



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

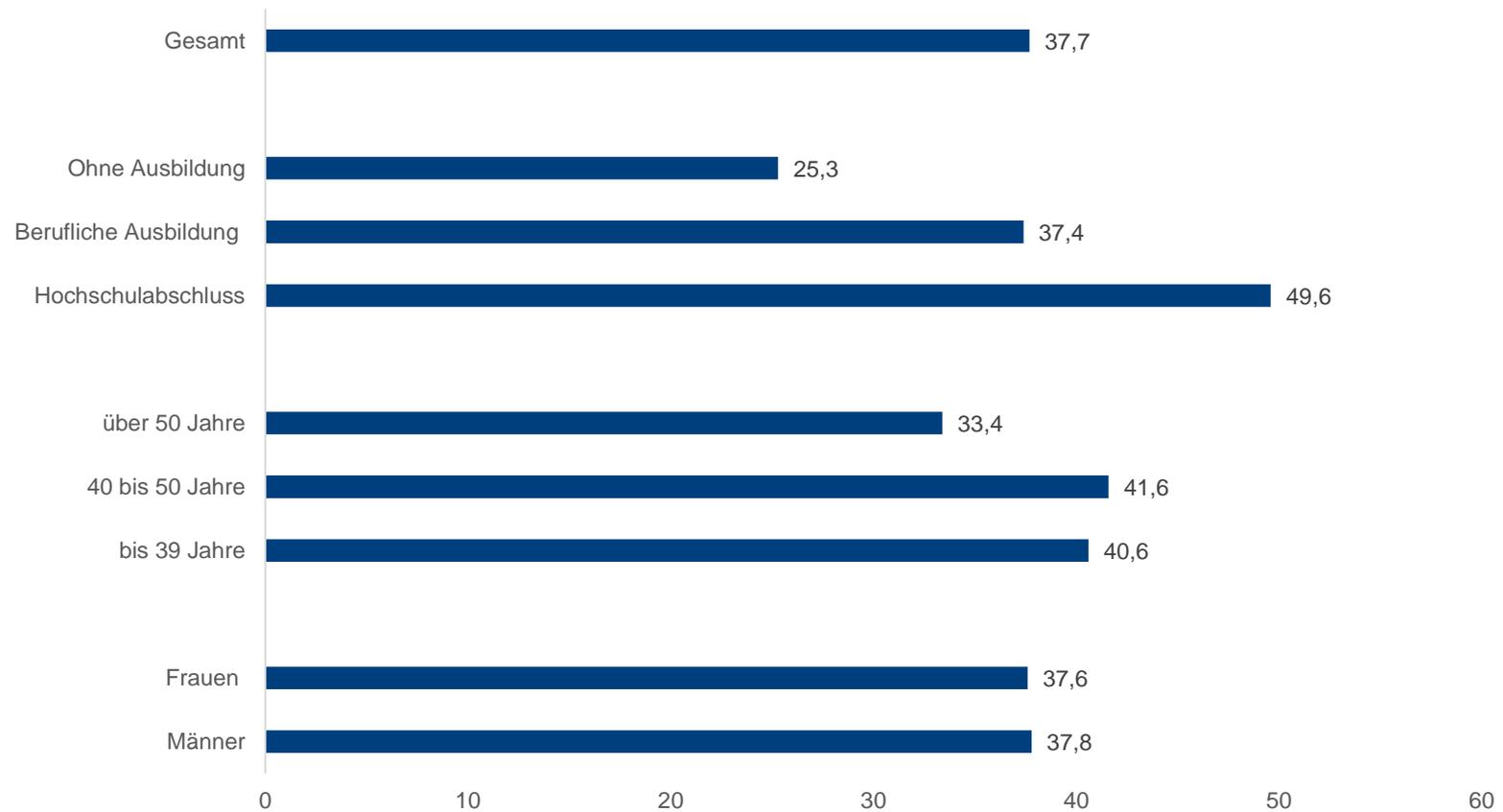
# QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG – WO STEHEN WIR UND WAS SIND DIE ANSTEHENDEN HERAUSFORDERUNGEN?

Simon Janssen, IAB



# WO STEHEN WIR?

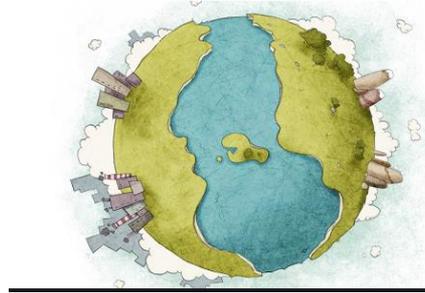
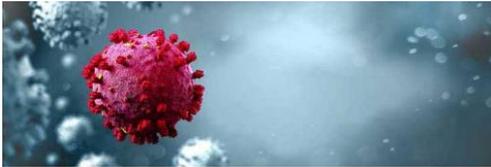
---



Quelle: Eigene Berechnungen, NEPS Startkohorte 6

# HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT

---



Ungleichheit in Weiterbildung



Gesellschaftliche Ungleichheit

# GLIEDERUNG

---

- Einfluss der Digitalisierung auf die Weiterbildung
- Corona Krise und Weiterbildung
- Staatliche Förderungen und Weiterbildung

# DIGITALISIERUNG UND WEITERBILDUNG

---

Welche Fähigkeiten werden wichtiger?  
In welche Weiterbildungen sollten  
Unternehmen und Individuen investieren?

