



**Berufsabschluss
durch Weiterbildung**
Zur Wirksamkeit beruflicher
Nachqualifizierung

Berufsabschluss durch Weiterbildung

Zur Wirksamkeit beruflicher
Nachqualifizierung

Inhalt

1	Zusammenfassung	6
2	Einleitung	8
3	Abschlussorientierte Weiterbildung	11
4	Empirische Analyse	13
4.1	Datengrundlage	13
4.2	Effekte des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses	14
4.2.1	Effekte eines „nachgeholt“ ersten Berufsabschlusses über 25	16
4.2.2	Effekte eines zweiten Berufsabschlusses	18
4.3	Effekte der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	19
4.4	Zusammenfassung: Empirische Ergebnisse auf Basis der NEPS-ADIAB-DATEN	21
4.5	Effekte der abschlussorientieren Weiterbildung	22
4.5.1	Weiterbildungsteilnahmen	22
4.5.2	Verbleib nach der Weiterbildung	25
4.5.2.1	Vergleich nach Subgruppen	28
4.5.2.2	Vergleich nach Maßnahmen	28
5	Fazit	31
	Über die Autor:innen	34
	Literatur	35
	Impressum	38

Abbildungen

ABBILDUNG 1	Beschäftigungsquote von Menschen ohne Berufsabschluss deutlich geringer	15
ABBILDUNG 2	Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen bei Menschen ohne Berufsabschluss bedeutend niedriger	16
ABBILDUNG 3	Nachgeholtter Berufsabschluss erhöht Beschäftigungswahrscheinlichkeit langfristig positiv	17
ABBILDUNG 4	Nachgeholtter Berufsabschluss erhöht monatliches Brutto-Einkommen langfristig positiv	17
ABBILDUNG 5	Zweiter Berufsabschluss geht wegen hoher Ausgangsbasis nicht mit positivem Beschäftigungseffekt einher	18
ABBILDUNG 6	Zweiter Berufsabschluss erhöht monatliches Brutto-Einkommen deutlich	19
ABBILDUNG 7	Teilnahme an FbW-Maßnahmen mit langfristig positivem Beschäftigungseffekt	20
ABBILDUNG 8	Brutto-Monatseinkommen nach Teilnahme an FbW-Maßnahme langfristig deutlich höher	21
ABBILDUNG 9	FbW-Teilnahmen im SGB III mit positiver Tendenz, im SGB II stagnierend bis rückläufig	22
ABBILDUNG 10	Nicht abschlussorientierte Weiterbildungen dominieren die FbW-Teilnahmen	23
ABBILDUNG 11	Teilqualifizierungen in den letzten Jahren immer häufiger nachgefragt	23
ABBILDUNG 12	Maßnahmearten werden in den Bundesländern sehr unterschiedlich eingesetzt	24
ABBILDUNG 13	Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im SGB II nach einer FbW-Teilnahme sehr langsam	25
ABBILDUNG 14	Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im SGB III nach einer FbW-Teilnahme bereits auf hohem Niveau	26
ABBILDUNG 15	SGB II: Teilqualifizierungen mit nahezu deckungsgleichen Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie Umschulungen	27
ABBILDUNG 16	SGB III: Teilqualifizierungen und Umschulungen bei den Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gleichauf	27
ABBILDUNG 17	Deutliche Unterschiede bei den Eingliederungsquoten nach 12 Monaten bei verschiedenen Subgruppen	29

1 Zusammenfassung

Geringqualifizierte haben in Deutschland schlechte berufliche Perspektiven. Ohne einen anerkannten Berufsabschluss arbeiten sie nicht nur zu geringeren Löhnen, sondern sind auch häufiger arbeitslos als Menschen mit einem Abschluss. Mit Blick auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt wird ihre Situation auch nicht besser. Globalisierung und technologischer Wandel sorgen dafür, dass sich die Erwerbschancen geringqualifizierter Menschen zunehmend verringern. Ein möglicher Weg aus der Misere ist die berufliche Nachqualifizierung. Sie soll helfen, dass Geringqualifizierte auch nachträglich, also in späten Jahren, noch einen Berufsabschluss erwerben und dadurch ihre Arbeitsmarktsituation verbessern können. Doch wie erfolgreich bzw. wirksam sind Maßnahmen der beruflichen Nachqualifizierung?

Die vorliegende Studie geht genau dieser Frage nach und untersucht den Einfluss beruflicher Weiterbildung auf Einkommen und Beschäftigung. Die ihr zugrunde liegende empirische Analyse gliedert sich in drei Teile: Im ersten Teil analysieren wir auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), wie sich das Nachholen eines ersten oder zweiten Berufsabschlusses auf Beschäftigung und Einkommen auswirkt. Die Ergebnisse dazu sind eindeutig: **Wer im Alter von über 25 Jahren seinen ersten Berufsabschluss erwirbt, der erhöht sowohl seine Beschäftigungswahrscheinlichkeit als auch sein Einkommen. Der Erwerb eines zweiten Abschlusses steigert das Einkommen noch weiter.**

Im zweiten Teil analysieren wir, wie sich speziell die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) der Bundesagentur für Arbeit auswirken. Auch hier liefern die NEPS-IAB-Daten die notwendige Datengrundlage. Unsere Analyse zeigt: **Die Effekte auf Einkommen und Beschäftigung sind langfristig positiv.** Das entspricht auch den Ergebnissen anderer Studien.

Im dritten Teil vergleichen wir schließlich die Effekte der vier abschlussorientierten FbW-Maßnahmen – der *betrieblichen Einzelumschulung*, der *Umschulung bei einem Bildungsträger*, des *Vorbereitungslehrgangs für die Externenprüfung* sowie der *Teilqualifikationen* (auf die wir auch einen besonderen Fokus legen). Für den Vergleich greifen wir auf Daten einer Sonderauswertung

der BA-Förderstatistik zurück. Sie gibt die absoluten Zahlen aller Teilnahmen wieder sowie den Verbleib der Teilnehmenden nach Ende der Maßnahme (jeweils für den Zeitraum 2010–2020).

Die Auswertung zeigt, dass die *Umschulung bei einem Träger* die mit Abstand meistbesuchte abschlussorientierte Maßnahme ist. 2020 entfielen auf sie mehr als die Hälfte aller abschlussorientierten Weiterbildungsteilnahmen. Am deutlichsten gestiegen sind in den letzten Jahren allerdings die Teilnahmezahlen der *Teilqualifikationen*. Bei der Frage, wo die Teilnehmenden nach ihrer Maßnahme verbleiben, fokussieren wir uns auf die Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. **Für die meisten der untersuchten Personengruppen zeigt sich, dass sie durch Teilqualifikationen ähnlich schnell in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden wie durch längerfristige Weiterbildungen, (z. B. Umschulungen).**

Einen Berufsabschluss nachzuholen, zahlt sich somit aus. Zunächst aber muss investiert werden, denn mehrjährige Berufsausbildungen oder Umschulungen bedeuten immer auch Einkommenseinbußen für die Zeit bis zum Abschluss. Vor diesem Hintergrund können die sehr viel kürzeren und kostengünstigen (aber ähnlich erfolgreichen) Teilqualifikationen ein attraktives, alternatives Angebot darstellen, sowohl für den Einzelnen als auch die öffentliche Hand. Unsere Ergebnisse deuten allerdings darauf hin, dass die Teilqualifikationen für verschiedene Personengruppen sehr unterschiedlich wirken. Um die genauen Ursachen dafür feststellen zu können, braucht es eine umfassendere Datenlage und weitergehende Analyse. Gleiches gilt für die Frage nach dem langfristigen Erfolg der verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen.

2 Einleitung

Globalisierung und technologischer Wandel haben den deutschen Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten massiv beeinflusst. Der stete technologische Fortschritt sorgt dafür, dass Computer und Maschinen die Arbeit von Menschen in vielen Bereichen übernehmen. Zudem werden Tätigkeiten, die nicht so leicht automatisiert werden können, in Länder mit geringeren Lohnstückkosten ausgelagert („Offshoring“). Diese Trends trugen maßgeblich dazu bei, dass die Anzahl der Beschäftigten in der Produktion in Deutschland massiv zurückgegangen ist – seit den 80er Jahren um etwa 30 Prozent (Eichhorst et al., 2019). Technologischer Fortschritt und Globalisierung haben aber auch neue Jobs geschaffen, besonders im Dienstleistungssektor. Das Beschäftigungswachstum bei den Dienstleistungsjobs hat den Rückgang der Industriearbeitsplätze sogar mehr als kompensiert. So sind seit den 80er Jahren zwar knapp 30 Prozent aller Industriearbeitsplätze verlorengegangen, gleichzeitig haben sich aber die Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor verdoppelt (Eichhorst et al., 2019).

Und die Entwicklung geht weiter: Durch maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und mobile Robotik werden Maschinen auch künftig immer mehr Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Menschen verrichtet werden. Besonders leicht automatisierbar sind manuelle und kognitive Routinetätigkeiten, also repetitive Tätigkeiten, die kodifizierbar und damit leicht von Computern auszuführen sind. Auf der anderen Seite steigt die Nachfrage nach Nicht-Routinetätigkeiten. Das sind Tätigkeiten, in denen der Mensch einen Vorteil gegenüber Computern besitzt, weil hier z. B. Kreativität, Intuition oder soziale

Interaktion eine entscheidende Rolle spielen (Eichhorst und Buhlmann, 2015; Bertelsmann Stiftung, 2015; Frey und Osborne, 2017). Ausmaß und Geschwindigkeit dieser Entwicklung sind allerdings schwer abzuschätzen und unter Experten umstritten. Eichhorst et al. (2019) merken beispielsweise an, dass allein die Tatsache, dass ein Computer eine bestimmte Tätigkeit ausüben kann, nicht gleich impliziert, dass er den Menschen darin auch ersetzen wird. Letzteres hängt vielmehr davon ab, ob Computer und Maschinen in der Lage sind, die Tätigkeit kosteneffizienter als der Mensch auszuüben.

Grundsätzlich aber sind für viele Menschen die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt unsicherer geworden. Tätigkeiten, die vormals ein dauerhaft sicheres Einkommen versprochen, könnten künftig besonders stark vom technologischen Wandel oder Offshoring bedroht sein. Eine Möglichkeit, sich gegen solche Arbeitsmarktrisiken abzusichern, ist Bildung. Das belegen auch die Statistiken: So lag die Arbeitslosenquote von Hochschulabsolventen 2019 bei 2,0 Prozent und die von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 3,3 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Ganz anders sieht es bei Menschen ohne Berufsabschluss aus. Diese Gruppe umfasst ca. 15 Prozent der 30- bis 60-Jährigen (Statistisches Bundesamt, 2020). Ihre Arbeitslosenquote lag 2019 bei 17 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Die enormen Unterschiede bei den Arbeitsmarktchancen nach Bildungsabschluss zeigen sich auch bei den Lebenseinkommen und besonders eindrucksvoll für Männer: Bönke et al. (2020) errechneten für Männer ohne Berufsabschluss einen Lebensverdienst von knapp unter einer Million Euro, während Männer mit

Berufsausbildung 1,5 Millionen und Männer mit Hochschulabschluss 2 Millionen Euro verdienen (siehe auch Schmillen und Stüber, 2014; Union Investment, 2017).

Angesichts dieser nachteiligen Arbeitsmarktperspektiven richtet sich die berufliche Nachqualifizierung in Deutschland an Menschen ohne einen „verwertbaren“ Berufsabschluss (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018). Sie soll deren Qualifikationsdefizite verringern, wobei das Hauptziel darin liegt, Geringqualifizierte über Maßnahmen der abschlussorientierten Weiterbildung zum Berufsabschluss zu führen (z. B. durch eine Umschulung). Gleichzeitig beinhaltet die abschlussorientierte berufliche Weiterbildung die Möglichkeit, modulare Teilqualifikationen zu erwerben, die zusammengefasst zu einem Berufsabschluss führen (können).

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels in Deutschland nützt die berufliche Nachqualifizierung auch den Betrieben. Laut dem DIHK-Report „Fachkräfte 2021“ konnte beispielsweise die Hälfte der befragten Unternehmen offene Stellen aufgrund fehlender Fachkräfte längerfristig nicht besetzen (DIHK, 2021). Hier kann die berufliche Nachqualifizierung den Wechsel einer Person in andere Branchen erleichtern. Auch in diesem Kontext ist der Erwerb modularer Teilqualifikationen bedeutsam. In einer Studie der Bertelsmann Stiftung gaben mehr als 80 Prozent der befragten Arbeitgeber an, dass sie Menschen ohne Berufsabschluss einstellen würden, wenn sie Kompetenzen in mindestens einem relevanten Tätigkeitsfeld mitbringen (Bertelsmann Stiftung, 2020).

Weiterbildung ist eine (Bildungs-)Investition aus individueller wie auch volkswirtschaftlicher Sicht. Sie erhöht potenziell die Erwerbschancen sowie das Einkommen des einzelnen Menschen und kann das Risiko, arbeitslos zu werden, verringern. Aus Sicht der öffentlichen Hand verspricht eine Weiterbildung zusätzlich höhere Steuereinnahmen und geringere Transferleistungen, die mit den Kosten der Weiterbildung abzuwägen sind.

Experten gehen davon aus, dass Weiterbildung vor allem den Geringqualifizierten nützt. Gerade

in dieser Gruppe aber ist die Weiterbildungsbeteiligung gering. So haben 2015 z. B. nur 5,6 Prozent der Menschen ohne Berufsabschluss an einer Weiterbildung teilgenommen, während die Beteiligungsquote der Durchschnittsbevölkerung bei 12,2 Prozent lag (Bertelsmann Stiftung, 2018). Hinzu kommt, dass auch die öffentlichen Ausgaben für die Weiterbildung zwischen 1995 und 2015 stagnierten (und als Anteil am Bruttoinlandsprodukt sogar deutlich gesunken sind), während die Ausgaben für die anderen Bildungsbereiche deutlich erhöht wurden – beispielsweise die Ausgaben für Schulbildung um 41 Prozent und die für Hochschulbildung sogar um 78 Prozent (Bertelsmann Stiftung, 2019).

