

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Discussion Paper

29/2012

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

## Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser

Christopher Osiander

ISSN 2195-2663

# Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser

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.....	5
2 Theoretische Überlegungen .....	6
2.1 Weiterbildungsentscheidungen aus theoretischer Sicht.....	6
2.2 Forschungsstand.....	10
3 Datengrundlage .....	13
4 Empirische Ergebnisse.....	14
4.1 Deskriptive Befunde .....	14
4.2 Dimensionsreduktion durch Faktoranalyse .....	18
4.3 Multivariate Analyse .....	22
5 Fazit.....	26
Literatur .....	27
Anhang.....	31

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bruttostichprobe und Nettoausschöpfung der standardisierten Telefonbefragung .....	14
Tabelle 3: In die Faktoranalyse einbezogene Variablen .....	20
Tabelle 4: „Markierende“ Variablen der extrahierten Faktoren.....	21
Tabelle 5: Probit-Regression mit der Teilnahmebereitschaft zur Weiterbildung als unabhängige Variable.....	23
Tabelle 6: Rotierte Faktorenlösungen mit Uniqueness-Werten.....	31
Tabelle 7: Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) der Faktoranalyse .....	32

## Zusammenfassung

Qualifizierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind wichtige Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Für ihren Erfolg ist es von hoher Bedeutung, dass die potenziellen Teilnehmer/innen mit großer Sorgfalt ausgewählt werden, wobei (mit-)entscheidend ist, welche Arbeitslosen überhaupt bereit sind, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit den in der Person liegenden Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft unter besonderer Berücksichtigung von gering Qualifizierten, d.h. von Personen ohne (verwertbaren) berufsqualifizierenden Abschluss. Wir verwenden Daten, die durch eine standardisierte Telefonbefragung unter arbeitslosen Personen aus dem Rechtskreis SGB III gewonnen wurden. Diese Informationen kombinieren wir mit administrativen Daten der BA. Empirisch zeigt sich, dass Personen mit größerer Risikoneigung in beruflichen Fragen eher bereit sind, sich weiterzubilden, ebenso wie solche mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund. Frühere Teilnahmen an Weiterbildungsprogrammen der BA erhöhen ebenfalls die Teilnahmebereitschaft, eine größere Anzahl an Episoden, in denen ALG II bezogen wurde oder eine längere Dauer im ALG-I-Bezug verringern sie hingegen.

## Abstract

Vocational training programs sponsored by the Federal Employment Agency ("Bundesagentur für Arbeit" or "BA") are important measures of active labor market policies in Germany. A crucial factor for their success is that unemployed are willing to participate in further training. This indicates that labor administration has to choose potential participants very carefully. Therefore, this paper deals with individual determinants of willingness to participate in further training, considering especially low-skilled unemployed, i.e. persons without any vocational degree. To this end, we use survey data from low-skilled unemployed from Germany's unemployment insurance system ("Social Code III") and combine it with administrative data. The empirical results suggest that persons with a relatively high risk tolerance in the professional field have a significantly higher willingness to participate. The same is true for foreigners. Furthermore, previous participation in vocational training programs increases the willingness, in contrast to a higher number of spells in means-tested benefits for needy recipients ("unemployment benefit II") or longer durations in unemployment assistance ("unemployment benefit I").

**JEL Klassifikation:** J08, J24

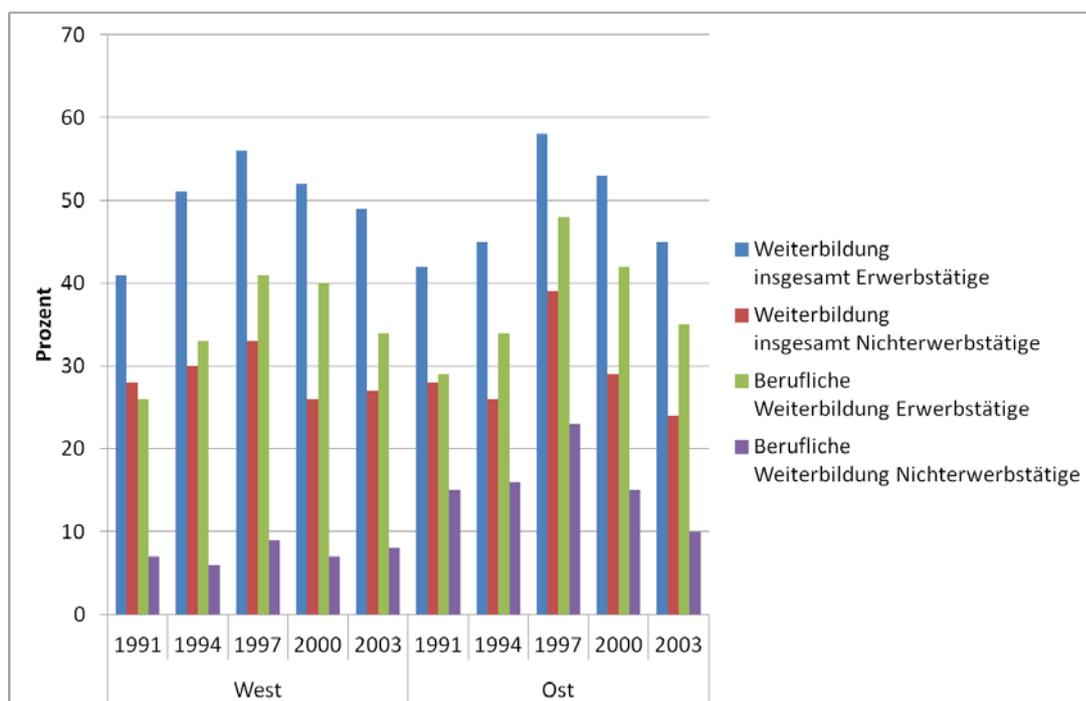
**Keywords:** Förderung beruflicher Weiterbildung, Weiterbildungsbereitschaft, Faktoranalyse, Probit-Modell, Kompetenzen

**Acknowledgements:** I would like to thank Martin Dietz, Barbara Knapp, Julia Borst and Nina Weimann-Sandig for their helpful comments. Special thanks go to Michael Fertig for his support concerning data analysis.

# 1 Einleitung<sup>1</sup>

Berufliche Weiterbildung wird inzwischen oftmals als unvermeidliche Notwendigkeit betrachtet, um den steigenden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarkts zu genügen. So hält die Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung (KMK 2001: 3) Weiterbildung in Verbindung mit der Forderung nach lebenslangem Lernen für „unerlässlich, um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen bewältigen und diese mitgestalten zu können“. Erwerbstätigkeit ist ein zentraler Zugangsweg zu Maßnahmen beruflicher Weiterbildung, wie **Abbildung 1** illustriert.

**Abbildung 1: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung im Zeitverlauf, differenziert nach Geschlecht, Erwerbsstatus und Region**



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2006: 73)

Wie sich zeigt, nehmen Nichterwerbstätige über den gesamten Beobachtungszeitraum seltener an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige. Dabei sind die Weiterbildungsquoten in Ostdeutschland tendenziell etwas höher. Für Arbeitslose ist problematisch, dass sie erstens von *betrieblicher* Weiterbildung ausgeschlossen sind und zweitens ihre am Arbeitsmarkt verwertbaren Fähigkeiten und Kenntnisse mit der Zeit obsolet werden. Damit kommt der Arbeitsverwaltung große Bedeutung zu, wenn sie die Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen und in substantiellem Umfang beeinflussen möchte.

Qualifizierungsangebote für Arbeitslose sind seit Langem ein wichtiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. So befanden sich im Jahr 2011 jahresdurchschnitt-

<sup>1</sup> Der Beitrag wurde parallel zur Veröffentlichung als IAB-Discussion Paper in gekürzter und leicht veränderter Form bei der „Zeitschrift für Sozialreform“ eingereicht.

lich rund 160.000 Personen in Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA).<sup>2</sup>

Ein wichtiger Strang der empirischen Arbeitsmarktforschung hat sich ausführlich damit befasst, welche individuellen (Netto-)Wirkungen diese Maßnahmen entfalten, d.h. ob sie dazu beitragen, die Beschäftigungschancen der Geförderten zu verbessern und helfen, den Leistungsbezug zu überwinden oder zu verringern (für einen Überblick vgl. Bernhard et al. 2008). Entscheidend ist, dass sowohl potenziell Geförderte als auch Vermittlungsfachkräfte an der Entscheidung darüber mitwirken, wer in eine solche Maßnahme gelangt. Schon die Bereitschaft, sich weiterzubilden, ist deshalb eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für eine tatsächlich erfolgte Teilnahme. Dieser Beitrag beschäftigt sich daher mit der Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitslosen und deren Determinanten, wobei besonders auf in der Person liegende Einflussfaktoren abgestellt wird.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: **Kapitel 2** stellt theoretische Überlegungen zu Weiterbildungsentscheidungen (2.1) sowie den Forschungsstand (2.2) dar. In **Kapitel 3** wird die Datengrundlage – eine Kombination aus Befragungsdaten und administrativen Daten der BA – erläutert. **Kapitel 4** enthält die empirischen Befunde, differenziert nach deskriptiven (4.1) und multivariaten Analysen (4.3), denen ein Analyseschritt zur Informationsreduktion vorausgeht (4.2). **Kapitel 5** fasst die Ergebnisse zusammen und schließt mit einem Fazit.

## 2 Theoretische Überlegungen

### 2.1 Weiterbildungsentscheidungen aus theoretischer Sicht

Weiterbildungen können aus humankapitaltheoretischer Sichtweise (Becker 1964 und 1975) als Investitionsentscheidungen begriffen werden, die ökonomisch rational sind, solange der Barwert der zukünftigen Erträge die direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung übersteigt. Im Lichte suchtheoretischer Überlegungen können Weiterbildungsmaßnahmen als ein „gutes Signal“ verstanden werden, weil – wie Raaum/Torp (2002) konstatieren – eine Teilnahme Rückschlüsse auf unbeobachtete Merkmale wie (Leistungs-)Motivation zulässt, die mit der Produktivität der Geförderten korrelieren. Zudem können die Programme – zumindest theoretisch – sozialer Isolation vorbeugen und psychische Probleme während der Arbeitslosigkeit vermeiden helfen, wenn sie von den Geförderten als sinnvolle bzw. sinnstiftende Aktivität empfunden werden (ebenfalls Raaum/Torp 2002).

