Arbeitgeber-Service:

„Dieses ganze Potenzial der betrieblichen Weiterbildung, was nicht als Zertifizierung infrage kommt, weil die (...) Bildungsträger (...) direkt bei den Unternehmen ihr Auskommen haben. Weil Großunternehmen bezahlen die Bildungsprodukte, die sie brauchen, egal was sie kosten.“ (Interview A2: 115)

Zudem gibt es vor allem in ländlichen Gebieten vielfach zu wenig zertifizierte Angebote. Problematisch sei dies gerade in Engpassberufen wie etwa den Gesundheitsberufen, wie ein Interviewpartner aus dem Arbeitgeber-Service am Beispiel der Physiotherapie betont:

„Physiotherapie, würde ich auch gerne viel mehr machen, aber das sind so diese schulischen Ausbildungsgänge, da hab ich überhaupt keine Handhabe hier in Region. (...) Das ist auch so ein Engpassberuf, wo ich Stellen hab, die ich jahrelang laufen lassen kann, und die Praxen da keinen bekommen. Das ist halt auch ein schulischer Träger, und die sind dann vielleicht in Stadt A oder Stadt B oder wo sie sitzen, und da hab ich halt nicht die Möglichkeit.“ (Interview A1: 157)

4-Jahres-Ausschlussfristen

Wie skizziert (Abschnitt 2), muss seit dem 01.01.2019 zwischen einer abgeschlossenen Ausbildung oder einem abgeschlossenen Studium und der Förderung ein zeitlicher Abstand von mindestens vier Jahren liegen. Auch wenn der Gesetzgeber hier die Möglichkeit von Ausnahmen vorsieht („in der Regel“) wird diese gesetzliche Vorgabe von mehreren Expert*innen aus dem Arbeitgeber-Service als wenig sinnvoll skizziert und für eine Verkürzung dieser Frist plädiert. Eine Expertin schildert dies am Beispiel des Erwerbs von Führerscheinen zum Führen größerer Fahrzeuge:

„Ganze Branchen, Reinigungshandwerk, Gerüstbauer, die ganze Handwerksbranche brauchen (...) den Führerschein C, CE, aufgrund der Transporte, Anhänger, Gewicht und so weiter. (...) Das ist eine arbeitsmarktpolitische gesellschaftliche Notwendigkeit, und den kann ich nicht fördern, weil jemand innerhalb der letzten vier Jahre eine Berufsausbildung gemacht hat. Der Führerschein hat mit der Berufsausbildung überhaupt nichts zu tun.“ (Interview A3: 61)

Neben Anpassungsqualifizierungen im erlernten Beruf thematisiert die Expertin auch notwendige Qualifizierungen im Zusammenhang mit Berufs- und Arbeitsplatzwechsel, die sie aufgrund der 4-Jahres-Ausschlussfrist nur begrenzt fördern könne:

„Es lernt zum Beispiel jemand im handwerklichen Bereich und will dort nicht bleiben, jetzt sagen wir mal Koch, findet da keinen Anschluss oder sagt, das ist nicht mein

Beruf oder familiär krieg ich das irgendwie mit der Arbeitszeit nicht hin. Und wechselt jetzt in eine ganz andere Branche, wo er Entwicklungspotenzial hat, aber keine Ausbildung. Und der Arbeitgeber sagt, Handwerk zum Beispiel, eine Grundqualifizierung brauch ich schon, sonst komm ich mit meinen Qualitätsansprüchen nicht klar. Und vor allem das ist ja auch teilweise EU-Recht mittlerweile, dass nur Fachkräfte an Baustellen zum Beispiel arbeiten dürfen. Also soll diese Person eine Qualifizierung machen. Eine berechnete arbeitsmarkt- und arbeitsplatzbezogene Geschichte. Dann lehn ich dieser Person das auf dem anderen Arbeitsplatz ab, weil er innerhalb der letzten vier Jahre Koch gelernt hat. Das kann nicht sein.“ (Interview A3: 61)

Eine nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildung der oder des Beschäftigten muss ebenfalls mindestens vier Jahre zurückliegen, bevor eine erneute Förderung möglich sein kann; einen Ausnahmetatbestand hat der Gesetzgeber anders als bei der 4-Jahres-Ausschlussfrist bei einem beruflichen Abschluss hier nicht vorgesehen. Diese Regelung wurde ebenfalls zum 01.01.2019 eingeführt. Anders als bei der 4-Jahres-Ausschlussfrist bei Ausbildung lagen hier zum Zeitpunkt der Interviews bei den Interviewten noch keine Erfahrungswerte vor, so dass hierzu keine expliziten Aussagen im empirischen Material enthalten sind. Einige Aussagen von Interviewten adressieren jedoch Probleme der 4-Jahres-Ausschlussfristen allgemein. So weist ein Interviewter des Arbeitgeber-Service darauf hin, dass die Ausschlussfristen die politisch gewünschte Motivation besonders weiterbildungsaffiner Betriebe und Beschäftigter hemmen kann. Eine Interviewte aus einem anderen Arbeitgeber-Service verweist schließlich auf das Spannungsverhältnis zwischen einem schnellen Wandel der Arbeitswelt und den 4-Jahres-Ausschlussfristen:

„Das macht überhaupt keinen Sinn, wenn ich davon rede, dass wir Strukturveränderungen haben, dass wir technische Anpassungsprobleme haben, dass wir Arbeitsplatzwechsler haben, dass es auch im erlernten Beruf eine notwendige Anpassung gibt, gerade bei Umschülern, die ja auch eine verkürzte Ausbildung machen (...) Vier Jahre ist eine ganz lange Zeit, wo sich berufsmäßig, arbeitsmarktmäßig so viel verändern kann.“ (Interview A3: 61)

Geförderte Weiterbildung während der Pandemie

Die Corona-Pandemie hatte vielfältige Auswirkungen auf das Arbeiten und das Lernen. Auch die geförderte Weiterbildung war in dieser Zeit mit einer Reihe an Herausforderungen konfrontiert, die sowohl von Befragten in Arbeitgeber-Services als auch in Betrieben thematisiert wurden.

