

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

4/2015

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

What could all the money do?

Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von
Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen

Christopher Osiander
Martin Dietz

ISSN 2195-2663

What could all the money do?

Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen

Christopher Osiander (IAB)

Martin Dietz (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 Humankapitaltheorie und Erkenntnisse der Verhaltensökonomik.....	7
2.2 Exemplarische Beispiele für finanzielle Anreize und Forschungsstand	10
3 Datengrundlagen	12
4 Empirische Ergebnisse.....	14
4.1 Deskriptive Befunde	15
4.2 Multivariate Analysen	20
5 Fazit.....	26
Literatur	28
Anhang.....	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Gründe, die der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entgegenstehen.....	15
Abbildung 2 Angegebene Wahrscheinlichkeit, an einer vorgeschlagenen Weiterbildung teilzunehmen	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Bruttostichprobe und Nettoausschöpfung der standardisierten Telefonbefragung.....	13
Tabelle 2 Deskriptive Darstellung der Verhaltensabsicht in Abhängigkeit von den Vignettendimensionen.....	19
Tabelle 3 Einfluss vignetten- und befragtenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit.....	21
Tabelle 4 Korrelationen zwischen den Vignettendimensionen	32
Tabelle 5 Einfluss vignetten- und befragtenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit, Modelle mit allen befragtenspezifischen Variablen	33

Zusammenfassung

Öffentlich geförderte Weiterbildungen für Arbeitslose sind ein wichtiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Neben formalen Voraussetzungen ist auch die Bereitschaft der potenziell Geförderten wichtig, weil sie die individuelle Teilnahmeentscheidung und den erfolgreichen Abschluss solcher Maßnahmen beeinflussen kann. Diese Bereitschaft könnte u. a. durch finanzielle Anreize gestärkt werden, weil sie die Opportunitätskosten der Weiterbildung senken. Wir untersuchen mittels Befragungsdaten von netto rund 4.000 Arbeitslosen aus den Rechtskreisen SGB III (Sozialgesetzbuch – Drittes Buch) und SGB II (Sozialgesetzbuch – Zweites Buch), wie verschiedene Merkmale die subjektiv geäußerte Wahrscheinlichkeit, an einer solchen Maßnahme teilzunehmen, beeinflussen. Dabei verwenden wir einen faktoriellen Survey, auch als Vignettenanalyse bekannt, sowie Prozessdaten der BA (Bundesagentur für Arbeit), in denen Informationen über die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitshistorie verfügbar sind. Empirisch zeigt sich, dass Bedenken gegenüber Weiterbildungen am häufigsten finanzieller Natur sind. Multivariate Analysen des faktoriellen Surveys ergeben, dass die Dauer einer Weiterbildung, monatliche Zuzahlungen zum Arbeitslosengeld, Prämien für erfolgreichen Abschluss und die vermuteten anschließenden Beschäftigungschancen größtenteils den theoretisch erwarteten Einfluss auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit ausüben.

Abstract

Publically sponsored further trainings for the unemployed are an important measure of active labour market policies (ALMP) in Germany. Current discussions within this context also focus on the willingness to participate, which is an important prerequisite for the success of the programs. Financial incentives may foster both participation and successful completion, thereby reducing opportunity costs of these measures. We investigate the question what factors determine the motivation to participate by conducting a CATI survey among around 4.000 unemployed persons from the unemployment insurance system (Social Code III) and the means-tested basic income support system for needy recipients (Social Code II). We use a factorial survey – also known as vignette analysis – in combination with administrative data of the Federal Employment Agency (FEA), the latter providing detailed information about the individual labour market history. Descriptive results show that the respondents often mention financial aspects that might make it difficult to participate in a long-term vocational training. Multivariate analyses of the factorial survey suggest that a program's duration, monthly bonus payments in addition to regular unemployment benefits, future job prospects and gratifications for successful completion influence the probability of participation mostly in the theoretically expected way.

JEL Klassifikation: J18, J24

Keywords: Weiterbildung, Weiterbildungsbereitschaft, Opportunitätskosten, faktorieller Survey, Vignetten, administrative Daten

Danksagung: Wir bedanken uns bei Sebastian Bähr, Volker Daumann, Elke Dony, Barbara Knapp, Thomas Kruppe, Gesine Stephan, Alfons Voit und Nina Weimann-Sandig für hilfreiche Anmerkungen und konstruktive Kritik. Unser besonderer Dank gilt Marie-Therese Stärk für ihre hervorragende Unterstützung bei der Literaturrecherche und ihre Vorschläge zur Verbesserung des Papiers!

1 Einleitung

Öffentlich geförderte Qualifizierungsprogramme für Arbeitslose sind seit Langem ein wichtiger Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im Jahresdurchschnitt 2013 befanden sich im Rechtskreis SGB III – der Arbeitslosenversicherung – etwa 75.000 Personen in einer solchen Qualifizierungsmaßnahme, im SGB II – der Grundsicherung für Arbeitslose – etwa 53.000. Die Ausgaben dafür betragen über beide Rechtskreise hinweg rund 2,3 Milliarden Euro (BA 2014: 32).

Für die Teilnahme an und den erfolgreichen Abschluss von solchen Maßnahmen spielt auch die Kooperation der potenziell Geförderten eine zentrale Rolle. In der wissenschaftlichen Diskussion werden beispielsweise Faktoren wie Risikoaversion diskutiert, die die Weiterbildungsbereitschaft beeinflussen können. Finanzielle Anreize wie Prämien für den erfolgreichen Abschluss eines Kurses oder monatliche Bonuszahlungen zuzüglich zur regulären Arbeitslosenunterstützung wurden bislang jedoch kaum beachtet.¹ Dies ist auch deshalb ungewöhnlich, weil in anderen Bereichen der aktiven Arbeitsmarktpolitik derartige Anreize üblich sind, wie z. B. bei Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber oder Mehraufwandsentschädigungen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“). Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen wäre ein positiver Effekt solcher Anreizsysteme denkbar: Sie könnten die Teilnahme attraktiver machen, weil sie finanzielle Engpässe während einer Weiterbildung verhindern oder verringern und dadurch zur Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen beitragen.

Ohne ein experimentelles Design ist eine Evaluation finanzieller Anreize, die auch kausale Wirkungen identifiziert, nicht möglich. Der Einsatz solcher Anreize im Rahmen von Pilotprojekten, die sorgfältig geplant und administriert werden, wäre deshalb grundsätzlich wünschenswert. Derzeit existieren aber keine derartigen sozialen Experimente. Wir versuchen deshalb, mithilfe einer anderen Vorgehensweise, den Einfluss verschiedener Merkmale von Weiterbildungen auf die Teilnahmebereitschaft zu analysieren. Dazu verwenden wir Befragungsdaten, bei deren Erhebung ein so genannter faktorieller Survey zum Einsatz kam, der aus mehreren Vignetten besteht. Dies sind Situationsbeschreibungen oder hypothetische Entscheidungssituationen, die den Befragten zur Beurteilung vorgelegt werden. In unserem Fall handelt es sich dabei um mehrere Weiterbildungsangebote für Arbeitslose, deren Charakteristika wie in einem Experiment zufällig variiert wurden, um ihre Bedeutung für die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit einschätzen zu können.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2.1 geht auf einige theoretische Ansätze ein, die Weiterbildungsentscheidungen zu erklären versuchen, Kapitel 2.2 fasst existierende

¹ Hier setzt möglicherweise ein Umdenken ein. Die Tageszeitung „Die Welt“ zitiert den BA-Vorstand Heinrich Alt, der dafür plädiert, Arbeitslosen monatliche Zuschüsse zum regulären Arbeitslosengeld zu gewähren, wenn sie eine geförderte berufliche Ausbildung absolvieren: <http://www.welt.de/politik/deutschland/article123279525/Hartz-Zulage-soll-Spaetstarter-in-Ausbildung-locken.html>

tierende Programme und empirische Befunde zu diesem vergleichsweise engen Themenbereich zusammen. Kapitel 3 stellt die verwendeten Datengrundlagen dar. Kapitel 4 gibt zunächst einige deskriptive Befunde wieder (4.1) und zeigt dann anhand multivariater Analysen, welchen relativen Einfluss verschiedene Weiterbildungsmerkmale auf die subjektiv geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit haben (4.2). Kapitel 5 fasst die Ergebnisse zusammen und gibt Hinweise auf ihre praktische Verwertbarkeit.

2 Theoretische Überlegungen

2.1 Humankapitaltheorie und Erkenntnisse der Verhaltensökonomik

Weiterbildungen können aus verschiedenen theoretischen Blickwinkeln betrachtet werden, oder wie Dolton (1993: 1262) im Hinblick auf (betriebliche) Weiterbildung zutreffend konstatiert: „There is no single coherent theory of training which explains its existence, the optimal investment in training [...] and the potential involvement of government in its provision“. Einer von mehreren theoretischen Ansatzpunkten ist die Humankapitaltheorie: In seinem klassischen Beitrag zeigt Becker (1964, 1975), dass Bildungsprozesse als Investitionsentscheidungen begriffen werden können. Ein Individuum kann in die eigenen arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten, das so genannte Humankapital, investieren, um seine Produktivität zu erhöhen. Dieses ist – im Gegensatz zum Sachkapital – unmittelbar mit der Person verbunden und nicht veräußerbar. Analog zum Sachkapital sind Investitionen in Humankapital mit Kosten und Erträgen verbunden und dann rentabel, wenn der Barwert der zukünftigen Erträge die direkten und indirekten Kosten der Bildungsinvestition übersteigt.

Zu solchen direkten Kosten einer Weiterbildung zählen beispielsweise finanzielle Aufwendungen für den Kursbesuch (Kursgebühren, Fahrt- und Unterbringungskosten, Materialien), aber auch „psychische Kosten“ wie Anstrengung und Freizeitverlust. Darüber hinaus treten indirekte oder Opportunitätskosten auf, d. h. ein entgangener Nutzen, der dadurch entsteht, dass man sich für eine bestimmte Alternative entscheidet und andere mögliche Optionen nicht wahrnimmt. Bei der Weiterbildungsteilnahme ergibt sich im Zeitverlauf entgangenes alternatives Einkommen, das im kontrafaktischen Fall einer Nichtteilnahme (möglicherweise) hätte erzielt werden können. Auch können indirekt auf die Weiterbildung zurückzuführende Aufwände wie (zusätzliche) Kinderbetreuungskosten entstehen. In nicht-monetärer Hinsicht kommt der entgangene Nutzen von mehr Freizeit hinzu. Die Erträge von Aus- und Weiterbildungen ergeben sich durch eine höhere Arbeitsproduktivität infolge der Humankapitalinvestition, die theoretisch mit zukünftig höheren Löhnen und einem geringeren Risiko, arbeitslos zu werden, korrespondiert.

Die Humankapitaltheorie impliziert eine Reihe von Schlussfolgerungen, die in diesem Zusammenhang von hoher Relevanz sind. Der individuelle finanzielle Nutzen einer Weiterbildung ist *ceteris paribus* umso höher, je geringer die Kosten für die

Weiterbildung sind und je länger der verbleibende Zeitraum im Erwerbsleben für deren Amortisation ist. Er nimmt außerdem zu, je höher die erwartete Rendite ist, d. h. je höher und/oder sicherer das zusätzliche Einkommen ist, das nach erfolgreichem Abschluss erzielt werden kann. Darüber hinaus sind die Diskontrate für zukünftige Einkünfte und die damit verbundene Höhe des Barwertes von großer Bedeutung: Bei einer höheren Diskontrate hat eine Investition ceteris paribus einen geringeren Barwert und wird damit weniger rentabel als mit einer niedrigeren Diskontrate. Die Diskontrate ist ein einzelner Parameter, dessen Interpretation nicht trivial ist, weil er verschiedene Phänomene abbilden kann. Eine ausgeprägte Gegenwartspräferenz wird u. a. auf eine geringe Selbstkontrolle (Thaler 1981), hohe Risikoaversion (Dolton 1993) oder Impulsivität, Hyperaktivität oder fehlende Geduld zurückgeführt (Delaney/Doyle 2008; für einen Überblick auch Frederick/Loewenstein/O'Donoghue 2002).