Die Entscheidung, ob eine Person an einer Weiterbildung teilnimmt, kann von individuellen oder Kontextfaktoren beeinflusst werden. Im Kern geht es dabei um die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Teilnahme an einer Weiterbildung von den Eigenschaften und Handlungen der Individuen selbst abhängt (Selbst- bzw. Eigenselektion) oder von Dritten beeinflusst wird (Fremdselektion). Nehmen z.B. eher

---

<sup>2</sup> Eigene Berechnungen aus dem „Data Warehouse“ der BA.

überdurchschnittlich motivierte Personen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, handelt es sich um Selbstselektion. Fremdselektion hingegen liegt dann vor, wenn die Zuweisungslogik innerhalb der Arbeitsverwaltung Einfluss auf die Auswahl der Geförderten ausübt (Becker/Hecken 2008: 136; Becker/Schömann 1999: 95f.). Beide Effekte sind empirisch nur schwer voneinander zu trennen, führen aber dazu, dass die Teilnehmer/innen mit hoher Wahrscheinlichkeit *keine* Zufallsauswahl aus dem Pool der formal anspruchsberechtigten Personen darstellen, sondern eine stark selektive Gruppe.

Diese Selektivität kann an verschiedenen Stellen vor und beim Eintritt in diese Maßnahmen auftreten. Yankova (2010) benennt unter Bezugnahme auf Heckman/Smith (2004) fünf Phasen, die als *eligibility*, *awareness*, *application*, *acceptance* und *enrollment* bezeichnet werden. Ist eine Person formal berechtigt, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen (*eligibility*), ist im nächsten Schritt von Bedeutung, dass sie sich dieses Sachverhalts auch bewusst ist (*awareness*). Als hierfür entscheidende Faktoren nennt die Autorin die eigenen Sprachfähigkeiten, die Informationsverarbeitungskapazität und den Bildungsgrad, schließt aber explizit auch die individuelle Bereitschaft zur Weiterbildung mit ein, auf deren Bedeutung allerdings nicht detaillierter eingegangen wird.<sup>3</sup> Ist sich eine Person ihrer Möglichkeiten bewusst, muss sie einen Antrag stellen (*application*), der von der Fachkraft unter Berücksichtigung aller relevanten Vorschriften (nicht) angenommen wird (*acceptance*). Schließlich muss der Geförderte die Maßnahme auch tatsächlich antreten (*enrollment*).

Aus theoretischer und empirischer Sicht kommt individuellen Kompetenzen große Bedeutung bei Weiterbildungsentscheidungen zu. Als Kompetenzen werden in diesem Beitrag – ähnlich wie bei Bieri Buschor et al. (2002) – weitgehend stabile Persönlichkeitsmerkmale verstanden, die dazu dienen, komplexe Problemstellungen zu analysieren und erfolgreich zu bewältigen. Carneiro/Heckman (2003), Cunha/Heckman (2007 und 2010), Heckman/Kautz (2012) und Knudsen et al. (2006) zeigen anhand existierender empirischer Befunde, dass der Kompetenzformationsprozess verschiedene spezifische Charakteristika aufweist<sup>4</sup>: Zunächst ist zwischen kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen zu unterscheiden, die beide jeweils bedeutenden Einfluss auf sozioökonomische „Outcomes“ ausüben und sich wechselseitig bedingen können. Die zitierte Literatur legt zudem die Existenz sensitiver und kritischer Phasen bei der Formation von Kompetenzen nahe. Sensitive Phasen sind solche, in denen ein *besonders leichter* Aufbau von Kompetenzen möglich ist. Als kritisch werden Phasen bezeichnet, die *als einzige* für den Aufbau bestimmter Kompetenzen geeignet sind. Wird die entsprechende Kompetenz im kritischen Zeitraum nicht gelernt, so kann sie im weiteren Verlauf des Le-

---

<sup>3</sup> So heißt es dort: „Eine weitere wichtige Determinante ist der Wunsch der Person, an einem bestimmten Programm teilzunehmen.“ (Yankova 2010: 15).

<sup>4</sup> Für eine ausführlichere Darstellung dieser Überlegungen vgl. Fertig/Osiander (2012).

bens nicht mehr in derselben Weise oder überhaupt nicht mehr erworben werden. Außerdem erleichtern Kompetenzen, die in einer frühen Phase erworben wurden, den Aufbau weiterer Kompetenzen in späteren Phasen des Lebenszyklus, was als Selbstproduktivität von Kompetenzen bezeichnet wird. Schließlich erhöhen früh erworbene Kompetenzen auch die Produktivität des Kompetenzerwerbs in späteren Phasen (sog. dynamische Komplementarität).

Die genannten Merkmale des Kompetenzbildungsprozesses führen dazu, dass Versäumnisse in frühen Lebensphasen später 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. Die Effekte der Bildungsinvestitionen in verschiedenen Phasen unterscheiden sich deutlich voneinander, wobei Investitionen in frühen Phasen deutlich höhere Renditen erwarten lassen als Investitionen in späteren Phasen. Darüber hinaus sind Investitionen in Personen mit besonders geringen Kompetenzen gerade *nicht* am erfolgversprechendsten und erzielen auch *nicht* die höchsten Renditen (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 verfügen.

Die Weiterbildung gering Qualifizierter ist demzufolge besonders anspruchsvoll. Heckman et al. (2002) weisen darauf hin, dass zu unterscheiden ist, wer von Weiterbildungsprogrammen am meisten profitiert und wer sie am nötigsten hat, d.h. ob die Effizienz der Programme oder ihre „gerechte“ Allokation das Entscheidungskriterium darstellen sollen. In der Praxis wird der Erfolg von Maßnahmen oft an Bruttoerfolgsquoten gemessen. So ist aber nicht zu erkennen, ob das Programm selbst eine Verbesserung bewirkt hat oder ob der Erfolg auf die bereits vorhandenen Charakteristika der Teilnehmer/innen zurückzuführen ist. Es existiert mithin ein starker Anreiz, „cream skimming“ zu betreiben, d.h. de facto über das Ausgangskompetenzniveau der Geförderten die gewünschten Erfolge zu erzielen. Damit besteht für die Arbeitsverwaltung ein Anreiz, eher Personen mit vergleichsweise guter Kompetenzausstattung vorzuschlagen, weil sie die Maßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich durchlaufen werden. Personen mit einem geringeren Kompetenzniveau hingegen brechen die Maßnahme möglicherweise häufiger vorzeitig ab oder finden nach erfolgreichem Abschluss keine Beschäftigung. Auch für Bildungsträger existiert ein starker Anreiz, arbeitsmarktnähere Arbeitslose zu bevorzugen, um hohe Bruttoerfolgsquoten nachweisen zu können (Farhauer 2002).

Die Frage liegt nahe, wie die Weiterbildungsbereitschaft von bestimmten Personengruppen verändert bzw. erhöht werden kann. Da der Aufbau kognitiver Kompetenzen wie erläutert anspruchsvoll ist, kann deren Niveau bei Erwachsenen kurzfristig als weitgehend konstant betrachtet werden. Es ergeben sich aber Ansatzpunkte bei nicht-kognitiven Kompetenzen im weiteren Sinne:

Borghans et al. (2008) konstatieren, dass die Weiterbildungsteilnahme neben kognitiven Fähigkeiten auch durch ökonomische Präferenzen wie die Diskontierungsrate zukünftiger Gewinne beeinflusst wird. Dabei spielen individuelle Risiko- oder Freizeitpräferenzen und die Persönlichkeitsstruktur eine wichtige Rolle, wobei die Autoren sich auf das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit (auch „Big-Five-Modell“ genannt) beziehen. Personen unterscheiden sich demnach im Hinblick auf ihre „Offenheit für neue Erfahrungen“, „Gewissenhaftigkeit“, „Extraversion“, „Verträglichkeit“ und ihren „Neurotizismus“. Besonders bei der Offenheit für Neues liegt ein unmittelbarer Bezug zur Weiterbildungsbereitschaft nahe. Ähnlich argumentieren Fouarge et al. (2010) mit Bezug auf Colquitt et al. (2000), dass Persönlichkeitseigenschaften über zwei Mechanismen die Weiterbildungsbereitschaft beeinflussen: Zum einen direkt über die Motivation und die Lernergebnisse, zum anderen indirekt über die Vorbildung der Teilnehmer/innen.

Zusätzliche Erkenntnisse liefert das verhaltensökonomische Forschungsprogramm („behavioral economics“). Kahneman et al. (1991: 194–197) verweisen darauf, dass Akteure Dinge, die sie besitzen oder über die sie bereits Erfahrungen gesammelt haben, höher schätzen als ihnen unbekannte Sachverhalte (sog. Ausstattung- oder Endowment-Effekt). Dies führt dazu, dass einmal getroffene Entscheidungen für oder gegen eine Alternative nur selten revidiert werden, selbst wenn die Möglichkeit dazu besteht und die Korrektur der Entscheidung keine Kosten verursacht. Das legt den Schluss nahe, dass positive Erfahrungen mit früheren Weiterbildungen sich auch positiv auf die gegenwärtige Weiterbildungsbereitschaft auswirken können.

Kahneman/Tversky (1979) zeigen darüber hinaus, dass die Risikoeinstellung von Personen davon abhängt, in welcher Form diese Risiken dargestellt werden (sog. „Framing“), wobei entscheidend ist, ob die Ergebnisse als Gewinne oder Verluste ausgewiesen werden. Die Autoren bezeichnen dieses Phänomen als Spiegel- bzw. Reflection-Effekt, weil sich das Entscheidungsverhalten beim Übergang von Gewinnen zu Verlusten (oder umgekehrt) verändert. Bei einer Darstellung von Gewinnen handeln Personen mehrheitlich risikoavers, bei Verlusten risikoaffin. Beispielsweise bevorzugt die Mehrheit sichere Gewinne, obwohl der Erwartungswert eines unsicheren Gewinns, also das Produkt aus Gewinnsumme und Wahrscheinlichkeit des Eintretens, höher ist<sup>5</sup>. Umgekehrt nehmen Personen große Risiken in Kauf, um den Status quo zu erhalten, auch wenn der erwartete Verlust einer sicheren Alternative geringer ist als der einer unsicheren Alternative, die aber auch die Chance beinhaltet, gar nichts zu verlieren. Dies kann dazu führen, dass irrational hohe Risiken eingegangen werden, um drohende Verluste zu vermeiden, dieses Verhalten aber katastrophale Folgen nach sich zieht. Es bedeutet auch, dass Personen unterschiedlich handeln, je nachdem, welche Art der Präsentation gewählt wurde, obwohl objek-

---

<sup>5</sup> Schmid (2008: 20) bezeichnet dies bildlich als den Spatz in der Hand, welcher der Taube auf dem Dach vorgezogen werde.

tiv identische Situationen vorliegen. Präferenzen sind demnach gerade *nicht* eindeutig festgelegt, sondern variieren vielmehr situativ und sind manipulierbar.

