

# IAB-Kurzbericht

19/2017

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme im Bereich der Altenpflege zahlt sich aus: Sowohl kürzere Weiterbildungen als auch längere Umschulungen können die Arbeitsmarktsituation der Arbeitslosen deutlich verbessern.
- Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen, die mehrere Wochen dauern, erhöhen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei SBG-II-Arbeitslosen gegenüber Nichtteilnehmern um bis zu 13 Prozentpunkte; im SGB-III-Bereich sind es bis zu 23 Prozentpunkte. Auch zehn bis elf Jahre nach Beginn der Maßnahme bleiben die Fördereffekte auf einem hohen Niveau.
- Eine Umschulung zur Altenpflegefachkraft erhöht die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden um bis zu 37 Prozentpunkte im SGB II bzw. 32 Prozentpunkte im SGB III. Nach zehn bzw. elf Jahren liegt der Fördereffekt noch bei über 15 bzw. 20 Prozentpunkten.
- Von den wiederbeschäftigten Teilnehmenden bleibt ein relativ hoher Anteil langfristig im Pflegebereich: Nach einer kürzeren Weiterbildung sind es 50 Prozent, nach einer Umschulung sogar 70 Prozent.
- Über die Hälfte der wiederbeschäftigten Umschulungsteilnehmenden arbeitet in Teilzeit. Bei den kürzeren Weiterbildungen ist der Anteil noch höher.

## Geförderte Weiterbildung Arbeitsloser

# Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen

von Christine Dauth und Julia Lang

Der demografische Wandel wirkt sich in doppelter Weise auf den Bedarf an Pflegepersonal aus: Während die Zahl der pflegebedürftigen Personen steigt, sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in der längeren Frist. Eine Möglichkeit, den absehbaren Fachkräftemangel in der Altenpflege zu reduzieren, ist die Qualifizierung Arbeitsloser – vorausgesetzt, diese sind nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme langfristig in der Altenpflege tätig. Der Kurzbericht zeigt, wie sich die Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Altenpflege entwickelt hat und welche Effekte sie auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden hat.

In Deutschland wird der Anteil der Bevölkerung im Alter von über 65 Jahren bis zum Jahr 2050 laut IAB-Bevölkerungsprojektion auf etwa 30 Prozent wachsen. Das Erwerbspersonenpotenzial wird trotz hoher Nettozuwanderung in den letzten Jahren langfristig aller Voraussicht nach sinken

(Fuchs et al. 2017). Somit wird aufgrund der Alterung die Nachfrage nach Pflegepersonal weiter steigen, während auf lange Sicht möglicherweise weniger Erwerbspersonen zur Verfügung stehen, die diesen Bedarf decken können. Bereits heute zeigt sich im Bereich der Altenpflege ein Fachkräftengpass: Mitte 2016 kamen auf 100 gemeldete Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte lediglich 38 entsprechend qualifizierte Arbeitslose. Zu diesem Zeitpunkt gab es 11.700 gemeldete Stellen für Altenpflegefachkräfte und -spezialisten. Bei den Altenpflegehelfer/innen, die die Fachkräfte unterstützen, gab es hingegen bisher keinen Engpass (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016).

Die gezielte Vermittlung Arbeitsloser in den Pflegebereich kann dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu decken. Geförderte Weiterbildung in der Altenpflege für Arbeitslose spielt hierbei eine wichtige Rolle: Personen, die bereits im Pflegebereich tätig waren, können ihre Kenntnisse und Fähig-

### ■ Daten

Die Datengrundlage für unsere Wirkungsanalyse bilden die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB, Version 12 (Dorner et al. 2010). Diese beinhalten tagesgenaue Informationen zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug und Maßnahmeteilnahmen bis Ende 2015. Wir berücksichtigen alle Eintritte in geförderte Weiterbildungen in der Altenpflege zwischen Januar 2003 und Dezember 2015 von Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III, die zuvor mindestens einen Tag lang arbeitslos und arbeitsuchend gemeldet waren und in den ersten 12 Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit eine Weiterbildung begonnen haben. Als mögliche Vergleichsgruppe werden Personen herangezogen, die im Zeitraum 2003 bis 2015 mindestens einmal arbeitslos gemeldet waren.

Die hier untersuchten geförderten Maßnahmen umfassen Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss als examinierte Altenpflegefachkraft führen (Umschulungen) sowie berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen. Diese können sowohl allgemeine als auch berufsspezifische Kenntnisse vermitteln, beispielsweise zu EDV und Branchensoftware, zur Demenzbetreuung oder zur Pflegedokumentation und -planung. Auch die Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in oder zur zusätzlichen Betreuungskraft nach § 43b SGB XI fallen in die Kategorie dieser kürzeren Weiterbildungen. Letztere sind keine Pflegekräfte, sondern sollen Pflegebedürftige zu Alltagsaktivitäten (z. B. malen, spazieren gehen, lesen) motivieren und sie dabei betreuen.

