

# Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU

## Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen

**Mit dem Programm „WeGebAU“ fördert die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten. Es verbessert deren Chancen, länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu bleiben. Die positiven Effekte variieren allerdings mit dem Umfang der Beschäftigung, dem Alter der Geförderten und der Dauer der Weiterbildung.**

Die Beteiligung der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung ist in Deutschland sehr ungleich verteilt. Vielfach nehmen gerade diejenigen relativ selten an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die davon besonders stark profitieren würden. Dazu gehören zum Beispiel ältere und gering qualifizierte Beschäftigte. Sie sehen oftmals keine Notwendigkeit, sich weiterzubilden, da sie ihre Kenntnisse für ausreichend halten. Der Umfang an Weiterbildungsaktivitäten schwankt zudem mit der Betriebsgröße. Kleine und mittlere Unternehmen halten sich meist zurück, während größere Unternehmen ihre Belegschaften häufiger weiterbilden.

Mit dem Sonderprogramm „Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ – kurz WeGebAU – stellt die Bundesagentur für Arbeit seit dem Jahr 2006 Mittel bereit, um die betriebliche Weiterbildung von Geringqualifizierten und Beschäftigten ab 45 Jahren zu stärken. Das Programm soll insbesondere das Weiterbildungsengagement von kleinen und mittleren Unternehmen fördern. Ziel ist es, die Qualifikation und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern und ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten.

Seit dem 1. April 2012 werden auch jüngere Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten gefördert. Dieser Beitrag beschäftigt sich jedoch mit den Wirkungen von WeGebAU für eine der ursprünglichen Zielgruppen des Programms, nämlich ältere Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Er orientiert sich dabei an einer gemeinsamen Studie der Autorin und des estnischen Ökonomen Ott Toomet.

Laut Gesetz werden Berechtigten Weiterbildungskosten mittels eines Bildungsgutscheins erstattet, wenn sie vom Arbeitgeber für eine externe Weiterbildung von der Arbeit freigestellt werden und dabei Fertigkeiten und Kenntnisse erlangen, die langfristig am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Geringqualifizierte stellen bislang zwar die meisten Teilnehmer. Die Förderung älterer Beschäftigter gewinnt jedoch angesichts des alternden und sinkenden Erwerbspersonenpotenzials gesellschaftlich zunehmend an Bedeutung.

Da WeGebAU das erste bundesweite Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist, das Weiterbildung gezielt für Beschäftigte fördert – anstatt bis dato nur für Arbeitslose – stellt sich die Frage, ob die Geförderten besser auf dem Arbeitsmarkt abschneiden als Personen, die nicht in

den Genuss dieser Förderung kamen. Um diese Frage zu beantworten, wurden in der Studie ältere Personen, die zwischen Juli 2007 und Dezember 2008 eine mit WeGebAU subventionierte Weiterbildungsmaßnahme aufnahmen, mit einer Gruppe von Personen verglichen, die nicht gefördert wurden, den Geförderten aber ansonsten in möglichst vielen relevanten Kriterien glichen (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 50).

### **Förderung zeigt generell positive Wirkung**

Die bisherigen Analysen zeigen, dass WeGebAU zwar einen relativ kleinen, aber tendenziell positiven Beschäftigungseffekt für ältere Arbeitnehmer hat: Nach zwei Jahren sind noch 82,7 Prozent der Teilnehmenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Von den Personen aus der Vergleichsgruppe, die in Betrieben arbeiten, die das Programm We-

GebAU nutzen, selbst jedoch nicht daran teilnahmen, sind es nur 80 Prozent. WeGebAU-Teilnehmer schneiden also diesbezüglich um 2,7 Prozentpunkte besser ab als die Vergleichspersonen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 48).