Schmid (2008: 21) weist darauf hin, dass Personen Risiken in sehr naher Zukunft und mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit überschätzen, auch wenn es sich beim eintretenden Ereignis um eine Bagatelle handelt.<sup>6</sup> Risiken in weit entfernter Zukunft hingegen werden unterschätzt, auch wenn sie mit großen Verlusten einhergehen. Der Autor überträgt diese Erkenntnisse auf den Kontext des Arbeitsmarktes und schlägt vor, Personen bei der Erweiterung ihres individuellen Erwartungshorizonts zu unterstützen, indem Weiterbildungen als Investitionsentscheidungen dargestellt werden, die sich im Zeitverlauf und im statistischen Durchschnitt rasch amortisieren und zukünftige Einkommensgewinne ermöglichen. Wenn Personen eher schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse als Ungelernte als kurzfristig verfügbare Alternative (und damit als sicheren Gewinn) auffassen, anstatt in eine Weiterbildung zu investieren und damit einen unsicheren höheren Gewinn (in Form höheren Einkommens) in der Zukunft zu riskieren, sei es sinnvoll, die zukünftigen Vorteile herauszuheben und Gelegenheitsstrukturen zu bieten, die die Aufnahme einer Weiterbildung unterstützen.

Insgesamt deuten die hier dargestellten Überlegungen an, dass insbesondere die Kompetenzausstattung einer Person, persönliche Risiko- und Zeitpräferenzen und zurückliegende eigene Erfahrungen mit Weiterbildungen bedeutenden Einfluss auf individuelle Weiterbildungsentscheidungen haben dürften.

## 2.2 Forschungsstand

Der Forschungsstand zu Weiterbildungen und Weiterbildungsbereitschaft ist als äußerst heterogen zu bezeichnen, da sich die Literatur auf verschiedene Populationen (z.B. Gesamtbevölkerung, Erwerbstätige) bezieht und die Abgrenzung des Weiterbildungsbegriffs teilweise beträchtlich variiert (z.B. allgemeine vs. berufliche oder formale, nicht-formale und informelle Weiterbildung).

Insgesamt ist die Weiterbildungsbeteiligung bei verschiedenen sozialen Gruppen sehr unterschiedlich ausgeprägt (zusammenfassend hierfür bspw. Gillen et al. 2010). Als eines der am besten gesicherten Ergebnisse aus der Weiterbildungsforschung kann der Befund höherer Partizipation bei formal besser Gebildeten gelten – auch als „Bildungsakkumulationsthese“ (Becker 1991) bezeichnet. Der Begriff verweist darauf, dass Weiterbildungsteilnahme von der Vorbildung abhängt. Empirische Belege hierfür führen beispielsweise Becker/Schömann (1996, 1999), Dobischat/Roß (2004), Düll/Bellmann (1999), Müller (1977), Offerhaus et al. (2010) und Schömann/Becker (1995) an. In eine ähnliche Richtung zeigen auch die Resultate von Bieri Buschor et al. (2002), Fertig/Huber (2010) und Schröder et al. (2004), die nachfolgend noch genauer dargestellt werden. Die höhere Partizi-

---

<sup>6</sup> Zumindest implizit verweist der Autor damit wiederum auf Kahneman/Tversky (1979).

pation besser Qualifizierter impliziert zudem, dass Weiterbildungsaktivitäten Ungleichheiten am Arbeitsmarkt eher verstärken als nivellieren.

Ebenfalls empirisch gut belegt ist der Befund rückläufiger Weiterbildungsteilnahmen bei zunehmendem Alter (z.B. BMBF 2006, Büchel/Pannenberg 2004, Dobischat/Roß 2004, Hubert/Wolf 2007, Lois 2005). Dies ist aus humankapitaltheoretischer Sicht plausibel, da bei Älteren die für eine Amortisation der Weiterbildungsinvestitionen verbleibende Zeit im Erwerbsleben kürzer ist als bei Jüngeren. Damit werden Investitionen sowohl für Arbeitgeber als auch -nehmer unattraktiver. Weniger häufig nehmen auch Personen ausländischer Staatsangehörigkeit an Weiterbildungen teil, worauf beispielsweise BMBF (2006), Büchel/Pannenberg (2004) und Wilkens/Leber (2003) hinweisen.

Fertig/Osiander (2012) zeigen, dass kognitive sowie nicht-kognitive Kompetenzen vor allem in Gestalt der individuellen Erwerbsbiografie großen Einfluss auf die Eintrittswahrscheinlichkeit in Weiterbildungsmaßnahmen ausüben. Die Autoren betrachten Eintritte in von der BA geförderte Weiterbildungskurse und stellen fest, dass Personen mit vergleichsweise hoher Arbeitsmarktnähe (frühere Beschäftigungsepisoden, geringe kumulierte Dauer von ALG-II-Bezug) systematisch häufiger an dem untersuchten Programm teilnehmen. Gleiches gilt für Personen, die ein gutes Textverständnis und ausgeprägte Computerkenntnisse aufweisen.

Kruppe (2009) weist nach, dass sowohl die Ausgabe als auch die Einlösung von Bildungsgutscheinen der BA selektiv erfolgen: Die Gutscheine werden von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II, Personen ohne Schulabschluss und solchen mit gesundheitlichen Einschränkungen seltener eingelöst. Der Autor vermutet als eine von mehreren möglichen Ursachen, dass gerade unterprivilegierte Gruppen am Arbeitsmarkt auch Probleme haben mit dem Bildungsgutschein umzugehen, weil es ihnen möglicherweise an der dafür nötigen Fähigkeit zur Selbststeuerung mangelt. Hinter diesen Prozessen könnte sich – wie Rosenblatt/Bilger (2008) vermuten – eine Kumulation vielfältiger Probleme wie geringes Interesse an Weiterbildung, negative Einstellung zu Bildung, geringe Motivation oder Informationsverarbeitungskapazität verbergen. Beide Ergebnisse deuten – ähnlich wie die Befunde zur Bildungsakkumulationsthese – an, dass die Ausgestaltung der Zugangswege in berufliche Weiterbildung Ungleichheit verstärken kann.

Schwerdt et al. (2011) ermitteln mit Daten eines Feldexperiments in der Schweiz den Effekt der Ausgabe von Weiterbildungsgutscheinen an Erwachsene auf verschiedene arbeitsmarktbezogene Outcomes. Die Autoren finden keinen signifikanten Effekt der Gutscheine auf den nachfolgenden Verdienst, die spätere Beschäftigungswahrscheinlichkeit und zukünftige Bildungsanstrengungen. Im Widerspruch zu theoretischen Überlegungen und Resultaten zahlreicher anderer Studien (Cunha/Heckman 2007 und 2010, Knudsen et al. 2006, Hanushek/Woessmann 2008) zeigt sich allerdings, dass formal gering Qualifizierte von den Gutscheinen am meisten profitieren, sie jedoch am seltensten einsetzen. Die Autoren schließen da-

raus, dass eine zielgruppenunspezifische Ausgabe von Weiterbildungsgutscheinen insgesamt wenig effektiv sein dürfte.

Zu den Determinanten der (Nicht-)Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland gibt es nur sehr wenig empirische Evidenz. Im Fokus dieser Studien stehen darüber hinaus erwerbstätige Personen und nicht Arbeitslose. Fertig/Huber (2010) zeigen auf Grundlage des IAB-Datensatzes „WeLL“<sup>7</sup>, dass bei erwerbstätigen Personen schlechte Erfahrungen in früheren Weiterbildungen und finanzielle Belastungen eine eher untergeordnete Rolle als Ursache für die Nichtteilnahme spielen. Wie bereits erwähnt zeigt sich, dass – neben Deutschen und Älteren – gerade Beschäftigte mit eher einfachen Tätigkeiten ihre Qualifikation für ausreichend halten, wohingegen Hochqualifizierte bei sich eher Weiterbildungsbedarf ausmachen. Letzteres zeigt sich im Übrigen in deskriptiven Befunden auch bei Offerhaus et al. (2010). Arbeitnehmer mit anspruchsvollen Tätigkeitsinhalten hingegen stehen bei Fertig/Huber (2010) 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), die ermitteln, dass Erwerbstätigkeit und Beruf zentrale Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildungen und deren Intensität sind. Ceteris paribus weisen in dieser Studie Frauen, Personen mit geringer beruflicher Qualifikation in eher einfachen Tätigkeiten, Arbeitslose, geringfügig Beschäftigte und Personen mit niedrigem Einkommen eine geringe Chance auf, sich weiterzubilden. Die persönliche Bereitschaft, auch finanziell in die eigene Weiterbildung zu investieren, ist ebenfalls von Bedeutung. Außerdem zeigt sich, dass sich Mitarbeiter kleinerer Unternehmen seltener weiterbilden. Die Autoren identifizieren zudem eine Gruppe von „Nie-Teilnehmern/innen“ an beruflicher Weiterbildung im Umfang von etwa 13 Prozent des Erwerbspersonenpotenzials, bei der zeitlich invariante Grundhaltungen gegenüber Weiterbildung eine große Rolle für ihren Absentismus von Weiterbildung spielen.

Zur Teilnahmebereitschaft gibt es ebenfalls nur vereinzelt empirische Evidenz. Bieri Buschor et al. (2002) analysieren die Motivation zu beruflicher Weiterbildung anhand einer Stichprobe junger Erwachsener, bei denen es sich überwiegend um männliche Rekruten der Schweizer Armee handelt. Sie finden, dass der Bildungshintergrund des Elternhauses – operationalisiert über den Abschluss des Vaters – einen positiven Einfluss ausübt. Zudem gehen verschiedene nicht-kognitive Persönlichkeitsmerkmale mit einer höheren Teilnahmebereitschaft einher, darunter Kooperationsbereitschaft, Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeit, Kontingenzüberzeugung sowie politisches Interesse. In einer Studie mit Daten aus Holland kommen Fouarge et al. (2010) zu dem Ergebnis, dass Personen mit stärkerer Zukunftsorientierung eher bereit sind, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, was die Autoren darauf zurückführen, dass eben jene Personen diese Kurse als Investitionsstrategie

---

<sup>7</sup> Das Akronym steht für „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens“.

begreifen. Auch Personen mit internaler Kontrollüberzeugung und mit großer Offenheit für Neues sind eher bereit, sich weiterzubilden. Das Gegenteil gilt hingegen für Personen mit ausgeprägter Freizeitpräferenz oder Prüfungsangst.