Die Zugangszahlen in der Stichprobe (vgl. **Abbildung 1**) liegen deutlich unter denen, die die Statistik der BA ausweist. Das liegt zum einen an den oben genannten Einschränkungen bei der Auswahl der Teilnehmergruppe. Außerdem werden Personen mit fehlenden Angaben bei wichtigen erklärenden Variablen für die Analysen ausgeschlossen. Unterschiede bei den kürzeren Weiterbildungen sind zudem darauf zurückzuführen, dass unsere Auswertungen durchgängig auf der Berufsklassifikation KldB88 beruhen, während die der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ab 2013 auf der KldB2010 basiert. Diese rechnet unter anderem Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI nicht mehr der Altenpflege zu.

### ■ Methoden

Finden Teilnehmende wieder eine Beschäftigung, stellt sich die Frage, ob das auf die Weiterbildung zurückzuführen ist, oder ob sie auch ohne diese wieder eine Stelle gefunden hätten. Um die Wirkung von Weiterbildungen in der Altenpflege zu untersuchen, vergleichen wir die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden mit derjenigen der sogenannten „statistischen Zwillinge“. Das sind Nichtteilnehmende, die den Teilnehmenden in ihren arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften möglichst ähnlich sind und so die kontrafaktische Situation der Nichtteilnahme abbilden. Dabei soll diese Kontrollgruppe von Nichtteilnehmenden mit der Gruppe der Teilnehmenden in allen Merkmalen, die die Teilnahmewahrscheinlichkeit sowie den Arbeitsmarkterfolg beeinflussen, möglichst übereinstimmen. Wenn dies der Fall ist, kann die Zuweisung in die Maßnahme als zufällig interpretiert werden. Wir berücksichtigen neben sozioökonomischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Bildung etc.) und regionalen Faktoren vor allem auch die detaillierte Erwerbshistorie der Personen. So können auch unbeobachtbare Merkmale wie die Motivation der Personen, die sowohl die Teilnahme als auch die Arbeitsmarktchancen beeinflusst, berücksichtigt werden, da sich diese in der Arbeitsmarkthistorie der Personen widerspiegelt.

Um eine geeignete Kontrollgruppe unter den Nichtteilnehmenden zu finden, nutzen wir ein dynamisches Propensity Score Matching, bei dem nur Personen mit der gleichen Arbeitslosigkeitsdauer verglichen werden. Mithilfe der oben beschriebenen Merkmale wird für jede Person in der Teilnehmergruppe und in der potenziellen Vergleichsgruppe die Teilnahmewahrscheinlichkeit (Propensity Score) geschätzt. Anschließend werden in unserem Fall für jeden Teilnehmenden 20 Personen aus der potenziellen Vergleichsgruppe ermittelt, die dem Teilnehmenden bezüglich der Teilnahmewahrscheinlichkeit möglichst ähnlich sind. Mit der so ermittelten Kontrollgruppe lässt sich der durchschnittliche kausale Fördereffekt für die Teilnehmenden (Average Treatment Effect on the Treated oder ATT) als die Differenz der Mittelwerte der Beschäftigungsanteile zwischen der Teilnehmergruppe und der Kontrollgruppe berechnen. Eine detailliertere Darstellung der verwendeten Methode findet sich bei Dauth und Lang (2017).

keiten auf den neuesten Stand bringen, erweitern und gegebenenfalls auch einen Berufsabschluss nachholen. Arbeitslose ohne einschlägige Berufserfahrung können in diesen stark nachgefragten Berufsbereich wechseln und so ihre Beschäftigungsperspektiven verbessern.

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter leisten mit geförderten Weiterbildungen für Arbeitslose einen erheblichen Beitrag zur Qualifizierung von Altenpflegepersonal. Mehr als jede vierte neu begonnene Ausbildung zur Altenpflegefachkraft im Schuljahr 2014/15 wurde durch eine Agentur für Arbeit oder ein Jobcenter gefördert (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016). Im Folgenden werden zwei Arten von geförderter Weiterbildung in der Altenpflege unterschieden: Umschulungen sowie berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen.

Umschulungen dauern bis zu drei Jahre und führen zu einem qualifizierten Berufsabschluss als examinierte Altenpflegefachkraft. Sowohl Arbeitslose, die bereits im Pflegebereich tätig waren, aber noch keinen Berufsabschluss als Altenpflegefachkraft besitzen, als auch Arbeitslose, die aus einem anderen in diesen Berufsbereich wechseln wollen, können unter bestimmten Voraussetzungen an einer Umschulung zur Altenpflegefachkraft teilnehmen. Zur Zielgruppe der Maßnahme gehören geringqualifizierte Personen ohne Berufsabschluss oder Personen, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, aber mehr als vier Jahre einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgegangen sind.

Neben einer Umschulung können Arbeitslose (mit und ohne Berufserfahrung in der Pflege) auch an kürzeren Weiterbildungen im Altenpflegebereich teilnehmen. Im Gegensatz zu den Umschulungen umfassen diese berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildungen ein breites Spektrum unterschiedlicher Kurse. Ihr Ziel ist, bestehende berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden zu erhalten oder zu erweitern bzw. sie an aktuelle Entwicklungen anzupassen. Solche Weiterbildungen dauern meist mehrere Wochen oder Monate und können sowohl allgemeine als auch berufsspezifische Kenntnisse vermitteln, beispielsweise zu EDV und Branchensoftware oder zur Demenzbetreuung. Auch die Ausbildung zur Altenpflegehelfer/in/zum Altenpflegehelfer, die in der Regel ein Jahr dauert, oder zur zusätzlichen Betreuungskraft nach § 43b SGB XI fallen unter diese Kategorie.

