

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Discussion Paper

19/2012

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen

Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am  
Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“

Michael Fertig  
Christopher Osiander

# Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen

Die Bedeutung individueller und struktureller Determinanten am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“

Michael Fertig (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln)  
Christopher Osiander (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract.....	4
1 Einleitung.....	6
2 Theoretische Überlegungen .....	7
2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen .....	7
2.2 Prozesse der Kompetenzformation und ihre Implikationen für Weiterbildungsentscheidungen .....	9
2.3 Forschungsstand.....	13
3 Datengrundlage .....	16
4 Empirische Befunde.....	17
4.1 Deskriptive Ergebnisse.....	18
4.2 Dimensionsreduktion durch Faktoranalyse .....	20
4.3 Multivariate Analyse .....	24
5 Fazit.....	29
Literatur .....	31
Anhang.....	36

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Bruttostichprobe und Nettoausschöpfung der standardisierten Telefonbefragung ..	17
Tabelle 2 Deskriptiver Vergleich ausgewählter Merkmale von IFlaS-Teilnehmer/innen und Vergleichsgruppenmitgliedern.....	18
Tabelle 3 In die Faktoranalyse einbezogene Variablen .....	21
Tabelle 4 „Markierende“ Variablen der extrahierten Faktoren .....	22
Tabelle 5 Determinanten der Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahmen .....	24
Tabelle 6 Rotierte Faktorenlösung mit Uniqueness-Werten .....	36
Tabelle 7 Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) der Faktoranalyse.....	37
Tabelle 8 Alternatives Modell der Determinanten der Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahme mit Umsetzungsindikator .....	38

## Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich mit Selektivität beim Zugang in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitslose. Damit soll den Geförderten die Möglichkeit eröffnet werden, durch den Erwerb einer anerkannten Berufsausbildung oder von zertifizierten (Teil-)Qualifikationen ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Gleichzeitig soll zukünftig drohenden berufsfachlichen, regionalen oder sektoralen Fachkräfteengpässen entgegen gewirkt werden. Aus theoretischer Sicht sind allerdings Investitionen in gering Qualifizierte gerade *nicht* am erfolgversprechendsten und erzielen auch *nicht* die höchsten Renditen. Wir untersuchen in diesem Beitrag, welche Determinanten den Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen systematisch beeinflussen. Dazu verwenden wir Daten einer standardisierten Telefonbefragung von im Rahmen von IFlaS geförderten Personen und einer Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmern/innen und kombinieren diese mit administrativen Daten der BA. Empirisch zeigt sich dabei, dass eher die „Besseren unter den Förderfähigen“ in die Maßnahmen gelangen. So weisen Personen mit längeren durchschnittlichen Verweildauern in Beschäftigung und einer größeren Anzahl an Episoden im ALG-I-Bezug *ceteris paribus* höhere Teilnahmewahrscheinlichkeiten auf, solche mit längeren Bezugsdauern von ALG II niedrigere. Auch die Ausstattung mit kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen spielt eine Rolle: Fähigkeiten im Umgang mit Computern („computer literacy“) und eine gute Ausstattung mit kulturellem Kapital beeinflussen die Teilnahmewahrscheinlichkeit positiv. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine Selektion eher „guter Risiken“ in das Programm hin.

## Abstract

This paper investigates the selectivity of vocational training courses on Germany's labor market. We consider the case of a special program (“IFlaS”), which provides vocational training for low-skilled unemployed. The program aims at alleviating the foreseeable shortage of skilled workers in specific sectors, regions or professions. From a theoretical point of view, investments in persons with low skills are expected to be less promising and to display lower returns than investments in high-skilled workers. Against this background, we analyze the factors systematically determining the probability of participation in the special training program IFlaS. To this end, we use survey data from participants and a control group and combine it with administrative data from the labor administration. The empirical results suggest that persons with a relatively high attachment to the labor market are more likely to be allocated to the courses. Persons with longer regular employment spells or longer duration in the unemployment insurance system exhibit a significantly higher probability of participation. By contrast, receiving means-tested social benefits in the past reduce

participation chances systematically. Cognitive and non-cognitive competencies also play a role: Computer skills and a high amount of cultural capital increase the probability of participation. In general, our results suggest selectivity towards “good risks” in the program.

**JEL Klassifikation:** J08, J24, J68

**Keywords:** Selektivitätsanalyse, Förderung beruflicher Weiterbildung, Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS), Probit-Modell, Kompetenzen

**Acknowledgements:** We would like to thank Sebastian Bähr, Martin Dietz, Daniel Fackler, Martina Huber, Thomas Kruppe, Matthias Rittner, Jens Stegmaier, Gesine Stephan and the members of the “AG Fachkräftebedarf” for their helpful comments.

# 1 Einleitung

Schon seit längerer Zeit wird in Wissenschaft, Wirtschaft, Medien und Politik kontrovers die Frage diskutiert, ob Deutschland in den nächsten Jahren ein allgemeiner Fachkräftemangel drohe. Als eine wichtige Ursache der - in dieser Diskussion zu meist eher bejahten denn verneinten - zunehmenden Knappheit an Arbeitskräften wird die demografische Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und damit indirekt des verfügbaren Arbeitsvolumens aufgefasst. Modellrechnungen von Fuchs/Zika (2010) zeigen beispielsweise, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis zum Jahr 2020 um etwa 1,8 Millionen Personen sinken und sich bis 2025 mit zunehmender Geschwindigkeit um weitere 1,8 Millionen Personen verringern wird.

Als zweite Ursache eines Fachkräftemangels wird oft die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung genannt. Dabei stellen insbesondere gering Qualifizierte eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt dar. Wienert (2012) weist anhand von Daten des Mikrozensus darauf hin, dass knapp 10 % der 35- bis 45-Jährigen in Deutschland nicht über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen. Diesem Personenkreis fehlt damit auch ein wichtiges Zertifikat, das für den Zugang zu einer regulären Beschäftigung mitentscheidend ist. Ein fehlender Berufsabschluss geht zudem mit einem Arbeitslosigkeitsrisiko einher, das etwa 2,5-mal so hoch ist wie im Durchschnitt. Im Vergleich zu Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss weisen Ungelernte sogar ein um das Achtfache erhöhtes Risiko auf, arbeitslos zu sein (IAB 2011). Im Zusammenspiel mit dem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial wird deutlich, dass eine mögliche Strategie zur Reduzierung regionaler, berufsfachlicher oder sektoraler Fachkräfteengpässe darin bestehen könnte, dieses bislang wenig genutzte Arbeitsangebot durch Qualifizierungsmaßnahmen vermehrt zu erschließen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat daher die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) aufgelegt. Im Rahmen dieser Initiative fördert die BA Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitslose. Ein zentrales Charakteristikum von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der BA ist, dass an der Entscheidung über die Teilnahme einer Person sowohl die Person selbst als auch der/die zuständige Mitarbeiter/in der Arbeitsagentur beteiligt sind. Dies führt mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu, dass die geförderten Maßnahmeteilnehmer/innen keine Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit der Förderfähigen sind, sondern eine selektive Auswahl aus diesem Pool. Personen mit bestimmten Merkmalen weisen also aller Voraussicht nach eine höhere oder niedrigere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf als Personen ohne diese Merkmale (z. B. hochmotivierte Personen eine höhere als kaum motivierte). Dies hat zur Konsequenz, dass sich die Maßnahmeteilnehmer/innen in wichtigen relevanten Merkmalen systematisch von Nicht-Geförderten unterscheiden. Dies ist aus mindestens drei Gründen von Bedeutung: Erstens führt Selektivität beim Zugang zu Ungleichheit, zweitens ermöglichen es Informationen über Selektivität politisch oder operativ in die Programmgestaltung einzugreifen und drittens sind diese Informationen auch für die Evaluation der Maßnahmewirkungen relevant (Heckman/Smith 2004: 244).

Der vorliegende Beitrag analysiert solche Selektivitätsprozesse beim Zugang in IFlaS-Maßnahmen. Die Inhalte der in diesem Rahmen durchgeführten Telefonbefragung erlauben es, bislang untererforschte Sachverhalte aufzugreifen. Dazu gehört beispielsweise die Frage, inwieweit kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen der Geförderten die Weiterbildungsteilnahme beeinflussen.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 stellt die institutionellen Rahmenbedingungen dar, in die IFlaS eingebettet ist. Zudem erläutern wir aus theoretischer Sicht Prozesse der Kompetenzformation bei Individuen und stellen dar, welche Implikationen für Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen dies umfasst. Ein weiterer Abschnitt fasst den Forschungsstand zusammen. Kapitel 3 stellt die Daten für die empirischen Analysen vor. Dabei handelt es sich um eine Kombination von standardisierten Befragungs- und Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Kapitel 4 enthält die empirischen Befunde, differenziert nach deskriptiven und multivariaten Analysen. Kapitel 5 bietet eine Zusammenfassung und schließt mit einem Fazit.

## 2 Theoretische Überlegungen

### 2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen

Die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) der Bundesagentur für Arbeit trat am 1.1.2010 in Kraft. Sie setzt mit leicht modifizierter Zielsetzung auf die „Initiative zur Qualifizierung gering Qualifizierter“ (I-QG) auf, die seit 2009 bestand, und löst diese faktisch ab. Im Rahmen von IFlaS fördert die BA Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für formal gering qualifizierte Arbeitslose. Im Kern verfolgt die Initiative damit zwei Zielsetzungen: Erstens soll sie einen Beitrag dazu leisten, durch den demografischen Wandel drohenden regionalen, berufsfachlichen oder sektoralen Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken. Zweitens sollen die Chancen der geförderten Arbeitslosen auf Aufnahme bzw. Erhalt einer Beschäftigung durch den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse oder (Teil-)Qualifikationen verbessert werden.

Der im Rahmen von IFlaS förderfähige Personenkreis besteht aus Arbeitslosen (vorrangig Leistungsempfängern) und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohten Arbeitnehmern,

- die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder Wiederungelernte i. S. d. § 77 Abs. 2 Nr. 1 SGB III sind<sup>1</sup>,
- die die Profillage „Förderprofil“ und Handlungsbedarf in der Schlüsselgruppe „Qualifikation“ aufweisen, und

---

<sup>1</sup> Als „Wiederungelernte“ gelten Personen, die über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in anderer ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können. Mit der zum 1.4.2012 in Kraft getretenen Instrumentenreform am Arbeitsmarkt können - anders als zuvor - auch Erziehungszeiten zu den an- und ungelerten Tätigkeiten gerechnet werden. Das Programm dürfte so vor allem für Alleinerziehende leichter zugänglich werden.

- bei denen eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme und nachhaltige Integration erwartet werden können (BA 2009).

Im Wesentlichen ist das Programm also auf Personen zugeschnitten, die bislang keine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, deren abgeschlossene Berufsausbildung de facto nicht mehr am Markt zu verwerten ist oder die über einen in Deutschland nicht anerkannten ausländischen Abschluss verfügen. Die Profillage „Förderprofil“ mit der Schlüsselgruppe „Qualifikation“ umfasst nach der Diktion der BA Personen, die Defizite („Handlungsbedarfe“) im Bereich ihrer Qualifikation aufweisen. Dabei soll damit zu rechnen sein, dass die Geförderten innerhalb der nächsten zwölf Monate eine Beschäftigung finden bzw. dies nach einer Maßnahme beruflicher Weiterbildung gelingt, die den Zwölf-Monats-Zeitraum aufgrund ihrer eigenen Dauer verlängert. Gleichzeitig sollten die Teilnehmer/innen ihre prinzipielle Eignung für den ersten Arbeitsmarkt bereits durch frühere reguläre Beschäftigung nachgewiesen haben. Die Zuweisung geschieht über Ausgabe eines Bildungsgut-scheines. Während der Maßnahmeteilnahme erhalten die Geförderten Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung in gleicher Höhe wie zuvor ALG I.

Bei der Förderung im Rahmen von IFlaS soll besonders auf Qualifizierungsmaßnahmen abgestellt werden, die zu anerkannten Berufsabschlüssen führen und für die in der jeweiligen Region, soweit absehbar, ein zukünftiger Bedarf erkennbar ist. Als vorrangig werden dabei folgende Maßnahmekategorien betrachtet:

- (betriebliche) Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen („Umschulungen“),
- Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfung<sup>2</sup> nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 36 Handwerksordnung (HwO),
- sowie zertifizierte Teilqualifikationen, die an geregelte Berufsbilder anschlussfähig sind. Dies umfasst beispielsweise die Programme „JobstarterConnect“, das BA-Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ und andere regionale Qualifizierungsprojekte (ebenfalls BA 2009).

Die Bundesagentur hat für die Durchführung von IFlaS im Rechtskreis SGB III einen Sondertitel neben dem regulären Eingliederungstitel bereitgestellt, der für das Jahr 2012 etwa 400 Millionen Euro beträgt. Bedingt durch die aus diesem Grund eingeschränkte Datenverfügbarkeit beschränkt sich die Evaluation auf den Rechtskreis SGB III.

---

<sup>2</sup> Vereinfacht ausgedrückt kann durch die Teilnahme an einer Externenprüfung unter bestimmten Voraussetzungen ein Berufsabschluss nachgeholt werden, indem eine Prüfung bei der für den Abschluss verantwortlichen Kammer erfolgreich abgelegt wird.

## 2.2 Prozesse der Kompetenzformation und ihre Implikationen für Weiterbildungsentscheidungen

Prozesse der Kompetenzformation sind von hoher theoretischer und praktischer Relevanz für die hier betrachtete Fragestellung. Der Begriff der Kompetenzen wird in verschiedenen Disziplinen mit unterschiedlicher Konnotation verwendet und meint im weitesten Sinne ein System von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, die für das Erreichen eines bestimmten Zieles notwendig oder hinreichend sind (Weinert 2001: 45). Dabei wird vor allem auf die geistigen und motivationalen Grundlagen abgestellt, die für kognitive, soziale und berufliche Leistungen ausschlaggebend sind. Wie beispielsweise Cunha/Heckman (2007, 2010), Heckman/Kautz (2012) und Knudsen et al. (2006) Zusammenfassungen existierender Forschungsergebnisse ausführen, ist Kompetenzformation ein hierarchischer Prozess, der bereits im pränatalen Zustand beginnt, sich in der frühen Kindheit fortsetzt und durch genetische, verhaltensbezogene und umweltspezifische Faktoren beeinflusst wird. Zudem ist der Prozess des Kompetenzaufbaus besonders durch drei spezifische Eigenschaften gekennzeichnet: Mehrdimensionalität, Selbstproduktivität und dynamische Komplementarität.