Umstellung auf digitale Formate

Eine erste Herausforderung betraf die aufgrund der Kontaktbeschränkungen erforderliche Umstellung von Weiterbildungen in Form von Präsenzveranstaltungen auf andere, insbesondere digitale, Formate. Wie Interviewte in den Arbeitgeber-Services darlegen, nahm diese Umstellung eine gewisse Zeit in Anspruch, doch sei sie in den meisten Fällen mehr oder weniger reibungslos verlaufen. Zwar sind manche Maßnahmen während des ersten Lockdowns unterbrochen oder verschoben worden, wie etwa folgende Aussage einer Interviewten im Arbeitgeber-Service deutlich macht:

„Natürlich sind Lehrgänge auch verschoben worden, einfach der Beginn, oder modulare Formen, die dann plötzlich ausgesetzt werden, oder die Teilnehmer nicht teilnehmen können, und dann der Lehrgang nicht voll wird und wird deswegen verschoben.“ (Interview A3: 133)

Zu tatsächlichen Abbrüchen sei es jedoch vergleichsweise selten gekommen. Zudem sind mit zunehmender Dauer der Pandemie bei den Bildungsträgern Lerneffekte zu beobachten gewesen, da sie „das bei dem neuen Lockdown sozusagen wieder abrufen konnten“ (Interview A2: 122-123). Wie Interviewte im Arbeitgeber-Service weiter berichten, wurde ein Teil der Weiterbildungen zudem von ihrem Ablauf her anders als ursprünglich geplant organisiert. So sind beispielsweise theoretische Themen teils vorgezogen worden, wohingegen praxisnahe Inhalte der Weiterbildung auf einen späteren Zeitpunkt, zu dem die Kontaktbeschränkungen wieder gelockert waren, verschoben wurden.

Das digitale Lernen ist sowohl aus Sicht von Interviewten in Arbeitgeber-Services als auch in Betrieben mit Vor- und Nachteilen verbunden. Als Pluspunkte des E-Learning werden insbesondere die größere zeitliche Flexibilität sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. In diesem Kontext wird jedoch auch erwähnt, dass familiäre Bedingungen, wie z.B. das Betreuen von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, dazu führen können, dass das Arbeiten beziehungsweise Lernen von zu Hause teils als belastend empfunden wird. Vorteile sehen Befragte aus Betrieben in der Einsparung von Reisekosten sowie dem Umstand, dass die Beschäftigten nicht so lange vom Arbeitsplatz weg sind. Ebenso werden die Vorteile für Umwelt und Klima thematisiert, die sich aus eingesparten Fahrten zum Veranstaltungsort ergeben.

Als kritisch wird demgegenüber erachtet, dass bei digitalen Lernformaten oftmals die Möglichkeit zum Austausch fehlt. So äußert sich beispielsweise eine Befragte in einem mittelständischen Betrieb wie folgt:

„Ich würde eine Veranstaltung, wo ich irgendwie hingeh und mich auch mit anderen austauschen kann, immer noch vorziehen. Natürlich hab ich die Möglichkeit, bei jeder Onlinekonferenz auch zu chatten, ich kann dort schreiben, ich kann mit den anderen

reden, ich kann Fragen stellen, das stimmt schon, aber es ist einfach nicht dasselbe. (...) Manchmal braucht man den persönlichen Kontakt.“ (Interview: B7: 140-145)

Interviewte in Arbeitgeber-Services wie auch in Betrieben verweisen des Weiteren darauf, dass sich manche Lerninhalte nur persönlich (und nicht digital oder theoretisch) vermitteln lassen. Dies gilt etwa für Lastwagenführerscheine, die nur in ihren Theorie-, nicht aber in ihren Praxisteilen digital erworben werden können, aber auch für solche Weiterbildungen, in denen die Vermittlung sozialer Kompetenzen und damit auch Faktoren wie Gestik oder Mimik eine Rolle spielen.

Als weitere Schwierigkeit wird schließlich betont, dass das digitale Lernen für manche Beschäftigte eine große Herausforderung darstellen kann. In diesem Kontext wird einerseits die mangelnde Fähigkeit mancher Personen zur Selbstorganisation beziehungsweise -motivation erwähnt, wie die folgende Aussage eines Interviewten im Arbeitgeber-Service zeigt: „Das ist dann natürlich wieder auch eine Hürde für diejenigen, die dran teilnehmen, nach dem Motto, ich bin eher jemand, der in der Klasse lernt als alleine zu Hause selbstmotivierend“ (Interview A1: 164 – 165). Andererseits haben sich in manchen Fällen aber auch die mangelnde technische Ausstattung von Beschäftigten sowie fehlende digitale Kompetenzen als Hürde einer Beteiligung an digitalen Lernformaten erwiesen. Exemplarisch erwähnt eine Interviewte im AG-S ältere Beschäftigte, „die noch nicht einmal ein Smartphone besessen haben, sondern ein altes Handy, da sind Leute verzweifelt“ (Interview A3: 130-131).