Für die Teilnehmenden selbst ergibt sich die Attraktivität einer beruflichen Nachqualifizierung direkt aus der Frage, inwieweit sich ihre Beschäftigungschancen und Einkommensaussichten dadurch verbessern. So zeigen Dietz und Osiander (2016) beispielsweise, dass die Bereitschaft, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, maßgeblich dadurch beeinflusst wird, welche Verbesserung der eigenen Beschäftigungschancen man sich davon erwartet. Der Weiterbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Bilger et al., 2016) ergänzt diesen Befund und zeigt, dass ein beträchtlicher Teil der Weiterbildungsteilnehmenden die Verbesserung beruflicher Chancen (29 Prozent) und die Sicherung des Arbeitsplatzes (22 Prozent) als Grund für die Weiterbildungsteilnahme angibt.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich daher mit der Frage, in welchem Maße eine berufliche Nachqualifizierung die Beschäftigung und das Einkommen der Teilnehmenden verbessern kann. Die zugrunde liegende empirische Analyse besteht aus drei Teilen: Im ersten Teil analysieren wir die Effekte späterer Berufsabschlüsse auf Beschäftigung und Einkommen über die Zeit. Wir unterscheiden dabei zwischen dem Erwerb eines ersten Berufsabschlusses im Alter von über 25 Jahren und dem Erwerb eines zweiten Berufsabschlusses. Hierzu nutzen wir die verknüpften Daten des Nationalen Bildungspanels (National Educational Panel Study, NEPS) und Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im zweiten Teil der Studie

untersuchen wir, welchen Einfluss die Teilnahme an Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) auf Einkommen und Beschäftigung haben. Auch dafür nutzen wir die Kombination aus den Daten des NEPS und des IAB (vgl. Kapitel 4.1).

Im dritten Teil der Studie differenzieren wir zwischen den verschiedenen Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung und richten einen detaillierten Blick auf die so genannten „abschlussorientierten“ Maßnahmen. Wir vergleichen diese Maßnahmen hinsichtlich ihrer Häufigkeiten sowie ihrer Eingliederungsquoten vor allem in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Von besonderem Interesse ist dabei der Vergleich zwischen Maßnahmen, die zu einem Berufsabschluss führen (z. B. Umschulungen) und Maßnahmen, in denen zunächst Teilqualifikationen erworben und zertifiziert werden. Hierfür nutzen wir Sonderauswertungen der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Kapitel 4.1).

Der Beitrag der vorliegenden Studie besteht darin, die verschiedenen Formen der beruflichen Nachqualifizierung empirisch zu untersuchen. Trotz ihrer offenkundigen Bedeutung gibt es nur wenige empirische Analysen, die die Wirkung von verschiedenen, öffentlich geförderten Instrumenten der Weiterbildung auf Beschäftigung und Einkommen erforschen. Diese Studien (z.B. Bernhard, 2016; Kruppe und Lang, 2015) beschränken sich zudem auf die Teilnahme an geförderter beruflicher Weiterbildung allgemein, ohne zwischen den sehr unterschiedlichen Formen der abschlussorientierten Weiterbildung differenzieren zu können. Bernhard (2016) unterscheidet beispielsweise Weiterbildungen, die länger als ein Jahr dauern, von kürzeren Weiterbildungen mit dem Argument, dass erstere mit großer Wahrscheinlichkeit Umschulungen sind und letztere nicht. Kruppe und Lang (2015) analysieren hingegen generell die Effekte von Umschulungen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

3 Abschlussorientierte Weiterbildung

Im Mai 2020 wurde das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) verabschiedet (BMAS, 2021). Dieses Gesetz garantiert Menschen ohne verwertbaren Berufsabschluss einen Rechtsanspruch auf Förderung einer abschlussorientierten Weiterbildung. Dabei wird zwischen vier unterschiedlichen Arten der „abschlussorientierten Weiterbildung“¹ unterschieden, die jeweils überwiegend aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit oder der Jobcenter (DGB, 2017) finanziert werden:

1. Umschulung bei einem Träger in anerkannten Ausbildungsberufen (Umschulung)
2. Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO (Betriebliche Einzelumschulung)
3. Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenprüfungen (Externenprüfung)
4. Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation (TQ)

Zugang und Dauer der vier Maßnahmen unterscheiden sich erheblich. Die Dauer bezeichnen wir in diesem Kontext als Bildungsepisode.

Eine Bildungsepisode startet mit dem Zugang zu der Maßnahme und endet mit dem Austritt aus der Maßnahme. Je nach Art und Umfang der Maßnahme schließt die Bildungsepisode eine parallele Erwerbsarbeit aus.

Umschulungen bei einem Bildungsträger (Punkt 1) oder in einem Betrieb (Punkt 2) machen den mit Abstand größten Teil der beruflichen Nachqualifizierung aus (siehe Kapitel 4.4.1). Wie konventionelle Berufsausbildungen führen sie zu einem anerkannten Berufsabschluss. Während die betriebliche Einzelumschulung in Betrieb und Berufsschule stattfindet, erfolgt die überbetriebliche Umschulung komplett bei einem Bildungsträger. Die Dauer einer Umschulung, also die Bildungsepisode, liegt generell bei zwei Dritteln der Erstausbildungszeit. In den meisten Fällen entspricht das zwei Jahren. Es wird dabei vorausgesetzt, dass die Umschulenden mehr als 4 Jahre in einer Helfer- oder Angelerntentätigkeit beschäftigt waren und ein eventuell vorhandener Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist.²

Wie die Umschulungen so führt auch die Externenprüfung (Punkt 3) zu einem anerkannten Berufsabschluss. Um für die Prüfung zugelassen zu werden, muss eine Person mindestens das Eineinhalbfache der beruflichen Ausbildungszeit im entsprechenden Beruf tätig gewesen sein (z. B. 4,5 Jahre bei einer 3-jährigen Berufsaus-

1 Daneben gibt es noch weitere Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung, die nicht „abschlussorientiert“ sind wie die Vermittlung von Grundkompetenzen oder die Teilnahme an Übungsfirmen, -werkstätten bzw. -einrichtungen.

2 Ihrem Namen nach setzt eine „Umschulung“ bereits einen Berufsabschluss voraus, woraus sich auch die „2/3-Regel“ ableitet (Ausbildungszeit beträgt zwei statt der üblichen drei Jahre). Es ist jedoch gängige Praxis, dass auch Menschen ohne Berufsabschluss an einer Umschulung teilnehmen. Nach unseren Berechnungen aus den Sonderauswertungen der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (siehe Teil zur empirischen Analyse) hat bei Beginn der Umschulung sogar nur ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden bereits einen Berufsabschluss.

bildung). Interessenten an der Externenprüfung haben die Möglichkeit, sich zuvor in einem von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Lehrgang auf die Prüfung vorzubereiten. Er dauert in der Regel 6 Monate.³ Schreiber und Gutschow (2013) schätzen, dass etwa zwei Drittel aller Prüfungsteilnehmenden einen solchen Lehrgang absolvieren.

Die vierte Weiterbildungsmöglichkeit ist der Erwerb modularer Teilqualifikationen (Punkt 4). Teilqualifikationen sind „Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten“ (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Die einzelne Teilqualifikation dauert zwischen zwei und sechs Monaten und muss mindestens zu einem Viertel ihres Umfangs aus betrieblichen Praxisinhalten bestehen (Fischer et al., 2020). Die einzelnen

Berufe sind in Modulen abgebildet, die einzeln zertifiziert werden. Der Abschluss aller Module führt schließlich nach Bestehen der Externenprüfung zu einem anerkannten Berufsabschluss.

Die Teilqualifikationen stehen im Fokus der vorliegenden Studie. Befürworter sehen ihre Stärke in der Flexibilität für die Teilnehmenden. Diese könnten ihre Erwerbschancen schrittweise verbessern, ohne sich für eine längere Ausbildungszeit verpflichten zu müssen. Dadurch würden sie auch keine Einbußen bei ihrem Einkommen erleiden. Der Berufsabschluss kann dann sukzessive in individuell gewählten Etappen erfolgen. Kritiker am Modell der Teilqualifikationen befürchten hingegen, dass ein großer Anteil der Teilnehmenden am Ende keinen Berufsabschluss erreicht und weiter in Helfertätigkeiten arbeitet (DGB, 2020).

³ Den Teilnehmenden an der Externenprüfung steht es aber auch offen, sich autodidaktisch auf die Prüfung vorzubereiten.

4 Empirische Analyse

Die verschiedenen Instrumente der beruflichen Weiterbildung geben den institutionellen Rahmen für unsere empirische Analyse vor. Eine besondere Herausforderung war dabei die Frage nach der geeigneten Datengrundlage. Um den unterschiedlichen Möglichkeiten der einzelnen Datenquellen Rechnung zu tragen, gliedert sich die empirische Analyse in drei Teile. Im ersten Teil untersuchen wir, wie sich ein erster oder auch zweiter Berufsabschluss ab einem Alter von 25 Jahren auf die Erwerbsbiografie auswirkt. Im zweiten Teil analysieren wir, inwiefern sich die Teilnahme an einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Einkommen und Beschäftigung auswirkt. Im dritten Teil differenzieren wir schließlich zwischen verschiedenen Maßnahmen der abschlussorientierten Weiterbildung und analysieren deren Effekte auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

4.1 Datengrundlage

Die Teile 1 und 2 unserer Analyse benötigen detaillierte Informationen über die Erwerbsbiografie eines Individuums, wie sie der NEPS-Datensatz für Deutschland zur Verfügung stellt. Das NEPS (NEPS-Netzwerk, 2021; Bachbauer und Wolf, 2020)⁴ ist eine Längsschnittbefragung zu Bildungs- und Erwerbsverläufen, Bildungsentscheidungen sowie weiteren biographischen und soziodemographischen Merkmalen. Für unsere Studie nutzen wir die so genannte „Erwachsenenkohorte“ (Starting Cohort 6, SC6), die

17.140 Personen der Geburtskohorten 1944–1986 umfasst. Für 12.621 Personen dieser Stichprobe gibt es dabei eine Verknüpfung mit den administrativen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die administrativen Daten wiederum sind eine Stichprobe aus den integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB. Dabei handelt es sich um die zusammengefassten Einträge aus der Beschäftigten-Historik, der Leistungsempfänger-Historik, der Leistungs-Historik Grundsicherung, der Arbeitssuchenden-Historik sowie der Maßnahmenteilnahme-Historiken.

Die Nutzung des verknüpften Datensatzes (NEPS-SC6-ADIAB)⁵ hat den Vorteil, Erwerbseinkommen erfassen zu können, welche im NEPS selbst erst ab 2009 abgefragt (und damit auch nicht administrativ erfasst) werden. Die IAB-Daten hingegen stehen für den Gesamtzeitraum 1975–2017 zur Verfügung und erlauben eine genaue Erstellung der Erwerbsbiografien über die Zeit. Die Längsschnittperspektive der NEPS-ADIAB-Daten hat zudem den Vorteil, dass sich alle Personen über einen langen Zeitraum untersuchen lassen. Dadurch können wir analysieren, wie sich späte Berufsabschlüsse und die Teilnahme an der Förderung der beruflichen Weiterbildung kurz- und auch langfristig auswirken. Die NEPS-ADIAB-Daten haben jedoch den Nachteil, dass sie nur relativ wenige Teilnehmende in der beruflichen Weiterbildung erfassen. Das macht es unmöglich, zwischen einzelnen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu differenzieren.

⁴ Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS; vgl. Blossfeld & Roßbach, 2019). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungswissenschaften (LIfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt.

⁵ Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.

In Teil 3 können wir zwar nicht auf individuelle Daten zurückgreifen, haben aber die Möglichkeit, die Gesamtheit der unterschiedlichen Maßnahmen auszuwerten – besonders die der abschlussorientierten Weiterbildung. Grundlage sind die Sonderauswertungen der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Sie erfassen alle Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung von 2010 bis 2020. Dazu gehören die absoluten Zahlen der Ein- und Austritte sowie Informationen zum individuellen Verbleib bis zu 2 Jahre nach Austritt aus den Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW). Die Statistik differenziert dabei zwischen Bundesländern sowie verschiedenen Personenmerkmalen wie Bildung, Geschlecht, Alter oder vorherige Arbeitslosigkeit.

4.2 Effekte des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Wir beginnen unsere empirische Analyse mit der Frage, wie sich ein nachgeholtter Berufsabschluss auf Einkommen und Beschäftigung auswirkt. Dabei unterscheiden wir zwischen dem Erwerb des ersten Berufsabschlusses über 25 und dem Erwerb eines zweiten Berufsabschlusses. Bei den nachgeholtten Berufsabschlüssen handelt es sich nicht notwendigerweise um vollständige Berufsausbildungen. Wie bereits erläutert, führen auch abschlussbezogene Weiterbildungen wie Umschulungen oder Teilqualifikationen zu einem Berufsabschluss. Tatsächlich dauert knapp die Hälfte der im Nationalen Bildungspanel erfassten Bildungsepisoden, die mit einem Berufsabschluss über 25 enden, nicht länger als zwei Jahre.

Um Einkommens- und Beschäftigungseffekte erkennen zu können, untersuchen wir zunächst die realen monatlichen Bruttoerwerbseinkommen. Grundlage dafür ist der Verbraucherpreisindex aus dem Jahr 2015. Ist eine Person in einem Monat nicht beschäftigt, setzen wir ihr Einkommen gleich null. Damit wird sichergestellt, dass die

Schätzung nicht durch ein Problem der Stichprobenselektion verzerrt wird. Dann betrachten wir die Beschäftigungsquote, die den Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen angibt. Dabei beschränken wir uns auf Personen im Hauptberufsalter von 18–65 Jahren und auf den verfügbaren Beobachtungszeitraum von 1975 bis 2017.⁶

Wir beginnen mit einer deskriptiven Untersuchung der durchschnittlichen Beschäftigungsquoten und der Monatseinkommen über den Lebensverlauf⁷ verschiedener Personengruppen. Dabei unterscheiden wir folgende Gruppen:

1. Geringqualifizierte: Menschen ohne Berufsabschluss
2. Menschen mit einem Berufsabschluss, erworben bis zum Alter von 25 Jahren
3. Menschen mit einem Berufsabschluss, erworben im Alter von über 25 Jahren
4. Menschen mit zwei Berufsabschlüssen

Abbildung 1 und 2 stellen die durchschnittlichen Beschäftigungsquoten und Monatseinkommen dieser vier Gruppen über ihr Erwerbsleben dar. Dabei ist zu beachten, dass jede Person über ihren gesamten Erwerbsverlauf nur einer Gruppe zugeordnet ist. Menschen mit zwei Berufsabschlüssen gehören dieser Gruppe z. B. schon mit Anfang 20 an, also bevor sie ihre beiden Abschlüsse erworben haben.

Die Analyse der Beschäftigungsquoten zeigt, dass Menschen mit einem Berufsabschluss vor dem 25. Lebensjahr über den größten Teil ihres Erwerbslebens eine stabile und hohe Beschäftigungsquote aufweisen: über 90 Prozent (vgl. Abbildung 1). Menschen, die bis zum Alter von 25 noch keinen Beruf erlernt haben, zeigen eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote: 80–90 Prozent. Ab Mitte 40 divergiert dann die Entwicklung der mittleren Beschäftigungsquoten von Geringqualifizierten und Menschen, die ih-

6 Bei der folgenden deskriptiven Analyse gilt es zu bedenken, dass die dargestellten Mittelwerte (für jedes Altersjahr) implizit nach der Verteilung der Beobachtungs- und Geburtsjahre gewichtet sind.

