

WeGebAU für Weiterbildung: präventive Arbeitsmarktpolitik aus be- trieblicher Sicht

Ergebnisbericht Modul 2 des Projekts

*Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung
im Betrieb*

– Akzeptanz, Potenziale und Wirkungen –

2011-513-3

im Rahmen des Schwerpunkts
„Erwerbsarbeit im Wandel“
des Forschungsförderungsprogramms der
Hans Böckler-Stiftung

bearbeitet am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur
für Arbeit (BA) im Forschungsbereich C1 "Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit"
vom 01.03.2011 bis 28.02.2014

Autorin: Margit Lott
Kontakt: margit.lott@gmx.de

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Ungleichverteilung der Weiterbildung | 4 |
| 2.1 Bedingungen einer öffentlichen Weiterbildungsförderung..... | 4 |
| 2.2 Das Programm WeGebAU | 5 |
| 3. Betriebliche Einschätzung des Programms WeGebAU..... | 7 |
| 3.1 Datengrundlage und Schätzmethode | 7 |
| 3.2 Einflussfaktoren auf Bekanntheit und Nutzung | 10 |
| Wirtschaftszweig | 10 |
| Betriebsgröße..... | 12 |
| Beschäftigtenentwicklung | 12 |
| Personalstruktur | 13 |
| Ost-/Westdeutschland | 14 |
| 3.3. Gründe für die Nichtnutzung der Instrumente | 14 |
| 3.4 Anreizwirkung oder Mitnahmeeffekte | 15 |
| 4. Fazit | 16 |

WeGebAU für Weiterbildung: präventive Arbeitsmarktpolitik aus betrieblicher Sicht¹

Mit dem Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) will die Bundesagentur für Arbeit (BA) präventiv die Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten verbessern. Der folgende Beitrag beleuchtet das Programm aus betrieblicher Perspektive. Er analysiert anhand von Betriebsbefragungen, welche Charakteristika dazu beitragen, dass ein Betrieb die Weiterbildungsförderung kennt und nutzt und warum ein Betrieb die Förderung nicht in Anspruch nimmt. Die Ergebnisse zeigen, dass das Programm – auch wenn Mitnahmeeffekte nicht ausgeschlossen werden können – durchaus bei Betrieben ankommt, die allgemein als eher weniger weiterbildungsaktiv gelten.

1. Einleitung

Die demografische Entwicklung bringt es mit sich, dass das Durchschnittsalter der Personen im erwerbsfähigen Alter kontinuierlich steigt. Ein Großteil auch des zukünftigen Erwerbspersonenpotenzials hat die Erstausbildung bereits heute abgeschlossen (Statistisches Bundesamt 2009, S. 17ff.). Deshalb kommt der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung aller Erwerbspersonen eine zunehmend wichtige Rolle zu, wenn das Qualifikationsniveau des Arbeitskräfteangebots erhalten und gesteigert werden soll. Die Befürchtungen eines drohenden Fachkräftemangels haben dieser Rolle noch mehr Gewicht verliehen.

Allerdings sind bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen nur unterdurchschnittlich an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S.141ff.). Dies sind insbesondere geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Gerade für diese Gruppen wäre jedoch Weiterbildung von zentraler Bedeutung: für Geringqualifizierte, weil eine Qualifizierung ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern kann und für Ältere, weil kontinuierliche Weiterbildung einen wichtigen Bestandteil zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit darstellt.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert deshalb mit dem Programm WeGebAU (**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen**) gezielt die Weiterbildung dieser benachteiligten Personengruppen. Um Informationen darüber zu erhalten, wie diese Fördermaßnahmen von Betrieben eingeschätzt werden, hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im Rahmen zweier Betriebserhebungen, Betriebe zu dem Programm befragt. Der folgende Beitrag geht der Frage nach, was dafür entscheidend ist, dass Betriebe die Maßnahmen kennen und nutzen.

Kapitel 2 erläutert kurz die Situation von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in der betrieblichen Weiterbildung und liefert eine Beschreibung des Programms WeGebAU. Kapitel 3 befasst sich mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung. Den Schwerpunkt bilden dabei im ersten Teil die Annahmen und Ergebnisse der Probit-Schätzungen. Anschließend werden die Gründe beschrieben, die Unternehmen dafür abgeben, warum sie die Fördermöglichkeiten nicht nutzen, selbst wenn sie diese kennen. Ein weiterer Abschnitt diskutiert das Problem der Mitnahmeeffekte und analysierte möglich Anreizwirkungen auf zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe.

¹ Dieser Beitrag entstand am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung im Rahmen des Projekts „Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung im Betrieb – Akzeptanz, Potenziale und Wirkungen“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Dafür möchte ich mich bedanken. Außerdem danke ich den Mitgliedern des wissenschaftlichen Projektbeirats, insbesondere Mechthild Bayer, Claudia Bogedan, Rolf Dobischat, Dieter Mertgens, Hartmut Seifert und Thomas Zwick für wertvolle Hinweise und Anmerkungen. Auch die engagierte und tatkräftige Unterstützung von Christine Singer und Gesine Stephan war bei der Entstehung des Artikels sehr hilfreich.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Programm tatsächlich relativ häufiger in Wirtschaftssektoren genutzt wird, die als weniger weiterbildungsaktiv gelten. Auch Unternehmen mit vielen Geringqualifizierten nutzen die Maßnahmen erwartungsgemäß häufiger. Eine wichtige Einflussgröße ist die Betriebsgröße: Wie in der betrieblichen Weiterbildung allgemein, sind auch in der geförderten Weiterbildung kleine Betriebe deutlich weniger aktiv. Betriebe, die das Programm nicht nutzen, begründen dies zum überwiegenden Teil mit fehlendem betrieblichen Bedarf. Bei einem Teil der Betriebe, die das Programm nutzen, kann durchaus davon ausgegangen werden, dass die Maßnahmen eine gewisse Anreizwirkung entfalten können, auch wenn Mitnahmeeffekte dabei nicht völlig ausgeschlossen werden können.

2. Ungleichverteilung der Weiterbildung

2.1 Bedingungen einer öffentlichen Weiterbildungsförderung

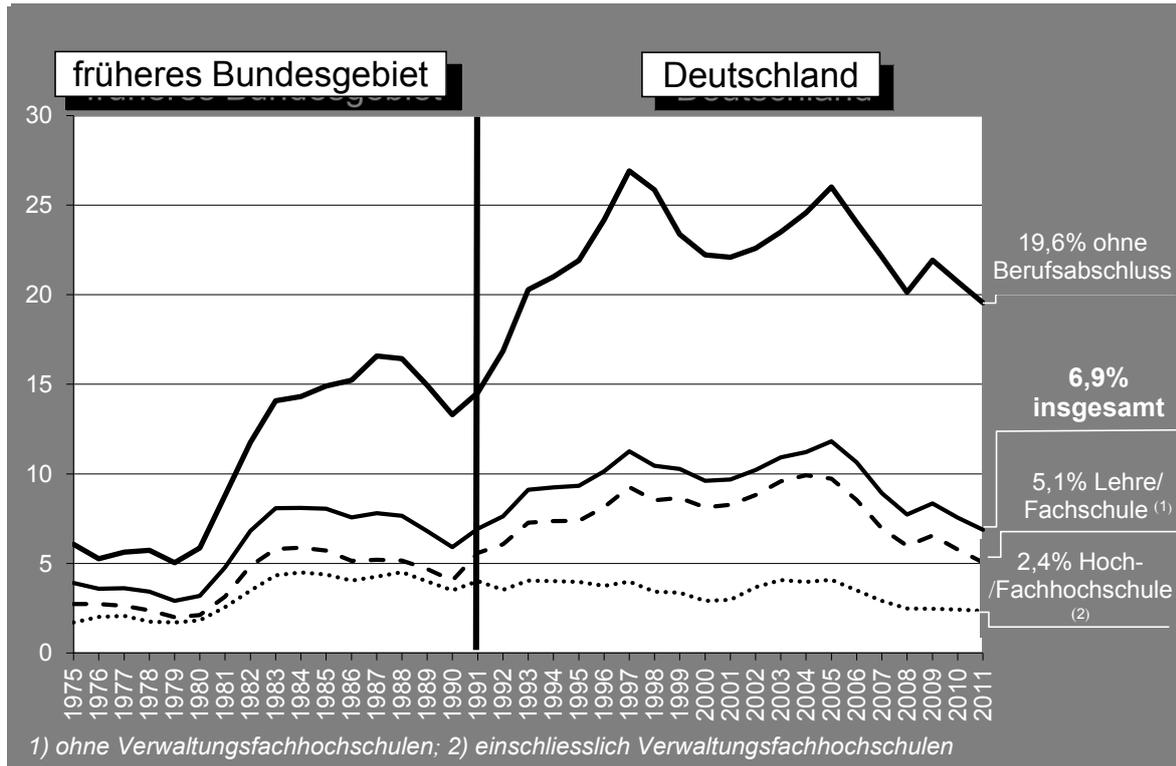
In der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland herrscht das „Matthäus-Prinzip“. Das heißt: Gerade Gruppen, die einer Qualifizierung besonders bedürfen, sind an der betrieblichen Weiterbildung weniger beteiligt. Dies gilt im besonderen Maße für Personen ohne Berufsabschluss. So bilden sich Geringqualifizierte und Ungelernte deutlich seltener weiter als ihre Kollegen mit beruflicher Qualifikation (Braun et al. 2012, S. 6ff.; Leber et al. 2013, S. 1ff.). Gerade für diese Personen wäre jedoch eine intensive berufliche Weiterqualifizierung, die auch einen beruflichen Abschluss vermittelt, von zentraler Bedeutung (Kruppe 2012, S. 18ff.). Der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, ist in den letzten 20 Jahren deutlich gesunken (Bechmann et al. 2012, S. 39). Unqualifizierte Arbeit wird am Arbeitsmarkt immer weniger nachgefragt. Das Angebot an geringqualifizierter Arbeit liegt deutlich über der Nachfrage. Für Personen ohne Ausbildung wird es somit zunehmend schwieriger auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Abbildung 1 führen dies deutlich vor Augen.