Mehrdimensionalität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sowohl kognitive als auch nicht-kognitive Kompetenzen einen bedeutenden Einfluss auf vielfältige sozio-ökonomische „Outcomes“ im Leben eines Menschen ausüben (vgl. bspw. Hanushek/Woessmann 2008, Heckman et al. 2006, Schweinhart 2003<sup>3</sup>, für Deutschland Dohmen et al. 2009; Heineck/Anger 2010; Flossmann et al. 2007). Kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen sind dabei nicht unabhängig voneinander, sondern bedingen sich gegenseitig (Borghans et al. 2008: 28 ff.) und setzen sich wiederum aus mehreren Dimensionen zusammen. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt sind im Bereich der kognitiven Kompetenzen vor allem die Lese- und Rechenkenntnisse („literacy“/„numeracy“) sowie der Umgang mit analytischen Problemen zu nennen. Darüber hinaus dürften auch Computerkenntnisse („computer literacy“) bedeutsam sein. In der Kategorie der nicht-kognitiven Kompetenzen weisen Dimensionen wie (Leistungs-)Motivation, Kontrollüberzeugungen, Durchhaltevermögen, Selbstbewusstsein, Frustrationstoleranz, Gewissenhaftigkeit u. Ä. einen unmittelbar einleuchtenden Arbeitsmarktbezug auf (vgl. bspw. Asendorpf 2005: 148 ff., Levy/Murnane 2001). Diese Dimensionen sind dabei nicht trennscharf, sondern überlappen sich gegenseitig.

Die in den oben genannten Beiträgen aufgeführte Literatur legt darüber hinaus die Existenz sensitiver und kritischer Phasen bei der Formation von Kompetenzen nahe. Sensitive Phasen sind solche, in denen ein *besonders leichter* Aufbau von Kom-

---

<sup>3</sup> Schweinhart (2003) referiert Ergebnisse des Perry-Preschool-Projekts, bei dem Interventionen im frühen Kindesalter unter Anwendung eines randomisierten Experimentaldesigns stattfanden. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass diese Interventionen Faktoren wie Einkommen, Kriminalitätsraten oder erreichte Bildungsabschlüsse im späteren Lebensverlauf systematisch beeinflussen.

petenzen möglich ist, beispielsweise begünstigt durch den Ablauf bestimmter neurophysiologischer Prozesse im menschlichen Gehirn und der Möglichkeit, diese zu formen.<sup>4</sup> Als kritisch werden Phasen bezeichnet, die *als einzige* für den Aufbau bestimmter Kompetenzen geeignet sind. Wird die entsprechende Kompetenz in dieser Phase nicht gelernt, so kann sie im weiteren Verlauf des Lebens nicht mehr in derselben Weise oder gar nicht mehr erworben werden. Außerdem erleichtern Kompetenzen, die in einer frühen Phase erworben wurden, den Aufbau weiterer Kompetenzen in späteren Phasen des Lebenszyklus. Dies wird als Selbstproduktivität von Kompetenzen bezeichnet.<sup>5</sup> Schließlich erhöhen Kompetenzen, die in einer frühen Phase erworben wurden, auch die Produktivität des Kompetenzerwerbs in späteren Phasen (sog. dynamische Komplementarität).

Diese Charakteristika des Kompetenzformationsprozesses führen dazu, dass frühe Versäumnisse in späteren Phasen des Lebenszyklus nur sehr schwer oder gar nicht mehr kompensiert werden können. Aus diesem Grund ist analytisch zwischen „frühen“ und „späten“ Investitionen zu differenzieren, also beispielsweise zwischen solchen in der Kindheit und jenen im Erwachsenenalter. Außerdem impliziert dies zwei weitere wichtige Folgen für Lernaktivitäten: Erstens unterscheiden sich die Renditen der Bildungsinvestitionen in verschiedenen Phasen voneinander, wobei Investitionen in frühen Phasen deutlich höhere Renditen erwarten lassen als Investitionen in späteren Phasen. Zweitens sind Investitionen in Personen mit besonders geringen Kompetenzen gerade *nicht* am erfolgversprechendsten und erzielen auch *nicht* die höchsten (individuellen) Renditen (vgl. auch Carneiro/Heckman 2003). Vielmehr ist es ökonomisch rational, in solche Personen zu investieren, d.h. sie zu fördern, die schon über eine vergleichsweise gute Ausstattung mit Kompetenzen in möglichst vielen Dimensionen verfügen. Dennoch kann eine Förderung von Geringqualifizierten positive Effekte haben, beispielsweise dadurch, dass in Folge der Qualifikation seltener Lohnersatzleistungen bezogen werden müssen und den öffentlichen Haushalten Einnahmen über Steuern und Sozialversicherungen zufließen.

Die dargestellten theoretischen Überlegungen haben damit auch weitgehende Implikationen für die Umsetzung von IFlaS. Angesichts der in dieser Hinsicht mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Unterschiede zwischen Personen ohne und mit (verwertbarem) Berufsabschluss bedeutet dies, dass dem Aspekt der kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzausstattung bei der Auswahl der Geförderten besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden muss. Dies schließt insbesondere die Berücksichtigung des ganzen Spektrums an nicht-kognitiven Kompetenzen mit ein. Eine derartige Auswahl ist mit hoher Wahrscheinlichkeit im statistischen Sinne nicht zufällig und kann daher zu Selektivität im Allokationsprozess führen. Das bedeutet, dass Perso-

---

<sup>4</sup> Diese sensiblen Phasen sind auch als sogenannte „neuronale Fenster“ bekannt, in denen sich ein „window of opportunity“ für besonders effektives Lernen öffnet (Schirp 2006).

<sup>5</sup> In der sozialpsychologischen und bildungssoziologischen Literatur wird dies auch als „Matthäuseffekt“ oder „kumulativer Vorteil“ bezeichnet (Zuckerman 2010). Der Begriff verweist darauf, dass derjenige, der bereits viel hat noch mehr bekommt.

nen mit bestimmten Merkmalen eine systematisch höhere oder niedrigere Teilnahmewahrscheinlichkeit aufweisen als Personen ohne diese Merkmale. Es ist theoretisch damit zu rechnen, dass Personen mit einer besserer Kompetenzausstattung häufiger in IFlaS-Maßnahmen eintreten als Personen mit weniger guter Ausstattung, also eher die „Besseren unter den Förderfähigen“.

Weiterbildungsinvestitionen können aus arbeitsmarktökonomischer Perspektive als Investitionen in das Humankapital einer Person aufgefasst werden. Humankapitaltheoretische Ansätze (Becker 1964, 1975) gehen davon aus, dass mit einer Zunahme des Humankapitalbestandes auch die Produktivität eines Individuums steigt. Unter der Prämisse, dass Marktlöhne der individuellen Produktivität entsprechen, geht mit einer Produktivitätssteigerung stets auch eine Lohnerhöhung einher. Aus der Sicht eines Individuums ist es dann und nur dann rational, in eine Weiterbildung zu investieren, wenn der Barwert der zukünftigen Erträge der Maßnahmeteilnahme die Summe aus direkten Kosten und Opportunitätskosten übersteigt.

Die oben angestellten Überlegungen lassen sich auf das konkrete Handeln in der Arbeitsverwaltung übertragen (vgl. Heckman/Smith 2004, für Deutschland Yankova 2010). Verkürzt formuliert hängt die Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahme zum einen davon ab, dass einem Arbeitslosen seitens der Arbeitsagentur das Angebot gemacht wird, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Dieses Angebot muss wiederum vom Arbeitslosen angenommen und die Maßnahme angetreten werden. Unter der Prämisse, dass es sich sowohl beim Angebot durch die Arbeitsagentur als auch bei der Annahme bzw. Ablehnung durch den Arbeitslosen jeweils um rationale Entscheidungen handelt, werden beide aus dem optimalen Zusammenspiel von Präferenzen mit den jeweiligen Budgetrestriktionen bestimmt. Da es sich jeweils um Investitionsentscheidungen handelt, spielt die zu erwartende Rendite eine bedeutende Rolle. Diese ist bestimmt durch die direkten und indirekten Kosten und Erträge der Weiterbildungsmaßnahme. Diese hängen von folgenden Faktoren ab:

- das laufende Einkommen aus Arbeitslosengeld-Bezug (ALG I oder II) und ggf. Partnereinkommen,
- das potenziell zu erzielende Einkommen der Alternative „Arbeit als Ungelernter“ bei einer Nichtteilnahme; das entgangene Einkommen aus der Arbeit als Ungelernter stellt bei einer tatsächlich erfolgten Maßnahmeteilnahme die Opportunitätskosten der Entscheidung für die Teilnahme dar,
- Haushaltskonstellation und -einkommen, d. h. die Anzahl der Personen im Haushalt, insbesondere Kinder
- sowie das Alter; damit einhergehend die noch verbleibende Zeit im erwerbsfähigen Alter zur Amortisierung der Investitionen in das Humankapital.

Dabei ist zu beachten, dass solche Überlegungen aufgrund begrenzter Informationsverarbeitungskapazitäten - im Gegensatz zu den Becker'schen Modellannahmen - nur näherungsweise rational angestellt werden. Die individuellen Präferenzen

zur Teilnahme an einer IFlaS-Qualifizierungsmaßnahme werden zum einen (analog zu oben) durch das Ausgangskompetenzniveau bestimmt. Auch das Geschlecht, der (subjektiv empfundene) Gesundheitszustand und ein eventuell vorliegender Migrationshintergrund können Einfluss ausüben, wenn diese Variablen unterschiedliche individuelle Präferenzen widerspiegeln.

Aus Sicht der Agenturen ist es rational, aus Effizienzgründen diejenigen Personen für ein Angebot auszuwählen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit

- a) die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich durchlaufen, d. h. nicht vorzeitig abbrechen und eine ggf. am Ende stehende Abschlussprüfung bestehen, und
- b) nach Abschluss der Maßnahme eine Beschäftigung finden, möglichst dauerhaft in dieser verbleiben und dabei eine möglichst hohe Entlohnung erzielen.

Damit besteht ein starker Anreiz, gezielt nach den „Besten unter den Förderfähigen“ zu suchen, d. h. nach denjenigen Personen mit dem höchsten Ausgangsniveau an kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen.<sup>6</sup> Die Budgetrestriktion der Agentur ist durch die Höhe des IFlaS-Eingliederungstitels (als Durchschnitt pro Person) vorgegeben.<sup>7</sup> Bei der Steuerung der Umsetzung verfügen die Agenturen allerdings über Handlungsspielraum innerhalb der Organisation. So sind verschiedene Maßnahmen vorstellbar, um die Qualität des Auswahlprozesses zu steigern, beispielsweise die Gründung eines speziellen IFlaS-Bearbeiterteams, spezielle Schulungen für Fachkräfte, die Formulierung besonderer Anforderungen an Bildungsträger oder die Abstimmung der Qualifizierungsplanung mit regionalen Arbeitsmarktakteuren. Aus einer flächendeckenden E-Mail-Befragung von Arbeitsagenturen (ISG/Lawaetz 2011) konnte ein Summenindikator solcher Qualitätsmerkmale zur Beschreibung der Umsetzungsqualität auf Agenturebene gewonnen werden.<sup>8</sup> Theoretisch ist der Effekt einer höheren Qualität der Umsetzung ex ante offen: Einerseits ist damit zu rechnen, dass bei sorgfältigerer Auswahl der Teilnehmer/innen Personen ausscheiden, bei denen eine intensive Eignungsfeststellung Defizite aufzeigt, die „auf den ersten Blick“ nicht zu erkennen waren. Vice versa ist plausibel, dass Personen in die Förderung gelangen, die bei einer weniger aufwändigen Prüfung nicht gefördert worden

---

<sup>6</sup> In Termini der arbeitsmarktökonomischen Theorie liegt damit ein üblicherweise als „cream skimming“ oder „creaming“ bezeichneter Ausleseprozess vor. Diese „Auslese der Besten“ wird unterschiedlich definiert (Heckman 2002): Zum einen als der Prozess, bei dem Personen für Maßnahmen ausgewählt werden, die auch ohne die Teilnahme gute Vermittlungschancen gehabt hätten. Zum anderen ist im Kontext von Ansätzen der Leistungsmessung auch Handeln gemeint, das kurzfristige operative Zielsetzungen zu erreichen hilft, anstatt darauf zu zielen, Personen Maßnahmen zuzuweisen, bei denen der vermutete langfristige Nutzen durch die Maßnahme am größten ist. In ähnlicher Weise wird creaming von einigen Autoren auch als nicht-intendierte Folge kontraktororientierter Anreizsysteme interpretiert (Koning/Heinrich 2010), da es insbesondere dann auftritt, wenn der Erfolg von Maßnahmen über Brutto-Eingliederungsquoten gemessen werde anstatt über (nur ex post zu ermittelnde) Nettoeffekte.

<sup>7</sup> Dieser IFlaS-Sondertitel existiert neben dem regulären „Eingliederungstitel“ der BA.

<sup>8</sup> Eine detaillierte Beschreibung des Summenindikators ist auf Anfrage bei den Autoren erhältlich.

wären. Wie sich die Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Arbeitslosen, die in einem Arbeitsagenturbezirk mit einer hohen IFlaS-Umsetzungsqualität wohnen, aussehen, ist ergo eine empirisch zu beantwortende Frage.

## 2.3 Forschungsstand

Der Forschungsstand zur beruflichen Weiterbildung ist äußerst heterogen: Während zu individuellen (Beschäftigungs-)Wirkungen eine Vielzahl an empirischen Studien vorliegt, ist eine Quantifizierung der Kompetenz- und Motivationsentwicklung durch berufliche Weiterbildung noch ein weitgehend „blinder Fleck“ der Arbeitsmarktforschung.

Kruppe (2008, 2009) legt Ergebnisse vor, die zeigen, dass die Ausgabe und Einlösung von Bildungsgutscheinen selektiv erfolgt. Die Gutscheine werden *ceteris paribus* in Ostdeutschland, von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II und von Nicht-Verheirateten (Referenz: Verheiratete) deutlich seltener eingelöst. Auch gesundheitliche Einschränkungen und ein fehlender Schulabschluss gehen mit einer geringeren Einlösewahrscheinlichkeit einher. Als eine von mehreren möglichen Ursachen vermutet der Autor, dass möglicherweise gerade unterprivilegierte Gruppen Probleme haben, mit Bildungsgutscheinen umzugehen, weil es ihnen an der dafür nötigen Fähigkeit zur Selbststeuerung mangelt. Aber auch die Bildungsträger haben einen Anreiz, *creaming* zu betreiben. Schömann/Leschke (2007: 342) sehen bei solchen Prozessen die Gefahr, dass bestehende Segmentierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verfestigt werden.

