



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

1|2026 Umschulungsbereitschaft von Geringqualifizierten und finanzielle Anreize

Elisabeth Artmann



Umschulungsbereitschaft von Geringqualifizierten und finanzielle Anreize

Elisabeth Artmann (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

In aller Kürze

- In einer sich rapide wandelnden Arbeitswelt ist berufliche Weiterbildung wichtiger denn je.
- Um finanzielle Anreize für eine geförderte abschlussorientierte Weiterbildung zu schaffen, wurde im Jahr 2016 eine erfolgsabhängige Weiterbildungsprämie in Höhe von 2.500 Euro und im Jahr 2023 ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro eingeführt.
- Der vorliegende Bericht basiert auf einer Befragung von Geringqualifizierten zwischen 25 und 60 Jahren, die unabhängig von ihrem Erwerbsstatus zur Teilnahme eingeladen wurden. Knapp 61 Prozent der Befragten bezogen eigenen Angaben zufolge Bürgergeld.
- Laut der Befragung waren die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld - trotz einer hohen geäußerten Umschulungsbereitschaft - nur einer Minderheit bekannt.
- Wichtige Attraktivitätskriterien von Umschulungen waren für die Befragten ein zur Person passendes Berufsziel sowie bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld waren für einen Teil der Befragten zwar auch wichtig, spielten insgesamt aber eine geringere Rolle als andere Kriterien.
- Häufig genannte Gründe, eine mögliche Umschulung abzulehnen, waren der Verzicht auf ein richtiges Einkommen während der Umschulung und die Unsicherheit über deren finanziellen Ertrag. Bürgergeldbeziehende nannten zudem häufig Kinderbetreuungsverpflichtungen und gesundheitliche Probleme als Weiterbildungshemmnisse.
- Eine Vignettenstudie, bei der den Befragten hypothetische Umschulungen zur Bewertung vorgelegt wurden, zeigte, dass bessere Verdienstaussichten, finanzielle Anreize in Form von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld sowie Unterstützung bei der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten die selbsteingeschätzte Umschulungswahrscheinlichkeit erhöhten. Längere Wegezeiten zur Bildungsstätte wiederum reduzierten die geäußerte Umschulungswahrscheinlichkeit.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	10
2	Daten und Stichprobe.....	13
3	Deskriptive Ergebnisse	16
3.1	Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize	16
3.2	Teilnahmebereitschaft.....	18
3.3	Attraktivitätskriterien von Umschulungen	20
3.4	Gründe, eine Umschulung abzulehnen	22
3.5	Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung	24
4	Vignettenstudie	28
4.1	Vignetten.....	28
4.2	Ergebnisse	30
5	Fazit	35
	Literatur	38

Zusammenfassung

Der technologische Wandel, die zunehmende Digitalisierung und der demographische Wandel der Bevölkerung bringen große Veränderungen der Arbeitswelt mit sich. Kontinuierliche berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewinnen dadurch zunehmend an Bedeutung. Vor allem Personen ohne Berufsabschluss können durch Qualifizierungsmaßnahmen ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Dennoch sind Geringqualifizierte sowohl bei betrieblichen als auch von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert. Geförderte Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, sog. Umschulungen, stellen eine bedeutende Form der beruflichen Weiterbildung dar und bieten Geringqualifizierten die Möglichkeit, einen Berufsabschluss nachzuholen. Der vorliegende Bericht basiert auf einer Ad-hoc-Erhebung im Rahmen der IAB-Online-Personenbefragung „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (IAB-OPAL), zu der Geringqualifizierte im Alter zwischen 25 und 60 Jahren unabhängig von ihrem Erwerbsstatus eingeladen wurden. Knapp 61 Prozent der Teilnehmenden bezogen eigenen Angaben zufolge Bürgergeld. Die Befragung erhob zunächst, wie bekannt die Fördermöglichkeiten von Umschulungen bei Personen ohne Berufsabschluss sind. Auch die Bekanntheit der 2016 eingeführten Weiterbildungsprämie und des 2023 eingeführten Weiterbildungsgeldes wurde erhoben. Weitere Themen der Befragung waren die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung, welche Attraktivitätskriterien von Umschulungen den Befragten wichtig sind und aus welchen Gründen sie eine derartige Weiterbildung ablehnen würden. Um Einblicke in den erwarteten Nutzen einer Umschulung zu erhalten, wurden die Befragten um eine Einschätzung der realisierbaren Einkommensänderung durch Abschluss einer Umschulung gebeten. Zuletzt wurden auf Basis einer Vignettenstudie einige Determinanten der Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Umschulung untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt knapp 62 Prozent der Befragten bekannt war, dass Umschulungen von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern finanziell gefördert werden, wobei sogar nur gut die Hälfte der Bürgergeldbeziehenden die grundsätzliche Fördermöglichkeit kannte. Nur einer relativ kleinen Minderheit waren die Instrumente Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld bekannt. Dennoch äußerten die Befragten eine hohe Bereitschaft, an einer Umschulung teilzunehmen. Wichtige Kriterien derartiger Weiterbildungen waren für die befragten Geringqualifizierten ein Berufsziel, das gut zur eigenen Person passt, sowie die Aussicht, nach Abschluss bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Die beiden finanziellen Anreize Weiterbildungsprämie und -geld wurden von der Mehrheit der Teilnehmenden zwar als (eher) wichtig eingestuft, wurden im Vergleich zu allen anderen zur Auswahl stehenden Attraktivitätskriterien jedoch am seltensten als sehr wichtig genannt. Für Bürgergeldbeziehende spielen diese finanziellen Anreize ihren Angaben zufolge eine wichtigere Rolle als für andere Geringqualifizierte. Häufig genannte Gründe, eine mögliche Umschulung abzulehnen, waren insgesamt der

Verzicht auf ein richtiges Einkommen während der Umschulung sowie deren unsicherer finanzieller Ertrag. Im Vergleich zu Personen ohne Bürgergeldbezug nannten Bürgergeldbeziehende jedoch wesentlich häufiger Betreuungspflichten und gesundheitliche Probleme als Umschulungshemmnisse.

Die Unsicherheit über die Rentabilität von Weiterbildungen spiegelte sich auch in der geschätzten Einkommensänderung durch Abschluss einer Umschulung wider. So erwarteten insgesamt rund 27 Prozent der Befragten überhaupt keine Einkommensänderung und etwa 18 Prozent eine Netto-Einkommenssteigerung von lediglich bis zu 100 Euro pro Monat. Bürgergeldbeziehende erwarteten im Vergleich zu Personen ohne diese Leistung wesentlich häufiger eine Einkommensverbesserung, schätzten ihren realisierbaren Verdienstzuwachs mehrheitlich aber auch als gering ein. Wie die multivariaten Analysen auf Basis der Vignettenstudie zeigen, erhöhten bessere Verdienstaussichten die subjektiv geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit signifikant. Auch die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld übten einen positiven Einfluss auf die Teilnahmeabsicht aus. Hingegen reduzierten längere Fahrtzeiten zur Bildungsstätte die selbsteingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit deutlich. Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Personen erhöhte ebenfalls die angegebene Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Der Bericht liefert somit einige Hinweise darauf, welche Ausgestaltungs- und Rahmenbedingungen die Weiterbildungsbereitschaft von Geringqualifizierten beeinflussen. So zeigte sich, dass bei vielen der befragten Geringqualifizierten multiple Hemmnisse vorliegen, so dass eine bedarfsgerechte Beratung nötig ist, um eine individuell passende und der jeweiligen Lebenslage entsprechende Weiterbildungsmaßnahme zu finden. So scheint es den Befragten oftmals an Informationen über die finanziellen Erträge von beruflichen Qualifikationen und die Notwendigkeit von beruflicher Weiterbildung zu fehlen. Ein wesentlicher Teil der Befragten erwartete durch einen Umschulungsabschluss keine oder nur eine geringe Einkommensverbesserung, wollte nicht immer wieder etwas Neues anfangen oder glaubte, dass die eigene Qualifikation (eher) ausreiche. Gleichzeitig waren bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und bessere Verdienstmöglichkeiten häufig genannte Attraktivitätskriterien von Umschulungen. Nur ein Teil der befragten Geringqualifizierten scheint sich also derartige Verbesserungen, die auch die subjektiven Weiterbildungskosten überwiegen, von einer geförderten Umschulung zu versprechen. Des Weiteren sind die grundsätzlichen Fördermöglichkeiten von Umschulungen nur einem Teil der Befragten bekannt, während sogar nur einer Minderheit die Instrumente Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld bekannt waren. Zugleich war das am häufigsten genannte Umschulungshemmnis, dass nicht so lange auf ein richtiges Einkommen verzichtet werden könne. Bessere Informationen zu den finanziellen Weiterbildungsanreizen könnten dem eventuell zum Teil entgegenwirken. Personen im Bürgergeldbezug nannten häufig auch Betreuungspflichten und/oder gesundheitliche Einschränkungen als Weiterbildungshemmnisse. Hier könnten Formate wie

virtuelle/hybride Weiterbildungen oder Teilzeitmaßnahmen eine Chance bieten, da sie potentiell leichter mit Betreuung zu vereinbaren sind und bei gesundheitlichen Problemen möglicherweise leichter zu bewältigen sind. Lässt sich eine längere Umschulung trotz Weiterbildungsinteresse nicht realisieren, könnte die Teilnahme an Teilqualifizierungen oder an kürzeren, nicht abschlussorientierten Maßnahmen eine Alternative sein.

Summary

Technological change, increasing digitalisation and demographic shifts are bringing about significant transformations in the world of work. This makes continuous training and lifelong learning increasingly important. Training measures can increase the employability of individuals without vocational qualifications, thereby improving their chances in the labour market. Nevertheless, low-skilled workers remain underrepresented in company-sponsored training, but also in programmes subsidized by the Federal Employment Agency (FEA). Retraining programmes, which are subsidised further training programmes leading to a vocational qualification, are an important form of further training offering low-skilled workers the opportunity to obtain a vocational qualification. This report is based on an ad hoc survey conducted as part of the IAB Online Panel Survey "Working and Living in Germany" (IAB-OPAL), to which low-skilled individuals aged between 25 and 60 were invited, regardless of their employment status. About 61 percent of the participants indicated that they received citizen's benefit. The survey first asked whether individuals without a vocational qualification know that retraining can be funded by the FEA. Knowledge of the further training bonus introduced in 2016 and the further training allowance introduced in 2023 was also surveyed. Other topics covered included respondents' willingness to participate in retraining, the criteria they consider important for the attractiveness of retraining, and the reasons why they would reject such further training. To gain insight into the expected benefits of retraining, respondents were asked to estimate their potential income increase resulting from completing a retraining programme. Finally, a vignette study examined some of the factors influencing the probability of participating in retraining.

The results show that only about 62 per cent of respondents were aware that retraining courses are funded by employment agencies and jobcenters. Of those receiving citizen's benefit, only around half knew about this general funding option. A relatively small minority of respondents had heard of the further training bonus and allowance. Nevertheless, respondents expressed a high willingness to participate in retraining. Important criteria of further training programmes for low-skilled respondents were a training occupation that is a good fit for the individual and the prospect of better labour market opportunities. While the majority of participants rated the two incentive payments (the further training bonus and allowance) as (somewhat) important, they were least often considered to be very important compared to all other indicated attractiveness criteria. However, according to the survey responses, these financial incentives play a more

important role for citizens' benefit recipients than for people outside the citizens' benefit system. Frequently cited reasons for rejecting possible retraining included having to forgo a regular income during retraining and its uncertain financial return. Compared to people not receiving citizens' benefit, citizens' benefit recipients more frequently cited care responsibilities and health problems as barriers to further training.

Uncertainty about the profitability of further training was reflected in respondents' estimates of the change in their income after completing retraining. Around 27 per cent of respondents expected no change in income, while around 18 per cent expected an increase of only up to 100 euros per month. Compared to people without this benefit, individuals receiving citizens' benefit support were much less likely to expect no increase in income; however, the majority also estimated their potential earnings gain to be low. As the multivariate analyses based on the vignette study show, better earning prospects significantly increased the self-assessed probability of participation. The further training bonus and allowance also positively influenced the intention to participate. Conversely, longer commuting times to the training institution significantly reduced the self-assessed probability of participation. Support in finding care for children and persons in need of care also increased the stated probability of participation.

The report provides some insights as to which structural factors and training conditions influence the willingness of low-skilled workers to undertake further training. The survey found that many low-skilled workers face multiple barriers, meaning needs-based counselling is necessary to find a further training programme that is suitable for individuals' circumstances and life situation. For instance, many respondents seemed unaware of the financial benefits of vocational qualifications and the necessity of further training. A significant proportion of respondents expected no or only a slight improvement in income from retraining; did not want to repeatedly start something new; or believed that their existing qualifications were (rather) sufficient. At the same time, better opportunities in the labour market and higher earning potential were frequently indicated as attractiveness criteria for retraining. However, only part of those surveyed seem to expect such improvements from subsidised retraining that would also outweigh their subjective costs of further training. Furthermore, only part of the respondents were aware of the general funding opportunities for retraining, and only a small proportion had heard of the further training bonus and allowance. The most frequently cited barrier to retraining was not being able to forgo a proper income for so long. Providing better information about the incentive payments for further training could counteract this to some extent. People receiving a citizen's benefit frequently cited care responsibilities and/or health issues as barriers to further training. Formats such as virtual/hybrid further training or part-time measures could offer a remedy here, as they potentially allow for a better reconciliation of training and caregiving responsibilities, and may be more manageable in the event of health problems. If longer retraining is not feasible despite an interest in further training, participation in shorter, non-degree-oriented measures or partial qualifications could be an alternative.

Danksagung

Ich bedanke mich herzlich beim OPAL-Team des IAB für die Berücksichtigung meines Forschungsinteresses im Rahmen einer Adhoc-Studie und der umfassenden Unterstützung hierbei. Gesine Stephan und Julia Lang danke ich für ihre Hilfe bei der Fragebogenentwicklung. Zuletzt danke ich Christopher Osiander für hilfreiche Kommentare zu diesem Bericht.

1 Ausgangslage

Angesichts des Strukturwandels, der fortschreitenden Digitalisierung und des demographischen Wandels gewinnt berufliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Durch eine Anpassung oder Erweiterung ihrer Qualifikationen können Arbeitslose, aber auch Beschäftigte ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erhöhen und ihr Arbeitslosigkeitsrisiko reduzieren. Personen ohne Berufsabschluss stellen dabei für die geförderte berufliche Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine wichtige Zielgruppe dar. Im Jahr 2024 verfügten knapp 55 Prozent der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Arbeitslosen über keinen Berufsabschluss. Im Rechtskreis SGB III der Arbeitslosenversicherung betrug dieser Anteil 35,4 Prozent, im Rechtskreis SGB II des Bürgergeldes sogar 65,5 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025a). Im Vergleich zu Personen mit Berufsabschluss sind die Erwerbsverläufe von Geringqualifizierten von häufigeren Unterbrechungen wegen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Dementsprechend betrug deren Arbeitslosenquote im Jahr 2024 rund 21 Prozent, während die Quote von Personen mit Berufsausbildung mit 3,3 Prozent deutlich geringer war (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025c).