# THEORETISCHE ANSÄTZE ZUR ERKLÄRUNG DES WANDELS VON TÄTIGKEITEN UND ANFORDERUNGEN

---

## Substitution und Komplementarität von Tätigkeiten

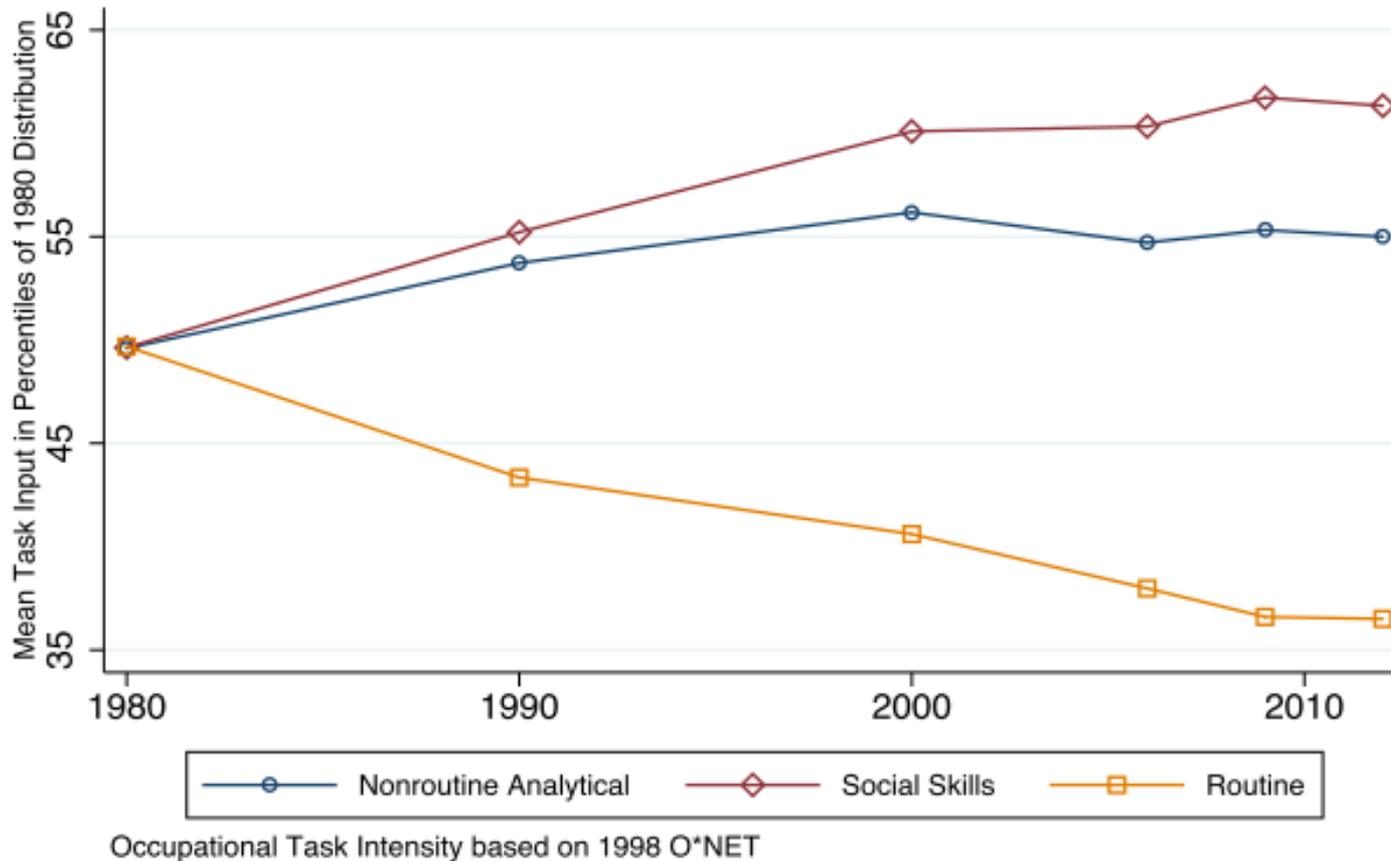
- Tätigkeiten, die programmierbaren Routinen folgen, werden ersetzt.
- Tätigkeiten, die komplementär zur Technologie sind, werden produktiver.

## Technologie und Spezialisierung

- Technologischer Wandel führt zu stärkerer Spezialisierung.
- Austausch über spezifische Kenntnisse wird zunehmend wichtiger.
- Soziale Fähigkeiten können noch nicht ersetzt werden.

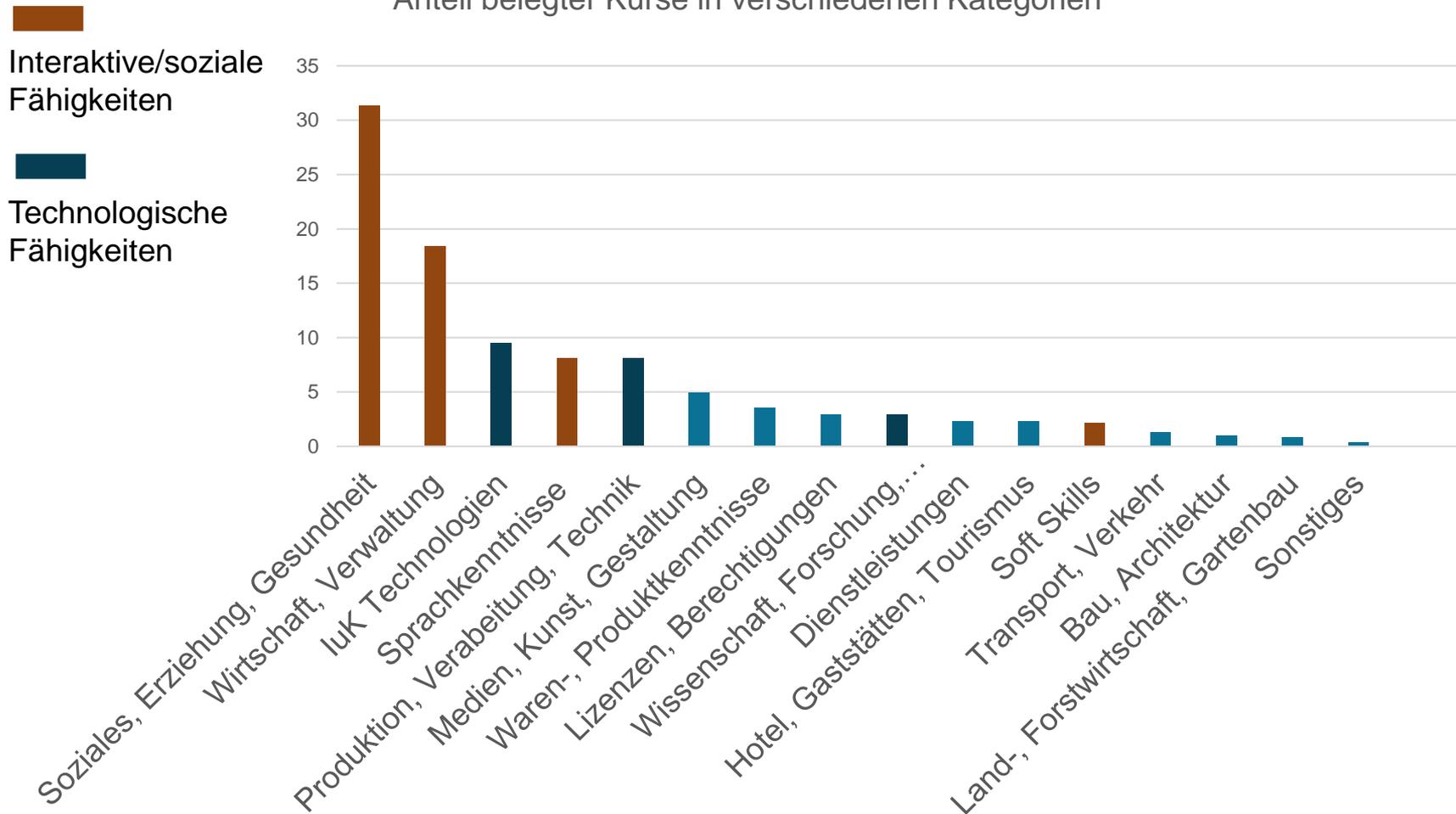
## Verschiebung vom Verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor

# VERÄNDERUNG VON FÄHIGKEITEN



# INDIVIDUELLE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG NACH KURSINHALTEN

Anteil belegter Kurse in verschiedenen Kategorien

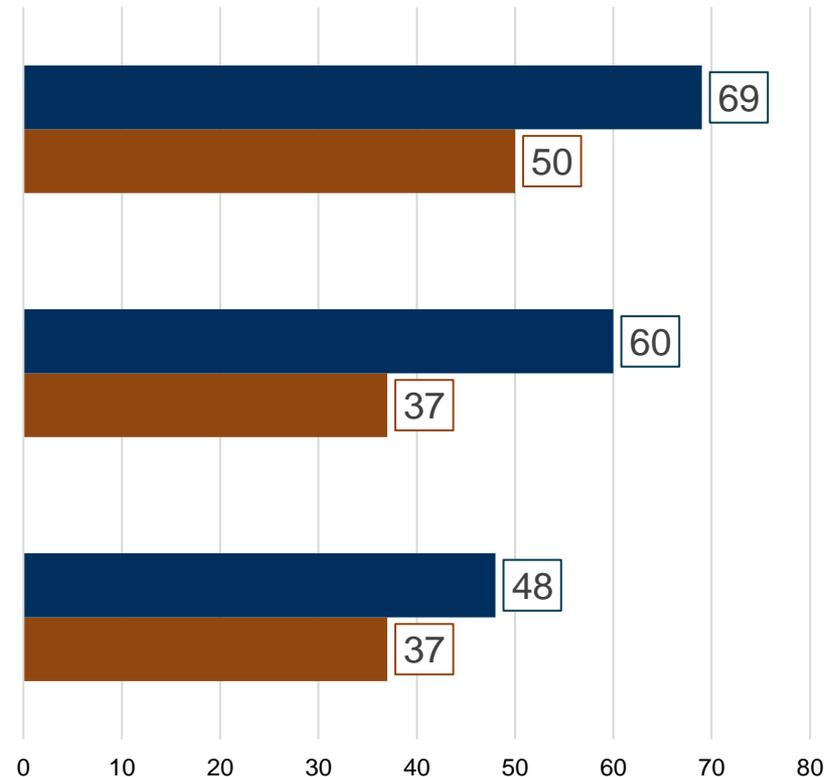


# BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG UND DIGITALISIERUNGSGRAD

Wir bilden unserer Mitarbeiter zunehmend im Umgang mit modernster IKT-Technologie weiter.

Die Förderung überfachlicher Fähigkeiten im Rahmen der Fort- und Weiterbildung hat im Vergleich zu fachlichen Fähigkeiten zugenommen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern zunehmend die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Höherqualifizierung.



- Betriebe mit Investitionen in Arbeitswelt 4.0-Technologien in den letzten 5 Jahren
- Betriebe ohne Investitionen in Arbeitswelt 4.0-Technologien in den letzten 5 Jahren

# ZWISCHENFAZIT

---

- Technische Fähigkeiten – insbes. IKT – werden wichtiger
- Überfachliche Kompetenzen – insbes. Führungs- und Sozialkompetenzen – werden wichtiger
- **Kompetenzen gut ausgebildeter Beschäftigter werden wichtiger**

# QUALIFIZIERUNGSCHANCENGESETZ

---

„Die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet, um denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine **Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können**, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.“