Caliendo et al. (2011) zeigen für Deutschland, dass besser qualifizierte Jugendliche systematisch häufiger an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen als gering Qualifizierte. Die langfristigen Nettobeschäftigungseffekte zahlreicher Maßnahmen (z. B. Unterstützung bei der Stellensuche, berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen und Lohnkostenzuschüsse) fallen für gering qualifizierte Jugendliche deutlich schlechter aus als für Jugendliche mit guter Qualifikation. Dieser Befund korrespondiert mit den oben angestellten theoretischen Überlegungen von Cunha/Heckman (2007, 2010).

Schwerdt et al. (2011) zeigen mit Daten eines Feldexperiments für die Schweiz, dass die zufällige Ausgabe von Bildungsgutscheinen an Personen im erwerbsfähigen Alter die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei Geförderten im Vergleich zu einer Kontrollgruppe deutlich erhöht. Darüber hinaus messen die Autoren aber keinen Effekt der Gutscheine auf Lohnhöhe, Beschäftigungswahrscheinlichkeit oder nachfolgende Bildungsaktivitäten. Allerdings kommen sie zu dem Schluss, dass Effektheterogenität eine wichtige Rolle spielt. So lösen Personen mit geringer formaler Schulbildung den Gutschein seltener ein, profitieren aber je nach Modellspezifikation eher davon, wenn es um Zugewinne beim Lohn geht – ein aus theoretischer Sicht überraschendes Resultat. Allerdings weist es bezüglich der Einlösewahrscheinlichkeit Ähnlichkeiten zu den Ergebnissen Kruppes (2008, 2009) auf. Die Autoren schließen daraus, dass eine zielgruppenunspecifische Ausgabe von Weiterbildungsgutscheinen insgesamt wenig effektiv sein dürfte.

Zu den Determinanten der (Nicht-)Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gibt es nur wenig empirische Evidenz. Im Fokus dieser Studien stehen darüber hinaus meist erwerbstätige Personen und nicht Arbeitslose. Fertig/Huber (2010) zeigen auf Grundlage des IAB-Datensatzes „WeLL“<sup>9</sup>, dass bei erwerbstätigen Personen schlechte Erfahrungen in früheren Weiterbildungen und finanzielle Belastungen eher untergeordnete Bedeutung als Ursache für die Nichtteilnahme haben. Es wird aber deutlich, dass - neben Deutschen und Älteren - gerade Beschäftigte mit eher einfachen Tätigkeiten ihre Qualifikation für ausreichend halten, wohingegen Hochqualifizierte bei sich eher Weiterbildungsbedarf ausmachen. Arbeitnehmer/innen mit anspruchsvollen Tätigkeitsinhalten stehen freiwilligen Weiterbildungen offener gegenüber, während Minijobber, Arbeiter, Frauen und Ältere diese häufiger ablehnen.

In eine ähnliche Richtung weisen die Analysen von Schröder et al. (2004). Sie ermitteln, dass Erwerbstätigkeit und Beruf zentrale Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildungen und deren Intensität sind. Bei ihnen weisen ceteris paribus Frauen, Personen mit geringer beruflicher Qualifikation, die in eher einfachen Tätigkeiten arbeiten, Arbeitslose, geringfügig Beschäftigte und Personen mit niedrigem Einkommen eine systematisch geringere Chance auf, sich weiterzubilden. Außerdem zeigt sich, dass Mitarbeiter kleinerer Unternehmen seltener an Weiterbildung teilnehmen, wobei dieses Ergebnis sowohl durch Eigenschaften der Personen als auch des Betriebs bestimmt sein kann. Die Autoren identifizieren zudem eine Gruppe von „Nie-Teilnehmern“ in der Größenordnung von etwa 13 Prozent des Erwerbspersonenpotenzials, bei der zeitlich invariante Grundhaltungen gegenüber Weiterbildung eine große Rolle spielen.

Zum Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Arbeitslosigkeit zeigen Wölfel et al. (2011) für Deutschland, dass ein hoher formaler Schul- und Ausbildungsabschluss mit besseren Grundkompetenzen im Lesen und Rechnen einhergeht. Auch der Bildungsabschluss der Eltern beeinflusst die eigenen Kompetenzen im Erwachsenenalter. Darüber hinaus liefern die Autoren Evidenz dafür, dass Erwerbstätige deutlich besser lesen und rechnen können als beruflich Inaktive. Aktuelle Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit sind demnach negativ mit dem Kompetenzniveau assoziiert. Heineck/Anger (2010) weisen mit Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) nach, dass zahlreiche nicht-kognitive Kompetenzen den eigenen Lohn beeinflussen. So geht die Persönlichkeitseigenschaft „Verträglichkeit“ bei Frauen mit signifikant niedrigeren Löhnen einher, externale Kontrollüberzeugungen bei beiden Geschlechtern. Kognitive Fähigkeiten üben bei Männern systematisch positiven Einfluss auf die Lohnhöhe aus. Zu ähnlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich des Einflusses nicht-kognitiver Kompetenzen kommen Flossmann et al. (2007) mit derselben Datengrundlage. Blázquez Cuesta/Budría (2012) verwenden ebenfalls das SOEP und ermitteln, dass Personen mit ausgeprägter Extraversion, Verträglichkeit

---

<sup>9</sup> Das Akronym steht für „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens“.

und externaler Kontrollüberzeugung mit höherer Wahrscheinlichkeit arbeitslos sind, Personen, die positiv reziprok agieren und sehr gewissenhaft sind, seltener.

Individuelle Nettoeffekte durch die BA geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland sind Gegenstand zahlreicher Studien (für einen Überblick Bernhard et al. 2008<sup>10</sup>). Diese Wirkungsanalysen zeichnen insgesamt ein vorsichtig positives Bild, was die Nettobeschäftigungseffekte von Weiterbildungsmaßnahmen angeht. In allen zitierten Untersuchungen zeigt sich eine zunächst verringerte Wahrscheinlichkeit regulärer Beschäftigung während der Maßnahme, je nach Untersuchungsdesign kausal bedingt durch die Maßnahme selbst (sog. Lock-in- oder Einsperreffekt). Dieser Effekt wird meist darauf zurückgeführt, dass die Geförderten weniger intensiv nach einer Beschäftigung suchen als es in der kontrafaktischen Situation der Nichtteilnahme der Fall wäre. Lock-in-Effekte sind nicht zwangsläufig als Konstruktionsfehler von Weiterbildungen zu interpretieren, sondern akzeptabel, da die Teilnehmer/innen ja gerade die Maßnahme erfolgreich abschließen sollen (Heyer et al. 2011, ähnlich Bosch 2009). Mittelfristig zeigen sich in den genannten Studien je nach Programmart und -dauer teilweise positive Beschäftigungseffekte.

Zum Teil ermitteln die oben genannten Studien allerdings auch, dass Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur Vermeidung von späterer Arbeitslosigkeit beigetragen haben.<sup>11</sup> Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Weiterbildungsmaßnahmen verhindern, dass Personen sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Untersuchungen mit längeren Beobachtungszeiträumen<sup>12</sup> kommen zu dem Schluss, dass längere Maßnahmen - also vor allem diejenigen, die auf einen anerkannten Ausbildungsabschluss abstellen - auf Dauer zu einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit führen, auch wenn die Geförderten kurzfristig - durch einen stärkeren Lock-in-Effekt - eine geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufweisen.

Insgesamt deuten die empirischen Befunde darauf hin, dass Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt selektiv und eher ungleichheitsverstärkend als nivellierend wirken. Viele Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen sich nur durch Erwerbstätigkeit und betrieblichen Kontext. Unter den Beschäftigten sind allerdings diejenigen mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten gerade eher der Ansicht, einer Weiterbildung nicht zu bedürfen. Darüber hinaus zeigt sich bei Arbeitslosen, dass gering qualifizierte oder Personen mit Vermittlungshemmnissen Bildungsgutscheine seltener in Anspruch nehmen, was auf Probleme im Umgang mit dem Instrument und Marktunvollkommenheiten hindeutet. Auch die Ausgabep Praxis bei Gutscheinen kann zu Se-

---

<sup>10</sup> Im Einzelnen: Bender/Klose (2000), Biewen et al. (2006 und 2007), Bonin/Schneider (2006), Fitzenberger/Speckesser (2007), Fitzenberger/Völter (2007), Hujer et al. (2006a und 2006b), IZA et al. (2005 und 2006), Kruppe (2006), Lechner et al. (2005), Lechner et al. (2007), Lechner/Wunsch (2006), Schneider et al. (2006), Schneider/Uhlendorff (2006), Wunsch/Lechner (2008).

<sup>11</sup> Lechner et al. (2005), Lechner et al. (2007), Wunsch/Lechner (2008), Hujer et al. (2006b) und IZA et al. (2005 und 2006).

<sup>12</sup> Lechner et al. (2005 und 2007), Fitzenberger/Völter (2007), Lechner/Wunsch (2007).

lektivitäten beitragen, weil die Fachkräfte (mit-)entscheiden, wem sie einen Gut-schein (nicht) aushändigen. Vor dem Hintergrund eines effizienten Einsatzes öffentlicher Fördermittel können solche Selektivitäten allerdings auch als durchaus wünschenswert erachtet werden.

### 3 Datengrundlage

Die vorliegenden Analysen basieren auf zwei verschiedenen Datengrundlagen, die miteinander kombiniert werden. Zum einen verwenden wir administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die sog. Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB enthalten personenbezogene Angaben über die individuelle Erwerbshistorie, also beispielsweise über vergangene Beschäftigungs- und Leistungsbezugszeiten, Arbeitslosigkeitsdauern sowie über Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, „Ein-Euro-Jobs“ u. Ä.). Darüber hinaus sind Informationen über soziodemografische Merkmale, den Haushaltskontext und die betreuende Agentur für Arbeit verfügbar.

Die zweite Datenbasis besteht aus Ergebnissen einer standardisierten Telefonbefragung<sup>13</sup> einer Zufallsstichprobe von IFlaS-Teilnehmern/innen und einer Vergleichsgruppe von nicht-teilnehmenden Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB III. Dabei wurde in jedem Monat im Zeitraum von Juli bis November 2010 eine Zufallsstichprobe von Personen gezogen, die in eine IFlaS-Maßnahme eintraten sowie eine entsprechende Vergleichsgruppe. Ziel dieser Vorgehensweise war es, die Teilnehmer/innen möglichst kurze Zeit nach Eintritt in die Maßnahme befragen zu können. Die Interviews wurden zwischen dem 1. Oktober 2010 und dem 18. Februar 2011 vom Sozialforschungsinstitut „Sozialforschung und Kommunikation“ (SOKO) Bielefeld durchgeführt. Insgesamt konnte bei der ersten Welle eine um stichprobenneutrale Ausfälle korrigierte Nettoausschöpfung von 42,2 % realisiert werden.<sup>14</sup>

**Tabelle 1** zeigt die Ausschöpfungsquoten im Überblick.

Dabei muss bedacht werden, dass sich IFlaS-Geförderte und Vergleichsgruppe hinsichtlich der Gründe ihrer Nichtteilnahme an Interviews unterscheiden. So ist die faktische Erreichbarkeit unter den IFlaS-Geförderten deutlich geringer ausgeprägt als in der Vergleichsgruppe: 39,8 % der Teilnehmer/innen konnten nicht kontaktiert werden, wohingegen dies nur bei 22,3 % der Vergleichsgruppenmitglieder der Fall war.<sup>15</sup> In der Vergleichsgruppe ist die Verweigerung des Interviews trotz Erreichbarkeit deutlich höher als unter den Teilnehmern/innen (34,4 % vs. 19,9 %). Dieser

---

<sup>13</sup> Es handelt sich um sog. „Computer Aided Telephone Interviews“ (CATI).

<sup>14</sup> Als stichprobenneutral gilt ein Ausfall, wenn unter der Nummer kein Anschluss verfügbar oder nur eine Faxnummer erreichbar ist, der Anschluss nicht zu einem Privathaushalt gehört oder die Zielperson nicht im Haushalt lebt. Ähnliche Ausschöpfungsquoten wie bei dieser Untersuchung finden sich beispielsweise bei Gebhardt et al. (2009), IAW et al. (2011), IAW/ISG (2010), Schröder et al. (2004) oder ZEW et al. (2008).

<sup>15</sup> Dies korrespondiert mit Erkenntnissen aus der Umfrageforschung, nach der Erwerbstätige schwerer zu erreichen sind als Nichterwerbstätige (Haunberger 2011: 89). Bei ganz-tägigen Weiterbildungen außer Haus erscheint ein ähnlicher Effekt plausibel.

Sachverhalt ist als gegeben hinzunehmen, sollte aber bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden. In diesem Zusammenhang ist außerdem relevant, dass alle Indikatoren - darunter auch zeitsensitive Variablen - vor dem Eintritt in die Maßnahme gemessen werden müssten, da sie ansonsten durch die Maßnahme selbst beeinflusst sein können. Faktisch findet das Interview allerdings kurz nach Maßnahmeintritt statt. Dies dürfte bei der Messung kognitiver Variablen keinen bedeutenden Einfluss haben, da nicht davon auszugehen ist, dass kognitive Fähigkeiten bei Erwachsenen innerhalb eines derart kurzen Zeitraumes substantiell beeinflusst wurden. Bei nicht-kognitiven Variablen ist dies nicht auszuschließen, da hier bereits das Wissen um den baldigen Eintritt in die Maßnahme Einstellungen und Motivation beeinflussen könnte.

**Tabelle 1**  
**Bruttostichprobe und Nettoausschöpfung der standardisierten Telefonbefragung**

	Gesamte Stichprobe	Prozent	IFlaS-Teilnehmer	Prozent	Vergleichsgruppe	Prozent
Bruttostichprobe	25.282		8.601		16.681	
<i>bereinigt um:</i>						
stichprobenneutrale Ausfälle	3.331		634		2.697	
Bereinigte Bruttostichprobe	21.951	100,0	7.967	100,0	13.984	100,0
<i>davon:</i>						
nicht erreichbar	6.294	28,7	3.173	39,8	3.121	22,3
Interview verweigert	6.392	29,1	1.588	19,9	4.804	34,4
<b>vollständig durchgeführt (= Netto-Ausschöpfung)</b>	<b>9.268</b>	<b>42,2</b>	<b>3.206</b>	<b>40,2</b>	<b>6.059</b>	<b>43,3</b>

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben von SOKO (2011)

Insgesamt konnte mit 40,2 % der Teilnehmer/innen und 43,3 % der Nichtteilnehmer/innen ein vollständiges Interview durchgeführt werden.<sup>16</sup> 97,5 % der Befragten gaben ihr Einverständnis zu einer erneuten Kontaktaufnahme für weitere Befragungswellen. Mit der mündlichen Zustimmung der Interviewpartner können die Befragungsergebnisse außerdem mit den prozessproduzierten Daten aus den IEB verknüpft werden. 89,2 % der Befragten waren mit dieser Datenzuspielung einverstanden.