Die bedeutendste Form der geförderten abschlussorientierten Maßnahmen sind Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, sogenannte Umschulungen. Neben kürzeren, nicht abschlussorientierten Maßnahmen und anderen abschlussorientierten Weiterbildungen (z.B. Teilqualifizierungen) werden Umschulungen von der BA sowohl für Arbeitslose als auch Beschäftigte gefördert. Zum einen können Personen nach § 81 SGB III gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dafür muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und die Weiterbildungsmaßnahme sowie der Träger müssen für die Förderung zugelassen sein. Die Förderung erfolgt in der Regel über die Ausgabe eines Bildungsgutscheins, der zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden kann. Zum anderen können nach § 82 SGB III unter bestimmten Bedingungen auch Beschäftigte durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.¹

Im Jahr 2024 begannen knapp 30.000 Arbeitslose und knapp 12.000 Beschäftigte eine Umschulung, wovon ein wesentlicher Teil in Engpassberufen erfolgte. So waren die fünf häufigsten Berufsgruppen dieser Maßnahmen: 1) Altenpflege, Gesundheitspflege,

¹ Dazu müssen die vermittelten Qualifikationen über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen und Maßnahme und Träger für die Förderung zugelassen sein. Zudem darf der Arbeitgeber nicht aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen zur Durchführung der Weiterbildung verpflichtet sein. Für die zu fördernde Person muss nach den aktuellen gesetzlichen Regelungen der Erwerb des Berufsabschlusses in der Regel mindestens zwei Jahre zurückliegen und sie darf in den letzten zwei Jahren nicht bereits an einer geförderten Weiterbildung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung teilgenommen haben. Außerdem muss die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauern.

Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe, 2) Büro und Sekretariat, 3) Informatik, 4) Softwareentwicklung und Programmierung, 5) Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Durch gezielte Weiterbildung können Geringqualifizierte somit zum Abbau des Fachkräftemangels beitragen.

Aber auch aus individueller Sicht können Personen ohne Berufsausbildung von einer Umschulung profitieren. Verschiedene Wirkungsanalysen zeigen, dass Umschulungen die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen im Mittel langfristig deutlich verbessern und je nach Zielberuf auch positive Einkommenseffekte haben (Dauth/Lang, 2019; Kruppe/Lang, 2018; Grunau/Lang, 2020; Kruppe/Lang/Osiander, 2023). In diesen Studien werden die Arbeitsmarktergebnisse von teilnehmenden Arbeitslosen mit den Arbeitsmarktergebnissen einer Gruppe an ähnlichen Arbeitslosen, die nicht an einer Umschulung teilnehmen (sog. statistische Zwillinge), verglichen. Für Beschäftigte liegen noch keine Wirkungsanalysen zu den Effekten von geförderten Umschulungen im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung vor.²

Trotz der positiven individuellen und gesamtwirtschaftlichen Wirkungen von Weiterbildungen für Geringqualifizierte ist diese Gruppe sowohl bei betrieblichen als auch geförderten Weiterbildungen nach wie vor unterrepräsentiert (Leber/Schwengler, 2023; Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2024; Heß/Leber, 2025). Ein zentrales Hemmnis der Weiterbildungsteilnahme stellen finanzielle Aspekte dar. In einer Befragung von Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen stimmten knapp 64 Prozent der Personen der Aussage zu, dass ihnen niemand die zukünftigen finanziellen Vorteile einer Weiterbildung garantieren könne. Etwa 44 Prozent der Befragten gaben an, sie könnten es sich nicht leisten, über einen längeren Zeitraum auf ein Erwerbseinkommen zu verzichten (Dietz/Osiander, 2014). Auch in einer Befragung von Beschäftigten zeigte sich, dass für gut die Hälfte der Geringqualifizierten die Unsicherheit über die finanziellen Erträge einer Weiterbildung ein Hemmnis darstellt (Osiander/Stephan, 2018). Rund zwei Drittel der geringqualifizierten Beschäftigten standen einer Weiterbildung ablehnend gegenüber, weil sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien. Bei den befragten Arbeitslosen in der Studie von Dietz/Osiander (2014) stimmten dieser Aussage rund 29 Prozent zu. Weitere in beiden Befragungen genannte individuelle Voraussetzungen, die einer Weiterbildung entgegen stehen, waren unter anderem die Ansicht, dass die eigene Qualifikation ausreiche sowie, dass man genug gelernt habe und nicht immer etwas Neues beginnen möchte. Zudem stellten für einen Teil der Befragten auch die Pflege von Angehörigen, die Betreuung von Kindern oder gesundheitliche Einschränkungen ein Weiterbildungshemmnis dar.

² Aktuell gibt es nur zwei empirische Studien zur Wirksamkeit des Vorläufer-Programms WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen). Diese zeigen positive Effekte der Qualifizierung auf Beschäftigung und Einkommen, die aber deutlich geringer ausfallen als die Effektgrößen, die im Rahmen der Förderung Arbeitsloser gemessen werden (Dauth/Toomet, 2016; Dauth, 2020).

Da finanzielle Aspekte bei Weiterbildungsentscheidungen eine große Rolle spielen können, wurde im Jahr 2016 eine Weiterbildungsprämie in Höhe von 2.500 Euro eingeführt, die Anreize schaffen sollte, eine geförderte abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahme zu absolvieren. Teilnehmende erhalten nach Zusendung der Zeugnisse bei Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 Euro und bei Bestehen der Abschlussprüfung weitere 1.500 Euro. Die Weiterbildungsprämie war zunächst befristet gültig für Förderungen, die zwischen 1. August 2016 und 31. Dezember 2020 starteten und wurde im Mai 2020 für abschlussorientierte Maßnahmen verlängert, die bis zum 31. Dezember 2023 begannen. Mit dem am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Bürgergeldgesetz wurde die Prämienzahlung schließlich entfristet (§ 87a Abs. 1 SGB III). Förderfähig sind berufliche Weiterbildungen nach § 81 SGB III, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Hierzu zählen Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externen- bzw. Nichtschülerprüfungen und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Sinne der Bundesagentur für Arbeit. Die ausbildungsrechtlichen Vorschriften müssen zudem eine entsprechende Prüfung vorsehen, deren Bestehen die Teilnehmenden nachweisen müssen. Die Weiterbildungsprämie können sowohl arbeitslose als auch beschäftigte Teilnehmende an abschlussorientierten Weiterbildungen erhalten (Bundesagentur für Arbeit, 2025).

Als weiterer finanzieller Anreiz wurde zum 1. Juli 2023 das sogenannte Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro je Monat eingeführt. Dieses können arbeitslose Personen (§ 87a Abs. 2 SGB III) sowie beschäftigte erwerbsfähige Leistungsberechtigte (§ 87a Abs. 3 SGB III) erhalten, die an einer geförderten abschlussorientierten Weiterbildung teilnehmen. Beschäftigte Teilnehmende im Rechtskreis SGB III haben keinen Anspruch auf Weiterbildungsgeld. Die Zahlung ist nicht erfolgsabhängig und wird anrechnungsfrei zusätzlich zum Arbeitslosengeld bzw. Bürgergeld gezahlt (Bundesagentur für Arbeit, 2025).

Finanzielle Weiterbildungsanreize können jedoch nur eine Wirkung entfalten, wenn sie den Anspruchsberechtigten auch bekannt sind. Eine im Juni 2022 durchgeführte Online-Befragung unter Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III zeigte, dass nur etwa jede achte Person schon von der Weiterbildungsprämie gehört hatte. Knapp 80 Prozent konnte sich die Teilnahme an einer Umschulung vorstellen, wobei sich dieser Anteil kaum änderte, wenn auf die Möglichkeit zum Erhalt einer Weiterbildungsprämie oder eines monatlichen Weiterbildungsgeldes hingewiesen wurde (Dohmen u. a., 2022). Im Gegensatz dazu finden Osiander/Dietz (2016) in einer Vignettenstudie mit Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen, dass die geäußerte Wahrscheinlichkeit, an einer geförderten Weiterbildung teilzunehmen, durch finanzielle Anreize zunimmt.

Offen ist nach wie vor, wie bekannt die Fördermöglichkeiten und finanziellen Anreize in der Gruppe der Bürgergeldbeziehenden sind und inwiefern diese Anreize eine Rolle für ihre Weiterbildungsentscheidungen spielen (können). Deshalb präsentiert dieser Bericht Ergebnisse einer Online-Befragung von Personen ohne Berufsabschluss, wobei ein

besonderer Fokus auf Personen im Bürgergeldbezug liegt. Nach einer Beschreibung der verwendeten Daten und Stichprobe in Kapitel 2 werden zunächst die deskriptiven Ergebnisse der Befragung dargestellt. Erhoben wurde die Kenntnis der Fördermöglichkeiten von Umschulungen (Abschnitt 3.1) und die Bereitschaft an derartigen Weiterbildungen teilzunehmen (3.2). Weitere Themen der Befragung waren die Attraktivitätskriterien von Umschulungen (3.3), die Gründe, eine derartige Qualifizierungsmaßnahme abzulehnen (3.4) sowie die erwartete Einkommensänderung durch Abschluss einer Umschulung (3.5). Darüber hinaus wurden auf Basis einer Vignettenstudie einige wichtige Determinanten der Umschulungswahrscheinlichkeit untersucht, welche in Kapitel 4 erörtert werden. Der Bericht endet mit einem kurzen Fazit in Kapitel 5.

2 Daten und Stichprobe

Dieser Bericht verwendet Befragungsdaten, die im Rahmen der Online-Personenbefragung Arbeiten und Leben in Deutschland (OPAL) des IAB erhoben wurden (Coban u. a., 2024). Als Datenbasis für die Stichprobenziehung dienen OPAL die „Integrierten Erwerbsbiographien“ (IEB) des IAB. Die IEB umfassen Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung, Meldungen der Arbeitsverwaltung zu Personen, die Arbeitslosengeld oder Bürgergeld beziehen oder an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen, sowie Daten zu Arbeitsuchenden. Aus den IEB wurden für OPAL zwei Zufallsstichproben gezogen. Erstens wurde eine Stichprobe an Personen gezogen, die im letzten in der Datenbasis verfügbaren Monat Bürgergeld bezogen. Bürgergeldbeziehende sind dabei überproportional zu ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung in OPAL vertreten, um fundierte Analysen für diese Teilstichprobe zu ermöglichen. Zweitens wurde eine überschneidungsfreie Stichprobe an Personen gezogen, die kein Bürgergeld bezogen und z.B. sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren oder Arbeitslosengeld bezogen.

Die OPAL-Befragungen umfassen zum einen eine Core-Studie und zum anderen verschiedene Adhoc-Studien. In der Core-Studie werden die befragten Personen alle drei bis vier Monate zu einer ca. 20-minütigen Befragung eingeladen. Neben bei der Erstbefragung erhobenen demographischen Merkmalen (z.B. Alter, Geschlecht, Schul- und Berufsabschlüsse) werden regelmäßig unter anderem aktuelle Informationen zum Erwerbsstatus, der Arbeitssuche und dem Bezug von Leistungen erhoben. Die Adhoc-Studien sind kürzere anlassbezogene Befragungen, die zwischen den Erhebungswellen der Core-Studie stattfinden und sich in der Regel auf bestimmte Zielgruppen aus der Core-Studie beschränken (Coban u. a., 2024).

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse basieren auf einer Adhoc-Studie, die im September und Oktober 2024 stattfand. Befragt wurden Personen im Alter von 25 bis 60 Jahren, die ihren eigenen Angaben in der Core-Studie zufolge keinen Berufsabschluss

haben, also geringqualifiziert sind.³ Diese Personen wurden unabhängig von ihrem Erwerbsstatus zur Befragung eingeladen, umfassen also nicht nur Arbeitslose, sondern beispielsweise auch Erwerbstätige oder Personen in Elternzeit. Von den 1.594 zur Befragung eingeladenen Personen nahmen 577, d.h. 36,2 Prozent, teil. Da sie nicht zur primären Zielgruppe für geförderte Umschulungen gehören, werden Befragte ausgeschlossen, die ihren eigenen Angaben zufolge dauerhaft erwerbsunfähig oder in Rente sind (36 Personen) sowie Befragte, die angaben, eine Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren (73 Personen). Dies reduziert die Stichprobengröße auf 468 Personen. Befragungsteilnahmen sind in aller Regel selektiv, so dass Teilnehmende kein repräsentatives Abbild der befragten Grundgesamtheit darstellen. So ist es bei der vorliegenden Befragung zum Thema Umschulungen plausibel, dass eher weiterbildungsinteressierte Personengruppen teilnehmen. Um derartige Selektivitäten zu berücksichtigen, lassen sich mit der im Datensatz bereitgestellten GewichtungsvARIABLE repräsentative Ergebnisse für die Erwerbsbevölkerung ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 25 und 60 Jahren berechnen. Vollständig ausschließen lassen sich mögliche Selektivitäten in der Befragungsteilnahme dadurch jedoch nicht. Zudem ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass die Hochrechnung auf einer relativ geringen Fallzahl basiert, was die statistische Messunsicherheit bei der Hochrechnung erhöht.