7 Wir beschränken uns hier auf den Lebensverlauf im Haupterwerbssalter, also zwischen 20 und 60 Jahren, um Verzerrungen (z. B. durch Renteneintritte) zu vermeiden.

ren Berufsabschluss mit über 25 gemacht haben. Während die Beschäftigungsquote der Gruppe mit nachgeholtem Berufsabschluss grundsätzlich stabil bleibt, fällt die Beschäftigungsquote der Geringqualifizierten mit dem Alter stark ab.⁸

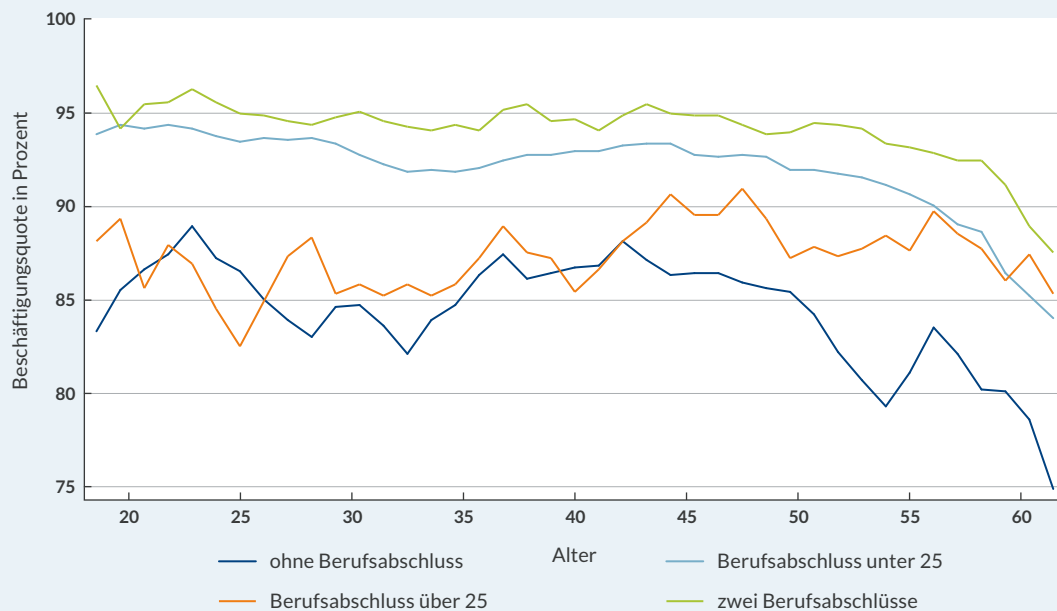
Auch bei den Einkommen (Abbildung 2) zeigen sich Unterschiede. Zunächst einmal haben Menschen mit Berufsabschluss ein im Schnitt deutlich höheres Monateinkommen als Menschen ohne Berufsabschluss. Ein zweiter Berufsabschluss geht dann noch mal mit einem zusätzlichen Einkommenssprung einher. Im Durchschnitt halten die Nachholer ihren Berufsabschluss mit 33 in der Hand. In diesem Alter holen dann auch ihre durchschnittlichen Monateinkommen gegenüber denen auf, die ihren Abschluss bereits vor 25 erworben haben. Danach übertreffen sie diese Einkommen sogar. Das könnte unter anderem daran liegen, dass die Ausbildungsinhalte – und damit auch die Kompetenzen der „Spätqualifizierten“

– auf dem aktuellsten Stand sind und deshalb gut nachgefragt werden. Darüber hinaus beweisen Menschen, die ihren Abschluss im Alter von 30–40 Jahren nachholen, eine hohe Mobilität und Flexibilität – Eigenschaften, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt selbst gegenüber Jüngeren einen Vorteil verschaffen könnten, die ihre Ausbildung bis zum Alter von 25 Jahren absolviert haben.

Der deskriptive Vergleich von durchschnittlichen Einkommen und Beschäftigungsquoten legt nahe, dass sich späte Berufsabschlüsse (im Vergleich zu keinem Berufsabschluss) positiv auf Erwerbsbiografien auswirken. Das bedeutet jedoch nicht automatisch, dass die späten Berufsabschlüsse ursächlich für die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind. Der positive Effekt könnte auch daraus resultieren, dass vor allem motivierte und/oder begabte Menschen ihren Berufsabschluss nachholen.

ABBILDUNG 1 Beschäftigungsquote von Menschen ohne Berufsabschluss deutlich geringer

Personen: 8.306



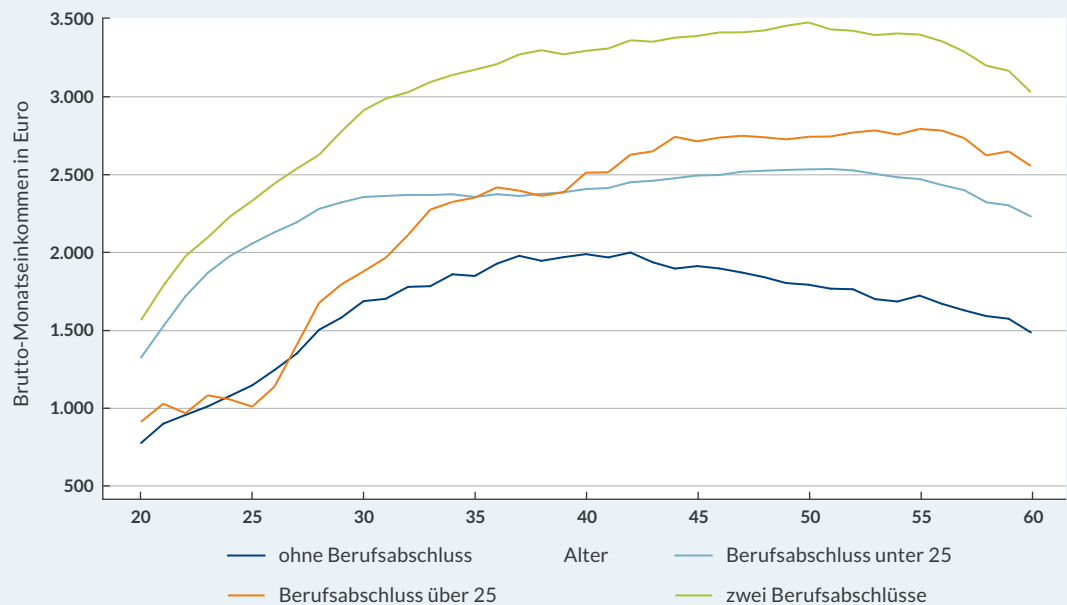
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2020)

| BertelsmannStiftung

8 Zwei Gründe dürften maßgeblich dazu beitragen, warum die Beschäftigungsquoten der beiden Gruppen erst ab Mitte 40 divergieren: Einerseits die geringen Fallzahlen und die damit verbundenen Schwankungen der Mittelwerte im Altersverlauf. Und andererseits die Tatsache, dass in der Gruppe derjenigen, die mit über 25 einen Berufsabschluss erhalten haben, auch ein Teil diesen Abschluss erst zwischen 30 und 40 macht.

ABBILDUNG 2 Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen bei Menschen ohne Berufsabschluss bedeutend niedriger

Personen: 8.306



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2020)

BertelsmannStiftung

Um das zu erkennen, schätzen wir den Effekt der Berufsabschlüsse auf Beschäftigung und Einkommen zusätzlich mit Hilfe sogenannter *Fixe-Effekte*-Regressionen mit Eventstudien-Design. Die Regressionen benutzen fixe Effekte pro Person, die das durchschnittliche *zeitkonstante* Verhalten der Person aufgreifen. Dadurch werden die übrigen Regressionskoeffizienten um den zeitkonstanten Einfluss bereinigt. Die geschätzten *Fixe-Effekte*-Koeffizienten entsprechen intuitiv also einem Vorher-Nachher-Vergleich für jedes Individuum.

So berechnet sich beispielsweise der Einkommenseffekt des ersten Berufsabschlusses aus der individuellen Differenz zwischen dem Einkommen vor und dem Einkommen nach dem Berufsabschluss. Mithilfe des Eventstudien-Designs wird der differentielle Effekt für verschiedene Zeitperioden vor und nach dem Berufsabschluss (dem „*Event*“) geschätzt. Gleichzeitig kontrollieren die Regressionsschätzungen für weitere Faktoren, die Einkommen und Beschäftigung beeinflussen (wie z. B. das Beobachtungsjahr, das Bildungsniveau, die Anzahl der Kinder oder der Ehestatus). Während sich der Beobachtungszeit-

raum wieder auf die Jahre 1975–2017 beschränkt, beziehen wir hier die Altersgruppen 18–65 mit ein. Ist eine Person nicht beschäftigt, setzen wir das Einkommen gleich null.

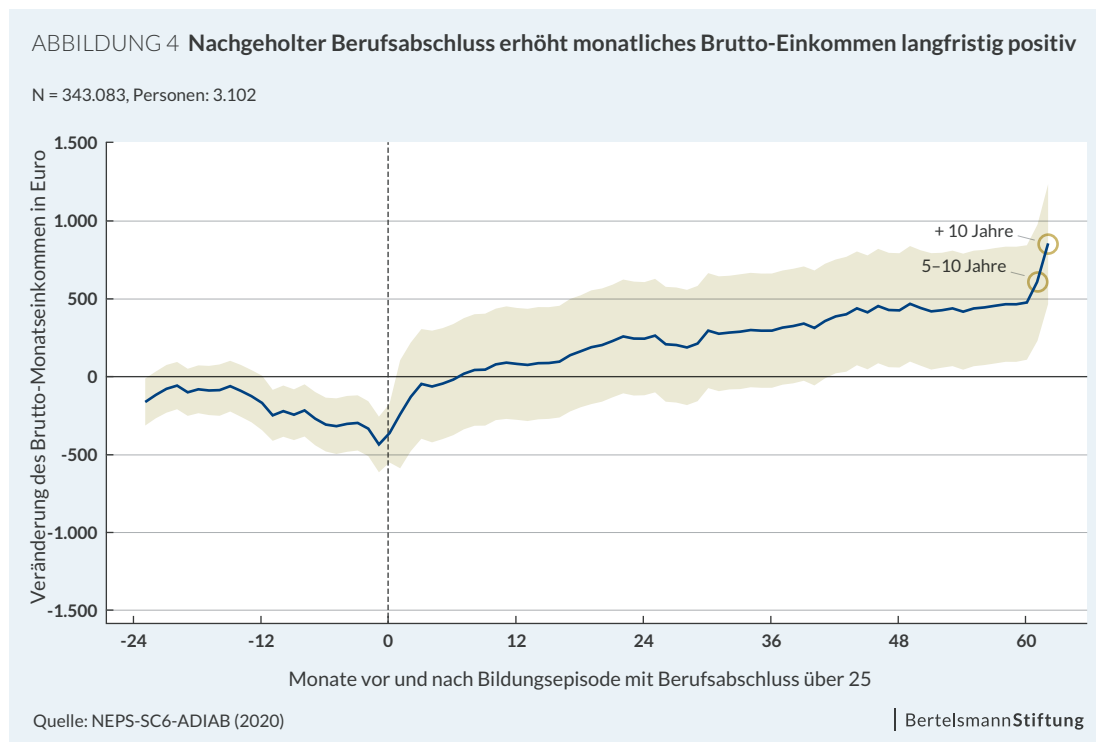
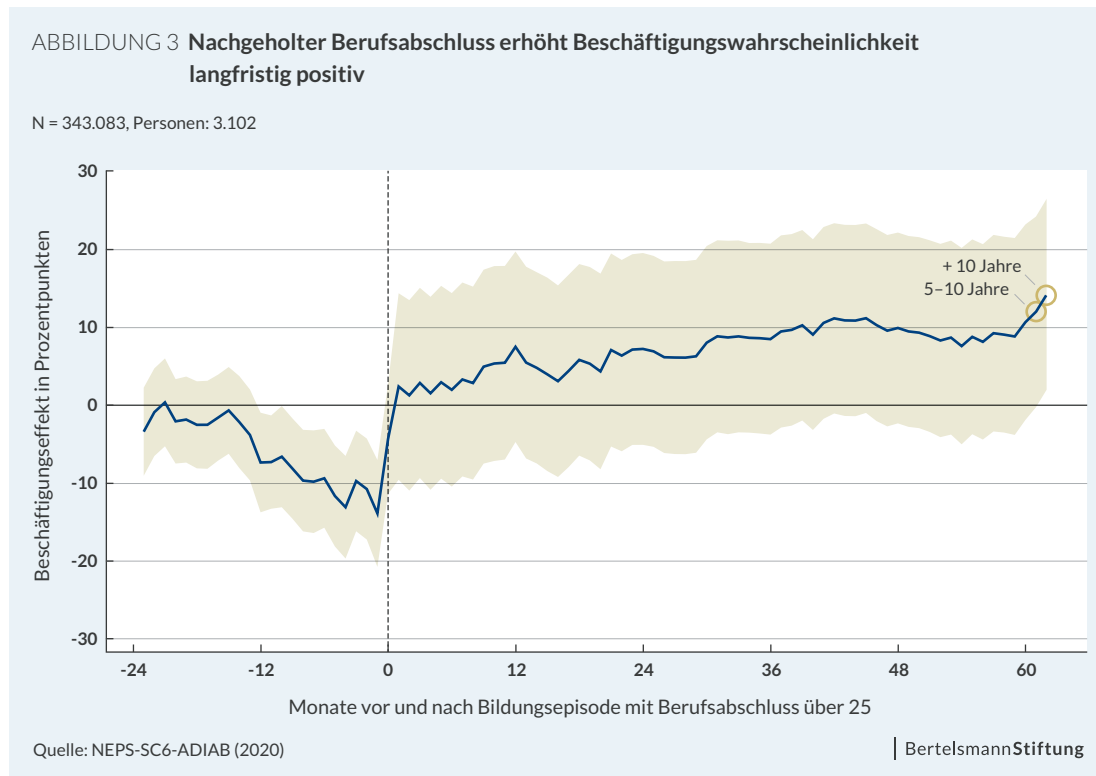
4.2.1 Effekte eines „nachgeholt“ ersten Berufsabschlusses über 25

Zunächst analysieren wir die Effekte eines „nachgeholt“ ersten Berufsabschlusses über 25 auf Einkommen und Beschäftigung. Die Stichprobe umfasst alle geringqualifizierten Personen und solche, die mit über 25 Jahren einen Berufsabschluss erworben haben. Die Event-Koeffizienten werden für den Zeitraum 2 Jahre vor bis 5 Jahre nach dem Berufsabschluss geschätzt. Die letzten beiden Punkte der Event-Grafik geben den langfristigen Durchschnitt der Personen mit einem späten Berufsabschluss 5–10 Jahre und mehr als 10 Jahre nach dem Abschluss dar. Die Koeffizienten sind als Differenz zum langfristigen Durchschnitt aller Geringqualifizierten zu interpretieren.

