

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



IAB-Stellungnahme

6/2018

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Zur Qualifizierungsoffensive „Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Christine Dauth
Thomas Kruppe
Gesine Stephan

ISSN 2195-5980

Zur Qualifizierungsoffensive „Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Christine Dauth
Thomas Kruppe
Gesine Stephan

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Vorbemerkung	5
2 Sicherung der Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit und Entlastung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler.....	5
3 Förderung von Wissen und Schutz neuer Arbeitsformen	5
3.1 Weiterbildung Beschäftigter zur Erhaltung beruflicher Qualifizierung	5
3.2 Rahmenbedingungen und Institutionen für Qualifizierung	7
3.3 Flexible Arbeitsformen.....	7
3.4 Teilnahme an Weiterbildung.....	8
3.5 Weiterbildungsberatung	9
4 Fazit.....	10
Literatur	11

Zusammenfassung

Die vorliegende IAB-Stellungnahme befasst sich mit dem Konzeptpapier „Qualifizierungsoffensive – Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2018). Das Bundesministerium will damit Impulse für eine Diskussion über die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung geben. Die Vorschläge sollen dazu beitragen, den Zugang zur Weiterbildungsförderung zu erleichtern, die Rahmenbedingungen und Institutionen für Qualifizierung zu verbessern, den Bezug von Arbeitslosengeld für kurzfristig beschäftigte Menschen zu erleichtern und die Bezugsdauer für Personen in Qualifizierungsmaßnahmen zu verlängern. Die gesetzliche Umsetzung muss noch auf den Weg gebracht werden.

Aus Sicht des IAB dürfte berufliche Weiterbildung im digitalen und demografischen Wandel zunehmend an Bedeutung gewinnen. Wichtig wäre, dass gesetzliche Änderungen so umgesetzt werden, dass Fehlanreize möglichst vermieden werden und die intendierten Zielsetzungen erreicht werden können. Das Thema „Weiterbildungsberatung“ wird in dem vom BMAS vorgelegten Konzept nur am Rande angesprochen. Eine leicht zugängliche, ergebnisoffene und individuelle Weiterbildungsberatung könnte in der Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen, um die individuelle Motivation für eine Weiterbildung zu erhöhen.

Abstract

The present IAB statement addresses the concept paper “Qualifizierungsoffensive – Wissen und Sicherheit für den Wandel” of the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS 2018). The Federal Ministry aims to foster a discussion over the further development of labor market policies. The proposals intent to facilitate access to further training, improve the institutional framework for qualification, facilitate the receipt of unemployment benefits for employees with short employment relationships, and extend the unemployment benefit eligibility durations for individuals participating in training. The legal implementation still has to be initiated.

From the IAB point of view, vocational training will become even more important in the future due to digital and demographic change. It is be important to implement legal changes without unintended effects (as far as possible). Continuing education counseling is mentioned only marginally in the concept. An easily accessible, open-ended counseling on further education could play an increasingly important role in the future, in order to increase the individual motivation for further education.

1 Vorbemerkung

Das Papier „Qualifizierungsoffensive – Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beginnt mit einer Analyse der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt, die unter anderem auf Forschungsergebnissen des IAB beruht. Hieraus werden – beziehungsweise auf die im Koalitionsvertrag vereinbarte nationale Weiterbildungsstrategie – zukünftige Anforderungen an eine vorsorgende und befähigende Arbeitsmarktpolitik abgeleitet. Das IAB nimmt im Folgenden zunächst zu den einzelnen Aspekten des Konzepts Stellung und zieht dann ein kurzes Fazit.