Aus dem verhaltensökonomischen Forschungsprogramm lassen sich ebenfalls Einsichten gewinnen. Gneezy/Meier/Rey-Biel (2011) legen dar, dass finanzielle Anreize zwei unterschiedliche Effekte haben können: Erstens den direkten Preiseffekt, durch den ein Sachverhalt aufgrund eines Incentives attraktiver wird; zweitens einen indirekten psychischen Effekt, der gleich- oder gegenläufig zum Preiseffekt sein kann. Konterkariert der psychische Effekt den Preiseffekt, so kann ein finanzieller Anreiz auch ursprünglich vorhandene intrinsische Motivation untergraben bzw. verdrängen („psychologisches Crowding-Out“). Arbeitslose könnten finanzielle Anreize auch als Signal dafür interpretieren, dass eine Weiterbildungsteilnahme in vielfacher Hinsicht unattraktiv ist, oder dass sie nicht vertrauenswürdig genug seien, auch ohne finanzielle Kompensation teilzunehmen (Gneezy/Meier/Rey-Biel 2011).

Thaler (1980) zufolge bewerten Individuen Opportunitätskosten nicht als direkte Verluste, sondern als entgangene Gewinne und gewichten sie deshalb niedriger als Erstere. Möglicherweise werden daher entgangene Einkommensgewinne infolge von nicht besuchten Qualifizierungsmaßnahmen als weniger dramatisch angesehen als direkte Verluste durch Jobverlust und Einkommensausfall. Ähnlich argumentieren Kahneman/Tversky (1979), indem sie deutlich machen, dass die Risikoeinstellung von Personen davon abhängt, in welcher Form diese Risiken dargestellt werden. Dabei ist entscheidend, ob die Ergebnisse als Gewinne oder Verluste ausgewiesen werden („Framing“). Werden Gewinne ausgezahlt, handeln Personen mehrheitlich risikoavers, bei Verlusten hingegen risikoaffin. So bevorzugt eine Mehrheit sichere Gewinne, auch wenn der Erwartungswert eines unsicheren Gewinns, also das Produkt aus Gewinnsumme und Wahrscheinlichkeit des Eintretens, höher ist. Umgekehrt nehmen Personen große Risiken in Kauf, um den Status quo zu erhalten („status-quo bias“), auch wenn ein sicher zu erwartender Verlust geringer ist als der zu erwartende Verlust einer unsicheren Alternative, die aber auch die Chance bein-

haltet, gar nichts zu verlieren.² Dies kann dazu führen, dass irrational hohe Risiken eingegangen werden, um drohende Verluste zu vermeiden, dieses Verhalten aber zu negativeren Folgen führt. Es bedeutet auch, dass Personen unterschiedlich handeln, je nachdem, welche Art der Präsentation gewählt wurde, obwohl objektiv identische Situationen vorliegen. Präferenzen sind demnach gerade nicht eindeutig festgelegt, sondern variieren vielmehr situativ und sind manipulierbar. Dies legt den Schluss nahe, dass potenzielle Gewinne aus Weiterbildungen – erhöhte Beschäftigungssicherheit, mögliche berufliche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten – sehr deutlich herausgestellt werden sollten. Es bietet sich an, denkbare Verluste im Vergleich zum Status quo, die im Fall einer Nichtteilnahme eintreten könnten, besonders zu betonen.

Schmid (2008: 21) legt dar, dass Risiken in sehr naher Zukunft und mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit oft überschätzt werden, auch wenn es sich um Bagatellen handelt. Die Folgen weit entfernter Ereignisse hingegen werden systematisch unterschätzt, auch wenn sie bedeutenden Einfluss auf das eigene Leben haben. Der Autor überträgt diese Erkenntnisse auf den Arbeitsmarkt 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 amortisieren.

Fasst man die bisherigen Überlegungen zusammen, so lassen sich einige Schlussfolgerungen zur finanziellen Anreizstruktur bei Weiterbildungen treffen. Wir stellen diese als theoretische Hypothesen zur Wirkung von Opportunitätskosten dar.

Hypothese H1: Je länger die Maßnahme dauert, desto höher sind ceteris paribus die Opportunitätskosten, weil den Geförderten über einen längeren Zeitraum kein alternatives Einkommen zur Verfügung steht. Bei längeren Kursen ist deshalb eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit zu erwarten, als bei kurzen.

Hypothese H2: Je besser die Einkommensmöglichkeiten infolge der Weiterbildung sind, desto schneller amortisieren sich deren direkte und indirekte Kosten. Folglich ist zu erwarten, dass die Weiterbildungsbereitschaft zunimmt, je höher das potenziell zu erzielende Einkommen nach der Weiterbildung ist. Dieses Einkommen hängt mit den Beschäftigungschancen zusammen, die sich nach der Weiterbildung ergeben. Deshalb ist bei besseren Beschäftigungschancen mit einer höheren Teilnahmewahrscheinlichkeit zu rechnen, als bei schlechteren Beschäftigungschancen.

Hypothese H3: Monatliche Zuzahlungen zum Arbeitslosengeld verringern ebenfalls die Opportunitätskosten während der Weiterbildung, weil sie das verfügbare Einkommen erhöhen, ohne direkt an den erfolgreichen Abschluss gekoppelt zu sein.

² Dieses Phänomen wird in der Literatur als Reflection- oder Sign-Effekt bezeichnet (Kahneman/Tversky 1979), weil sich das Verhalten bei einer Änderung des Vorzeichens bzw. beim Übergang von Gewinn zu Verlust oder vice versa ändert.

Mit der Höhe des monatlichen Bonus dürfte die Teilnahmewahrscheinlichkeit folglich zunehmen.

Hypothese H4: Prämien für den erfolgreichen Abschluss verringern die Opportunitätskosten, weil sie das verfügbare Einkommen erhöhen. Mit steigender Höhe einer solchen Prämie dürfte die Teilnahmewahrscheinlichkeit deshalb zunehmen.

2.2 Exemplarische Beispiele für finanzielle Anreize und Forschungsstand

An dieser Stelle sollen zunächst einige Prämiensysteme für Weiterbildungen in anderen Ländern dargestellt werden. Für diejenigen Fälle, in denen Forschungsarbeiten zu den entsprechenden Systemen vorliegen, betrachten wir diese zusätzlich. Darüber hinaus geben wir eine knappe Zusammenfassung der Forschung zur Weiterbildungsbereitschaft, die bislang auch im internationalen Kontext noch überschaubar ist.

In Irland existiert seit 1989 das „Vocational Training Opportunities Scheme“ (VTOS), das Weiterbildungen für arbeitslose leistungsberechtigte Personen über 21 Jahren, denen überwiegend ein höherer formaler Schulabschluss fehlt, beinhaltet.³ Diese Maßnahmen bestehen meist aus einer Kombination allgemeinbildender und berufsspezifischer Inhalte und führen zu zertifizierten Abschlüssen auf unterschiedlichem formalem Niveau und in unterschiedlichen Berufsfeldern. Bis Januar 2013 erhielten Geförderte bei einer Teilnahme die maximal mögliche wöchentliche Arbeitslosenunterstützung, unabhängig davon, wie hoch ihr Leistungsanspruch zum Zeitpunkt der Teilnahme war. Das stellt – zumindest für einen Teil der Geförderten – eine finanzielle Besserstellung im Vergleich zur Situation bei einer Nichtteilnahme dar. Leistungen, die auf einer Bedürftigkeitsprüfung basieren, wurden ebenfalls bis zu deren Maximum aufgestockt. Zusätzlich dazu erhielten die Geförderten ein „training bonus payment“, falls sie zuvor mindestens zwölf Monate lang eine oder mehrere Unterstützungsleistungen erhalten hatten.

Wie Wísniowski/Maksim (2013) darlegen, können Teilnehmer/innen an öffentlich geförderten beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen in Polen Stipendien in Anspruch nehmen, deren Umfang 120 % der Arbeitslosenunterstützung beträgt und Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten beinhaltet. Zusätzlich ist die Erstattung von Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 50 % der Arbeitslosenunterstützung möglich.

Cockx (2003) untersucht ein Programm, das in den 1990er Jahren im wallonischen Teil Belgiens existierte und bei dem Arbeitslose die Möglichkeit hatten, schulische

³ Eine detaillierte Beschreibung des Programms findet sich online unter: http://www.citizensinformation.ie/en/education/returning_to_education/vocational_training_opportunities_scheme.html oder unter <http://www.welfare.ie/en/Pages/VTOS---Vocational-Training-Opportunities-Scheme.aspx#rates>.

Grundlagenkurse für verschiedene Berufsfelder zu belegen. Zuzüglich zum regulären Bezug der Arbeitslosenunterstützung erhielten die Geförderten während des Kursbesuches eine Fahrtkostenerstattung und einen Euro extra pro effektiv geleistete Programmstunde. Der Beitrag zeigt zudem, dass die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer der Geförderten infolge des Programms um vier bis sechs Monate sank, was einer Reduktion der Dauer um 18 bis 24 % entsprach.

In einem aktuellen Beitrag untersuchen Hofstätter et al. (2011) den so genannten „Qualifizierungsbonus“ in Österreich, ein Instrument, das niedrig qualifizierten Arbeitssuchenden die Aufnahme und Absolvierung langer Ausbildungen erleichtern soll. Je nach Dauer einer Qualifizierungsmaßnahme kann ein täglicher Bonus von 3,30 Euro bzw. 6,60 Euro zuzüglich zum regulären Arbeitslosengeld ausgezahlt werden. Die Autoren kommen – allerdings auf Basis rein deskriptiver Befunde – zu dem Schluss, dass „beträchtliche Zweifel“ (Hofstätter et al. 2011: 3) hinsichtlich der Anreizfunktion des Instruments angebracht seien. Dies führen sie darauf zurück, dass der Bonus hohe Mitnahmeeffekte verursache. Diese wiederum entstünden u. a. dadurch, dass die Vergabe unabhängig vom Einkommen erfolge, so dass der Bonus auch von Personen in Anspruch genommen werde, die ihn aus finanzieller Sicht gar nicht benötigten. Umgekehrt sei die Unterstützung aber für Personen in schwieriger Einkommenssituation nicht ausreichend, um dauerhaft den Lebensunterhalt sicherzustellen.

Ein deutsches Pilotprojekt der BA versucht ebenfalls über finanzielle Anreize, die Maßnahmeteilnahme attraktiver zu gestalten. Unter dem Titel „Abschlussorientierte Aus- und Weiterbildung mit Anreiz-System für unter 35-jährige“ kommt im Bereich der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen ein gestuftes Prämiensystem zum Einsatz. Die Zielgruppe des Programms sind erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II bzw. Arbeitslose im SGB III, die zwischen 25 und 35 Jahre alt sind, nicht über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen bzw. seit mehr als vier Jahren in einer an- oder ungelernten Tätigkeit beschäftigt waren (sogenannte „Wiederungelernte“) und eine abschlussorientierte Weiterbildung antreten. Im SGB III erhalten die Geförderten während der Weiterbildung zusätzlich zum regulären Arbeitslosengeldbezug eine Mehraufwandspauschale von monatlich 100 Euro bis zum regulären Maßnahmeende.⁴ Nach erfolgreichem Abschluss der zugehörigen Zwischenprüfung erhalten die Geförderten 1.000 Euro (im SGB II: 1.500 Euro), bei bestandener Abschlussprüfung noch einmal 1.500 Euro. Im SGB II ist zusätzlich die Auszahlung einer sogenannten „Anreizprämie“ bis zu 500 Euro möglich, wenn die Geförderten die Abschlussnote „gut“ oder „sehr gut“ erreichen, wodurch der maximal erreichbare Betrag auf 2.000 Euro beim Bestehen der Abschlussprüfung steigt.