Eine gezielte Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten könnte die Arbeitsmarktchancen dieser Personengruppe verbessern und zugleich einem möglichen Fachkräftemangel vorbeugen.

Auch wenn die Weiterbildung von älteren Beschäftigten in den letzten Jahren gestiegen ist, so zählen sie immer noch zu den Gruppen, die in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 143; Bannwitz 2008, S. 21ff.; Bellmann/Leber 2008, S. 43ff.; Leber et al. 2013, S. 5ff.). Ein Grund dafür ist die Tatsache, dass Ältere die Effektivität von Weiterbildung kritischer einschätzen als Jüngere und eigener altersgerechter Weiterbildungsangebote bedürften (Zwick 2012, S. 16ff.). Diese fehlen in den Betrieben jedoch oft: Nur sieben Prozent aller Betriebe, die mindestens einen Mitarbeiter über 50 beschäftigen, beziehen Ältere in die Weiterbildung mit ein, und nur ein Prozent bietet spezielle Weiterbildung für Ältere an (Bellmann/Leber 2011, S. 150).

Eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) in Auftrag gegebene Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) fordert eine „proaktive altersgerechte Personalpolitik“, die eine kontinuierliche, in allen Phasen der Erwerbsbiographie stattfindende Aus- und Weiterbildung mit einschließt (Anger et al. 2012, S. 5). Da der demografische Wandel zwangsläufig längere Lebensarbeitszeiten nach sich ziehen wird, müssen

Abbildung 1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten² 1975 bis 2011



Quelle: Weber/Weber 2013, S. 2

bereits jetzt Maßnahmen entwickelt und eingesetzt werden, welche die Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange erhalten. Die betriebliche Weiterbildung, gerade auch von älteren Mitarbeitern, spielt dabei eine wichtige Rolle (Bellmann/Leber 2011, S. 169ff.).

Auch auf Seiten der Betriebe gibt es Charakteristika, die dazu beitragen, dass manche Betriebe weniger Weiterbildung anbieten als andere. Zentrales Merkmal hier ist die Betriebsgröße. Kleine Betriebe sind im Durchschnitt weniger weiterbildungsaktiv als größere (Bechmann et al. 2011, S. 70ff.). Für kleinere Betriebe ist es oft schwieriger, Weiterbildung zu organisieren. Sie sehen eher die Kostenbelastung der Weiterbildung und sie verfügen zumeist nicht wie Großbetriebe über die institutionellen Voraussetzungen, die Weiterbildungsaktivitäten befördern (Dobischat/Düsseldorf 2013, S. 248). Die Weiterbildungsfor- schung zeigt jedoch auch, dass kleine Betriebe, wenn sie überhaupt weiterbilden, meist einen größeren Anteil von Mitarbeitern in die Weiterbildung mit einbeziehen. Kleine Betriebe bilden also intensiver weiter als Großbetriebe (Leber 2009, S. 156).

2.2 Das Programm WeGebAU

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert mit dem im Jahr 2006 erstmals aufgelegten Programm WeGebAU gezielt die Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen. Dadurch soll bei Betrieben das Bewusstsein für die Bedeutung der Weiterbildung auch für Geringqualifizierte und Ältere gestärkt werden. Das Programm will somit einen Anstoß geben, vermehrt in die Qualifikation dieser Personengruppen zu investieren.

Die gesetzliche Basis für WeGebAU wurde bereits im Jahr 2002 mit der Einführung des JobAQTIV-Gesetzes ins Sozialgesetzbuch (SGB) III geschaffen (siehe Infokasten). Eine In-

² Anmerkung: Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt; bis 2004 Erwerbstätige im April; ab 2005 Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt (Weber/Weber 2012, S. 2)

tention dieses Gesetzes war es, arbeitsmarktpolitischen Instrumenten auch eine stärker präventive Ausrichtung zu geben (IAB 2001). Die BA konnte dadurch nicht nur die Weiterbildung registrierter Arbeitsloser fördern sondern auch Beschäftigte in Betrieben. Durch die gezielte Förderung der Weiterbildung von Geringqualifizierten und Älteren sollte das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko verringert und die Beschäftigungschancen dieser Personengruppen verbessert werden.

In der Förderpraxis spielten diese präventiven Instrumente jedoch nur eine marginale Rolle (Lott/Spitznagel 2007, S. 3). Sie wurden kaum in Anspruch genommen. Mit der Einführung des Programms WeGebAU sollte gerade auch diesen betrieblichen präventiven Maßnahmen ein stärkeres Gewicht verliehen werden. Allerdings war im Jahr der Einführung (2006) die präventive Weiterbildungsförderung von Beschäftigten nur eines von zwei Zielen. Die zusätzlich bereitgestellten Mittel dienen auch der Weiterbildung von schwer vermittelbaren geringqualifizierten und älteren Arbeitslosen (siehe Infokasten³). In der praktischen Umsetzung des Programms zeigte sich nun, dass wiederum vor allem Arbeitslose gefördert wurden und geringqualifizierte und ältere Beschäftigte in Betrieben kaum zum Zuge kamen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU 2006 bis 2012 (Zugänge*)

| | 2006** | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Arbeitslose | 110.405 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Beschäftigte | | | | | | | |
| <i>Arbeitsentgeltzuschuss für Geringqualifizierte (§235c^x SGB III)</i> | 1.318 | 14.527 | 28.571 | 36.579 | 14.809 | 7.206 | 6.392 |
| Übernahme der Weiterbildungskosten | - | 14.573 | 33.397 | 65.234 | 87.641 | 21.823 | 12.012 |
| <i>darunter für Ältere (§417^{xx} SGB III)</i> | 705 | 4.115 | 10.390 | 11.104 | 12.515 | 6.216 | 3.321 |

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

* Förderfälle, keine Personen

** Programmname WeGebAU 2006, ab 2007 Programmname WeGebAU 2007

^x ab 01.04.2012 §81 (5) SGB III

^{xx} ab 01.04.2012 §82 SGB III

Das Ziel, die präventiven Instrumente der Arbeitsmarktpolitik zu stärken, konnte somit nicht im erwünschten Maße erreicht werden. Deshalb wurde das Programm ab 2007 entsprechend angepasst (siehe Infokasten). Seitdem richtet es sich ausschließlich an geringqualifizierte und ältere Beschäftigte in Betrieben. Außerdem senkte der Gesetzgeber bei der Förderung Älterer die Altersgrenze und hob die Betriebsgrößengrenze an. Weiterhin können Geringqualifizierte seit WeGebAU 2007 zum Arbeitsentgeltzuschuss an den Arbeitgeber eine ganze oder teilweise Erstattung der Weiterbildungskosten erhalten, während Ältere nur mit einer Erstattung der Weiterbildungskosten gefördert werden. Neben diesen gesetzlichen Änderungen hat die BA umfassend und öffentlichkeitswirksam für das Programm geworben. Tatsächlich sind die Förderfälle in den von WeGebAU finanzierten Maßnahmen in den Folgejahren stark gestiegen (Tabelle 1).