Abbildung 3 und 4 stellen die geschätzte Wirkung des ersten Berufsabschlusses nach 25 auf

die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und das Monatseinkommen dar. Die Bildungsepisode selbst ist dabei nicht mit abgebildet, das heißt, die „Monate vor der Bildungsepisode über 25“

stellen die Monate vor Eintritt in die Bildungsepisode dar. Analog stehen die „Monate nach der Bildungsepisode“ für die Monate nach dem Austritt aus der Bildungsepisode.



Vom Zeitpunkt „zwei Jahre vor dem Eintritt“ in die Bildungsperiode bis zum tatsächlichen Eintritt sehen wir einen negativen Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und das Einkommen. Beide Größen sinken im Vergleich zu der Zeit zwei Jahre vor der Bildungsperiode. Das liegt hauptsächlich daran, dass einige Menschen arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind, bevor sie einen Berufsabschluss anstreben. Durch die Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit haben sie in diesen Monaten kein Einkommen. Es wird sich hier um Menschen handeln, die arbeitslos geworden sind oder sich beruflich umorientieren möchten und deshalb einen Berufsabschluss nachholen.

Der erfolgreiche Berufsabschluss zeigt dann sowohl für die Beschäftigung als auch für das Einkommen einen langfristig positiven Effekt. Mit zunehmendem Abstand zum Abschluss wird dieser Effekt noch stärker. So beträgt der Beschäftigungseffekt 5 Jahre nach Berufsabschluss ca. 10 Prozentpunkte. Der erste „nachgeholte“ Berufsabschluss erhöht also die Wahrscheinlichkeit, 5 Jahre nach Berufsabschluss in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

zu sein, um etwa 10 Prozentpunkte im Vergleich zum durchschnittlichen Geringqualifizierten. Zudem zeigen die Schätzungen, dass der erste Berufsabschluss das Einkommen um ca. 500 Euro im Vergleich zum durchschnittlichen Geringqualifizierten erhöht. Es gilt jedoch zu beachten, dass ein Teil dieses Einkommenseffekts auf den positiven Beschäftigungseffekt zurückzuführen ist: Zuvor Nicht-Beschäftigte hatten schließlich ein Einkommen von null Euro. Durch die Aufnahme einer neuen Beschäftigung fließen sie mit einem positiven Einkommen in die Schätzungen ein.

4.2.2 Effekte eines zweiten Berufsabschlusses

Abbildungen 5 und 6 zeigen den Effekt eines zweiten Berufsabschlusses über 25 mit der gleichen ökonometrischen Analyse. Die Stichprobe beinhaltet alle Personen, die vor 25 ihren ersten Berufsabschluss erworben haben. Die Schätzung untersucht den differentiellen Event-Effekt bei Personen, die zusätzlich einen zweiten Berufsabschluss erworben haben.

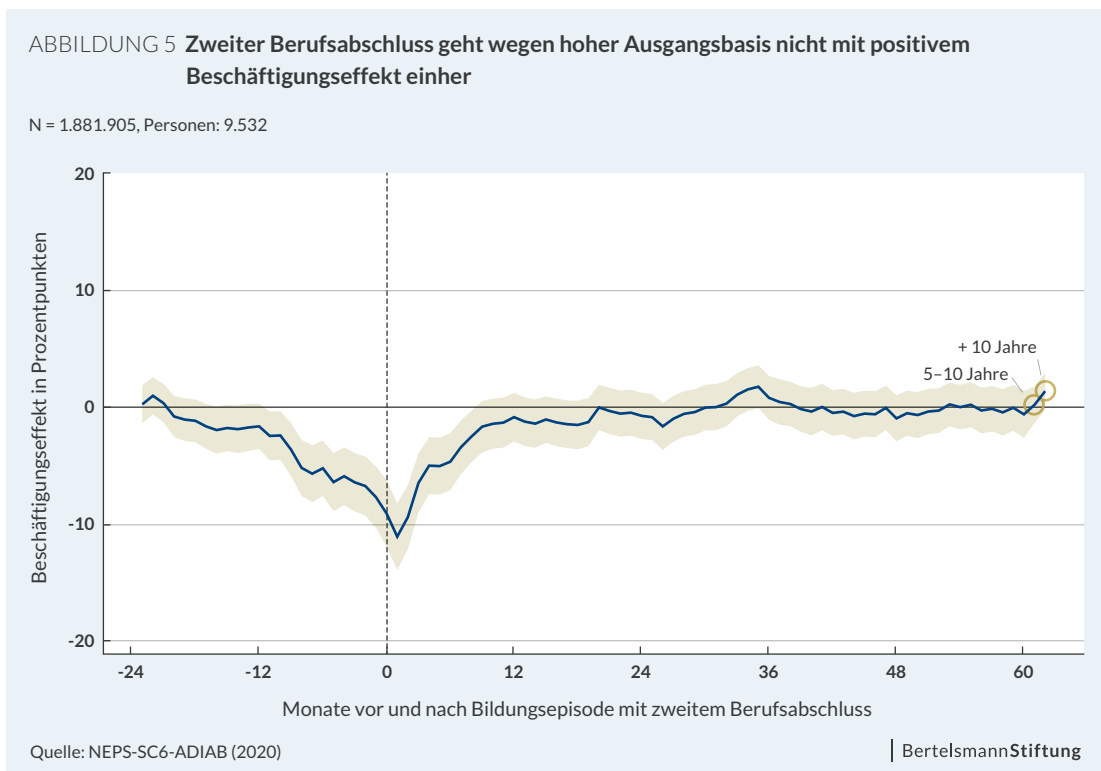
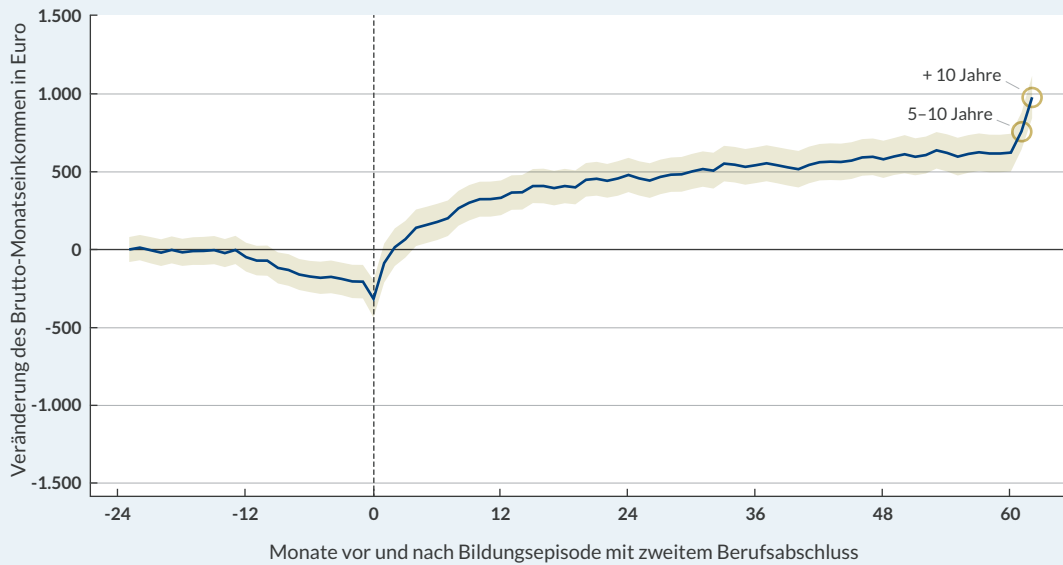


ABBILDUNG 6 **Zweiter Berufsabschluss erhöht monatliches Brutto-Einkommen deutlich**

N = 1.881.905, Personen: 9.532



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2020)

BertelsmannStiftung

Ein zweiter später Berufsabschluss zeigt mittel- und langfristig keinen Beschäftigungseffekt. Das überrascht nicht, denn das Eventstudien-Design vergleicht die Beschäftigungsquote nach dem zweiten Berufsabschluss mit dem langfristigen Durchschnitt von Menschen mit nur einem Abschluss. Wie aber schon festgestellt wurde, liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit einem Berufsabschluss im Haupterwerbsalter bereits deutlich über 90 Prozent (siehe Abbildung 1). Es ist also nicht verwunderlich, dass ein weiterer, zweiter Berufsabschluss diese Beschäftigungsquote nicht weiter steigert.

Im Vergleich zum späten Erstabschluss, bei dem wir sowohl einen Beschäftigungseffekt als auch einen Einkommenseffekt feststellen konnten, hat der Zweitabschluss also einen reinen Einkommenseffekt: Er erhöht das Monatseinkommen langfristig um mehr als 500 Euro. 10 Jahre nach Abschluss erreicht der Effekt sogar knapp 1.000 Euro. Die Effekte sind statistisch hochsignifikant. Diese Größe ist umso bemerkenswerter, da es sich um einen reinen Einkommenseffekt handelt und nicht auf einen Beschäftigungseffekt zurückzuführen ist. Insgesamt decken die für

den ersten und zweiten Berufsabschluss gefundenen Lohneffekte sich mit der internationalen Literatur. Auch hier werden für das Nachholen von Berufsabschlüssen im Erwachsenenalter positive Effekte auf das Einkommen beschrieben (Bratsberg et al., 2020).

4.3 Effekte der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Zuletzt analysieren wir, welche Effekte es hat, an Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) teilzunehmen. Das geschieht mit Hilfe der NEPS-SC6-ADIAB-Daten und der gleichen ökonometrischen Methodik wie oben beschrieben.

Die in den Daten erfassten Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) umfassen alle Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Darunter fallen zum einen die abschlussorientierten Maßnahmen, die auf einen anerkannten Berufsabschluss abzielen – wie

die bereits dargestellten Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge zur Externenprüfung und Teilqualifikationen. Zusätzlich gibt es noch nicht abschlussorientierte FbW-Maßnahmen wie die Vermittlung von Grundkompetenzen oder die Teilnahme an einer Übungswerkstatt.

Für die Analyse betrachten wir alle Personen, die in den Jahren 2009-2017 an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Abbildung 7 und 8 stellen die entsprechenden Ergebnisse dar. Die Stichprobe umfasst nur Personen, die an einer FbW teilgenommen haben. Somit sind die Eventkoeffizienten stets als Differenz zum langjährigen Durchschnitt mehr als 2 Jahre vor der Weiterbildung zu interpretieren.⁹

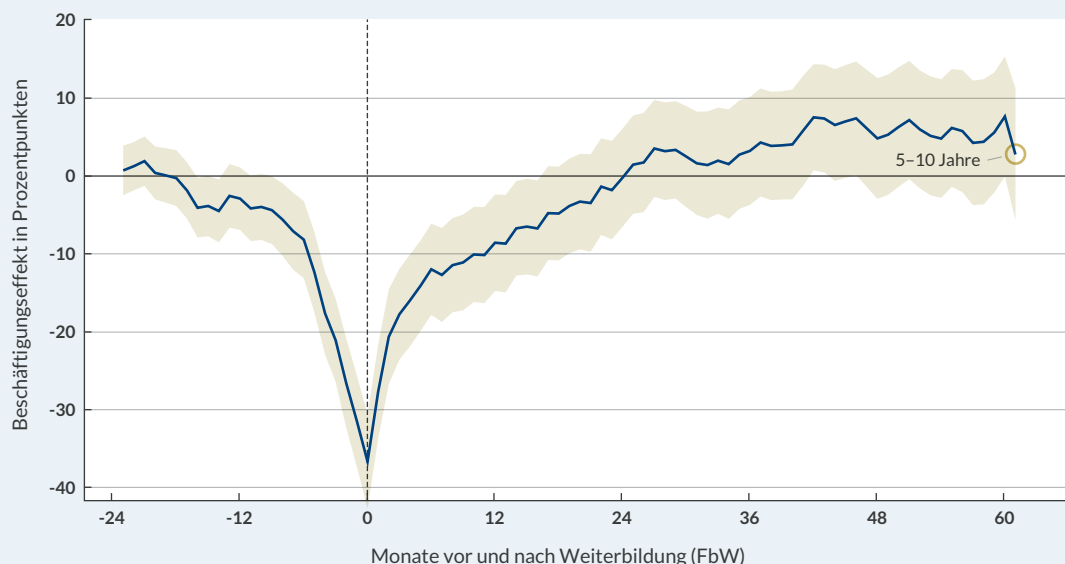
Abbildung 7 zeigt, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Jahr vor der Maßnahme stetig sinkt. Das ist der Logik der FbW-Maßnahmen geschuldet: Sie werden häufig von Arbeitslosen besucht. Beschäftigungslosigkeit ist gewissermaßen eine Vorbedingung für die Teilnahme. Auch

nach der Maßnahme bleibt die Beschäftigungsquote zunächst unterdurchschnittlich. Ungefähr zwei Jahre nach der Weiterbildung wird die ursprüngliche Beschäftigungsquote erst wieder erreicht: Das Vorzeichen des Beschäftigungseffekts kippt nach diesem Zeitraum ins Positive und steigt dann weiter an: Drei Jahre nach der FbW-Maßnahme haben die Teilnehmenden eine (im Vergleich zum langjährigen Vorniveau) um 3,1 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote.

Die Einkommen (Abbildung 8) folgen dabei einem ähnlichen Muster wie die Beschäftigung: Im Jahr vor der FbW brechen die Einkommen stark ein. Das lässt sich durch die bei vielen Teilnehmenden eintretende Arbeitslosigkeit erklären. Nach der FbW erholen sich die Einkommen. Etwa ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme entsprechen sie im Schnitt wieder dem langfristigen Niveau zwei Jahre vor dem Besuch der Maßnahme. Im weiteren Verlauf steigen die Einkommen deutlich an. Langfristig liegen sie ca. 700,- € höher als vor der Weiterbildung.