Tabelle 1 stellt ausgewählte individuelle Charakteristika der Befragten dar, wobei auch zwischen Bürgergeldbeziehenden und Personen ohne Bürgergeldbezug differenziert wird. Der Bürgergeldbezugsstatus der Befragten wird zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme an der Core-Studie gemessen. Bis zur Durchführung der Adhoc-Studie kann sich der Leistungsbezugsstatus bei einigen Personen somit verändert haben. Zudem ist es möglich, dass Personen, die zum Zeitpunkt der letzten Core-Studie kein Bürgergeld bezogen haben, früher bereits Arbeitslosengeld II bzw. Bürgergeld in Anspruch genommen haben. Die Unterscheidung zwischen den beiden Personengruppen ist somit nicht völlig trennscharf, zeigt aber dass knapp 61 Prozent der Stichprobe diese Leistung erhielt. Insgesamt sind rund 51 Prozent der Befragten weiblich und das Durchschnittsalter lag bei knapp 40 Jahren, wobei es nur geringe Unterschiede nach Leistungsbezugsstatus gibt. Rund 45 Prozent der teilnehmenden Bürgergeldbeziehenden haben ihren eigenen Angaben zufolge einen Migrationshintergrund, waren also im Ausland geboren oder haben mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil. Bei Teilnehmenden außerhalb des Bürgergeldbezugs ist dieser Anteil mit knapp über 42 Prozent nur geringfügig niedriger. Letztere lebten hingegen zu rund 56 Prozent mit einem Partner im Haushalt, während dieser Anteil mit 28 Prozent bei Bürgergeldbeziehenden nur halb so hoch war. Dennoch sind die Anteile der Personen, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt leben, mit rund 30 Prozent in

³ Personen, die einen Berufsabschluss haben, jedoch aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, gelten als berufsentfremdet und deshalb ebenfalls als geringqualifiziert. Diese Personengruppe kann in den OPAL-Daten nicht identifiziert werden und war deshalb nicht Teil der Adhoc-Studie. Deshalb sind die dargestellten Ergebnisse nur repräsentativ für Personen ohne Berufsabschluss.

beiden Gruppen fast identisch. Dies mag auch daran liegen, dass Alleinerziehende mit Abstand die höchste SGB-II-Hilfsquote aller Haushaltsformen haben (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024).

Tabelle 1: Individuelle Charakteristika der Befragungsteilnehmenden (Anteile in Prozent, Alter in Jahren)

	Kein Bürgergeld	Bürgergeld	Gesamt
Weiblich	49,2	52,5	51,2
Durchschnittsalter	41,6	38,9	39,9
Migrationshintergrund	42,3	44,9	43,9
Partner im Haushalt	56,3	28,1	39,1
Anzahl Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
0	69,9	69,8	69,9
1	14,8	13,7	14,1
2	11,5	8,8	9,8
3 oder mehr	3,8	7,7	6,2
Schulabschluss			
Kein Schulabschluss	8,8	11,9	10,7
Förder- oder Sonderschule	2,2	3,2	2,8
Hauptschulabschluss	24,2	26,3	25,5
Realschulabschluss/Mittlere Reife	27,5	29,1	28,5
(Fach-)hochschulreife/Abitur	32,4	25,6	28,3
Sonstiger Abschluss	4,9	3,9	4,3
Haupterwerbsstatus			
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt	67,8	9,1	32,1
Minijob	3,8	6,3	5,3
Selbstständig beschäftigt	2,2	1,8	1,9
Arbeitslos	9,3	47,4	32,5
Maßnahme, Weiterbildung o.Ä.	3,8	15,8	11,1
Mutterschutz, Elternzeit	3,3	1,4	2,1
Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt	4,4	12,3	9,2
Sonstiger Erwerbsstatus	5,5	6,0	5,8
Beobachtungen	183	285	468

Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, ungewichtet. ©IAB

Bürgergeldbezieher hatten zu geringfügig höheren Anteilen keinen oder nur einen relativ niedrigen Schulabschluss. Die (Fach-)hochschulreife oder das Abitur hatten rund 32 Prozent der Personen ohne Bürgergeldbezug erworben, aber auch knapp 26 Prozent der Bürgergeldbezieher verfügten ihren eigenen Angaben nach über den höchsten Schulabschluss. Die Teilnehmenden werden in der Core-Studie auch zu ihrem derzeitigen Erwerbsstatus befragt, geben sie mehr als einen an (z.B. Arbeitslos und Maßnahmeteilnahme), so werden sie zusätzlich nach ihrem Hauptstatus gefragt. Analog zum Bürgergeldbezugsstatus kann sich auch der Erwerbsstatus zwischen der Core- und der Adhoc-Studie zum Teil geändert haben. Wie Tabelle 1 zeigt, war zum Zeitpunkt der letzten Teilnahme an der Core-Studie insgesamt ein knappes Drittel der befragten Geringqualifizierten sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wobei dies auf etwas über zwei Drittel der Personen ohne Bürgergeldbezug zutraf, aber nur auf rund 9 Prozent der Bürgergeldbezieher. Letztere waren zu einem etwas höheren Anteil geringfügig beschäftigt, aber mit rund 47 Prozent entfiel der größte Anteil der Bürgergeldbezieher auf Arbeitslose. Weitere 15,8 Prozent der Bürgergeldbezieher gaben als Hauptstatus an,

an einer Maßnahme oder Weiterbildung teilzunehmen, während dieser Anteil bei Personen ohne Bürgergeld nur knapp 4 Prozent betrug. Bürgergeldbeziehende geben zudem häufiger an, dass sie hauptsächlich Kinder oder andere Personen betreuen oder den Haushalt führen.

3 Deskriptive Ergebnisse

Dieses Kapitel stellt zunächst die Ergebnisse zur Bekanntheit der Fördermöglichkeiten und finanziellen Anreize von Umschulungen sowie zur Bereitschaft dar, an einer derartigen Weiterbildung teilzunehmen. Des Weiteren werden die Attraktivitätskriterien von Umschulungen ausgewertet. Nachfolgend wird gezeigt, welche Weiterbildungshemmnisse bei den Befragten vorlagen, aufgrund derer sie eine mögliche Umschulung ablehnen würden. Abschließend wird dargestellt, welche Änderung des monatlichen Netto-Arbeitseinkommens die Befragten durch Abschluss einer Umschulung erwarten würden. Ein Fokus der Auswertungen liegt dabei durchgehend auf Unterschieden zwischen Bürgergeldbeziehenden und Personen ohne Bürgergeldbezug.

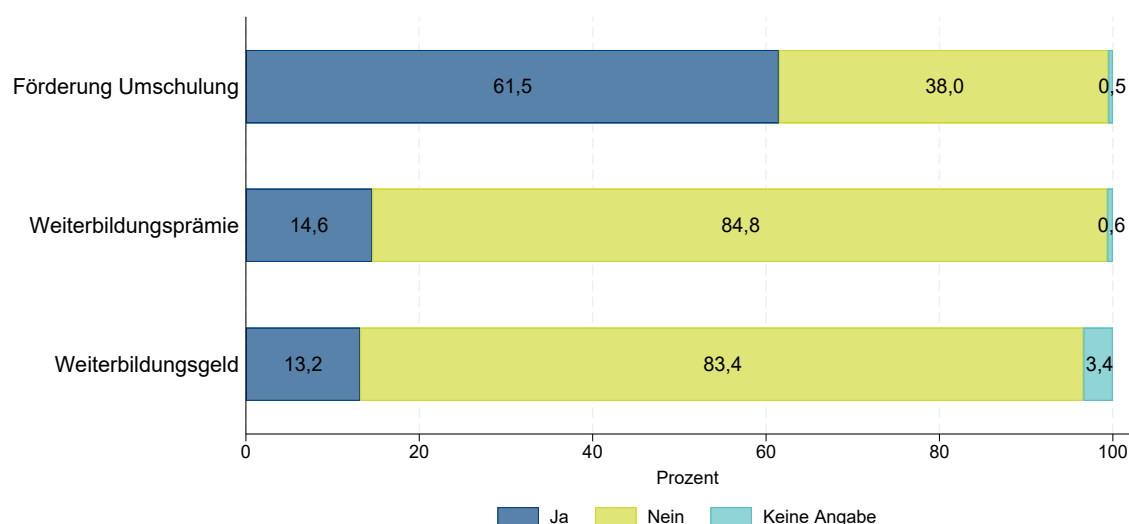
3.1 Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize

Den Teilnehmenden wurde zu Beginn der Befragung eine kurze Beschreibung von Umschulungen und deren Fördermöglichkeiten gezeigt⁴. Danach wurden die Teilnehmenden zunächst gefragt, ob ihnen die Fördermöglichkeiten schon vor der Befragung bekannt waren. Wie in Abbildung 1 dargestellt, gaben 61,5 Prozent an, dass ihnen diese Fördermöglichkeit bereits bekannt war. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass zwei von fünf Geringqualifizierten nicht wussten, dass eine Umschulung förderfähig ist, obwohl sie zur Kernzielgruppe dieser Weiterbildungen gehören. Des Weiteren wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie schon von der erfolgsabhängigen Weiterbildungsprämie, sowie dem monatlichen Weiterbildungsgeld, das bei Arbeitslosigkeit zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug gezahlt wird, gehört hatten. Diese beiden finanziellen Anreize waren bei den Befragten deutlich weniger bekannt. Lediglich rund 14,6 Prozent gaben an, schon von der 2016 eingeführten Weiterbildungsprämie gehört zu haben. Rund 13 Prozent hatten schon einmal vom Weiterbildungsgeld gehört, wobei dieses allerdings erst seit Juli 2023 bezogen werden kann, was die geringe Bekanntheit zum Zeitpunkt der Befragung im Herbst 2024 zum Teil erklären könnte. Dennoch war auch die bereits länger existierende,

⁴ Beschreibung im Wortlaut: „Im Folgenden möchten wir Ihnen ein paar Fragen zu Umschulungen stellen. Umschulungen können Personen machen, die bereits berufstätig waren und einen neuen oder weiteren Beruf erlernen möchten. Umschulungen dauern etwa zwei bis drei Jahre und führen zu einem neuen Berufsabschluss. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter übernimmt unter bestimmten Bedingungen die Kosten für eine Umschulung. Während der Umschulung erhalten Sie dann ihr bisheriges Einkommen, Arbeitslosengeld oder Bürgergeld weiterhin.“

wenngleich anfangs zeitlich befristete Prämie nur einer kleinen Minderheit der Befragten bekannt. Diese Ergebnisse decken sich mit Befunden einer Mitte 2022 durchgeführten Befragung von arbeitslosen Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III, wonach 61 Prozent die Fördermöglichkeit von Umschulungen kannten, aber lediglich 12 Prozent der Teilnehmenden schon von der Weiterbildungsprämie gehört hatten (Dohmen u. a., 2022).

Abbildung 1: Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize von Umschulungen

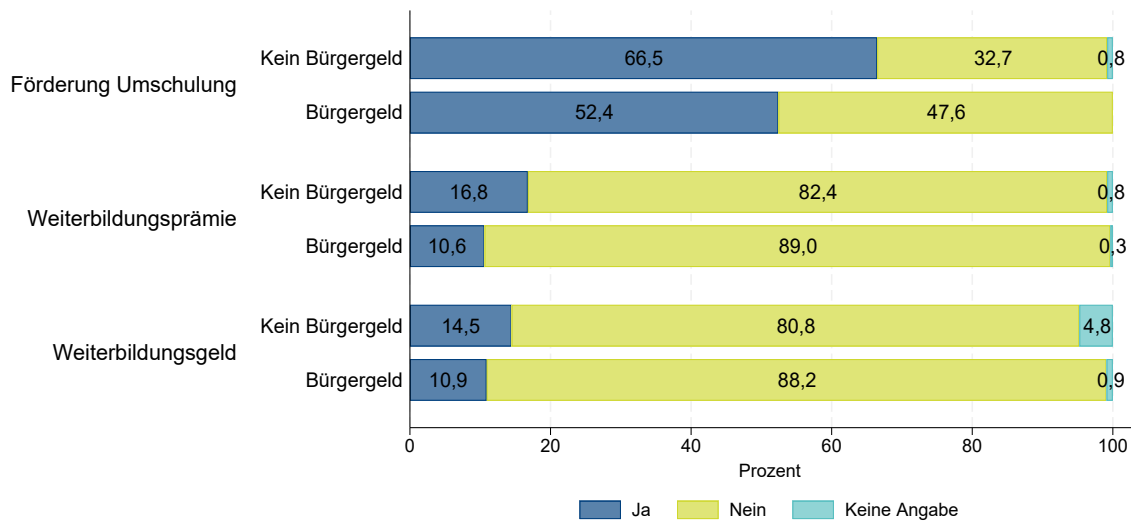


Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Wie oben erwähnt, hat mehr als die Hälfte der Bürgergeldbeziehenden keinen Berufsabschluss. Umschulungen und damit einhergehende verbesserte Arbeitsmarktchancen können dazu beitragen, dass diese Personen den Leistungsbezug nachhaltig verlassen. Deshalb wird die Bekanntheit der Fördermöglichkeit von Umschulungen, der Weiterbildungsprämie und des Weiterbildungsgeldes in Abbildung 2 getrennt für Bürgergeldbeziehende und für Geringqualifizierte, die diese Leistung nicht bezogen, dargestellt. Hierbei zeigt sich, dass die Fördermöglichkeit von Umschulungen nur gut der Hälfte der Bürgergeldbeziehenden bekannt war, während immerhin rund zwei Drittel der Personen außerhalb des Bezugs diese kannten. Nur eine kleine Minderheit beider Gruppen hatte schon von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld gehört, allerdings hatten beide Zahlungen bei Personen ohne Bürgergeldbezug einen höheren Bekanntheitsgrad als bei Bürgergeldbeziehenden.

Personen, denen die Fördermöglichkeit einer Umschulung bekannt war (61,5 Prozent der Befragten, Abbildung 1), wurden auch gefragt, ob sie mit der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter schon einmal über eine Kostenübernahme für eine Umschulung gesprochen hatten. Rund 25 Prozent dieser Teilstichprobe bejahte die Frage, wobei der Anteil mit knapp 37 Prozent bei Bürgergeldbeziehenden deutlich höher war als bei anderen Geringqualifizierten (20,5 Prozent). Da diese Personen zum Zeitpunkt der Befragung nach

Abbildung 2: Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize von Umschulungen separat nach Bürgergeldbezug



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

wie vor keinen Berufsabschluss aufweisen, hat die Mehrheit wohl dennoch keine Umschulung begonnen oder diese ohne Abschluss beendet/abgebrochen. Ein Teil der Befragten nahm möglicherweise zum Befragungszeitpunkt gerade an einer Umschulung teil oder plante eine Teilnahme.