Wie die folgende Aussage einer weiteren Befragten aus dem Arbeitgeber-Service deutlich macht, müssen solche Einschränkungen aber nicht notwendigerweise eine Teilnahme verhindern – vielmehr können sie auch zu einer Weiterentwicklung und einem Erfolgserlebnis bei den Betroffenen führen:

„Was sehr schön war, die haben die Zeit tatsächlich genutzt, die frei wurde, also aus dem Übel, was entstanden ist, was Positives gemacht (...) und die haben die Erfahrung gemacht, dass ihre Arbeitnehmer erst mal ziemlich nervös waren, also im Schnitt Migrationshintergrund, geringe technische oder geringe digitale Kompetenzen, und durch diese Weiterbildung, durch die Grundlagen, die ihnen vermittelt wurden, einfach auch ein Bewusstsein dafür bekommen haben, dass es durchaus möglich ist, sich digital weiterzubilden, auch ein digitales Know-how zu entwickeln, also das funktioniert dann tatsächlich. Das war vielleicht auch dem Bildungsträger und dem Arbeitgeber geschuldet, wie die an ihre Mitarbeiter rangegangen sind, aber das muss kein Ausschlusskriterium sein, im Gegenteil, das kann dazu führen, (...) dass es einfach das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter massiv gehoben hat, als sie gesehen haben, ja, ich kann mich als normaler Mensch im digitalen Bereich auch ohne großes Wissen einarbeiten.“ (Interview A5: 104-105)

Eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten zwischen Arbeitgeber-Service und Betrieben

Neben der Umstellung von Weiterbildungen auf digitale Formate thematisieren Interviewte in den Arbeitgeber-Services die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten zu Betrieben als eine weitere Herausforderung, die sich während der Corona-Pandemie stellte. Hierdurch wurden die

Möglichkeiten zur Beratung ebenso wie zur gemeinsamen Bearbeitung von Anträgen erschwert. So äußert beispielsweise eine Befragte:

„Es war schon sehr viel einfacher außerhalb von Corona, dass ich einfach sagen konnte, "okay, lieber Arbeitgeber, ich komm zu dir raus und du lädst bitte den Mitarbeiter da mit zu ein und wir besprechen das in einer Dreierkonstellation direkt vor Ort." Das ist sehr viel einfacher gewesen, weil da konnte ich gleich sagen, wo was wie, welche Frage zu beantworten ist und konnte gleich die Unterlagen mitnehmen und hatte gleich das alles zusammen und musste nur noch vom Träger zusehen, dass ich den Bildungsgutschein bekomme und dann war es, war es super und ich konnte es wegschicken.“ (Interview A6: 110 – 111)

Bedauert wird in diesem Kontext zudem, dass manche niedrigschwelligen Beratungsangebote während der Pandemie nicht realisiert werden konnten. Exemplarisch beschreibt eine Mitarbeiterin im Arbeitgeber-Service ein zuvor gelebtes Modell, bei dem sich Beschäftigte im Beratungscenter über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren konnten, wobei neben Mitarbeiter*innen der Arbeitsagentur teils auch Angehörige aus Kammern beratend zur Verfügung standen.

Vereinzelt sprechen Befragte schließlich auch die zusätzliche Arbeitsbelastung von Beschäftigten im Arbeitgeber-Service während einzelner Phasen der Pandemie an. So waren Mitarbeiter*innen des Arbeitgeber-Service teils in die Bearbeitung von KuG-Anträgen eingebunden oder sind aufgrund von Erkrankungen oder Quarantäne ausgefallen. Dies habe in manchen Fällen zu einer erheblichen Verdichtung der Arbeit geführt mit der Folge, dass Betriebskontakte nicht im üblichen Maße gepflegt werden konnten.

Geförderte Weiterbildung bei Kurzarbeit

Während des Bezugs von KuG gibt es für Betriebe beziehungsweise Beschäftigte spezielle Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung, die teils über die „normalen“ Bestimmungen der Beschäftigtenförderung hinausgehen (vgl. Abschnitt 2.3; Bellmann/Kruppe/Seegert-Hess 2021). Wie unsere Interviews zeigen, wird diese Möglichkeit sowohl von Interviewten in Betrieben als auch im Arbeitgeber-Service grundsätzlich als positiv erachtet. So äußert etwa eine Mitarbeiterin aus der Personalentwicklung eines Betriebs:

„Wenn eine längere Zeit dann Kurzarbeit ist, finde ich das durchaus sinnvoll, solche Zeiten auch zu nutzen, um die Belegschaft in diesen Zeiten auch zu schulen. Die sind aus dem Tagesgeschäft raus, die sind aus den Linien raus, Produktion läuft nicht, warum sollten wir die Mitarbeiter dann nicht in diesen Zeiten schulen und qualifizieren?“ (Interview: B4: 173-179)