ABBILDUNG 7 Teilnahme an FbW-Maßnahmen mit langfristig positivem Beschäftigungseffekt

N = 78.019, Personen: 343



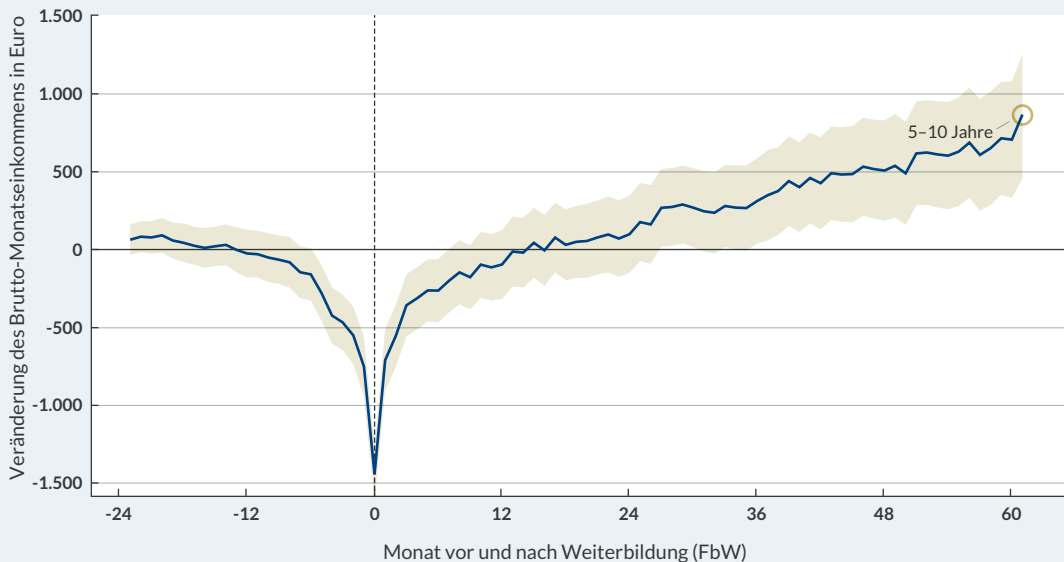
Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2020)

BertelsmannStiftung

⁹ Da wir hier nur den Zeitraum 2009-2017 betrachten, beschränkt sich der langfristige Effekt auf den durchschnittlichen Effekt mehr als 5 Jahre nach der Weiterbildung.

ABBILDUNG 8 Brutto-Monatseinkommen nach Teilnahme an FbW-Maßnahme langfristig deutlich höher

N = 78.019, Personen: 343



Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2020)

| BertelsmannStiftung

4.4 Zusammenfassung: Empirische Ergebnisse auf Basis der NEPS-ADIAB-DATEN

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass späte Berufsabschlüsse und die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen einen positiven Effekt auf Beschäftigung und Einkommen haben. Es gilt jedoch zu beachten, dass berufliche Weiterbildungen häufig bei Arbeitslosigkeit gefördert werden. Die geschätzten Effekte dieser Maßnahme können daher von der selektiven Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein sowie den kurz- und langfristigen Effekten von Arbeitslosigkeit verzerrt sein.

Unsere Ergebnisse decken sich jedoch mit den bisherigen Erkenntnissen der empirischen Forschung: Die Teilnahme an einer Weiterbildung führt kurzfristig zu einer niedrigeren Beschäftigungswahrscheinlichkeit und einem niedrigeren Einkommen als bei vergleichbaren Personen („statistischen Zwillingen“), die keine Maßnahme besucht haben. Das lässt sich mit dem sogenannten „Investitionseffekt“

begründen: Während der Maßnahme suchen die Teilnehmenden weniger intensiv nach einer Beschäftigung. Im Vergleich zu ihren statistischen Zwillingen haben sie daher auch eine geringere Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung zu finden. Langfristig stehen die Teilnehmenden bzgl. Einkommen und Beschäftigung allerdings besser da als die Kontrollgruppe. Das heißt, berufliche Weiterbildung hat langfristig einen positiven Effekt (Bernhard, 2016; Kruppe und Lang, 2015).

Es gilt allerdings zu bedenken, dass unsere Analyse der FbW-Maßnahmen durch zwei Restriktionen eingeschränkt ist: Erstens ist die Fallzahl relativ klein und zweitens werden unter dem Begriff „Förderung betrieblicher Weiterbildung“ verschiedene Formen geförderter Maßnahmen zusammengefasst – abschlussorientierte und nicht abschlussorientierte. Es ist anzunehmen, dass die abschlussorientierten Maßnahmen deutlich effektiver sind als diejenigen, die nicht auf einen Berufsabschluss abzielen. Um das zu überprüfen, widmen wir uns im nächsten Kapitel einer differenzierten Analyse der unterschiedlichen Maßnahmen.

4.5 Effekte der abschlussorientierten Weiterbildung

Die folgende Analyse beruht auf der Sonderauswertung der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Statistik erfasst Förderungen und Teilnahmen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung nach dem SGB III sowie Leistungen zur Eingliederung des Bundes nach dem SGB II.

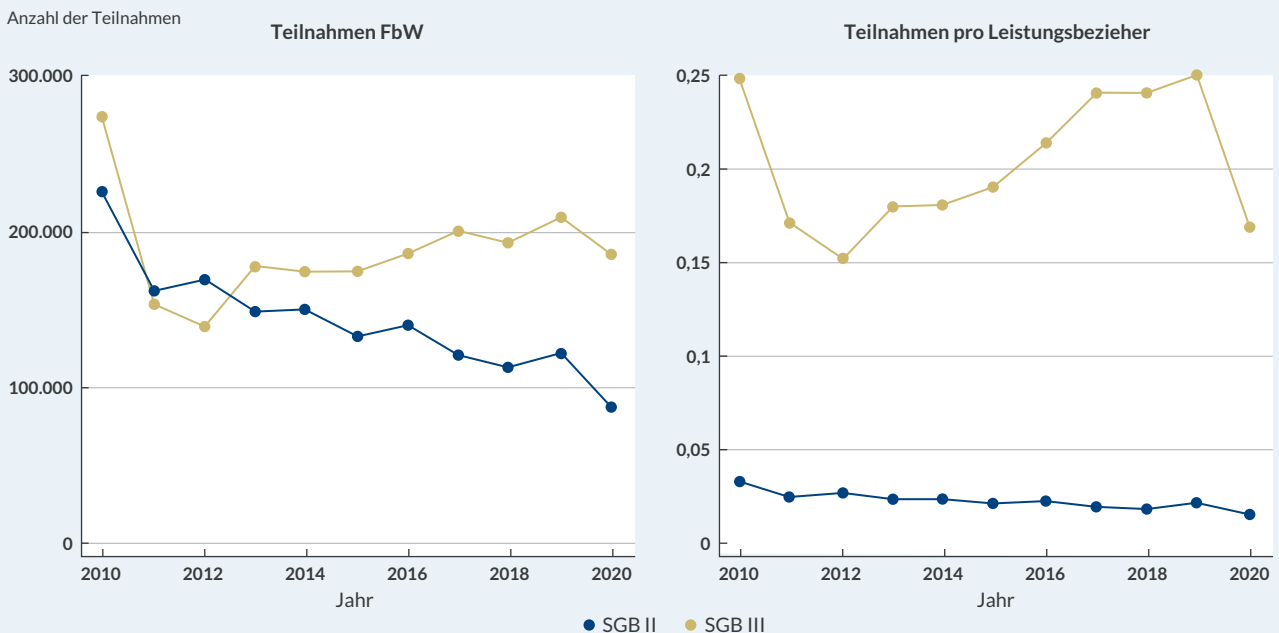
Im Ergebnis liefert die Sonderauswertung für die Jahre 2010 bis 2020 die absoluten Zahlen der Weiterbildungsteilnahmen sowie Informationen zum Verbleib der Teilnehmenden bis zu 2 Jahre nach Austritt aus einer FbW-Maßnahme. Die Auswertung differenziert dabei zwischen einzelnen Bundesländern und verschiedenen Perso-

nenmerkmalen wie Bildung, Geschlecht, Alter oder vorherige Arbeitslosigkeit.

4.5.1 Weiterbildungsteilnahmen

Abbildung 9 stellt die Teilnahmehzahlen an Maßnahmen der FbW (linkes Panel) und die Teilnahmen relativ zu den Leistungsbeziehern (rechtes Panel) über die Jahre 2010–2020 nach SGB II und SGB III dar.¹⁰ Es wird deutlich, dass sich die Teilnahmehzahlen über das SGB III zwischen 2010 und 2012 zunächst fast halbiert haben (von 273.000 auf 139.000). Der Hauptgrund lag darin, dass die Bundesagentur für Arbeit im Zuge der Finanzkrise und dem damit verbundenen Druck auf ihren Haushalt die Eingliederungstitel kürzte, wodurch die Teilnahmehzahlen an beruflicher Weiterbildung stark sanken.

ABBILDUNG 9 FbW-Teilnahmen im SGB III mit positiver Tendenz, im SGB II stagnierend bis rückläufig



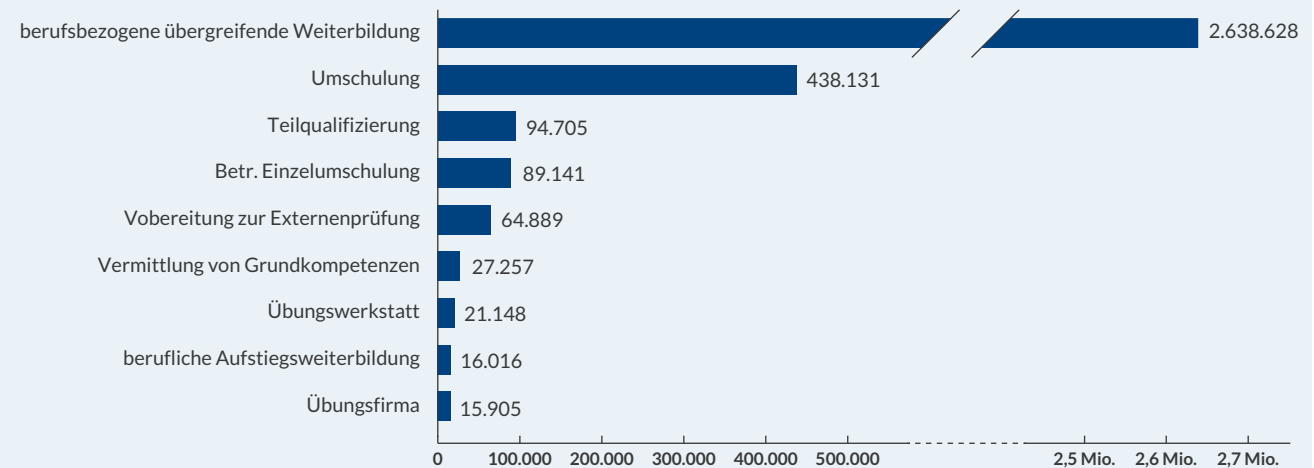
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021)

BertelsmannStiftung

10 Die Abbildungen stellen die Teilnahmehzahlen an FbW-Maßnahmen insgesamt dar, unabhängig davon, ob diese abschlussorientiert sind oder nicht. Die Teilnahmehzahlen an abschlussorientierten FbW-Maßnahmen weisen sehr ähnliche Tendenzen auf.

ABBILDUNG 10 Nicht abschlussorientierte Weiterbildungen dominieren die FbW-Teilnahmen

Anzahl der Weiterbildungsteilnahmen, 2010 bis 2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021)

| BertelsmannStiftung

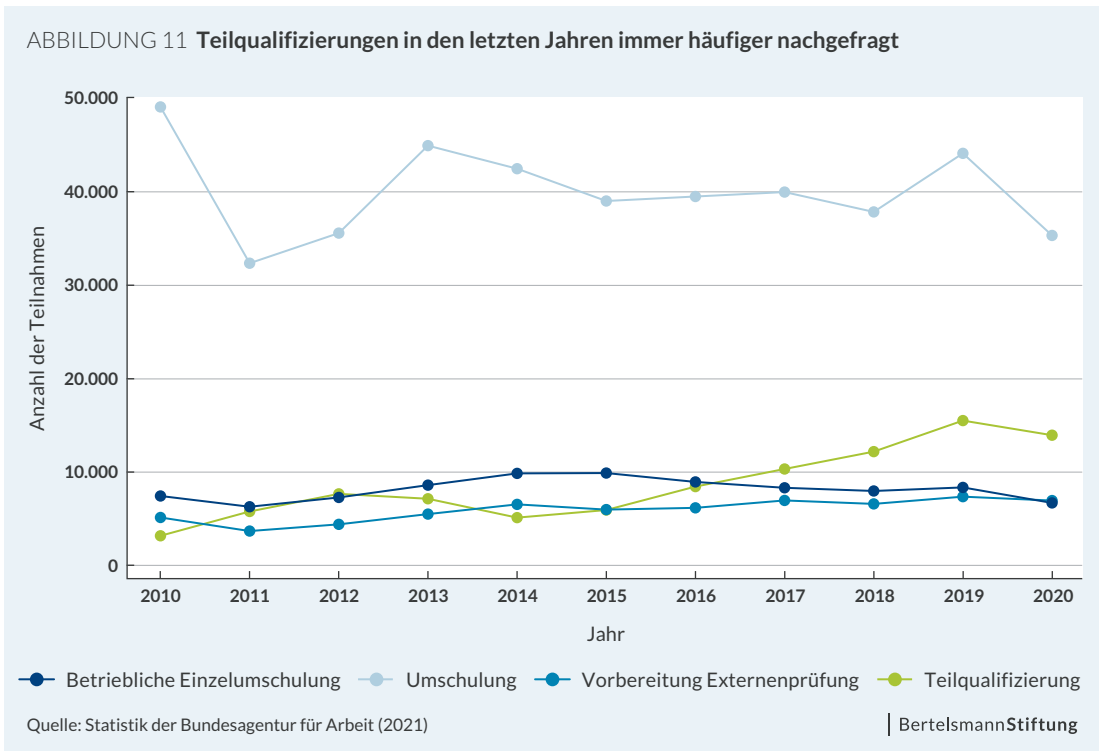
Ab 2012 ist die Tendenz wieder steigend, um 2020 (vermutlich bedingt durch die Coronakrise) erneut abzufallen. Weder der starke Rückgang an Weiterbildungsteilnahmen zwischen 2010 und 2012 noch die positive Tendenz von 2012 bis 2019 sind indes durch die Menge an Leistungsbeziehern zu erklären: Die Teilnahmen pro Leistungsbezieher (linkes Panel) zeigen sehr ähnliche Tendenzen.

Die Teilnahmehzahlen über das SGB II verzeichnen dagegen seit 2010 einen abnehmenden Trend und sind zwischen 2010 und 2020 um mehr als die Hälfte gefallen (von ca. 226.000 auf 88.000, linkes Panel). Zumindest teilweise ist das ein Ergebnis des Rückgangs an Leistungsbeziehern im SGB II: Pro 100 Leistungsbezieher sind die Teilnahmehzahlen nämlich von 3,3 Teilnahmen

im Jahr 2010 auf „nur noch“ 2,1 Teilnahmen im Jahr 2019 gesunken.