Das „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ hat WeGebAU auf eine neue gesetzliche Basis gestellt⁴. Die inhaltliche Ausrichtung hat sich nur wenig ge-

³ Der Infokasten WeGebAU beinhaltet die Fördervoraussetzungen, die zum Zeitpunkt der beiden Betriebsbefragungen (s. Kapitel 3) maßgeblich waren.

⁴ Maßgeblich sind nun §§ 81 Abs. 5 (AEZ), 81 Abs. 2, 82 und 131a SGB III.

ändert. Neu ist, dass in Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern nun auch die Weiterbildungskosten für Personen, die jünger als 45 sind, übernommen werden können. Die Förderhöhe ist dann allerdings auf 50 Prozent beschränkt und die Maßnahme muss vor dem 31. Dezember 2014 beginnen (§ 131a SGB III).

Infokasten WeGebAU

| WeGebAU 2006 | WeGebAU 2007 |
|---|--|
| <p><u>Ziel 1:</u> Förderung geringqualifizierter und älterer Arbeitsloser mit geringen Integrationschancen</p> <p><u>Ziel 2:</u> Anschubfinanzierung für die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter.</p> <p><u>Relevante Rechtsgrundlagen:</u></p> <p>Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer <i>Rechtsgrundlage § 417 Abs. 1 SGB III ^{a)}:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer über 50 Jahre • Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten • Freistellung des Arbeitnehmers • Weiterbildung außerhalb des Betriebes • Vermittlung von allgemein am Arbeitsmarkt verwertbaren Fertigkeiten und Kenntnissen • Erstattung der Weiterbildungskosten (Wk) <p>Förderung der Weiterbildung Ungelernter <i>Rechtsgrundlage § 235c SGB III ^{b)}:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • un- und angelernte Arbeitnehmer • Weiterbildung mit anerkanntem Berufsabschluss/anerkannter Teilqualifikation • Freistellung des Arbeitnehmers • Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) einschließlich Sozialversicherungsbeiträge | <p><u>Ziel 1:</u> entfällt und wird durch ein eigenes Sonderprogramm ersetzt</p> <p><u>Ziel 2:</u> wird und unter dem Namen WeGebAU 2007 mit folgenden Änderungen weiterverfolgt:</p> <p><u>Änderungen</u></p> <p>bei der Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer <i>Rechtsgrundlage § 417 SGB III ^{c)}:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer über 45 Jahre • Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten <p>bei der Förderung der Weiterbildung Ungelernter <i>Rechtsgrundlage § 77 Abs. 2 SGB III.</i> Arbeitnehmer können einen „<i>Bildungsgutschein</i>“ für ein förderungswürdiges Weiterbildungsangebot erhalten, wenn ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt wird. Das heißt, es werden auch Lehrgangskosten erstattet und ein Zuschuss zu sonstigen Weiterbildungskosten bezahlt.</p> |

a) neu gefasst durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002

b) eingefügt durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002

c) neugefasst im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung des Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.04.2007, Abs.2 aufgehoben durch Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008; in Kraft ab 01.01.2009

3. Betriebliche Einschätzung des Programms WeGebAU

3.1 Datengrundlage und Schätzmethode

Mit den Instrumenten der präventiven Arbeitsmarktpolitik fördert die BA explizit Beschäftigte im Betrieb. Für den Erfolg ist es deshalb von entscheidender Bedeutung, dass auch die Arbeitgeber die Maßnahmen kennen und nutzen. Die geringe Inanspruchnahme der Instrumente hat das IAB dazu veranlasst, im Herbst 2006 erstmals auch Betriebe zu diesen Maßnahmen zu befragen. Eine zweite Betriebsbefragung im Herbst 2008 sollte Aufschluss darüber geben, wie sich die gesetzlichen Änderungen und die intensive Informationskampagne auf Seiten der Betriebe widerspiegeln. In beiden Erhebungen wurden Betriebe gefragt, ob sie die Förderung kennen und ob sie wenigstens eines der Instrumente nutzen oder in den letzten Jahren genutzt haben. Betriebe, die dies bejahten, wurden gebeten, die Maßnahmen zu

beurteilen. Betriebe, welche die Förderung zwar kannten, aber nicht nutzten, sollten dies begründen.

Die Fragen zu WeGebAU wurden in die schriftliche Befragung der IAB-Stellenerhebung⁵ integriert. Diese erreicht eine hohe Zahl von Betrieben⁶. Außerdem bietet sie eine Fülle von betrieblichen Kontextmerkmalen, die in die multivariaten Analysen als erklärende Variable einfließen können.

Die erste Befragung in 2006 erfolgte in der Anfangsphase des Programms. Die Betriebe wurden nach ihrer Einschätzung der geförderten Weiterbildung von Beschäftigten insgesamt befragt, es wurde nicht nach den einzelnen Maßnahmen unterschieden. Die Instrumente unterscheiden sich jedoch sowohl nach der Zielgruppe als auch hinsichtlich der Art der Förderung. Um differenzierte Analysen durchführen zu können, wurden die Fragen zu Bekanntheit, Nutzung, Beurteilung und zu den Gründen der Nichtnutzung in der zweiten Erhebung im Jahr 2008 jeweils getrennt für den Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) bei der Weiterbildung Geringqualifizierter und für die Übernahme der Weiterbildungskosten (Wk) bei älteren Beschäftigten gestellt.

Ausgewählte deskriptive Analysen, insbesondere ein Vergleich der Ergebnisse der beiden Erhebungen, liegen bereits vor (Lott/Spitznagel 2007, Lott/Spitznagel 2010). Diese Analysen zeigten, dass Bekanntheits- und Nutzungsgrad von WeGebAU mit unterschiedlichen betrieblichen Merkmalen schwanken. Ein entscheidendes Merkmal ist hier die Betriebsgröße. Kleinere Betriebe kannten und nutzten die Förderinstrumente wesentlich seltener als mittlere und große Unternehmen. Die im Laufe der Jahre 2007 und 2008 gestiegene Zahl der Förderungen kam überwiegend Beschäftigten in größeren Betrieben zu gute (Lott/Spitznagel 2010, S. 5).

Nicht nur die Betriebsgröße, auch andere betriebliche Merkmale senken oder erhöhen die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Betrieb die Instrumente kennt und nutzt. So variierten die Ergebnisse mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Auch zeigte sich, dass Betriebe, die Personal suchten oder einen Mitarbeiterzuwachs verzeichnen konnten, das Programm besser kannten und auch häufiger nutzten (Lott/Spitznagel 2007, S. 6, Lott/Spitznagel 2010, S. 7).

Um zu überprüfen, ob diese Differenzen auch dann noch relevant bleiben, wenn für weitere betriebliche Merkmale kontrolliert wird, werden für diesen Beitrag multivariate Analysen auf betrieblicher Ebene durchgeführt. Die folgenden Probit-Schätzungen beschränken sich in ihrer Datengrundlage auf die Erhebung des Jahres 2008. Dadurch können die jeweiligen Instrumente – AEZ für Geringqualifizierte und Übernahme der Wk für Ältere – getrennt betrachtet werden. Außerdem werden mögliche verzerrende Einflüsse vermieden, die sich aus den leicht unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen in beiden Jahren ergeben könnten.

Von zentralem Interesse ist hier sicherlich die Frage, welche betrieblichen Merkmale die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb die Förderung nutzt, erhöhen oder senken. Da jedoch die Kenntnis der Maßnahme unabdingbare Voraussetzung dafür ist, werden auch die Faktoren analysiert, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass ein Betrieb über die Fördermöglichkeiten Bescheid weiß. Die untersuchten abhängigen Variablen sind somit erstens, ob ein Betrieb den AEZ kennt (AEZ bekannt=1; AEZ nicht bekannt=0), zweitens, ob ein Betrieb die Möglichkeit der Übernahme der Wk kennt (Wk bekannt=1; Wk nicht bekannt=0), drittens, ob ein Betrieb den AEZ nutzt oder in den letzten Jahren genutzt hat (AEZ genutzt = 1; AEZ nicht genutzt = 0) und viertens, ob ein Betrieb die Übernahme der Wk für Ältere in Anspruch nimmt oder genommen hat (Wk genutzt = 1; Wk nicht genutzt = 0).