Ob die Förderung von Weiterbildungen tatsächlich dazu beitragen kann, einem Fachkräftengpass

entgegenzuwirken und zeitgleich Arbeitslosigkeit zu reduzieren, hängt davon ab, ob die Teilnehmenden im Anschluss eine Beschäftigung in der Altenpflege finden und langfristig in dem Bereich tätig bleiben. Dieser Frage gehen wir in einer Wirkungsanalyse nach und untersuchen, wie sich berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen sowie Umschulungen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden auswirken.<sup>1</sup>

Wir betrachten arbeitslos und arbeitsuchend gemeldete Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III, die in den Jahren 2003 bis 2015 eine geförderte Weiterbildung in der Altenpflege begonnen haben, und beobachten ihren weiteren Erwerbsverlauf über einen Zeitraum von bis zu zehn (SGB II) bzw. elf Jahren (SGB III). Für die Analysen vergleichen wir die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten dieser Arbeitslosen mit denen sogenannter statistischer Zwillinge. Dies sind Arbeitslose, die zum selben Zeitpunkt nicht in der Altenpflege weitergebildet wurden und den Teilnehmenden in ihren arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften möglichst stark ähneln (vgl. Infokasten auf Seite 2).

### ■ Kürzere Weiterbildungen haben gegenüber Umschulungen an Bedeutung gewonnen

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Zugänge von arbeitslosen Personen in eine geförderte Umschulung oder eine berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung in der Altenpflege in unserer Stichprobe. Zu Beginn des Beobachtungszeitraums<sup>2</sup> in den Jahren 2003 und 2004 waren Umschulungen wichtiger als berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen. Danach wurde der Fokus stärker auf die kürzeren und kostengünstigeren Weiterbildungen gelegt, sodass diesen seitdem eine höhere Bedeutung zukommt als den Umschulungen. Erst seit 2009 werden Letztere wieder verstärkt gefördert. Dies gilt sowohl für Personen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) als auch für die in der Grundsicherung (SGB II).

<sup>1</sup> Eine ausführliche Darstellung der hier präsentierten Ergebnisse wurde als IAB-Discussion Paper (Dauth/Lang 2017) veröffentlicht.

<sup>2</sup> Der Beobachtungszeitraum für Personen im SGB II beginnt 2005 mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende.

### ■ Dauer der Maßnahmen und Struktur der Teilnehmenden

Eine Umschulung zur Altenpflegefachkraft dauert in der Regel drei Jahre und kann nur unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. abgeschlossene Ausbildung in einem anderen Pflegeberuf) verkürzt werden. Die durchschnittliche tatsächliche Förderdauer für Umschulungen in der Altenpflege im SGB III beträgt in der untersuchten Stichprobe rund 850 Tage, also knapp 2,5 Jahre (vgl. Tabelle 1 auf Seite 4). Der Median liegt bei 1.069 Tagen, das heißt, die Hälfte aller Teilnehmenden wurde mindestens 35 Monate in einer Umschulung gefördert. Im SGB II ist die mittlere tatsächliche Förderdauer mit 717 Tagen kürzer. Eine Erklärung hierfür ist die höhere Abbruchquote bei Teilnehmenden im SGB II (22 %) im Vergleich zu denjenigen im SGB III (15 %).

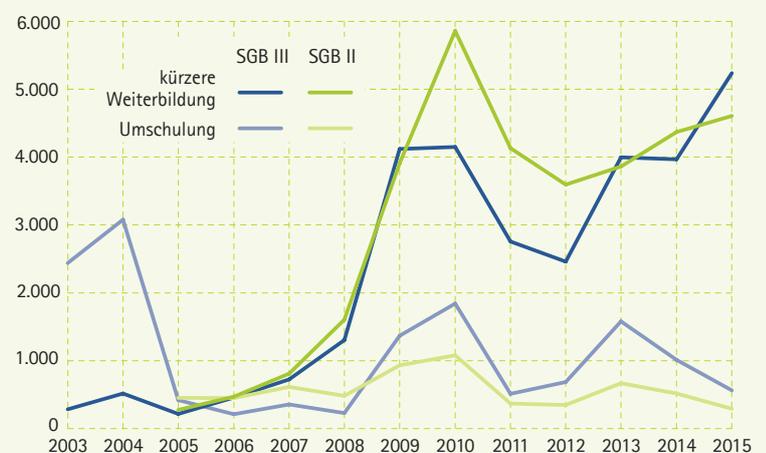
Bei den kürzeren Weiterbildungen gibt es kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Rechtskreisen. Sie dauern durchschnittlich rund 200 Tage, also etwa sechs bis sieben Monate. Die Mediane liegt bei gut 100 Tagen, das heißt, die Hälfte der Teilnehmenden an kürzeren Weiterbildungen hat diese nach spätestens drei bis vier Monaten beendet. 90 Prozent der Teilnehmenden schließen die Maßnahme erfolgreich ab.