## 4 Empirische Befunde

Im Folgenden präsentieren wir empirische Befunde zu Selektivitäten beim Zugang in IFlaS. Dazu stellen wir in Kapitel 4.1 zunächst einige deskriptive Befunde aus der CATI-Befragung vor. Zur Vorbereitung der ökonometrischen Analyse ist eine Datenreduktion mittels faktoranalytischer Verfahren notwendig, die wir in Kapitel 4.2 beschreiben. Darauf aufbauend stellt Kapitel 4.3 dann die multivariate Analyse der Selektivität in IFlaS-Maßnahmen dar.

<sup>16</sup> Grundsätzlich sind auch Selektivitäten zwischen Brutto- und Nettostichprobe nicht auszuschließen.

## 4.1 Deskriptive Ergebnisse

Insgesamt befanden sich im Zeitraum von Juli bis Oktober 2010 bundesweit knapp 20.000 Teilnehmer/innen in IFlaS-Maßnahmen. Erste Erkenntnisse über die Struktur von IFlaS-Teilnehmer/innen und Vergleichsgruppenmitgliedern lassen sich anhand eines deskriptiven Vergleichs vornehmen. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die wichtigsten soziodemografischen Charakteristika von Geförderten und Nichtteilnehmern/innen aus der standardisierten Telefonbefragung.

**Tabelle 2**  
**Deskriptiver Vergleich ausgewählter Merkmale von IFlaS-Teilnehmer/innen und Vergleichsgruppenmitgliedern**

Variable	IFlaS-Teilnehmer/innen		Vergleichsgruppenmitglieder	
	N	Prozent	N	Prozent
<i>Geschlecht</i>				
Männlich	1.610	54,5	3.271	52,8
Weiblich	1.342	45,5	2.925	47,2
<i>Höchster Schulabschluss</i>				
Kein Schulabschluss	126	4,3	245	4,0
Hauptschulabschluss	841	28,6	1.623	26,3
Realschulabschluss oder äquivalent	1.182	40,1	2.526	40,9
Abitur oder äquivalent	535	18,2	1.358	22,0
Ausländischer Schulabschluss	261	8,9	424	6,9
Abgeschlossene Berufsausbildung	1.936	62,4	4.934	79,8
<i>Geburtsort</i>				
Alte Bundesländer	1.518	51,6	3.441	55,7
Neue Bundesländer	631	21,4	1.395	22,6
Ausland	795	27,0	1.342	21,7
<i>Staatsbürgerschaft</i>				
Deutsch	2.525	85,7	5.496	88,8
Andere	422	14,3	695	11,2
Alter in Jahren	35,8 (6,6)		35,5 (6,2)	
<i>Haushaltskontext</i>				
Anzahl Kinder im Haushalt	0,94 (0,99)		1,06 (1,06)	
Haushalte mit min. einem Kind	1.395	57,7	2.895	63,5
Keine Partnerschaft	760	26,1	2.318	38,0
Partner nicht erwerbstätig	547	18,8	1.221	20,0
Partner erwerbstätig	1.601	55,1	2.563	42,0

Legende: Standardabweichungen in Klammern, Rundungsungenauigkeiten auf 100 % möglich

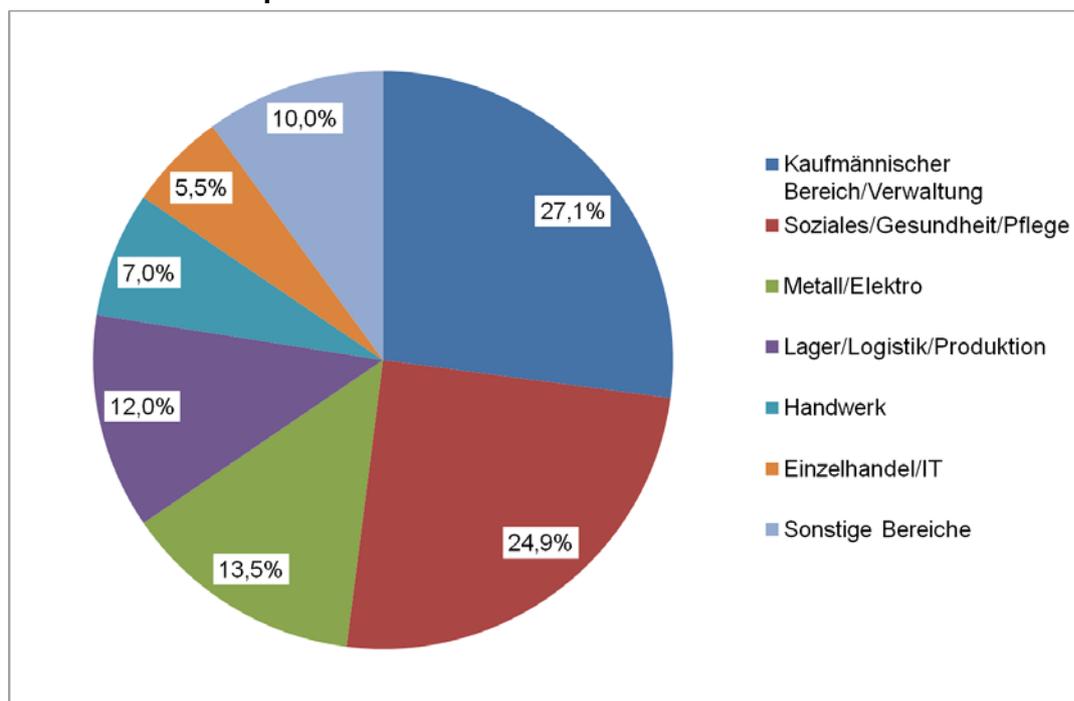
Quelle: Eigene Berechnungen

Wie Tabelle 2 illustriert, sind Männer unter den IFlaS-Teilnehmern im Vergleich zur Vergleichsgruppe leicht überrepräsentiert (54,5 % vs. 52,8 %). Hinsichtlich des Schulabschlusses finden sich bei den Geförderten prozentual etwas weniger Abiturienten als in der Vergleichsgruppe (18,2 % vs. 22,0 %). Der deutlichste Unterschied ist in den deskriptiven Befunden bei der Berufsausbildung zu finden: Während unter den nicht-geförderten Arbeitslosen knapp 80 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, sind es unter den IFlaS-Teilnehmer/innen nur etwas über 62 %. Dies ist als Hinweis darauf interpretierbar, dass der Eintritt in das Programm stark über den fehlenden Berufsabschluss als objektives Merkmal geschieht. Perso-

nen, die nicht in Deutschland geboren sind im Gegensatz zu in Deutschland Geborenen bei den Geförderten überrepräsentiert (27,0 % vs. 21,7 %), ebenso wie ausländische Staatsbürger (14,3 % vs. 11,2 %). Dies verweist möglicherweise darauf, dass ein Teil der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft nur formal gering qualifiziert ist, weil eine Anerkennung des Abschlusses in Deutschland fehlt. Auffällige Unterschiede gibt es auch beim Haushaltskontext. IFlaS-Teilnehmer/innen wohnen seltener mit Kindern im eigenen Haushalt (57,7 % vs. 63,5 %), verfügen sehr viel häufiger über einen erwerbstätigen Partner als die Vergleichsgruppenmitglieder (55,1 % vs. 42,0 %) und leben vice versa seltener ohne Partner im Haushalt (26,1 % vs. 38,0 %).

Da die Ausgestaltung von IFlaS den Agenturen weitgehend freie Hand lässt, welche inhaltlichen Schwerpunkte die Fördermaßnahmen haben können, ist hier ex ante offen, in welchen Bereichen die Maßnahmen angesiedelt sind. Dies dürfte auch vom Angebot der lokalen Bildungsträger bzw. den Aushandlungsprozessen zwischen den Arbeitsmarktakteuren und den Trägern abhängen. Abbildung 1 illustriert die Ergebnisse aus der CATI-Befragung zur Frage der inhaltlichen Ausrichtung der Maßnahmen.

**Abbildung 1**  
**Inhaltliche Schwerpunkte der IFlaS-Maßnahmen nach Auskunft der Teilnehmer/innen**



Quelle: Eigene Berechnungen; N = 3.107

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten befindet sich demnach in Kursen, die kaufmännische oder Verwaltungstätigkeiten zum Gegenstand haben oder sich in den Bereich Soziales/Gesundheit/Pflege einordnen lassen. Letzteres spiegelt vermutlich den gerade mittelfristig steigenden Bedarf an Arbeitskräften in der Alten- und Krankenpflege sowie den gesundheitsnahen Dienstleistungsberufen (Logo- und Ergotherapie, medizinisch-technische bzw. medizinisch-pharmazeutische Assistenz) wider.

Ein weiteres Viertel der Maßnahmen ist im Bereich industrieller Produktion angesiedelt: Knapp 14 % im Bereich Metallverarbeitung/Elektro, 12 % im Bereich Logistikdienstleistungen. Alle anderen Tätigkeitsfelder sind von deutlich geringerer Relevanz. 7 % der Geförderten qualifizieren sich in handwerklichen Tätigkeiten, knapp 6 % im Bereich Einzelhandel/IT und die verbleibenden 10 % in sonstigen Bereichen (Medien/Gestaltung, Ordnung/Sicherheit, andere Dienstleistungen). Etwa 38 % der Befragten geben an, sie hätten vor der Weiterbildung bereits in einem ähnlichen Bereich gearbeitet, 62 % üben eine für sie völlig neuartige Tätigkeit aus.

## 4.2 Dimensionsreduktion durch Faktoranalyse

Der Fragebogen umfasst eine Vielzahl von Items zur Abbildung nicht-kognitiver Kompetenzen, die verschiedenen inhaltlichen Dimensionen zugeordnet sind. Dazu zählen beispielsweise Fragen zu Kontrollüberzeugungen, der persönlichen Einstellung zur Arbeit oder zur Attribution, d. h. zur Ursachenzuschreibung beruflichen Erfolges. Die Formulierung der jeweiligen Items wurde teilweise an bereits existierenden Studien angelehnt, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit und Konsistenz der Erhebungsinstrumente zu gewährleisten.

Wie bereits erläutert, stehen diese Kompetenzen - und damit auch die hierzu geäußerten Ansichten - miteinander in vielfachen Wechselbeziehungen, bedeutet dies, dass vor der Durchführung multivariater Analysen ein vorgelagerter Analyseschritt notwendig ist, um die Vielzahl an Dimensionen zu reduzieren. Als geeignetes Instrument kommt hier eine Faktoranalyse in Frage. Mit diesem Verfahren können Interkorrelationen mehrerer Variablen dergestalt analysiert werden, dass „hinter“ den Variablen liegende gemeinsame Strukturen aufgedeckt werden, die das gesamte Set an Variablen auf wenige empirisch bedeutsame Dimensionen verdichten. Diese Strukturen werden als „Faktoren“ bezeichnet. Faktoren sollen idealerweise voneinander unabhängige Konstrukte sein, aus denen ersichtlich wird, welche Informationen miteinander in enger Beziehung zueinander stehen und welche nicht (Bortz 1999, Schnell et al. 2008). Idealerweise spiegeln Faktoren zuvor angestellte theoretische Überlegungen wider oder lassen sich unter bestimmte Begriffe subsumieren, die den empirischen Gehalt des Faktors bestmöglich repräsentieren. Wir übernehmen damit das von Apel/Fertig (2009) in einem anderen Forschungskontext angewandte Verfahren. Die Faktoranalyse erfüllt im vorliegenden Kontext folgende Funktionen (vgl. ebenfalls Apel/Fertig 2009):

1. Die Abbildung unterschiedlicher Komponenten nicht-kognitiver Kompetenzen sowie
2. eine Reduzierung der für diese Abbildung erforderlichen Variablenmenge.

Die Ergebnisse der Faktoranalyse - die sog. Faktorwerte - sind wiederum in multivariaten Analysen nicht sinnvoll auszuwerten, da lediglich die Richtung einer möglichen Wirkung angegeben werden kann, eine Interpretation von Effektgrößen und -veränderungen darüber hinaus aber schwierig ist. Weisen allerdings wenige Variablen hohen erklärenden Wert für das dahinter stehende theoretische Konstrukt

- also den Faktor - auf, können diese „markierenden“ Variablen in die weiteren Analysen einbezogen werden, ohne dass durch das Weglassen der übrigen Variablen viel Informationswert aus den Daten verloren geht.<sup>17</sup> Wir wenden das beschriebene Verfahren im Folgenden auf das im Datensatz verfügbare Variablen-set zu nicht-kognitiven Kompetenzen an und beziehen alle Variablen ein, die zumindest näherungsweise solche Kompetenzen abbilden. Tabelle 3 illustriert das verwendete Variablen-set.

**Tabelle 3**  
**In die Faktoranalyse einbezogene Variablen**

<p><b>Kontrollüberzeugungen</b><sup>18</sup> (Skala von 1 „Stimme voll und ganz zu“ bis 4 „Stimme überhaupt nicht zu“)</p>	<p>Item 1: „Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.“ Item 2: „Wenn ich auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten.“ Item 3: „Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, dass ich mich fast nicht mehr zurechtfinde.“ Item 4: „Erfolg muss man sich hart erarbeiten.“ Item 5: „Was man im Leben erreicht ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.“ Item 6: „Wenn man sich sozial oder politisch engagiert kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.“</p>
<p><b>Bedeutung von Arbeit</b><sup>19</sup> (Skala von 1 „Stimme voll und ganz zu“ bis 4 „Stimme überhaupt nicht zu“)</p>	<p>Item 1: „Arbeit ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen.“ Item 2: „Arbeit zu haben ist das Wichtigste im Leben.“ Item 3: „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören.“ Item 4: „Ich würde auch dann gerne arbeiten, wenn ich das Geld nicht bräuchte.“</p>
<p><b>Ursachenattribution</b><sup>20</sup> (Skala von 1 „Sehr wichtig“ bis 5 „Überhaupt nicht wichtig“)</p>	<p>„Wichtig für beruflichen Erfolg sind ...“ Item 1: „Anstrengung und Fleiß“ Item 2: „Bildung und Ausbildung“ Item 3: „Beziehungen und Kontakte“ Item 4: „Begabung“ Item 5: „Geld und Vermögen“ Item 6: „Zufall und Glück“</p>
<p><b>Maß für Selbsteinschätzung</b></p>	<p>Reservationslohn in €</p>
<p><b>Erwerbshistorie</b><sup>21</sup></p>	<p>Durchschnittliche Verweildauer in regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren Teilnahme an BA-Trainingsmaßnahme oder Deutschkurs in den letzten fünf Jahren</p>

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>17</sup> Als „markierende“ Variablen werden in Anlehnung an das Vorgehen von Apel/Fertig (2009) diejenigen Variablen bezeichnet, die am höchsten auf den Faktor laden und damit viel gemeinsame Information beinhalten.