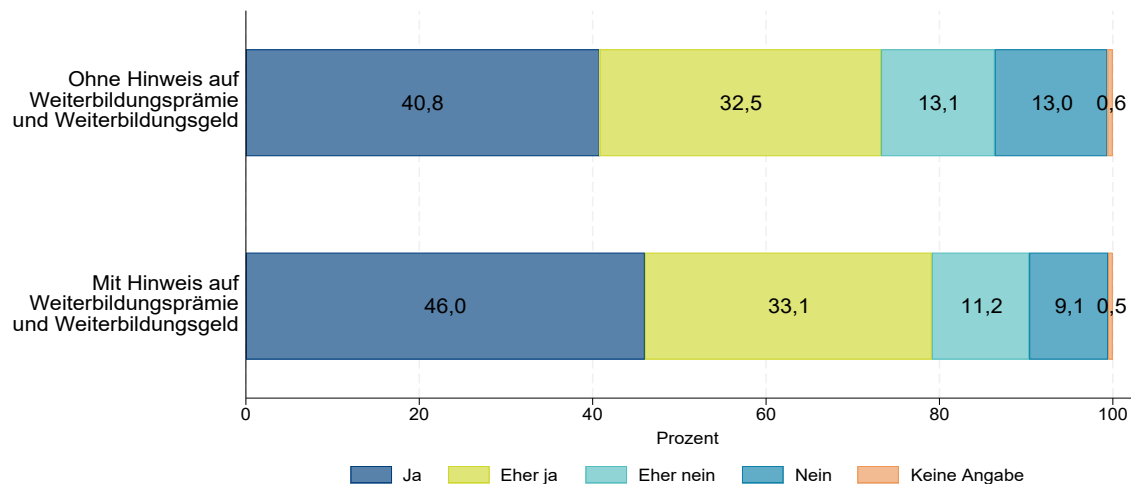
3.2 Teilnahmebereitschaft

Die geringqualifizierten Befragungsteilnehmenden wurden des Weiteren gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter die Kosten dafür übernähme. Diese Frage wurde zunächst gestellt, bevor Weiterbildungsprämie und -geld in der Befragung erwähnt wurden. Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden nach Abfrage der Bekanntheit dieser monetären Anreize gefragt, ob sie sich eine Umschulungsteilnahme vorstellen könnten, wenn sie sowohl eine Weiterbildungsprämie als auch - falls arbeitslos - ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten. Wie Abbildung 3 zeigt, konnten sich ohne Hinweis auf die finanziellen Anreize rund 41 (33) Prozent der Befragten den eigenen Angaben nach eine Teilnahme (eher) vorstellen, insgesamt also 74 Prozent. Die verbleibenden rund 26 Prozent können sich eine Umschulungsteilnahme (eher) nicht vorstellen. Mit Hinweis auf Prämie und Weiterbildungsgeld stieg der Anteil, der sich eine Teilnahme (eher) vorstellen könnte, um lediglich 5,8 Prozentpunkte auf rund 79 Prozent.⁵ In der Befragung geringqualifizierter Arbeitslosengeldbeziehender von Dohmen u. a. (2022) betrug der Anteil der Personen, die

⁵ Einige Personen senken ihre Teilnahmebereitschaft bei der Fragestellung mit Hinweis auf die finanziellen Anreize (z.B. von „Ja“ zu „Eher ja“), allerdings überwiegen Wechsel zu Kategorien einer höheren Teilnahmebereitschaft.

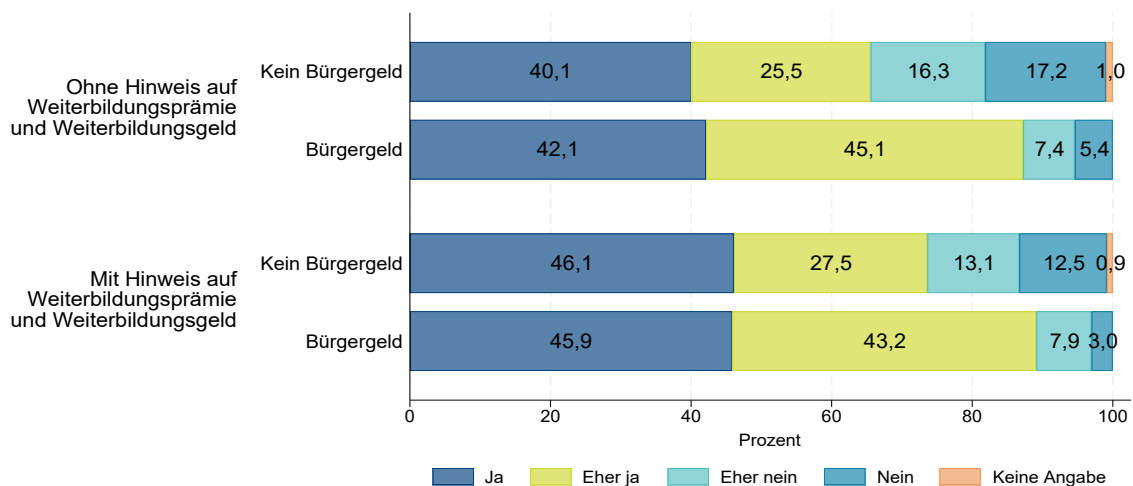
sich eine Umschulung (eher) vorstellen könnten, sowohl vor als auch nach Hinweis auf die finanziellen Anreize 78 Prozent und befindet sich damit in einer ähnlichen Größenordnung.

Abbildung 3: Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Abbildung 4: Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung separat nach Bürgergeldbezug



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Betrachtet man die Teilnahmebereitschaft separat nach Bürgergeldbezug (siehe Abbildung 4), so zeigt sich, dass die Umschulungsbereitschaft bei Bürgergeldbeziehenden ohne Berufsabschluss mit insgesamt rund 87 Prozent deutlich höher war als bei Personen, die diese Leistung nicht bezogen. Unter Letzteren konnten sich vor Hinweis auf die finanziellen Weiterbildungsanreize nur knapp 66 Prozent eine Teilnahme (eher) vorstellen. Wird auf den möglichen Erhalt von Weiterbildungsprämie und -geld hingewiesen, nimmt

der Anteil der Personen ohne Bürgergeldbezug, der sich eine Umschulung (eher) vorstellen könnte, um acht Prozentpunkte zu. Bürgergeldbeziehende erhöhen ihre ohnehin schon höhere Teilnahmebereitschaft hingegen nur geringfügig um knapp zwei Prozentpunkte.

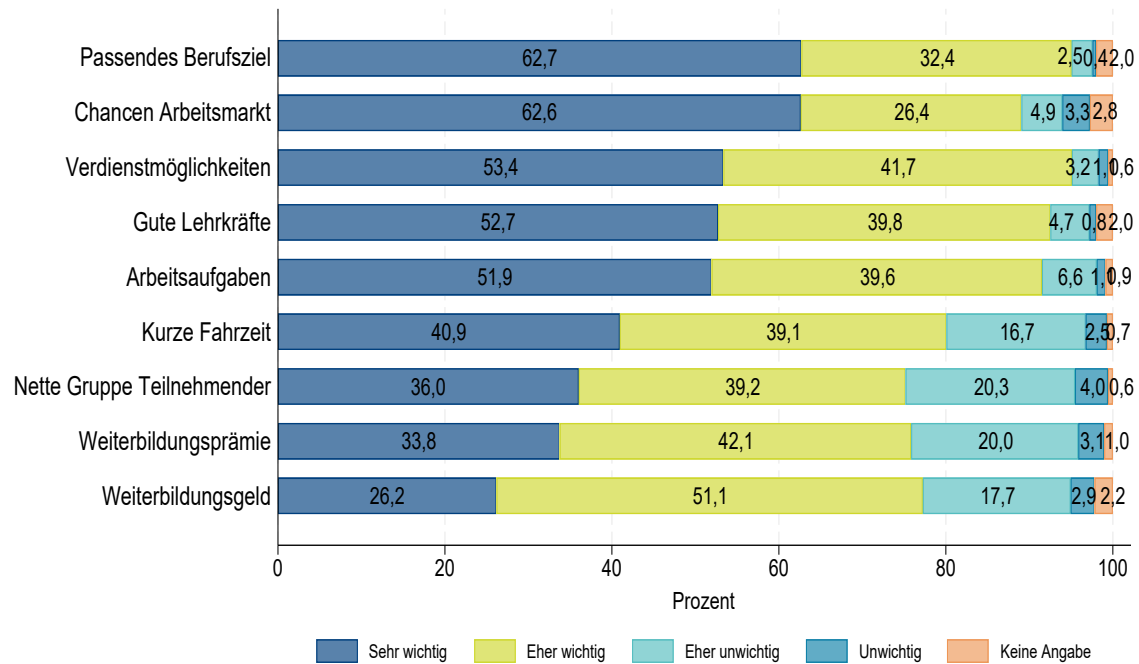
3.3 Attraktivitätskriterien von Umschulungen

Wie der vorherige Abschnitt gezeigt hat, ist die Umschulungsbereitschaft vor allem von Bürgergeldbeziehenden relativ hoch. Dennoch sind Geringqualifizierte bei Weiterbildungen nach wie vor unterrepräsentiert. Deshalb wird nachfolgend dargestellt, welche Kriterien einer geförderten Umschulung den Befragten für eine Teilnahme wichtig sind (siehe Abbildung 5). Ein Berufsziel, das gut zur eigenen Person passt, wurde mit rund 63 Prozent am häufigsten als „sehr wichtig“ genannt und von rund 95 Prozent aller Befragten als zumindest eher wichtig angegeben. Nach dem Abschluss bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, wurde von knapp 63 Prozent der Befragten als sehr wichtig eingestuft, von weiteren rund 26 Prozent als eher wichtig. Auch in der Befragung von Dohmen u. a. (2022) wurde ein passendes Berufsziel von den arbeitslosen Geringqualifizierten im Rechtskreis SGB III mit 80 Prozent am häufigsten als sehr wichtig eingestuft, von weiteren 10 Prozent als eher wichtig. Bessere Berufschancen waren für 79 (11) Prozent (eher) wichtig (Dohmen u. a., 2022).

Bessere Verdienstmöglichkeiten, gute Lehr- und Ausbildungskräfte sowie interessantere Arbeitsaufgaben nach Weiterbildungsabschluss wurden in der hier vorliegenden Befragung ebenfalls zu je über 90 Prozent als sehr oder eher wichtig eingestuft. Die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld wurden mit 33,8 bzw. 26,2 Prozent im Vergleich am seltensten als sehr wichtig genannt, dennoch sind diese Zahlungen mit 42 bzw. 51 Prozent für einen beträchtlichen Teil der Befragten zumindest noch eher wichtig. Für ein knappes Viertel sind diese monetären Anreize hingegen (eher) unwichtig oder sie machten keine Angabe zur Wichtigkeit. Diese Zahlungen werden bei einer Umschulung nur einmalig bzw. vorübergehend geleistet und nahmen bei den Befragten dementsprechend einen geringeren Stellenwert ein als langfristige oder dauerhafte Faktoren wie ein zur eigenen Person passendes Berufsziel oder bessere Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen. Auch Kriterien, die die Umschulung selbst betreffen (Gute Lehrkräfte, kurze Fahrzeit, nette Gruppe) wurden jedoch insgesamt häufiger als sehr wichtig eingeschätzt als die beiden Instrumente Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld. In der bereits genannten Befragung von Dohmen u. a. (2022) wurden Weiterbildungsprämie und -geld zwar etwas häufiger als in der hier ausgewerteten Studie als sehr wichtig eingestuft, waren für die Befragten von allen zur Auswahl stehenden Attraktivitätskriterien aber dennoch am seltensten sehr wichtig.

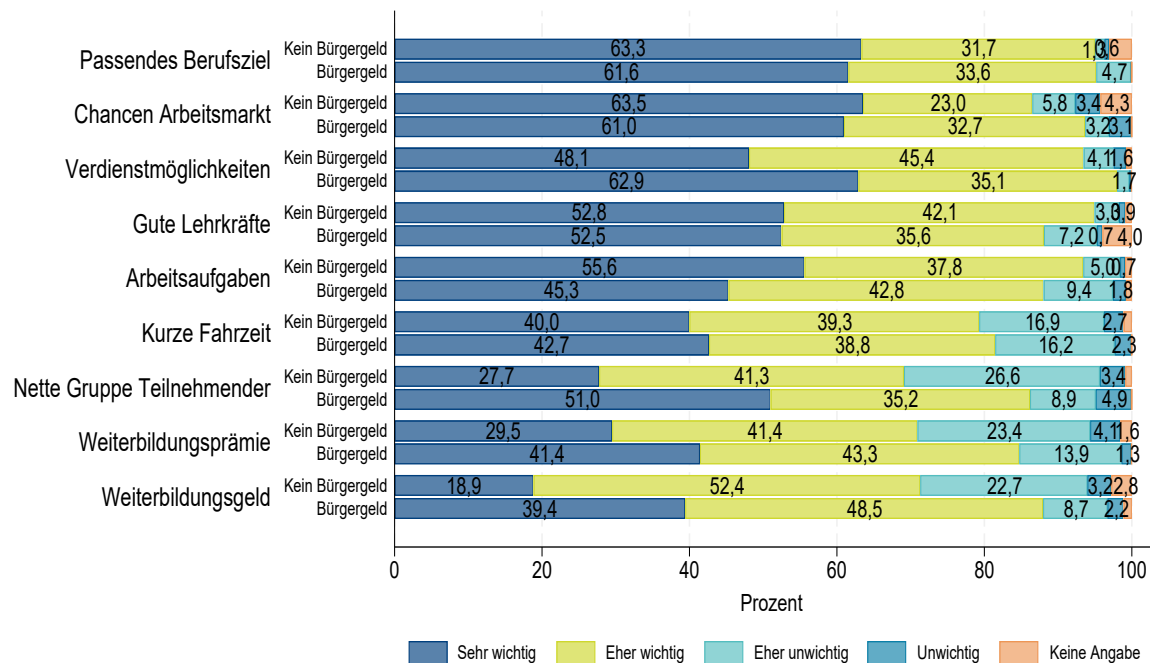
Differenziert man erneut nach Bürgergeldbezugsstatus (siehe Abbildung 6), zeigen sich einige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. So gaben Bürgergeldbeziehende bessere Verdienstmöglichkeiten deutlich häufiger als sehr wichtiges Kriterium an. Auch eine

Abbildung 5: Attraktivitätskriterien von Umschulungen



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Abbildung 6: Attraktivitätskriterien von Umschulungen separat nach Bürgergeldbezug