2 Sicherung der Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit und Entlastung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler

Durch eine Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung von aktuell 3,0 Prozent auf dann 2,7 Prozent sollen Beschäftigte und Arbeitgeber entlastet werden. Gleichzeitig soll die für das Arbeitslosengeld maßgebliche Sozialversicherungspauschale von 21 Prozent auf 20 Prozent gesenkt werden, um auch Arbeitslosengeldbeziehende zu entlasten. Durch die (moderate) Reduktion soll der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum einen der Spielraum erhalten bleiben (Hausner/Weber 2017), um für etwaige Krisen gerüstet zu sein, zum anderen soll sie stärker als bisher Qualifizierung fördern und flexible Arbeit besser absichern (die beiden letzten Punkte werden im nächsten Abschnitt weiter ausgeführt und kommentiert).

Grundsätzlich ist aufgrund des Rückgangs der Arbeitslosigkeit die Überlegung einer Beitragssenkung und damit einer Entlastung der Sozialpartner richtig. Bei gleichzeitiger Rücklagenbildung und verstärkter Förderung der beruflichen Weiterbildung bleibt jedoch die Frage offen, wie viel tatsächlich zusätzlich in die Qualifizierungsoffensive – also die verstärkte Förderung der Qualifizierung von Erwerbspersonen – investiert werden kann. Zusätzlich könnten die bisher nicht spezifizierten Kosten einer erweiterten Weiterbildungsberatung durch die BA den Spielraum weiter eingrenzen. Zum Vergleich: Eine Modellrechnung zur Finanzierung einer Arbeitsversicherung (Hans et al. 2017), die – neben den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III – eine eigene Weiterbildungssäule vorsieht, geht hierfür von einem eigenständigen Beitragssatz in Höhe von 0,54 bis 0,72 Prozent und einem Steuerzuschuss in gleicher Höhe aus (ebd. S.26).

3 Förderung von Wissen und Schutz neuer Arbeitsformen

3.1 Weiterbildung Beschäftigter zur Erhaltung beruflicher Qualifizierung

Das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) soll für alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße geöffnet werden.

Neben Weiterbildungskosten soll bei mindestens vierwöchigen Qualifikationsphasen auch fortgezahltes Arbeitsentgelt erstattet werden können.

Hier erscheint die Mindestdauer von vier Wochen zu kurz. Durch die sehr kurze Mindestdauer besteht die erhöhte Gefahr, dass Betriebe Weiterbildungen auf Kosten der Sozialversicherung (teil-)finanzieren, die sie ohnehin zur internen Anpassung der Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführen würden (Mitnahmeeffekt). Dies will das BMAS zwar dadurch vermeiden, dass in geförderten Qualifizierungen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden müssen, die „[...] über ausschließliche Anpassungsfortbildungen hinausgehen und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegen [...]“. Eine Abgrenzung im Einzelnen und eine entsprechende Kontrolle könnten in der Praxis aber problematisch sein. Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten ist es richtig, dass eine Förderung ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitgeber zur Durchführung der Weiterbildung gesetzlich verpflichtet ist oder sie innerhalb des Betriebes durchführt.

Die jeweilige Förderhöhe soll nach Betriebsgröße gestaffelt werden und zwischen 100 und 25 Prozent der Lehrgangskosten und zwischen 75 und 25 Prozent des Arbeitsentgeltes betragen. Um einen besonderen Anreiz für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen zu setzen, ist für diese unabhängig von der Betriebsgröße eine Übernahme des Arbeitsentgeltes sowie der Weiterbildungskosten zu 100 Prozent vorgesehen. Der besondere Anreiz für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen erscheint sachgemäß, die vollständige Kostenübernahme kann aber dazu führen, dass Betriebe auf diesem Weg Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Ausstieg aus dem Unternehmen über Beitragsmittel ebnen. Eingeschränkt wird die Förderung auf Personen, deren letzter Berufsabschluss oder deren letzte Förderung mindestens vier Jahre zurück liegt. Diese Begrenzung ist richtig, um sogenannte Förderkarrieren zu vermeiden.