⁵ <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>; eine detailliertere Beschreibung der Betriebsbefragung insbesondere im Zusammenhang mit der geförderten Weiterbildung findet sich auch bei Lott/Spitznagel 2007, S.2.

⁶ In der Erhebung im Jahr 2006 umfasste die Stichprobe 13.537 Betriebe, in der Erhebung im Jahr 2008 13.652 Betriebe.

Tabelle 2: Struktur der Betriebssample 2008

| Anteile der Betriebe in Prozent | Bekanntheit | | Nutzung | |
|---|--------------------|---------------|----------------|--------------|
| | AEZ | Wk | AEZ | Wk |
| | 62.0 | 54.9 | 31.0 | 9.6 |
| Wirtschaftszweige | | | | |
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 4.5 | 4.5 | 4.6 | 5.1 |
| Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel | 6.9 | 6.7 | 8.2 | 7.1 |
| Holz, Papier, Druck- und Verlagsgewerbe | 4.4 | 4.4 | 4.9 | 4.4 |
| Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe | 6.1 | 6.0 | 7.1 | 5.5 |
| Metall, Metallerzeugnisse | 4.8 | 4.8 | 5.8 | 4.4 |
| Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge | 6.8 | 6.8 | 6.9 | 6.1 |
| Energie, Bergbau | 4.3 | 4.4 | 4.2 | 4.3 |
| Baugewerbe | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 5.5 |
| Handel | 5.2 | 5.3 | 4.9 | 5.7 |
| Gastgewerbe | 4.2 | 4.1 | 5.3 | 4.5 |
| Verkehr, Nachrichtenübermittlung | 4.7 | 4.6 | 4.1 | 4.6 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | 4.1 | 4.2 | 3.4 | 3.4 |
| Wirtschaftliche Dienstleistungen | 5.7 | 5.8 | 4.4 | 6.0 |
| Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen | 11.7 | 11.7 | 10.7 | 12.2 |
| Soziale Dienstleistungen | 12.6 | 12.7 | 11.4 | 13.0 |
| Öffentliche Verwaltung | 8.6 | 8.7 | 8.9 | 8.1 |
| Betriebsgröße | | | | |
| unter 10 Beschäftigte | 33.2 | 33.2 | 23.7 | 38.3 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 41.0 | 40.8 | 44.3 | 44.0 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 16.7 | 16.7 | 21.0 | 17.7 |
| 250 bis 499 Beschäftigte | 4.1 | 4.2 | 5.1 | 0.0 |
| über 500 Beschäftigte | 5.0 | 5.1 | 5.9 | 0.0 |
| Entwicklung | | | | |
| Personalsuche | 19.0 | 19.0 | 20.9 | 15.1 |
| Wachsende Unternehmen | 28.8 | 28.6 | 31.1 | 28.3 |
| Erwartetes Wachstum | 18.5 | 18.5 | 18.3 | 19.2 |
| Erwartetes Schrumpfen | 15.2 | 15.2 | 15.5 | 14.1 |
| Schrumpfende Unternehmen | 17.3 | 17.3 | 20.0 | 16.1 |
| fehlendes Personal hemmt Kapazitätsauslastung | 6.6 | 6.6 | 7.1 | 6.1 |
| Personalstruktur | | | | |
| Anteil Geringqualifizierte > 30 Prozent | 27.1 | 26.9 | 50.2 | 26.6 |
| Keine Geringqualifizierten | 45.6 | 45.7 | 0.0 | 48.9 |
| Anteil Azubis > 10 Prozent | 16.1 | 16.1 | 14.3 | 16.5 |
| Frauenanteil > 70 Prozent | 20.9 | 20.9 | 19.8 | 21.6 |
| Anteil Teilzeitbeschäftigte > 30 Prozent | 19.7 | 19.7 | 21.8 | 19.4 |
| Westdeutschland | 53.2 | 53.5 | 59.2 | 51.4 |
| Beobachtungen | 12.696 | 12.402 | 4.603 | 6.643 |

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2008, eigene Auswertungen

Die Probit-Schätzungen zur Bekanntheit von AEZ und Wk beziehen alle Betriebe der Stichprobe mit ein, die die Fragen nach den Fördermaßnahmen beantworteten. Fehlende Antworten wurden nicht berücksichtigt. Die Schätzungen zur Nutzung erfolgen nur auf Basis der Betriebe, denen die jeweilige Maßnahme auch bekannt ist. Außerdem werden beim AEZ die Betriebe ausgenommen, die angegeben, keine geringqualifizierten Mitarbeiter zu beschäftigen. Bei der Analyse der Nutzung der Wk für Ältere werden lediglich Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitern berücksichtigt. Tabelle 2 zeigt die Zusammensetzung der Betriebsstichproben nach den erklärenden Variablen, die in den Probit-Modellen verwendet werden.

Um nicht nur Informationen über die Richtung der Zusammenhänge, sondern auch Anhaltspunkte für deren Größenordnung zu erhalten, wurden die durchschnittlichen marginalen Effekte (AME=average marginal effects) für jede erklärende Variable berechnet. Diese werden aus dem Mittelwert der marginalen Effekte für alle Beobachtungen ermittelt (Best/Wolf 2012, S. 382).

3.2 Einflussfaktoren auf Bekanntheit und Nutzung

Bedingungen und Voraussetzungen betrieblicher Weiterbildung lassen sich nur schwer aus einem einheitlichen Theorierahmen ableiten (Düll/Bellmann 1998, S. 207ff.). Dies gilt insbesondere für die geförderte Weiterbildung. Die Auswahl der erklärenden Variablen orientiert sich deshalb vor allem an theoretischen und empirischen Erkenntnissen der betrieblichen Weiterbildung insgesamt. Dabei ist vor allem die Frage interessant, ob auch bei der geförderten Weiterbildung die gleichen Zusammenhänge sichtbar werden wie bei der Weiterbildung allgemein.

Zudem soll analysiert werden, ob sich zwischen den beiden Maßnahmen deutliche Unterschiede bei den Korrelationen beobachten lassen oder ob die Unterschiede in Zielgruppe und Form der Förderung dazu führen, dass die Merkmale, die die Wahrscheinlichkeit von Bekanntheit und Nutzung beeinflussen, divergieren.

Wirtschaftszweig

Eine zentrale Bestimmungsgröße betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten ist der *Wirtschaftszweig* (Behringer/Descamps 2009, S.95; Käßlinger 2007; S.393; Bellmann/Leber 2005, S.37). Sektorspezifische Produktions- und Personalstrukturen beeinflussen auch den Bedarf und die Nutzung geförderter Weiterbildung. Dies zeigen die vorliegenden Probit-Schätzungen (Tabelle 3). Referenzsektor für die Wirtschaftszweige ist der Handelssektor. Hier liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb die Maßnahmen kennt für den AEZ bei 55 Prozent, für die Wk bei 44 Prozent. Die Nutzungswahrscheinlichkeit beträgt 31 Prozent für den AEZ und fünf Prozent für die Wk.

Bei der Bekanntheit der Maßnahmen sind es weitgehend die gleichen Wirtschaftszweige, für die signifikante Zusammenhänge ermittelt werden, allerdings sind die Effekte bei den Wk etwas stärker ausgeprägt und auf höherem Niveau signifikant. Die signifikanten Effekte sind bei der Bekanntheit der Maßnahmen durchwegs positiv. Der stärkste Effekt zeigt sich sowohl für den AEZ als auch für die Wk beim Sektor Metall, Metallherzeugnisse. Hier liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb diese Wirtschaftszweiges den AEZ kennt, zehn Prozentpunkte über der Wahrscheinlichkeit beim Referenzsektor Handel. Bei den Wk sind es 15 Prozentpunkte. Der Sektor Metall und Elektroindustrie zeichnet sich durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Auch die betriebliche Weiterbildung ist hier zum Teil bereits tarifvertraglich geregelt (Bahnmüller/Hoppe 2012, S. 7ff.). Dies kann möglicherweise dazu beitragen, dass Betriebe dieser Wirtschaftszweige auch besser über Möglichkeiten der öffentlich geförderten Weiterbildung Bescheid wissen.