Doch trotz der grundsätzlich positiven Bewertung zeigt sich in den Interviews weiter, dass die Umsetzung des Instruments in der Praxis mit Herausforderungen verbunden gewesen ist. So schildern Befragte in Betrieben und im Arbeitgeber-Service ihren Eindruck, wonach ein Teil der Betriebe in der Corona-Krise „andere Sorgen“ (Interview A6: 61-62) gehabt habe und das Thema Weiterbildung für sie eher nachrangig gewesen sei. Dies treffe vor allem auf Betriebe in den

besonders stark von der Krise betroffenen Branchen wie die Gastronomie oder die Beherbergung zu. Speziell für die zuletzt genannte Branche weist ein Befragter im AG-S darüber hinaus auf ein weiteres Problem hin, und zwar die Frage, wie gut Qualifizierungen während der Pandemie durchgeführt werden konnten. So hätten Ausbildungen und Umschulungen angesichts von Betriebsschließungen und Kurzarbeit de facto so gut wie nicht stattgefunden, mit der Folge, dass die Beschäftigten nur wenig gelernt und die Zeit „verödet“ hätten (Interview A3: 95-97).

Als weitere Hürde der Inanspruchnahme wird schließlich gesehen, dass die Dauer des KuG-Bezugs nicht immer vorhersehbar und eine (längere) Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen daher oftmals schwierig war. So äußert sich ein Experte aus dem Arbeitgeber-Service beispielsweise wie folgt:

„Aber die haben auch nicht unbedingt den Kopf momentan dafür, die Arbeitgeber. Klar könnte man sagen, okay, sind die jetzt in KuG und da könnte man jetzt wunderbar qualifizieren, aber da kommt noch mal der Punkt aufgrund der sich ständig ändernden Regelungen, was ja auch seine Berechtigung hat, aufgrund der sich ändernden Infektionszahlen, können ja Arbeitgeber gar nicht planen, ob sie vier, fünf, sechs, sieben Monate jetzt noch in KuG sind und gehen deshalb die Weiterbildung 106a gezielt an.“ (Interview A9: 139)

Das Gesetz sieht für solche Fälle im Übrigen vor, dass die Weiterbildung auch nach Ende des Bezugs von KuG weitergeführt werden kann.

Erwartungen für die Zukunft

Auch wenn das digitale Lernen aus Sicht der Befragten in den Betrieben nicht nur mit Vor-, sondern auch mit Nachteilen verbunden ist (vgl. hierzu den Abschnitt „Umstellung auf digitale Formate“), gehen die meisten davon aus, dass zumindest ein Teil der Qualifizierungsmaßnahmen auch in der Zukunft außerhalb von Präsenzveranstaltungen stattfinden wird beziehungsweise stattfinden sollte. So äußert beispielsweise eine Interviewpartnerin aus einem Betrieb:

„Ich glaube sogar, dass wir durch die Digitalisierung und jetzt auch die einzelnen virtuellen Seminare da auch einen Weg gefunden haben, der vielleicht auch das eine oder andere Präsenztraining ersetzt, weil auch die Rückmeldung der Teilnehmer sehr positiv ist. Ich war ja vorher skeptisch, aber es gibt mittlerweile technisch auch so schöne Möglichkeiten, man muss dazusagen, natürlich nicht für jedes Thema. Es gibt Themen und Seminare, da macht es keinen Sinn, die virtuell stattfinden zu lassen. Aber es gibt durchaus Themen mit Inhalten, wo man sagen kann, das kann ich mir gut vorstellen.“ (Interview B4: 164-169)

Ein Befragter im Arbeitgeber-Service schildert darüber hinaus, dass er während der Pandemie eine erhöhte Anfrage nach Förderungen im Gesundheits- und Pflegebereich beobachten konnte, und äußert die Hoffnung, dass die Wertschätzung gegenüber diesen Berufen wächst und wieder mehr Menschen darin einmünden:

„Ich bin optimistisch für meinen Bereich, dass es da eher einen leichten Anstieg geben wird, weil immer mehr auch in der Bevölkerung sehen, Mensch, da ist die Notwendigkeit da, die Wertschätzung, hoffentlich bleibt sie auch weiterhin da, Wertschätzung für den Krankenhaus-, Pflege-, Gesundheitsbereich ist angestiegen im Vergleich zu vor Corona, sodass sich durchaus der Eine oder Andere jetzt eher angesprochen fühlt, in den Bereich einzumünden, als es vorher der Fall war. So traurig das an sich ist, dass dafür jetzt erst eine Pandemie erforderlich sein muss.“ (Interview A9: 140-143)

6 Zusammenfassende Diskussion und Empfehlungen

Die mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz in den Jahren 2019 und 2020 erweiterten Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung werden von Betrieben und Beschäftigten bislang eher zurückhaltend in Anspruch genommen (Abschnitt 3). Mit Fragen im Pretest des IAB-Betriebspanels und mit qualitativen Interviews in Betrieben sowie im Arbeitgeber-Service von Agenturen für Arbeit wurden Hintergründe für die zögerliche Inanspruchnahme eruiert. Konkret wurden zehn Teamleitungen oder Fachkräfte in zehn verschiedenen Arbeitgeber-Services im Bundesgebiet interviewt. Die Teams von zwei Teamleitungen waren auf das Thema der Beschäftigtenqualifizierung spezialisiert. Von den interviewten Fachkräften waren drei auf die Beratung von Betrieben ihres Agenturbezirks zur Weiterbildungsförderung spezialisiert. Insofern berichten die Interviewten aus dem Arbeitgeber-Service vor dem Hintergrund eines reichen und vielmals langjährig aufgebauten Expertenwissens und Erfahrungsschatzes. Ferner wurden zehn privatwirtschaftliche Betriebe unterschiedlicher Größe (von 20 bis über 8.000 Beschäftigte) und Branchenzugehörigkeit in die Erhebung einbezogen. Die dort interviewten Expert*innen hatten – ebenso wie die Teilnehmenden am Pretest des IAB-Betriebspanels - meist leitende Funktionen im Personalbereich oder in der Geschäftsführung inne.