Zu WeGebAU liegt bereits eine Anzahl von Wirkungsanalysen vor:

- Dauth und Toomet (2016) untersuchen die Weiterbildungsförderung durch WeGebAU für Personen über 45 Jahren in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu bleiben, erhöhte sich nach dieser Studie in den zwei Jahren nach Aufnahme der Förderung um 2,5 Prozentpunkte. Die Effekte für Teilzeitbeschäftigte (+6,5 Prozentpunkte) und Personen über 55 Jahren (+4,5 Prozentpunkte) fielen höher aus. Besonders wirksam waren auch längere geförderte Weiterbildungen, die eher mit einem zertifizierten Abschluss enden. Diese führten zu längeren Beschäftigungsdauern (+4,5 Prozentpunkte) und zu einem erhöhten Bruttoarbeitsentgelt der Teilnehmenden (+70 Euro pro Monat).
- Die Gruppe der Geringqualifizierten untersucht Dauth (2017): Sie findet in den ersten zwei Jahren nach Aufnahme der Förderung neben den Beschäftigungseffekten (circa +23 Tage) auch positive Effekte auf die Löhne (+6,5 Prozent). Mit einer Steigerung der Löhne um 17 Prozent profitierten dabei insbesondere Frauen.
- In einem Feldexperiment des IAB zu WeGebAU wurden 15.000 potenziell Förderberechtigte mit einer Broschüre postalisch über die Weiterbildungsmöglichkeiten

mit WeGebAU informiert (Dauth/Homrighausen/Stephan 2017). Diese Personen nutzten WeGebAU deshalb allerdings nicht häufiger als eine Kontrollgruppe von Personen, die keine Broschüre erhielten. Insgesamt war die Zahl der Personen, die eine Förderung aufnahmen, vernachlässigbar gering. In einer anschließenden Befragung gaben drei Viertel der Beschäftigten als Grund für fehlende Weiterbildungsaktivitäten an, dass ihre Qualifikation für ihre Tätigkeit vollkommen ausreicht.

Insgesamt weisen die bisherigen Studien also auf leicht positive Effekte der Förderung hin. Das Interesse an dem Programm ist allerdings offenbar nicht sehr hoch und ließ sich auch durch Informationsbroschüren an mögliche Teilnehmende nicht erhöhen. Welche Wirkungen eine breite Öffnung des Programms entfaltet, kann vorab nicht abgeschätzt werden.

3.2 Rahmenbedingungen und Institutionen für Qualifizierung

Das BMAS will im Rahmen der Qualifizierungsoffensive „gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern und allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie“ entwickeln. Diese soll vom nachträglichen Erwerb von Grundkompetenzen über eine bessere Zusammenarbeit mit Akteuren im Weiterbildungsbereich, der Stärkung von Weiterbildungsmöglichkeiten von Arbeitslosen und Beschäftigten an Hochschulen, flexibleren Möglichkeiten der Kofinanzierung bis hin zu einer Stärkung des allgemeinen Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung reichen.

Auf die Notwendigkeit einer solchen Strategie weisen zum Beispiel Bläsche et al. (2017) hin. Der Schritt erscheint angemessen, da die Anforderungen an ein kohärentes Weiterbildungssystem nicht allein die Arbeitsmarktpolitik betreffen, sondern weit darüber hinausgehen und auch auf Änderungsbedarf im Bildungssystem verweisen (ebd.).

3.3 Flexible Arbeitsformen

Beim Arbeitslosengeld soll die Anwartschaftszeit von zwölf auf zehn Monate gesenkt und die Rahmenfrist von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Das BMAS geht davon aus, dass circa 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pro Jahr von der Ausweitung des Versicherungsschutzes profitieren. Eine Schätzung der direkten kurzfristigen Effekte einer Veränderung von Rahmenfristen und Anwartschaftszeiten, allerdings mit anderen Parametern, findet sich in Hofmann/Stephan (2015).