Ein Blick auf die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmenden im SGB III zeigt, dass drei von

Abbildung 1

#### Geförderte Umschulungen sowie berufsbezogene und berufsübergreifende (kürzere) Weiterbildungen in der Altenpflege nach Rechtskreis

Jährliche Zugänge 2003–2015, Anzahl der Personen



Anmerkung: Die Zahl der Zugänge in der verwendeten Stichprobe unterscheidet sich aus mehreren Gründen von den amtlichen Zahlen der BA-Statistik (zur Erklärung vgl. Infokasten Seite 2).

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V12.01.00. © IAB

Tabelle 1

### Merkmale der Maßnahmen und der Teilnehmenden bei Umschulungen sowie berufsbezogenen und berufsübergreifenden (kürzeren) Weiterbildungen in der Altenpflege nach Rechtskreis

Durchschnittswerte

		SGB III		SGB II	
		Um- schulung	kürzere Weiter- bildung	Um- schulung	kürzere Weiter- bildung
<b>Merkmale zur geförderten Weiterbildung</b>					
Durchschnittliche Dauer der Maßnahme	Tage	843,9	184,7	717,2	207,5
Median-Dauer der Maßnahme	Tage	1.069	103	730	119
Dauer von Beginn der Arbeitslosigkeit bis zur Maßnahme	Tage	100,4	99,3	104,4	115,0
Maßnahme erfolgreich abgeschlossen	%	85,2	91,9	77,9	89,1
Maßnahme abgebrochen	%	14,6	8,1	21,9	10,6
Maßnahme nicht erfolgreich abgeschlossen	%	0,2	0,1	0,3	0,3
<b>Soziodemografische Merkmale</b>					
Frauen	%	73,6	88,4	75,2	81,2
Alter	Jahre	37,2	43,4	33,6	38,3
<b>Berufsausbildung</b>					
Keine Berufsausbildung	%	21,4	23,2	33,3	43,2
Berufsausbildung	%	74,3	71,4	63,2	53,5
(Fach-)Hochschulabschluss	%	4,3	5,5	3,6	3,3
<b>Schulabschluss</b>					
Kein Schulabschluss	%	1,9	4,5	3,5	12,0
Hauptschule	%	27,3	40,1	31,8	48,0
Mittlere Reife	%	57,5	42,3	52,6	31,7
(Fach-)Hochschulreife	%	13,3	13,1	12,0	8,3
<b>Familienstatus und Kinder</b>					
Alleinstehend	%	27,3	24,6	34,0	35,0
Nicht verheiratet	%	10,7	9,0	13,4	12,5
Alleinerziehend	%	13,8	9,9	30,3	29,8
Verheiratet	%	48,2	56,5	22,3	22,6
<b>Status direkt vor Arbeitslosigkeit</b>					
Beschäftigt	%	55,6	52,9	29,9	34,2
In Ausbildung	%	8,7	2,7	7,9	3,6
In Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik	%	19,2	20,2	42,2	34,6
Anderweitig erwerbstätig	%	1,5	1,9	1,4	1,9
Nichterwerbstätig	%	15,1	22,3	18,6	25,7
<b>Informationen zum letzten Arbeitgeber seit dem Jahr 2000</b>					
Kein letzter Arbeitgeber vorhanden oder Auszubildender	%	8,5	10,1	32,5	33,5
Vollzeitbeschäftigter	%	63,5	49,6	45,8	42,5
Teilzeitbeschäftigter	%	27,9	40,3	21,7	24,0
N		14.299	30.187	6.202	33.485

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V12.01.00.

© IAB

vier Teilnehmenden an Umschulungen weiblich sind und das Durchschnittsalter bei 37 Jahren liegt. Bei den kürzeren Weiterbildungen ist der Frauenanteil mit fast 90 Prozent noch höher, und die Teilnehmenden sind mit durchschnittlich 43 Jahren älter.

Im Vergleich der Rechtskreise zeigt sich, dass Teilnehmende in der Grundsicherung deutlich geringer qualifiziert sind (vgl. Tabelle 1). Mit rund zwei Dritteln sind alleinstehende und alleinerziehende Personen im SGB II im Vergleich zu Teilnehmenden im SGB III deutlich überrepräsentiert. Zudem war nur jeder dritte Teilnehmende vor Beginn der Arbeitslosigkeit beschäftigt, im SGB III hingegen über die Hälfte der Geförderten.

Insgesamt zeigt Tabelle 1 über beide Rechtskreise hinweg, dass Teilnehmende an kürzeren Weiterbildungen etwas arbeitsmarktferner sind als Umschulungsteilnehmende. So ist der Anteil unter ihnen, der vorher nicht erwerbstätig war, höher, und ihr Anteil in Vollzeitbeschäftigung vor Beginn der Arbeitslosigkeit geringer.

### ■ Beschäftigungswahrscheinlichkeit infolge geförderter Weiterbildung

Abbildung 2 (Seite 5) zeigt die kausalen Fördereffekte von Umschulungen sowie berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildungen in der Altenpflege auf die Wahrscheinlichkeit, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein (zur Berechnung der kausalen Effekte vgl. Infokasten auf Seite 2).