Abbildung 10 listet die Anzahl der FbW-Teilnahmen im Zeitraum 2010–2020 nach Maßnahme-Unterart auf.¹¹ Mit ca. 2,6 Mio. fällt der mit Abstand größte Teil der Weiterbildungsteilnahmen in die Kategorie der berufsbezogenen übergreifenden Weiterbildungen. Dahinter folgen die oben schon diskutierten vier abschlussorientierten Weiterbildungen. Die größte davon ist mit ca. 440.000 Teilnahmen die Umschulung bei einem Bildungsträger. Die ebenfalls bereits erläuterten Teilqualifikationen, betrieblichen Einzelumschulungen sowie die Vorbereitung auf die Externenprüfung haben mit Teilnahmehzahlen zwischen 65.000 und 95.000 dagegen eine deutlich geringere Beteiligung.

11 Hinweis: Es sind nur Maßnahme-Unterarten mit mehr als 15.000 Teilnahmen dargestellt.



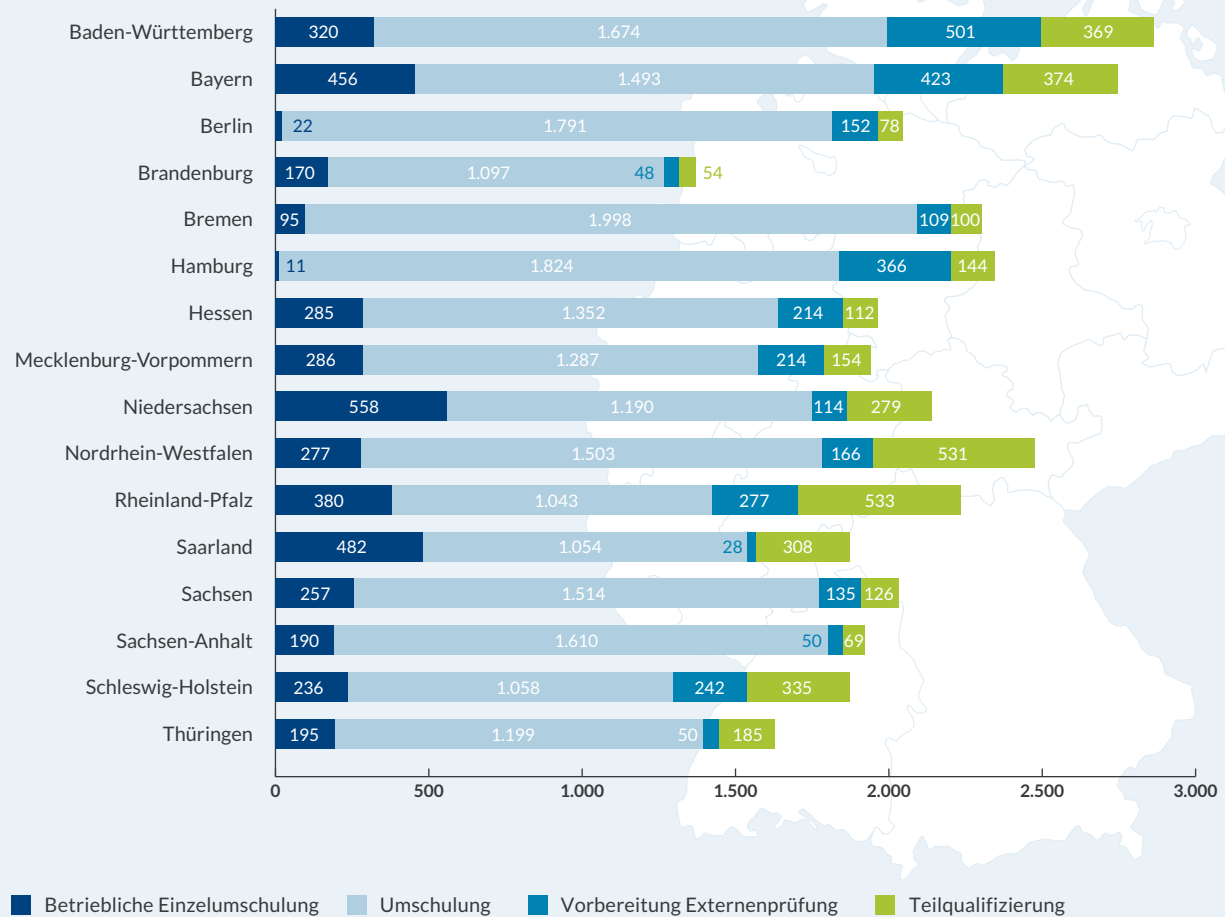
Im Folgenden legen wir den Fokus auf die vier abschlussorientierten Weiterbildungen (vgl. Kapitel 3). Abbildung 11 stellt die zeitliche Entwicklung der Teilnahmen an diesen Maßnahmen zwischen 2010 und 2020 dar. Mit jährlichen Teilnahmestärken zwischen 30.000 und 50.000 ist die „Umschulung bei einem Träger“ die meistbesuchte Maßnahme-Unterart. Die drei anderen Maßnahme-Typen haben ähnliche Teilnahmestärken, wobei die Teilqualifikationen als einzige Maßnahme einen starken Anstieg verzeichnen (zwischen 2014 und 2019): Hier hat sich die Zahl der Teilnahmen von ca. 5.000 auf 15.000 verdreifacht.

Abbildung 12 zeigt schließlich die Teilnahmestärken nach Bundesländern separat für die vier abschlussorientierten Weiterbildungen und kumuliert von 2010 bis 2020.

Generell wurden in den südlichen Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern mit jeweils knapp 3.000 Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose die meisten Maßnahmen absolviert. Die wenigsten Maßnahmen-Teilnahmen verbuchten Thüringen und Brandenburg mit rund 1.600 bzw. 1.400 Eintritten pro 100.000 Arbeitslose.

ABBILDUNG 12 Maßnahmentypen werden in den Bundesländern sehr unterschiedlich eingesetzt

Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose von 2010 bis 2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021)

| BertelsmannStiftung

Auch bei den Maßnahme-Unterarten finden sich große Unterschiede zwischen den Ländern: Bei den Umschulungen sind die Stadtstaaten Bremen, Hamburg und Berlin ganz vorne: Sie verzeichneten zwischen 1.800 und 2.000 Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose. Die Schlusslichter bei den Umschulungen sind das Saarland und Rheinland-Pfalz mit knapp über 1.000 Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose.

Bei den Teilqualifikationen finden sich noch deutlichere Länderunterschiede: Hier verbuchten Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz mit jeweils über 500 Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose die meisten Teilnahmen. Dem gegenüber stehen die Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Berlin, von denen jedes deutlich unter 100 Teilnahmen pro 100.000 Arbeitslose verzeichnet.

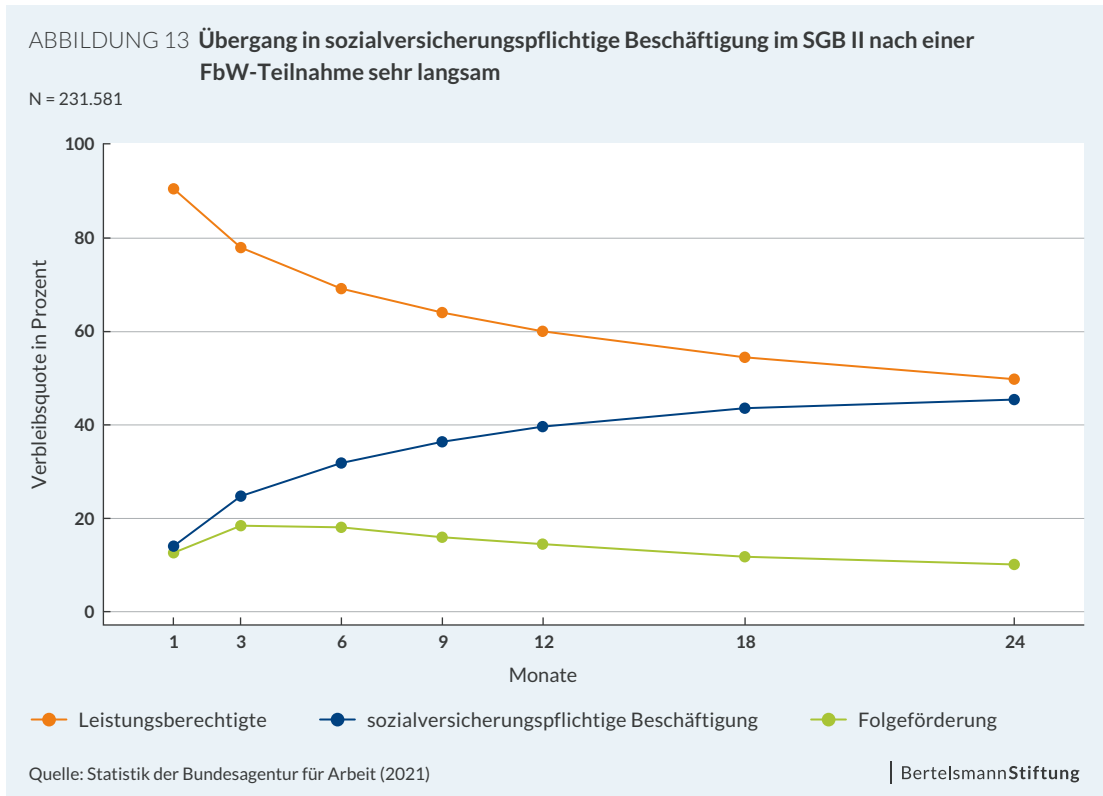
4.5.2 Verbleib nach der Weiterbildung

Um die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen zu analysieren, betrachten wir im nächsten Schritt die Eingliederungsquoten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Teilnahmequoten an einer Folgeförderung und die Anteile der Leistungsberechtigten. Abbildung 13 und 14 stellen diese Anteile der Teilnehmenden an abschlussorientierten Weiterbildungen 1–24 Monate nach Austritt aus der Maßnahme dar.¹² Abbildung 13 bezieht sich dabei auf die Teilnahmen nach SGB II, Abbildung 14 auf die Teilnahmen nach SGB III.

Die beiden Grafiken illustrieren zunächst einmal gravierende Unterschiede zwischen SGB II und SGB III: Nur 14 Prozent der Teilnehmenden aus dem SGB II sind einen Monat nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungs-

pflichtig beschäftigt, bei den Teilnehmenden aus dem SGB III sind es zu diesem Zeitpunkt bereits 43 Prozent. Auch nach 24 Monaten liegen die SGB-II-Teilnehmenden (trotz steter Steigerung) erst bei 45 Prozent. Von den SGB-III-Teilnehmenden sind nach dieser Zeit bereits 73 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

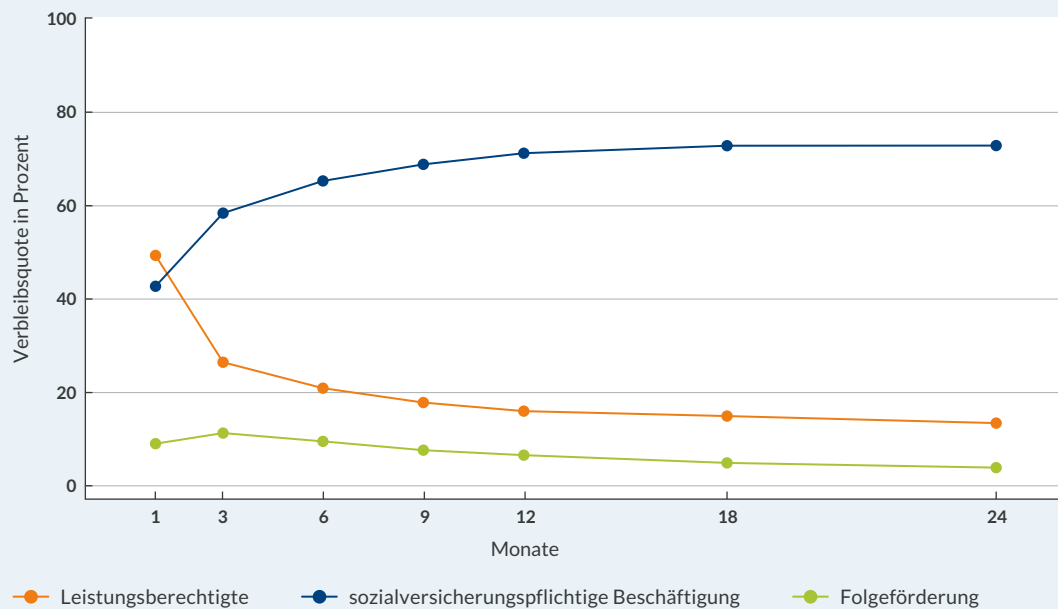
Dieser strukturelle Unterschied zwischen SGB II und SGB III drückt sich auch bei der Leistungsberechtigung aus. Bei den SGB-II-Teilnehmenden bleibt über die Zeit ein deutlich höherer Anteil der Teilnehmenden leistungsberechtigt als bei den SGB-III-Teilnehmenden. Nicht zuletzt zeigt sich dieser Unterschied auch bei der Folgeförderung, in der im SGB II nach 24 Monaten immer noch 10 Prozent verbleiben, während es bei den SGB-III-Teilnehmenden nur noch knapp 4 Prozent sind.



12 Die Sonderauswertung gibt den Verbleib nach 1, 3, 6, 9, 12, 18 und 24 Monaten aus.

ABBILDUNG 14 Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im SGB III nach einer FbW-Teilnahme bereits auf hohem Niveau

N = 231.581



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021)

| BertelsmannStiftung

Im Folgenden werden wir uns auf die Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als wichtigstem Indikator konzentrieren. Abbildung 15 und die 16 stellen die Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach SGB II und SGB III für die verschiedenen abschlussorientierten Maßnahme-Unterarten dar.

Bereits einen Monat nach Austritt zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Maßnahmen: Bei der betrieblichen Einzelumschulung liegen die Eingliederungsquoten zu diesem Zeitpunkt am höchsten: 23 Prozent der SGB-II- und 60 Prozent der SGB-III-Teilnehmenden sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Von den Teilnehmenden am Vorbereitungslehrgang für die Externenprüfung ist nach einem Monat hingegen ein deutlich geringerer Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigt (2 Prozent bei SGB II- und 31 Prozent bei SGB-III-Teilnehmenden).¹³ Interessanterweise gleichen sich die Einglie-

derungsquoten für die verschiedenen Maßnahmen bei SGB III über die Zeit an, während es bei SGB II auch nach 24 Monaten noch Unterschiede gibt. So schwankt die Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen den vier Maßnahmen beim SGB III nur zwischen 72 und 75 Prozent. Beim SGB II dagegen liegen die Eingliederungsquoten nach 24 Monaten zwischen 42 und 49 Prozent.