<sup>18</sup> Die Items 1, 2, 4, 5 und 6 zu Kontrollüberzeugungen wurden - teilweise leicht verändert - aus der 2005er Welle des SOEP übernommen (TNS Infratest 2005).

<sup>19</sup> Die Fragen zur Arbeitsorientierung sind aus dem „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ entnommen (Gebhardt et al. 2009).

<sup>20</sup> Die Fragen zur Ursachenattribution stammen aus der Befragung „ALWA – Arbeiten und Leben im Wandel“ (Infas/IAB 2007).

<sup>21</sup> Für die Stata-Do-files zur Erstellung der Erwerbshistorie bedanken wir uns bei Joachim Wolff.

Es kam eine Faktorenanalyse mit anschließender orthogonaler Rotation der Hauptachsen („Varimax-Rotation“) zum Einsatz, die im Folgenden aus sprachlichen Gründen nur noch als Faktoranalyse bezeichnet wird. Als Kriterium für die Bestimmung der Anzahl der zu extrahierenden Faktoren sind in der einschlägigen Literatur verschiedene Vorschläge zu finden, die jeweils spezifische Vor- und Nachteile besitzen.<sup>22</sup> Wir verwenden sog. Kaiser-Guttman-Kriterium, das besagt, dass der Eigenwert der Faktoren größer als 1 sein muss. Inhaltlich bedeutet dies, dass jeder der extrahierten Faktoren mehr Varianz aufklären muss als die ursprünglich verwendeten Einzelvariablen. Die Faktoranalyse beinhaltete das oben dargestellte Set aus 23 Variablen. Die rotierte Faktorenlösung ergab dafür zwei Faktoren aus neun Variablen bzw. Komponenten nicht-kognitiver Kompetenzen, die gemeinsam etwa 83 % der Gesamtvarianz aufklären (siehe auch die tabellarische Darstellung im Anhang). Beide Faktoren lassen eine theoretische Interpretation zu. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Faktoren und die zugehörigen neun markierenden Variablen.

**Tabelle 4**  
**„Markierende“ Variablen der extrahierten Faktoren**

Faktor	Markierende Variablen	Ladungsrichtung/ Assoziation
Arbeitsmarktnähere Personen mit ausgeprägter Kontrollüberzeugung	Durchschnittliche Verweildauer regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	Positiv
	Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	Negativ
	kumulierte Dauer in ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	Negativ
	Item: Zufall und Glück als Ursache beruflichen Erfolges	Negativ
	Item: „Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, dass ich mich nicht mehr zurechtfinde“	Negativ
	Item: „Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück“	Negativ
ALG-I-Bezieher	Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	Positiv
	Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	Positiv
	Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug	Negativ

Quelle: Eigene Darstellung

Faktor 1 lädt auf sechs Variablen und kann als Arbeitsmarktnähe bei hoher Kontrollüberzeugung interpretiert werden. Es ergibt sich eine hohe positive Assoziation mit der durchschnittlichen Verweildauer in regulärer Beschäftigung (d. h. mit dem Quotienten aus kumulierter Dauer und der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse). Sowohl die Anzahl der Spells für ALG II als auch die kumulierte Dauer im Grundsicherungsbezug laden hingegen negativ. Zusätzlich zeichnet sich der Faktor dadurch aus, dass er diejenigen Personen umfasst, die Zufall und Glück weder als Ursache beruflichen Erfolges noch als wichtigen Faktor für im Leben erreichbare Ziele auffassen. Auch die Aussage, dass die Verhältnisse so kompliziert seien, dass man sich nicht mehr zurechtfinde, wird abgelehnt. Es ist plausibel, dass dieser Faktor über die früheren Beschäftigungsverhältnisse sowie die negative Assoziation mit

<sup>22</sup> Überblicksartig hierzu Costello/Osborne (2005). Die gängigsten Kriterien sind das Kaiser-Guttman-Kriterium, der Scree test, das Minimum-Average-Partial-Kriterium von Velicer, das Minimum-Prozent-Kriterium oder die Parallelanalyse.

Grundsicherungsbezug eine hohe Arbeitsmarktnähe widerspiegelt. Darüber hinaus bildet er ausgeprägte Kontrollüberzeugungen ab, was sich an der Ablehnung von Zufall und Glück zeigt.

Faktor 2 lädt auf drei erwerbshistorische Variablen mit einander ähnlicher Konnotation. So zeigt sich eine positive Assoziation mit der kumulierten Dauer im ALG-I-Bezug sowie mit der Anzahl Spells in ALG I. Negativ hingegen lädt der Faktor auf die kumulierte Dauer des ALG-II-Bezugs. Die neun markierenden Variablen der Faktoren werden beibehalten, alle anderen aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.<sup>23</sup>

Die kognitiven Kompetenzen von Personen approximieren wir ebenfalls über eine Mehrzahl von Variablen. Hier ist zunächst der höchste formale Schulabschluss zu nennen. Zudem integrieren wir eine Variable, welche die Anzahl der im Haushalt vorhandenen Bücher angibt. Dieser Indikator wird insbesondere in Schulleistungsstudien dazu verwendet, den sozioökonomischen Hintergrund der Befragten abzubilden (Bonsen et al. 2008, Bos et al. 2003). Unter Bezugnahme auf die Überlegungen von Bourdieu (1983) können Bücher - ähnlich wie beispielsweise Kunstgegenstände oder Musikinstrumente - als eine objektivierte Form kulturellen Kapitals interpretiert werden. Plausibel erscheint darüber hinaus, dass ein großer Bestand an Büchern auch mit der Fähigkeit einhergeht, sich deren Inhalte kognitiv anzueignen. Damit kann die Variable auch als Proxy für die kognitive Kompetenz überdurchschnittlich guten Textverständnisses dienen. Ähnliche Überlegungen lassen sich für Fremdsprachenkenntnisse aufstellen. Auch hier ist anzunehmen, dass die Kenntnis von Fremdsprachen für ein höheres Maß an kulturellem Kapital spricht. Wir differenzieren mittels dreier Dummyvariablen zwischen der Kenntnis keiner, einer oder von mindestens zwei Fremdsprachen.

Des Weiteren gilt der Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien wie dem Computer zunehmend als wichtiger Kompetenzbereich mit beruflichem Bezug und als „Testfall für die Bereitschaft und Fähigkeit des Lernens im Erwachsenenalter“ (Fend et al. 2004, ähnlich Wirth/Klieme 2003). Die verschiedenen Inhalte des Begriffs werden oft zusammenfassend als „computer literacy“ bezeichnet. Wir operationalisieren computer literacy über drei Fragen: Erstens über eine Variable, die abbildet, ob die Person nach eigenen Angaben Zugang zu einem PC hat bzw. über einen Computer im eigenen Haushalt verfügt. Alle, bei denen dies der Fall ist, werden außerdem danach gefragt, ob sie ein oder mehrere Textverarbeitungsprogramme kennen, und gebeten, es bzw. sie zu nennen. Wir unterstellen eine überdurchschnittlich ausgeprägte computer literacy, wenn sowohl ein PC vorhanden ist als auch korrekt ein Textverarbeitungsprogramm genannt wurde.

---

<sup>23</sup> Getrennte Analysen mit den Faktorwerten anstelle der markierenden Variablen wurde durchgeführt, führte aber zu ähnlichen Resultaten, so dass nicht davon auszugehen ist, dass durch den Verzicht auf nicht-markierende Variablen hoher Informationsverlust entsteht (Ergebnisse nicht tabellarisch ausgewiesen).

### 4.3 Multivariate Analyse

Wir schätzen ein Probit-Modell, bei dem die abhängige Variable den tatsächlichen Eintritt in einer IFlaS-Maßnahme anzeigt (0 = Nichtteilnahme, 1 = Teilnahme) und weisen marginale Effekte am Durchschnittswert der unabhängigen Variablen aus (Mittelwert der „repräsentativen Beobachtung“). Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse dieses Modells.

**Tabelle 5**  
**Determinanten der Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahmen**

Unabhängige Variablen	Marginaler Effekt	t-Wert	Signifikanz
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
Mann	-0.007	-0.51	0.609
Alter in Jahren	-0.014	-1.16	0.247
Alter in Jahren (quadriert)	0.027	1.68	0.093*
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0.063	-2.57	0.010**
Wohnort Ostdeutschland	0.097	3.76	0.000***
Migrationshintergrund	0.045	2.40	0.016**
Schwerbehindertenstatus	-0.138	-5.91	0.000***
<i>Haushaltskontext</i>			
Anzahl Personen im Haushalt	0.003	0.46	0.648
Kind unter 16 Jahren im Haushalt	0.024	1.37	0.171
Keine Partnerschaft	Referenz		
Partner nicht erwerbstätig	0.009	0.44	0.658
Partner erwerbstätig	0.031	1.99	0.047**
<i>Kognitive Kompetenzen</i>			
<i>Höchster Schulabschluss</i>			
Kein Schulabschluss	Referenz		
Hauptschulabschluss	0.095	2.46	0.014**
Realschulabschluss	0.002	0.06	0.948
(Fach-)Hochschulreife	-0.074	-1.92	0.055*
Ausländischer Schulabschluss	0.134	2.79	0.005***
Berufsqualifizierender Abschluss	-0.322	-18.81	0.000***
<i>Anzahl Bücher im Haushalt</i>			
Unter zehn	Referenz		
Zehn bis unter 50	0.032	1.23	0.218
50 bis unter 100	0.028	1.00	0.316
100 oder mehr	0.074	2.60	0.009***
<i>Fremdsprachenkenntnisse</i>			
Keine Fremdsprache	Referenz		
Eine Fremdsprache	0.008	0.50	0.616
Zwei oder mehr Fremdsprachen	-0.023	-1.23	0.219
PC & Kenntnis eines Textverarbeitungsprogramms	0.087	5.50	0.000***
<i>Nicht-kognitive Kompetenzen</i>			
Zufall und Glück als Ursache beruflichen Erfolgs	-0.013	-0.91	0.361
Verhältnisse sind kompliziert geworden	-0.036	-2.34	0.019**
Was man im Leben erreicht ist Frage von Schicksal oder Glück	-0.027	-1.94	0.052*
<i>Kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen</i>			
<i>Höchster Bildungsabschluss des Vaters</i>			
Kein Berufsabschluss	Referenz		
Abgeschlossene Berufsausbildung/Meister o. Ä.	-0.014	-0.62	0.533
(Fach-)Hochschulabschluss	-0.015	-0.55	0.584
Ausländischer Berufsabschluss	0.031	1.12	0.265
<i>Eigene Erwerbshistorie</i>			
Durchschnittliche Verweildauer in regulärer Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	0.003	8.17	0.000***
Anzahl Episoden in ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.050	6.19	0.000***

Fortsetzung Tabelle 5

Unabhängige Variablen	Marginaler Effekt	t-Wert	Signifikanz
Anzahl Episoden in ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.009	-1.35	0.178
Kumulierte Dauer des ALG-I-Bezugs in den letzten fünf Jahren	0.002	1.53	0.126
Kumulierte Dauer des ALG-II-Bezugs in den letzten fünf Jahren	-0.009	-17.48	0.000***
Trainingsmaßnahme oder Deutsch-Kurs in den letzten fünf Jahren	-0.024	-1.23	0.218
Reservationslohn in Euro (logarithmiert)	-0.094	-3.69	0.000***
<b>Weitere individuelle und Kontextmerkmale</b>			
Gesund und kein Arztbesuch	0.066	4.65	0.000***
Gesund und Arztbesuch	-0.019	-0.97	0.330
Nicht gesund und kein Arztbesuch	Referenz		
Nicht gesund und Arztbesuch	-0.099	-2.23	0.025**
<b>Regionaldirektion</b>			
RD Nord	-0.012	-0.33	0.738
RD Niedersachsen-Bremen	-0.011	-0.28	0.778
RD Nordrhein-Westfalen	0.078	2.11	0.035**
RD Hessen	-0.015	-0.37	0.711
RD Rheinland-Pfalz/Saarland	-0.050	-1.17	0.241
RD Baden-Württemberg	-0.048	-1.31	0.192
RD Bayern	-0.027	-0.74	0.461
RD Berlin-Brandenburg	-0.033	-0.91	0.361
RD Sachsen-Anhalt/Thüringen	0.106	2.76	0.006***
RD Sachsen	Referenz		
IFlaS-Sollbudget pro gering qualifiziertem Arbeitslosen	0.044	1.96	0.050*
<i>Weitere signifikante Unterschiede zwischen: Hauptschule vs. Realschule, Hauptschule vs. Abitur, Realschule vs. Abitur, Realschule vs. ausländischer Schulabschluss, Abitur vs. ausländischer Schulabschluss. Zehn bis unter 50 Bücher vs. 100 Bücher oder mehr, Gesund/kein Arztbesuch vs. gesund/Arztbesuch, Gesund/kein Arztbesuch vs. nicht gesund/Arztbesuch, Gesund/Arztbesuch vs. nicht gesund/Arztbesuch, Vater mit Berufsausbildung vs. Vater mit ausländischem Abschluss, RD Nord vs. RD NRW, RD Nord vs. RD SA-T, RD NS-B vs. RD NRW, RD NS-B vs. RD SA-T, RD NRW vs. RD HES, RD NRW vs. RD RP-SL, RD NRW vs. RD BAWÜ, RD NRW vs. RD BAY, RD NRW vs. RD B-BR, RD RP-S vs. RD SA-T, RD BAWÜ vs. RD SA-T, RD BAY vs. RD SA-T, RD B-BR vs. RD SA-T</i>			
<b>N</b>	<b>6.191</b>		
<b>Log pseudolikelihood</b>	<b>-2.957</b>		
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	<b>0.25</b>		

Legende: Marginale Effekte in Prozentpunkten, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Erklärungskraft des Modells ist mit einem Pseudo-R<sup>2</sup> von 0,25 sehr zufriedenstellend. Gleichzeitig deutet das Maß darauf hin, dass Geförderte und Vergleichsgruppenmitglieder in den beobachteten Merkmalen durchaus heterogen sind. Unter den soziodemografischen Charakteristika der Befragten lassen sich einige Merkmale beobachten, die signifikanten Einfluss auf die Teilnahme ausüben. Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung weisen im Vergleich zu Personen ohne Schwerbehinderung eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, an einer Maßnahme teilzunehmen. Mit etwa 14 Prozentpunkten ist dieser Effekt quantitativ substanziell und hochsignifikant.<sup>24</sup> Dies ist vermutlich zum Teil darauf zurückzuführen, dass es im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte spezielle Maßnahmen gibt, für die eine eigene Zuweisungslogik existiert. Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit weisen eine um sechs Prozentpunkte niedrigere

<sup>24</sup> Marginale Effekte lassen sich als Veränderung der Wahrscheinlichkeit interpretieren, wenn der Vergleich zwischen der (diskreten) Ausprägung einer Variablen und der jeweiligen Referenzkategorie stattfindet (z. B. Schwerbehinderte vs. Nicht-Schwerbehinderte).