Im SGB III steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden an Umschulungen in den ersten 36 Monaten nach Beginn der Maßnahme langsamer als in der Kontrollgruppe der Ungeforderten (vgl. Abbildung 2a). Dieser sogenannte Einbindungseffekt<sup>3</sup> zeigt, dass Teilnehmende während der zwei- bis dreijährigen Maßnahme in der Regel keine Beschäftigung aufnehmen, wohingegen Nichtteilnehmende in der Vergleichsgruppe auch in diesem Zeitraum eine neue Beschäftigung suchen und zum Teil auch finden. Nach Abschluss der Umschulung steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden sprunghaft auf etwa 70 Prozent, während sie in der Vergleichsgruppe bei ca. 40 Prozent verharrt. Damit liegt der positive Fördereffekt der Umschulungen in der Altenpflege zeitweise bei über 30 Prozentpunkten. Diese Effekte

<sup>3</sup> Der Einbindungseffekt wird auch als Lock-in-Effekt, Einsperr-effekt oder Investitionseffekt bezeichnet.

sind im Vergleich zu Umschulungen in anderen Berufen überdurchschnittlich hoch. Kruppe und Lang (2015) ermitteln im SGB III vier Jahre nach Beginn der Umschulung für unterschiedliche Berufsgruppen Fördereffekte zwischen 10 und 28 Prozentpunkten. Bei Teilnehmenden, die in den Jahren 2003 oder 2004 eine Umschulung in der Altenpflege begonnen haben, liegt der Fördereffekt am Ende des Beobachtungszeitraums, also bis zu elf Jahre nach Beginn der Maßnahme, immer noch bei gut 20 Prozentpunkten.

Auch die deutlich kürzeren Weiterbildungen führen zu positiven langfristigen Fördereffekten (vgl. **Abbildung 2b**). Der wesentliche Unterschied zu den Umschulungen liegt aufgrund der kürzeren Maßnahmendauer vor allem in einem kürzeren Einbindungseffekt von vier Monaten zu Beginn der Maßnahme. Anschließend zeigt sich dauerhaft ein kausaler Fördereffekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von rund 20 Prozentpunkten.

Die Fördereffekte im SGB II sind qualitativ sehr ähnlich (**Abbildung 2c** und **2d**). Der negative Ein-

bindungseffekt von Umschulungen nach Beginn der Maßnahme ist mit zwei Jahren kürzer als im SGB III. Dies hängt vor allem mit den schlechteren Beschäftigungschancen der Arbeitslosen im SGB II und somit einer geringeren Beschäftigungswahrscheinlichkeit in der Kontrollgruppe zusammen. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden steigt vorübergehend auf etwa 60 Prozent. Zeitweise ist der kausale Effekt mit knapp 37 Prozentpunkten höher als im SGB III, sinkt aber im Laufe von zehn Jahren auf etwa 15 Prozentpunkte. Bei den kürzeren Weiterbildungen pendelt sich der Effekt langfristig bei rund 10 Prozentpunkten ein.

Die relativ hohen Effekte der kürzeren Weiterbildungen im Vergleich zu denen der Umschulungen sind zunächst überraschend. Es gibt jedoch zwei Erklärungen dafür: Erstens ist die Gruppe der Teilnehmenden an berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildungen sehr heterogen. Sie enthält einerseits Arbeitslose, die bereits in der Altenpflege tätig waren oder eine Ausbildung in der Altenpflege-

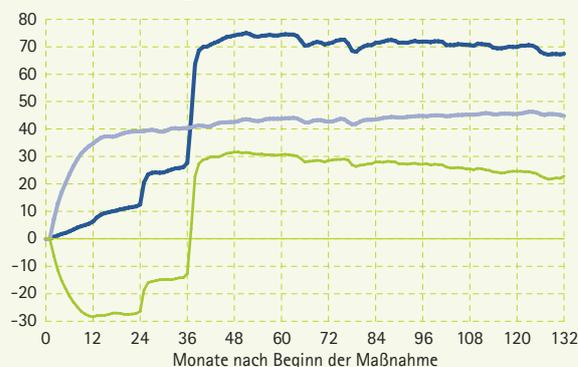
Abbildung 2

### Wirkung der geförderten Weiterbildungen in der Altenpflege nach Rechtskreis

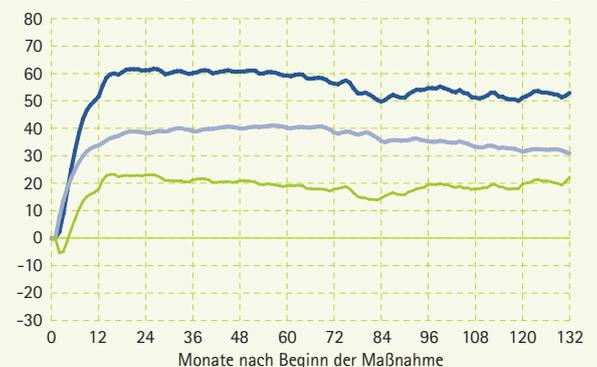
Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer und der Kontrollgruppe in Prozent, Fördereffekte in Prozentpunkten