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

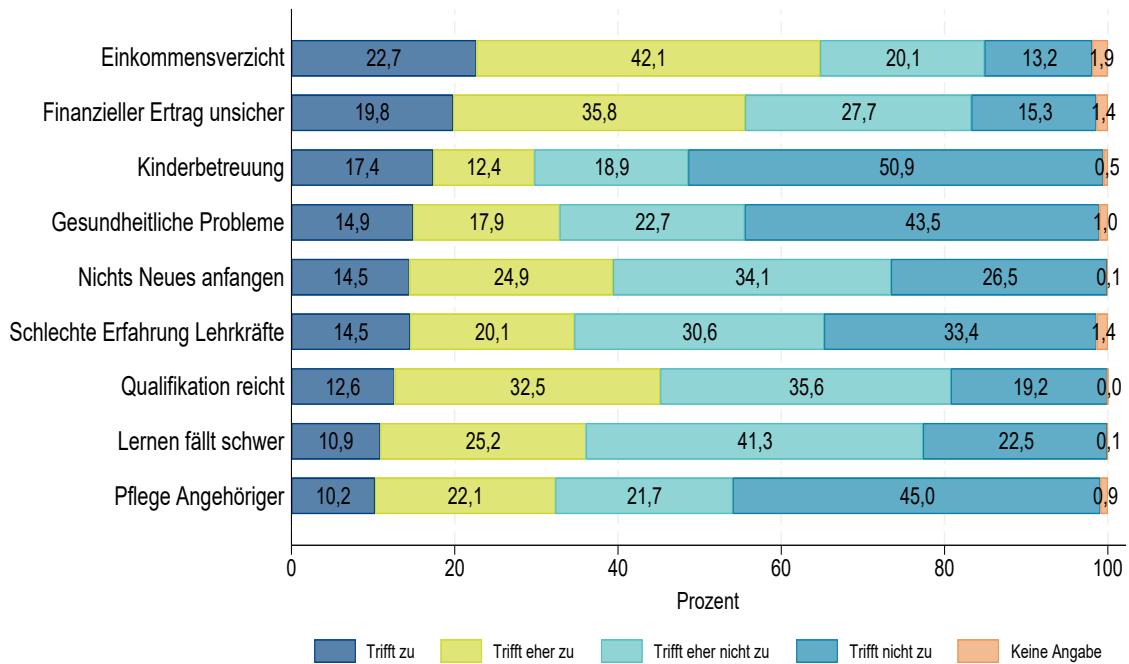
„nette Gruppe“ weiterer Teilnehmender war für diese Personen vergleichsweise relevanter. Darüber hinaus stuften Bürgergeldbeziehende Weiterbildungsprämie und -geld mit jeweils rund 40 Prozent wesentlich häufiger als sehr wichtig ein als Personen, die kein Bürgergeld bezogen. Von letzteren nannten rund 30 bzw. 19 Prozent die beiden monetären Anreize als sehr wichtige Attraktivitätskriterien von Umschulungen. Die Anteile, die diese Weiterbildungsanreize zumindest noch als eher wichtig einschätzten, unterscheiden sich zwischen den beiden Personengruppen nur wenig. Hingegen wurden interessantere Arbeitsaufgaben von Befragten ohne Bürgergeldbezug häufiger als sehr wichtiges Kriterium genannt, während ein passendes Berufsziel und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt in den beiden Gruppen von ähnlich hohen Anteilen als sehr wichtig angesehen wurden.

3.4 Gründe, eine Umschulung abzulehnen

Um weitere Einblicke in die Gründe für die niedrigen Weiterbildungsraten von Geringqualifizierten zu bekommen, wurden die Teilnehmenden anschließend gefragt, warum sie eine Umschulung ablehnen würden. Wie Abbildung 7 darstellt, ist der am häufigsten genannte Grund hierfür, dass zu lange auf ein richtiges Einkommen verzichtet werden müsste. Knapp 23 Prozent gaben an, dass dies zutrifft, für weitere rund 42 Prozent traf dies eher zu. Ein häufig genannter Grund war zudem, dass es keine Garantie gäbe, dass sich die Umschulung finanziell lohnt. Auch in einer Befragung von Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen waren dies die beiden am häufigsten genannten Gründe, eine angebotene Weiterbildung abzulehnen (Dietz/Osiander, 2014). Für geringqualifizierte Beschäftigte war die finanzielle Ertragsunsicherheit laut einer Befragung von Osiander/Stephan (2018) ebenfalls der am zweithäufigsten genannte Grund, nicht an einer Weiterbildung teilzunehmen.

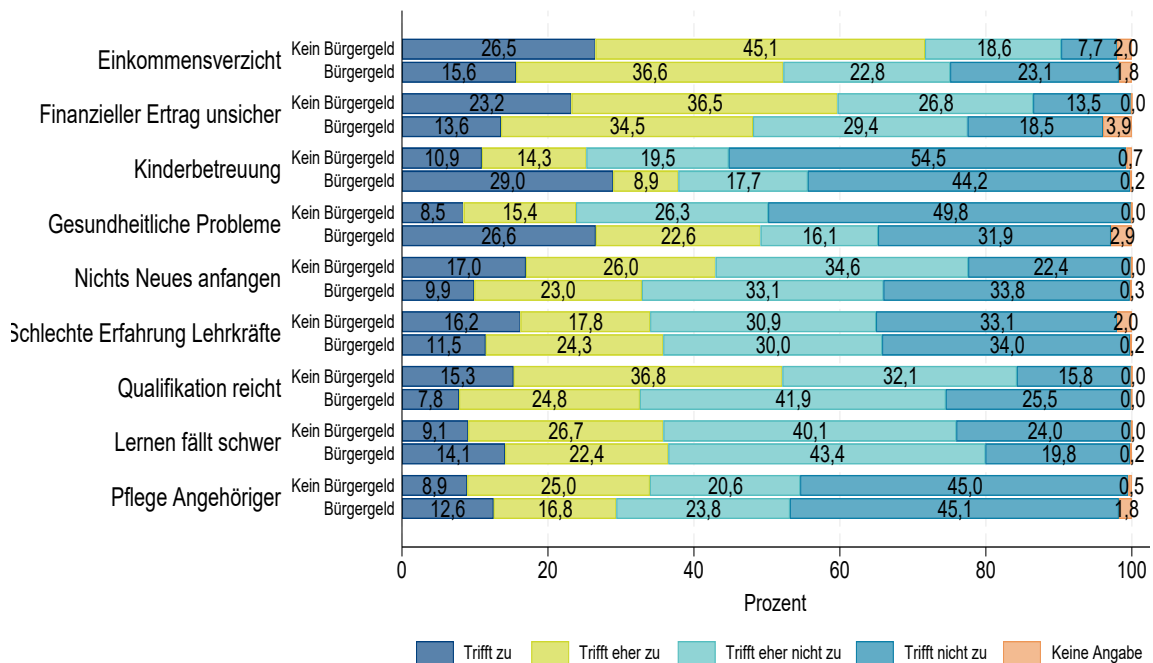
Gut 17 Prozent der Befragten nannten Kinderbetreuungsverpflichtungen als Grund, eine mögliche Umschulung abzulehnen. Für rund 12 Prozent traf dieses Weiterbildungshemmnis noch eher zu, während es für die Mehrheit der Befragten hingegen nicht relevant war. Rund 15 bzw. 18 Prozent der befragten Geringqualifizierten gaben an, dass es zutrifft bzw. eher zutrifft, dass ihnen gesundheitliche Probleme eine Umschulung erschweren würden. Knapp 15 Prozent stimmten der Aussage zu, dass sie nicht immer wieder etwas Neues anfangen wollen, für 25 Prozent traf dieser Grund eher zu. Eine quantitativ ähnlich wichtige Rolle spielen schlechte Erfahrungen mit Lehrkräften. Während zwar nur knapp 13 Prozent angaben, dass ihre Qualifikation für sie völlig reicht, traf dies als Ablehnungsgrund für rund ein Drittel der Befragten dennoch zumindest eher zu. Gerade geringqualifizierte Personen könnten von Weiterbildung profitieren, scheinen sich dessen aber nicht immer bewusst zu sein. Auch Lernschwierigkeiten und Pflegeverpflichtungen waren für einen Teil der Befragten Gründe, eine mögliche Umschulung abzulehnen, spielten allerdings für die Mehrheit (eher) keine Rolle.

Abbildung 7: Gründe, eine Umschulung abzulehnen



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Abbildung 8: Gründe, eine Umschulung abzulehnen separat nach Bürgergeldbezug



Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundung möglich, gewichtet. ©IAB

Bei der Differenzierung nach Bürgergeldbezug treten erneut einige deutliche Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen zutage. Befragte ohne Bürgergeldbezug nannten als Ablehnungsgründe im Vergleich deutlich häufiger die finanziellen Aspekte, dass sie zu lange auf ein richtiges Einkommen verzichten müssten und der Ertrag der Umschulung unsicher sei. Des Weiteren gaben sie häufiger an, nicht immer wieder etwas Neues anfangen zu wollen und glaubten öfter, dass ihre Qualifikation für sie (eher) reiche.

Bürgergeldbeziehende nannten mit rund 52 Prozent als wichtigsten Grund eine Umschulung (eher) abzulehnen zwar ebenso den damit einhergehenden Einkommensverzicht, am Zweithäufigsten wurden jedoch mit rund 49 Prozent gesundheitliche Probleme als Grund genannt, eine Umschulung (eher) abzulehnen. Für knapp 27 Prozent traf dies zu, für weitere rund 23 Prozent traf dies immerhin noch eher zu. Dies deckt sich mit Auswertungen von Beste/Coban/Trappmann (2023) auf Basis des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, wonach 55 Prozent der männlichen und 43 Prozent der weiblichen Grundsicherungsbeziehenden gesundheitliche Einschränkungen aufweisen. In der Gruppe ohne Bürgergeldbezug war dieses Weiterbildungshemmnis insgesamt nur für 24 Prozent der Befragten (eher) relevant. Des Weiteren wurden Kinderbetreuungspflichten von Bürgergeldbeziehenden mit 29 Prozent von allen möglichen Ablehnungsgründen am häufigsten als zutreffend eingestuft, für weitere 9 Prozent traf dieser Faktor eher zu. Betrachtet man nur die Antwortkategorie „Trifft zu“, so sind gesundheitliche Einschränkungen auch hierbei der am Zweithäufigsten genannte Ablehnungsgrund.

Wie aus den Abbildungen 7 und 8 hervorgeht, traf für viele der Befragten mehr als ein Grund (eher) zu, um eine mögliche Umschulung abzulehnen. Im Durchschnitt gaben die Teilnehmenden bei 3,7 Gründen an, dass diese zutreffen oder eher zutreffen, wobei es nur geringe Unterschiede nach Bürgergeldbezugsstatus gibt. Gründe, die häufig in Kombination genannt wurden, sind beispielsweise die beiden finanziellen Faktoren, dass nicht so lange auf ein richtiges Einkommen verzichtet werden könne und dass es keine Garantie gäbe, dass sich die Umschulung finanziell lohne. Die Pflege erwachsener Personen korreliert zudem relativ stark mit Kinderbetreuungspflichten als Ablehnungsgrund. Die dritthöchste Korrelation weisen schlechte Erfahrungen mit Lehr- und Ausbildungskräften mit der Aussage auf, dass einer Person das Lernen schwer fällt. Es liegen somit bei vielen Geringqualifizierten multiple Weiterbildungshemmnisse vor, die es zu adressieren gilt, um die Umschulungsbereitschaft zu fördern und eine Teilnahme zu ermöglichen.

3.5 Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung

Ein hoher Anteil der Befragten nannte als Grund, eine Umschulung abzulehnen, dass es keine Garantie gäbe, dass sich die Umschulung finanziell lohnt. In der Befragung wurden die Teilnehmenden auch um eine Einschätzung gebeten, um wie viel Euro sich ihr monatliches Netto-Arbeitseinkommen nach Abschluss einer Umschulung im Vergleich zum aktuellen oder letzten Job ändern würde. Die Verteilung dieser erwarteten

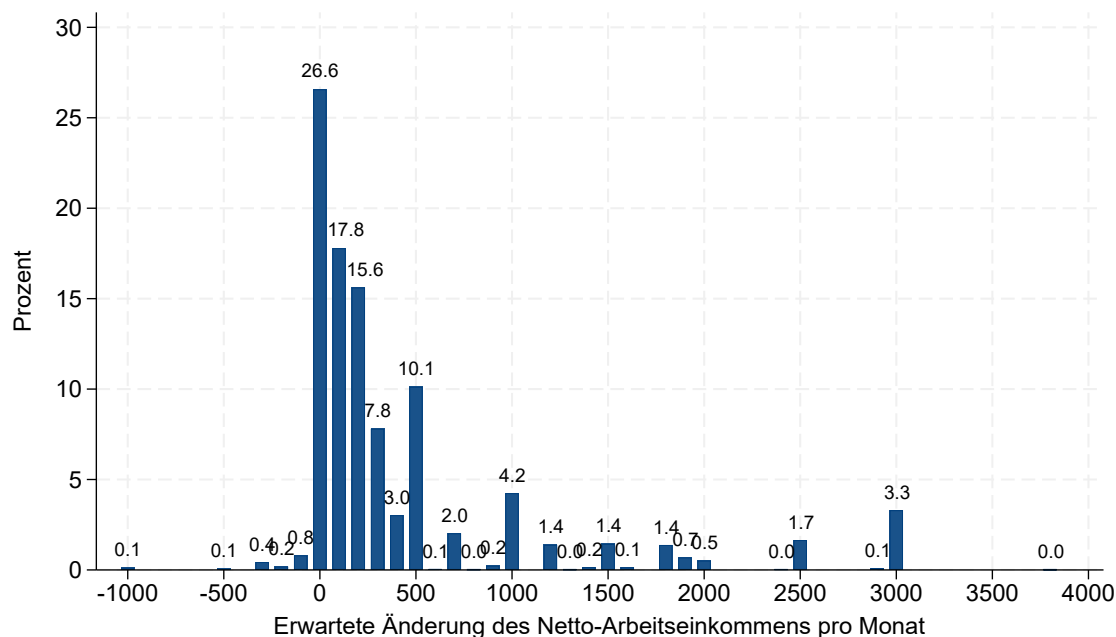
Einkommensänderung ist in Abbildung 9 dargestellt. Zu berücksichtigen ist, dass rund 9 Prozent der Teilnehmenden hier keine Angabe gemacht haben, während bei allen anderen Befragungspunkten nur jeweils eine niedrige einstellige Zahl keine Angabe gemacht hat. Möglicherweise sahen sich diese Personen nicht in der Lage, eine gute Einschätzung zu treffen, z.B. weil ihnen Informationen zu Einkommenserträgen von Umschulungen fehlten. Es wurden nur Personen ab 25 Jahren befragt, dennoch hatten manche von ihnen vielleicht noch keine Berufserfahrung gesammelt und deshalb keine Vergleichsmöglichkeit zum Verdienst aus einem vorherigen Job.⁶ Von den Teilnehmenden, die eine Angabe machten, gaben knapp 27 Prozent den Wert 0 an, also dass sie keine Einkommensänderung erwarten würden. Nur wenige Personen erwarteten im Falle eines Umschulungsabschlusses sogar einen Einkommensrückgang. Rund 18 Prozent erwarteten eine Einkommenssteigerung zwischen 1 und 100 Euro, wobei die überwiegende Mehrheit den Wert von 100 Euro angab. Knapp 16 Prozent der Teilnehmenden mit gültiger Antwortangabe erwarteten eine Steigerung des Netto-Arbeitseinkommens zwischen 101 und 200 Euro, weitere knapp 8 Prozent zwischen 201 und 300 Euro. Eine kleine Spitze in der Verteilung zeigt sich bei Einkommenssteigerungen zwischen 401 und 500, wobei nur der Wert 500 belegt ist, den immerhin 10 Prozent der Befragten angaben. Rund 17 Prozent der Befragten mit gültiger Antwort erwarteten Netto-Einkommenszuwächse von über 500 pro Monat. Im Median erwarteten die Befragten eine Einkommensverbesserung von 150 Euro netto pro Monat, die Hälfte der Stichprobe schätzte somit Steigerungen in maximal dieser Höhe durch Abschluss einer Umschulung, während die andere Hälfte Zuwächse von über 150 Euro erwartete.