⁴ Im SGB II gibt es keine solche Pauschale, weil sie mit den Regelungen zur Anrechnung von Einkünften auf die Transferleistung nach § 11b SGB II kollidiert.

Zu Determinanten der Teilnahmebereitschaft gibt es vereinzelt empirische Evidenz. Bieri Buschor/Forrer/Maag Merki (2002) finden anhand einer Stichprobe junger Schweizer Erwachsener, dass ein besserer Bildungshintergrund des Elternhauses die Teilnahmebereitschaft systematisch erhöht. Verschiedene Persönlichkeitsmerkmale gehen ebenfalls mit einer höheren Teilnahmebereitschaft einher, darunter ausgeprägte Kooperationsbereitschaft, Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeit, Kontingenzüberzeugung sowie politisches Interesse. In einer Studie über Geringqualifizierte mit Daten aus den Niederlanden kommen Fouarge/Schils/de Grip (2013) zu dem Ergebnis, dass Personen mit stärkerer Zukunftsorientierung eher bereit sind, an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Dies führen die Autoren darauf zurück, dass eben jene Personen diese Kurse als Investition begreifen. Auch Personen mit internaler Kontrollüberzeugung und mit ausgeprägter Offenheit für Neues sind eher bereit, sich weiterzubilden. Das Gegenteil gilt hingegen für Personen mit hoher Freizeitpräferenz oder Prüfungsangst.

Osiander (2013) untersucht anhand einer Kombination aus Befragungs- und Prozessdaten mit einer Stichprobe von 700 meist geringqualifizierten Arbeitslosen aus dem SGB III in der Person liegende Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft. Der Autor zeigt, dass Personen mit größerer Risikoneigung in beruflichen Fragen eher bereit sind, sich weiterzubilden, ebenso wie solche mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund. Das passt zu Überlegungen zur Diskontierung zukünftiger Gewinne, wenn man unterstellt, dass risikobereite Personen auch eine geringe Gegenwartspräferenz aufweisen. Mindestens eine frühere Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen der BA erhöht ebenfalls die Teilnahmebereitschaft, eine größere Anzahl an Episoden, in denen Arbeitslosengeld II bezogen wurde oder eine längere Dauer im Arbeitslosengeld-I-Bezug verringern sie hingegen.

Insgesamt gibt es zu den Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft erste Befunde, die auf psychische Einflussfaktoren Bezug nehmen. Empirische Befunde zur kausalen Wirksamkeit finanzieller Anreize bei Weiterbildungen sind aktuell kaum vorhanden, was dazu führt, dass auch über die Existenz bzw. das Ausmaß möglicher Mitnahmeeffekte und damit über die Effizienz solcher Anreize wenig bekannt ist.

3 Datengrundlagen

Unsere Analysen basieren auf der Kombination zweier Datengrundlagen. Zum einen verwenden wir administrative Daten der BA, die sogenannten Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB enthalten detaillierte personenbezogene Daten in Kontenform über die individuelle Erwerbshistorie, also z. B. über Arbeitslosigkeits-, Beschäftigungs- und Leistungsbezugszeiten sowie über Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (berufliche Weiterbildungen, Trainingsmaßnahmen, „Ein-Euro-Jobs“ u. Ä.). Darüber hinaus sind diverse soziodemografische Merkmale (Alter, Geschlecht u. Ä.) sowie Angaben über den Haushaltskontext verfügbar.

Die zweite Datenbasis sind die Ergebnisse einer standardisierten Telefonbefragung. Grundlage ist eine Brutto-Zufallsstichprobe bestehend aus 13.479 Arbeitslosen zwischen 25 und 55 Jahren aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung mindestens drei Monate arbeitslos waren.⁵ Die Befragung wurde zwischen dem 3. April 2013 und dem 23. Juli 2013 durch das SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation in Bielefeld durchgeführt. Insgesamt wurde eine Soll-Interviewzahl von netto 4.000 Interviews angestrebt und auch erreicht. Dies entspricht einer Netto-Ausschöpfungsquote von 35,4 %. Tabelle 1 zeigt die Ausschöpfungsquoten im Überblick.⁶

Tabelle 1
Bruttostichprobe und Nettoausschöpfung der standardisierten Telefonbefragung

	Total		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Bruttostichprobe	13.749		9.688		4.061	
abzgl. stichprobenneutrale Ausfälle	2.402		1.797		605	
Bereinigte Bruttostichprobe	11.347	100,0	7.891	100,0	3.456	100,0
Nicht erreichbar / Sollzahl erfüllt	5.058	44,6	3.507	44,4	1.551	44,9
Verweigerung	2.277	20,1	1.582	20,1	695	20,1
Vollständiges Interview (= Netto-Ausschöpfung)	4.012	35,4	2.802	35,5	1.210	35,0

Legende: Unter stichprobenneutrale Ausfälle fallen fehlende Anschlüsse, Faxnummern, Anschlüsse, die nicht zu einem Privathaushalt gehören oder Personen, die nicht Deutsch sprechen.

Quelle: Angaben aus dem Feldbericht von SOKO (2013)

Einer der zentralen Bestandteile der Befragung war ein Fragenmodul zu Weiterbildungsentscheidungen der Interviewten. Diese Entscheidungen wurden mittels eines so genannten faktoriellen Surveys abgefragt, der mehrere Vignetten umfasst.⁷ Dies sind Situations- bzw. Objektbeschreibungen oder hypothetische Entscheidungssituationen, die den Probanden zur Bewertung mittels einer an die Fragestellung angepassten Beurteilungsskala vorgelegt werden. Die spezifischen Merkmale (Faktoren oder Dimensionen) der beschriebenen Situation haben verschiedene Ausprägungen (Levels oder Merkmale), die systematisch-regelgeleitet oder wie bei einem Experi-

⁵ Aus technischen Gründen erfolgte die Stichprobenziehung wie folgt: Es wurden Personen als arbeitslos definiert, die an drei aufeinanderfolgenden Stichtagen im Abstand von jeweils 30 Tagen arbeitslos gemeldet waren. Deshalb waren kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit zwischen diesen Stichtagen zum Zeitpunkt der Befragung nicht vollkommen auszuschließen, dürften aber nicht die Regel sein.

⁶ Die Befragung war von April bis Juli 2013 im Feld. Die von uns verwendeten Prozessdaten reichten zum Zeitpunkt der Berechnungen bis zum Jahresende 2012. Wenn man davon ausgeht, dass in den drei bis sechs verbleibenden Monaten zwischen Datenrand und Befragungszeitpunkt keine systematischen Unterschiede zwischen den Respondenten auftreten, dürften die Ergebnisse nicht systematisch verzerrt sein.

⁷ Vgl. einführend zu faktoriellen Surveys beispielsweise: Alves/Rossi (1978), Beck/Opp (2001), Rossi/Nock (1982), Steiner/Atzmüller (2006).

ment zufällig durchvariiert werden. Von den einzelnen Dimensionen wird auf Basis theoretischer Überlegungen angenommen, dass sie die Bewertung der Situation substanziell beeinflussen. In unserem Fall verwenden wir Indikatoren für Opportunitätskosten und finanzielle Anreize.

Vignetten zeichnen sich durch zahlreiche Vorteile aus und kommen in sehr unterschiedlichen Forschungskontexten mit Gewinn zum Einsatz (Finch 1987; Wallander 2009). Mit ihrer Hilfe können Fragestellungen analysiert werden, bei denen ein stark situatives Antwortverhalten vermutet wird und deshalb bei Verwendung abstrakter Itembatterien wenig valide Messungen und/oder schwer zu interpretierende Ergebnisse zu erwarten wären. Zudem ermöglicht die experimentelle Variation, beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander zu analysieren, selbst oder gerade wenn diese in der Realität hochkorreliert auftreten (Auspurg et al. 2010). Beispielsweise könnte die Prämienhöhe für den erfolgreichen Abschluss von Weiterbildungen in zukünftigen Programmen von der Dauer der Weiterbildung abhängen oder nur in Kombination mit monatlichen Prämienzahlungen anzutreffen sein, in einer Vignettenstudie sind hingegen beliebige Kombinationen – auch seltener, unplausibler oder unlogischer – Varianten möglich (im Fall geringer Realitätsnähe allerdings umstritten, vergleiche ebenfalls Auspurg et al. 2010). Im Gegensatz zu klassischen Itembatterien wird zudem aufgrund der Komplexität der Vignetten die normative Orientierung erschwert und – zumindest unter bestimmten Bedingungen – sozial erwünschtes Antwortverhalten reduziert (Smith 1986). Wie Auspurg et al. (2010) zudem anmerken, können Vignetten abhängig von ihrer Ausgestaltung auch in breit angelegten Bevölkerungsumfragen eingesetzt werden, was eine Kombination aus den Vorteilen experimenteller Designs und denen klassischer Bevölkerungsumfragen ermöglicht und im hier vorliegenden Fall bei der Population der Arbeitslosen umgesetzt wurde.

Zusätzlich enthält die Befragung weitere Fragemodule zum Weiterbildungskontext, beispielsweise über mögliche Hürden, die eine Maßnahmeteilnahme erschweren können (siehe Abschnitt 4.1). Verschiedene Fragenblöcke zu soziodemografischen Merkmalen und persönlichen Einstellungen beispielsweise zur Erwerbsarbeit wurden ebenfalls integriert.

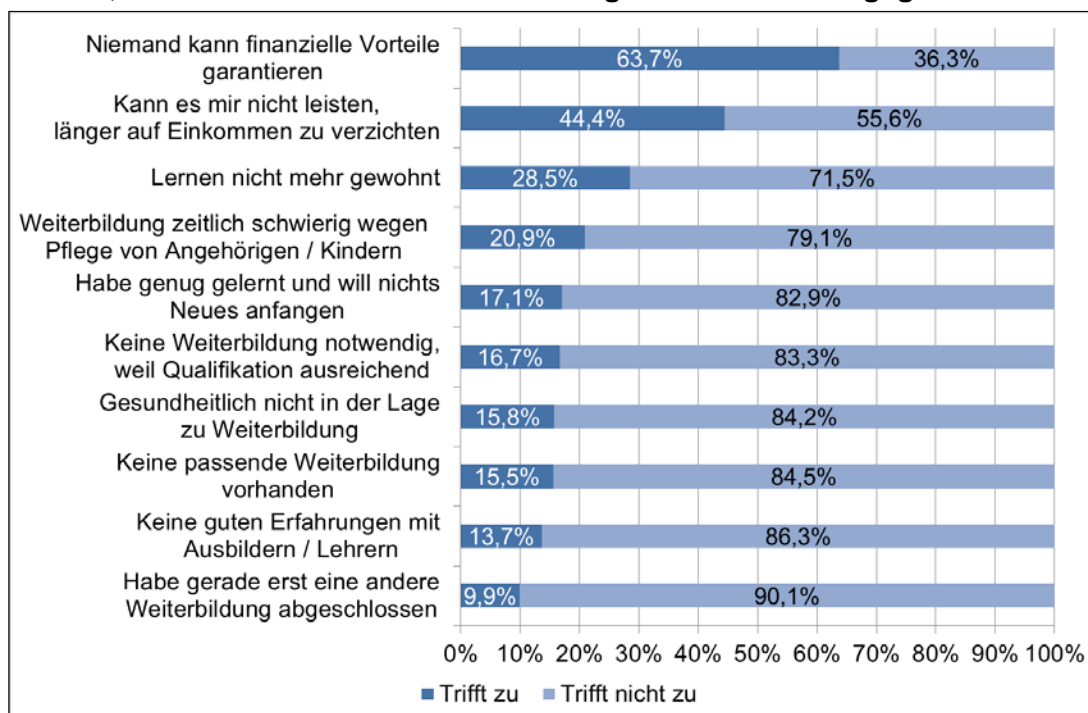
4 Empirische Ergebnisse

Nachfolgend sollen die empirischen Befunde aus der Befragung dargestellt werden. Dazu gehen wir in Abschnitt 4.1 zunächst auf einige deskriptive Befunde ein. Abschnitt 4.2 zeigt die Ergebnisse der multivariaten Analysen, in denen es um den Einfluss von Vignetten- und Befragtenmerkmalen auf das Urteil zur Weiterbildungsteilnahme geht.