Teilnahmewahrscheinlichkeit als Nicht-Deutsche auf, wobei der Effekt auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist. Systematisch höhere Teilnahmewahrscheinlichkeiten zeigen sich bei Personen, die in Ostdeutschland wohnen (Referenz: Westdeutschland), wobei der Effekt in einer Größenordnung von etwa zehn Prozentpunkten liegt und auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant ist. Zudem sind Personen, die einen Migrationshintergrund<sup>25</sup> haben, leicht überrepräsentiert (Referenz: Personen ohne Migrationshintergrund, Effektgröße etwa vier Prozentpunkte, Signifikanz auf dem Fünf-Prozent-Niveau).

Hinsichtlich der Indikatoren zum Haushaltskontext fällt auf, dass die Existenz von betreuungspflichtigen Kindern unter 16 Jahren im Haushalt keinen Einfluss auf die Teilnahme ausübt. Wie sich bereits in den deskriptiven Befunden andeutete, spielt allerdings die Erwerbstätigkeit des Lebenspartners eine Rolle. Im Vergleich zu Personen ohne einen Partner haben Personen mit einem erwerbstätigen Partner eine signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit von etwa drei Prozentpunkten, die auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist. Möglicherweise gelingt die Teilnahme an einer Vollzeitweiterbildung besser, wenn das Haushaltseinkommen durch einen erwerbstätigen Partner mit bestritten wird und verweist das auf die bessere finanzielle Ausstattung (d. h. weniger bindende Budgetrestriktion) dieser Haushalte.

Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen ohne Schulabschluss nehmen Personen mit Hauptschulabschluss häufiger an einer Maßnahme teil, ebenso wie Personen mit einem ausländischen Schulabschluss. Der erstgenannte Effekt beträgt etwa neun Prozentpunkte und ist auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant, letzterer etwa 13 Prozentpunkte und auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant. Dieser Befund könnte darauf hindeuten, dass Personen in die Maßnahme gelangen, die nur formal als gering qualifiziert gelten, weil ihr ausländischer Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt ist. Demgegenüber zeigt sich, dass Personen mit (Fach-)Hochschulreife seltener teilnehmen, wobei der Effekt nur eine Signifikanz auf dem Zehn-Prozent-Niveau erreicht. Wie sich bereits in den deskriptiven Befunden angedeutet hatte, ist der Berufsabschluss hingegen von großer Bedeutung. Personen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung haben eine um dreißig Prozentpunkte geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Personen ohne Berufsabschluss. Das ist ein sehr deutlicher Hinweis darauf, dass der für eine Förderung vorgesehene Personenkreis mit den Maßnahmen tatsächlich erreicht wird.

Bei den kognitiven Kompetenzen weisen die Ergebnisse überwiegend in die theoretisch erwartete Richtung. Personen mit ausgeprägten Computerkenntnissen weisen eine um acht Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit einer IFlaS-Teilnahme auf, wobei der Effekt hochsignifikant ist. Als vorteilhaft erweist sich auch eine besser Ausstattung mit kulturellem Kapital bzw. besseres Textverständnis. Im Vergleich zur

---

<sup>25</sup> Unter Individuen mit Migrationshintergrund verstehen wir Personen, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder mindestens ein Elternteil haben, das nicht in Deutschland geboren wurde.

Referenzgruppe der Personen mit weniger als zehn Büchern im Haushalt sind Personen mit 100 Büchern oder mehr häufiger in IFlaS-Maßnahmen vertreten. Der Effekt ist mit sieben Prozentpunkten substanziell und auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant. Dies gilt allerdings nicht für den Einfluss von Fremdsprachenkenntnissen, der wider Erwarten insignifikant bleibt. Dennoch lassen die beiden erstgenannten Sachverhalte den Schluss zu, dass eher Personen in die IFlaS-Maßnahmen eintreten, die bereits über ein vergleichsweise gutes Ausgangsniveau an Kompetenzen verfügen.

Die Ergebnisse zum Einfluss nicht-kognitiver Faktoren sind uneinheitlich. Personen, die beruflichen Erfolg besonders auf Zufall und Glück zurückführen, weisen keine systematisch abweichende Teilnahmewahrscheinlichkeit auf. Erwartungsgemäß fallen jedoch die Effekte bei den beiden anderen Items aus: Personen, die Erfolg im Leben für ein Resultat von Schicksal und Glück halten, nehmen seltener teil, wobei der Effekt auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist. Gleiches gilt für diejenigen, die sich von den herrschenden Verhältnissen überfordert fühlen (Signifikanz auf dem Zehn-Prozent-Niveau). Mit einer Zunahme des eigenen Anspruchslohnes sinkt die Teilnahmewahrscheinlichkeit, d. h. dass Personen, die höhere Ansprüche an den eigenen Verdienst stellen, unter den Geförderten signifikant seltener vorkommen. Da über den Schulabschluss, die kognitiven Fähigkeiten und die Erwerbshistorie hinreichend für den Humankapitalbestand kontrolliert wird, kann der Anspruchslohn als ein Maß für die Selbsteinschätzung aufgefasst werden. Erwartungsgemäß nehmen dann Personen mit unrealistisch hohen Erwartungen an den eigenen Verdienst seltener teil. Der Bildungshintergrund des Elternhauses wird über die Schulbildung des Vaters approximiert. Die Variable weist jedoch keine signifikante Assoziation mit der Teilnahmewahrscheinlichkeit auf.

Wenig überraschend hat auch die individuelle Erwerbshistorie Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. In der eigenen Erwerbsbiografie dürften sich insbesondere in der langen Frist sowohl kognitive als auch nicht-kognitive Kompetenzen niederschlagen. Wir verwenden die Anzahl der Episoden, in denen in den vergangenen fünf Jahren ALG I bzw. ALG II bezogen wurde sowie die kumulierten Dauern des Leistungsbezugs im selben Zeitraum. Darüber hinaus findet die durchschnittliche Verweildauer in regulärer (d. h. sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigung in den letzten fünf Jahren Verwendung. Die eingesetzten Variablen weisen dabei überwiegend die erwarteten Effekte in der theoretisch plausiblen Richtung auf: Die Anzahl der Episoden des Bezugs von ALG I hat signifikant positiven Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit, wobei jeder Arbeitslosigkeitsspell die Wahrscheinlichkeit um etwa fünf Prozentpunkte erhöht. Hier zeigt sich ebenfalls, dass die Programmintention offenbar erreicht wird. So stellen Personen im ALG-I-Bezug unter den Leistungsempfängern die Positivselektion mit höherer Arbeitsmarktnähe dar, da sie lange genug erwerbstätig gewesen sein müssen, um Ansprüche aus dem Versicherungssystem generiert zu haben. Die kumulierte Dauer des ALG-I-Bezugs weist hingegen keinen signifikanten Effekt auf, ebenso wenig wie die Anzahl der ALG-II-Spells. Als äußerst nachteilig erweist sich der Einfluss der kumulierten Dauer des

ALG-II-Bezugs. Jeder zusätzliche Monat verringert die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme ceteris paribus um knapp einen Prozentpunkt, wobei der Effekt hochsignifikant ist. Auch hier zeigt sich, dass Personen mit geringer Arbeitsmarktnähe offenbar systematisch seltener eintreten. Ebenfalls in die erwartete Richtung geht der Effekt der durchschnittlichen Verweildauer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.<sup>26</sup> Hier zeigt sich spiegelbildlich zu den Arbeitslosigkeitsepisoden, dass längere durchschnittliche Beschäftigungsdauern in den letzten fünf Jahren mit einer deutlich erhöhten Teilnahmechance einhergehen. Jeder Monat in Beschäftigung verbessert die Wahrscheinlichkeit um etwa 0,3 Prozentpunkte. Die Dummyvariable für eine Trainingsmaßnahme oder einen Deutschkurs innerhalb der letzten fünf Jahre weist ein negatives Vorzeichen auf, bleibt aber insignifikant.

Insgesamt verweisen die Resultate auf zwei Sachverhalte: Zum einen ist das Ergebnis ein Hinweis darauf, dass die IFlaS-Zielgruppe mit den Maßnahmen erreicht wird, indem Personen zugewiesen werden, die ihre Eignung für eine längerfristige Integration in reguläre Erwerbsarbeit bereits anhand früherer Beschäftigungen nachgewiesen haben. Darauf deuten sowohl der die Teilnahme positiv beeinflussende Effekt früherer Beschäftigungsverhältnisse als auch der Einfluss der Anzahl vergangener Episoden im ALG-I-Bezug hin. Zum anderen zeigen die Einflüsse des Schulabschlusses, der Anzahl im Haushalt vorhandener Bücher sowie der PC-Kenntnisse, dass eher Personen mit guter Kompetenzausstattung in die Maßnahme gelangen.

Als strukturelle Variable wurden zehn Dummies für die Regionaldirektionen (RDen) der BA in die Analyse integriert, die auf regionale Variation bei der Teilnahme hinweisen. Im Vergleich zur Referenzkategorie RD Sachsen weisen die Regionaldirektionen Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt/Thüringen signifikant höhere Wahrscheinlichkeiten auf. Weitere regionale Unterschiede zwischen jeweils zwei RDen sind tabellarisch ebenfalls ausgewiesen.

Als Indikator für die Budgetrestriktion der Arbeitsagenturen ebenfalls von hoher Relevanz ist die finanzielle Ausstattung derselben. Aus den EDV-Systemen der BA<sup>27</sup> verwenden wir die Angaben über den IFlaS-Eingliederungstitel, d. h. das für IFlaS je Agentur zur Verfügung stehende Soll-Budget. Dieses Budget wird rechnerisch auf die im jeweiligen Agenturbezirk gemeldeten Arbeitslosen ohne berufsqualifizierenden Abschluss umgelegt<sup>28</sup>, um eine theoretische Referenzgröße „IFlaS-Sollbudget pro gering qualifiziertem Arbeitslosen“ zu erhalten. Es zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme um knapp vier Prozentpunkte steigt, wenn der ver-

---

<sup>26</sup> Aufgrund der Datenlage ist es nur möglich, die Beschäftigungsverhältnisse der Personen bis zum 31. Dezember 2009 zu analysieren, obwohl der Eintritt in eine IFlaS-Maßnahme erst in der zweiten Jahreshälfte 2010 erfolgt. Da Kontrollgruppe und Teilnehmergruppe aber gleichermaßen von dieser Restriktion betroffen sind, dürfte kein systematischer Fehler bei der Analyse auftreten.

<sup>27</sup> In diesem Fall handelt es sich um das BA-Buchungssystem „FINAS“.

<sup>28</sup> Quelle für die Zahl der gering qualifizierten Arbeitslosen: Data Warehouse der BA.

fügbare Geldbetrag pro Arbeitslosem um tausend Euro zunimmt. Der Effekt ist dabei auf dem Zehn-Prozent-Niveau signifikant. Dies verweist darauf, dass die Charakteristika der Agentur von Bedeutung sind. In Bezirken mit günstigerer finanzieller Ausstattung ist eine Teilnahme mithin wahrscheinlicher, möglicherweise, weil weniger sorgfältig zugewiesen wird oder weil Personen in die Maßnahmen gelangen, die bei einer geringeren Ausstattung mit finanziellen Mitteln nicht gefördert worden wären.

Die Ergebnisse eines alternativen Modells, in das zusätzlich der Summenindex für die Umsetzungsqualität integriert wurde, finden sich im Anhang. Je höher der Index ausfällt, desto mehr strukturierte Anstrengungen werden in der jeweiligen Agentur bei der Umsetzung von IFlaS unternommen. Die Resultate ähneln stark denen des bereits diskutierten Modells, wobei der Koeffizient des Summenindex ein negatives Vorzeichen aufweist, der Effekt jedoch insignifikant bleibt. Die von uns ermittelte Qualität der Umsetzung übt demnach keinen eigenständigen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Dies liegt daran, dass eine qualitativ hochwertige Umsetzung des Programms in einer besonders sorgfältigen Auswahl an Gefördernten resultiert, die mit Hilfe der oben beschriebenen Individualcharakteristika bereits abgebildet wird.<sup>29</sup> Ein weiteres alternatives Modell, in dem unter Verzicht auf die Dummies für die Regionaldirektionen getrennte Effekte für alte und neue Bundesländer geschätzt wurden, zeigt eher geringe Unterschiede zwischen Ost und West. In Ostdeutschland weist keiner der Dummies für den Schulabschluss signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie auf und der Dummy für mehr als 100 Bücher im Haushalt bleibt knapp insignifikant. Anders als in Westdeutschland und im gemeinsamen Modell haben in Ostdeutschland Kinder im Haushalt und längere Dauern ALG-1-Bezug signifikant positiven Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Der Einbezug der Arbeitslosenquote auf Agenturebene bleibt ebenfalls ohne signifikanten Einfluss.