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es Gründe, die sowohl für als auch gegen eine Verkürzung der Anwartschaftszeit oder eine Verlängerung der Rahmenfrist sprechen. Ausführlich diskutieren dies Jahn/Stephan (2012). Die wichtigsten Argumente sind:

- Gesamtwirtschaftlichen Wirkungen
 - Pro: niedrigere Armutsrate
 - Contra: eventuell höhere Arbeitslosenquote.
- Wirkungen auf die Arbeitslosenversicherung und das System der Grundsicherung

- Pro: Vereinfachungen gegenüber der derzeitigen Regelung zur kurzen Anwartschaftszeit; geringere Anzahl Anspruchsberechtigter in der Grundsicherung; geringere Ausgaben für das steuerfinanzierte Arbeitslosengeld (ALG) II.
 - Contra: mehr Anspruchsberechtigte in der Arbeitslosenversicherung; höhere Ausgaben für das beitragsfinanzierte Arbeitslosengeld I; mehr registrierte Arbeitslose, da höherer Anreiz zur Meldung.
- Effekte für Arbeitslose (diese entstehen nur dann, wenn der Anspruch neu erworben wird und entweder das ALG I über dem Grundsicherungsniveau der Bedarfsgemeinschaft liegt oder kein Anspruch auf Grundsicherung besteht)
- Pro: niedrigeres Armutsrisiko; bessere Planungssicherheit; steigende Attraktivität der Aufnahme kurzer Arbeitsverhältnisse.
 - Contra: geringere Anreize, auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt hinzuarbeiten; mögliche Mitnahmeeffekte (Anreiz zur Meldung trotz fehlender ganzjähriger Verfügbarkeit); sinkende Hemmschwelle für arbeitgeberseitige Entlassungen (zum Beispiel saisonal) aufgrund der verbesserten Absicherung; häufigerer Wechsel zwischen den Rechtskreisen, wenn sich an einen ALG-I-Bezug ein ALG-II-Bezug anschließt.

Letztendlich ist die Gewichtung der Argumente eine politische Entscheidung. Neben ökonomischen Überlegungen sollte auch das Gerechtigkeitsempfinden in der Bevölkerung - das empirisch allerdings schwer zu fassen ist - Berücksichtigung finden. Kritisiert wird häufig, dass Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, aber bei den aktuellen Regelungen niemals einen Anspruch auf Versicherungsleistungen erhalten würden. Ein Gegenargument wäre allerdings: Personen, die wiederholt gerade so viel arbeiten, dass sie nach Ablauf der Rahmenfrist für die Hälfte dieses Zeitraums einen erneuten Leistungsanspruch haben, erhalten für ihre Versicherungsbeiträge eine im Vergleich zu anderen Versicherten überproportional hohe Rendite. Bei einer Änderung der Zugangskriterien zu Versicherungsleistungen könnte daher ergänzend überlegt werden, eine gegenüber späteren Neubewilligungen erhöhte Mindestversicherungszeit einzuführen, die vor einem ersten Anspruch auf Arbeitslosengeld I zu erfüllen ist. Eine derart gestaltete Reform könnte sicherstellen, dass nur Arbeitnehmer, die dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen, Leistungen beziehen.

3.4 Teilnahme an Weiterbildung

Um Arbeitslose, die sich qualifizieren, besser abzusichern, soll das Arbeitslosengeld in gleicher Höhe weiter gezahlt werden. Allerdings soll ein Restanspruch nach der Qualifizierung für drei weitere Monate statt wie bisher für einen Monat festgeschrieben werden. Menschen, die während ihrer Arbeitslosigkeit eine längere geförderte Weiterbildung beginnen wollen, könnten durch die aktuelle Regelung von einer Teilnahme abgehalten werden, denn sie würden davon ausgehen, dass sie nach der Qualifizierung sehr schnell eine Beschäftigung aufnehmen müssen oder aus dem Leistungsbezug fallen.