Insgesamt deuten die empirischen Befunde darauf hin, dass Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt selektiv und eher ungleichheitsverstärkend wirken. Allgemeine und eher zielgruppenunspezifische Förderprogramme mit guter finanzieller Ausstattung scheinen allerdings ebenfalls nicht effektiv zu sein. Deutlich wird, dass gerade gering qualifizierte Personen Bildungsangebote offenbar seltener in Anspruch nehmen und Beschäftigte mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten auch wenig weiterbildungsaffin sind.

### 3 Datengrundlage

Die Analysen basieren auf einer Kombination zweier Datengrundlagen. Zum einen verwenden wir administrative Daten der BA, die sog. Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB enthalten personenbezogenen Daten über die individuelle Erwerbshistorie, also z.B. über Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs- und Leistungsbezugszeiten sowie über Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, „Ein-Euro-Jobs“ u.ä.). Darüber hinaus sind soziodemografische Merkmale sowie Angaben über den Haushaltskontext verfügbar.

Die zweite Datenbasis sind die Ergebnisse einer standardisierten Telefonbefragung, die im Rahmen eines Projekts zur Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurde. Dabei handelt es sich um das BA-Programm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“, mit dem gering qualifizierte Arbeitslose über die Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen die Chance erhalten, sich weiterzubilden. Im Rahmen der Evaluation wurde eine separate Stichprobe von gering qualifizierten Personen mit einem eigens hierfür entwickelten Fragenkatalog befragt. Basis ist eine Zufallsstichprobe aus 2.386 Arbeitslosen zwischen 30 und 45 Jahren aus dem Rechtskreis SGB III, die länger als drei Monate arbeitslos und nicht über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen.

Die Befragung wurde zwischen dem 4. April 2011 und 29. April 2011 durch das SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation in Bielefeld durchgeführt. Insgesamt konnte eine um stichprobenneutrale Ausfälle<sup>8</sup> korrigierte Netto-Ausschöpfung von 35,6% realisiert werden. **Tabelle 1** zeigt die Ergebnisse im Überblick.

---

<sup>8</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.

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

	Total		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Bruttostichprobe	2.386		2.077		309	
Abzgl. stichprobenneutrale Ausfälle	420		376		44	
Bereinigte Bruttostichprobe	1.966	100,0	1.701	100,0	265	100,0
Nach min. 20 Versuchen nicht erreicht	774	39,4	654	38,4	120	45,3
Verweigerung	492	25,0	436	25,6	56	21,1
<b>Interview vollständig durchgeführt (= Netto-Ausschöpfungsquote)</b>	<b>700</b>	<b>35,6</b>	<b>611</b>	<b>35,9</b>	<b>89</b>	<b>33,6</b>

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

## 4 Empirische Ergebnisse

Nachfolgend sollen die empirischen Befunde aus der Befragung dargestellt werden. Dazu gehen wir in **Kapitel 4.1** zunächst auf einige deskriptive Befunde näher ein. Zur Vorbereitung einer multivariaten Analyse der Teilnahmebereitschaft ist daraufhin ein Schritt zur Informationsreduktion vonnöten, der in **Kapitel 4.2** erläutert wird. **Kapitel 4.3** zeigt schließlich die Ergebnisse der multivariaten Analysen.

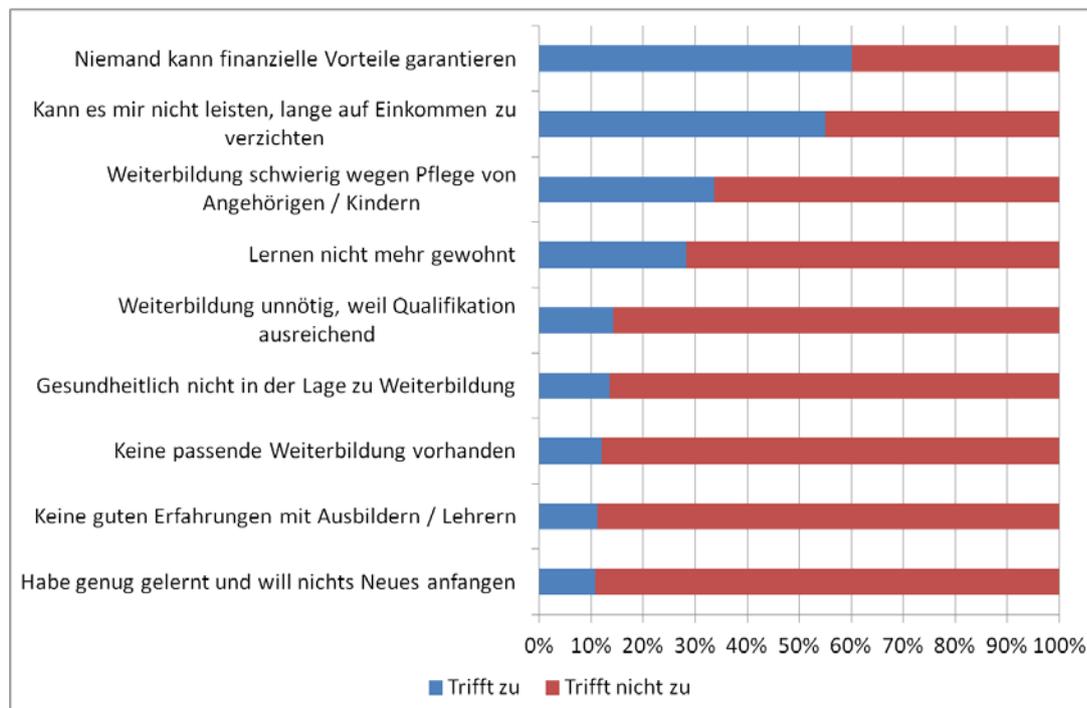
### 4.1 Deskriptive Befunde

Zunächst sollen einige deskriptive Befunde vorgestellt werden. Dazu bietet es sich an, das Weiterbildungsverhalten der Befragten näher zu charakterisieren. Grundsätzlich sind 63% der Befragten bereit, sich in Zukunft weiterzubilden<sup>9</sup>. Das kontrastiert allerdings mit tatsächlichen Aktivitäten in der Vergangenheit: Etwa 28% der Befragten geben an, während ihrer letzten beruflichen Tätigkeit an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind dabei gering (Männer 29%, Frauen 26%). Unklar bleibt, ob eine Nicht-Teilnahme durch Merkmale der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes, durch fehlende Eigeninitiative oder durch Gründe, die beim Arbeitgeber liegen, bedingt ist. Von denjenigen, die die Frage bejahten, wurden wiederum etwa 53% ganz und 19% teilweise vom Arbeitgeber für diese Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt. Auch hier zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Dies widerspricht Ergebnissen von Offerhaus et al. (2010: 357f.), die in dieser Frage mit Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) ermitteln, dass Männer häufiger vom Arbeitgeber freigestellt werden als Frauen. Darüber hinaus wurden 57% der Befragten nach eigenen Angaben vom Arbeitgeber finanziell unterstützt, was im Großen und Ganzen mit den Resultaten von Offerhaus et al. (2010) korrespondiert. Knapp 43% der Befragten äußern zudem, dass sie während einer früheren Arbeitslosigkeitsepisode schon einmal an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Hier zeigt sich zudem, dass dies für Frauen häufiger zutrifft als für Männer (48% vs. 38%).

<sup>9</sup> Die zugehörige Fragestellung lautete: „Streben Sie in Zukunft eine Weiterbildung an?“. Antwortmöglichkeiten waren „Ja“ und „Nein“.

Für eine Nichtteilnahme an einer Weiterbildung ist eine Vielzahl von Ursachen denkbar. Nachfolgend betrachten wir die Hindernisse, die den Angaben der Befragten zufolge der möglichen Teilnahme an einer Weiterbildung im Wege stehen.<sup>10</sup> **Abbildung 2** gibt einen Überblick über die von den Befragten genannten Aspekte.

**Abbildung 2: Gründe, die der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entgegen stehen**



Quelle: Eigene Darstellung

Wie ersichtlich wird, sind die beiden am häufigsten genannten Gründe für fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung finanzieller Natur: So geben 60% der Befragten an, dass die Unsicherheit über die finanziellen Vorteile einer Weiterbildung für sie von Bedeutung sei. Dies verweist nachdrücklich auf die von Schmid (2004 und 2008) aufgeworfene Problematik, zukünftige Einkommensgewinne in geeigneter Form darzustellen und bewusst zu machen. Hier könnten zukünftige Untersuchungen ansetzen, um genauer herauszuarbeiten, wie die Wahrnehmung mittel- und langfristig positiver Renditen in Folge von beruflicher Weiterbildung verbessert werden kann. In eine ähnliche Richtung deutet die Zustimmung zu der Aussage, dass man es sich nicht leisten könne, ein Jahr oder länger auf ein reguläres Einkommen zu verzichten. Diesem Item stimmen etwa 55% der Befragten zu. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen gering aus: 57% der Männer und 53% der Frauen geben an, dass diese Aussage auf sie zutrefte. Auch dieses Ergebnis kann als Hinweis dafür gelten, dass ein unmittelbar zur Verfügung stehendes Einkommen als Un- oder An-

<sup>10</sup> Die Fragestellung lautete: „Stellen Sie sich einmal folgende Situation vor: Ihr Ansprechpartner bei der Arbeitsagentur fragt Sie, ob Sie Interesse an einer beruflichen Weiterbildung hätten, die ein Jahr oder länger dauert. Ich lese Ihnen dazu ein paar Aussagen vor und Sie sagen mir bitte jeweils, ob diese für Sie zutreffen oder nicht.“

gelernter hohe Bedeutung aufweist. Dies mag auch daran liegen, dass die Leistungen aus ALG I, die die Befragten erhalten, aufgrund ihrer geringen Qualifikation und der damit einhergehenden geringen Verdienste sehr niedrig sind. Beim Antwortverhalten zeigen sich nur leichte geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer stimmen der ersten Aussage tendenziell etwas häufiger zu als Frauen (63% vs. 57%), ohne dass die Unterschiede statistisch signifikant wären. Personen, bei denen ein oder mehrere Kinder im Haushalt leben, betonen den Punkt jedoch etwas häufiger (58% vs. 52%), was darauf hindeutet, dass die familiäre Konstellation bei diesen Überlegungen durchaus eine Rolle spielen kann.