— Teilnehmer  
— Kontrollgruppe  
— Fördereffekt<sup>1)</sup>

a) SGB III: Umschulungen



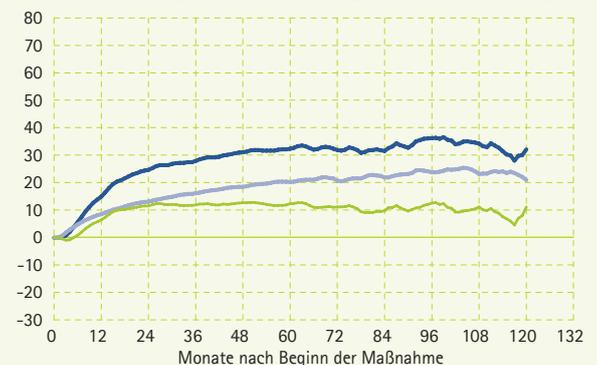
b) SGB III: Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen



c) SGB II: Umschulungen



d) SGB II: Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen



<sup>1)</sup> Die Fördereffekte sind bis auf wenige Ausnahmen signifikant auf dem 1%-Niveau.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V12.01.00.

ge absolviert haben und versuchen, mit einer Weiterqualifizierung ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Andererseits erfasst sie auch Arbeitslose ohne bisherige Erfahrung in der Altenpflege, die einen ersten Abschluss in diesem Bereich anstreben. Dazu gehört zum Beispiel der Abschluss zur zusätzlichen Betreuungskraft nach § 43b SGB XI. Zweitens ist es möglich, dass während der späteren Beschäftigungsphase weitere (geförderte) Weiterbildungen oder Umschulungen zur Altenpflegefachkraft die Beschäftigung stabilisieren, z. B. durch das Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU).

Ein direkter Vergleich zwischen Umschulungen und wesentlich kürzeren – und damit kostengünstigeren – Weiterbildungen zeigt, dass sich die Investitionen in die aufwendigeren Umschulungen langfristig dennoch lohnen: Umschulungsteilnehmende haben gegenüber ähnlichen Personen, die an kürzeren Weiterbildungen teilnehmen, nicht nur meist

bessere Beschäftigungschancen, sie erzielen langfristig auch höhere Löhne (Dauth/Lang 2017).

### ■ Verbleib der wiederbeschäftigten Weiterbildungsteilnehmenden im Pflegebereich

Um zu untersuchen, ob die Weiterbildung von Arbeitslosen in der Altenpflege dazu beitragen kann, die Lücke zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Altenpflegekräften zu verringern, ist es wichtig zu wissen, ob die ehemals Arbeitslosen langfristig in diesem Bereich tätig bleiben. Auf Basis der zugrundeliegenden Prozessdaten können wir nicht explizit den Verbleib in der Altenpflege, jedoch im Pflegebereich insgesamt, untersuchen. **Abbildung 3** zeigt die gesamte Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden, ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Pflegebereich sowie deren prozentualen Anteil an der gesamten Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

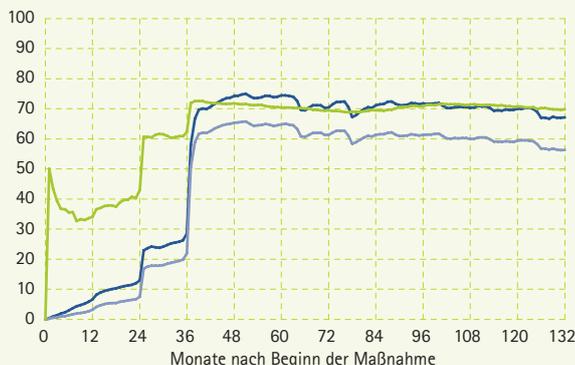
Abbildung 3

#### Nachhaltigkeit der Beschäftigung von Weiterbildungs-Teilnehmenden im Pflegebereich

Beschäftigungswahrscheinlichkeit insgesamt und im Pflegebereich sowie Anteil der Beschäftigten in der Pflege an der Gesamtbeschäftigung – nach Art der Weiterbildung und nach Rechtskreis, in Prozent

Beschäftigungswahrscheinlichkeit  
 — insgesamt  
 — im Pflegebereich  
 — Anteil Beschäftigte im Pflegebereich an der Gesamtbeschäftigung

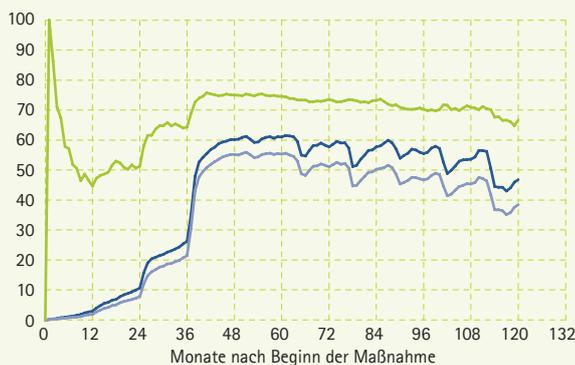
a) SGB III: Umschulungen



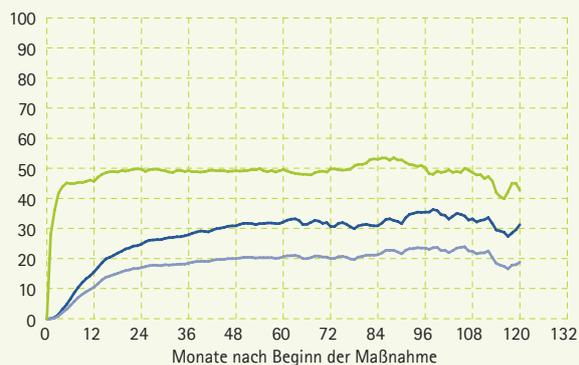
b) SGB III: Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen



c) SGB II: Umschulungen



d) SGB II: Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildungen



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V12.01.00.