Grundsätzlich setzt die Regelung aber auch Anreize, den Leistungsbezug möglichst lange auszuschöpfen und erst dann eine Weiterbildung aufzunehmen. Daher sollte die Regelung nur bei hinreichend langen geplanten Weiterbildungen (zum Beispiel zwölf Monate) greifen und zudem voraussetzen, dass die Maßnahme nicht abgebrochen wurde. Um zu beurteilen, wie sich eine solche Änderung auf die Teilnahmebereitschaft, die Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Abschlusses der Weiterbildung sowie die späteren Berufschancen auswirkt, müsste die geplante Änderung zunächst bei einem begrenzten Teilnehmerkreis (der optimaler Weise zufällig ausgewählt werden würde) erprobt werden.

Sofern es ein politisches Ziel ist, die Bereitschaft, an Weiterbildung teilzunehmen, zu erhöhen, könnten auch weitere Maßnahmen ergriffen werden, die in dem Konzept nicht erwähnt sind. Osiander und Dietz (2015/2016) zeigen beispielsweise, dass auch eine hinreichende monatliche Zuzahlung zum Arbeitslosengeld die Bereitschaft zur Teilnahme steigern kann.

3.5 Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsberatung wird in dem vorgelegten Konzept nur am Rande angesprochen: „Die Stärkung vorsorgender und befähigender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik setzt voraus, dass zukünftig ausreichende Mittel im Haushalt der BA für Weiterbildungsberatung und -förderung für Arbeitslose sowie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Verfügung stehen.“ Die Weiterbildungsberatung durch die BA wird damit als gesetzt betrachtet. Auf Umsetzungsbedingungen, Ziele etc. und die daraus resultierende Höhe der benötigten Haushaltsmittel geht das Konzept nicht weiter ein.

Angesprochen wird zudem, dass die BA ihre Weiterbildungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen verstärken sollte. Dies erscheint insbesondere im Zusammenhang mit der Ausweitung von WeGebAU notwendig und sinnvoll (vgl. auch Kruppe 2012).

Eine leicht zugängliche, ergebnisoffene und individuelle Weiterbildungsberatung könnte in der Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen, um die individuelle Motivation für eine Weiterbildung zu erhöhen. Hierzu müssen erstens finanzielle Mittel hinterlegt sein, die eine unmittelbare Umsetzung des Beratungsergebnisses tatsächlich möglich machen. Zweitens müsste die Weiterbildungsberatung verstärkt individuelle Kompetenzen, Stärken und Entwicklungswünsche berücksichtigen. Drittens sollte institutionell nicht nur auf eine möglichst schnelle Integration in Arbeit gezielt werden (Relativierung des Vermittlungsvorrangs auch im SGB II). Viertens sollte ein wichtiges Ziel sein, bestehende soziale Ungleichheit im Zugang zu Weiterbildung zu reduzieren (siehe zum Beispiel Kruppe 2012 und Bläsche et al. 2017 sowie zur Wirkung von Bildungsberatung zum Beispiel Schanne/Weyh 2017).

4 Fazit

Das BMAS gibt mit seinem Papier „Qualifizierungsoffensive – Wissen und Sicherheit für den Wandel“ Impulse für eine Diskussion über die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung. Die Vorschläge sollen dazu beitragen, den Zugang zur Weiterbildungsförderung zu erleichtern, die Rahmenbedingungen und Institutionen für Qualifizierung zu verbessern, den Bezug von Arbeitslosengeld für kurzfristig Beschäftigte zu erleichtern und die Bezugsdauer für Personen in Qualifizierungsmaßnahmen zu verlängern. Berufliche Weiterbildung dürfte im digitalen und demografischen Wandel zunehmend an Bedeutung gewinnen. Wichtig wäre, dass eventuelle gesetzliche Änderungen so umgesetzt werden, dass Fehlanreize möglichst vermieden werden und die intendierten Zielsetzungen erreicht werden können. Das Thema Weiterbildungsberatung wird in dem Konzept nur am Rande angesprochen, dürfte in Zukunft aber an Bedeutung gewinnen.