Darüber hinaus nennen knapp 34% der Befragten Pflege- und/oder Erziehungspflichten gegenüber Angehörigen als ein Hindernis und verweisen damit implizit auf die offenbar schwierige Vereinbarkeit solcher Betreuungspflichten mit ganztägigen Weiterbildungen außer Haus. Erwartungsgemäß geben Frauen diesen Grund deutlich häufiger an als Männer (41% vs. 28%), wobei der Unterschied statistisch signifikant ist. Dies macht auch deutlich, dass hier auch ein Ansatzpunkt für mögliche arbeitsmarktpolitische Intervention besteht, beispielsweise in Form von Weiterbildungsmaßnahmen, die leichter mit solchen Betreuungspflichten kompatibel sind. Auch Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsangeboten wäre eine denkbare Alternative.

28% der Befragten geben zudem an, nicht mehr an Lernen gewohnt zu sein. Dies deutet darauf hin, dass ein substantieller Anteil der gering Qualifizierten – zumindest nach eigener Einschätzung – Probleme mit den Anforderungen längerer und/oder inhaltlich anspruchsvoller Weiterbildungsmaßnahmen befürchtet. Dies wirft die Frage auf, inwieweit einer solchen Problematik begegnet werden kann. Hier sind modular aufgebaute Teilqualifikationen denkbar, die an geregelte Berufsbilder anchlussfähig sind, so dass die Teilnahme an mehreren (kürzeren) Modulen zu einem anerkannten Berufsabschluss führt. Die Vorteile eines solchen Vorgehens werden darin gesehen, dass Motivation und Durchhaltevermögen der Programmteilnehmer/innen nicht überbeansprucht werden, gleichzeitig aber am Arbeitsmarkt anerkannte Zertifikate erworben werden können, die auch einzeln die individuellen Beschäftigungschancen verbessern können. Erfahrungsgemäß sind solche modular aufgebauten Kurse allerdings mit großen Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung (Teilnehmerzahl, Reihung von Modulen) konfrontiert. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, spezielle Betreuungsangebote für die Zielgruppe bereit zu stellen, wie Unterstützungsmaßnahmen bei der Vermittlung und Aneignung des Lernstoffs. Hier wäre beispielsweise an Maßnahmen zu denken, die sich an den sog. ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) für Jugendliche nach § 75ff. SGB III orientieren könnten.

Alle weiteren Aussagen erfahren deutlich geringere Zustimmungsraten von 15% und weniger. Bereits ausreichende Qualifikationen, gesundheitliche Probleme, das Fehlen passender Ausbildungsangebote, schlechte Erfahrungen mit Lehrkräften und generell fehlende Motivation zu Weiterbildungen („Ich habe genug gelernt und will

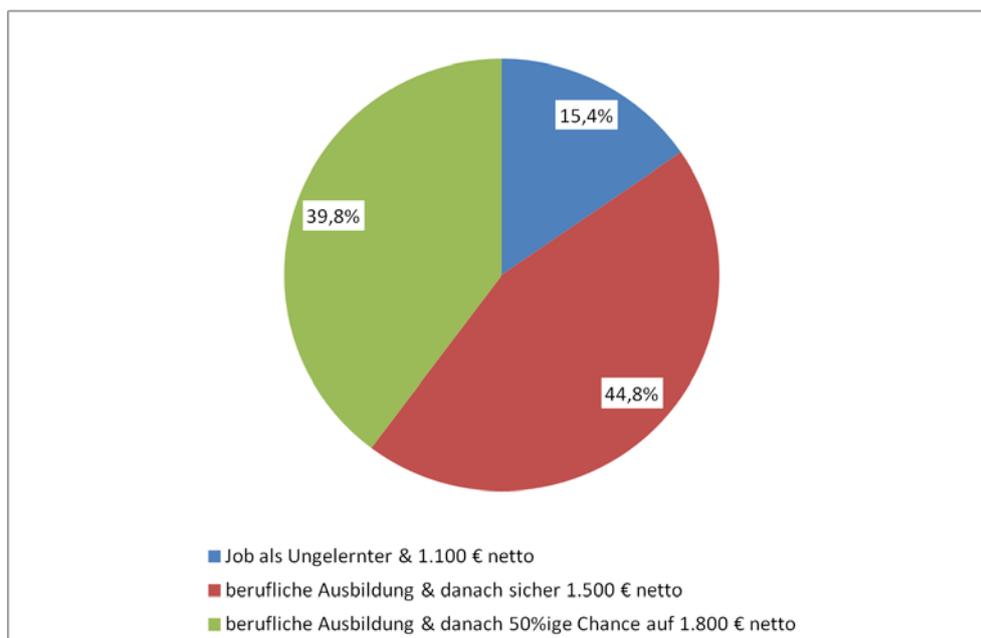
nicht immer etwas Neues anfangen“) sind nur für einen sehr kleinen Teil der Befragten relevant. Hier deutet insbesondere das Item zu fehlenden Ausbildungsangeboten darauf hin, dass strukturelle Probleme bei der Auswahl oder Informationsdefizite bei den Befragten eine eher untergeordnete Rolle.

Um die Zeitpräferenzstruktur des Personenkreises einschätzen zu können, wurden die Befragten zudem gebeten, eine aus drei fiktiven Situationen auszuwählen, die sie in ihrer jetzigen Situation präferieren würden. Die Optionen lauteten:

- ab morgen eine Vollzeitstelle als Un- bzw. Angelernte/r mit einem Nettoeinkommen von 1.100 Euro;
- ab morgen zwei Jahre lang eine berufliche Ausbildung, während der man Unterstützung in Höhe des Arbeitslosengeldes erhält und danach mit Sicherheit ein Nettoeinkommen von 1.400 Euro.
- ab morgen zwei Jahre lang eine berufliche Ausbildung, während der man Unterstützung in Höhe des Arbeitslosengeldes erhält und danach mit einer Wahrscheinlichkeit von 50% ein Nettoeinkommen von 1.800 Euro.

Etwas mehr als 15% der Befragten bevorzugten eine Stelle in un- oder angelernter Helfertätigkeit, 45% zogen die mittlere Variante mit einem sicheren Einkommen von 1.400 Euro vor und 40% wählten die Alternative, bei der – unter Unsicherheit – ein sehr hohes Einkommen zur Verfügung steht. Das verweist ebenfalls darauf, dass nur eine relativ kleine Gruppe von etwa 15% der Befragten kaum für eine Weiterbildung motiviert werden kann. **Abbildung 3** verdeutlicht den Befund.

**Abbildung 3: Bevorzugte Kombination von Einkommen und Ausbildung**



N= 689, Quelle: Eigene Darstellung

## 4.2 Dimensionsreduktion durch Faktoranalyse

Der Fragebogen umfasst eine Vielzahl von Items zur Abbildung nicht-kognitiver Kompetenzen. Dazu zählen Fragen zu Kontrollüberzeugungen, der persönlichen Einstellung zur Arbeit, zu Risikopräferenzen oder zur Ursachenzuschreibung, d.h. zur Frage, ob Erfolge in verschiedenen Lebensbereichen eher auf eigene Anstrengung oder auf nicht beeinflussbare äußere Umstände zurückgeführt werden. Die Formulierung der jeweiligen Items wurde teilweise aus bereits existierenden Studien übernommen, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Erhebungsinstrumente zu gewährleisten.

Die große Zahl verschiedener Items – auch in Relation zur Zahl der Befragten – erfordert einen den multivariaten Auswertungen vorgelagerten Analyseschritt, der die Vielzahl an Dimensionen auf ein leichter handhabbares Maß einschränkt. 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 die Vielfalt an Information aus den 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 Beziehung stehen und welche nicht (vgl. beispielsweise 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 wiedergeben. Damit erfüllt eine Faktoranalyse im vorliegenden Kontext folgende Funktionen (vgl. dazu das Vorgehen von Apel/Fertig 2009, auf das hier rekuriert wird):

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

Faktoren selbst wiederum sind in Selektivitätsanalysen 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 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>11</sup> Wir wenden das beschriebene Verfahren im Folgenden auf das im Datensatz verfügbare Variablen-set zu kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen an. Dabei beziehen wir alle Variablen ein, die zumindest näherungsweise solche Kompetenzen abbilden.

---

<sup>11</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.

Konkret kam eine Faktorenanalyse mit anschließender orthogonaler Rotation der Hauptachsen zur Anwendung (sog. Varimax-Rotation). 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>12</sup> Hier wurde das sog. Kaiser-Guttman-Kriterium verwendet, das besagt, dass der Eigenwert<sup>13</sup> 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 durchgeführte Faktoranalyse beinhaltete ein Set von 31 Variablen, das in **Tabelle 3** dargestellt ist.

---

<sup>12</sup> Überblickartig hierzu beispielsweise 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.

<sup>13</sup> Der Eigenwert eines Faktors ist der Wert der Gesamtvarianz aller Variablen, den der entsprechende Faktor aufklärt.

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

<p><b>Risikoeinstellungen</b><sup>14</sup> (Bei den Items 1 bis 4 reicht die Skala von 0 „Gar nicht risikobereit“ bis 10 „Sehr risikobereit“)</p>	<p>Item 1: „Wie würden Sie Ihre Risikobereitschaft in Bezug auf Ihre berufliche Karriereplanung einschätzen?“ Item 2: „Wie würden Sie Ihre Risikobereitschaft in Bezug auf Freizeit und Sport einschätzen?“ Item 3: „Wie würden Sie Ihre Risikobereitschaft in Bezug auf Geldanlagen einschätzen?“ Item 4: „Angenommen, Sie erhalten 100.000€ und wollen es möglichst gewinnbringend anlegen. Welche Anlageform würden Sie wählen?“</p>
<p><b>Kontrollüberzeugungen</b><sup>15</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“ Item 7: „Ich übernehme gern Verantwortung.“</p>
<p><b>Arbeitsorientierungen</b><sup>16</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>Bildungsaspiration</b> (Skala von 1 „Stimme voll und ganz zu“ bis 4 „Stimme überhaupt nicht zu“)<sup>17</sup></p>	<p>Item 1: „Durch einen hohen Schulabschluss können auch Arbeiterkinder sozial aufsteigen.“ Item 2: „Eine gute Bildung erweitert den geistigen Horizont der Menschen.“ Item 3: „Gute Bildung ist ein Wert an sich.“</p>
<p><b>Ursachenattribution</b><sup>18</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 Euro</p>
<p><b>Erwerbshistorie</b></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</p>

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>14</sup> Die Items 1 bis 4 zur Risikoeinstellung wurden in leicht abgewandelter Form aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) übernommen (TNS Infratest 2009).