Im Folgenden werden wesentliche Befunde zusammengefasst und – sofern möglich - darauf aufbauend Empfehlungen formuliert, wie eine intensivere Nutzung der Weiterbildungsförderung unterstützt werden könnte (genauer vgl. Abschnitt 5). Die Anregungen wurden teils von den interviewten Expert*innen des Arbeitgeber-Service und der Betriebe expliziert, teils werden sie vor dem Hintergrund der Empirie von den Autor*innen dieses Berichts zur Diskussion gestellt.

Wie die Ergebnisse der qualitativen Expert*inneninterviews im Arbeitgeber-Service und bei Betrieben zeigen, liegt ein wichtiger Grund für die geringe Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung in der mangelnden Bekanntheit der entsprechenden Förderprogramme. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer quantitativen Betriebsbefragung des IAB (vgl. Kruppe/Lang/Leber (2021) sowie Abschnitt 3). Insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) bestehen oftmals kaum Ressourcen für eine Auseinandersetzung mit dem Thema und keine regelmäßigen Kontakte mit dem Arbeitgeber-Service. Sinnvolle Handlungsfelder bestehen somit vor allem im Bereich verstärkter Information und Beratung

unter anderem durch den Arbeitgeber-Service. Diese sollte sich zum einen auf einzelne Betriebe und hier vor allem auch auf KMU beziehen, und zwar gerade auf Betriebe mit offensichtlichen Problemen bei der Besetzung von qualifizierten Stellen. Bei (regelmäßigen) Betriebskontakten könnte der Arbeitgeber-Service verstärkt über Fördermöglichkeiten informieren und dazu (möglichst anschaulich) beraten. Selbst wenn diese Beratung nicht in Förderung mündet, könnte sie im Betrieb eine verstärkte Diskussion um die Sinnhaftigkeit von Weiterbildung anregen und allein schon deswegen von hohem Nutzen sein. Hierbei sollte jedoch den spezifischen Informationsbedarfen und -präferenzen der Betriebe Rechnung getragen werden. Während manche Betriebe sich mehr persönliche Beratung wünschen, sehen andere darin eine zusätzliche zeitliche Belastung. Wichtig für Betriebe und Beschäftigte wären auch ansprechende und aktuell gehaltene Informationen zu Fördermöglichkeiten auf den Internetseiten der Arbeitsverwaltungen vor Ort. Geprüft werden könnte hier, inwieweit den Arbeitsverwaltungen entsprechend aufbereitete Medien der Öffentlichkeitsarbeit vermehrt zentral zur Verfügung gestellt werden können, die vor Ort nur noch angepasst werden müssten. Angesichts des verbreiteten Missverständnisses, Förderung durch die Arbeitsverwaltung beziehe sich nur auf Arbeitslose, sollte Beratung und Öffentlichkeitsarbeit ferner immer betonen, dass die BA auch die Weiterbildung von Beschäftigten fördert.

Zum andern ist gemeinsame Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit mit Multiplikator*innen wie zum Beispiel Kammern, Arbeitgeber*innenverbänden und Gewerkschaften sinnvoll. Solche Kooperationen zwischen Arbeitgeber-Service und Multiplikator*innen bestehen teils bereits, sie könnten aber ausgeweitet und intensiviert bzw. auf eine kontinuierliche Basis gestellt werden.

Seit Einführung des Qualifizierungschancengesetzes im Januar 2019 kann auch die Weiterbildung von Beschäftigten in Großbetrieben öffentlich gefördert werden, und zwar unabhängig von der Qualifikation der Beschäftigten. Aufgrund der vom Gesetzgeber bei Großbetrieben reduzierten Fördersätze ist diese Förderung für diese aber nicht immer attraktiv. So schätzen größere Betriebe die Relation zwischen Aufwand und Ertrag oft als ungünstig ein; zudem haben sie häufig passgenaue und flexible Alternativen in Form von internen oder externen Schulungen und sind auf öffentliche Fördergelder kaum angewiesen. Angesichts begrenzter Ressourcen im Arbeitgeber-Service könnte es von daher sinnvoll sein, proaktive Beratung vor allem auf kleinere und mittlere Betriebe, aber weniger auf Großbetriebe mit teils eigenen Weiterbildungszentren und besseren finanziellen Möglichkeiten zu richten.

Neben den Betrieben sollten auch die Beschäftigten verstärkt in den Blick genommen werden. So sehen manche Beschäftigte von einer Weiterbildung ab, weil sie keine Notwendigkeit oder – etwa aufgrund familiärer Belastungen oder langer Fahrtzeiten in ländlichen Regionen – keine Möglichkeit hierfür sehen. Information und Beratung darüber, dass auch Weiterbildung während der Arbeitszeit sowie digital durchgeführte Schulungen gefördert sowie Betreuungskosten finanziell bezuschusst werden können, könnte hier in manchen Fällen hilfreich sein. Ferner sind gezielte Informationen zur Bedeutung von Weiterbildung in der sich wandelnden Arbeitswelt unter Einbezug von plastischen Positivbeispielen sinnvoll.