Tabelle 3: Probit-Schätzungen zu Bekanntheit und Nutzung von AEZ und Wk – durchschnittliche marginale Effekte

| | Bekanntheit | | Nutzung | |
|--|-----------------------------------|--------------|----------------------------------|-------------|
| | AEZ | Wk | AEZ | Wk |
| Wirtschaftszweige (Referenz=Handel) | Pr^x(bek) 0.550 | 0.444 | Pr^x(nu) 0.312 | 0.053 |
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | -0.006 | 0.039 | -0.022 | 0.055 ** |
| Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel | -0.005 | 0.012 | -0.022 | 0.003 |
| Holz, Papier, Druck- und Verlagsgewerbe | 0.078 *** | 0.090 *** | -0.041 | 0.041 * |
| Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe | 0.039 | 0.065 ** | -0.070 * | 0.020 |
| Metall, Metallerzeugnisse | 0.104 *** | 0.153 *** | 0.026 | 0.062 *** |
| Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge | 0.041 * | 0.095 *** | -0.048 | 0.038 * |
| Energie, Bergbau | 0.055 ** | 0.126 *** | -0.125 *** | 0.015 |
| Baugewerbe | -0.008 | 0.021 | -0.032 | 0.026 |
| Gastgewerbe | 0.011 | 0.009 | 0.006 | 0.022 |
| Verkehr, Nachrichtenübermittlung | 0.015 | 0.038 | 0.033 | 0.055 ** |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | 0.021 | 0.054 * | -0.167 *** | -0.030 |
| Wirtschaftliche Dienstleistungen | 0.045 * | 0.084 *** | -0.052 | 0.023 |
| Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen | 0.040 * | 0.083 *** | -0.065 * | 0.028 |
| Soziale Dienstleistungen | 0.039 * | 0.094 *** | 0.002 | 0.068 *** |
| Öffentliche Verwaltung | -0.021 | 0.031 | -0.068 * | -0.023 |
| Betriebsgröße (Referenz = Kleinstbetriebe < 10 Besch.) | Pr^{xx}(bek) 0.467 | 0.401 | Pr^{xx}(nu) 0.241 | 0.048 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 0.130 *** | 0.131 *** | 0.042 ** | 0.049 *** |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 0.302 *** | 0.296 *** | 0.116 *** | 0.096 *** |
| 250 bis 499 Beschäftigte | 0.343 *** | 0.304 *** | 0.122 *** | |
| über 500 Beschäftigte | 0.353 *** | 0.390 *** | 0.073 ** | |
| Entwicklung | | | | |
| Personalsuche | 0.025 ** | 0.010 | 0.076 *** | 0.023 ** |
| Wachsende Unternehmen | 0.055 *** | 0.028 *** | 0.130 *** | 0.032 *** |
| Schrumpfende Unternehmen | 0.039 *** | 0.028 ** | 0.024 | 0.011 |
| Erwartetes Wachstum | 0.017 | -0.001 | 0.029 | 0.020 ** |
| Erwartetes Schrumpfen | -0.010 | -0.015 | -0.017 | 0.004 |
| Fehlendes Personal hemmt Kapazitätsauslastung | -0.001 | -0.029 | 0.114 *** | 0.026 * |
| Personalstruktur | | | | |
| Anteil Geringqualifizierte > 30 Prozent | 0.007 | -0.010 | 0.053 *** | 0.017 * |
| Keine Geringqualifizierten | -0.015 | -0.010 | | 0.002 |
| Anteil Azubis > 10 Prozent | 0.014 | 0.014 | 0.034 * | 0.030 *** |
| Frauenanteil > 70 Prozent | -0.024 ** | -0.032 *** | 0.015 | -0.002 |
| Anteil Teilzeitbeschäftigte > 30 Prozent | -0.004 | -0.005 | -0.027 | -0.002 |
| Westdeutschland | -0.041 *** | -0.028 *** | -0.062 *** | -0.007 |
| Fallzahlen | 12696 | 12402 | 4603 | 6643 |
| <i>McFadden-Pseudo-R2</i> | 0.063 | 0.056 | 0.055 | 0.057 |

* (**)[***] Signifikanzniveau 10 (5) [1] Prozent

x Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb des Referenzsektors „Handel“ AEZ/Wk kennt, AEZ/Wk nutzt

xx Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb der Referenzbetriebsgrößenklasse „1-9 Beschäftigte“ AEZ/Wk kennt, AEZ/Wk nutzt

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2008, eigene Auswertungen

Bei der Nutzung der Maßnahmen bleibt dieser positive Effekt für die Metall- und Elektroindustrie jedoch nur bei den Wk erhalten. Insgesamt zeigen sich in den Ergebnissen bei der Nutzung deutliche Unterschiede zwischen AEZ und Wk. Bei den Wk liegen die Nutzungswahrscheinlichkeiten für einige Sektoren signifikant über der des Referenzsektors Handel, so zum Beispiel im Bereich Soziale Dienstleistungen. Ein Betrieb dieses Sektors nutzt die Wk mit einer um fast sieben Prozent höheren Wahrscheinlichkeit als ein Betrieb des Handelssektors. Dagegen dominieren beim AEZ die negativen Effekte. Am stärksten ausgeprägt sind

sie in den Sektoren Energie, Bergbau und beim Kredit- und Versicherungsgewerbe. Bei letzteren ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb dieses Wirtschaftszweiges den AEZ genutzt hat, gegenüber dem Referenzsektor Handel um 17 Prozentpunkte niedriger. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe und auch der Energiesektor zählen den Ergebnissen der empirischen Weiterbildungsforschung gemäß zu den weiterbildungsaktiven Sektoren (Behringer/Schönfeld 2012, S. 16). Sektoren, in denen viel betriebliche Weiterbildung angeboten wird, nehmen den AEZ im Vergleich zum Referenzsektor Handel eher weniger in Anspruch. Im Handel, wie auch im Gastgewerbe, findet betriebliche Weiterbildung dagegen seltener statt. Somit scheint der Teil der Förderung, der sich an geringqualifizierte Beschäftigte richtet, tatsächlich in den Sektoren anzukommen, die in der betrieblichen Weiterbildung eher weniger aktiv sind.

Betriebsgröße

Kleinere Betriebe bieten durchschnittlich seltener Weiterbildung an als Großbetriebe. Diese betreiben eher eigene Weiterbildungseinrichtungen und können weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten leichter ausgleichen. Deshalb ist auch nicht zu erwarten, dass der Zusammenhang zwischen *Betriebsgröße* und Weiterbildung bei der geförderten Weiterbildung in eine andere Richtung zeigt als bei der betrieblichen Weiterbildung allgemein. Im Gegenteil: Die deskriptiven Ergebnisse – insbesondere die Auswertung des Jahres 2008 – zeigten, dass eher Beschäftigte in größeren Betrieben von der Förderung profitieren (Lott/Spitznagel 2010, S. 5). Der Größeneffekt könnte hier sogar noch stärker ausgeprägt sein: Großbetriebe verfügen über Institutionen, die Informationen über öffentliche Fördermittel beschaffen und diese auch einsetzen können. Zudem könnten formelle und gesetzliche Voraussetzungen dazu beitragen, dass die Fördermaßnahmen für kleinere Betriebe weniger attraktiv sind. So kann es beispielsweise aufgrund anderer Regelungen zum Kündigungsschutz für kleine Betriebe trotz der Förderung günstiger sein, Mitarbeiter zu entlassen und neue, besser qualifizierte Mitarbeiter einzustellen, als in die Weiterbildung der bisherigen Mitarbeiter zu investieren.

Tatsächlich zeigen alle vier Probit-Schätzungen durchwegs deutliche und signifikant positive Effekte für alle Betriebsgrößenklassen im Vergleich zu sehr kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (Referenzgröße). So liegt bei Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb den AEZ kennt, 35 Prozentpunkte über der von sehr kleinen Betrieben. Bei den Wk sind es sogar 39 Prozentpunkte.

Bei der Nutzung sind die Größeneffekte zwar geringer, aber noch immer deutlich. Auch bei der Übernahme der Wk, die lediglich Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeitern gewährt wird, zeigt sich, dass die größeren Betriebe davon relativ häufiger Gebrauch machen. Beim AEZ zeigen sich die größten Effekte bei Betrieben mit mehr als 50, aber weniger als 500 Mitarbeitern. Bei den sehr großen Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern liegt die Wahrscheinlichkeit zwar noch immer 7 Prozentpunkte über der von Kleinstbetrieben, fällt aber geringer aus als bei den mittleren Betrieben. Möglicherweise profitieren Großbetriebe von der Nutzung eigener Weiterbildungsinstitutionen und sind somit vielleicht weniger auf öffentliche Förderung angewiesen. Die Schwierigkeiten, denen besonders sehr kleine Betriebe bei der Realisierung von Weiterbildung gegenüber stehen, wie zum Beispiel der Ausgleich des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls, scheinen dagegen durch die Förderung nur wenig gemindert werden zu können.