Abbildung 10 zeigt die Verteilung der erwarteten Netto-Arbeitseinkommensänderungen separat nach Bürgergeldbezugsstatus. Personen ohne Bürgergeldbezug erwarteten zu 32 Prozent keine Einkommensänderung, während dieser Anteil bei Bürgergeldbeziehenden mit 15 Prozent nur knapp halb so hoch ist.⁷ Im Gegensatz dazu erwarteten letztere mit rund 29 Prozent am häufigsten eine Einkommensverbesserung zwischen 1 und 100 Euro, weitere knapp 13 Prozent schätzten eine Einkommenssteigerung von 101 bis 200 Euro für den Fall eines Umschulungsabschlusses. In der Gruppe ohne Bürgergeldbezug betragen diese Anteile rund 12 bzw. 17 Prozent. Rund 20 Prozent der Bürgergeldbeziehenden erwartete einen Einkommensanstieg um mehr als 500 Euro, bei Personen ohne Bürgergeldbezug war dieser Anteil mit rund 16 Prozent etwas niedriger. Insgesamt sind Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen zum Teil vermutlich auf Einkommensunterschiede im aktuellen bzw. letzten Job zurückzuführen, da bei einem höheren Ausgangsverdienst wohl in der Tat eine geringere Verbesserung durch eine Umschulung zu erwarten ist. Die Medianwerte der erwarteten Einkommenssteigerung unterscheiden sich hingegen nicht zwischen Bürgergeldbeziehenden und Personen außerhalb des Bürgergeldbezugs, sondern betragen in beiden Gruppen 150 Euro.

⁶ In den OPAL-Befragungsdaten liegen keine Informationen zur Erwerbshistorie vor. Es wird lediglich der aktuelle Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der jeweiligen Core-Befragung erhoben.

⁷ In der Gruppe der Bürgergeldbeziehenden ist der Anteil der Personen ohne Angabe etwas höher als in der Gruppe ohne Bürgergeldbezug.

Abbildung 9: Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung



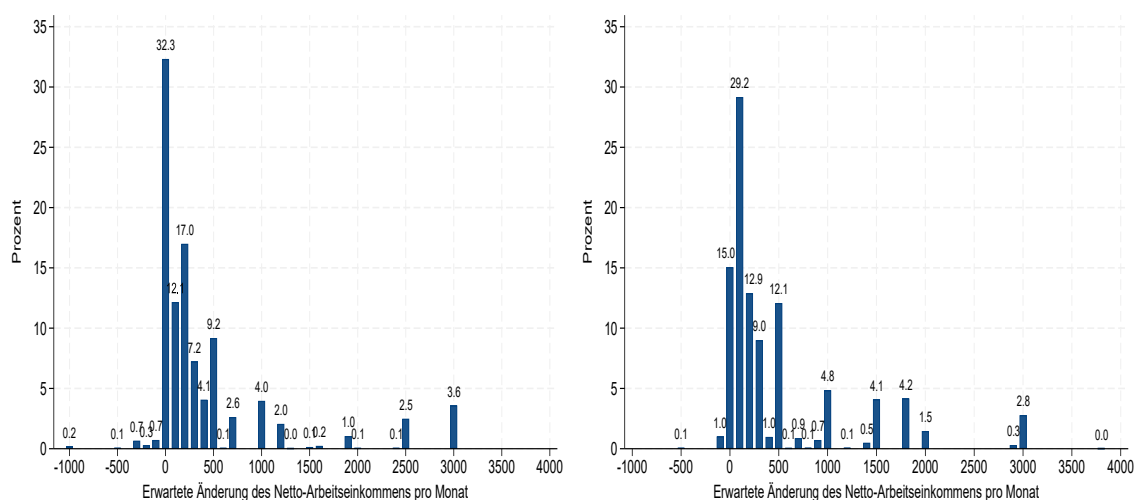
Anmerkungen: Nur Personen mit gültiger Antwort; Angaben aggregiert in 100-Euro-Balken („bins“), nur Wert 0 als separater Balken dargestellt, z.B. umfasst der Balken mit Beschriftung „500“ die Werte 401 bis 500 Euro.

Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, gewichtet. ©IAB

Abbildung 10: Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung separat nach Bürgergeldbezug

(a) Kein Bürgergeld

(b) Bürgergeld



Anmerkungen: Nur Personen mit gültiger Antwort; Angaben aggregiert in 100-Euro-Balken („bins“), nur Wert 0 als separater Balken dargestellt, z.B. umfasst der Balken mit Beschriftung „500“ die Werte 401 bis 500 Euro.

OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen, gewichtet. ©IAB

Insgesamt zeigt sich somit eine leichte Polarisierung in den erwarteten Einkommenserträgen, wobei geringe Erwartungen überwiegen. Während ein wesentlicher Teil der Befragten keine oder nur geringe Einkommenssteigerungen erwartete, schätzte ein anderer Teil, dass sich ihr monatliches Netto-Einkommen um 500 Euro oder mehr erhöhen würde, falls sie eine Umschulung abschließen würden. Von den Personen, die im vorherigen Abschnitt angaben, dass sie eine Umschulung (eher) wegen ihrer Ertragsunsicherheit ablehnen würden, erwarteten knapp 35 Prozent keine Einkommensveränderung, weitere rund 13 (16) Prozent glaubten, dass ihr monatliches Arbeitseinkommen nur um zwischen 1 und 100 (101 und 200) Euro steigen würde. Bei Personen, für die die finanzielle Unsicherheit kein relevanter Faktor war, sind diese Anteile mit rund 17, 24 und 13 Prozent in Summe (54 Prozent) deutlich niedriger.

Im Einzelfall lässt sich nicht bestimmen, ob die Befragten mit ihrer Erwartung richtig liegen oder nicht. Mehrere Studien zeigen deutliche Anstiege in der Erwerbsquote von arbeitslosen Personen, die eine Umschulung absolvieren im Vergleich zu ähnlichen Arbeitslosen, die dies nicht tun (Dauth/Lang, 2019; Kruppe/Lang, 2018; Grunau/Lang, 2020). Abhängig vom Zielberuf haben Umschulungen im Mittel auch positive Einkommenseffekte (Grunau/Lang, 2020; Kruppe/Lang/Osiander, 2023). Dennoch profitiert nicht jeder Teilnehmende von einer derartigen Weiterbildung, ein Teil verbleibt trotzdem in Arbeitslosigkeit oder kann sich beruflich nicht verbessern. Wie bereits erwähnt, beziehen sich die bisherigen Wirkungsanalysen auf Arbeitslose, für Beschäftigte liegen bisher keine Befunde zu den Effekten von Umschulungen im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung vor. Des Weiteren ist die Gruppe der Umschulungsteilnehmenden selektiv und unterscheidet sich in ihren Charakteristika von der Grundgesamtheit arbeitsloser Personen. Dementsprechend sind Ergebnisse zu den Wirkungen von Umschulungen nicht direkt auf alle Arbeitslosen übertragbar. Somit könnte ein Teil der Befragten mit der Einschätzung, dass ihr Einkommen nicht oder kaum ansteigen würde, richtig liegen. War der vorherige Job z.B. eine geringfügige Beschäftigung, könnte in einigen Fällen aber auch die Erwartung einer relativ hohen Einkommenssteigerung bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Umschulungsabschluss zutreffen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verdienten vollzeitbeschäftigte Personen ohne Berufsabschluss im April 2023 durchschnittlich 3.060 Euro brutto pro Monat, Personen mit nicht-akademischem Berufsabschluss in Vollzeit durchschnittlich 3.714 Euro brutto, also rund 21 Prozent mehr (Statistisches Bundesamt, 2024). Geht man vereinfacht von einer Abgabenlast von 50 Prozent aus, so verdienen Personen mit anerkanntem Berufsabschluss netto 327 Euro mehr pro Monat. Dieser Verdienstzuwachs berechnet sich als Durchschnitt über Beschäftigte aller Berufe, Altersgruppen, Betriebszugehörigkeiten etc., so dass durch eine Umschulung nicht notwendigerweise ein ähnlicher Einkommensanstieg erzielbar ist. Dennoch bringen berufsqualifizierende Abschlüsse im Mittel deutliche Verdiensterträge und bieten bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

4 Vignettenstudie

Neben den oben dargestellten Erhebungen war ein weiterer Bestandteil der OPAL-Adhoc-Befragung eine Vignettenstudie zu den Determinanten der Umschulungswahrscheinlichkeit. Dieses Kapitel beschreibt zunächst die Vignettenstudie und erläutert die verwendete Auswertungsmethode. Anschließend werden die Ergebnisse der multivariaten Analysen zu den spezifischen Ausgestaltungsmerkmalen von Umschulungen, die für eine Teilnahme von Bedeutung sind, diskutiert.

4.1 Vignetten

Im Rahmen der Vignettenstudie bewerteten die Befragten jeweils drei hypothetische Szenarien (sog. Vignetten) zu angebotenen Umschulungen und gaben auf einer 11-stufigen Skala an, wie wahrscheinlich es ist, dass sie an der jeweiligen Weiterbildung teilnehmen. Dabei wurden die Ausprägungen („Faktoren“) von fünf Merkmalen („Dimensionen“) der Umschulungsangebote wie folgt variiert:

1. Verdienstaussichten nach Abschluss der Umschulung: pro Monat 200/400/600 Euro netto mehr als ohne Umschulung
2. Höhe der Weiterbildungsprämie: 0/2.500/4.000 Euro
3. Höhe des Weiterbildungsgeldes: 0/150/300 Euro pro Monat
4. Einfache Wegezeit zur Bildungsstätte: 20/40/60 Minuten
5. Unterstützung bei der Organisation einer Betreuungsmöglichkeit: keine Hilfe/Hilfe, eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder und pflegebedürftige Personen zu bekommen

Das gesamte Vignettenuniversum aller möglichen Kombinationen ist das Produkt der Anzahl der Ausprägungen, umfasst hier also $3 \times 3 \times 3 \times 3 \times 2 = 162$ Kombinationsmöglichkeiten. Allen Befragten wurden drei randomisiert ausgewählte Vignetten zugewiesen, wobei dieselbe Vignette einer Person nicht zweimal vorgelegt werden konnte. Nachfolgend findet sich in kursiv eine Beispielvignette aus der Untersuchung. Der Einleitungstext ist für alle Befragten identisch. Die variierenden Merkmalsausprägungen sind zur besseren Veranschaulichung fett gedruckt.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen drei unterschiedliche Umschulungen vor. Die Umschulungen sind frei erfunden, aber könnten Ihnen so angeboten werden. Bitte geben Sie an, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie an der jeweiligen Umschulung teilnehmen.

Für alle drei Umschulungen gilt:

- *Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter bietet Ihnen eine zweijährige Umschulung an und übernimmt die Kosten.*
- *Ihr bisheriges Arbeitseinkommen oder Arbeitslosen- oder Bürgergeld erhalten Sie weiterhin.*

- Der neue Beruf entspricht Ihren Neigungen und Interessen.
- Eventuelle Kinderbetreuungskosten werden in Höhe von 160 Euro pro Kind je Monat übernommen.

Nach der Umschulung verdienen Sie pro Monat **200 Euro netto** mehr als ohne Umschulung. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten Sie **eine Weiterbildungsprämie von 2500 Euro**. Während der Umschulung erhalten Sie **kein monatliches Weiterbildungsgeld**. Von Ihrer Wohnung bis zum Ort der Umschulung sind Sie **40 Minuten** unterwegs. **Die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen müssen Sie bei Bedarf selbst organisieren.**

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie an dieser Umschulung teilnehmen?

Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala. Die Skala reicht von „sehr unwahrscheinlich“ (0) bis „sehr wahrscheinlich“ (10). Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstimmen.

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Antworten aggregiert über alle Vignetten, die den Befragten vorgelegt wurden. Bei rund 12 Prozent der gezeigten Vignetten wurde die Teilnahme als sehr unwahrscheinlich eingestuft, jeweils einstellige Prozentsätze entfallen auf die Skalenwerte 1 bis 4, die eine niedrige Teilnahmewahrscheinlichkeit ausdrücken. Bei knapp 15 Prozent der Vignetten wurde eine mittlere Teilnahmewahrscheinlichkeit von 5 genannt, während jeweils zwischen rund 7 und 11 Prozent der Vignetten mit Teilnahmewahrscheinlichkeiten von 6 bis 9 bewertet wurden. Bei immerhin knapp 18 Prozent der gezeigten hypothetischen Umschulungen wurde die Teilnahme als sehr wahrscheinlich eingestuft.

Tabelle 2: Verteilung der Vignettenantworten (Anteile in Prozent)

Skalenwert	Anteil	Kumulierter Anteil
0 Sehr unwahrscheinlich	12,3	12,3
1	3,9	16,1
2	5,7	21,9
3	5,7	27,6
4	6,0	33,6
5	14,6	48,1
6	7,0	55,2
7	9,6	64,8
8	10,8	75,5
9	6,5	82,1
10 Sehr wahrscheinlich	17,9	100,0

Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen. ©IAB

Vignettenstudien haben den Vorteil, dass sich beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander analysieren lassen, auch wenn diese Dimensionen in der Realität stark miteinander korrelieren (Auspurg u. a., 2010). Zudem ermöglichen sie die (hypothetische) Variation von Merkmalsausprägungen, die sich nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand, z.B. im Rahmen eines Feldexperiments, variieren lassen. Dadurch lassen sich kausale und intern valide Schlussfolgerungen zu Änderungen dieser Dimensionen ziehen.

Allerdings können die in einer Vignette beschriebenen Szenarien die Komplexität und Dynamik realer Situationen nicht abbilden. Auch deshalb ist es möglich, dass sich Personen bei einer Vignette anders entscheiden, als sie sich in einer realen Situation verhalten würden. In diesem Fall würde es den Ergebnissen an externer Validität fehlen. Vergleiche zwischen Vignettenbefragungen und Verhaltensbeobachtungen in einer Alltagssituation zeigen Abweichungen zwischen geäußertem und tatsächlichem Verhalten, allerdings sind Vignetten in der Lage, die Richtung der Effekte korrekt zu messen (Groß/Börensens, 2009).