## 5 Fazit

Der Beitrag beschäftigte sich aus theoretischer und empirischer Sicht mit Selektivität bei Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Wir analysieren diese Prozesse beim Zugang in Maßnahmen im Rahmen der „Analyse zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS). Aufgrund spezifischer Merkmale des Kompetenzformationsprozesses sind Maßnahmen beruflicher Weiterbildung bei gering Qualifizierten gerade *nicht* am erfolversprechendsten und erzielen auch *nicht* die (individuell)

---

<sup>29</sup> Die Koeffizienten des Gesamtmodells unterscheiden sich systematisch von denen separater Modelle für Agenturen mit hoher und solchen mit (unter-)durchschnittlicher Umsetzungsqualität. In Agenturbezirken mit hoher Umsetzungsqualität nehmen Personen mit vielen ALG-II-Spells in der Vergangenheit sehr viel seltener an Maßnahmen teil als in Agenturen mit (unter-)durchschnittlicher Umsetzungsqualität. Umgekehrt gelangen ALG-I-Bezieher mit höherer Arbeitsmarktnähe häufiger in Maßnahmen. Dies lässt den Schluss zu, dass sich eine hohe Umsetzungsqualität in einer stärkeren Berücksichtigung besserer Kompetenzausstattung manifestiert, wohingegen für eine schlechtere Umsetzungsqualität das Gegenteil gilt. Die Umsetzungsqualität schlägt sich somit in den Koeffizienten der Individualmerkmale nieder und kann keinen zusätzlichen eigenständigen Erklärungsbeitrag entfalten.

höchsten Renditen. Dies lässt den Schluss zu, dass bei der Allokation von Teilnehmern/innen in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung mit großer Sorgfalt vorgegangen werden sollte, insbesondere, wenn es um längere Kurse und/oder solche mit anspruchsvollen Inhalten geht. Hier steht die Arbeitsverwaltung in einem strukturellen Dilemma: Bei Personen mit vergleichsweise guter Kompetenzausstattung besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie die Maßnahme erfolgreich abschließen, gleichzeitig ist aber davon auszugehen, dass sie auch ohne die Maßnahme schnell wieder eine reguläre Beschäftigung gefunden hätten. Nehmen hingegen Personen mit geringer Kompetenzausstattung teil, besteht die Gefahr hoher Abbruchquoten. Insgesamt zeigt sich damit ein Zielkonflikt zwischen zwei divergierenden Zielsetzungen: Die ökonomische Rationalität legt nahe, Effektivität und Effizienz der Maßnahmen zu beachten, was allerdings der sozialpolitischen Intention widersprechen kann, Unterschiede am Arbeitsmarkt nivellieren statt verstärken zu wollen.

Bei der Maßnahmenteilnahme ist mit zwei Formen von Selektivität zu rechnen: Zum einen Selbstselektion, z. B. aufgrund ausgeprägter Motivation oder einer hohen erwarteten Rendite in die Investition in Humankapital (Caliendo/Kopeinig 2005), zum anderen Fremdselektion durch Agenturpolitik und den Einfluss der Vermittlungsfachkräfte. Hier ist vor allem an die finanzielle Ausstattung und die Sorgfalt bei der konkreten Umsetzung der Initiative zu denken. Diese beiden Selektionsmechanismen können empirisch nur schwer voneinander getrennt werden, da für uns nur das Gesamtergebnis aus „Angebot einer Teilnahme an IFlaS“ und „Nachfrage nach einer Qualifizierung“ beobachtbar ist, nicht aber die beiden Stufen der Entscheidung, die letztlich zu einer (Nicht-)Teilnahme an IFlaS führen.

Wir kombinieren Daten einer standardisierten Telefonbefragung von IFlaS-Geförderten und einer Vergleichsgruppe von Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB III mit Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Zahlreiche Merkmale üben signifikanten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus, so beispielsweise der Wohnort Ostdeutschland, der Schwerbehindertenstatus, die Erwerbstätigkeit des Lebenspartners und ein berufsqualifizierender Abschluss. Zudem wird deutlich, dass eher die „Besseren unter den Förderfähigen“ in die Maßnahme eintreten: Personen mit längeren Verweildauern in regulärer Beschäftigung weisen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf, ebenso wie Personen mit einer höheren Anzahl von ALG-I-Episoden in der Vergangenheit. Längere kumulierte Dauern von ALG-II-Bezug wirken sich hingegen nachteilig aus. Personen mit ausgeprägter „computer literacy“ oder besserem Textverständnis nehmen ebenfalls häufiger teil. Gegenteiliges gilt für Personen, die die herrschenden Verhältnisse als kompliziert wahrnehmen oder Schicksal und Glück für wichtige Erfolgsfaktoren im Leben halten.

Diese Analysen können keine Aussage darüber treffen, ob die Geförderten die Maßnahme vollständig absolvieren und danach eine hinreichend hoch entlohnte Beschäftigung finden. Hier ist vor allem auf die Nettowirkungen abzustellen, d. h. ein Vergleich von Personen notwendig, die auch tatsächlich vergleichbar sind. Dies wird Gegenstand zukünftiger Analysen sein.

## Literatur

Apel, Helmut; Fertig, Michael (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 42 (1): 5–28.

Asendorpf, Jens B. (2005): Psychologie der Persönlichkeit. Heidelberg: Springer.

Becker, Gary S. (1964, 1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research.

Bender, Stefan; Klose, Christoph (2000): Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose – ein Weg zurück in Beschäftigung? Analyse einer Abgängerkohorte des Jahres 1986 aus Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung mit der ergänzten IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1990. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33 (3): 421–444.

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungsbericht 2/2008.

Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert; Waller, Marie (2007): Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. IZA Discussion Paper No. 2885.

Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert; Waller, Marie (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 39 (3/4): 365–390.

Blázquez Cuesta, Maite; Budriá, Santiago (2012): Unemployment Persistence: How Important Are Non-Cognitive Skills? IZA Discussion Paper No. 6654.

Bonin, Holger; Schneider, Hilmar (2006): Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen. IZA Discussion Paper No. 2069.

Bonsen, Martin; Frey, Kristina A.; Bos, Wilfried (2008): Soziale Herkunft. In: Bos, Wilfried; Bonsen, Martin; Baumert, Jürgen; Prenzel, Manfred; Selter, Christoph; Walther, Gerd (Hrsg.): Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann.

Borghans, Lex; Duckworth, Angela L.; Heckman, James J.; Weel, Baster (2008): The Economics and Psychology of Personality Traits. IZA Discussion Paper No. 3333.

Bortz, Jürgen (1999): Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin/Heidelberg/New York: Springer.

Bosch, Gerhard (2009): Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2009: Entwicklung und Reformoptionen. In: Bothfeld, Silke; Sesselmeier, Werner; Bogedan, Werner (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft. Wiesbaden: VS Verlag.

Bos, Wilfried; Lankes, Eva-Maria; Prenzel, Manfred; Schwippert, Knut; Valtin, Renate; Walther, Gerd (2003): Erste Ergebnisse aus IGLU: Schülerleistungen am Ende der vierten Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2): 183–198.

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009): E-Mail-Info SGB III vom 08.12.2009 / Geschäftsanweisung SGB II Nr. 45 vom 08.12.2009. Internes Dokument.
- Caliendo, Marco; Kopeinig, Sabine (2005): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. DIW Discussion Paper 485.
- Caliendo, Marco; Künn, Steffen; Schmidl, Ricarda (2011): Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies. IZA Discussion Paper No. 6222.
- Carneiro, Pedro; Heckman, James J. (2003): Human Capital Policy. NBER Working Paper No. 9495.
- Costello, Anna B.; Osborne, Jason W. (2005): Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis. In: Practical Assessment, Research & Evaluation, 10 (7): 1–9.
- Cunha, Flavio, Heckman, James J. (2010): Investing in Our Young People, IZA Discussion Paper No. 5050.
- Cunha, Flavio; Heckman, James J. (2007): The Technology of Skill Formation. IZA Discussion Paper No. 2550.
- Dohmen, Thomas J.; Falk, Armin; Huffman, David; Sunde, Uwe (2009): Homo Reciprocans: Survey Evidence on Behavioural Outcomes. In: The Economic Journal 119 (536), 592–612.
- Fend, Helmut; Berger, Fred; Grob, Urs (2004): Langzeitwirkungen von Bildungserfahrungen am Beispiel von Lesen und Computer Literacy. Ergebnisse der LIFE-Studie (Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter). In: Zeitschrift für Pädagogik, 50 (1): 56–76.
- Fertig, Michael; Huber, Martina (2010): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Nicht nur eine Frage des Geldes. In: IAB-Forum Nr. 1/2010: 24–29.
- Fitzenberger, Bernd; Speckesser, Stefan (2007): Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany. In: Empirical Economics, 32 (2): 529–573.
- Fitzenberger, Bernd; Völter, Robert (2007): Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany. In: Labour Economics, 14 (4): 730–755.
- Flossmann, Anton L.; Piatek, Rémi; Wichert, Laura (2007): Going Beyond Returns to Education: The Role of Noncognitive Skills on Wages in Germany. Konstanz.
- Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht 12/2010.
- Gebhardt, Daniel; Müller, Gerrit; Bethmann, Arne; Trappmann, Mark; Christoph, Bernhard; Gayer, Christine; Müller, Bettina; Tisch, Anita; Siflinger, Bettina; Kiesl, Hans; Huyer-May, Bernadette; Achatz, Juliane; Wenzig, Claudia; Rudolph, Helmut; Graf, Tobias; Biedermann, Anika (2010): Codebuch und Dokumentation des „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) – Welle 2 (2007/2008), korrigierte Version Stand 19.04.2010.
- Hanushek, Eric A.; Woessmann, Ludger (2008): The Role of Cognitive Skills in Economic Development. In: Journal of Economic Literature, 46 (3): 607–668.
- Haunberger, Sigrid (2011): Teilnahmeverweigerung in Panelstudien. Wiesbaden: VS Verlag.

- Heckman, James J.; Heinrich, Carolyn J.; Smith, Jeffrey A. (2002): The Performance of Performance Standards. In: *The Journal of Human Resources*, 37 (4): 778–811.
- Heckman, James J.; Kautz, Tim (2012): Hard Evidence on Soft Skills. IZA Discussion Paper No. 6580.
- Heckman, James J.; Smith, Jeffrey A. (2004): The Determinants of Participation in a Social Program: Evidence from a Prototypical Job Training Program. In: *Journal of Labor Economics*, 22 (2): 243–298.
- Heckman, James J.; Stixrud, Jora; Urzua, Sergio (2006): The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. In: *Journal of Labor Economics*, 24 (3), 411–482.
- Heineck, Guido; Anger, Silke (2010): The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. In: *Labour Economics*, 17 (3): 535–546.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2011): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. IAB-Discussion Paper 17/2011.
- Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan Lothar; Zeiss, Christopher (2006a): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany. ZEW Discussion Paper 06-065.
- Hujer, Reinhard; Thomsen, Stephan Lothar; Zeiss, Christopher (2006b): The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany, In: *Allgemeines Statistisches Archiv*, 90 (2): 299–322.
- IAB (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB-Aktuell vom 10.02.2011.
- IAW/ISG (2010): Programmbegleitende und abschließende Evaluation des Bundesprogramms Kommunal-Kombi. Zwischenbericht zum 01. Juni 2010. Tübingen/Köln.
- IAW/Söstra/SOKO/Eberhard-Karls-Universität Tübingen/Goethe-Universität Frankfurt am Main (2011): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Zwischenbericht 2011. Tübingen/Berlin/Bielefeld/Frankfurt.
- Infas/IAB (2007): ALWA „Arbeiten und Lernen im Wandel“. CATI-Fragebogen – Erste Welle August 2007.
- ISG/Johann Daniel Lawaetz-Stiftung (2011): Implementationsstudie zur „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. Zweiter Zwischenbericht. Köln/Hamburg. Internes Dokument.
- IZA; DIW; infas (2005, 2006): Zwischen- und Endbericht zum „Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1 (Wirksamkeit der Instrumente). Bonn.
- Knudsen, Eric I.; Heckman, James J.; Cameron, Judy; Shonkoff, Jack P. (2006): Economic, neurobiological, and behavioral perspectives on building America's future workforce. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 103 (27): 10155–10162.
- Koning, Pierre; Heinrich, Carolyn J. (2010): Cream-Skimming, Parking and Other Intended and Unintended Effects of Performance-Based Contracting in Social Welfare Services. IZA Discussion Paper No. 4801.

- Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: Sozialer Fortschritt, 58 (1): 9–19.
- Kruppe, Thomas (2008): Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. IAB-Discussion Paper 17/2008.
- Kruppe, Thomas (2006): Die Förderung beruflicher Weiterbildung. Eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm. IAB-Discussion Paper 21/2006.
- Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2007): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany after Unification. In: German Economic Review, 8 (4): 468–509.
- Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2005): Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany. IAB-Discussion Paper 3/2005.
- Lechner, Michael; Wunsch, Conny (2007): Are training programs more effective when unemployment is high? IAB-Discussion Paper 7/2007.
- Lechner, Michael; Wunsch, Conny (2006): Active Labour Market Policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off. IZA Discussion Paper No. 2363.
- Levy, Frank; Murnane, Richard J. (2001): Key Competencies Critical to Economic Success. In: Rychen, Dominique S.; Salganik, Laura H. (Hrsg.): Defining and Selecting Key Competencies. Seattle/Toronto/Bern/Göttingen: Hogrefe & Huber.
- Schirp, Heinz (2006): Wie „lernt“ unser Gehirn Werte und Orientierungen? In: Herrmann, Ulrich (Hrsg.): Grundlagen und Vorschläge für gehirngerechtes Lehren und Lernen. Weinheim und Basel: Beltz.
- Schneider, Hilmar; Brenke, Karl; Hess, Doris; Kaiser, Lutz C.; Steinwede, Jakob; Uhlendorff, Arne (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. IZA Research Report No. 7.
- Schneider, Hilmar; Uhlendorff, Arne (2006): Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 39 (3/4): 477–490.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Schömann, Klaus; Leschke, Janine (2007): Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – der Markt alleine wird's nicht richten. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schweinhart, Lawrence J. (2003): Benefits, Costs, and Explanation of the HighScope Perry Preschool Program. Ph.D. Paper presented at the Meeting of the Society for Research in Child Development.
- Schwerdt, Guido; Messer, Dolores; Woessmann, Ludger; Wolter, Stefan C. (2011): Effects of Adult Education Vouchers on the Labor Market: Evidence from a Randomized Field Experiment. Cesifo Working Paper No. 3331.

SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH (2011): Feldbericht „Evaluation der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (iflas)“. IAB-Projekt Nr. 1147. Bericht an das IAB, internes Dokument.

TNS Infratest Sozialforschung (2005): Leben in Deutschland. Befragung 2005 zur sozialen Lage der Haushalte. Personenfragebogen.

Weinert, Franz E. (2001): Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: Rychen, Dominique Simone; Salganik, Laura Hersh (Hrsg.): Defining and Selecting Key Competencies. Seattle/Toronto/Bern/Göttingen: Hogrefe & Huber.