# WEITERBILDUNG IN BERUFEN MIT HOHEM SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL

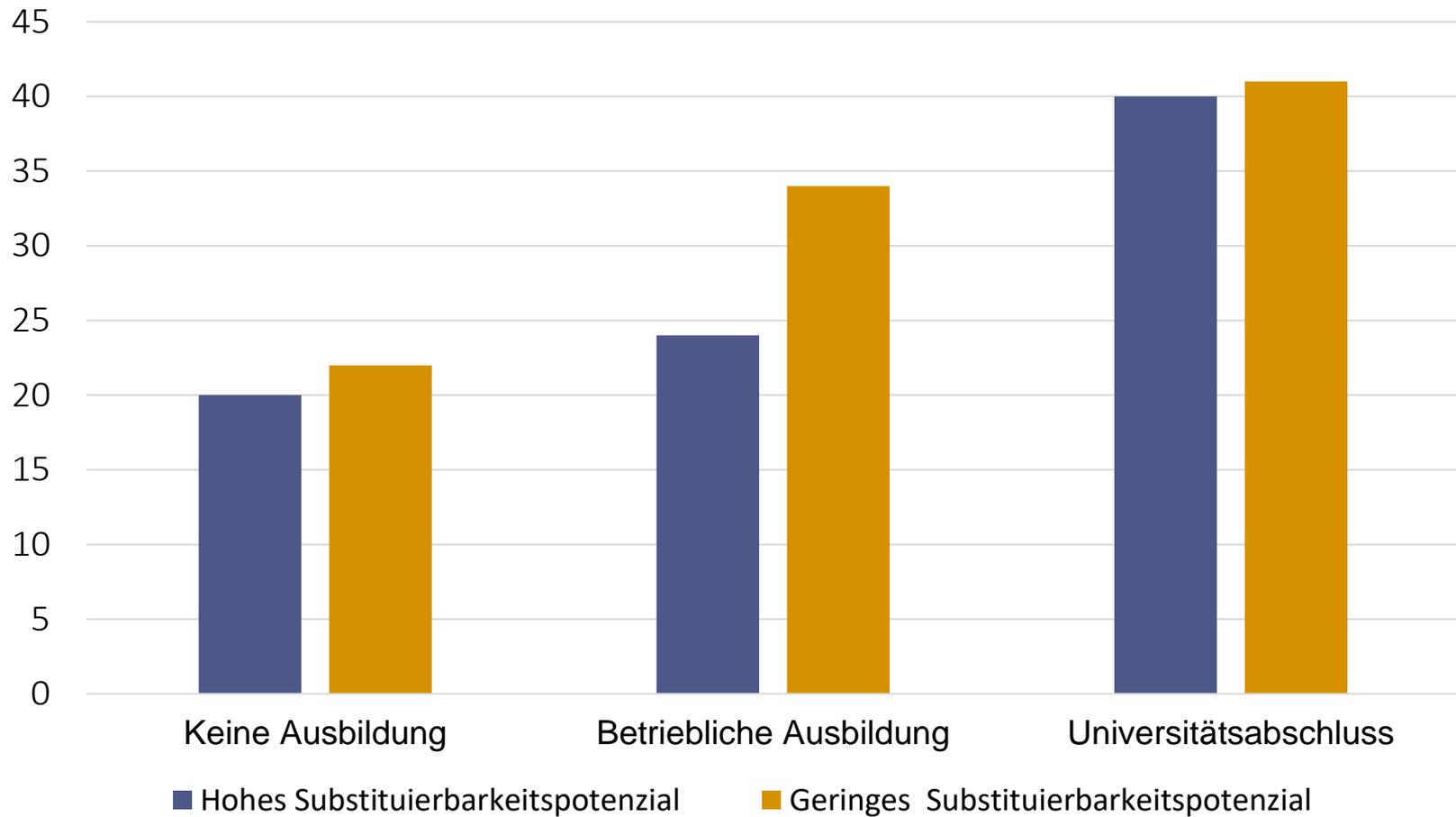
---

- Wie viel Weiterbildung machen Personen, **die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, überhaupt?**
  - Durchschnittlich weniger?

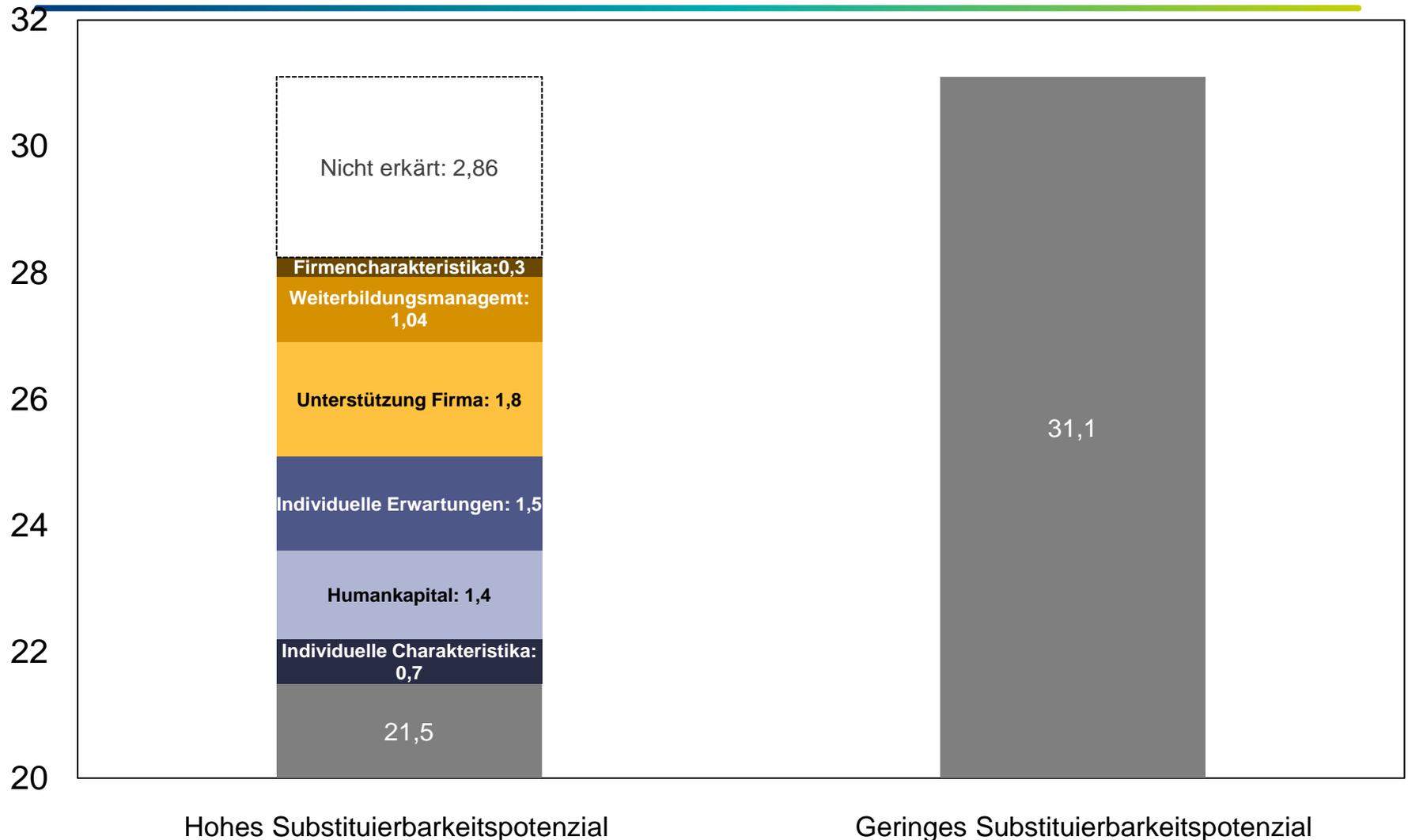
Personen und Firmen haben geringeren Anreiz, in Weiterbildung zu investieren da, Berufe zukünftig sowieso ersetzt werden.  
Selektion von Personen mit geringerem Bildungsniveau und geringer Motivation in betroffene Berufe.
  - Durchschnittlich mehr?