4.1 Deskriptive Befunde

Für eine Nichtteilnahme an einer Weiterbildung ist eine Vielzahl von Gründen denkbar. Nachfolgend betrachten wir einige wichtige Aspekte, die den Angaben der Befragten zufolge eine Weiterbildungsteilnahme erschweren.⁸ Rund 12 % der Befragten stimmen bei keinem der Items zu, geben also keinerlei Gründe an, die gegen eine Weiterbildung sprechen. Jeweils etwa 23 % der Befragten nennen einen oder zwei Items. Drei bzw. vier Items werden von 16 % bzw. 11 % der Interviewten angeführt. Die verbleibenden 14 % verteilen sich auf Personen, die fünf Items zustimmen. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Antwortverteilung.

Abbildung 1
Gründe, die der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entgegenstehen



Legende: Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Eigene Darstellung, bereits erschienen in Dietz/Osiander (2014)

Ähnlich wie bei Osiander (2013) sind die beiden am häufigsten genannten Motive, die eine Weiterbildungsentscheidung beeinflussen können, finanzieller Natur. Fast 64 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass niemand ihnen die zukünftigen finanziellen Vorteile aufgrund einer Weiterbildung garantieren könne. Dies unterstreicht die Bedeutung der von Schmid (2004, 2008) thematisierten Problematik,

⁸ 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.“ Die Formulierungen der Items in Abbildung 1 sind der übersichtlichen Darstellung wegen verkürzt, aber sinngemäß wiedergegeben. Sie sind identisch mit denjenigen, die Osiander (2013) in einer Befragung geringqualifizierter Arbeitsloser verwendet und können bei Bedarf beim Autor angefordert werden.

zukünftige durchschnittliche Einkommensgewinne in geeigneter Form darzustellen („Framing“) und im Bewusstsein potenzieller Teilnehmer/innen zu verankern. In eine ähnliche Richtung weist das Resultat, dass 44 % der Befragten angeben, im Fall einer Teilnahme nicht länger als ein Jahr auf ein reguläres Einkommen verzichten zu können. Hier könnte eine Rolle spielen, dass selbst Tätigkeiten im Helferbereich kurzfristig ein im Vergleich zum Arbeitslosengeld-Anspruch höheres Einkommen versprechen. In den multivariaten Analysen wird dieser finanzielle Aspekt vertieft.

Darüber hinaus berichten knapp 29 % der Befragten, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien. Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft geben diesen Grund seltener an als Deutsche (20 % vs. 29 %), und Frauen häufiger als Männer (32 % vs. 25 %). Am deutlichsten sind in der deskriptiven Betrachtung allerdings qualifikationsspezifische Unterschiede: Etwas mehr als 9 % aller Personen mit Abitur stimmen der Aussage zu, aber 42 % der Personen ohne Schulabschluss. Dies weist darauf hin, dass bei bestimmten Gruppen unter den Arbeitslosen Strategien hilfreich sein könnten, die sich dieser Problematik annehmen. Hier können beispielsweise modulare Qualifikationen diskutiert werden, aber auch weiterbildungsbegleitende Maßnahmen wie zusätzliches Coaching oder finanzielle Anreize. In eine ähnliche Richtung zeigt das Antwortverhalten zum Item „Ich habe genug gelernt und will nicht immer wieder etwas Neues anfangen“, dem etwa 17 % der Befragten zustimmen. Dies trifft auf Ältere und Personen mit formal niedrigerem Schulabschluss häufiger zu als auf Jüngere bzw. formal höher Gebildete.

21 % der Befragten geben an, dass sie Angehörige pflegen und/oder Kinder betreuen, wobei nicht zu trennen ist, welcher der beiden Gründe vorliegt (oder ob sogar beide relevant sind). Wenig überraschend ist dies bei Frauen deutlich häufiger der Fall als bei Männern: 31 % der weiblichen Befragten antworten, dass dies auf sie zutrefte, bei den Männern sind es nur etwa 11 %. Personen mit Wohnsitz in Ostdeutschland thematisieren dieses Hindernis zudem etwas seltener als Personen in Westdeutschland (16 % vs. 23 %), Personen über 45 Jahren seltener als Jüngere (14 % vs. 27 % bei 35-45jährigen). Personen mit Migrationshintergrund sind etwas häufiger betroffen als Personen ohne (26 % vs. 19 %). Insgesamt legen diese Auswertungen den Schluss nahe, dass die Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten bei Weiterbildungsentscheidungen ebenfalls eine wichtige Rolle spielt und vorab geklärt werden sollte.

Die übrigen Items haben z. T. deutlich geringere Bedeutung: Knapp 17 % der Befragten halten eine Weiterbildung für unnötig, weil sie ihre vorhandenen Qualifikationen als ausreichend erachten. Dies kann eine korrekte Einschätzung formal gut qualifizierter Personen sein, allerdings auch fehlendes Interesse abbilden oder bei Personen zutreffen, bei denen eine Qualifizierung die Arbeitsmarktchancen verbessern könnte. 16 % der Befragten sehen sich aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht in der Lage zu einer Weiterbildung. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der Über-45jährigen (23 % vs. 9 % bei Unter-35jährigen). Etwa derselbe Anteil konstatiert, es gebe ihrer eigenen Einschätzung nach keine passende Weiterbildung für

sie. Schlechte Erfahrungen mit Lehrern oder Ausbildern (14 %) oder eine erst kurze Zeit zurückliegende Weiterbildung (10 %) sind ebenfalls eher nachrangige Motive. Auffällig ist allerdings, dass schlechte Erfahrungen mit Lehrpersonal ebenfalls deutlich häufiger von Personen ohne Schulabschluss angeführt werden als beispielsweise von Personen mit Hochschulreife (25 % vs. 9 %).

Die abhängige Variable der im nächsten Abschnitt folgenden multivariaten Analysen ist das Urteil der Befragten über hypothetische Weiterbildungsangebote. Eine Beispielvignette findet sich nachfolgend. Der Einleitungstext im ersten Absatz ist dabei für alle Befragten identisch und wird einmal vorgelesen, bevor die Vignetten abgefragt werden. Die variierenden Merkmalsausprägungen sind zur besseren Veranschaulichung unterstrichen.

Im Folgenden werde ich Ihnen drei Situationen beschreiben, in denen es um Weiterbildungen geht. Bitte versuchen Sie sich vorzustellen, wie Sie sich in dieser Situation entscheiden würden und sagen Sie mir wieder auf der Skala von 0 bis 10, wie wahrscheinlich es wäre, dass Sie an einer solchen Weiterbildung teilnehmen. Die „0“ bedeutet „sehr unwahrscheinlich“ und die „10“ „sehr wahrscheinlich“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

Stellen Sie sich vor, die Arbeitsagentur bietet Ihnen eine Weiterbildung oder Umschulung an, die zwei Jahre dauert und im Anschluss etwas bessere Beschäftigungschancen als im Moment bietet. Während der Weiterbildung bekommen Sie Arbeitslosengeld in gleicher Höhe wie bisher. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten Sie am Ende der Weiterbildung eine Prämie von 2.000 Euro.

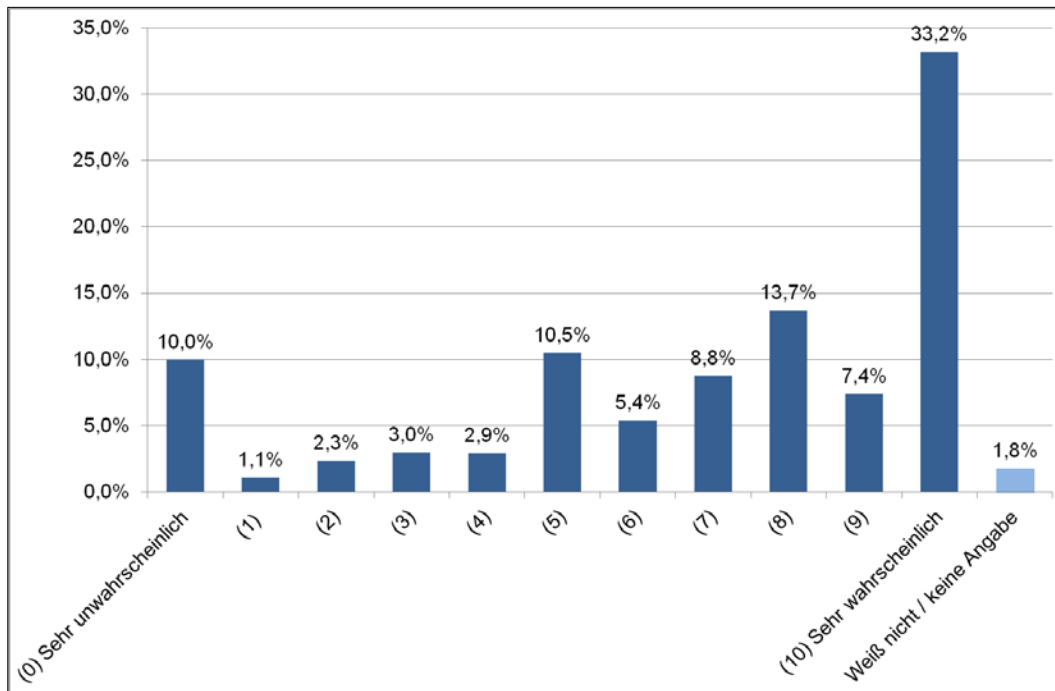
Die Merkmale bzw. Ausprägungen der Vignettendimensionen sind in der verwendeten Reihenfolge:

- die Dauer der Weiterbildung: Ein Jahr / Zwei Jahre / Drei Jahre
- die Beschäftigungschancen im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Weiterbildung: etwas besser / viel besser als im Moment
- die Höhe des Arbeitslosengeldes: In gleicher Höhe wie bisher / In gleicher Höhe wie bisher und 100 Euro monatlich extra / In gleicher Höhe wie bisher und 300 Euro monatlich extra
- eine einmalig auszuzahlende Prämie bei erfolgreichem Abschluss: keine Prämie / 2.000 Euro Prämie / 4.000 Euro Prämie

Die Dimensionen und ihre Ausprägungen beziehen sich auf die in Abschnitt 2.1 aufgestellten Hypothesen zu Opportunitätskosten. Das gesamte Vignettenuniversum aus allen möglichen Kombinationen ist das kartesische Produkt der Anzahl der Aus-

prägungen, in diesem Fall $n = 3 \cdot 2 \cdot 3 \cdot 3 = 54$ Kombinationsmöglichkeiten.⁹ Jedem Befragten wurden genau drei Vignetten zugewiesen und durch den Interviewer vorgelesen. Die Levels variieren zufällig, wobei eine beliebige Kombination von Merkmalen einem Befragten nicht mehrmals vorgelegt werden konnte („Ziehen ohne Zurücklegen“). Insgesamt ergaben sich damit 12.036 Vignettenurteile von 4.012 Personen. Auf der oben angegebenen Beurteilungsskala von 0 bis 10 verteilten sich die Antworten deskriptiv wie in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2
Angegebene Wahrscheinlichkeit, an einer vorgeschlagenen Weiterbildung teilzunehmen



Quelle: Eigene Darstellung, $N_V = 12.036$ ($N_B = 4.012$)

Die Befragten nutzen das gesamte Spektrum an Antwortmöglichkeiten, wobei die Verteilung insgesamt deutlich rechtssteil ist. Interpretiert man die Abstände zwischen den Antwortmöglichkeiten als äquidistant, beträgt der durchschnittliche von den Befragten genannte Wert für die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, 6,9. In 10 % der beschriebenen Situationen nehmen die Probanden mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht teil (Antwortmöglichkeit „0“). Etwa im selben Umfang wird die Itemausprägung „5“ gewählt, die eine 50%ige Wahrscheinlichkeit angibt, einen Kurs zu besuchen. Ein Drittel der Befragten konstatiert, mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit (Antwortmöglichkeit „10“) an der Weiterbildung teilzunehmen. Etwa 6 % der Befragten geben bei allen drei vorgeschlagenen Vignetten die „0“ an,

⁹ Die zufällige Auswahl der einzelnen Dimensionen war für das Gelingen dieser Vignettenbefragung entscheidend. Bei einer zufälligen Auswahl dürften nur geringe Korrelationen zwischen den einzelnen Vignettendimensionen auftreten. Tabelle 4 im Anhang zeigt, dass dies der Fall ist: die Korrelationen zwischen den einzelnen Dimensionen sind in jedem Fall nahe Null.

etwa 23 % in allen drei Fällen die „10“. Etwa 45 % der Befragten variieren ihr Vignettenurteil trotz unterschiedlicher Weiterbildungsmerkmale nicht. Für die weiterführenden Analysen liegen 11.821 gültige Vignettenurteile vor. 215 Vignetten (1,8 %) wurden nicht bewertet.¹⁰ Dies lässt den inhaltlichen Rückschluss zu, dass die beschriebene Situation den Befragten offenbar nicht unrealistisch oder wenig ernst zu nehmen erschien, da in diesem Fall eine überdurchschnittlich hohe Rate an Antwortverweigerungen zu erwarten gewesen wäre, beispielsweise um einer konkreten Festlegung „auszuweichen“. Welchen Einfluss die einzelnen Dimensionen in einer rein deskriptiven Darstellung, d. h. ohne Kontrolle jeweils anderer Variablen, auf die abhängige Variable haben, illustriert Tabelle 2.