Sowohl von Interviewten des Arbeitgeber-Services als auch der Betriebe wurde zudem das Antragsverfahren als komplex und herausfordernd beschrieben. Betriebe können durch den bürokratischen Aufwand abgeschreckt werden. Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service betonen daher die Wichtigkeit durchgehender Beratung und Begleitung im administrativen

Prozess. Ebenso sei es wichtig, bei Bedarf den Antragstellenden auch beim Ausfüllen der Dokumente behilflich zu sein, gerade bei kleineren und mittleren Betrieben oder eingeschränkter digitaler Kompetenz und begrenzten Deutschkenntnissen. Ferner sollte der antragstellende Betrieb möglichst eine feste Ansprechpartner*in im Arbeitgeber-Service haben. Wichtig wäre es aber auch, Möglichkeiten einer Vereinfachung in der Administration zu prüfen.

Die Förderung nach § 82 SGB III ist an verschiedene Voraussetzungen gebunden (Abschnitt 2). Anpassungen der Förderkriterien scheinen hier sinnvoll – solche sind unter anderem im geplanten Weiterbildungsgesetz bereits vorgesehen (Abschnitt 7). Eine bisherige Fördervoraussetzung ist, dass der Umfang der Weiterbildung über 120 Stunden liegen muss. Wie oben skizziert, ist gerade bei KMU eine Freistellung von Beschäftigten für Weiterbildungen von mehr als 120 Stunden oft schwierig. Der Arbeitsausfall ist schwer zu kompensieren und Vertretungen sind nicht immer zu finden beziehungsweise, trotz Arbeitsentgeltzuschuss, zu finanzieren. Neueinstellungen seien aufgrund der zeitlichen Begrenzung von Weiterbildungen zudem oft wenig sinnvoll. Ferner schildern Interviewte aus Betrieben und Arbeitgeber-Services, dass die benötigten Qualifikationen teils (ausschließlich) in kürzeren Maßnahmen vermittelt würden, die dann aber nicht gefördert werden können.

Rechtliche Fördervoraussetzung ist ferner, dass sowohl die Weiterbildungsmaßnahme als auch deren Träger für die Förderung zugelassen bzw. zertifiziert sind (Abschnitt 2). Sowohl Befragte in Betrieben als auch im Arbeitgeber-Service betonen eine oft mangelnde Passung von Weiterbildungsangeboten und -bedarfen, zu der auch die rechtliche Vorgabe der Zertifizierung beitrage. So bieten zertifizierte Weiterbildungen nicht immer die gewünschten Inhalte. Umgekehrt sind gewünschte und arbeitsmarktlich sinnvolle Weiterbildungen nicht immer zertifiziert. Zudem gibt es vor allem in ländlichen Gebieten vielfach zu wenig zertifizierte Angebote.

Ferner sieht § 82 SGB III vor, dass zwischen einer abgeschlossenen Ausbildung oder einem abgeschlossenen Studium und der Förderung ein zeitlicher Abstand von mindestens vier Jahren liegen muss. Interviewte aus dem Arbeitgeber-Service verweisen hier unter anderem auf bereits kurz nach Ausbildungsabschluss notwendige Anpassungsqualifizierungen sowie auf Qualifizierungen bei Berufs- und Arbeitsplatzwechsel, die etwa bei veränderter familiärer Situation recht schnell nach Ausbildungsabschluss nötig werden können. Allerdings sieht die Gesetzgebung bei dieser 4-Jahres-Ausschlussfrist bereits jetzt eine Ausnahmeregelung vor („in der Regel“). Diese scheint aber nicht allen Interviewten im Arbeitgeber-Service bekannt gewesen zu sein, was wiederum die Bedeutung kollegialen Austausches und steter Qualifizierung der Mitarbeiter*innenschaft unterstreicht. Eine nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildung der oder des Beschäftigten muss ebenfalls mindestens vier Jahre zurückliegen, bevor eine erneute Förderung möglich ist; einen Ausnahmetatbestand hat die Gesetzgebung hier nicht vorgesehen. Angesichts des schnellen Wandels der Arbeitswelt könnte auch hier eine Verkürzung der Ausschlussfrist sinnvoll sein. Eine solche Verkürzung käme nicht nur der dynamischen Entwicklung berufsfachlicher Anforderungen etwa in der IT-Branche oder in Berufen mit steten Qualifizierungserfordernissen (Beispiel Gesundheitsberufe) entgegen. Sie würde auch einen flexibleren Einsatz von Instrumenten der Weiterbildungsförderung in unvorhersehbaren Krisensituationen ermöglichen, indem die Weiterbildung von Beschäftigten in betroffenen

Betrieben flexibler gefördert werden könnte. Eine solche Krise war in jüngerer Zeit unter anderem mit der Covid-19-Pandemie gegeben.