Personen und Firmen sind sich bewusst, dass sie in Weiterbildung und Fortbildung investieren müssen, um die Arbeitskraft zu erhalten

# SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL UND WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG



# SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL UND WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG



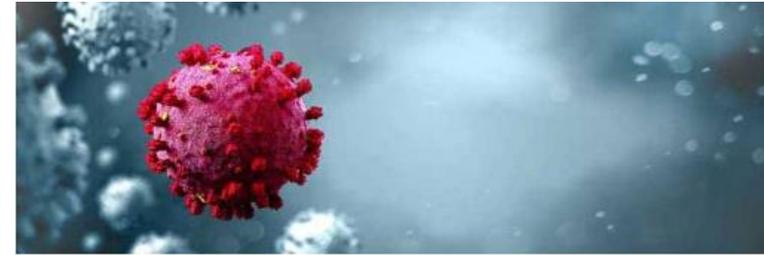
# FAZIT: DIGITALISIERUNG UND WEITERBILDUNG

---

- Berufe verändern sich und Weiterbildung wird wichtiger
- Analytische Tätigkeiten, Umgang mit IKT und insbesondere soziale Fähigkeiten werden wichtiger
  - Einfache Fokussierung auf Weiterbildungen im Bereich IKT reicht möglicherweise nicht aus
- Bestimmte Personen beteiligen sich systematisch weniger an Weiterbildung, insbes. in Berufen, die in Zukunft stark von der Digitalisierung betroffen sein können
  - Gefahr der zunehmenden Polarisierung

# CORONA UND WEITERBILDUNG

---



- Hat die Corona-Krise zu einem Einbruch der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung geführt?
- Hat die Corona-Krise zu einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung geführt, der größere Einbrüche in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung verhindert hat?
- Hat sich das Erstarren stereotyper Geschlechterrollen während der Corona Krise auf die Weiterbildungsbeteiligung ausgewirkt?



# DAS HOCHFREQUENTE ONLINE PERSONEN PANEL (IAB-HOPP)

---

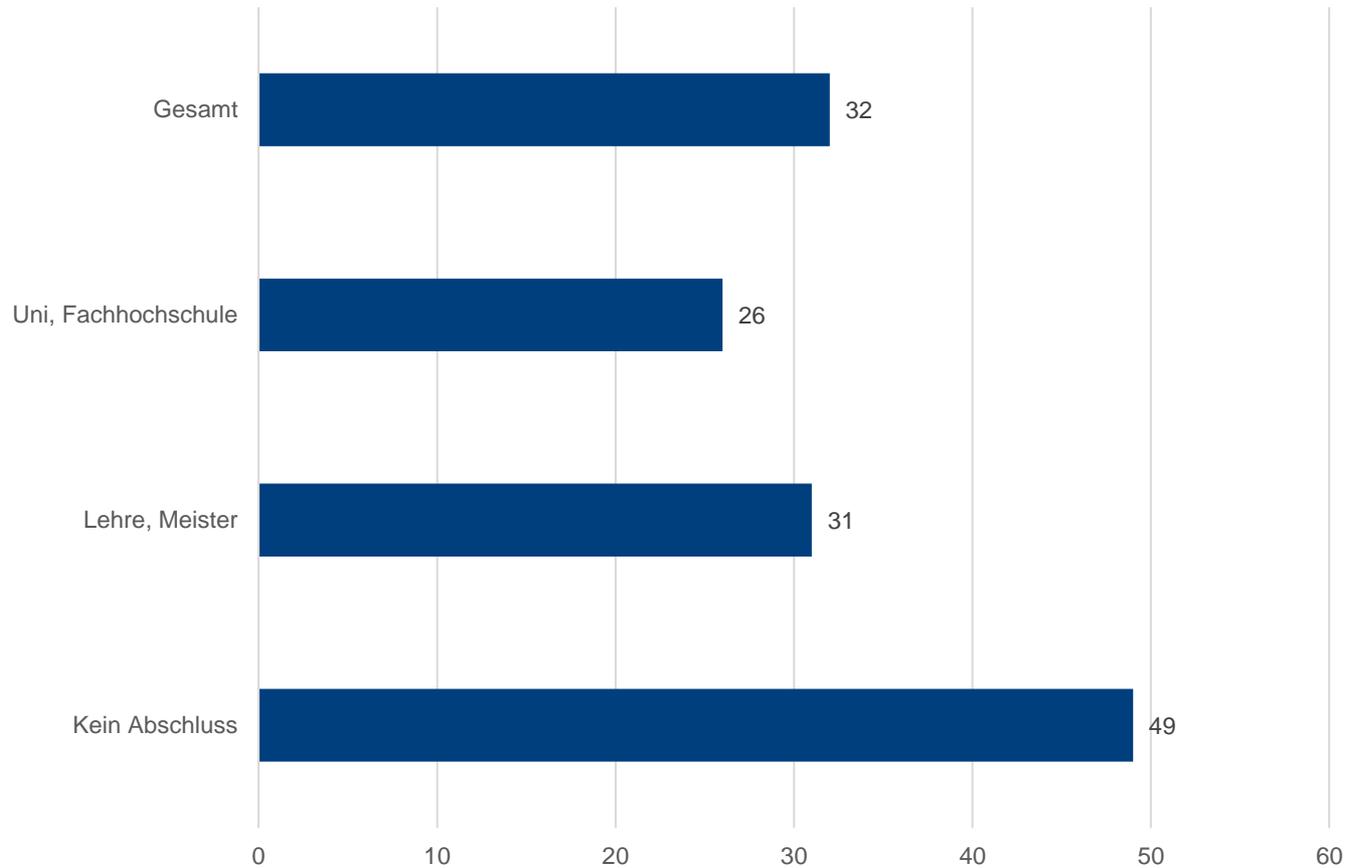
- Befragung von rund 12000 Personen
- 4 Wochen Rhythmus
- Beginn 25.05.2020