Tabelle 2
Deskriptive Darstellung der Verhaltensabsicht in Abhängigkeit von den Vignettendimensionen

Vignettendimension	N	Arithm. Mittelwert (Std.-Abw.)
Dauer der Weiterbildung		
Ein Jahr	4.010	7,29 (3,12)
Zwei Jahre	3.878	7,00 (3,23)
Drei Jahre	3.933	6,49 (3,40)
Beschäftigungschancen		
Etwas besser	5.940	6,75 (3,31)
Sehr viel besser	5.881	7,10 (3,22)
Höhe des Arbeitslosengeldes		
Wie bisher	3.974	6,74 (3,32)
Plus 100 Euro monatlich extra	3.986	6,81 (3,29)
Plus 300 Euro monatlich extra	3.861	7,24 (3,17)
Prämie bei erfolgreichem Abschluss		
Keine Prämie	4.011	6,45 (3,40)
Einmalig 2.000 Euro	3.873	7,06 (3,21)
Einmalig 4.000 Euro	3.937	7,28 (3,13)
Gesamt	11.821	6,93 (3,27)

Quelle: Eigene Darstellung

Jede der gewählten Dimensionen beeinflusst das Antwortverhalten deskriptiv in der theoretisch erwarteten Richtung. Mit zunehmender Dauer der Weiterbildung sinkt die angegebene subjektive Wahrscheinlichkeit der Teilnahme. Bessere Beschäftigungschancen, zusätzliche monatliche Auszahlungen zum regulären Arbeitslosengeld-Bezug oder eine Prämie für den potenziellen erfolgreichen Abschluss beeinflussen die berichtete Teilnahmewahrscheinlichkeit hingegen positiv. Ob diese Unterschiede im Antwortverhalten auch unter Kontrolle der jeweils anderen Vignetten-

¹⁰ Darunter fallen die Antwortkategorien „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“. Dies ist im Vergleich mit anderen Fragen aus dem Survey kein auffälliger Wert. Die Item-Nonresponse-Quoten in der Befragung schwanken zwischen 0,02 und 12,24 %.

merkmale und personenspezifischer Charakteristika in einem multivariaten Modell erhalten bleiben, ist Gegenstand der nachfolgenden Analysen.

4.2 Multivariate Analysen

Da jeder Befragte drei Vignetten beantwortete, liegt den Daten eine Mehrebenenstruktur zugrunde, in der die Vignettenurteile die sogenannte erste Ebene darstellen, die Befragten die zweite (vergleiche einfühend zu Mehrebenenmodellen Ditton 1998; Hox/Kreft/Hermkens 1991; Snijders/Bosker 2012). Da jeder Befragte mehrere Vignetten beurteilt, können die Urteile nicht behandelt werden, als seien sie unabhängig voneinander (Snijders/Bosker 2012: 16). Beispielsweise könnten manche Befragte generell weiterbildungsbereiter sein als andere. Dies führt dann dazu, dass die Vignettenurteile einer Person ähnlicher ausfallen als die verschiedener Personen, was unbeobachtete Heterogenität impliziert. In statistischer Hinsicht sind die Fehlerterme in der Regressionsschätzung in einem solchen Fall nicht mehr unkorreliert, was bei einer einfachen OLS (Ordinary Least Squares)-Regression zu einer Unterschätzung der Standardfehler führt. Dann besteht die Gefahr, eigentlich insignifikante Effekte fälschlicherweise als signifikant einzustufen (sogenanntes falsch-positives Ergebnis oder Fehler erster Art; vergleiche ebenfalls Snijders/Bosker 2012). Deshalb ist eine OLS-Schätzung für die vorliegenden Daten ungeeignet, weil sie von genau dieser Unkorreliertheit der Fehlerterme ausgeht.

Wir schätzen daher vier verschiedene Modelle:

1. Ein OLS-Modell mit robusten Standardfehlern („Huber-Sandwich-Estimator“, Freedman 2006)
2. ein Fixed-Effects-Modell
3. ein Random-Effects-Modell und
4. ein Ordered-Probit-Modell.

In unserem Fall ist die abhängige Variable das Vignettenurteil. In den Berechnungen wurden diejenigen Personen von der Analyse ausgeschlossen, die während des Telefoninterviews einer Zuspiegelung der Prozessdaten der BA zu ihren Befragungsdaten nicht zugestimmt haben. Die in Tabelle 3 dargestellten Berechnungen beinhalten alle soziodemografischen Variablen und einige Variablen, die formale Bildung und berufliche Risikobereitschaft approximieren. Dieselben Modelle werden zusätzlich mit Variablen, die die persönliche Meinung zu Arbeit, Kontrollüberzeugungen und Einstellungen abbilden, nochmals im Anhang dargestellt (vergleiche Tabelle 5).

Tabelle 3
Einfluss vignetten- und befragtenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahme-
wahrscheinlichkeit

Unabhängige Variablen	Modell 1: OLS (robuste Standard- fehler)	Modell 2: Fixed Effects	Modell 3: Random Effects	Modell 4: Ordered Probit
Vignettenmerkmale				
Dauer: Ein Jahr (Referenz)	----	----	----	----
Zwei Jahre	-1.68 *	-3.50 ***	-3.41 ***	-3.70 ***
Drei Jahre	-2.65 ***	-4.87 ***	-4.66 ***	-7.90 ***
Beschäftigungschancen: etwas besser (Referenz)	----	----	----	----
Sehr viel besser	2.68 ***	1.71 *	1.99 **	5.25 ***
Arbeitslosengeld wie bisher (Referenz)	----	----	----	----
Plus 100 Euro monatlich extra	1.45	1.04	1.23	1.24
Plus 300 Euro monatlich extra	2.75 ***	3.67 ***	3.72 ***	5.46 ***
Keine Prämie bei erfolgreichem Abschluss (Referenz)	----	----	----	----
Einmalig 2.000 Euro	3.40 ***	3.29 ***	3.65 ***	6.15 ***
Einmalig 4.000 Euro	3.71 ***	5.81 ***	6.21 ***	8.72 ***
Personenmerkmale				
Mann	-0.79		-0.78	-1.18
Unter 35 Jahre	----		----	----
35 bis unter 45 Jahre	0.86		0.84	0.37
Über 45 Jahre	-1.02		-1.03	-2.37 **
Ausländische Staatsangehörigkeit	1.57		1.56	1.08
Geburtsort Ausland (Referenz)	----		----	----
Geburtsort Westdeutschland	0.21		0.20	-0.25
Geburtsort Ostdeutschland	-1.10		-1.10	-0.66
Wohnort Ostdeutschland	0.68		0.68	0.18
Migrationshintergrund	-2.17 **		-2.17 **	0.12
Schwerbehindertenstatus	0.91		0.90	0.61
Anzahl Personen im Haushalt	-1.03		-1.03	0.36
Kind unter 16 Jahren im Haushalt	0.45		0.43	0.94
Keine Partnerschaft (Referenz)	----		----	----
Partner erwerbstätig	-0.45		-0.45	-0.54
Partner arbeitslos / in Maßnahme	0.76		0.75	0.23
Partner nicht erwerbstätig	-0.32		-0.32	-1.54
Kein Schulabschluss (Referenz)	----		----	----
Hauptschulabschluss	1.02		1.00	0.91
Realschulabschluss	2.28 **		2.26 **	2.16 **
Abitur	2.00 **		1.99 **	1.97 **
Ausländischer Schulabschluss	2.95 ***		2.96 ***	1.15
Kein Berufsabschluss (Referenz)	----		----	----
Gewerblich-technischer Berufsabschluss	0.27		0.27	0.18
Kaufmännisch-verwaltender Berufsabschluss	-0.38		0.38	1.24
Dienstleistungsberuf	-0.41		-0.39	1.25
(Fach-)Hochschulabschluss	0.01		0.02	-0.57
Sonstiger Berufsabschluss	0.44		0.45	0.73
Kulturelles Kapital: Besuch kultureller Ereignisse	-0.59		-0.59	-0.42
Kulturelles Kapital: Aktiv Sport	0.44		0.44	0.56
Kulturelles Kapital: Künstlerische Tätigkeiten	2.31 **		2.30 **	2.72 ***
Kulturelles Kapital: Ehrenamt	-0.92		-0.94	-0.36
Anzahl Bücher im Haushalt: Unter 10 (Referenz)	----		----	----
10 bis unter 50 Bücher	2.78 ***		2.77 ***	2.97 ***
50 Bücher oder mehr	3.07 ***		3.06 ***	4.00 ***
Eigene Einschätzung: Jobsuche ist schwierig	0.68		0.69	3.50 ***

Unabhängige Variablen	Modell 1: OLS (robuste Standard- fehler)	Modell 2: Fixed Effects	Modell 3: Random Effects	Modell 4: Ordered Probit
Berufliche Risikobereitschaft	2.66 ***		2.68 ***	5.10 ***
Risikobereitschaft in Freizeit und Sport	1.04		1.01	1.44
Risikobereitschaft bei der Geldanlage	-1.78 *		-1.79 *	-1.69 *
Gesundheitszustand gut und kein Arztbesuch (Referenz)	----		----	----
Gesundheitszustand gut und Arztbesuch	1.47		1.48	0.14
Gesundheitszustand schlecht und kein Arztbesuch	0.47		0.48	-0.12
Gesundheitszustand schlecht und Arztbesuch	-1.34		-1.36	-0.96
Anzahl Episoden im ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-1.79 *		-1.79 *	-0.79
Anzahl Episoden im ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	1.13		1.12	1.16
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-1.20		-1.19	0.59
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.04		-0.03	-0.13
Durchschnittliche Verweildauer in Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	0.38		0.37	1.38
Teilnahme FbW-Kurs in den letzten fünf Jahren	-1.14		-1.13	-0.95
N (Beobachtungen)	6.000	6.000	6.000	6.000
N (Personen)	2.000	2.000	2.000	2.000
Intraklassenkoeffizient		0.72	0.68	
R² (gesamt)	0.035	0.005	0.035	0.022

Legende: */**/** = Signifikanz auf dem Zehn-/Fünf-/Ein-Prozent-Niveau

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Modelle unterscheiden sich insgesamt nur in geringem Ausmaß voneinander. Die Erklärungskraft ist mit einem R^2 zwischen 0,005 (Fixed Effects) und 0,035 (OLS und Random Effects) relativ gering, was möglicherweise teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die Verteilung stark rechtssteil ist. Der Intraklassenkorrelationskoeffizient als ein Maß für den Anteil der Gesamtvarianz, der durch die Einheiten auf der zweiten Ebene erklärt wird, liegt bei der Schätzung mit Fixed Effects bei 0.71, bei Random Effects bei 0.68, d. h. 71 % (68 %) der Varianz im jeweiligen Modell sind auf befragtenspezifische Merkmale zurückzuführen, der Rest auf vignettenspezifische.