Allerdings beziehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an WeGebAU 720 Tage nach ihrem Eintritt in das Programm genauso häufig Arbeitslosengeld oder Leistungen der Grundsicherung wie die Vergleichspersonen (ohne Abbildung). Daraus lässt sich schließen, dass die Teilnehmenden mit der gleichen Wahrscheinlichkeit Leistungen beziehen wie die Beschäftigten aus der Vergleichsgruppe, aber später als diese aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, etwa indem sie später in Rente gehen.

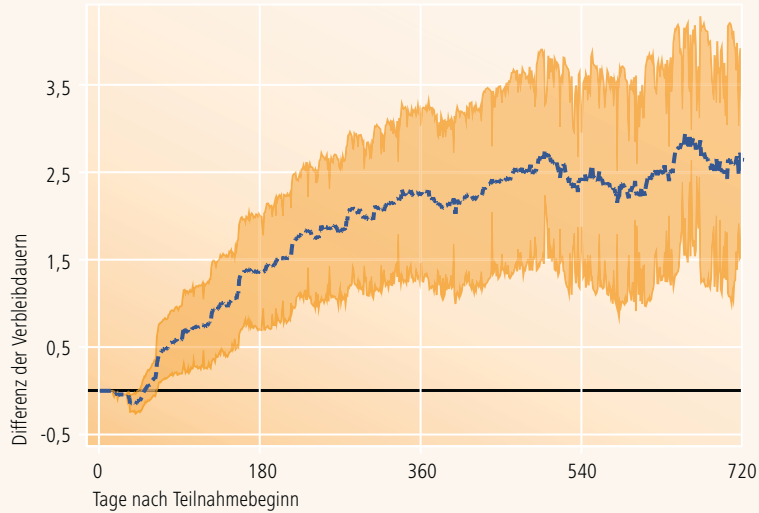
Ein dauerhafter positiver Reformeffekt lässt sich hingegen statistisch nicht nachweisen, wenn man den Programmteilnehmern die Vergleichspersonen aus Betrieben



Abbildung 1

### Differenz der Verbleibsdauer in Beschäftigung zwischen WeGebAU-Teilnehmern und Nichtteilnehmern aus WeGebAU-Betrieben

in Prozent



Lesehilfe: 720 Tage nach Eintritt in WeGebAU haben Teilnehmer eine um 2,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, als statistisch ähnliche Nichtteilnehmer. In 95 Prozent der Fälle bewegt sich die Differenz innerhalb des schattierten Bereichs (Konfidenzintervall).

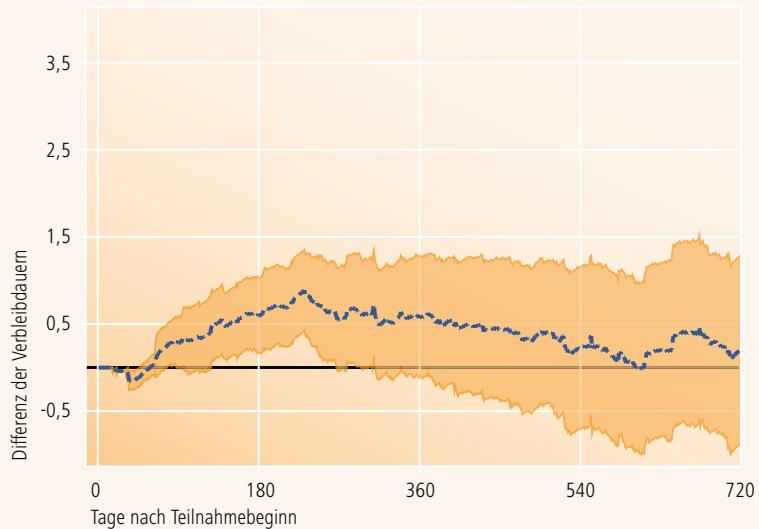
Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien, eigene Berechnungen.

©IAB

Abbildung 2

### Differenz der Verbleibsdauer in Beschäftigung zwischen WeGebAU-Teilnehmern und Nichtteilnehmern aus anderen Betrieben

in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien, eigene Berechnungen.