Der Einfluss der Vignettendimensionen auf die selbsteingeschätzte Weiterbildungsabsicht wird hier anhand eines multivariaten Modells untersucht. Da jede Befragungsperson drei Vignetten beurteilt, weisen die Daten eine Mehrebenenstruktur auf, bei der die Vignettenurteile die erste Ebene darstellen und die Befragten die Zweite (Ditton, 1998; Hox/Kreft/Hermkens, 1991; Snijders/Bosker, 2011). Die Vignettenentscheidungen sind deshalb nicht unabhängig voneinander, weil sich Befragte in ihrer grundsätzlichen Weiterbildungsbereitschaft unterscheiden können. Dies wird durch die Schätzung eines sogenannten Fixed-Effects-Modell mit individuen-spezifischen Effekten und Standardfehlern, die auf Personenebene geclustert sind, berücksichtigt. Neben den fünf Vignettenmerkmalen geht eine Variable in die Schätzungen ein, die die Reihenfolge angibt, in der den Befragten die drei Vignetten vorgelegt wurden. Über die drei Vignetten hinweg konstante individuelle Charakteristika lassen sich nicht in das Modell aufnehmen, da diese Faktoren von den individuen-spezifischen Effekten absorbiert werden.

Der Einfluss der vignettenspezifischen Merkmale auf die Selbsteinschätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeit wird für zwei verschiedene abhängige Variablen geschätzt. Zum einen wird die 11-stufige Teilnahmewahrscheinlichkeit als abhängige Variable verwendet, bei der höhere Werte eine höhere Umschulungsbereitschaft ausdrücken. Da die Skala von 0 bis 10 läuft, lassen sich die angegebenen Wahrscheinlichkeiten als Prozentangaben interpretieren, so dass beispielsweise der Skalenwert 5 eine Teilnahmewahrscheinlichkeit von 50 Prozent ausdrückt. Zum anderen wird eine binäre Variable gebildet, die die Wahrscheinlichkeitswerte 8 bis 10 als 1 kodiert (rund 35 Prozent der Antworten, siehe Tabelle 2) und die Werte 0 bis 7 als 0. Der Wert 1 drückt somit eine hohe Teilnahmewahrscheinlichkeit aus, so dass sich anhand dieses Modells bestimmen lässt, welche Merkmale nicht nur die Umschulungsbereitschaft steigern (z.B. von sehr niedrig zu niedrig), sondern sogar zu einer hohen Teilnahmewahrscheinlichkeit führen, die sich möglicherweise tatsächlich in eine Umschulungsteilnahme überträgt.

4.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Schätzungen für die beiden Variablen zur Messung der Umschulungswahrscheinlichkeit sind in Tabelle 3 dargestellt. Steigt der Verdienst nach der Umschulung um 400 Euro netto pro Monat statt um 200 Euro (Referenzkategorie), so erhöht sich ceteris paribus (c.p.) die selbsteingeschätzte Teilnahmebereitschaft auf der Skala von

0 bis 10 um statistisch signifikante 0,74 Punkte, was 7,4 Prozentpunkten entspricht. Kann nach der Umschulung ein monatlicher Verdienstzuwachs von 600 statt 200 Euro erzielt werden, so nimmt die Teilnahmebereitschaft um 1,15 Punkte (oder 11,5 Prozentpunkte) zu. Beide hypothetische Einkommensanstiege erhöhen allerdings nicht signifikant die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmeabsicht. Möglicherweise erachten die Befragten eine derartige Verbesserung des Einkommens für sich als nicht realisierbar an, so dass diese Merkmalsausprägung zwar die Teilnahmeabsicht erhöht, aber nicht ausreicht, um eine hohe Teilnahmewahrscheinlichkeit zu erzielen. Wird bei erfolgreicher Umschulungsteilnahme eine Weiterbildungsprämie von 2.500 Euro gezahlt, erhöht sich die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit c.p. um knapp 9 Prozentpunkte im Vergleich zu einem Szenario, in dem keine Prämie gezahlt wird. Beträgt die Weiterbildungsprämie 4.000 Euro, geben die Befragten eine um 15 Prozentpunkte höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an als bei einer Umschulung ohne Prämienzahlung. Verwendet man den Indikator für eine hohe Teilnahmewahrscheinlichkeit als abhängige Variable, so erhöht nur eine erfolgsabhängige Weiterbildungsprämie von 4.000 Euro diese Wahrscheinlichkeit signifikant um 6 Prozentpunkte.

Ein während der Umschulung gezahltes monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro führt zu einer um rund 10 Prozentpunkte höheren selbsteingeschätzten Teilnahmebereitschaft im Vergleich zu einer hypothetischen Umschulung ohne Weiterbildungsgeld. Werden pro Monat 300 Euro Weiterbildungsgeld gezahlt, stufen die Befragten ihre Umschulungswahrscheinlichkeit um knapp 14 Prozentpunkte höher ein. Die angegebene Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmebereitschaft erhöht sich jedoch erst bei einem monatlichen Weiterbildungsgeld von 300 Euro signifikant um 8 Prozentpunkte. Auch in der Befragung von Osiander/Dietz (2016) steigerte erst ein monatlicher Arbeitslosengeldaufschlag in dieser Höhe die subjektiv geäußerte Weiterbildungsbereitschaft der befragten Arbeitslosen, während eine Zuzahlung von 100 Euro keinen Effekt zeigte. Laut den Autoren könnte dies daran liegen, dass die Befragten die Teilnahme an einer Umschulung möglicherweise als so beanspruchend wahrnehmen, dass niedrigere Zahlungen nicht ausreichen, um zu einer positiven Kosten-Nutzen-Abwägung zu führen. Womöglich ist den Befragten auch nicht bekannt, dass zusätzliche Kosten (z.B. Fahrtkosten, Verpflegung) im Rahmen der Weiterbildungsteilnahme erstattungsfähig sind, so dass diese nicht durch den Aufschlag abgedeckt werden müssten, um den Teilnehmenden keine Zusatzkosten zu verursachen (Osiander/Dietz, 2016).

Insgesamt nimmt die Weiterbildungsbereitschaft zu, wenn sich durch eine Teilnahme die finanzielle Situation während oder nach der Umschulung verbessert. Verlängert sich die einfache Wegezeit zwischen Wohnort und Bildungsstätte, nimmt die Teilnahmeabsicht hingegen ab. Beträgt die einfache Wegezeit 40 statt 20 Minuten, sinkt die geäußerte Teilnahmebereitschaft c.p. um 12 Prozentpunkte, bei einer Wegezeit von 60 statt 20 Minuten um 19 Prozentpunkte auf der 11-stufigen Antwortskala. Die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmebereitschaft sinkt ebenfalls statistisch signifikant um 5 (11) Prozentpunkte, wenn

sich die Fahrtzeit von 20 auf 40 (60) Minuten verlängert. Erhalten die Befragten Unterstützung dabei, eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu organisieren, steigt die subjektiv geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit um 5 Prozentpunkte. Eine derartige Unterstützung fördert auch eine hohe Umschulungsbereitschaft.

Tabelle 3: Einfluss vignettenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit (Geschätzte Koeffizienten und Standardfehler (in Klammern))

Vignettendimensionen	Teilnahmewahrscheinlichkeit 11-stufige Skala	Teilnahmewahrscheinlichkeit Binäre Variable
Verdienstzunahme (Ref.: 200 Euro)		
400 Euro	0,74*** (0,17)	0,03 (0,03)
600 Euro	1,15*** (0,18)	0,03 (0,03)
Weiterbildungsprämie (Ref.: keine Prämie)		
2.500 Euro	0,87*** (0,18)	0,04 (0,03)
4.000 Euro	1,52*** (0,19)	0,06** (0,03)
Weiterbildungsgeld (Ref.: kein Weiterbildungsgeld)		
150 Euro	1,04*** (0,18)	0,02 (0,03)
300 Euro	1,37*** (0,16)	0,08** (0,03)
Einfache Wegezeit (Ref.: 20 Minuten)		
40 Minuten	-1,20*** (0,17)	-0,05* (0,03)
60 Minuten	-1,88*** (0,19)	-0,11*** (0,03)
Unterstützung bei Suche nach Betreuungsmöglichkeit (Ref.: keine Unterstützung)		
Unterstützung	0,52*** (0,15)	0,07*** (0,03)
Beobachtungen	1.394	1.394

Anmerkungen: Für die Position der jeweiligen Vignette (1-3) wurde kontrolliert. Die binäre Variable der Teilnahmewahrscheinlichkeit kodiert die Werte 8 bis 10 als 1 (hohe Wahrscheinlichkeit), die Werte 0 bis 7 als 0. */**/** = Signifikanz auf dem 10-/5-/1-Prozent-Niveau.

Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen. ©IAB

Im nächsten Schritt wird untersucht, ob sich die Determinanten der geäußerten Teilnahmewahrscheinlichkeit zwischen Bürgergeldbeziehenden und Personen ohne Bürgergeldbezug unterscheiden. Zu diesem Zweck werden in die beiden Schätzgleichungen Interaktionsterme der Vignettendimensionen mit dem Bürgergeldbezugsstatus aufgenommen. Die Koeffizienten der Interaktionsterme geben somit die Unterschiede in den Effekten zwischen Personen ohne und mit Bürgergeldbezug an. Der Effekt einer Änderung der Vignettenausprägungen für Bürgergeldbeziehende ergibt sich durch die Addition des Koeffizienten der Ausprägung und des Koeffizienten des Interaktionsterms zwischen dieser Ausprägung und dem Bürgergeldbezugsstatus. Ist der Interaktionsterm statistisch insignifikant, so entspricht der Effekt für Bürgergeldbeziehende dem Haupteffekt der Ausprägung (sofern dieser Koeffizient signifikant ist). Die Ergebnisse für beide Modelle

sind in Tabelle 4 dargestellt. In Modell 1 wird erneut die 11-stufige Skala der Teilnahmewahrscheinlichkeit als abhängige Variable verwendet. Hier zeigen sich keine Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen, den alle Interaktionseffekte sind nicht statistisch signifikant von Null verschieden. Befragte ohne Bürgergeldbezug reagieren zwar stärker auf einen höheren Einkommenszuwachs als Bürgergeldbeziehende, aber die Unterschiede sind nicht signifikant. Hingegen haben das Weiterbildungsgeld von 150 Euro pro Monat und die Weiterbildungsprämie von 2.500 Euro einen leicht höheren positiven Effekt bei Bürgergeldbeziehenden, dennoch sind auch diese Gruppenunterschiede nicht statistisch signifikant. Da die Stichprobe mit 468 Personen nicht sehr groß ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass potenzielle Heterogenitäten in den Einflussfaktoren der Teilnahmewahrscheinlichkeit hier nicht mit der nötigen Präzision gemessen werden können.

Modell 2 in Tabelle 4, welches die Determinanten einer hohen Teilnahmebereitschaft misst, zeigt ebenfalls nur geringe Unterschiede zwischen Geringqualifizierten mit und ohne Bürgergeldbezug. Die geschätzten Koeffizienten deuten zunächst darauf hin, dass eine Einkommenssteigerung von 600 Euro die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmebereitschaft nur von Personen außerhalb des Bürgergeldbezugs signifikant erhöht. Wie oben erwähnt, könnten vor allem Bürgergeldbeziehende beträchtliche Verbesserungen ihres Einkommens für unrealistisch halten, so dass ihre Teilnahmebereitschaft in diesen hypothetischen Szenarien nicht zunimmt. Wie in Abbildung 10 gezeigt, erwartete die überwiegende Mehrheit von ihnen keine Einkommensänderung oder eine Verbesserung bis höchstens 300 Euro durch Abschluss einer Umschulung. Möglicherweise stellt für sie auch eine Netto-Einkommenszunahme von 200 Euro pro Monat bereits eine ausreichende Verbesserung zum vorherigen Einkommen bzw. zum Bürgergeld dar, so dass weitere Erhöhungen die Teilnahmebereitschaft c.p. nicht weiter steigern.

Auch in diesem Modell hat nur eine Prämienzahlung von 4.000 Euro bei erfolgreichem Abschluss einen signifikanten Effekt auf die Umschulungswahrscheinlichkeit. Der Effekt eines monatlichen Weiterbildungsgeldes ist nun hingegen statistisch insignifikant. Eine einfache Wegezeit von 40 statt 20 Minuten senkt nur für Bürgergeldbeziehende die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmebereitschaft um 10 Prozentpunkte, wobei dieser Effekt jedoch nicht statistisch signifikant ist. Fahrtzeiten von 60 statt 20 Minuten reduzieren die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmebereitschaft um 13 Prozentpunkte, wobei sich die Effekthöhe nicht signifikant zwischen den beiden Personengruppen unterscheidet. Unterstützung bei der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten fördert erneut eine hohe Teilnahmeabsicht. Obwohl Bürgergeldbeziehende Kinderbetreuungsverpflichtungen häufiger als Ablehnungsgrund für eine Umschulung nannten, fällt der Effekt für diese Gruppe niedriger aus, wobei der Unterschied aber nicht statistisch signifikant ist.

Tabelle 4: Einfluss vignettenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit nach Bürgergeldbezugsstatus (Geschätzte Koeffizienten und Standardfehler (in Klammern))

Vignettendimensionen	Teilnahmewahrscheinlichkeit 11-stufige Skala	Teilnahmewahrscheinlichkeit Binäre Variable
Verdienstzunahme (Ref.: 200 Euro)		
400 Euro	0,86*** (0,28)	0,07 (0,06)
600 Euro	1,49*** (0,26)	0,12** (0,05)
400 Euro × Bürgergeld	-0,19 (0,36)	-0,05 (0,07)
600 Euro × Bürgergeld	-0,53 (0,35)	-0,14** (0,06)
Weiterbildungsprämie (Ref.: keine Prämie)		
2.500 Euro	0,57** (0,26)	0,02 (0,05)
4.000 Euro	1,66*** (0,31)	0,09* (0,05)
2.500 Euro × Bürgergeld	0,52 (0,36)	0,02 (0,06)
4.000 Euro × Bürgergeld	-0,17 (0,40)	-0,03 (0,06)
Weiterbildungsgeld (Ref.: kein Weiterbildungsgeld)		
150 Euro	0,87*** (0,28)	0,00 (0,05)
300 Euro	1,38*** (0,26)	0,08 (0,06)
150 Euro × Bürgergeld	0,27 (0,37)	0,02 (0,07)
300 Euro × Bürgergeld	-0,09 (0,33)	-0,02 (0,07)
Einfache Wegezeit (Ref.: 20 Minuten)		
40 Minuten	-1,17*** (0,28)	0,00 (0,06)
60 Minuten	-1,81*** (0,29)	-0,13** (0,06)
40 Minuten × Bürgergeld	-0,05 (0,35)	-0,10 (0,07)
60 Minuten × Bürgergeld	-0,10 (0,38)	0,02 (0,07)
Unterstützung bei Suche nach Betreuungsmöglichkeit (Ref.: keine Unterstützung)		
Unterstützung	0,47** (0,21)	0,09** (0,04)
Unterstützung × Bürgergeld	0,08 (0,29)	-0,05 (0,05)
Beobachtungen	1.394	1.394

Anmerkungen: Für die Position der jeweiligen Vignette (1-3) wurde kontrolliert. Die binäre Variable der Teilnahmewahrscheinlichkeit kodiert die Werte 8 bis 10 als 1 (hohe Wahrscheinlichkeit), die Werte 0 bis 7 als 0. */**/** = Signifikanz auf dem 10-/5-/1-Prozent-Niveau.