Wie die Darstellung zeigt, haben die Vignettenmerkmale in allen Modellen größtenteils den theoretisch erwarteten Einfluss. Die Richtung der Effekte fällt in allen Modellen gleich aus, bisweilen unterscheiden sich die Signifikanzniveaus bei einzelnen Ausprägungen. Diese Unterschiede sind allerdings nicht gravierend. In Hypothese H1 postulieren wir, dass bei längeren Weiterbildungen im Vergleich zu kürzeren mit einer geringen Teilnahmewahrscheinlichkeit zu rechnen ist. Verglichen mit Weiterbildungen, die ein Jahr dauern, geben die Befragten bei zwei- oder dreijährigen Weiterbildungen ceteris paribus signifikant niedrigere Teilnahmewahrscheinlichkeiten an. Das widerlegt die Nullhypothese, dass die Dauer keinen Einfluss ausübt und bestätigt Hypothese H1. Aufgrund der schwierigen inhaltlichen Interpretierbarkeit solcher Veränderungen auf einer Beurteilungsskala geben wir nur die Richtung an,

in die sich das Urteil verändert. Die Effektstärke für dreijährige Weiterbildungen fällt in allen Modellen höher aus als die für zweijährige. Im OLS-Modell ist der Effekt für zweijährige Weiterbildungen nur auf dem Zehn-Prozent-Niveau signifikant, in allen anderen Spezifikationen sind die Effekte für zwei und drei Jahre jeweils hochsignifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau.

Die vermuteten Beschäftigungschancen im Anschluss an die Weiterbildung sind ebenfalls von Bedeutung. In Hypothese H2 vermuten wir, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit zunimmt, je besser die Beschäftigungschancen nach der Weiterbildung sind. Wir unterscheiden zwischen „etwas“ und „sehr viel besseren“ Beschäftigungschancen. In allen Modellen geben die Befragten im Vergleich zur Referenzkategorie bei sehr viel besseren Beschäftigungschancen signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeiten an. Im OLS- und Ordered-Probit-Modell ist dieser Effekt auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant, im Fixed-Effects-Modell auf dem Zehn-Prozent-Niveau, im Random-Effects-Modell auf dem Fünf-Prozent-Niveau. Damit wird die Nullhypothese abgelehnt, dass die Beschäftigungschancen keinen Einfluss ausüben. Inhaltlich weist dieses Ergebnis darauf hin, dass die Verwertbarkeit des Abschlusses am Arbeitsmarkt ein wichtiges Kriterium für die Aufnahme einer Weiterbildung sein dürfte. Für die Arbeitsverwaltung bedeutet das, dass die Chancen des zukünftigen Berufsfeldes thematisiert werden sollten bzw. Weiterbildungen in Bereichen mit starker Arbeitskräftenachfrage eher auf Interesse bei den potenziellen Geförderten treffen könnten.

Interessante Befunde ergeben sich durch die Betrachtung der Effekte monatlicher Zuzahlungen. Hypothese H3 postuliert, dass mit der Höhe des monatlichen Bonus die Teilnahmewahrscheinlichkeit zunimmt. Bei einem monatlichen Aufschlag von 100 Euro zum regulären Arbeitslosengeld-Bezug äußern die Befragten bei allen Modellspezifikationen keine signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als ohne diese Prämie. Bei einer Zuzahlung von 300 Euro im Monat ist der Effekt im Vergleich zur Situation ohne Prämie in allen Fällen auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant. Dafür sind mehrere Ursachen denkbar: Erstens spricht dies für einen Schwellenwert, ab dem eine derartige Prämie von den Befragten als hilfreich und/oder angemessen eingeschätzt wird. Zweitens ist denkbar, dass eine Weiterbildungsteilnahme als belastend wahrgenommen wird, so dass ein Betrag von 100 Euro nur die eigenen Anstrengungen der Teilnahme kompensiert, aber keinen zusätzlichen Anreiz darüber hinaus bietet. Drittens ist möglich, dass etliche Arbeitslose in Unkenntnis der tatsächlichen rechtlichen Regelungen unterstellen, dass die Teilnahme an der Weiterbildung mit zusätzlichen Kosten (Fahrkosten, Verpflegung) für sie selbst einhergeht, für die ein relativ niedriger Betrag zwar entschädigt, ohne aber zusätzlichen Nutzen zu stiften. Insgesamt bestätigt das Ergebnis Hypothese H3 zur Reduktion der Opportunitätskosten durch Zuzahlungen zumindest teilweise dergestalt, dass es einen Schwellenwert für positive Effekte monatlicher Zuzahlungen zu geben scheint.

Hypothese H4 gibt an, dass mit steigender Höhe der erfolgsabhängigen Prämie die Teilnahmewahrscheinlichkeit zunehmen dürfte. Effekte von Prämien, die vom erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung abhängen – 2.000 Euro bzw. 4.000 Euro – sind in allen Modellen hochsignifikant. Damit wird die Nullhypothese, dass diese Prämien keinen Einfluss ausüben, abgelehnt und Hypothese H4 bestätigt. Bemerkenswert ist dabei folgender Sachverhalt: die Auszahlung einer hypothetischen monatlichen Prämie von 100 Euro über eine Weiterbildungsdauer von zwei bzw. drei Jahren ergäbe in der Summe $24 \cdot 100 = 2.400$ bzw. $36 \cdot 100 = 3.600$ Euro. Damit lägen sie bereits über der niedrigeren Prämienzahlung von 2.000 Euro, die zudem nicht bedingungslos, sondern an den erfolgreichen Abschluss gekoppelt ist. Dennoch bleibt der Effekt der monatlichen Prämienzahlung von 100 Euro insignifikant, beide Varianten der Abschlussprämie sind aber signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau. Für dieses auf den ersten Blick überraschende Resultat sind verschiedene Ursachen denkbar: erstens wurden die Vignetten telefonisch erhoben, so dass viele Befragte wahrscheinlich „intuitive“ Antworten geben, ohne während des Interviews exakt zu errechnen, welches Vignettenmerkmal im konkreten Fall finanziell vorteilhafter ist. Zweitens ist denkbar, dass die Personen dies zwar erkennen, aber davon absehen, schon gegebene Antworten zu korrigieren. Drittens besteht die Möglichkeit, dass die Befragten den Sachverhalt zwar erkennen, ihr Antwortverhalten aber dennoch nicht als irrational einstufen.

Bei den Personenmerkmalen gibt es weitaus weniger Variablen, die systematischen Einfluss ausüben, die zudem aufgrund der Modelleigenschaften beim Fixed-Effects-Modell nicht auftreten. Die Unterschiede zwischen den drei verbleibenden Modellen sind gering. Im Ordered-Probit-Modell weisen Personen über 45 Jahren eine signifikant geringere Teilnahmebereitschaft auf, die in den beiden anderen Modellen nicht aufscheint. In Modell 1 und 3 ist wiederum ein negativer Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit festzustellen, der auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist. Damit ergibt sich ein Resultat, das – bei Verwendung unterschiedlicher Befragungsmethoden – im Widerspruch zu früheren Ergebnissen von Osiander (2013) steht.

Im Vergleich zur Referenzkategorie der Personen, die keinen Schulabschluss besitzen, geben in Modell 1 und 3 drei Personengruppen höhere subjektive Teilnahmewahrscheinlichkeiten an: Bei Realschülern und Abiturienten ist der positive Effekt auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant, bei Personen mit einem ausländischen Schulabschluss auf dem Ein-Prozent-Niveau. In Modell 4 unterscheidet sich die Teilnahmewahrscheinlichkeit bei Personen mit ausländischem Schulabschluss nicht signifikant von der Referenzgruppe der Personen ohne Schulabschluss. Die Ergebnisse ähneln insgesamt den Resultaten anderer Studien, die den Einfluss formaler Vorbildung auf Weiterbildungsbeteiligung (nicht -bereitschaft) untersuchen und positive Effekte finden (vergleiche z. B. Becker/Schömann 1996, 1999; Dobischat/Roß 2004; Düll/Bellmann 1999; Müller 1977; Offerhaus/Leschke/Schömann 2010; Schömann/Becker 1995). Das Resultat, dass Personen mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss eine systematisch höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit

artikulieren, tritt in ähnlicher Form schon bei geringqualifizierten Arbeitslosen im Beitrag von Osiander (2013) auf. Möglicherweise steht dahinter die Problematik, dass die Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse oft kompliziert ist. Zudem dürfte für viele potenzielle Antragsteller gerade am Anfang eines solchen Prozesses schwierig abzuschätzen sein, ob am Ende auch tatsächlich eine erfolgreiche Anerkennung steht oder nicht. Mittels eines Zertifikats aus einer Weiterbildung ließe sich dieser formale Mangel kompensieren.

Das kulturelle Kapital der Befragten approximieren wir über vier verschiedene Dummyvariablen. Personen, die angeben, häufig selbst künstlerisch aktiv zu sein, weisen in allen Fällen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf, die in den Modellen 1 und 3 auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant ist, in Modell 4 auf dem Ein-Prozent-Niveau. Unterstellt man zudem, dass der Besitz von Büchern mit der Fähigkeit und dem Interesse einhergeht, sich deren Inhalte anzueignen, lässt sich eine Variable für die Anzahl Bücher im Haushalt inhaltlich relativ zurückhaltend als Indikator für gutes Textverständnis interpretieren. Es zeigt sich in allen Modellen, dass Personen, die eine größere Anzahl Bücher besitzen, auch höhere Teilnahmewahrscheinlichkeiten angeben. Beide Kategorien sind in jedem Fall im Vergleich zur Referenzkategorie auf dem Ein-Prozent-Niveau signifikant verschieden.

Auch die Risikobereitschaft ist mit der Teilnahmewahrscheinlichkeit assoziiert. Personen, die angeben, in beruflichen Dingen risikobereit zu sein, geben auch eine höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit an (in allen Modellen signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau). Personen, die angeben, bei ihrer Geldanlage Risiken einzugehen, geben eine systematisch geringere Weiterbildungswahrscheinlichkeit an, wobei der Effekt in allen Fällen nur auf dem Zehn-Prozent-Niveau signifikant ist. In Modell 4 ist zudem die Aussage, dass die eigene Stellensuche sehr schwierig sei, mit höherer Teilnahmebereitschaft assoziiert. Das könnte darauf verweisen, dass Personen, die ihre Arbeitsmarktchancen sehr pessimistisch einschätzen, die Notwendigkeit einer Weiterbildung eher erkennen.

Modell 2 berücksichtigt zudem etliche Aussagen zur Einstellung der Befragten zu Arbeit und Beruf, zu Kontrollüberzeugungen und persönlichen Ansichten. Dabei zeigt sich, dass wenige dieser Variablen einen systematischen Einfluss ausüben. Befragte, die der Aussage zustimmen, dass man sich Erfolg im Leben hart erarbeiten müsse, weisen eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf, als solche, die dies nicht tun. Befragte, die eine eher intrinsische Arbeitsmotivation haben, sind ebenfalls eher teilnahmebereit: Diejenigen, die angeben, auch dann arbeiten zu wollen, wenn sie es aus finanziellen Gründen nicht nötig hätten, weisen höhere subjektive Teilnahmewahrscheinlichkeiten auf. Zudem sind auch Personen weiterbildungsbereiter, die von sich selbst sagen, dass sie Arbeiten gründlich erledigen. Alle zuletzt angegebenen Effekte sind signifikant auf dem Fünf-Prozent-Niveau.