Beschäftigtenentwicklung

Auch Trends in der *Beschäftigtenentwicklung* können die Weiterbildungsaktivitäten eines Betriebes beeinflussen. Die IAB-Stellenerhebung liefert einige Indikatoren, die diese Dynamik abbilden. Betriebe, die Personal suchen, stehen möglicherweise in Kontakt zu den Arbeitsagenturen und kennen die Fördermöglichkeiten daher besser. Expandierende Betriebe könnten ihren steigenden Personalbedarf vermehrt durch interne Personalentwicklungsmaßnahmen decken und dabei verstärkt auch auf die geförderte Weiterbildung zurückgreifen. Außerdem fragt die IAB-Stellenerhebung Betriebe danach, ob das Fehlen geeigneter Ar-

beitskräfte ihre Geschäftstätigkeit in den letzten zwölf Monaten beeinträchtigt hat. Mit Hilfe dieser Variable soll untersucht werden, ob Betriebe, die tatsächliche Personalengpässe erlebt haben, eine höhere Akzeptanz gegenüber geförderter Weiterbildung zeigen.

Die Annahme, dass personalsuchende Betriebe aufgrund ihres Kontaktes zu den Arbeitsagenturen auch die Maßnahmen besser kennen, bestätigt sich nur teilweise. Ein leichter, positiv signifikanter Effekt zeigt sich hier nur für den AEZ. Dynamische Personalprozesse in den Betrieben scheinen die Aufmerksamkeit für öffentliche Förderprogramme zu erhöhen. Denn sowohl bei wachsenden als auch bei schrumpfenden Betrieben findet sich bei beiden Maßnahmen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit diese zu kennen. Betriebe scheinen geförderte Weiterbildung von Geringqualifizierten durchaus als eine Option zur Deckung zusätzlichen Personalbedarfs ins Kalkül zu ziehen. Bei Betrieben mit steigenden Mitarbeiterzahlen liegt die Wahrscheinlichkeit den AEZ zu nutzen, 13 Prozentpunkte über der von Betrieben mit stagnierenden Mitarbeiterzahlen. Auch Betriebe mit erlebten Rekrutierungsschwierigkeiten nehmen den AEZ relativ häufiger in Anspruch. Die entsprechenden Effekte zeigen sich auch bei den Wk, sind aber deutlich schwächer ausgeprägt.

Personalstruktur

Betriebliche Weiterbildung bestimmt sich auch durch die *Personalstruktur* eines Unternehmens. In diesem Fall der geförderten Weiterbildung ist zu erwarten, dass auf Grund der gesetzlichen Voraussetzungen von WeGebAU Betriebe mit vielen Geringqualifizierten die Fördermaßnahmen eher kennen und auch nutzen als Betriebe mit wenig Geringqualifizierten. Allerdings könnten gerade Betriebe mit einem sehr hohen Anteil an geringqualifizierten Beschäftigten ihre Waren und Dienstleistungen mit einer Produktionstechnik herstellen, die überwiegen auf geringqualifizierter Arbeit beruht und von daher keinen Bedarf für eine Höherqualifizierung ihrer Mitarbeiter sehen. Die deskriptiven Ergebnisse weisen eher in diese Richtung (Lott/Spitznagel 2010, S. 7). Die Probit-Schätzungen zur Bekanntheit ergeben hier für keine der beiden Maßnahmen signifikante Effekte. Lediglich bei der Nutzung der Maßnahmen zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang. Dieser fällt beim AEZ erwartungsgemäß höher aus als bei den Wk.

Die betriebliche Weiterbildungsforschung zeigt, dass Betriebe mit vielen Auszubildenden auch in der betrieblichen Weiterbildung aktiver sind (Bellmann et. al. 2010, S. 42ff.; Moraal/Schönfeld 2012, S. 335). Es ist anzunehmen, dass dies auch für die geförderte Weiterbildung gilt. Allerdings wäre für den speziellen Fall der geförderten Weiterbildung auch die Hypothese plausibel, dass solche Betriebe keinen zusätzlichen Bedarf an einer Nachqualifizierung von Personen ohne Ausbildung haben, möglicherweise weil sie diesen voll aus dem Reservoir ihrer Auszubildenden decken können. Zumindest für die Nutzung stützten die Ergebnisse eher die erste Annahme. Hier zeigen sich sowohl für den AEZ als auch für die Wk signifikante positive Effekte, für den AEZ allerdings auf einem niedrigeren Signifikanzniveau. Auf die Bekanntheit der Maßnahmen scheint ein hoher Anteil von Auszubildenden dagegen keinen Einfluss zu haben.

Für den Einfluss des Frauenanteils auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten findet die betrieblichen Weiterbildungsforschung unterschiedliche Ergebnisse (Käpplinger 2007, S. 393; Düll/Bellmann 1998, S. 220). Frauen werden im Durchschnitt etwas seltener durch das Programm WeGebAU gefördert. In 2008 gingen weniger als 30 Prozent der WeGebAU-Förderungen an Frauen. Gründe für diese geringere Beteiligung sind noch nicht untersucht. Eine Ursache könnte der hohe Anteil von Frauen bei den geringfügig Beschäftigten sein. Diese werden durch WeGebAU nicht gefördert. Allerdings hat der Frauenanteil bei WeGebAU in den letzten Jahren zugenommen. Im Jahr 2012 lag er bereits bei 45 Prozent⁷. Der geringere Frauenanteil im Befragungsjahr 2008 könnte jedoch zu negativen Effekten bei Betrieben mit einem hohen Frauenanteil führen. Tatsächlich findet sich ein negativer Zusam-

⁷ Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

menhang zwischen einem hohen Frauenanteil und der Bekanntheit von AEZ und Wk. Bei der Nutzung lässt sich jedoch keine signifikante Korrelation feststellen.

Teilzeitbeschäftigte sind in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert (Expertenkommission 2004, S. 55; De Grip/Nelen 2009, S. 80). Humankapitaltheoretisch lässt sich das damit begründen, dass ihnen eine kürzere produktive Arbeitszeit zur Amortisation der Weiterbildungskosten zur Verfügung steht. Die staatliche Weiterbildungsförderung könnte sich allerdings positiv auf die Rentabilität der Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten auswirken, so dass ein positiver Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten und der Akzeptanz von WeGebAU durchaus denkbar wäre. Die Probit-Schätzungen zeigen hier jedoch keine signifikanten Effekte.

Ost-/Westdeutschland

Regionale Besonderheiten beeinflussen die Weiterbildungsentscheidungen von Betrieben ebenfalls (Bellmann et al. 2010, S. 581ff). Dieser Aspekt wird hier durch die Unterscheidung zwischen Ost und Westdeutschland berücksichtigt. In der Regel befördern niedrige Arbeitslosenquoten die Weiterbildungsaktivitäten (Käpplinger 2007, S. 386). Für die geförderte Weiterbildung erscheint plausibel, dass Betriebe in Regionen mit hohen Arbeitslosenquoten die Förderung eher kennen und nutzen als der Durchschnitt. Entsprechend dieser Annahme wäre eine etwas höhere Akzeptanz des Programms in Ostdeutschland zu erwarten. Die Ergebnisse bestätigen weitgehend diese Annahme. Bei der Bekanntheit der Maßnahmen zeigen sich negative Effekt für beide Maßnahmen. Bei der Nutzung findet sich hier jedoch eine signifikante negative Korrelation nur beim AEZ.

3.3. Gründe für die Nichtnutzung der Instrumente

Etwa 30 Prozent der Betriebe, die wissen, dass die Weiterbildung ihrer geringqualifizierten Mitarbeiter mit einem AEZ durch die BA bezuschusst werden kann, haben von diesem Instrument tatsächlich auch Gebrauch gemacht. Bei den Wk waren dies sogar weniger als zehn Prozent. Welche Gründe sind ausschlaggebend dafür, dass ein Betrieb die Förderung nicht in Anspruch nimmt?

Tabelle 4 zeigt, dass sowohl beim AEZ als auch bei den Wk vor allem eine Begründung dominiert: Der weitaus größte Teil der Betriebe sieht für die Weiterbildungsförderung keinen betrieblichen Bedarf. Dabei äußerten etwa 60 Prozent der befragten Betriebe ausschließlich diese Begründung.