<sup>15</sup> Die Items 1, 2, 4, 5 und 6 zu Kontrollüberzeugungen wurden – teilweise leicht verändert – aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) übernommen (TNS Infratest 2005).

<sup>16</sup> Die Fragen zur Arbeitsorientierung sind aus dem „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ entnommen (Gebhardt et al. 2010).

<sup>17</sup> Die Formulierung der Items – nicht die Skalierung – wurde entnommen aus Stocké (2010).

<sup>18</sup> Die Fragen zur Ursachenattribution stammen aus der Befragung „ALWA – Arbeiten und Leben im Wandel“ (Infas/IAB 2007).

Die rotierte Faktorenlösung ergab dafür vier Faktoren, die jeweils eine sinnvolle theoretische Interpretation zulassen. **Tabelle 4** zeigt die Faktoren und die zugehörigen 17 markierenden Variablen.

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

Faktor	Markierende Variablen	Ladungsrichtung
Arbeitsmarktferne Personen	Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren Kumulierte Dauer des ALG-II-Bezugs in den letzten fünf Jahren	Positiv Positiv
Hohe Leistungs- und Bildungsbereitschaft	Item: Arbeit ist wichtig, weil sie das Gefühl gibt, dazuzugehören Item: Eine gute Bildung erweitert den geistigen Horizont der Menschen Item: Gute Bildung ist ein Wert an sich Item: Ursache für beruflichen Erfolg: Anstrengung/Fleiß Item: Ursache für beruflichen Erfolg: (Aus-)Bildung Item: Ursache für beruflichen Erfolg: Beziehungen/Kontakte*	Positiv Positiv Positiv Positiv Positiv Negativ
Hohe interne Kontrollüberzeugung	Hohe berufliche Risikobereitschaft Item: Andere bestimmen über mein Leben* Item: Bei Schwierigkeiten zweifle ich an mir* Item: Die Verhältnisse sind kompliziert geworden* Item: Was man im Leben erreicht ist eine Frage von Schicksal oder Glück* Item: Arbeit ist nur ein Mittel, Geld zu verdienen* Item: Ursache für beruflichen Erfolg: Zufall/Glück*	Positiv Negativ Negativ Negativ Negativ Negativ Negativ
ALG-I-Bezieher	Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren Kumulierte Dauer des ALG-I-Bezugs in den letzten fünf Jahren	Positiv Positiv

Legende: \* Items wurden für die Faktoranalyse umgepolt, damit sie gleichgerichtet sind. Die Wirkungszusammenhänge werden inhaltlich so wiedergegeben, dass sie möglichst intuitiv verständlich sind.

Quelle: Eigene Darstellung

Der erste Faktor umfasst Personen, die als sehr arbeitsmarktfern eingestuft werden können. Der Faktor lädt positiv auf die Anzahl der ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren sowie die kumulierte Dauer im ALG-II-Bezug innerhalb desselben Zeitraumes.

Der zweite Faktor kann als „Hohe Leistungs- und Bildungsbereitschaft“ bezeichnet werden. Auf ihn laden sechs Items, die verschiedene Aussagen zu beruflichem Erfolg, Arbeitseinstellungen und Bildung wiedergeben: Die Aussagen „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören“ lädt ebenso positiv auf den Faktor wie die Items „Gute Bildung erweitert den geistigen Horizont der Menschen“ und „Gute Bildung ist ein Wert an sich“. Gleiches gilt für die Items, die beruflichen Erfolg auf „Anstrengung und Fleiß“ und „Bildung und Ausbildung“ zurückführen. Negativ laden „Beziehungen und Kontakte“ als Ursache beruflichen Erfolges. Dies deutet darauf hin, dass dieser Faktor vor allem Personen erfasst, die eigene Anstrengungen und Bildung stark betonen.

Der dritte Faktor bildet „Hohe interne Kontrollüberzeugung“ ab. Er umfasst Personen, die hohe eigene Risikobereitschaft in beruflichen Dingen angeben. Sechs weitere Items laden negativ, beispielsweise die Aussage „Bei Schwierigkeiten zweifle ich an meinen Fähigkeiten“ oder „Zufall und Glück“ als Ursache beruflichen Erfol-

ges. Insgesamt handelt es sich um Personen, die eigene Handlungen als entscheidend für Erfolge ansehen.

Der letzte Faktor umfasst die arbeitsmarktnäheren Personen im ALG-I-Bezug. Sowohl die Anzahl Episoden im ALG-I-Bezug als auch die kumulierte Dauer sind positiv mit dem Faktor assoziiert.

### **4.3 Multivariate Analyse**

Im Folgenden analysieren wir die Teilnahmebereitschaft unter Arbeitslosen mit multivariaten Analysemethoden. Da es sich bei der Frage nach der Bereitschaft zur Weiterbildung um ein mit Ja oder Nein zu beantwortendes Item handelt, bietet es sich an, eine Probit-Analyse anzuwenden. Die abhängige Variable ist die artikuliertete Teilnahmebereitschaft, die mit 1 codiert ist, wenn sie vorhanden ist, mit 0, wenn nicht. Es werden marginale Effekte am Durchschnittswert der unabhängigen Variablen ausgewiesen (Mittelwert der „repräsentativen Beobachtung“). **Tabelle 5** zeigt die Ergebnisse im Überblick.

**Tabelle 5: Probit-Regression mit der Teilnahmebereitschaft zur Weiterbildung als unabhängige Variable**

Unabhängige Variable	Koeffizient	z-Wert	Signifikanz
<i>Indikatoren für kognitive Kompetenzen</i>			
Weder Schulabschluss noch berufsqualifizierender Abschluss	Referenz		
Schulabschluss <u>oder</u> berufsqualifizierender Abschluss	.159	2.10	0.036**
Schulabschluss <u>und</u> berufsqualifizierender Abschluss	.116	1.44	0.149
Zugang zu PC & Kenntnis Textverarbeitung	.079	1.53	0.127
Bücher im Haushalt: Weniger als 10	Referenz		
Bücher im Haushalt: 10 bis unter 50	.158	2.14	0.032**
Bücher im Haushalt: 50 oder mehr	.175	2.22	0.026**
Kenntnis keiner Fremdsprache	Referenz		
Kenntnis einer Fremdsprache	.029	0.51	0.612
Kenntnis von zwei oder mehr Fremdsprachen	.128	2.05	0.040**
<i>Indikatoren für nicht-kognitive Kompetenzen</i>			
Unterdurchschnittliche berufliche Risikoneigung	Referenz		
Durchschnittliche berufliche Risikoneigung	.193	3.32	0.001***
Überdurchschnittliche berufliche Risikoneigung	.263	3.91	0.000***
Andere bestimmen über mein Leben	.050	1.07	0.284
Bei Schwierigkeiten zweifle ich an mir	-.021	-0.43	0.666
Die Verhältnisse sind kompliziert geworden	-.008	-0.16	0.871
Erfolg ist Frage von Schicksal oder Glück	-.017	-0.35	0.729
Arbeit ist nur ein Mittel, Geld zu verdienen	-.021	-0.46	0.649
Gute Bildung erweitert den Horizont	.072	0.80	0.422
Gute Bildung ist ein Wert an sich	.008	0.07	0.940
Anstrengung als Ursache für Erfolg	-.020	-0.24	0.809
Bildung/Ausbildung als Ursache für Erfolg	.093	1.21	0.226
Beziehungen als Ursache für Erfolg	-.041	-0.71	0.475
Zufall/Glück als Ursache für Erfolg	-.006	-0.12	0.904
<i>Indikatoren, die kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen approximieren</i>			
Dummy für min. eine FbW-Teilnahme in den letzten fünf Jahren	.237	3.48	0.000***
Durchschnittliche Verweildauer in Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	-.001	-0.57	0.567
Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	.016	0.88	0.379
Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	-.064	-2.12	0.034**
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-.011	-2.05	0.041**
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	.001	0.40	0.692
<i>Soziodemografische Merkmale und Haushaltskontext</i>			
Mann	.061	1.20	0.228
Alter	.002	0.38	0.704
Wohnort Ostdeutschland	-.036	-0.52	0.604
Haushaltsgröße	-.002	-0.10	0.919
Mindestens ein Kind im Haushalt	.103	1.68	0.094*
Kein Partner	Referenz		
Nicht-erwerbstätiger Partner	-.066	-1.08	0.282
Erwerbstätiger Partner	-.144	-1.61	0.108
Schwerbehinderung	.096	1.50	0.134
Ausländische Staatsbürgerschaft	.130	2.01	0.044**
Migrationshintergrund	.132	2.27	0.023**
Guter Gesundheitszustand (Referenz: Schlechter)	.065	1.03	0.302
<b>N = 538</b>			
<b>Log pseudolikelihood = -295.87</b>			
<b>Wald Chi<sup>2</sup> = 104.07</b>			
<b>Signifikanz = 0.000</b>			
<b>Pseudo-R<sup>2</sup> = 0.15</b>			

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

Quelle: Eigene Berechnungen

Insgesamt ist das Modell als Ganzes hochsignifikant und weist ausreichende Erklärungskraft auf, McFadden's Pseudo-R<sup>2</sup> liegt bei 0,15. Dies verweist auch darauf, dass „teilnahmebereite“ und „nicht-teilnahmebereite“ Arbeitslose durchaus heterogene Gruppen sind, zwischen denen systematische Unterschiede bestehen. Die soziodemografischen Merkmale haben nur teilweise Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft. Es sind weder signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar noch zwischen Personen in Ost- und Westdeutschland, ebenso wenig spielt die Haushaltgröße oder der Schwerbehindertenstatus eine Rolle. Gleiches gilt für das Alter und den subjektiv empfundenen Gesundheitszustand. Im Vergleich zur Referenzgruppe der Alleinstehenden geht weder ein nicht-erwerbstätiger noch ein erwerbstätiger Partner im Haushalt mit einer sich systematisch unterscheidenden Teilnahmebereitschaft einher. Der negative Effekt bei erwerbstätigen Partnern bleibt allerdings nur knapp insignifikant.