Wienert, Helmut (2012): Entwicklungstendenzen der beruflichen Qualifikation der Bevölkerung. In: Wirtschaftsdienst, 92 (2): 115–120.

Wirth, Joachim; Klieme, Eckhard (2003): Computernutzung. In: Baumert, Jürgen; Artelt, Cordula; Klieme, Eckhard; Neubrand, Michael; Prenzel, Manfred; Schiefele, Ulrich; Schneider, Wolfgang; Tillmann, Klaus-Jürgen; Weiß, Manfred (Hrsg.): PISA 2000 – Ein differenzierter Blick auf die Länder der Bundesrepublik Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Wölfel, Oliver; Christoph, Bernhard; Kleinert, Corinna; Heineck, Guido (2011): Grundkompetenzen von Erwachsenen. Gelernt ist gelernt? IAB-Kurzbericht 5/2011.

Wunsch, Conny; Lechner, Michael (2008): What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes. In: Kyklos, 61 (1): 134–174.

Yankova, Katerina (2010): Der Selektionsprozess in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – Eine explorative Untersuchung für die deutsche Arbeitsvermittlung. IAB-Discussion Paper 11/2010.

ZEW/IAQ/tns emnid (2008): Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“. Abschlussbericht. Mannheim/Gelsenkirchen/Bielefeld.

Zuckerman, Harriet (2010): Dynamik und Verbreitung des Matthäus-Effekts. Eine kleine soziologische Bedeutungslehre. In: Berliner Journal für Soziologie, 20 (3): 309–340.

## Anhang

**Tabelle 6**  
**Rotierte Faktorlösung mit Uniqueness-Werten**

Faktor	Eigenwert	Anteil der Varianz	Kumulierter Anteil der Varianz
Faktor 1: „Fehlendes Durchhaltevermögen“	1.53	0.43	0.43
Faktor 2: „Neigung zu Fatalismus“	1.42	0.40	0.83
Item	Faktor 1	Faktor 2	Uniqueness-Wert
<i>Kontrollüberzeugungen</i>			
Item 1: „Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.“	0.26	0.00	0.93
Item 2: „Wenn ich auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten.“	0.22	0.02	0.95
Item 3: „Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, dass ich mich fast nicht mehr zurechtfinde.“	<b>0.31</b>	-0.01	0.91
Item 4: „Erfolg muss man sich hart erarbeiten.“	0.05	0.00	1.00
Item 5: „Was man im Leben erreicht ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.“	<b>0.38</b>	-0.10	0.85
Item 6: „Wenn man sich sozial oder politisch engagiert kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.“	0.12	-0.06	0.98
<i>Bedeutung von Arbeit</i>			
Item 1: „Arbeit ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen.“	0.21	-0.12	0.94
Item 2: „Arbeit zu haben ist das Wichtigste im Leben.“	-0.18	0.04	0.97
Item 3: „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören.“	-0.00	-0.04	1.00
Item 4: „Ich würde auch dann gerne arbeiten, wenn ich das Geld nicht bräuchte.“	0.09	-0.07	0.99
<i>Ursachenattribution: Wichtig für beruflichen Erfolg sind ...</i>			
Item 1: „Anstrengung und Fleiß“	0.10	-0.03	0.99
Item 2: „Bildung und Ausbildung“	0.11	-0.03	0.99
Item 3: „Beziehungen und Kontakte“	0.24	-0.09	0.93
Item 4: „Begabung“	0.02	0.02	1.00
Item 5: „Geld und Vermögen“	0.29	-0.11	0.90
Item 6: „Zufall und Glück“	<b>0.39</b>	-0.10	0.84
Reservationslohn in €	0.16	0.04	0.97
<i>Erwerbshistorie</i>			
Durchschnittliche Verweildauer in regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	<b>0.41</b>	0.09	0.82
Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	0.05	<b>0.77</b>	0.40
Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	<b>-0.40</b>	-0.09	0.83
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.02	<b>0.77</b>	0.41
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	<b>-0.57</b>	<b>-0.38</b>	0.53
Teilnahme an BA-Trainingsmaßnahme oder Deutschkurs in den letzten fünf Jahren	-0.27	0.06	0.92

Legende: Farblich hervorgehobene Werte gehen als „markierende“ Variablen in die weiteren Analysen ein

Quelle: Eigene Berechnungen

**Tabelle 7**  
**Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) der Faktoranalyse**

Item	KMO-Wert
<i>Kontrollüberzeugungen</i>	
Item 1: „Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.“	0.60
Item 2: „Wenn ich auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten.“	0.64
Item 3: „Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, dass ich mich fast nicht mehr zurechtfinde.“	0.68
Item 4: „Erfolg muss man sich hart erarbeiten.“	0.66
Item 5: „Was man im Leben erreicht ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.“	0.70
Item 6: „Wenn man sich sozial oder politisch engagiert kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.“	0.68
<i>Bedeutung von Arbeit</i>	
Item 1: „Arbeit ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen.“	0.70
Item 2: „Arbeit zu haben ist das Wichtigste im Leben.“	0.69
Item 3: „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören.“	0.60
Item 4: „Ich würde auch dann gerne arbeiten, wenn ich das Geld nicht bräuchte.“	0.60
<i>Ursachenattribution: Wichtig für beruflichen Erfolg sind ...</i>	
Item 1: „Anstrengung und Fleiß“	0.74
Item 2: „Bildung und Ausbildung“	0.68
Item 3: „Beziehungen und Kontakte“	0.73
Item 4: „Begabung“	0.63
Item 5: „Geld und Vermögen“	0.70
Item 6: „Zufall und Glück“	0.63
Reservationslohn in €	0.73
<i>Erwerbshistorie</i>	
Durchschnittliche Verweildauer in regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	0.67
Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	0.54
Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	0.69
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.55
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.66
Teilnahme an BA-Trainingsmaßnahme oder Deutschkurs in den letzten fünf Jahren	0.74
<b>Gesamt</b>	<b>0.64</b>

Quelle: Eigene Berechnungen

**Tabelle 8**  
**Alternatives Modell der Determinanten der Teilnahme an einer IFlaS-Maßnahme mit Umsetzungsindikator**

Unabhängige Variablen	Marginaler Effekt	t-Wert	Signifikanz
<i>Soziodemografische Merkmale</i>			
Mann	-0.016	-1.02	0.307
Alter in Jahren	-0.018	-1.38	0.169
Alter in Jahren (quadriert)	0.033	1.83	0.067*
Schwerbehinderung	0.137	5.34	0.000***
Wohnort Ostdeutschland	0.046	2.20	0.028**
Migrationshintergrund	0.092	3.25	0.001***
Deutsche Staatsangehörigkeit	-0.081	-2.95	0.003***
<i>Haushaltskontext</i>			
Anzahl Personen im Haushalt	0.000	0.32	0.749
Kind unter 16 Jahren im Haushalt	0.025	1.29	0.196
Keine Partnerschaft	Referenz		
Partner nicht erwerbstätig	0.021	0.98	0.329
Partner erwerbstätig	0.035	2.02	0.043**
<i>Kognitive Kompetenzen</i>			
<i>Höchster Schulabschluss</i>			
Kein Schulabschluss	Referenz		
Hauptschulabschluss	0.070	1.66	0.097*
Realschulabschluss	-0.025	-0.60	0.546
(Fach-)Hochschulreife	-0.086	-2.05	0.040**
Ausländischer Schulabschluss	0.095	1.85	0.064*
Berufsqualifizierender Abschluss	-0.317	-16.97	0.000***
<i>Anzahl Bücher im Haushalt</i>			
Unter zehn	Referenz		
Zehn bis unter 50	0.048	1.62	0.106
50 bis unter 100	0.031	0.97	0.330
100 oder mehr	0.077	2.40	0.017**
<i>Fremdsprachen- und PC-Kenntnisse</i>			
Keine Fremdsprache	Referenz		
Eine Fremdsprache	0.000	0.10	0.919
Zwei oder mehr Fremdsprachen	-0.037	-1.77	0.077*
PC & Kenntnis eines Textverarbeitungsprogramms	0.095	5.41	0.000***
<i>Nicht-kognitive Kompetenzen</i>			
Zufall und Glück als Ursache beruflichen Erfolgs	-0.024	-1.59	0.113
Verhältnisse sind kompliziert geworden	-0.033	-1.97	0.049**
Was man im Leben erreicht ist Frage von Schicksal oder Glück	-0.019	-1.30	0.192
<i>Kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen</i>			
<i>Höchster Bildungsabschluss des Vaters</i>			
Kein Berufsabschluss	Referenz		
Abgeschlossene Berufsausbildung/Meister o.ä.	0.008	0.32	0.749
(Fach-)Hochschulabschluss	0.010	0.34	0.737
Ausländischer Berufsabschluss	0.058	1.83	0.067*
<i>Eigene Erwerbshistorie</i>			
Durchschnittliche Verweildauer in regulärer Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	0.003	7.05	0.000***
Anzahl Episoden in ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.051	5.60	0.000***
Anzahl Episoden in ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.014	-1.84	0.065*
Kumulierte Dauer des ALG-I-Bezugs in den letzten fünf Jahren	0.002	1.19	0.234
Kumulierte Dauer des ALG-II-Bezugs in den letzten fünf Jahren	-0.009	-15.88	0.000***
Trainingsmaßnahme oder Deutsch-Kurs in den letzten fünf Jahren	-0.022	-1.05	0.291
Reservationslohn in Euro (logarithmiert)	-0.094	-3.32	0.001

Fortsetzung Tabelle 8

Unabhängige Variablen	Marginaler Effekt	t-Wert	Signifikanz
<b>Weitere individuelle und Kontextmerkmale</b>			
Gesund und kein Arztbesuch	0.066	4.23	0.000***
Gesund und Arztbesuch	-0.016	-0.71	0.475
Nicht gesund und kein Arztbesuch	Referenz		
Nicht gesund und Arztbesuch	-0.102	-2.07	0.038**
<b>Regionaldirektion</b>			
RD Nord	0.038	0.88	0.380
RD Niedersachsen-Bremen	0.019	0.43	0.668
RD Nordrhein-Westfalen	0.103	2.53	0.011**
RD Hessen	0.011	0.28	0.806
RD Rheinland-Pfalz/Saarland	-0.019	-0.38	0.700
RD Baden-Württemberg	-0.027	-0.62	0.537
RD Bayern	0.003	0.08	0.938
RD Berlin-Brandenburg	-0.008	-0.20	0.838
RD Sachsen-Anhalt/Thüringen	0.123	2.91	0.004***
RD Sachsen	Referenz		
IFlaS-Sollbudget pro gering qualifiziertem Arbeitslosen	0.121	2.84	0.004***
Summenindikator Umsetzungsqualität	-0.002	-0.44	0.657
<i>Weitere signifikante Unterschiede zwischen:</i> Hauptschule vs. Realschule, Hauptschule vs. (Fach-)Abitur, Realschule vs. Abitur, Realschule vs. ausl. Schulabschluss, Abitur vs. ausl. Schulabschluss, 50 bis unter 100 Bücher vs. 100 bis unter 500 Bücher, gesund/kein Arztbesuch vs. gesund/Arztbesuch, gesund/kein Arztbesuch vs. gesund/Arztbesuch, gesund/Arztbesuch vs. nicht gesund/Arztbesuch, Vater mit Berufsausbildung vs. Vater mit ausl. Schulabschluss, RD Nord vs. RD NRW, RD Nord vs. RD BAWÜ, RD Nord vs. RD SA-T, RD NS-B vs. RD NRW, RD NS-B vs. RD SA-T, RD NRW vs. RD HES, RD NRW vs. RD RP-S, RD NRW vs. RD BAWÜ, RD NRW vs. RD BAY, RD NRW vs. RD B-BR, RD HES vs. RD SA-T, RD RP-S vs. RD SA-T, RD BAW* vs. RD SA-T, RD BAY vs. RD SA-T, RD B-BR vs. RD SA-T			
<b>N</b>	<b>5.076</b>		
<b>Log pseudolikelihood</b>	<b>-2.413</b>		
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	<b>0.26</b>		

Legende: Marginale Effekte in Prozentpunkten, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Quelle: Eigene Berechnungen

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
<a href="#">5/2012</a>	Ellguth, P. Gerner, H.-D. Stegmaier, J.	Wage bargaining in Germany: The role of works councils and opening clauses	3/12
<a href="#">6/2012</a>	Stüber, H.	Are real entry wages rigid over the business cycle? Empirical evidence for Germany from 1977 to 2009	3/12
<a href="#">7/2012</a>	Felbermayr, G. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	International trade and collective bargaining outcomes: Evidence from German employer-employee data	3/12
<a href="#">8/2012</a>	Engelmann, S.	International trade, technical change and wage inequality in the U.K. Economy	3/12
<a href="#">9/2012</a>	Drasch, K.	Between familial imprinting and institutional regulation: Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification	3/12
<a href="#">10/2012</a>	Bernhard, S. Kruppe, Th.	Effectiveness of further vocational training in Germany: Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit	4/12
<a href="#">11/2012</a>	Deeke, A. Baas, M.	Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung: Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung	4/12
<a href="#">12/2012</a>	Nordmeier, D.	The cyclicalities of German worker flows: Inspecting the time aggregation bias	5/12
<a href="#">13/2012</a>	Kröll, A. Farhauer, O.	Examining the roots of homelessness: The impact of regional housing market conditions and the social environment on homelessness in North-Rhine-Westphalia, Germany	5/12
<a href="#">14/2012</a>	Mendolicchio, C. Paolini, D. Pietra, T.	Asymmetric information and overeducation	6/12
<a href="#">15/2012</a>	Poeschel, F.	Assortative matching through signals	6/12
<a href="#">16/2012</a>	Dauth, W. Findeisen, S. Suedekum, J.	The rise of the East and the Far East: German labor markets and trade integration	7/12
<a href="#">17/2012</a>	Münich, D. Srholec, M. Moritz, M. Schäffler, J.	Mothers and Daughters: Hereogeneity of German direct investments in the Czech Republic Evidence from the IAB-ReLOC survey	7/12
<a href="#">18/2012</a>	Scholz, Th.	Employers' selection behavior during short-time work	8/12

Stand: 23.08.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

## Impressum

IAB-Discussion Paper 19/2012

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 104  
90478 Nürnberg

### Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Jutta Sebold

### Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1912.pdf>

### Rückfragen zum Inhalt an:

Christopher Osiander  
Telefon 0911.179 7779  
E-Mail [christopher.osiander@iab.de](mailto:christopher.osiander@iab.de)