Tabelle 4: Gründe* für die Nichtnutzung der Maßnahmen nach der Betriebsgröße– Anteile der Betriebe in Prozent

| Betriebe mit ... Beschäftigten in Prozent | AEZ | | | | | | Wk | | | |
|---|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | < 10 | 10-49 | 50-249 | 250-499 | > 500 | ALLE | < 10 | 10-49 | 50-249 | ALLE |
| kein betrieblicher Bedarf | 76 | 75 | 69 | 76 | 72 | 73 | 79 | 73 | 66 | 73 |
| zuviel Verwaltungsaufwand | 11 | 13 | 16 | 14 | 15 | 13 | 8 | 11 | 16 | 11 |
| zu geringe finanziell Förderanreize | 11 | 8 | 11 | 10 | 7 | 10 | 6 | 7 | 9 | 7 |
| Arbeitnehmer nicht interessiert | 9 | 9 | 10 | 8 | 7 | 9 | 8 | 9 | 10 | 9 |
| Weiterbildung schwer organisierbar | 7 | 10 | 11 | 11 | 4 | 9 | 11 | 13 | 16 | 13 |
| Freistellung schwer auszugleichen | 11 | 13 | 14 | 13 | 8 | 13 | 14 | 17 | 18 | 17 |
| sonstige Gründe | 4 | 6 | 10 | 9 | 14 | 8 | 5 | 7 | 9 | 7 |
| Fallzahlen** | 457 | 1.107 | 628 | 160 | 216 | 2.568 | 1.153 | 1.725 | 858 | 3.736 |

* Mehrfachnennung möglich

** Alle Unternehmen, die die Maßnahmen kennen, aber nicht nutzen und mindestens eine der Begründungen nennen; bei AEZ nur Betriebe, die Geringqualifizierte beschäftigen; bei Wk nur Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2008, eigene Auswertungen.

Die anderen Antwortoptionen spielen dagegen eine vergleichbar geringe Rolle. Etwa 13 Prozent der Betriebe beklagen beim AEZ einen zu hohen Verwaltungsaufwand oder verweisen auf Probleme, den für die Weiterbildung freigestellten Beschäftigten zu ersetzen. Und nur neun Prozent der Betriebe bescheinigen ihren Mitarbeitern ein zu geringes Interesse an Weiterbildung.

Auffällige Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen lassen sich nicht erkennen. Lediglich bei den Wk verweisen die größeren Betriebe häufiger auf andere Begründungen und äußern etwas seltener fehlenden betrieblichen Bedarf. Aber auch hier dominiert dieser Grund mit 66 Prozent noch alle anderen Antwortoptionen.

Warum relativ viele Betriebe keinen betrieblichen Bedarf für die geförderte Weiterbildung sehen, kann auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen sein und müsste noch weiter erforscht werden. Eine mögliche Erklärung könnte die präventive Intention von WeGebAU selbst sein: Das Programm soll vor allem solche Weiterbildungen fördern, die Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, die übergreifend am Arbeitsmarkt verwertbar und nicht nur betriebspezifisch einsetzbar sind. Der Bedarf an Weiterbildung liegt jedoch bei den Betrieben möglicherweise gerade auch für geringqualifizierte und ältere Beschäftigte eher bei betriebspezifischen Kenntnissen. Die Finanzierung dieser Weiterbildung fällt jedoch in erster Linie in den Verantwortungsbereich der Betriebe selbst, sie gehört nicht zu den originären Aufgaben der BA.

3.4 Anreizwirkung oder Mitnahmeeffekte

Dennoch sollen mit dem Programm WeGebAU nicht nur die individuellen Beschäftigungschancen geringqualifizierter und älterer Beschäftigter verbessert werden. Die BA will mit dem Programm auch allgemein deutlich machen, dass Weiterbildung wichtig ist und Anreize dafür setzen, dass in Betrieben mehr Augenmerk gerade auf die Qualifizierung von Personen gerichtet wird, die allgemein in der Weiterbildung benachteiligt sind.

Um Hinweise dafür zu bekommen, ob das Programm tatsächlich zusätzliche Weiterbildungsimpulse in den Betrieben geben konnte, wurde die Befragung 2008 um entsprechende Fragen erweitert. Dabei äußerten 44 Prozent der Betriebe, dass WeGebAU zu einer Fortsetzung bestehender Aktivitäten beigetragen hat (Tabelle 5). Etwa ein Fünftel der Betriebe wollte zusätzliche Aktivitäten entwickeln und ein Viertel gab an, sich zukünftig stärker zu engagieren. Großbetriebe bestätigen häufiger als kleinere Betriebe, dass die Förderung zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angestoßen hat. Der größere Teil der Betriebe verneint jedoch die Fragen zu zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten oder macht dazu keine Angaben. Aber selbst bei Betrieben, die angeben, dass das Programm zusätzliche Weiterbildung befördert hat, kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Aktivitäten auch ohne eine Förderung durch WeGebAU erfolgt wären.

Wie bei jeder öffentlichen Förderung, die auf verallgemeinernden rechtlichen Grundlagen beruht, besteht auch bei WeGebAU die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Eggert und Minter definieren diesen als *„häufig kritisierten, aber in seiner Bewertung umstrittenen Effekt der Zahlung von Subventionen oder allg. von finanziellen Anreizmaßnahmen, bei denen auch ohne zusätzlichen Anreiz teilweise oder in vollem Umfang die gewünschte Verhaltensänderung bereits vorgelegen hätte.“*⁸

⁸ Die Definition entstammt der Online-Ausgabe des Gabler-Wirtschaftslexikon; URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/8356/mitnahmeeffekt-v11.html>

Tabelle 5: Beitrag des WeGebAU-Programms zu weiteren Aktivitäten nach der Betriebsgröße– Anteile der Betriebe in Prozent

| <i>Betriebe mit ... Beschäftigung in Prozent</i> | | | | | | |
|--|----------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|
| | <i>< 10</i> | <i>10-49</i> | <i>50-249</i> | <i>250-499</i> | <i>> 500</i> | <i>Insgesamt</i> |
| <i>Bestehende Aktivitäten der Betriebe wurden fortgesetzt</i> | | | | | | |
| ja | 36 | 43 | 48 | 43 | 53 | 44 |
| nein | 28 | 29 | 28 | 33 | 27 | 29 |
| keine Angabe | 36 | 29 | 25 | 23 | 20 | 28 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> |
| <i>Betriebe entwickelten zusätzliche Aktivitäten</i> | | | | | | |
| ja | 20 | 17 | 20 | 25 | 35 | 20 |
| nein | 34 | 39 | 43 | 45 | 42 | 40 |
| keine Angabe | 46 | 44 | 37 | 31 | 23 | 40 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> |
| <i>Betriebe wollten sich zukünftig stärker engagieren</i> | | | | | | |
| ja | 22 | 24 | 25 | 26 | 31 | 25 |
| nein | 30 | 32 | 36 | 40 | 38 | 34 |
| keine Angabe | 49 | 44 | 38 | 35 | 31 | 42 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> | <i>100</i> |

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2008; eigene Berechnungen; N=2.508

Das Problem von Mitnahmeeffekten wird auch in anderen Analysen zur geförderten Weiterbildung in Betrieben thematisiert (Leuven/Oosterbeck 2004, S. 182; Görlitz 2010, S. 791; Abramovsky et al. 2011, S.182ff.). Dass geförderte Weiterbildung auch die Gefahr von Mitnahmeeffekten in sich birgt, ist weitgehend unumstritten. Es dürfte jedoch schwierig sein, auch empirisch eine möglichst genaue Messung der Größenordnung dieser Effekt zu ermitteln (Eggert/Minter o.J.). Dass bei WeGebAU einige Unternehmen die Weiterbildungsmaßnahme auch ohne finanzielle Förderung durchgeführt hätten, lässt sich somit ebenfalls nicht ausschließen. Die Ergebnisse der Probit-Schätzung im Bereich der Wirtschaftszweige geben jedoch Hinweise darauf, dass auch Unternehmen erreicht wurden, die sonst eher weniger weiterbildungsaktiv sind.

4. Fazit

Welche betrieblichen Einflussfaktoren tragen dazu bei, dass ein Betrieb die WeGebAU-Maßnahmen kennt und nutzt? Die Befunde entsprechen teilweise den Ergebnissen der allgemeinen Weiterbildungsforschung. Dies gilt beispielsweise für Betriebe mit einem hohen Anteil an Auszubildenden oder Betriebe, die sich gerade auf Personalsuche befinden. Der positive Effekt, der sich für die Nutzung der geförderten Weiterbildung findet, gilt zumeist auch für die Weiterbildung allgemein. Anders ist dies im Bereich der Wirtschaftszweige. Weiterbildungsaktive Sektoren nutzen das Programm eher seltener. Für Betriebe mit vielen geringqualifizierten Beschäftigten findet sich dagegen ein signifikant positiver Effekt. In diesem Bereich scheint das Programm die intendierten Ziele zu erreichen.