©IAB

gegenüberstellt, die WeGebAU nicht nutzen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 48). Dies ist ein Indiz dafür, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in WeGebAU-Betrieben allgemein kürzer ist. Ungefährdete Beschäftigte aus solchen Betrieben beenden ihre Beschäftigung schneller als ungefährdete Beschäftigte aus den anderen Betrieben. Ein Grund dafür sind möglicherweise wirtschaftliche Schwierigkeiten von WeGebAU-Betrieben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich diese Betriebe in manchen Punkten systematisch von den Betrieben, die WeGebAU nicht nutzen, unterscheiden.

### Teilzeitbeschäftigte profitieren überproportional

Analysiert man die Verweildauer in Beschäftigung nach Untergruppen, so zeigt sich, dass insbesondere Teilzeitbeschäftigte von WeGebAU profitieren (vgl. Tabelle auf Seite 51). Für diese Gruppe beträgt der Programmeffekt nach zwei Jahren rund sieben Prozentpunkte. Bei den Vollzeitbeschäftigten beläuft er sich nur auf 2,4 Prozentpunkte.

Geringe Unterschiede zeigen sich zwischen Personen der Altersgruppe von 45 bis 50 Jahren und den über 50-Jährigen. WeGebAU wirkt zunächst stärker für erstgenannte Gruppe, nach zwei Jahren jedoch ist der Effekt für über 50-Jährige stärker: Ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit steigt durch WeGebAU um 2,8 Prozentpunkte. Berücksichtigt man zudem, dass sich WeGebAU auch hier nicht auf den Übergang von Beschäftigung in den Leistungsbezug nach SGB II und SGB III auswirkt, so ist dies ein weiteres Indiz dafür, dass das Programm vorwiegend das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt verzögert, nicht aber das Risiko der Arbeitslosigkeit mindert.

### Längerfristige Maßnahmen haben größeren Effekt

Die von WeGebAU subventionierten Weiterbildungsmaßnahmen sind sehr unterschiedlich. Sie reichen vom Gabelstaplerführerschein bis zur Ausbildung zur Pflegefachkraft. Die verfügbaren Daten erhalten leider keine Informationen über die Art der geförderten Weiterbildung. Immerhin lässt sich ermitteln, ob die Wirkung einer subventionierten Weiterbildungsmaßnahme von ihrer Dauer abhängt. Demnach weisen Maßnahmen mit einer Dauer von mindestens zwei Monaten erwartungsgemäß eine höhere Wirkung



auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf als Weiterbildungen von kürzerer Dauer (vgl. Tabelle auf Seite 51). Nach zwei Jahren liegt der Effekt der längerfristigen Maßnahmen bei 4,4 Prozentpunkten.

Für kürzere Maßnahmen kann zwei Jahre nach Antritt der Weiterbildung nur noch ein schwacher Effekt festgestellt werden: Die zunächst positive Beschäftigungswirkung hat sich mehr oder weniger verflüchtigt. Auf kürzere Frist betrachtet haben sie jedoch durchaus einen signifikanten – wenn auch geringen – Beschäftigungseffekt.



Sowohl für die kürzeren als auch für die längeren Weiterbildungsmaßnahmen gilt, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Teilnehmer auch über das Ende der Maßnahme hinaus höher ist. Der ermittelte Effekt ist also kein reiner „Lock-in-Effekt“, der nur dadurch zustande kommt, dass die Teilnehmer schon aufgrund der Teilnahme als beschäftigt gelten. Dafür spricht auch die Tatsache, dass das Gros der geförderten Weiterbildungen mit einer durchschnittlichen Dauer von 115 Tagen relativ kurz ist.

Auswirkungen von WeGebAU auf die Lohnhöhe lassen sich vor allem für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen von längerer Dauer feststellen. Deren Bruttomonatslohn ist im Schnitt um 72 Euro höher als bei Personen, die keine Förderung über WeGebAU erhalten haben.