RESEARCH DATA CENTRE (FDZ)  
of the German Federal Employment Agency (BA)  
at the Institute for Employment Research (IAB)

# IST DIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DURCH DIE CORONA-KRISE EINGEBROCHEN?

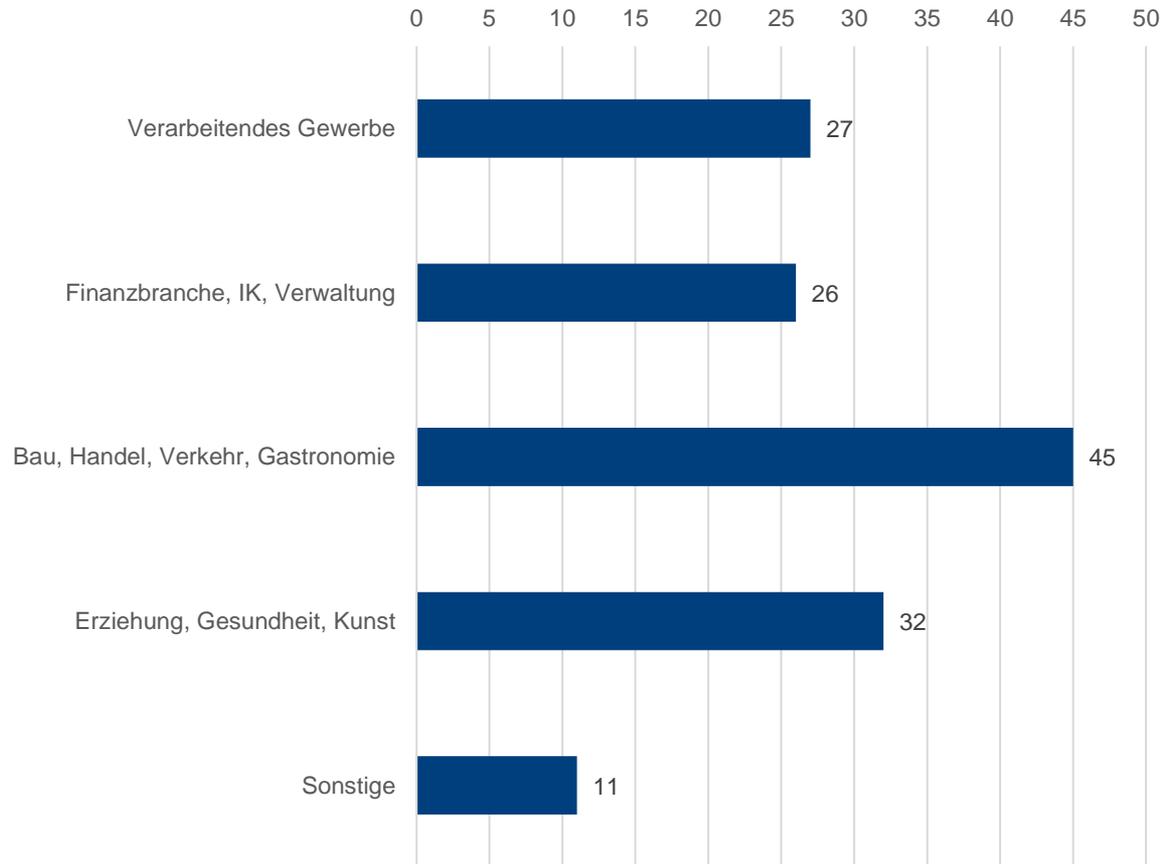
---



Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

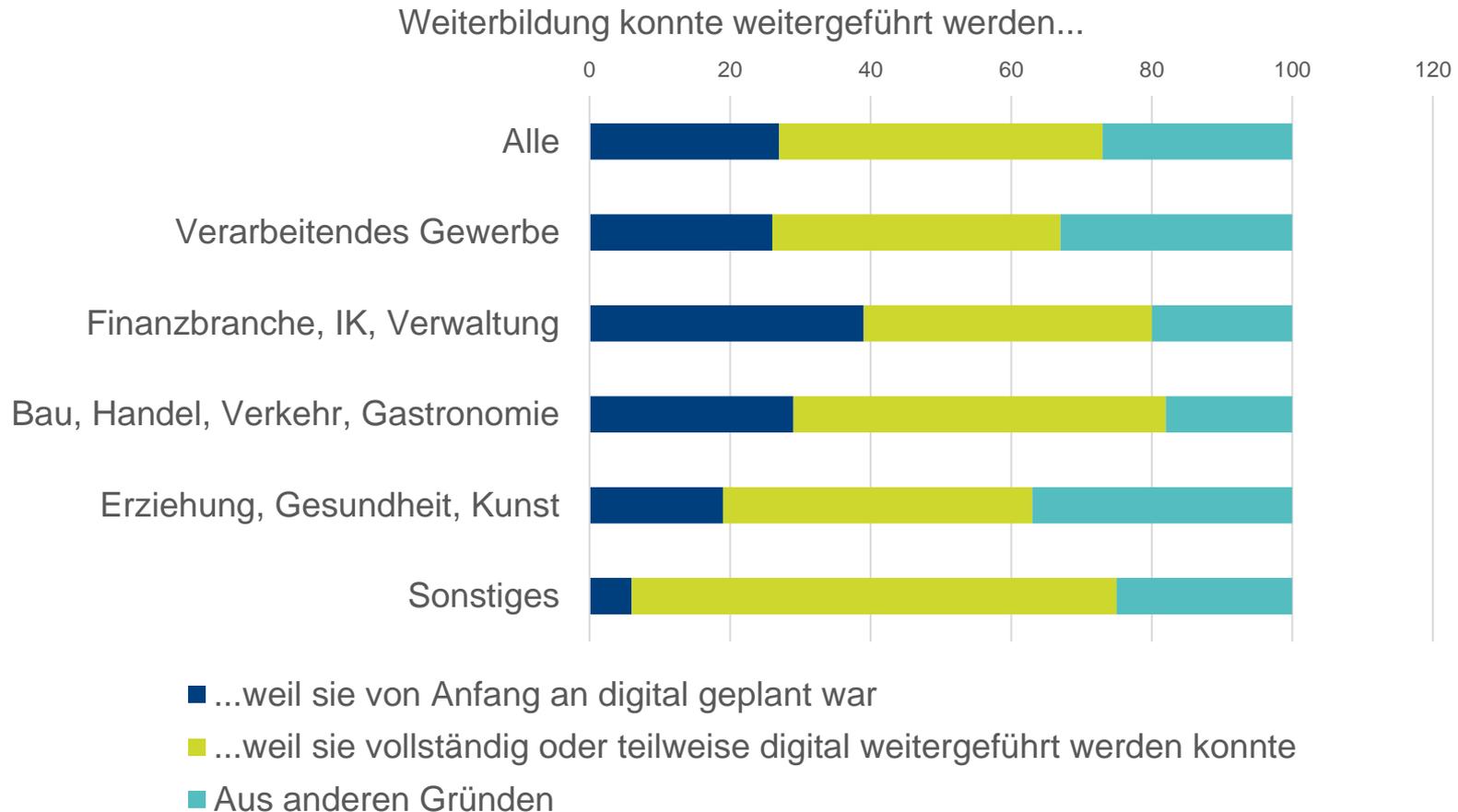
# IST DIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DURCH DIE CORONA-KRISE EINGEBROCHEN?

---



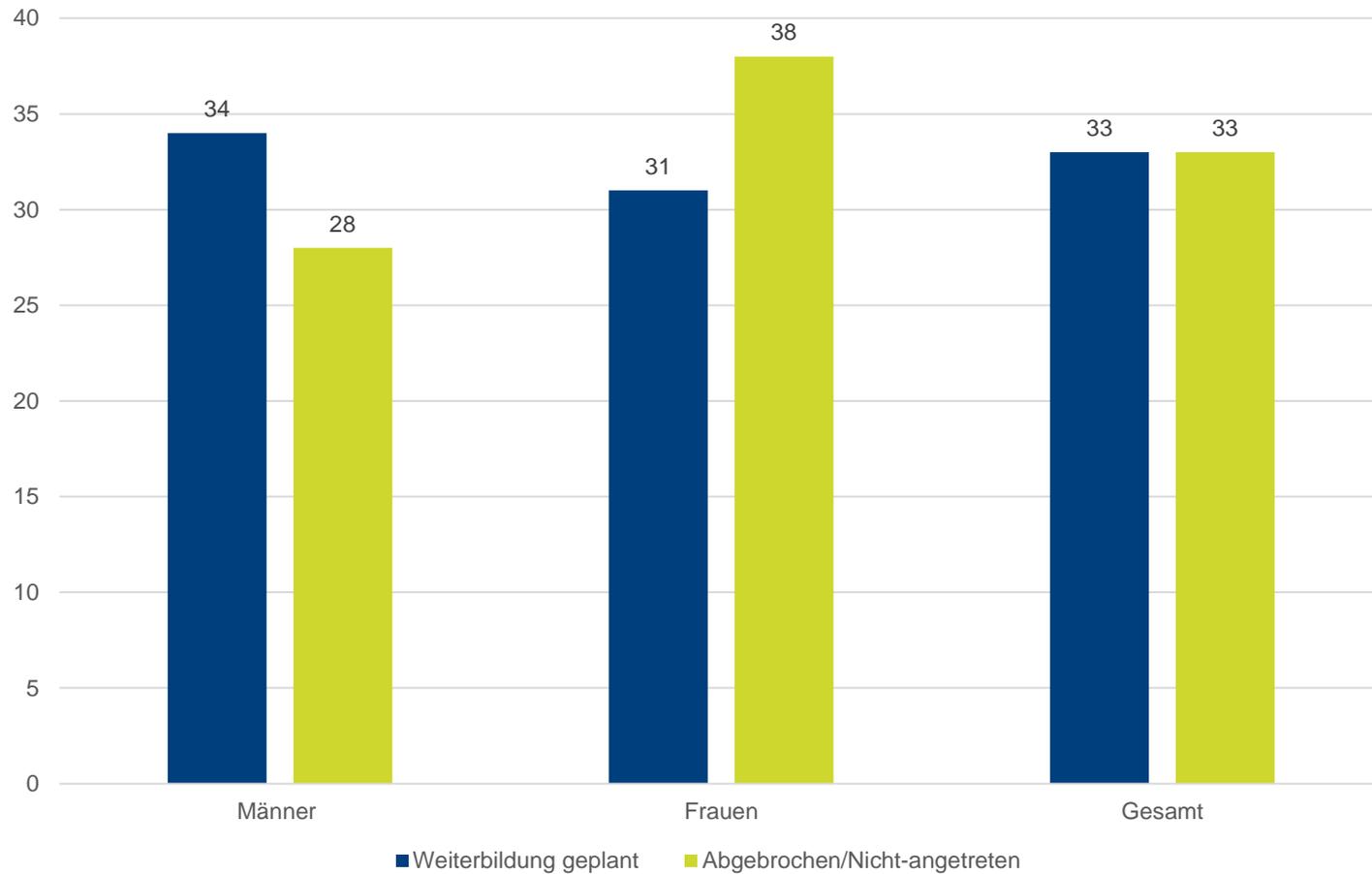
Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