Lesebeispiel: Eine Verdiensteigerung von 400 statt 200 Euro erhöht die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Bürgergeldbeziehenden und Personen ohne Bürgergeldbezug um rund 9 Prozentpunkte, da der Interaktionsterm insignifikant ist. Die Wahrscheinlichkeit einer hohen Teilnahmeabsicht erhöht sich bei einer Einkommenssteigerung von 600 statt 200 bei Bürgergeldbeziehenden hingegen nicht, da sich deren Effekt als Summe von 0,12 und -0,14 berechnet, somit also -0,02 beträgt.

Quelle: OPAL-Adhoc-Studie FP010; eigene Berechnungen. ©IAB

5 Fazit

Dieser Bericht untersucht im Rahmen einer Befragung von Geringqualifizierten deren Kenntnis von Fördermöglichkeiten und finanziellen Anreizen von Umschulungen. Darüber hinaus werden die Teilnahmebereitschaft an geförderten Umschulungen sowie deren Attraktivitätskriterien und mögliche Weiterbildungshemmnisse erörtert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Gruppe der Bürgergeldbeziehenden, die mehrheitlich keinen Berufsabschluss aufweisen und somit zur Kernzielgruppe für Umschulungen zählen. Wie die Ergebnisse zeigen, war insgesamt nur knapp 62 Prozent der Befragten bekannt, dass die Agenturen für Arbeit und Jobcenter Umschulungen finanziell fördern. Bei Bürgergeldbeziehenden beträgt der Anteil sogar nur rund 52 Prozent. Die finanziellen Anreize zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung waren insgesamt nur einer Minderheit bekannt. Knapp 15 Prozent kannten die erfolgsabhängige Weiterbildungsprämie, während das monatliche Weiterbildungsgeld nur rund 13 Prozent der Teilnehmenden geläufig war. Trotz der ausbaufähigen Bekanntheit der Fördermöglichkeiten, konnte sich die Mehrheit der Befragten die Teilnahme an einer Umschulung (eher) vorstellen. Bürgergeldbeziehende äußerten dabei eine höhere Teilnahmebereitschaft als Personen außerhalb des Bürgergeldbezugs. Die genannte Umschulungsbereitschaft nahm jedoch nur geringfügig zu, wenn die Befragten darauf hingewiesen wurden, dass sie sowohl eine Prämie in Höhe von 2.500 Euro als auch ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten könnten.

Trotz der hohen subjektiv geäußerten Weiterbildungsbereitschaft sind Geringqualifizierte bei geförderten wie auch betrieblichen Weiterbildungen nach wie vor unterrepräsentiert (Leber/Schwengler, 2023; Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2024; Heß/Leber, 2025). Deshalb wurde in der Befragung auch erhoben, welche Faktoren den Teilnehmenden an einer Umschulung wichtig sind und aus welchen Gründen sie eine Umschulung ablehnen würden. Ein Berufsziel, das gut zu einem passt und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt waren die am häufigsten als sehr wichtig genannten Attraktivitätskriterien von Umschulungen. Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld wurden zwar auch von der Mehrheit der Teilnehmenden als (eher) wichtig genannt, waren im Vergleich zu allen anderen zur Auswahl stehenden Kriterien aber deutlich weniger relevant.

Bürgergeldbeziehende messen diesen finanziellen Anreizen aber eine deutlich größere Bedeutung zu als Personen außerhalb des Bürgergeldbezugs, dennoch spielen auch für sie andere Kriterien, wie z.B. bessere Verdienstmöglichkeiten, eine wichtigere Rolle. Oft genannte Gründe, eine Umschulung abzulehnen, waren der Verzicht auf ein richtiges Einkommen während der Weiterbildung sowie der unsichere finanzielle Ertrag einer Umschulung, wobei diese Gründe von Befragten ohne Bürgergeldbezug häufiger genannt wurden als von Bürgergeldbeziehenden. Letztere nannten hingegen wesentlich häufiger Betreuungspflichten und gesundheitliche Probleme als Weiterbildungshemmnisse.

Die Unsicherheit über die Rentabilität von Weiterbildungen spiegelte sich auch in der geschätzten Einkommensänderung durch eine Umschulung wider. So erwarteten rund 27 Prozent der Befragten keine Einkommensänderung und etwa 18 Prozent eine Netto-Einkommenssteigerung von lediglich zwischen 1 und 100 Euro pro Monat. Bürgergeldbeziehende erwarteten im Vergleich zu Personen ohne diese Leistung wesentlich seltener keine Einkommensverbesserung, schätzten ihren Verdienstzuwachs mehrheitlich aber auch als gering ein. Zwar gibt es in der Tat keine Ertragsgarantie, dennoch scheint es vielen Geringqualifizierten an Informationen über die Arbeitsmarkttrenditen von Bildungsmaßnahmen zu mangeln. Hier gilt es, stärker über den potenziellen Nutzen von Weiterbildungen zu informieren, um die Unsicherheit über die Rentabilität solcher Investitionen zu verringern. Denn wie die multivariaten Analysen auf Basis der Vignettenstudie zeigten, erhöhten bessere Verdienstaussichten die selbsteingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit signifikant. Auch die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld hatten einen positiven Einfluss auf die subjektiv geäußerte Umschulungswahrscheinlichkeit. Da diese monetären Anreize nur einer Minderheit der befragten Geringqualifizierten bekannt waren, besteht ebenso das Potenzial, die Umschulungsbereitschaft durch mehr Informationen über diese Zahlungen zu steigern. Allerdings erhöhten den Ergebnissen nach nur ein Weiterbildungsgeld von 300 Euro pro Monat bzw. eine erfolgsabhängige Weiterbildungsprämie von 4.000 Euro die Wahrscheinlichkeit, eine hohe Teilnahmebereitschaft zu nennen, statistisch signifikant. Geringere Zahlungen zeigten hier keine Wirkung. Niedrigere monetäre Anreize können möglicherweise die (vermuteten) Kosten einer Umschulung und die Unsicherheit bezüglich des finanziellen Ertrags nicht ausgleichen.

Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Personen wirkte sich in den multivariaten Modellen ebenfalls positiv auf die subjektiv geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Derartige Unterstützung könnte vor allem für Frauen, die die Hauptlast bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen tragen, ein wichtiger Faktor bei Weiterbildungsentscheidungen sein. Längere Fahrtzeiten haben einen deutlichen negativen Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Möglicherweise ist den Befragten nicht bekannt, dass Fahrtkosten im Rahmen von Umschulungen von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen werden. Da relativ viele Bürgergeldbeziehende gesundheitliche Einschränkungen und/oder Betreuungspflichten als Weiterbildungshindernisse nannten, ist ihre Mobilität eventuell eingeschränkt oder eine lange Pendelzeit lässt sich nicht mit der Betreuung vereinbaren. Möglicherweise können Weiterbildungen, die virtuell stattfinden und/oder in Teilzeit absolviert werden können, die Vereinbarkeit erhöhen oder sind für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen leichter zu bewältigen. Lässt sich eine längere Umschulung trotz Weiterbildungsinteresse nicht realisieren, könnte die Teilnahme an Teilqualifizierungen, die in mehreren Modulen zu einem Berufsabschluss führen, oder an kürzeren, nicht abschlussorientierten Maßnahmen eine Alternative sein. Mehreren Wirkungsanalysen zufolge verbessern auch diese

Weiterbildungsformen die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden deutlich (Kruppe/Lang/Osiander, 2023; Büttner/Schewe/Stephan, 2015; Büttner u. a., 2022; Dauth/Lang, 2019).

Insgesamt liefert der Bericht einige Hinweise darauf, welche Ausgestaltungs- und Rahmenbedingungen die Weiterbildungsbereitschaft von Geringqualifizierten beeinflussen. Zudem wurden wichtige Weiterbildungshemmnisse identifiziert bzw. bisherige Befunde hierzu bestätigt. Dabei zeigte sich, dass bei vielen der befragten Geringqualifizierten multiple und heterogene Hemmnisse vorliegen, so dass eine bedarfsgerechte Beratung nötig ist, um eine individuell passende und der jeweiligen Lebenslage entsprechende Weiterbildungsmaßnahme zu finden. Allerdings ist zum Abschluss noch einmal auf die Limitationen der Studie hinzuweisen. So war die Fallzahl der Befragungsteilnehmenden relativ gering, was die Schätzunsicherheit bei der Hochrechnung auf die Grundgesamtheit der Geringqualifizierten erhöht. Die für die multivariaten Analysen genutzten Vignetten stellen hypothetische, vereinfachte Szenarien dar, so dass es Diskrepanzen zwischen der geäußerten Entscheidungsabsicht und realem Handeln geben kann. Da sich die hypothetischen Umschulungen an der Ausgestaltung realer Weiterbildungen orientieren, sollte jedoch die Effektrichtung der berücksichtigten Einflussfaktoren korrekt gemessen sein (Osiander/Dietz, 2016).

Literatur

Auspurg, Karin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan; Sauer, Carsten (2010): Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Beste, Jonas; Coban, Mustafa; Trappmann, Mark (2023): Zahlreiche Faktoren verringern die Erfolgsaussichten von Grundsicherungsbeziehenden. In: Wirtschaftsdienst, Bd. 103, Nr. 2, S. 123–129.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Fachliche Weisungen (FW) Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitslose und Beschäftigte §§ 81, 82, 83 – 87a, 111a, 131a SGB III, Zulassung von Trägern und Maßnahmen §§ 177 Absatz 5, 180, 183 SGB III.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht.

Büttner, Thomas; Lang, Julia; Schewe, Torben; Stephan, Gesine (2022): Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen während der Covid-19-Pandemie: Weniger Förderungen, stabile Wirkungen. IAB-Kurzbericht 22/2022.

Büttner, Thomas; Schewe, Torben; Stephan, Gesine (2015): Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB III: Maßnahmen auf dem Prüfstand. IAB-Kurzbericht 08/2015.

Coban, Mustafa; Baisch, Benjamin; Distler, Christine; Schwarz, Stefan; Trappmann, Mark; Weik, Jonas Aljoscha; Wenzig, Claudia; Wilden, Hanna; Zins, Stefan (2024): IAB-OPAL: Mit dem neuen Online-Panel schneller zu belastbaren Befunden kommen. IAB-Forum 11. November 2024.

Dauth, Christine (2020): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. In: ILR Review, Bd. 73, Nr. 5, S. 1147–1184.

Dauth, Christine; Lang, Julia (2019): Can the unemployed be trained to care for the elderly? The effects of subsidized training in elderly care. In: Health Economics, Bd. 28, S. 543–555.

Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers. In: LABOUR, Bd. 30, Nr. 4, S. 371–392.

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

Ditton, Hartmut (1998): Mehrebenenanalyse: Grundlagen und Anwendungen des hierarchisch linearen Modells. Beltz Juventa.

Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine (2022): Geförderte Umschulungen für Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III: Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien. IAB-Forschungsbericht 18/2022.

Groß, Jochen; Börensen, Christina (2009): Wie valide sind Verhaltensmessungen mittels Vignetten? Ein methodischer Vergleich von faktoriellem Survey und Verhaltensbeobachtung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–178.

Grunau, Philipp; Lang, Julia (2020): Retraining for the unemployed and the quality of the job match. In: *Applied Economics*, Bd. 52, S. 5098–5114.

Heß, Pascal; Leber, Ute (2025): Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte – Analysen mit dem NEPS. IAB-Forum 14. April 2025.

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

Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2018): Labour market effects of retraining for the unemployed – The role of occupations. In: *Applied Economics*, Bd. 50, S. 1578–1600.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Osiander, Christopher (2023): Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Bd. 75, S. 477–504.

Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. IAB-Forum 19. September 2023.

Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. In: *Journal for Labour Market Research*, Bd. 49, S. 59–76.

Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. IAB-Forum 2. August 2018.

Snijders, Tom; Bosker, Roel (2011): *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. Sage Publishing.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025a): Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025b): Förderung der beruflichen Weiterbildung, März 2025.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025c): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitsmarkt für Alleinerziehende, Deutschland 2023.

Statistisches Bundesamt (2024): Engpassberufe: Pflegefachkräfte verdienten im April 2023 überdurchschnittlich. Pressemitteilung Nr. 121 vom 25. März 2024.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize von Umschulungen	17
Abbildung 2:	Kenntnis der Fördermöglichkeit und finanziellen Anreize von Umschulungen separat nach Bürgergeldbezug.....	18
Abbildung 3:	Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung	19
Abbildung 4:	Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung separat nach Bürgergeldbezug.....	19
Abbildung 5:	Attraktivitätskriterien von Umschulungen.....	21
Abbildung 6:	Attraktivitätskriterien von Umschulungen separat nach Bürgergeldbezug.....	21
Abbildung 7:	Gründe, eine Umschulung abzulehnen.....	23
Abbildung 8:	Gründe, eine Umschulung abzulehnen separat nach Bürgergeldbezug..	23
Abbildung 9:	Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung	26
Abbildung 10:	Erwartete Einkommensänderung durch Umschulung separat nach Bürgergeldbezug.....	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Individuelle Charakteristika der Befragungsteilnehmenden (Anteile in Prozent, Alter in Jahren)	15
Tabelle 2:	Verteilung der Vignettenantworten (Anteile in Prozent)	29
Tabelle 3:	Einfluss vignettenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit (Geschätzte Koeffizienten und Standardfehler (in Klammern))	32
Tabelle 4:	Einfluss vignettenspezifischer Merkmale auf die geäußerte Teilnahmewahrscheinlichkeit nach Bürgergeldbezugsstatus (Geschätzte Koeffizienten und Standardfehler (in Klammern))	34

Impressum

IAB-Forschungsbericht 1|2026

Veröffentlichungsdatum

3. Februar 2026

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2026/fb0126.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichung der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2601](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2601)

Rückfragen zum Inhalt

Elisabeth Artmann

E-Mail: elisabeth.artmann2@iab.de