In Modell 1 ist eine erwerbsbiografische Variable mit niedrigerer Teilnahmewahrscheinlichkeit assoziiert: Personen, die in den letzten Jahren viele Episoden im Ar-

beitslosengeld-I-Bezug aufweisen, geben geringere Teilnahmewahrscheinlichkeiten an, wobei die Signifikanz nur schwach ist. In Modell 2 bleiben sämtliche erwerbsbiografische Variablen insignifikant. Auch eine Dummyvariable für eine frühere Teilnahme an FbW-Maßnahmen (Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung) weist keinen systematischen Effekt auf die aktuelle Weiterbildungsbereitschaft auf. Dies bestätigt den positiven Effekt, den Osiander (2013) findet, nicht. Inhaltlich bedeutet das, dass die Weiterbildungsbereitschaft in unserem Sample weitgehend unabhängig von der Arbeitsmarkthistorie ist.

Ein häufig geäußelter Kritikpunkt an Vignettenstudien ist, dass reales Verhalten mit prospektiv geäußerten Handlungsabsichten nicht übereinstimmen muss, was letztlich die externe Validität faktorieller Surveys berührt. Groß/Börensens (2009) stellen in einer Untersuchung abweichenden Verhaltens im Straßenverkehr fest, dass substantielle Abweichungen zwischen geäußelter Handlungsabsicht und realer Handlung existieren, wenn es darum geht, unter welchen Umständen Studienteilnehmer (nicht) über eine rote Fußgängerampel gehen. Jedoch konstatieren die Autoren auch, dass die in ihrer Vignettenstudie auftretenden Einflussfaktoren auch während einer Verhaltensbeobachtung im Feld dieselbe Effektrichtung aufwiesen. Eifler (2007) zeigt, dass das Auffinden devianten Verhaltens von der Datenerhebungsmethode abhängt. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass in bestimmten Situationen die Häufigkeit devianten Verhaltens unterschätzt wird, wenn man sich allein auf Vignetenurteile verlässt. Auch die Ergebnisse aus dem Bereich der „Stated-Choice-Forschung“ (Louviere/Hensher/Swait 2000) legen nahe, dass Ähnlichkeiten zwischen geäußelter Absicht und Handlung vorliegen. All das legt für die hier durchgeführte Studie zur Weiterbildungsbereitschaft den Schluss nahe, dass

- a) ein nicht näher zu bestimmendes Ausmaß sozial erwünschten Antwortverhaltens in den Vignetenurteilen enthalten sein kann, und
- b) die Urteile nicht als eine vollkommen exakte Darstellung von Verhaltensmustern Arbeitsloser interpretiert werden sollten.

Unterstellt man eine hinreichende Realitätsnähe der verwendeten Vignetten, so wird aber die Richtung des Zusammenhangs zwischen den Vignettenmerkmalen und dem Antwortverhalten valide gemessen.

5 Fazit

Dieser Beitrag untersucht, welche Charakteristika öffentlich geförderter Weiterbildungen für Arbeitslose die subjektiv geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit beeinflussen. Hierfür verwenden wir Daten, die mittels einer standardisierten Telefonbefragung bei netto rund 4.000 Arbeitslosen erhoben und mit Prozessdaten der BA kombiniert wurden. Die Weiterbildungsentscheidung wurde mittels eines faktoriellen Surveys untersucht, bei dem den Befragten unterschiedliche fiktive Weiterbildungsangebote vorgelegt wurden. Dabei wurden einige Merkmale dieser Angebote zufällig variiert, die theoretisch die Teilnahmewahrscheinlichkeit beeinflussen: die Dauer

der Weiterbildung, zukünftige Beschäftigungschancen, Zuzahlungen zum regulären Arbeitslosengeld und Prämien bei erfolgreichem Maßnahmeabschluss.

Deskriptive Befunde zeigen, dass die Befragten vor allem Bedenken finanzieller Natur äußern, die die Weiterbildungsentscheidung beeinflussen. 64 % der Befragten geben an, dass es keine Garantie für finanzielle Vorteile durch eine Weiterbildung gebe, 44 % konstatieren, nicht länger als ein Jahr auf ein reguläres Einkommen verzichten zu können. Darüber hinaus gibt es aber weitere Schwierigkeiten, die mit einer Weiterbildung einhergehen können: So sagen 29 % der Befragten, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien, etwa 21 % hat eigenen Angaben zufolge Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern. Andere Gründe wie beispielsweise gesundheitliche Beeinträchtigungen oder schlechte Erfahrungen mit Ausbildern oder Lehrern kommen seltener vor. Im Antwortverhalten zeigt sich auch, dass die Motivlage bei Personen aus verschiedenen soziodemografischen Gruppen sehr unterschiedlich ist.

Multivariate Analysen ergeben, dass die Vignettenmerkmale größtenteils den theoretisch erwarteten Einfluss auf die subjektiv angegebene Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, ausüben. Die Wahrscheinlichkeit nimmt *ceteris paribus* mit steigender Dauer der Weiterbildung ab. Bessere Arbeitsmarktchancen infolge des Kursbesuchs erhöhen die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Monatliche Zuzahlungen zum Arbeitslosengeld wirken erst ab einem Schwellenwert positiv, bei finanziellen Prämien für den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung sind signifikante Effekte beobachtbar.

Effekte personenspezifischer Merkmale sind hingegen seltener. Befragte, die einen höheren formalen Schulabschluss oder im Ausland auf der Schule waren, geben signifikant höhere Teilnahmewahrscheinlichkeiten an als die Referenzgruppe der Personen ohne Schulabschluss. Personen, die eine große Anzahl Bücher besitzen, sind ebenfalls weiterbildungsbereiter, ebenso solche mit ausgeprägter beruflicher Risikobereitschaft.

Offen bleiben müssen in unserem Design mögliche negative Effekte finanzieller Anreize, insbesondere in langfristiger Hinsicht, wie sie beispielsweise Gneezy/Meier/Rey-Biel (2011) diskutieren. Auch deshalb wäre es wünschenswert, dass zukünftige Studien das Thema vertiefen. Bei der Vignettenkonstruktion sind zusätzliche Dimensionen denkbar, beispielsweise feiner ausdifferenzierte Kategorien bei den Prämien oder der Schwierigkeitsgrad der Weiterbildung. Wünschenswert wären Feldexperimente mit zufälliger Zuweisung von Prämien zu Geförderten, um Effekte solcher Anreize realiter beobachten und bei einer Evaluation idealerweise kausal interpretieren zu können.

Insgesamt beinhaltet die vorliegende Studie aber bei aller gebotenen Zurückhaltung bereits wichtige Politikimplikationen. Bei längeren Weiterbildungen für Arbeitslose – beispielsweise bei solchen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen –

dürfte die Teilnahmebereitschaft der potenziellen Förderfähigen deutlich geringer ausfallen als bei kürzeren Maßnahmen. Mögliche Optionen zur Kompensation einer längeren Dauer sind denkbar: Zum einen scheinen Arbeitslose die zukünftigen Beschäftigungschancen durchaus in das Entscheidungskalkül einzubeziehen, so dass die Vorteile von Berufsfeldern mit anhaltend hoher Nachfrage – beispielsweise im gewerblich-technischen Bereich, im Gesundheitswesen und in der Pflege – herausgestellt werden könnten. Zudem ist ein „positiver“ Einfluss auf Abbruchquoten über Prämien denkbar, zumal die Mittel nur dann ausgabewirksam werden, wenn der Erfolgsnachweis erbracht wird und tatsächlich ein Abschluss vorliegt. Monatliche Zahlungen scheinen ebenfalls Einfluss auszuüben – allerdings nur in hinreichender Höhe und mit dem Nachteil, dass sie nicht an die Bedingung geknüpft sind, dass ein erfolgreicher Abschluss vorliegen muss. Auch das legt eine noch genauere Analyse dieses Aspekts nahe.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die finanzielle Anreizstruktur für die Aufnahme von Weiterbildungen relevant ist. Eine verstärkte wissenschaftliche Analyse dieses Themas scheint vor dem Hintergrund der noch überschaubaren praktischen Erfahrungen und der wenigen wissenschaftlichen Erkenntnisse geboten.

Literatur

Alves, Wayne M.; Rossi, Peter H. (1978): Who should get what? Fairness judgments of the distribution of earnings. In: *American Journal of Sociology*, 84. Jg., H. 3, S. 541–564.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan; Sauer, Carsten (2010): Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. In: Soeffner, Hans-Georg (Hg.) (2010): *Unsichere Zeiten*. Kongressband zum 34. DGS-Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Beitrag auf CD-ROM enthalten.

Beck, Michael; Opp, Karl-Dieter (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53. Jg., H. 2, S. 283–306.

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; 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 (Hg.) (1999): *Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung*. München: Rainer Hampp Verlag, S. 93–121.

Becker, Rolf; Schömann, Klaus (1996): Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. Eine Längsschnittstudie mit besonderer Berücksichtigung von Selektionsprozessen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48. Jg., H. 3: S. 426–461.

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. Jg., H. 2: S. 263–278.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2014): Geschäftsbericht 2013. Fortschrittlich. Zukunftsorientiert. Für Menschen. Zweiundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit (BA). Nürnberg, öffentliches Dokument. Online abrufbar unter: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mji1/~edisp/l6019022dstbai646851.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI646851 (abgerufen am 10.12.2014).

Cockx, Bart (2003): Vocational training of unemployed workers in Belgium. In: *Applied Economics Quarterly*, 49. Jg., H. 1: S. 23–47.

Delaney, Liam; Doyle, Orla (2008): The early childhood determinants of time preferences. In: Discussion Paper, Series Working Paper 34/2008, University College Dublin: UCD Geary Institute.

Dietz, Martin; Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen: Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. In: IAB-Kurzbericht 14/2014, Nürnberg.

Ditton, Hartmut (1998): Mehrebenenanalyse: Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells. Weinheim: Juventa.

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. Jg., H. 3: S. 15–22.

Dolton, Peter J. (1993): The Economics of Youth Training in Britain. In: *The Economic Journal*, 103. Jg., H. 420: S. 1261–1278.

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. Jg., H. 1: S. 70–83.

Eifler, Stefanie (2007): Evaluating the Validity of Self-Reported Deviant Behavior Using Vignette Analyses. In: *Quality & Quantity*, 41. Jg., H. 2: S. 303–318.

Finch, Janet (1987): The Vignette Technique in Survey Research. In: *Sociology*, 21. Jg., H. 1: S. 105–114.

Fouarge, Didier; Schils, Trudie; de Grip, Andries (2013): Why do low educated invest less in further training? In: *Applied Economics*, 45. Jg., H. 18: S. 2587–2601.

Frederick, Shane; Loewenstein, George; O'Donoghue, Ted (2002): Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. In: *Journal of Economic Literature*, 40. Jg., H. 2: S. 351–401.

Freedman, David A. (2006): On the So-called “Huber Sandwich Estimator” and “Robust Standard Errors”. <http://www.stat.berkeley.edu/~census/mlesan.pdf> (abgerufen am 10.12.2014).

Gneezy, Uri; Meier, Stephan; Rey-Biel, Pedro (2011): When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. In: *Journal of Economic Perspectives*, 25. Jg., H. 4: S. 191–210.

Groß, Jochen; Börensen, Christina (2009): Wie valide sind Verhaltensmessungen mittels Vignetten? Ein methodischer Vergleich von faktoriellem Survey und Verhaltensbeobachtungen. In: Kriwy, Peter; Gross, Christiane (Hg.) (2009): Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–178.

Hofstätter, Maria; Löffler, Roland; Schmid, Kurt; Tamler, Petra (2011): Qualifizierungsbonus. Eine Evaluation. Endbericht. In: Bericht des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und des österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf).

Hox, Joop J.; Kreft, Ita G. G.; Hermkens, Piet L. J. (1991): The analysis of factorial surveys. In: *Sociological Methods & Research*, 19. Jg., H. 4: S. 493–510.