Literatur

Bläsche, Alexandra; Brandherm, Ruth; Eckhardt, Christoph; Knuth, Matthias; Kruppe, Thomas; Kuhnhenne, Michaela; Käßlinger, Bernd; Schütt, Petra (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Working paper Forschungsförderung 025, Düsseldorf.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Qualifizierungsoffensive „Wissen und Sicherheit für den Wandel“. Berlin 30.05.2018. https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf;jsessionid=FEDED3404C3186108B1027A7F3ED16DCF?_blob=publicationFile&v=2.

Dauth, Christine (2017): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. IAB-Discussion Paper Nr. 7.

Dauth, Christine; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2017): Ergebnisse aus dem IAB-Feldexperiment zu WeGebAU, Information für die Selbstverwaltung vom 30.06.2017.

Dauth, Christine; Toomet Ott (2016): On government-subsidized training programs for older workers. Labour 30(4), S. 371–392.

Hans, Jan Philipp; Hofmann, Sandra; Sesselmeier, Werner; Yollu-Tok, Aysel (2017): Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Hausner, Karl Heinz; Weber, Enzo (2017): Einnahmen und Ausgaben der Arbeitslosenversicherung: BA-Haushalt stabilisiert die Konjunktur. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine (2015): Abgänge aus Beschäftigung und Zugänge in den Leistungsbezug: Kurzfristige Effekte einer veränderten Rahmenfrist und/oder Anwartschaftszeit (erweiterte Fassung). Aktuelle Berichte Nr. 12.

Jahn, Elke; Stephan, Gesine (2012): Leistungsansprüche bei kurzen Beschäftigungszeiten: Arbeitslosengeld – wie lange man dafür arbeiten muss. IAB-Kurzbericht Nr. 19.

Kruppe, Thomas (2012): Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf. WISO direkt, Bonn.

Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2015): What could all the money do? – Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen. IAB-Discussion Paper Nr. 4.

Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 49, No. 1, S. 59–76.

Schanne, Norbert; Weyh, Antje (2017): Wirksamkeit von Weiterbildungsberatung - Quasi-experimentelle Evidenz aus den Dresdner Bildungsbahnen. In: K. Schober & J. Langner (Hrsg.), Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. Beiträge zu dem ELGPN-Seminar „Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ am 2. Juli 2015 in Berlin. Bielefeld: Bertelsmann, S. 91–102.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
5/2017	Peter Haller, Elke J. Jahn, Gesine Stephan, Simon Trenkle, Enzo Weber	Agenda 2010 – zur Diskussion über weitere Reformen der Reform	11/17
6/2017	Hanna Brenzel, Herbert Brücker, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova	Zur Integration von Geflüchteten	12/17
7/2017	Thomas Kruppe Ute Leber Britta Matthes	Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Umbruchs	12/17
8/2017	Silke Anger Stephan Thomsen	Zur Änderung des Schulgesetzes in Schleswig-Holstein	12/17
1/2018	Mario Bossler Joachim Möller	Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns	3/18
2/2018	Frank Bauer	Zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen	4/18
3/2018	Silke Anger Stephan Thomsen	Zur Änderung des Schulgesetzes in Nordrhein-Westfalen	6/18
4/2018	Lutz Bellmann Peter Ellguth	Zum Rückgang der betrieblichen Mitbestimmung	7/18
5/2018	Kerstin Bruckmeier Thomas Kruppe Peter Kupka Jannek Mühlhan Christopher Osiander Joachim Wolff	Sanktionen, soziale Teilhabe und Selbstbestimmung in der Grundsicherung	7/18

Stand: 14.8.2018

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



Impressum

IAB-Stellungnahme 6/2018

Herausgeber

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

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Erika Popp

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn0618.pdf>