Die direkte Verbindung zu einem Arbeitgeber dürfte erklären, warum die Teilnehmenden an der betrieblichen Einzelumschulung einen schnelleren Übergang in den Arbeitsmarkt zeigen als die Teilnehmenden der übrigen Maßnahmen. Es ist jedoch überraschend, dass Teilnehmende der Teilqualifikationen ähnlich schnell in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden wie Teilnehmende an der Umschulung, obwohl Teilqualifikationen meist nur von kurzer Dauer sind und oft auch nicht mit einem Berufsabschluss einhergehen.

¹³ Die Gruppe der Teilnehmenden an der Externenprüfung erfasst auch diejenigen, die die Prüfung nicht bestanden haben. Ihr Anteil beträgt ca. 15 Prozent (Quelle: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/140325.php>, Downloaddatum: 15.02.2022).

ABBILDUNG 15 SGB II: Teilqualifizierungen mit nahezu deckungsgleichen Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie Umschulungen

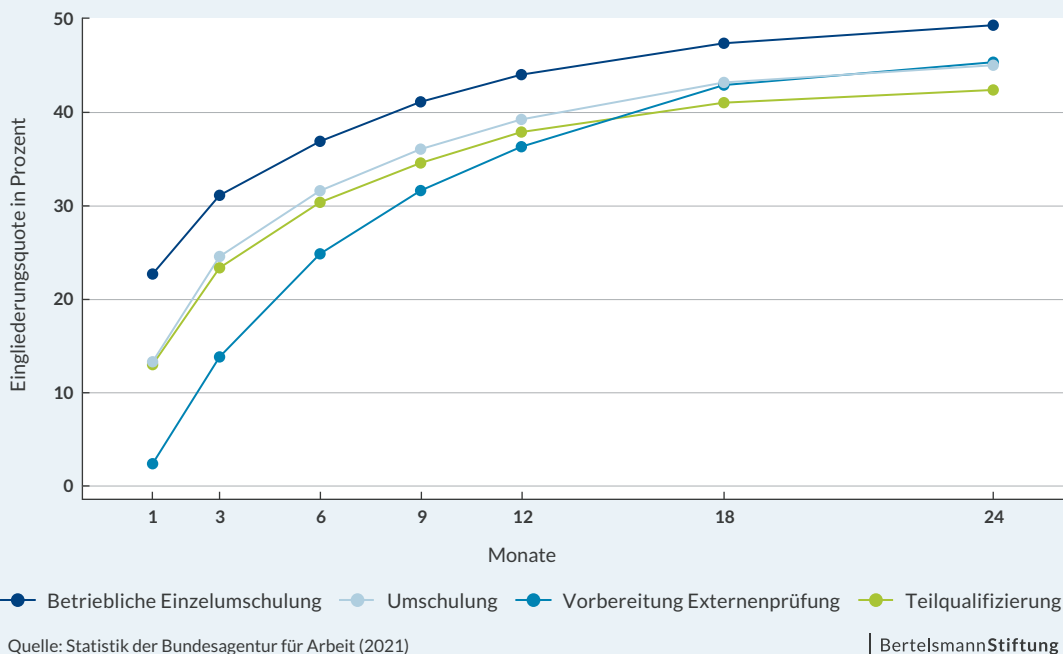
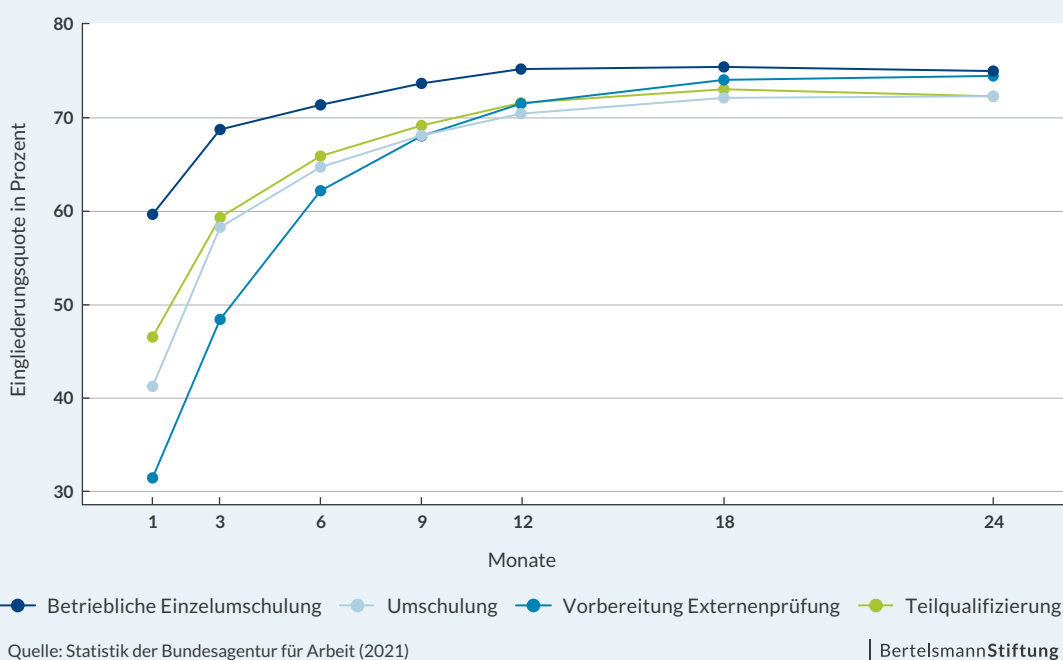


ABBILDUNG 16 SGB III: Teilqualifizierungen und Umschulungen bei den Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gleichauf



Ein weiterer Grund für die (je nach Maßnahme-Unterart) differierenden Eingliederungsquoten könnte auch die Zusammensetzung der Teilnehmenden sein: So könnten die Bildungsabschlüsse in den Maßnahmen unterschiedlich verteilt sein. Maßnahmen, an denen relativ mehr Menschen ohne Berufsabschluss teilnehmen, hätten z. B. niedrigere Eingliederungsquoten. Um einen solchen Einfluss auszuschließen, vergleichen wir nachfolgend die Eingliederungsquoten einzelner Maßnahmen für bestimmte Subgruppen. Damit lassen sich auch verschiedene Gruppen innerhalb einer Maßnahme vergleichen (z. B. Menschen mit und ohne Berufsabschluss aber ansonsten gleichen Merkmalen).

4.5.2.1 Vergleich nach Subgruppen

Abbildung 17 zeigt die Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach 6 Monaten für Subgruppen nach den Merkmalen Geschlecht, SGB II/SGB III, Berufsabschluss (mit oder ohne), vorherige Arbeitslosigkeit (ja oder nein) für die vier abschlussorientierten Maßnahmen. Schnell wird deutlich, dass es zwischen den einzelnen Subgruppen große Unterschiede bei den Eingliederungsquoten gibt. Wie bereits in der obigen Analyse (Abbildungen 13 und 14) festgestellt, zeigen Teilnehmende aus dem SGB III deutlich höhere Eingliederungsquoten als Teilnehmende aus dem SGB II.

Große Unterschiede finden sich auch beim Merkmal Bildung: Wie zu erwarten, haben Menschen mit Berufsabschluss vor einer Maßnahme eine deutlich höhere Eingliederungsquote als Menschen ohne Berufsabschluss. Etwas geringer fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aus. So zeigen Männer über alle Maßnahmen eine im Schnitt leicht höhere Eingliederungsquote als Frauen. Aggregiert man die möglichen Unterschiede über alle Subgruppen, dann gibt es mit Blick auf die spätere berufliche Eingliederung klare Gewinner und Verlierer: Frauen ohne Berufsabschluss aus dem SGB II, die vor einer Maßnahme arbeitslos waren (1. Zeile), haben generell die niedrigsten Eingliederungsquoten. Im Gegensatz dazu haben Männer mit Berufsabschluss aus dem SGB III, die vor einer Maßnahme nicht arbeitslos waren (letzte Zeile), die höchsten Eingliederungsquoten.

4.5.2.2 Vergleich nach Maßnahmen

Zuletzt vergleichen wir die Eingliederungsquoten der vier abschlussorientierten Maßnahmen innerhalb einzelner Subgruppen. Der Vergleich ist etwas leichter, da in der Abbildung jede Subgruppe einer Zeile entspricht. Im Ergebnis fällt er in etwa so aus, wie auch die Analyse der abschlussorientierten Maßnahmen ohne Betrachtung von Subgruppen (Abbildungen 15 und 16). So gilt für fast alle Subgruppen, dass die Teilnehmenden des Vorbereitungslehrgangs für die Externenprüfung die geringste Eingliederungsquote nach 6 Monaten zeigen. Die höchste Eingliederungsquote nach 6 Monaten zeigen (für die Mehrheit der Subgruppen) hingegen die Teilnehmenden der betrieblichen Einzelumschulung.

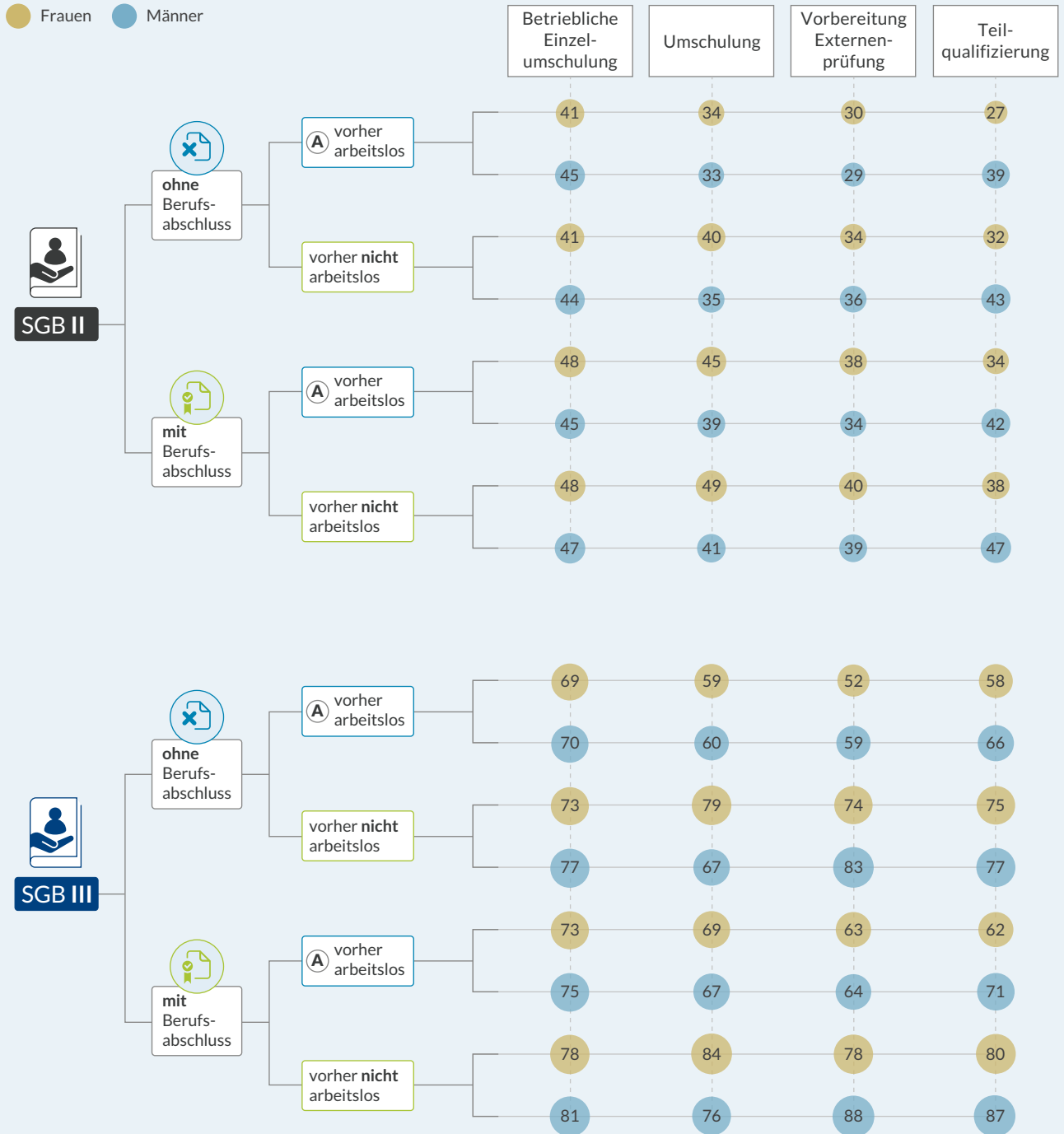
Bei den Teilqualifikationen, die im besonderen Fokus dieser Studie stehen, fällt auf, dass die Eingliederungsquoten nach 6 Monaten extrem zwischen den einzelnen Subgruppen schwanken: von 27 Prozent (erste Zeile) bis 87 Prozent (letzte Zeile). Vergleicht man die Teilqualifikationen mit den anderen Maßnahmen (insbesondere der Umschulung), zeigt sich, wie sinnvoll die differenzierte Betrachtung einzelner Subgruppen ist. So zeigt keine der Maßnahmen grundsätzlich höhere oder niedrigere Eingliederungsquoten als eine andere Maßnahme. Bei den Subgruppen gibt es Unterschiede in jede Richtung.

Interessant sind auch die maßnahmeabhängigen Tendenzen nach Geschlechtern: Nehmen Männer z. B. an Teilqualifikationen teil, haben sie später eine höhere Eingliederungsquote als nach einer Umschulung. Das gilt für alle Subgruppen. Besonders deutlich ist der Unterschied aber bei den 6-monatigen Eingliederungsquoten für Männer im SGB III (ca. 10 Prozentpunkte). Bei Frauen verhält es sich genau umgekehrt: Hier zeigen Teilnehmerinnen an einer Umschulung eine höhere Eingliederungsquote als Teilnehmerinnen an einer Teilqualifizierung. Auch das gilt für alle Subgruppen, wobei der Unterschied besonders deutlich ist für Frauen im SGB II mit Berufsabschluss (ca. 10 Prozentpunkte). Ein möglicher Grund für diese Unterschiede liegt in den unterschiedlichen Berufen, in denen Männer und Frauen die Maßnahmen absolvieren.

ABBILDUNG 17 Deutliche Unterschiede bei den Eingliederungsquoten nach 6 Monaten bei verschiedenen Subgruppen

In Prozent

● Frauen ● Männer



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021)

5 Fazit

Einen Berufsabschluss nachzuholen, zahlt sich aus. Auch wer erst im Alter von über 25 seinen Berufsabschluss macht, verbessert damit seine Berufsperspektiven. Ist es ein erster Berufsabschluss, erhöht sich die Chance auf Beschäftigung und ein höheres Einkommen deutlich – und das sogar langfristig. Ein zweiter Berufsabschluss kann das Einkommen noch weiter verbessern.