# WURDEN WEITERBILDUNGEN DIGITAL WEITERGEFÜHRT?



Quelle: Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

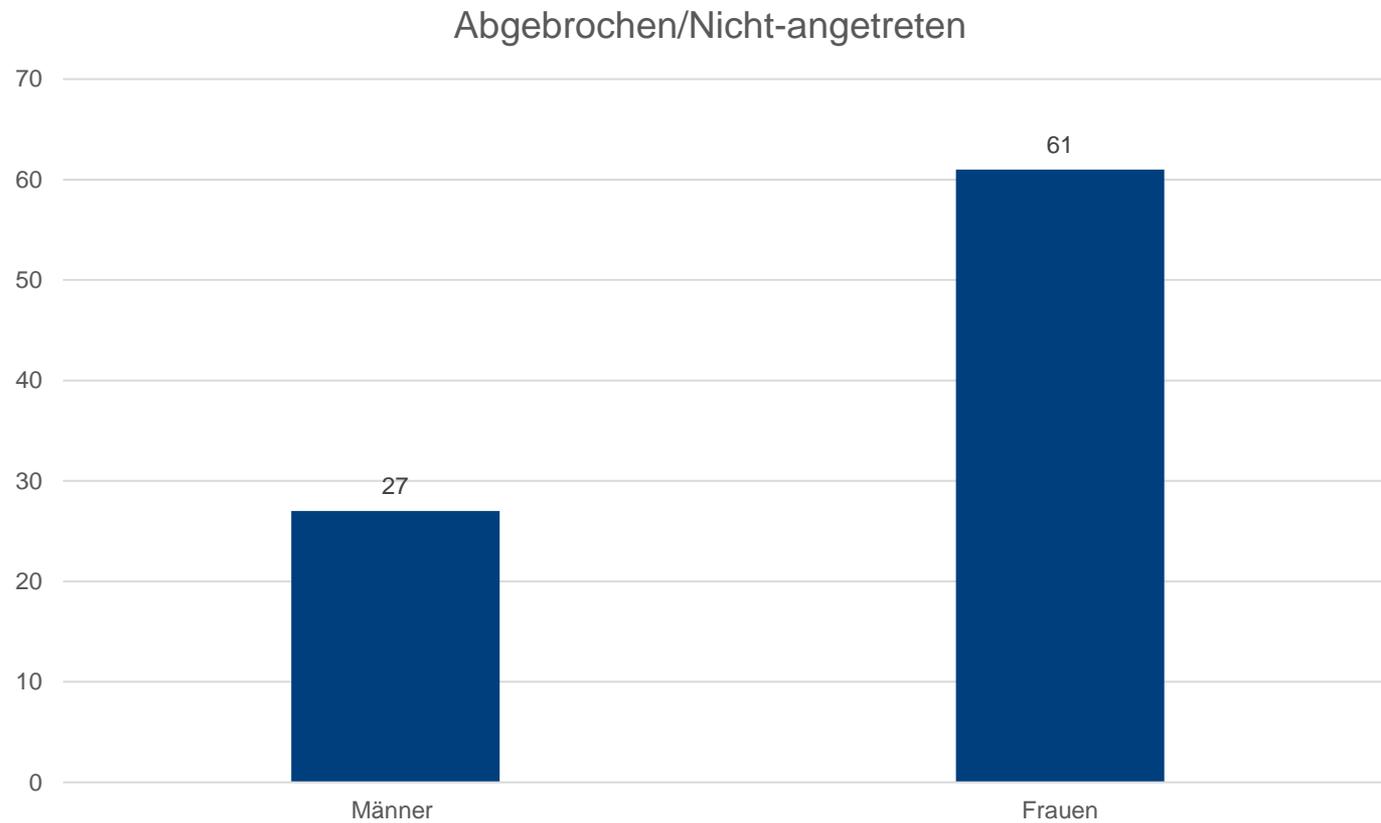
# WEITERBILDUNG UND GESCHLECHTERROLLEN



Quelle: Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

# WEITERBILDUNG IN FAMILIEN MIT MIND. 2 KINDERN

---



## FAZIT: CORONA UND WEITERBILDUNG

---

- Relevanter Einbruch in der Weiterbildung
- Großteil der Weiterbildung wurde digital weitergeführt
- Stereotype wurden verstärkt
- Starke geschlechtsspezifische Effekte in der Weiterbildung
- Zunehmende Polarisierung

# WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

---

- Qualifizierungschancengesetz → 500 Mio. Euro zur Förderung von Fort- und Weiterbildung
- 2.1 Milliarden für Weiterbildungsmaßnahmen in 2019

# WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

---

- Feldexperiment von Schwerdt et al. (2012)
- Randomisierte Verteilung von großzügigen Vouchern
- Fortführung einer bestehenden Panelstudie
- Evaluation der Beteiligung, Beschäftigung und Lohneffekte

# WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

---

- Beteiligung steigt für gut ausgebildete Beschäftigte
- Aber starke Mitnahmeeffekte → Finanzierung durch Firmen wird ersetzt
- Beteiligung für Geringqualifizierte steigt kaum
- Aber Beschäftigungs- und Lohneffekte am stärksten für Geringqualifizierte
- Vergleichbare Effekte in Deutschland Siehe: Dauth (2019), Doerr et al. (2016)

# FAZIT: WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

---

- Wirksam für benachteiligte Gruppen
- Aber Förderungsprogramme erreichen benachteiligte Gruppen nur selten.
  - Fehlende Anreize?
  - Förderrichtlinien?
  - Motivation, Präferenzen?