Die Existenz von einem Kind oder mehreren Kindern unter 16 Jahren im Haushalt erhöht die Teilnahmebereitschaft, allerdings ist der Effekt nur auf dem Zehn-Prozent-Niveau signifikant. Bemerkenswert ist hingegen, dass sowohl Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft als auch solche mit einem Migrationshintergrund *ceteris paribus* signifikant höhere Werte bei der Weiterbildungsbereitschaft angeben, wobei beide Effekte auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant sind. Dies korrespondiert mit Ergebnissen einer qualitativen Implementationsstudie zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für gering Qualifizierte (ISG/Lawaetz 2010). Dort weisen Akteure aus der Arbeitsverwaltung darauf hin, dass Personen mit Migrationshintergrund unter der Gruppe der Langzeitarbeitslosen oft aussichtsreiche Bewerber für solche Förderungen seien, da die bisherige Nichtteilnahme vielfach auf behebbare oder bereits überwundene Sprachprobleme zurückzuführen sei und der Personenkreis eine überdurchschnittlich hohe Motivation aufweise.

Darüber hinaus zeigt sich ein messbarer Einfluss der Risikoeinstellungen auf die Weiterbildungsbereitschaft. Die Schätzung beinhaltet drei Dummyvariablen, die verschiedene Ausprägungen von Risikobereitschaft approximieren. Als über- bzw. unterdurchschnittlich risikobereit stufen wir Personen ein, die mehr als eine Standardabweichung nach oben oder unten vom durchschnittlichen Wert der Risikobereitschaft im Sample abweichen. Im Vergleich zu unterdurchschnittlich risikoaffinen Personen artikulieren solche mit (über-)durchschnittlicher berufsbezogener Risikoneigung *ceteris paribus* eine höhere Teilnahmebereitschaft als Personen mit niedriger Risikoneigung, wobei der Effekt für beide Gruppen auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant ist. Dies ist auch mit den zuvor angestellten theoretischen Überlegungen kompatibel. Alle anderen Variablen, die nicht-kognitive Kompetenzen approximieren, bleiben hingegen insignifikant.

Das Ausbildungsniveau der Befragten ist hingegen von Bedeutung. Im Vergleich zur Referenzkategorie der Personen, die *weder* einen Schulabschluss erworben *noch* eine berufsqualifizierende Ausbildung erfolgreich durchlaufen haben, weisen Personen, die *entweder* einen Schul- *oder* einen Ausbildungsabschluss haben, eine höhe-

re Bereitschaft auf (Signifikanz auf dem Fünf-Prozent-Niveau). Nicht signifikant ist der Wert hingegen bei denjenigen, die sowohl über einen Schulabschluss als auch eine Berufsausbildung verfügen.

Die Anzahl der Bücher wird als Indikator für das in einem Haushalt vorhandene kulturelle Kapital verwendet. Dieses Vorgehen ist insbesondere in Schulleistungsstudien üblich, um den soziokulturellen bzw. 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. Zudem ist davon auszugehen, dass die kognitive Kompetenz des Textverständnisses über die Variable approximiert wird, wenn man unterstellt, dass die Existenz von Büchern im Haushalt mit der Fähigkeit einhergeht, sich deren Inhalte anzueignen. Empirisch zeigt sich erwartungsgemäß, dass Personen, die im Besitz einer größeren Anzahl an Büchern sind, eher bereit sind, an einer Maßnahme teilzunehmen. Im Vergleich zur Referenzgruppe der Personen mit weniger als zehn Büchern im Haushalt weist sowohl die Gruppe mit zehn bis unter 50 Büchern als auch die Gruppe mit 50 Büchern oder mehr signifikant höhere Wahrscheinlichkeiten auf. Beide Effekte sind jeweils auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant. Der Dummy, der die Kenntnis von zwei oder mehr Fremdsprachen abbildet, weist ebenfalls einen positiven Effekt auf dem Fünf-Prozent-Niveau auf. Personen, die zwei Fremdsprachen oder mehr beherrschen, sind also eher weiterbildungsbereit als solche, die keine Fremdsprachenkenntnisse haben. Kein Effekt zeigt sich bei den selbstberichteten Computerkenntnissen („computer literacy“): Personen, die sowohl Zugang zu einem PC zu haben als auch korrekt ein Textverarbeitungsprogramm nennen können, sind nicht teilnahmebereiter als Personen ohne diese Kenntnisse.

Einige erwerbshistorische Variablen üben ebenfalls Einfluss aus. Eine Teilnahme an einer Weiterbildung der BA innerhalb der letzten fünf Jahre beeinflusst die Teilnahmebereitschaft erwartungsgemäß positiv und ist dabei hochsignifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau. Dafür kommen es zwei Erklärungsansätze in Frage: Zum einen können Teilnahmen an früheren Weiterbildungen ein Hinweis auf die Kompetenzausstattung des Individuums sein. Daher kann das Resultat als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass Personen mit eher guter Kompetenzausstattung eher weiterbildungsbereit sind. Zum anderen könnten positive Erfahrungen mit früheren Weiterbildungen bedeutsam sein, wenn es um die Bereitschaft geht, auch in Zukunft an solchen Maßnahmen teilzunehmen.

Darüber hinaus haben allerdings weder die Verweildauer in regulärer Beschäftigung in den letzten fünf Jahren noch die Anzahl der ALG-I-Spells im selben Zeitraum einen systematischen Effekt. Signifikant negative Wirkung weist jedoch die Anzahl der ALG-II-Spells auf, wobei der Effekt auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist. Das deutet darauf hin, dass arbeitsmarktfernere Personen eher weniger weiterbildungsbereit sind. Ebenfalls negativ ist der Einfluss der kumulierten Dauer des ALG-I-

Bezugs, wobei jeder zusätzliche Monat die Teilnahmebereitschaft um etwa ein Prozent senkt. Die kumulierte Dauer des Leistungsbezugs in ALG II hingegen hat keinen Effekt.

## 5 Fazit

Dieser Beitrag beschäftigte sich mit der Bereitschaft von Arbeitslosen, an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung der BA teilzunehmen. Insbesondere wegen der quantitativ großen Bedeutung dieser Maßnahmen im Instrumentenkasten der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist relevant, welche Arbeitslosen überhaupt weiterbildungsbereit sind. Dabei wurde insbesondere auf in der Person liegende Faktoren abgestellt. Es kommen Daten aus einer standardisierten Telefonbefragung (CATI) von Arbeitslosen zum Einsatz, in deren Rahmen gering qualifizierte Arbeitslose interviewt wurden. Die so erhobenen Informationen werden mit administrativen Daten der BA kombiniert, um auch erwerbsbiografische Informationen über die Personen berücksichtigen zu können.

Empirisch geben etwa 28% der Befragten an, während ihrer letzten beruflichen Tätigkeit an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Die Mehrheit der Befragten (68%) wurde dabei nach eigenen Angaben vom Arbeitgeber finanziell unterstützt. Unter den Hindernissen, die einer Teilnahme entgegen stehen, dominieren finanzielle Motive. 60% der Befragten erklären, die Unsicherheit über die (zukünftigen) finanziellen Vorteile spräche gegen eine Weiterbildung, 55% stimmen der Aussage zu, dass sie sich nicht leisten könnten, ein Jahr oder länger auf ein reguläres Einkommen zu verzichten. Auch Pflege- bzw. Erziehungspflichten gegenüber Angehörigen spielen für viele Befragte eine wichtige Rolle, ebenso wie die der Hinweis, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein.

Multivariate Analysen weisen darauf hin, dass Personen mit größerer Risikoneigung in beruflichen Fragen eher bereit sind, sich weiterzubilden, ebenso Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund. Darüber hinaus finden sich einige Einflüsse kognitiver oder nicht-kognitiver Kompetenzen der Befragten: So weisen Personen, die entweder einen Schul- oder einen Ausbildungsabschluss haben höhere Teilnahmebereitschaften auf als die Referenzgruppe derer, die weder Schule noch Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Auch Personen mit höherem kulturellem Kapital sind systematisch häufiger teilnahmebereit. Frühere Teilnahmen an Weiterbildungen üben einen positiven Einfluss aus. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass nicht nur die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme, sondern auch die Bereitschaft zur Teilnahme selektiv verteilt ist.

## Literatur

- Apel, Helmut; Fertig, Michael (2009): Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit – Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift in ArbeitsmarktForschung, 42 (1): 5–28.
- Becker, Gary S. (1964, 1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York/London: Columbia University Press.
- Becker, Rolf (1991): Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24 (2): 351–364.
- Becker, Rolf; Hecken, Anna (2008): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag.
- Becker, Rolf; Schömann, Klaus (1996): Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. Eine Längsschnittstudie mit besonderer Berücksichtigung von Selektionsprozessen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48 (3): 426–461.
- Becker, Rolf; Schömann, Klaus (1999): Berufliche Weiterbildung und Einkommenschancen im Lebensverlauf: Empirische Befunde für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland. In: Beer, Doris; Frick, Bernd; Neubäumer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München: Rainer Hampp Verlag.
- 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.
- Bieri Buschor, Christine; Forrer, Esther; Maag Merki, Katharina (2002): Weiterbildungsbereitschaft junger Erwachsener in der Schweiz. Erste Ergebnisse aus den Eidgenössischen Jugend- und Rekrutenbefragungen „ch-x“ 2000/2001. In: Revue suisse des sciences de l'éducation, 24 (2): 263–278.
- 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.; ter Weel, Bas (2008): The Economics and Psychology of Personality Traits. In: The Journal of Human Resources, 43 (4): 972–1059.
- Bortz, Jürgen (1999): Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin/Heidelberg: Springer.
- 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.
- Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 37 (2): 73–126.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin.

Carneiro, Pedro; Heckman, James J. (2003): Human Capital Policy. NBER Working Paper No. 9495.

Colquitt, Jason A.; LePine, Jeffrey A.; Noe, Raymond A. (2000): Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. In: *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 678–707.

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. (2007): The Technology of Skill Formation. IZA Discussion Paper No. 2550.

Cunha, Flavio; Heckman, James J. (2010): Investing in Our Young People, IZA Discussion Paper No. 5050

Dobischat, Rolf; Roß, Ruth (2004): Berichtssystem Weiterbildung: Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung. In: Report – Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Motivation und Beteiligung. Wissenschaftliche Zeitschrift mit Dokumentation der Jahrestagungen der Sektion Erwachsenenbildung der DGfE Beteiligung und Motivation, 27 (3): 15–22.

Düll, Herbert; Bellmann, Lutz (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 32 (1): 70–83.

Farhauer, Oliver (2002): Institutionelle Schwächen staatlicher Qualifizierungsprogramme. In: *Wirtschaftsdienst*, 82 (8): 503–508.