Diese hatte zahlreiche Folgen für Arbeit und Lernen. Auch die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten war in dieser Zeit mit einer Reihe an Herausforderungen konfrontiert. So machten die Kontaktbeschränkungen, sofern möglich, eine Umstellung von Weiterbildungen auf digitale Formate erforderlich, was Zeit in Anspruch nahm. Digitales Lernen ist sowohl aus Sicht von Interviewten in Arbeitgeber-Services als auch solchen in Betrieben mit Vor- und Nachteilen verbunden. Positiv beschrieben werden vor allem die größere zeitliche Flexibilität sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Gründe, weswegen aus Sicht von Befragten auch über die Pandemie hinaus an digitalen Weiterbildungsformaten festgehalten werden sollte. Eher negativ werden die begrenzten Möglichkeiten des Austausches bei digitalen Lernformaten gesehen. Des Weiteren verfügen nicht alle Beschäftigten über die digitale Kompetenz sowie die technische Ausstattung, um gewinnbringend an E-Learning teilnehmen zu können. Interviewte in den Arbeitgeber-Services benennen ferner die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten zu Betrieben während der Corona-Pandemie – Möglichkeiten zur Beratung ebenso wie zur gemeinsamen Bearbeitung von Anträgen wurden so erschwert.

Die seit dem Jahr 2021 erweiterten Möglichkeiten, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Weiterbildungsförderung in Anspruch zu nehmen (vgl. Abschnitt 2.3), wird sowohl von Interviewten in Betrieben als auch in Arbeitgeber-Services grundsätzlich positiv betrachtet. Aufgrund der pandemiebedingten Krisensituation sei das Thema Weiterbildung in vielen betroffenen Betrieben aber von eher nachrangiger Bedeutung gewesen. Auch da die Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld nicht immer vorhersehbar war, war es für Betriebe und Beschäftigte teils schwierig, eine (längere) Weiterbildungsteilnahme zu planen.

7 Fazit

Berufliche Weiterbildung spielt in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Rolle. Der Großteil der Weiterbildung ist in Deutschland betrieblich finanziert, und es besteht weitgehend Einigkeit darin, dass Weiterbildungen, die allein betrieblichen Interessen dienen, auch durch Betriebe finanziert werden sollen. Angesichts der steigenden Bedeutung der Weiterbildung und der ungleichen Beteiligungschancen einzelner Personengruppen kann aber auch eine staatliche Förderung gerechtfertigt und sinnvoll sein. Die Gesetzgebung hat mit dem Qualifizierungschancengesetz beziehungsweise dem Arbeit-von-morgen-Gesetz Instrumente geschaffen, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten finanziell zu unterstützen. Bislang werden diese Fördermöglichkeiten jedoch vergleichsweise wenig in Anspruch genommen. Der vorliegende Bericht ist auf Basis des Pretests des IAB-Betriebspanels und von qualitativen Interviews in Betrieben und Arbeitsagenturen den Gründen hierfür nachgegangen. Diese sind vielfältig: Sie reichen beispielsweise von einer mangelnden Bekanntheit der Förderinstrumente über administrative Hürden bis hin zu Hemmnissen, die sich in den aktuell gültigen Fördervoraussetzungen begründen.

Derzeit steht mit dem neuen Weiterbildungsgesetz eine Reform der bestehenden Beschäftigtenförderung an. Zum jetzigen Zeitpunkt ist der [Regierungsentwurf](#) verabschiedet, das Gesetz aber noch nicht verkündet. Die geplanten Änderungen sollen zum 1. Dezember 2023 umgesetzt werden. Mit dem neuen Gesetz soll die Transparenz der Förderung erhöht und der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Betriebe beziehungsweise Beschäftigte sowie die Umsetzung für die Arbeitsagenturen erleichtert werden. So werden künftig die Fördersätze festgeschrieben und sowohl in der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse als auch der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten pauschaliert; Ermessen durch die Agenturen für Arbeit wird dadurch reduziert. Anders als bislang (vgl. Abschnitt 2) erhöhen sich die Fördersätze in Zukunft nicht mehr, wenn im Betrieb ein erhöhter Weiterbildungsbedarf besteht; demgegenüber bleibt der Sondertatbestand erhöhter Fördersätze bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner*innen bestehen. Darüber hinaus werden künftig eine Betroffenheit der konkreten Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf nicht mehr eigens betont. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass strukturwandelinduzierte Weiterbildungsbedarfe in nahezu allen Wirtschaftsbereichen und Berufen bestehen. Schließlich können nach dem geplanten Gesetz auch solche Beschäftigte in Weiterbildungen einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder letzte geförderte Maßnahme mindestens zwei (statt bisher vier) Jahre zurückliegt. Zusätzlich zu der Reform der Beschäftigtenförderung soll mit dem neuen Gesetz auch das sogenannte Qualifizierungsgeld eingeführt werden, das Betriebe für Beschäftigte erhalten können, sofern strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe für mindestens 10 beziehungsweise 20 Prozent der Beschäftigten bestehen. Im Falle des Qualifizierungsgeldes müssen – anders als bei der Beschäftigtenförderung – die Weiterbildungsträger, nicht aber die Maßnahmen an sich, zertifiziert sein.