© IAB

Bei den Umschulungen ist die Entwicklung in den ersten drei Jahren nach Beginn der Maßnahme relativ instabil: Der Anteil der Pflegebeschäftigten fällt zunächst und nimmt dann wieder zu. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass einige Teilnehmende vor allem zu Beginn die Umschulung vorzeitig abbrechen und in einem anderen Wirtschaftsbereich Beschäftigung finden. Ab dem dritten Jahr stabilisiert sich der Anteil der Personen, die im Pflegesektor tätig sind, langfristig bei rund 70 Prozent aller beschäftigten Teilnehmenden, im SGB II ebenso wie im SGB III. Bei den kürzeren Weiterbildungen pendelt sich der Anteil der Personen, die in der Pflege tätig sind, schon nach wenigen Monaten bei rund 50 Prozent ein. Diese Anteile bleiben sowohl im SGB II als auch im SGB III bis zum Ende des Beobachtungszeitraums konstant. Dies weist darauf hin, dass ein beträchtlicher Anteil der geförderten Personen langfristig in der Pflege (und damit vermutlich in der Altenpflege) verbleibt. Geförderte Weiterbildungen können somit das Angebot an Altenpflegekräften nachhaltig erhöhen.

### ■ Arbeitsumfang der wiederbeschäftigten Weiterbildungsteilnehmenden

Fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (Statistisches Bundesamt 2016) und mehr als die Hälfte aller Altenpfleger und Altenpflegerinnen in Deutschland

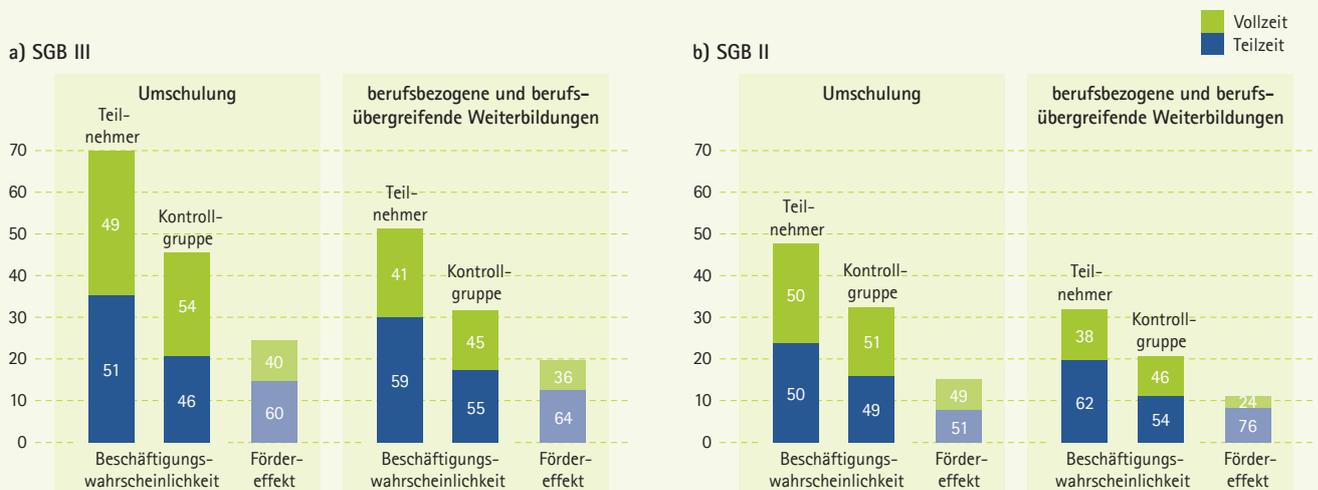
sind teilzeitbeschäftigt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016). Da der Anteil der Frauen unter den hier untersuchten Weiterbildungsteilnehmenden in der Altenpflege relativ hoch ist, stellt sich die Frage, welche Rolle Teilzeitbeschäftigung für die Teilnehmenden spielt.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung bzw. der Anteil des Fördereffekts, der auf Teilzeitbeschäftigung entfällt, bleibt im Zeitablauf relativ konstant. **Abbildung 4** zeigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten der Teilnehmenden und der Personen in der Kontrollgruppe sowie die Fördereffekte – differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung – beispielhaft zehn Jahre nach Beginn der Weiterbildung. Für Teilnehmende im SGB III (vgl. **Abbildung 4a**) entfallen sowohl bei Umschulungen als auch bei den kürzeren Weiterbildungen rund 60 Prozent des Fördereffekts auf Teilzeitbeschäftigung. 51 Prozent der wiederbeschäftigten Umschulungsteilnehmenden und 59 Prozent der wiederbeschäftigten Teilnehmenden an kürzeren Weiterbildungen arbeiten in Teilzeit. Bei den Beschäftigten in der Kontrollgruppe liegt der Anteil mit 46 bzw. 55 Prozent niedriger. Im SGB II (vgl. **Abbildung 4b**) nimmt rund jeder zweite Umschulungsteilnehmende eine Teilzeitstelle an, allerdings gilt dies auch für die Personen in der Kontrollgruppe. Bei den kürzeren Weiterbildungen arbeiten sogar 62 Prozent der beschäftigten Teilnehmenden