#### Fazit

Beschäftigte, die eine Förderung durch WeGebAU in Anspruch genommen haben, verbessern damit ihre Chancen, länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu bleiben. Der Hauptgrund liegt vermutlich darin, dass sie tendenziell später aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Zugleich unterscheiden sich die Effekte des Programms je nach Teilnehmergruppe deutlich: Teilzeitbeschäftigte und

#### Daten und Methoden

Um die Effekte der Förderung durch das Programm „WeGebAU“ bestimmen zu können, haben sich Singer und Toomet in ihrer Studie der Methodik der „statistischen Zwillinge“ nach einem von Bruno Crépon und Koautoren im Jahr 2009 vorgeschlagenen Ansatz bedient. Dabei werden die Geförderten mit einer Gruppe von Personen verglichen, die zwar nicht gefördert wurden, sich aber ansonsten in möglichst vielen relevanten Kriterien gleichen.

Im vorliegenden Fall wurden auf der Grundlage von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zwei Vergleichsgruppen gebildet: einerseits nicht an dem Programm teilnehmende Beschäftigte aus Betrieben, in

denen WeGebAU genutzt wird; andererseits nicht teilnehmende Beschäftigte aus Betrieben, die WeGebAU nicht nutzen. Die statistischen Zwillinggruppen sind in rund 90 Merkmalen identisch. Dazu zählen soziodemografische und arbeitsmarkthistorische Merkmale auf individueller Ebene sowie betriebliche und regionale Merkmale.

Ein Manko der Analysen ist allerdings, dass nicht unterschieden werden kann, ob durch WeGebAU neue Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben stattfinden, oder ob WeGebAU lediglich bestehende Weiterbildungsaktivitäten verdrängt, und es somit zu Mitnahmeeffekten durch Betriebe kommt.

Tabelle

**Beschäftigungseffekt von WeGebAU auf die Programmteilnehmer**in Prozent<sup>1)</sup>

Gruppen von Programmteilnehmern	nach 180 Tagen	nach 360 Tagen	nach 540 Tagen	nach 720 Tagen
Alle	1,4***	2,3***	2,4***	2,7***
Teilzeitbeschäftigte	2,0***	4,3***	5,6***	6,9***
Vollzeitbeschäftigte	1,2***	2,0***	2,3***	2,4***
45- bis 50-Jährige	1,0***	2,5***	2,8***	2,5***
Älter als 50 Jahre	1,3***	1,5***	1,7***	2,8***
Maßnahmedauer 1 bis 60 Tage	0,9**	1,7***	2,0***	1,9*
Maßnahmedauer über 60 Tage	1,9***	3,3***	3,5***	4,4***

<sup>1)</sup> Effekt der Teilnahme auf die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern aus WeGebAU-Betrieben.

Signifikanzniveaus: \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10%

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien; eigene Berechnungen.

©IAB

Teilnehmer an längerfristigen Maßnahmen profitieren überproportional. Die Lohnhöhe wird durch das Programm leicht positiv beeinflusst, was auf mögliche Produktivitätsgewinne hindeutet.

Abweichende Ergebnisse beim Wechsel der Vergleichsgruppe liefern darüber hinaus einen Hinweis darauf, dass sich Betriebe, die WeGebAU nutzen, von anderen Betrieben systematisch unterscheiden. Die Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit fallen daher geringer aus oder verschwinden sogar, wenn die Geförderten mit nicht teilnehmenden Beschäftigten aus Betrieben verglichen werden, die keine WeGebAU-Förderung in Anspruch nehmen.

**Literatur**

Crépon, Bruno; Ferracci, Marc; Jolivet, Grégory; van den Berg, Gerard J. (2009): Active labor market policy effects in a dynamic setting. In: Journal of the European Economic Association, 7(2-3), S. 595-605.

Singer, Christine; Toomet, Ott (2013): On government-subsidized training programs for older workers. IAB-Discussion Paper (im Erscheinen).

**Die Autorin****Christine Singer**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.

[christine.singer@iab.de](mailto:christine.singer@iab.de)