Kahneman, Daniel; Tversky, Amos (1979): Prospect theory: An analysis of decision under risk. In: *Econometrica*, 47. Jg., H. 2: S. 263–291.

Louviere, Jordan J.; Hensher, David A.; Swait, Joffre D. (2000): *Stated Choice Methods: Analysis and Application*. Cambridge: Cambridge University Press.

Müller, Walter (1977): Further education, division of labour and quality of opportunity. In: *Social Science Information*, 16. Jg., H. 5: S. 527–556.

Offerhaus, Judith; Leschke, Janine; Schömann, Klaus (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.) (2010): *Bildung als Privileg*. Wiesbaden: VS Verlag.

Osiander, Christopher (2013): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering Qualifizierter. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 59. Jg., H. 4: S. 493–513.

Rossi, Peter H.; Nock, Steven L. (1982): *Measuring social judgements. The factorial survey approach*. Beverly Hills u. a.: Sage.

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

Schmid, Günther (2004): Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte. In: *WZB Discussion Paper 2004-110*, Berlin.

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. Jg., H. 2: S. 187–208.

Smith, Tom W. (1986): A study of non-response and negative values on the factorial vignettes on welfare. In: *GSS Methodological Report Nr. 44*, Chicago: NORC.

Snijders, Tom A. B.; Bosker, Roel J. (2012): *Multilevel analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. London: Sage.

SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation [SOKO] (2013): Feldbericht zur Studie „Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitslosen, insb. gering Qualifizierten“. Interner Bericht.

Steiner, Peter M.; Atzmüller, Christiane (2006): Experimentelle Vignettendesigns in faktoriellen Surveys. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58. Jg., H. 2: S. 117–146.

Thaler, Richard (1981): Some Empirical Evidence on Dynamic Inconsistency. In: *Economic Letters*, 8. Jg., H. 3: S. 201–207.

Thaler, Richard (1980): Toward a Positive Theory of Consumer Choice. In: Journal of Economic Behavior and Organization, 1. Jg., H. 1: S. 39–60.

Wallander, Lisa (2009): 25 years of factorial surveys in sociology. A review. In: Social Science Research, 38. Jg., H. 3: S. 505–520.

Wiesniewski, Zenon; Maksim, Monika (2013): Active Labour Market Policies in Poland. In: CESifo Forum 1/2013: S. 22–28.

Anhang

Tabelle 4
Korrelationen zwischen den Vignettendimensionen

	Dimension 1: Dauer	Dimension 2: Beschäftigungs- chancen	Dimension 3: Monatliche Zuzahlung
Dimension 1: Dauer			
Dimension 2: Beschäftigungschancen	-0.0072		
Dimension 3: Monatliche Zuzahlung	-0.0020	0.0042	
Dimension 4: Abschlussprämie	0.0014	-0.0070	-0.0033

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 5
Einfluss vignetten- und befragtenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahme-
wahrscheinlichkeit, Modelle mit allen befragtenspezifischen Variablen

Unabhängige Variablen	Modell 1:	Modell 2:	Modell 3:	Modell 4:
	OLS (robuste Standard- fehler)	Fixed Effects	Random Effects	Ordered Probit
Vignettenmerkmale				
Dauer: Ein Jahr (Referenz)	----	----	----	----
Zwei Jahre	-1.94 *	-3.36 ***	-3.46 ***	-3.31 ***
Drei Jahre	-3.31 ***	-5.26 ***	-5.25 ***	-7.97 ***
Beschäftigungschancen: etwas besser (Referenz)	----	----	----	----
Sehr viel besser	3.78 ***	3.21 ***	3.44 ***	5.29 ***
Arbeitslosengeld wie bisher (Referenz)	----	----	----	----
Plus 100 Euro monatlich extra	1.66 *	1.64	1.73 *	1.58
Plus 300 Euro monatlich extra	2.71 ***	3.72 ***	3.75 ***	5.28 ***
Keine Prämie bei erfolgreichem Abschluss (Referenz)	----	----	----	----
Einmalig 2.000 Euro	3.51 ***	5.21 ***	5.48 ***	5.93 ***
Einmalig 4.000 Euro	3.65 ***	8.75 ***	8.62 ***	8.74 ***
Personenmerkmale				
Mann	-0.18		-0.18	-0.94
Unter 35 Jahre	----		---	----
35 bis unter 45 Jahre	1.25		1.23	0.55
Über 45 Jahre	-1.02		-1.06	-1.71 *
Ausländische Staatsangehörigkeit	1.39		1.39	0.51
Geburtsort Ausland (Referenz)	----		----	----
Geburtsort Westdeutschland	0.79		0.77	0.46
Geburtsort Ostdeutschland	-0.10		-0.11	-0.02
Wohnort Ostdeutschland	0.06		0.05	0.19
Migrationshintergrund	-1.09		-1.11	0.99
Schwerbehindertenstatus	0.71		0.70	0.24
Anzahl Personen im Haushalt	-0.99		-0.99	0.20
Kind unter 16 Jahren im Haushalt	0.68		0.67	0.74
Keine Partnerschaft (Referenz)	----		----	----
Partner erwerbstätig	-0.78		-0.80	-1.19
Partner arbeitslos / in Maßnahme	-0.13		-0.15	-0.18
Partner nicht erwerbstätig	-0.12		-0.11	-1.24
Kein Schulabschluss (Referenz)	----		----	----
Hauptschulabschluss	1.56		1.53	1.15
Realschulabschluss	2.59 **		2.56 **	2.36 **
Abitur	1.47		1.47	1.73 *
Ausländischer Schulabschluss	2.17 **		2.17 **	1.14
Kein Berufsabschluss (Referenz)	----		----	----
Gewerblich-technischer Berufsabschluss	-0.46		-0.45	-0.54
Kaufmännisch-verwaltender Berufsabschluss	-0.82		-0.82	0.42
Dienstleistungsberuf	-0.29		-0.28	0.66
(Fach-)Hochschulabschluss	0.30		0.31	-0.67
Sonstiger Berufsabschluss	0.68		0.69	0.37
Kulturelles Kapital: Besuch kultureller Ereignisse	-0.06		-0.06	-0.50
Kulturelles Kapital: Aktiv Sport	0.39		0.39	0.28
Kulturelles Kapital: Künstlerische Tätigkeiten	1.41		1.40	2.02 **
Kulturelles Kapital: Ehrenamt	-0.29		-0.29	-0.35
Anzahl Bücher im Haushalt: Unter 10 (Referenz)	----		----	----
10 bis unter 50 Bücher	2.62 ***		2.61 ***	2.07 **
50 Bücher oder mehr	2.74 ***		2.72 ***	2.91 ***

Unabhängige Variablen	Modell 1: OLS (robuste Standard- fehler)	Modell 2: Fixed Effects	Modell 3: Random Effects	Modell 4: Ordered Probit
Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen	1.34		1.34	-0.96
Wenn ich auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich an meinen Fähigkeiten	0.70		0.72	1.21
Die Verhältnisse sind so kompliziert geworden, dass ich mich nicht mehr zurechtfinde	-0.59		-0.60	-0.05
Erfolg muss man sich hart erarbeiten	1.60		1.60	0.28
Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück	0.73		0.74	1.16
Wenn man sich sozial oder politisch engagiert, kann man die Verhältnisse beeinflussen	0.47		0.48	1.64
Arbeit ist nur ein Mittel, um Geld zu verdienen	-1.01		-1.03	-0.64
Arbeit zu haben ist das Wichtigste im Leben	-0.71		-0.72	1.76 *
Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören	0.41		0.43	0.98
Ich würde auch dann arbeiten, wenn ich das Geld nicht bräuchte	2.66 ***		2.64 ***	1.63
Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen	-0.20		-0.19	2.02 **
Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen	1.02		1.02	-0.83
Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig	-0.69		-0.68	-1.28
Ich erledige Aufgaben gründlich	2.19 **		2.19 **	2.13 **
Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin fantasievoll	1.51		1.48	2.12 **
Was auch immer passiert, ich werde schon klar-kommen	1.54		1.54	1.54
Ich bin bereit, mich heute anzustrengen, damit ich es in Zukunft besser haben werde	2.19 **		2.20 **	3.46 ***
Eigene Einschätzung: Jobsuche ist schwierig	1.81 *		1.81 *	3.61 ***
Berufliche Risikobereitschaft	3.06 ***		3.09 ***	4.51 ***
Risikobereitschaft in Freizeit und Sport	0.39		0.37	1.01
Risikobereitschaft bei der Geldanlage	-1.88 *		-1.89 *	-1.60
Gesundheitszustand gut und kein Arztbesuch (Referenz)	----		----	----
Gesundheitszustand gut und Arztbesuch	1.29		1.29	0.02
Gesundheitszustand schlecht und kein Arztbesuch	-0.11		-0.10	-0.48
Gesundheitszustand schlecht und Arztbesuch	-0.80		-0.81	-0.49
Anzahl Episoden im ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.94		-0.94	-0.37
Anzahl Episoden im ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	0.51		0.52	1.83 *
Kumulierte Dauer ALG-I-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.72		-0.72	0.56
Kumulierte Dauer ALG-II-Bezug in den letzten fünf Jahren	-0.47		-0.45	-0.52
Durchschnittliche Verweildauer in Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	0.78		0.78	1.58
Teilnahme FbW-Kurs in den letzten fünf Jahren	-0.84		-0.85	-0.27
N (Beobachtungen)	5.433	5.433	5.433	5.433
N (Personen)	1.811	1.811	1.811	1.811
Intraklassenkoeffizient (Rho)		0.78	0.76	
R² (gesamt)	0.043	0.001	0.042	0.029

Legende: */**/** = Signifikanz auf dem Zehn-/Fünf-/Ein-Prozent-Niveau

Quelle: Eigene Berechnungen

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
17/2014	Kruppe, T. Scholz, T.	Labour hoarding in Germany: Employment effects of short-time work during the crises	7/14
18/2014	Dauth, W.	Job polarization on local labor markets	8/14
19/2014	Schmerer, H.-J. Wang, L.	Firm performance and trade with low-income countries: Evidence from China	8/14
20/2014	Kruppe, T. Lang, J.	Labour market effects of retraining for the unemployment	8/14
21/2014	Klinger, S. Weber, E.	On GDP-Employment Decoupling in Germany	8/14
22/2014	Horbach, J.	Determinants of labor shortage - with particular focus on the German environmental sector	8/14
23/2014	Doerr, A. Fitzenberger, B. Kruppe, T. Paul, M. Strittmatter, A.	Employment and earnings effects of awarding training vouchers in Germany	9/14
24/2014	Capuano, S. Hauptmann, A. Schmerer, H.-J.	Trade and unions: Can exporters benefit from collective bargaining?	10/14
25/2014	Homrighausen, P.	Differential pricing and private provider performance	11/14
26/2014	Fuchs, M. Weyh, A.	Demography and unemployment in East Germany: How close are the ties?	12/14
27/2014	Stephan, G. Uthmann, S.	Akzeptanz von Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz: Befunde aus einer quasi-experimentellen Untersuchung published als: University of Lüneburg. Working paper series in economics : 321	12/14
28/2014	Wapler, R. Werner, D. Wolf, K.	Active labour-market policies in Germany: Do regional labour markets benefit?	12/14
29/2014	Dahmann, S. Anger, S.	The impact of education on personality: Evidence from a German high school reform	12/14
1/2015	Moczall, A.	The effect of hiring subsidies on regular wages	1/15
2/2015	Stops, M.	Revisiting German labour market reform effects: A panel data analysis for occupational labour markets	1/15
3/2015	Brunow, S. Grünwald, L.	Exports, agglomeration and workforce diversity: An empirical assessment for German Establishments	1/15

Stand: 22.01.2015

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

Impressum

IAB-Discussion Paper 4/2015

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2015/dp0415.pdf>

ISSN 2195-2663

Rückfragen zum Inhalt an:

Christopher Osiander
Telefon 0911.179 7779
E-Mail christopher.osiander@iab.de

Martin Dietz
Telefon 0911.179 3123
E-Mail martin.dietz@iab.de