Bei nachgeholtten Berufsabschlüssen handelt es sich nicht notwendigerweise um vollständige Berufsausbildungen. Auch abschlussbezogene Weiterbildungen wie Umschulungen oder Teilqualifikationen führen zu einem Berufsabschluss. Mit jährlich 30.000 bis 50.000 Teilnehmenden ist die *Umschulung bei einem Träger* die mit Abstand meistbesuchte abschlussorientierte Maßnahme. Teilqualifikationen (TQ) sind eine attraktive Alternative dazu ebenso wie zur klassischen Berufsausbildung. TQ-Module dauern meist nur wenige Monate und sind dadurch deutlich günstiger als beispielsweise die zumeist zweijährigen Umschulungen: Nach unseren Berechnungen aus den Bundes-Durchschnittskostensätzen (Bundesagentur für Arbeit, 2020) und Experteninterviews kostet eine Teilqualifikation je nach Zielberuf und Rahmenbedingungen durchschnittlich 5.000 bis 9.000 Euro pro Teilnehmenden. Für eine Umschulung fallen dagegen im Schnitt 25.000 bis 40.000 Euro an. Trotzdem zeigen die Teilnehmenden der Teilqualifikationen ähnliche Eingliederungsquoten wie die Teilnehmenden der Umschulungen. Aktuelle Fördermöglichkeiten (wie beispielsweise durch das Qualifizierungschancengesetz) ermöglichen derartige Formen der berufsbegleitenden Qualifizierung. Arbeitsentgelte und Kosten der Maßnahmen

werden dabei von der Bundesagentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen.

Bereits 2020 konnte eine Studie der Bertelsmann Stiftung zeigen, dass modulare, abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen sowohl einen schnellen Berufseinstieg ermöglichen als auch eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt (Bertelsmann Stiftung, 2020). Sie sind vor allem eine Chance für die aktuell rund 4,6 Mio. Geringqualifizierten in Deutschland sowie für Geflüchtete und Migrant:innen ohne Berufsabschluss. Die meisten dieser Menschen verfügen über eine brüchige Erwerbsbiografie. Diese erschwert es ihnen, eine vollständige Berufsausbildung nachzuholen. Die Hürden für einen Abschluss liegen hoch und es scheint, als könnten nur die wirklich motivierten und besser gebildeten Menschen es schaffen, auch mit 30 oder 35 noch eine mehrjährige Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Hinzu kommt die Frage nach dem Lebensunterhalt. Eine berufliche Ausbildung ist mit finanziellen Einbußen verbunden. Je länger sie dauert, desto größer der finanzielle Verzicht. Gerade ab Mitte/Ende 20 wird das bei vielen zu einer existenziellen Frage: Wer Kinder hat und für eine ganze Familie sorgen muss, dem sichert der Lohn für die geringqualifizierte Tätigkeit den Lebensunterhalt eher als eine Ausbildungsvergütung.

Weiterbildungsangebote, die diese Umstände nicht berücksichtigen, zielen an der Lebensrealität geringqualifizierter Menschen vorbei. Zum Nachholen eines Berufsabschlusses sind sie nur wenig bis gar nicht geeignet. Gerade für einen späten Berufsabschluss müssen Einstieg und der Weg dorthin niedrigschwellig sein. Das

heißt nicht, dass Geringqualifizierte geringere Anforderungen erfüllen müssten oder ihnen erforderliche Kompetenzen „erlassen“ werden. Niedrigschwellig heißt vielmehr, dass z. B. vorhandene Kompetenzen anerkannt und auf eine Ausbildung angerechnet werden. Niedrigschwellig bedeutet aber vor allem, zeitlich und inhaltlich flexible Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, die mit den Lebens- und Erwerbssituationen Geringqualifizierter vereinbar sind.

Aus den Ergebnissen der Studie und den genannten Hintergründen leiten sich nachfolgende Forderungen ab.

Abschlussorientierte Weiterbildungsangebote fördern

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) bietet wirksame Instrumente, um auch in späteren Jahren noch einen Berufsabschluss erwerben zu können. Sie werden aber nur selten im SGB II und SGB III eingesetzt. Die stattdessen vermittelten Maßnahmen zielen vor allem auf eine schnelle, aber wenig nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Eine effiziente Weiterbildungsförderung sollte deshalb auf nachhaltige Maßnahmen fokussieren, die berufsbezogen und abschlussorientiert sind.

Fokus auf Teilqualifikationen legen

Unter allen abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnet die Teilnahme an Teilqualifikationen die höchste Steigerungsrate. In den Jahren vor der Pandemie (2014–2019) hat sich die Zahl der TQ-Teilnehmenden verdreifacht. Zudem weisen Teilqualifikationen ähnlich hohe Eingliederungsquoten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf wie z. B. Umschulungen. Das könnte Ausdruck der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt sein: Zunehmende Spezialisierung und arbeitsteilige Entwicklung fordern in vielen Berufen einen ebenso flexiblen wie passgenauen Einsatz von

Fachkräften. Die modulare Struktur der Teilqualifikationen wird diesen Anforderungen gerecht. Zudem sind Teilqualifikationen weniger kostenintensiv als eine zweijährige Umschulung. Für den Einzelnen bieten sie auch im fortgeschrittenem Alter noch die Chance auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.

Unter den abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen sollten deshalb besonders die Teilqualifikationen priorisiert und vermehrt angeboten werden.

Standards und Strukturen für modulare Weiterbildung schaffen

Abschlussorientierte Weiterbildungen sind geeignete Maßnahmen, um Menschen auch im Alter von über 25 Jahren zum Berufsabschluss zu führen. Besonders die modularen Nachqualifizierungen sind aufgrund ihrer flexiblen Form gut dafür geeignet. Um sie qualitativ und quantitativ zu entwickeln, braucht es jedoch eines strukturierten Weiterbildungssystems mit einheitlichen Standards. Dort, wo Maßnahmen an vorhandener Berufserfahrung anknüpfen und diese modular erweitern, müssen Kompetenzen verlässlich überprüft und zertifiziert werden.

Die dafür verwendeten Instrumente (wie z. B. MYSKILLS oder ValiKom) müssen ebenso anschlussfähig sein wie die modularen Qualifizierungen selbst. Das umfasst auch die sichere Finanzierung über längere Förderzeiten. Modulare Weiterbildung basiert auf zeitlich flexiblen Maßnahmen und ist damit längerfristig ausgerichtet. Arbeitsmarktpolitische Förderstrukturen brauchen den gleichen „langen Atem“, damit die Weiterbildungsketten der TQ-Module nicht reißen. Der modulare Weg zum Berufsabschluss ist nur dann erfolgreich, wenn Förderzusagen auch für längere Weiterbildungszeiträume gemacht werden.

Für die modulare Weiterbildung und ihre Förderung müssen einheitliche Standards und notwendige Strukturen geschaffen werden.

Maßnahmen mit Berufsbildung und Tarifverträgen verknüpfen

Mit dem Ziel, Berufsabschlüsse zu ermöglichen, sollten Teilqualifizierungen dauerhaft mit dem Ordnungsverfahren der Berufsbildung rückgekoppelt werden. Nur so fließen Neuerungen in den Ausbildungsordnungen auch in die Teilqualifizierungen ein. Und nur so lassen sich erworbene Kompetenzen verlässlich einschätzen und anerkennen.

Würden Teilqualifikationen dann noch in die Tarifverträge aufgenommen, ließe sich durch steigende Stundenlöhne ein Anreiz dafür schaffen, dass Beschäftigte sich auch bis zum Berufsabschluss qualifizieren und einzelne oder Kombinationen von Teilqualifikationen bereits ausreichend entlohnt werden. Letztlich sollten alle Bemühungen von Politik, Wirtschaft und Verbänden an den unternehmerischen Bedarf und die unternehmerische Bereitschaft anknüpfen, teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen. Das Ziel lautet, mehr Menschen qualifiziert in Lohn und Brot zu bringen und damit das verfügbare Fachkräftepotenzial in Deutschland zu erhöhen.

Über die Autor:innen

Prof. Dr. Timm Bönke ist seit Juni 2012 Juniorprofessor an der Freien Universität Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarktökonomik und empirische Finanzwissenschaft. Seine Arbeiten wurden in zahlreichen nationalen und internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht. Zu seinen aktuellen Forschungsthemen zählen u.a. die langfristige Entwicklung und Verteilung von Einkommen sowie das Design und die Anreizstruktur wohlfahrtsstaatlicher Institutionen. Darüber hinaus ist Timm Bönke als wissenschaftlicher Berater tätig, unter anderem für die Weltbank.

Dr. Dominik Hügle ist assoziierter Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Bildungs- und die Arbeitsmarktökonomik. Er interessiert sich dabei insbesondere für die Analyse von Bildungsentscheidungen, die Schätzung von Bildungsrenditen und die Verteilungswirkung von Bildungsfinanzierung.

Luisa Hammer ist Doktorandin der Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Sie arbeitet dort zudem als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Empirische Wirtschaftsforschung und Gender. Ihre Forschungsinteressen liegen in der Arbeitsmarktforschung, insbesondere der Migrations- und Genderökonomik.

Literatur

- Bachbauer, Nadine, und Clara Wolf.** „NEPS-SC6-Erhebungsdaten verknüpft mit administrativen Daten des IAB (NEPS-SC6-ADIAB 7518)“. *FDZ-Datenreport*, 4. Nürnberg 2020 (de).
- Bachbauer, Nadine, und Clara Wolf.** “NEPS-SC6 survey data linked to administrative data of the IAB (NEPS-SC6-ADIAB 7518)”. *FDZ-Datenreport*, 4. Nürnberg 2020 (en), DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2004.en.v1
- Bernhard, Sarah.** „Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Langfristige Wirkungsanalysen“. *Sozialer Fortschritt* (65) 7 2016. 153–161.
- Bertelsmann Stiftung.** *Technologischer Wandel und Beschäftigungspolarisierung in Deutschland*. Policy Brief 7. Gütersloh 2015.
- Bertelsmann Stiftung.** *Deutscher Weiterbildungsatlas – Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten*. Gütersloh 2018.
- Bertelsmann Stiftung.** *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015 – Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven*. Gütersloh 2019.
- Bertelsmann Stiftung.** *Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf – Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss*. Gütersloh 2020.
- Bilger, Frauke, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader.** (Hrsg.). „Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)“. *DIE-Survey: Daten und Berichte zur Weiterbildung*. Bielefeld 2017.
- Blossfeld, Hans-Peter, und Hans-Günther Roßbach.** (Hrsg.). *Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS)*. 2. Auflage, 2019.
- Bönke, Timm, Rick Glaubitz, Konstantin Göbler, Astrid Harnack, Astrid Pape und Miriam Wetter.** *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland*. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2020.
- Bratsberg, Bernt, Torgeir Nyen und Oddbjørn Raaum.** “Economic returns to adult vocational qualifications”. *Journal of Education and Work* (33) 2 2020. 99–114.
- Bundesagentur für Arbeit.** *Bundes-Durchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (aufgeteilt nach Systematik der Klassifikation der Berufe 2010 – KldB 2010)*. Nürnberg 2020.
- Bundesagentur für Arbeit.** „Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarkt nach Qualifikationen“. Nürnberg 2021. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=71BC0786B6FD40D63B388987643FBF31?nn=20918&topic_f=amq (Download 20.3.2022).

Bundesagentur für Arbeit. „Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen“. Nürnberg 2021.
<https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsabschlussfaehige-teilqualifikationen>
(Download 20.3.2022).

Bundesagentur für Arbeit (2021). Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 315854, übermittelt am 30. Juni 2021.

Bundesinstitut für Berufsbildung. „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu *Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren*“. *Bundesanzeiger*. 4.4.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. „Arbeit-von-morgen-Gesetz“. Berlin 2022.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>
(Download 20.3.2022).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). „Teilqualifikationen als Instrument der Nachqualifizierung? – Aktueller Stand gewerkschaftlicher Einschätzungen und Anforderungen“. *Kurzinfo*. 10 2017.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). „Teilqualifikationen – Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz“. *Kurzinfo*. 9 2020.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK). *DIHK-Report Fachkräfte 2021*.
<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraeftereport-2021>
(Download 20.3.2022).

Eichhorst, Werner, Paul Marx, Tanja Schmidt, Verena Tobsch, Florian Wozny, und Carolin Linckh. *Geringqualifizierte in Deutschland – Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel*. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2019.

Eichhorst, Werner, und Florian Buhlmann. „Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt“. Hrsg. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). *IZA Standpunkte* 77. Bonn 2015.

Fischer, Andreas, Kristin Hecker, und Wolfgang Wittig. „Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung“. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. f-bb-Bericht 2. Nürnberg 2020.

Frey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne. „The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?“. *Technological Forecasting and Social Change* (114) 2017. 254–280.

Kruppe, Thomas, und Julia Lang. „Arbeitsmarkteffekte von Umschulungen im Bereich der Altenpflege“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *Aktuelle Berichte* 19. Nürnberg 2015.

Kruppe, Thomas, und Julia Lang. „Weiterbildungen mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *IAB-Kurzbericht* 22. Nürnberg 2015.

NEPS-Netzwerk. *Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene*. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Bamberg 2021. <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:12.1.0>
(Download 20.3.2022).

NEPS-Netzwerk (LifBi); Bachbauer, Nadine, Clara Wolf, Tobias Graf, Sandra Grießemer, Steffen Kaimer, Markus Köhler, Claudia Lehnert, Martina Oertel, und Christian Seysen. „Erhebungsdaten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), Startkohorte 6 (SC6) verknüpft mit administrativen Daten des IAB (NEPS-SC6-ADIAB) – Version 7518 v1“. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2020. DOI: 10.5164/IAB.NEPS-SC6-ADIAB7518.de.en.v1.

Osiander, Christopher, und Martin Dietz. „Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen“. *Journal for Labour Market Research* (49) 1 2016. 59–76.

Schmillen, Achim, und Heiko Stüber. „Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). IAB-Kurzbericht 1. Nürnberg 2014.

Schreiber, Daniel, und Katrin Gutschow. „Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur – Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach?“. BIBB-Report. 2013.

Statistisches Bundesamt. „Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2019“. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/_inhalt.html;jsessionid=D0855F7F8ACD6FC5167FB7F556C64BDC.live732#sprg233662 (Download 20.3.2022).

Union Investment. *Bildung hat Zukunft: Bildungsstudie 2017*. Frankfurt am Main 2017.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
April 2022

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Prof. Dr. Timm Bönke
Luisa Hammer
Dr. Dominik Hügler

Verantwortlich

Roman Wink

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

Titelfoto

© Kzenon – stock.adobe.com

Gestaltung

Markus Diekmann, Bielefeld

DOI 10.11586/2022049

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Roman Wink
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81560
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de