Fertig, Michael; Huber, Martina (2010): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Nicht nur eine Frage des Geldes. In: *IAB-Forum* Nr. 1/2010: 24–29.

Fertig, Michael; Osiander, Christopher (2012): Selektivität beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. IAB Discussion Paper 19/2012.

Fouarge, Didier; Schils, Trudie; de Grip, Andries (2010): Why do low educated invest less in further training? IZA Discussion Paper No. 5180.

Gebhardt, Daniel; Müller, Gerrit; Bethmann, Arne; Trappmann, Mark; Christoph, Bernhard; Gayer, Christine; Müller, Bettina; Tisch, Anita; Siflinger, Bettina; Kiesel, 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.

Gillen, Julia; Elsholz, Uwe; Meyer, Rita (2010): Soziale Ungleichheit in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung – Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Arbeitspapier 191 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Hanushek, Eric A.; Woessmann, Ludger (2008): The Role of Cognitive Skills in Economic Development. In: *Journal of Economic Literature*, 46 (3): 607–668.

- Heckman, James J.; Heinrich, Carolyn J.; Smith, Jeffrey (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.
- Hubert, Tobias; Wolf, Christof (2007): Determinanten und Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. Eine Analyse mit Daten des Mikrozensus 1993, 1998 und 2003. RatSWD Working Paper No. 9.
- Infas [Institut für angewandte Sozialwissenschaft] /IAB [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung] (2007): ALWA „Arbeiten und Lernen im Wandel“. CATI-Fragebogen – Erste Welle August 2007.
- ISG [Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik] /Johann Daniel Lawaetz-Stiftung (2010): Implementationsstudie zur „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. Erster Zwischenbericht. Köln/Hamburg.
- Kahneman, Daniel; Knetsch, Jack L.; Thaler, Richard H. (1991): Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. In: *The Journal of Economic Perspectives*, 5 (1): 193–206.
- Kahneman, Daniel; Tversky, Amos (1979): Prospect theory: An analysis of decision under risk. In: *Econometrica*, 47 (2): 263–291.
- Knudsen, Eric I.; Heckman, James J.; Cameron, Judy; Shonkoff, Jack P. (2006): Economic, neurobiological, and behavioral perspectives on building America’s future workforce. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 103 (27): 10155–10162.
- Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: *Sozialer Fortschritt*, 58 (1): 9–19.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2001): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 1.02.2001).
- Lois, Daniel (2005): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung und der Einfluss soziodemografischer Variablen. Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, ZUMA, Mannheim: 12./13. Oktober 2005.
- Müller, Walter (1977): Further education, division of labour and quality of opportunity. In: *Social Science Information*, 16 (5): 527–556.
- Offerhaus, Judith; Leschke, Janine; Schömann, Klaus (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): *Bildung als Privileg*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Raaum, Oddbjørn; Torp, Hege (2002): Labour market training in Norway: effect on earnings. In: *Labour Economics*, 9 (2): 207–247.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke (2008): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*. Band 1. Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schmid, Günther (2004): Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte. WZB Discussion Paper 2004-110.

Schmid, Günther (2008): Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik. Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Schömann, Klaus; Becker, Rolf (1995): Participation in Further Education over the Life Course: A Longitudinal Study of Three Birth Cohorts in the Federal Republic of Germany. In: European Sociological Review, 11 (2): 187–208

Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld: Bertelsmann.

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)“. Zusatz „Weiterbildung“. IAB-Projekt Nr. 1147. Bericht an das IAB, internes Dokument.

Stocké, Volker (2010): Einstellung zu Bildung. In: Glöckner-Rist, Angelika (Hrsg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 14.00. Bonn: GESIS.

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

TNS Infratest Sozialforschung (2009): Leben in Deutschland. Befragung 2009 zur sozialen Lage der Haushalte. Personenfragebogen.

Wilkens, Ingrid; Leber, Ute (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36 (3): 329–337.

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

## Anhang

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

Faktor	Eigenwert	Anteil der Varianz	Kumulierter Anteil der Varianz
Faktor 1: Arbeitsmarktferne Personen	1.55	0.24	0.24
Faktor 2: Hohe Leistungs- und Bildungsbereitschaft	1.44	0.22	0.46
Faktor 3: Hohe interne Kontrollüberzeugung	1.33	0.20	0.66
Faktor 4: ALG-I-Bezieher	1.20	0.18	0.84

Item	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
<b>Risikoeinstellungen</b>				
Berufliche Risikoneigung	0.16	0.25	<b>0.42</b>	-0.01
Risikoneigung in Sport und Freizeit	0.15	0.23	0.26	0.06
Risikoneigung bei Geldanlagen	0.10	0.21	0.25	-0.02
Indirekte Risikoneigung bei Investitionsentscheidungen	-0.11	-0.03	0.14	-0.08
<b>Kontrollüberzeugungen</b>				
Item 1	-0.03	0.06	<b>0.32</b>	-0.11
Item 2	0.06	-0.14	<b>0.36</b>	-0.02
Item 3	-0.13	-0.05	<b>0.35</b>	-0.04
Item 4	-0.07	0.17	0.08	-0.03
Item 5	-0.18	-0.12	<b>0.36</b>	-0.01
Item 6	-0.12	0.22	-0.02	-0.06
Item 7	-0.01	0.09	0.27	0.02
<b>Bedeutung von Arbeit</b>				
Item 1	-0.03	0.02	<b>0.33</b>	-0.08
Item 2	0.09	0.25	-0.22	0.05
Item 3	-0.05	<b>0.30</b>	-0.04	0.04
Item 4	-0.04	0.08	0.13	0.03
<b>Bildungsaspiration</b>				
Item 1	-0.05	0.24	0.03	0.01
Item 2	0.00	<b>0.33</b>	0.19	0.09
Item 3	-0.02	0.42	0.10	-0.00
<b>Ursachenattribution</b>				
Item 1	-0.00	0.34	0.00	-0.07
Item 2	-0.11	<b>0.50</b>	-0.05	-0.02
Item 3	0.04	<b>-0.34</b>	0.12	0.08
Item 4	0.05	0.28	-0.01	-0.12
Item 5	0.02	-0.22	0.23	0.02
Item 6	-0.03	-0.18	<b>0.34</b>	-0.03
Reservationslohn in €	-0.20	-0.05	0.10	0.18
<b>Erwerbshistorie</b>				
Durchschnittliche Verweildauer in regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	-0.29	-0.01	0.07	-0.18
Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	-0.00	-0.02	0.02	<b>0.73</b>
Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	<b>0.78</b>	0.01	0.03	0.03
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.09	0.00	-0.05	<b>0.72</b>
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	<b>0.80</b>	-0.04	-0.02	-0.10

Quelle: Eigene Berechnungen; farblich hervorgehobene Werte gehen als „markierende“ Variablen in die weiteren Analysen ein

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

Item	KMO-Wert
<b>Risikoeinstellungen</b>	
Berufliche Risikoneigung	0.65
Risikoneigung in Sport und Freizeit	0.58
Risikoneigung bei Geldanlagen	0.59
Indirekte Risikoneigung bei Investitionsentscheidungen	0.59
<b>Kontrollüberzeugungen</b>	
Item 1: „Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.“	0.58
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.“	0.62
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.“	0.54
Item 6: „Wenn man sich sozial oder politisch engagiert kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.“	0.62
Item 7: „Ich übernehme gern Verantwortung.“	0.57
<b>Bedeutung von Arbeit</b>	
Item 1: „Arbeit ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen.“	0.57
Item 2: „Arbeit zu haben ist das Wichtigste im Leben.“	0.54
Item 3: „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören.“	0.58
Item 4: „Ich würde auch dann gerne arbeiten, wenn ich das Geld nicht bräuchte.“	0.45
<b>Bildungsaspiration</b>	
Item 1: „Durch einen hohen Schulabschluss können auch Arbeiterkinder sozial aufsteigen.“	0.51
Item 2: „Eine gute Bildung erweitert den geistigen Horizont der Menschen“	0.64
Item 3: „Gute Bildung ist ein Wert an sich.“	0.70
<b>Ursachenattribution</b>	
Item 1: „Anstrengung und Fleiß“	0.65
Item 2: „Bildung und Ausbildung“	0.64
Item 3: „Beziehungen und Kontakte“	0.63
Item 4: „Begabung“	0.65
Item 5: „Geld und Vermögen“	0.61
Item 6: „Zufall und Glück“	0.59
Reservationslohn in €	0.58
<b>Erwerbshistorie</b>	
Durchschnittliche Verweildauer in regulären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten fünf Jahren	0.57
Anzahl ALG-I-Spells in den letzten fünf Jahren	0.50
Anzahl ALG-II-Spells in den letzten fünf Jahren	0.52
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.52
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.53
<b>Gesamt</b>	<b>0.57</b>

Quelle: Eigene Berechnungen

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
<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 <a href="#">published in: The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy, Vol. 12, No. 1 (2012), 27 S.</a>	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: Heterogeneity 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
<a href="#">19/2012</a>	Osiander, Ch.	Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen: Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“	8/12
<a href="#">20/2012</a>	Dauth, W. Südekum, J.	Profiles of local growth and industrial change: Facts and an explanation	9/12
<a href="#">21/2012</a>	Antoni, M. Heineck, G.	Do literacy and numeracy pay off? On the relationship between basic skills and earnings	9/12
<a href="#">22/2012</a>	Blien, U. Messmann, S. Trappmann, M.	Do reservation wages react to regional unemployment?	9/12
<a href="#">23/2012</a>	Kubis, A. Schneider, L.	Human capital mobility and convergence: A spatial dynamic panel model of the German regions	9/12
<a href="#">24/2012</a>	Schmerer, H.-J.	Skill-biased labor market reforms and international competitiveness	10/12
<a href="#">25/2012</a>	Schanne, N.	The formation of experts' expectations on labour markets: Do they run with the pack?	10/12
<a href="#">26/2012</a>	Heining, J. Card, D. Kline, P.	Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality	11/12
<a href="#">27/2012</a>	Stops, M.	Job matching across occupational labour markets	11/12
<a href="#">28/2012</a>	Klinger, S. Weber, E.	Decomposing Beveridge curve dynamics by correlated unobserved components	12/12

Stand: 10.12.2012

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

## Impressum

IAB-Discussion Paper 29/2012

### Herausgeber

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

### Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

### Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp2912.pdf>

ISSN 2195-2663

### Rückfragen zum Inhalt an:

Christopher Osiander  
Telefon +49.911.179 7779  
E-Mail [christopher.osiander@iab.de](mailto:christopher.osiander@iab.de)