Abbildung 4

#### Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden und der Kontrollgruppe sowie Fördereffekt zehn Jahre nach Beginn der geförderten Weiterbildung in der Altenpflege – nach Art der Weiterbildung und nach Rechtskreisen

Beschäftigungswahrscheinlichkeiten in Prozent und Fördereffekte in Prozentpunkten (prozentual aufgeteilt in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung)



Anmerkung: Fördereffekte zehn Jahre nach Beginn der Maßnahme für die Untergruppe der Teilnehmenden mit Maßnahmebeginn bis Ende 2005.

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) V12.01.00.

© IAB



Dr. Christine Dauth

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.  
christine.dauth@iab.de



Dr. Julia Lang

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.  
julia.lang@iab.de

in Teilzeit, in der Kontrollgruppe sind es 54 Prozent. Drei Viertel des gesamten Fördereffekts sind hier auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.

Unter den geförderten Weiterbildungsteilnehmenden in der Altenpflege ist der Teilzeitanteil ähnlich verbreitet wie im Altenpflegebereich insgesamt. Aufgrund der Datenlage kann jedoch nicht untersucht werden, inwieweit diese Arbeitszeiten freiwillig sind – und damit den Präferenzen der Einzelnen entsprechen – oder eher unfreiwillig. Bei arbeitslos gemeldeten Altenpflegekräften zeigt sich allerdings, dass vier von fünf nach einer Vollzeitstelle suchen. Dagegen ist nur jede fünfte gemeldete Arbeitsstelle eine reine Vollzeitstelle, und bei der Hälfte sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigung möglich (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016).

## ■ Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass geförderte Weiterbildungen in der Altenpflege die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen langfristig substanziell und statistisch signifikant verbessern. Bei kürzeren Weiterbildungen setzt der positive Fördereffekt bereits nach wenigen Monaten ein und bleibt ein bis zwei Jahre nach Beginn der Maßnahme bis zum Ende des Beobachtungszeitraums konstant auf einem Niveau von etwa 20 Prozentpunkten im SGB III und rund 11 Prozentpunkten im SGB II. Bei den Umschlungen wird der Fördereffekt aufgrund der längeren Maßnahme erst nach zwei bis drei Jahren positiv und erreicht sein Maximum mit 32 Prozentpunkten (SGB III) bzw. 37 Prozentpunkten (SGB II) nach etwa vier Jahren. Zum Ende des Beobachtungszeitraums ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden im SGB III im Vergleich zu ihren statistischen Zwillingen noch etwa 20 Prozentpunkte höher. Mit 15 Prozentpunkten sind die langfristigen Effekte für Teilnehmende in der Grundsicherung ähnlich positiv.

Zugleich verbleibt ein relativ hoher konstanter Anteil der wiederbeschäftigten Arbeitslosen, die in der Altenpflege geschult wurden, langfristig im Pflegebereich tätig. Unter den Umschulungsteilnehmenden sind es rund 70 Prozent, bei den Teilnehmenden

an berufsbezogenen und berufsübergreifenden Weiterbildungen sind es immerhin rund 50 Prozent.

Der Großteil der ehemaligen Teilnehmenden, etwa 50 bis 75 Prozent, mündet in eine Teilzeitbeschäftigung. Unklar ist dabei, inwieweit die hohen Teilzeitanteile die Präferenzen der Teilnehmenden reflektieren oder unfreiwillig sind. Tendenziell spiegeln die Beschäftigungsstrukturen der geförderten Arbeitslosen jedoch die Beschäftigungsstrukturen in der Altenpflege wider, wo zumindest für die Gruppe der arbeitsuchenden Altenpflegekräfte das Angebot an Vollzeitstellen geringer ist als die Nachfrage (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016).

Unsere Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass geförderte Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose in der Altenpflege einen deutlich positiven Effekt auf eine nachhaltige Beschäftigung haben. Da ein wesentlicher Anteil der ehemals Geförderten dauerhaft im Pflegesektor tätig bleibt, tragen diese Maßnahmen auch dazu bei, die Lücke zwischen dem weiter wachsenden Altenpflegebedarf und dem Altenpflegeangebot zu verkleinern.

## Literatur

- Dauth, Christine; Lang, Julia (2017): Should the unemployed care for the elderly? The effect of subsidized occupational and further training in elderly care. [IAB-Discussion Paper Nr. 13](#).
- Dorner, Matthias; Heining, Jörg; Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan (2010): [The sample of integrated labour market biographies](#). Schmollers Jahrbuch 130, 599-608.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#).
- Kruppe, Thomas und Lang, Julia (2015): Weiterbildungen mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit/Arbeitsmarktberichterstattung (2016): Arbeitsmarkt Altenpflege – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2016): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Wiesbaden.