Allerdings bestätigen die multivariaten Analysen ein Ergebnis, das bereits die deskriptiven Auswertungen andeuten: Kleine Unternehmen kennen das Programm deutlich weniger als große Betriebe. Die intensive Informationskampagne der BA hat vor allem mittlere und größere Betriebe erreicht.

Im Bereich der mittelgroßen Betriebe war das Programm durchaus erfolgreich. Diese nutzen Wegebau im besonderen Maße. Sehr kleine Betriebe kommen dagegen vergleichsweise

seltener zum Zug. Dies soll aber nicht darüber hinweg täuschen, dass es auch eine nicht unerhebliche Anzahl von sehr kleinen Betrieben gibt, die die Maßnahmen in Anspruch nehmen. Die meisten Betriebe in Deutschland beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter. In den Befragungen gaben immerhin fast 1000 dieser Betriebe an, WeGebAU genutzt zu haben. Ein genauere Analyse dieser Unternehmen kann vielleicht Hinweise darauf geben, wie die Instrumente ausgestaltet und verbreitet werden müssen, damit sie auch sehr kleine Betriebe besser ansprechen.

Betriebe, die WeGebAU kennen, aber nicht nutzen, begründen dies überwiegend damit, dass sie dafür keinen betrieblichen Bedarf hätten. Diese Begründung scheint unabhängig von der Betriebsgröße zu sein. Welche Gründe dafür maßgeblich sind, warum vergleichsweise viele Betriebe diese Begründung abgeben, müsste noch genauer erforscht werden. Möglicherweise liegt der Bedarf der Betriebe eher in betriebsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen. Diese zu fördern fällt jedoch nicht in den Aufgabenbereich der BA.

Aus Sicht der BA ist eine weitere Frage von zentraler Bedeutung, die durch die Betriebsbefragung nicht beantwortet werden kann: Wie wirkt WeGebAU auf individueller Ebene? Kann das Programm tatsächlich das Arbeitslosigkeitsrisiko der geförderten Personen senken und ihre Beschäftigungschancen verbessern? Für die Gruppe der Älteren liegen hier bereits erste Ergebnisse vor. Diese zeigen dass die Teilnahme die Wahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verbleiben, geringfügig erhöhen kann (Singer 2013, S. 47ff.). Die Auswirkungen für Geringqualifizierte werden am IAB aktuell noch erforscht.

Literatur:

Abramovsky, L./Battistin, E./Fitzsimons, E./Goodman, A./Simpson, H. (2011): Providing employers with incentives to train low-skilled workers: Evidence from the UK employer training pilots, in: Journal of Labour Economics, Vol. 29, Nr. 1, S. 153-193

Anger, Ch./Erdmann, V./Plünnecke, A./Stettes, O. (2012): Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte/Kurzfassung/IW-Köln 8. Juni 2012

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf/Bielefeld 2012

Bahn Müller, R./Hoppe, M. (2012): Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich, in: Industrielle Beziehungen 19(1) (2012), S. 7-30

Bannwitz, J. (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS 3, Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB/H. 104 2008, Bonn

Bechmann, S./Dahms, V./Fischer, A./Frei, M./Leber, U./Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht, 07/2011

Bechmann, S./Dahms, V./Tschersich, N./Frei, M./Leber, U./Schwengler, B. (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft * Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht, 13/2012

Behringer, F./Descamps, R. (2009): Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 22, Stuttgart 2009, S. 93-123

Behringer, F./Schönfeld, G. (2012): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten. Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

- Bellmann, L./Leber, U.** (2005): Berufliche Weiterbildungsforschung. Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse, in: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 28, H. 2, S. 29-40
- Bellmann, L./Leber, U.** (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU, in: Sozialer Fortschritt Heft, Jg. 57, Heft 2, 43 – 48.
- Bellmann, L./Leber, U.** (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 8, S. 168-175
- Bellmann, L./Hohendanner, Ch./Hujer, R.** (2011): Regional determinants of employer-provided further training, in: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 131, H. 4, S. 581-598
- Bellmann, L./Krekel, E. M./Stegmaier, J.** (2010): Aus- und Weiterbildung - Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland, in: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 33, H. 1, S. 41-54
- Best, H./Wolf, Ch.** (2012): Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit und Probit-Regressionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie/Jg. 64, H. 2, S. 377-395
- Braun, U./Bremser, F./Schöngen, K./Weller, S.** (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen?, in: BIBB-Report/17/2012
- De Grip, A./Nelen, A.** (2009): Why do Part-time Workers Invest Less in Human Capital than Full-timers?, in: LABOUR 23 (Special Issue) 2009, S.61-83
- Dobischat, R./Düsseldorf, K.** (2013): Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz, in: WSI-Mitteilungen 4/2013, S.247-254
- Düll, H./Bellmann, L.** (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland * eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 2, S. 205-225
- Eggert, W./Minter, S.** (ohne Jahr): Stichwort: Mitnahmeeffekt, in: Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon online; zitierfähige URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/8356/mitnahmeeffekt-v11.html>
- Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernen“** (2004): „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ – Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hg.), Bd. 6, Bielefeld
- Görlitz, K.** (2010): The effect of subsidizing continuous training investments. Evidence from German establishment data, in: Labour Economics 17/2010, S. 789-798
- IAB** (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) (2001): Job-AQTIV-Gesetz – Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente
http://doku.iab.de/chronik/32/2001_12_10_32_jobaktivgesetz.pdf
- Käpplinger, B.** (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik/103. Band, Heft 3/2007, S.382-396
- Kruppe, Th.** (2012): Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. (WISO Diskurs), Bonn, Dezember 2012
- Leber, U.** (2009): Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: F. Behringer, B. Käpplinger & G. Pätzold (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel

nationaler und europäischer Perspektiven, (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beihefte, 22), Stuttgart: Steiner, S. 149-168

Leber, U./Stegmaier, J./Tisch, A. (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht, 13/2013

Leuven, E./Oosterbeek, H. (2004): Evaluating the effect of tax deductions on training. Journal of Labor Economics, Vol. 22, Nr. 2, 461-488

Lott, M./Spitznagel, E. (2007): Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung, IAB-Kurzbericht Nr. 23/2007

Lott, M./Spitznagel, E. (2010): Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb, IAB-Kurzbericht Nr. 11/2010

Moraal, D./Schönfeld, G. (2012): Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, in: WSI-Mitteilungen 5/2012, S. 329-337

Singer, Ch (2013): Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU – Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen, in: IAB-Forum 2/2013, S. 46-51

Statistisches Bundesamt (2009): Germany's population by 2060. Results of the 12th coordinated population projection, Wiesbaden 2009

Weber, B./Weber, E. (2013): Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht, 04/2013

Zwick, Th. (2012): Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2012

Zusammenfassung:

Seit dem Jahr 2006 fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Programm-WeGebAU die Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat Betriebe zu diesen präventiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten befragt. Binomiale Probit-Analysen auf Basis dieser Erhebungsdaten zeigen, dass die Förderung durchaus Betriebe erreicht, die allgemein als weniger weiterbildungsaktiv gelten. Sehr kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind jedoch auch für die geförderte Weiterbildung nur schwer zu bewegen. Zudem äußern viele Betriebe, dass sie für die Nutzung der WeGebAU-Maßnahmen keinen betrieblichen Bedarf zu sehen. Mit dem Programm wollte die BA Impulse für mehr Weiterbildung insbesondere von Geringqualifizierten und Älteren setzen. Bei einigen Betrieben kann dieses Ziel den Befragungsergebnissen zufolge erreicht zu werden. Mitnahmeeffekt können dennoch nicht völlig ausgeschlossen werden.

Abstract:

In the year 2006, the German Federal Employment Agency implemented the program WeGebAU, which subsidizes further vocational training of low qualified and older employees in companies. In an establishment-survey, the Institute for Employment Research asked several questions on these preventive labor market measures. Probit regressions based on these survey-data find that the funding reached establishments, which were in general less engaged in further vocational training. Nevertheless, the program hardly reached very small establishments with less than 10 employees. Furthermore, many establishments answered that they had no needs for funded vocational training. WeGebAU aimed to promote further vocational training particularly for low qualified and older employees. According to the survey-data, this goal had partly been achieved. Nevertheless, potential windfall effects cannot be rejected.