Mit diesen Neuerungen greift das Gesetz verschiedene Punkte auf, die sich auch in unseren Interviews als Hürde der Inanspruchnahme der bisherigen Weiterbildungsförderung gezeigt haben. So ist insbesondere die Vereinfachung der bestehenden Regelungen und der Abbau von Ermessensspielraum zu begrüßen, da der (hohe) administrative Aufwand des Verfahrens ebenso wie die Ungewissheit über die tatsächliche Höhe der Förderung in der Vergangenheit Betriebe von einer Beantragung von Fördermitteln teils abgehalten haben. Allerdings ist zu beachten, dass sich die Höhe der Zuschüsse infolge der Pauschalisierung in Zukunft weniger passgenau auf die tatsächlichen Bedarfe von Betrieben anpassen lassen. Als sinnvoll ist zudem auch die geplante Verkürzung der 4-Jahres-Ausschlussfrist auf zwei Jahre zu erachten, da mit Blick auf die schnelllebige Entwicklung beruflicher Anforderungen Weiterbildungsbedarfe auch in kürzeren Zeiträumen entstehen können. Bei dem geplanten Qualifizierungsgeld schließlich könnte es der Wegfall der ansonsten nötigen Zertifizierung von Maßnahmen für Unternehmen leichter machen, für ihre Beschäftigten passende Weiterbildungskurse zu finden (vgl. hierzu auch Dietrich et al. 2023). Dennoch bleibt abzuwarten, inwieweit die neuen Regelungen tatsächlich mit einer höheren Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung einhergehen werden. Dabei können auch etwaige Mitnahmeeffekte nicht ausgeschlossen werden. Allerdings hat die Ausweitung der Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes beziehungsweise Arbeit-von-morgen-Gesetzes keinen nennenswerten Anstieg der Förderzahlen (und damit wohl auch der Mitnahmeeffekte) mit sich gebracht (Klaus et al. 2020 und Abschnitt 3). So dürfte das Risiko von Mitnahmeeffekten eher gering einzuschätzen sein – im Vergleich zu den Chancen, die sich mit geförderter Weiterbildung für Betriebe und Beschäftigte verbinden.

Literatur

- Bellmann, Lutz; Kruppe, Thomas; Segert-Hess, Nadine (2021): Qualifizierung während Corona: Wie stark nutzen Betriebe Kurzarbeit für Weiterbildungen? (Serie "Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt"). In: IAB-Forum vom 11.08.2021, Abruf am 6.6.2023.
- Bellmann, Lutz; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; Kruppe, Thomas; König, Corinna; Lang, Julia; Leber, Ute; Pohlen, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten (Serie "Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt"). In: IAB-Forum vom 9.12.2020, Abruf am 5.4.2023.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2021): Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. L. Bellmann, K. Büchter, I. Frank, E. M. Krekel & G. Walden (Hrsg.) (2021): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Bonn: Verlag Barbara Budrich, S. 241–251.
- Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Leber, Ute; Schwengler, Barbara; (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: IAB-Forschungsbericht 20/2022, Nürnberg.
- Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen. In: IAB-Forum vom 18.1.2023, Abruf am 6.6.2023.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2023): Fachkräfteengpassanalyse 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=fachkraefte-engpassanalyse, Abruf am 4.9.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Förderung von Weiterbildung. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>, Abruf am 31.5.2023.
- Dauth, Christine (2020): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. In: ILR Review, Jg.73, H. 5, S. 1147–1184.
- Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On government-subsidized training programs for older workers. In: Labour, Jg. 30, H. 4, S. 371–392.
- Dietrich, Hans; Fitzenberger, Bernd; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute; Osiander, Christopher; Seibert, Holger; Stephan, Gesine (2023): Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und zum zugehörigen Antrag der Fraktion DIE LINKE. Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.5.2023. (IAB-Stellungnahme 04/2023), Nürnberg.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2017): Das IAB-Betriebspanel: (Analyse-)Potenzial und Datenzugang. S. Liebig, W. Matiaske & S. Rosenbohm (Hrsg.) (2017): Handbuch empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 75–94.

- Farooq, Muhammad Bilal; de Villiers, Charl (2017): Telephonic qualitative research interviews: when to consider them and how to do them. In: *Meditari Accountancy Research*, Jg. 25, H.2, S. 291–316.
- Klaus, Anton; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. In: *IAB-Kurzbericht*, 24/2020, Nürnberg.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: *IAB-Forum* vom 17.5.2021, Abruf am 11.4.2023.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau (Serie "Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik"). In: *IAB-Forum* vom 06.2.2023, Abruf am 11.4.2023.
- Kubis, Alexander (2022): Parität zwischen Vakanzen und Arbeitslosen am deutschen Arbeitsmarkt fast erreicht. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 102, H. 9, S. 680–682.
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2020): Was beeinflusst die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten? Befunde aus einer Vignettenstudie. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 27, H. 3, S. 336-359.
- Pothmer, Brigitte; Antony, Philipp; Bayer, Mechthild; Brümmer, Ute; Heister, Michael; Kruppe, Thomas; Schroeder, Wolfgang (2019): *Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter*. (Böll-Brief. Teilhabegesellschaft 08), Berlin.
- Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marco Ingo (2021): Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 526/3, Berlin.
- van den Berg, Gerard J.; Dauth, Christine; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2023): Informing employees in small and medium-sized firms about training: Results of a randomized field Experiment. In: *Economic Inquiry*, Jg. 61, H. 1, S. 162–178.
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2022). *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Beltz.

Impressum

IAB-Forschungsbericht 13|2023

Veröffentlichungsdatum

26. September 2023

Herausgeber

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

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1323.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2313](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2313)

Rückfragen zum Inhalt

Dr. Ute Leber

Telefon: 0911 179-5986

E-Mail: ute.leber@iab.de

Dr. Franziska Schreyer

Telefon: 0911 179-3078

E-Mail: franziska.schreyer@iab.de