

Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine

Research Report

Geförderte Umschulungen für Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III: Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien

ECONtribute Policy Brief, No. 043

Provided in Cooperation with:

Reinhard Selten Institute (RSI), University of Bonn and University of Cologne

Suggested Citation: Dohmen, Thomas; Kleifgen, Eva; Künn, Steffen; Stephan, Gesine (2023) : Geförderte Umschulungen für Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III: Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien, ECONtribute Policy Brief, No. 043, University of Bonn and University of Cologne, Reinhard Selten Institute (RSI), Bonn and Cologne

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/268599>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

ECONtribute
Policy Brief No. 043

**Geförderte Umschulungen für Personen
ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III:
Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und
Attraktivitätskriterien**

Thomas Dohmen
Steffen Künn

Eva Kleifgen
Gesine Stephan

January 2023

www.econtribute.de



Geförderte Umschulungen für Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III: Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien

Thomas Dohmen (Universität Bonn, IZA)

Eva Kleifgen (IAB, Universität Maastricht)

Steffen Künn (Universität Maastricht, IZA)

Gesine Stephan (IAB, FAU Erlangen-Nürnberg)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Erklärtes Ziel der Politik ist es, dass mehr Geringqualifizierte einen Berufsabschluss erwerben. Daher soll die Teilnahme an geförderten berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen attraktiver werden. Der Gesetzentwurf zur Einführung eines Bürgergeldes sieht vor, die aktuelle Weiterbildungsprämie von insgesamt 2.500 Euro bei einem erfolgreichen Abschluss zu entfristen und zudem ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro einzuführen.
- Das IAB hat Personen ohne Berufsabschluss, die im April 2022 Arbeitslosengeld bezogen haben, im Juni 2022 zu einer Online-Befragung zu der Förderoption eingeladen.
- Etwas mehr als die Hälfte der Befragten kannte die Möglichkeit, an einer geförderten Umschulung durch die Arbeitsagentur teilzunehmen. Etwa jede achte befragte Person hatte bereits von der Weiterbildungsprämie gehört.
- Gut 70 Prozent der Befragten könnten sich – unabhängig von monetären Anreizen – grundsätzlich (eher) vorstellen an einer geförderten Umschulung teilzunehmen, während ein Fünftel dies (eher) verneinte.
- Als (eher) wichtige Kriterien für die Attraktivität nannten fast neun von zehn Befragten ein passendes Berufsziel und – nach der Weiterbildung – interessantere Aufgaben, bessere Berufschancen und einen besseren Verdienst. Das Weiterbildungsgeld und die Weiterbildungsprämie sahen 60 bzw. gut 70 Prozent als (eher) wichtig an.
- Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass es Informationsdefizite in Hinsicht auf die Bekanntheit der Weiterbildungsprämie sowie die möglichen Erträge einer Umschulung gibt. Hier könnten Informationskampagnen noch gezielter ansetzen.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Ausgangslage.....	8
2 Die Befragung	9
3 Kenntnis der Fördermöglichkeiten und der bisherigen Weiterbildungsprämie	10
4 Teilnahmebereitschaft und monetäre Anreize	13
5 Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen	15
6 Fazit	16
7 Abschließende Bemerkung	17
Literatur	19
Anhang A: Tabellenanhang	20
Anhang B: Fragebogen zu geförderter Weiterbildung.....	21
Abbildungsverzeichnis.....	24
Tabellenverzeichnis.....	24

Zusammenfassung

Abschlussorientierte Weiterbildungen können für Geringqualifizierte ein probates Mittel sein, um ihre Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt zu verbessern. Häufig werden aber finanzielle Gründe als Hinderungsgrund genannt, wenn es um Hindernisse mit Blick auf eine mögliche Teilnahme geht. Die Politik hatte sich mit der im Jahr 2016 eingeführten und zunächst zeitlich befristeten Weiterbildungsprämie zum Ziel gesetzt, finanzielle Anreize für die Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung zu setzen. Bei einem erfolgreichen Abschluss erhalten die Geförderten hierdurch insgesamt 2.500 Euro. Der aktuelle Gesetzentwurf für das Bürgergeld greift dieses auf und sieht vor, die Prämienregelung zu entfristen und zudem ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro einzuführen, das zusätzlich zum Arbeitslosengeld oder dem neu eingeführten Bürgergeld gezahlt werden wird.

Dieser Beitrag präsentiert Ergebnisse aus einer Online-Befragung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss, die Arbeitslosengeld beziehen – einer zentralen Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsmaßnahmen. Themen der Befragung waren die Kenntnis der Fördermöglichkeiten, die mögliche Anreizwirkung von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld sowie Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Bedeutung der geplanten Änderungen einzuschätzen und mögliche weitere Handlungsfelder aufzeigen.

Gefragt wurde zunächst, inwieweit die Teilnehmenden wissen, dass es die Möglichkeit geförderter Umschulungen gibt und dass seit 2016 eine Weiterbildungsprämie bei erfolgreichem Abschluss ausbezahlt wird. Gut der Hälfte der Befragten war die Möglichkeit der Förderung von Umschulungen bekannt, jede achte befragte Person hatte schon von der Weiterbildungsprämie gehört.

Ein zweites zentrales Thema der Befragung war die Weiterbildungsbereitschaft. Gut 70 Prozent könnten sich grundsätzlich (eher) vorstellen, an einer Umschulung teilzunehmen, während ein Fünftel dies (eher) verneinte. Die Teilnahmebereitschaft verändert sich dabei kaum, wenn auf die Möglichkeit zum Erhalt einer Weiterbildungsprämie oder eines monatlichen zusätzlichen Weiterbildungsgeldes verwiesen wird.

Schließlich wurde erhoben, welche Kriterien für die Befragten relevant sind, um an einer geförderten Umschulung teilzunehmen. Als (eher) wichtige Kriterien für die Attraktivität einer solchen Berufsausbildung wurden von fast 90 Prozent ein passendes Berufsziel und – nach der Umschulung – interessantere Aufgaben, bessere Berufschancen und ein besserer Verdienst angegeben. Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie sahen 60 bzw. 71 Prozent als (eher) wichtig an.

Vor dem Hintergrund der Befunde sollten mögliche Zielgruppen gegebenenfalls noch intensiver über die geförderte Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über die finanzielle Förderung der Teilnahme an abschlussorientierten geförderten Weiterbildungen informiert werden. Zudem zeigt sich, dass finanzielle Fördermöglichkeiten in der Gruppe der Befragten zwar mehrheitlich als (eher) wichtig angesehen werden, andere Aspekte aber eine noch gewichtigere Rolle spielen.

Hierzu gehören neben dem passenden Berufsziel insbesondere die zu erwartenden Folgen einer Weiterbildung für die individuellen Arbeitsmarktchancen. Darüber besser aufzuklären könnte die Attraktivität einer abschlussorientierten Weiterbildung möglicherweise erhöhen. Auf diese Weise ließe sich eventuell auch die Zahl der Arbeitslosen verringern, die bisher keine Teilnahmebereitschaft zeigen (der Befragung zufolge sind dies etwa 20 Prozent der Betroffenen). Die Bundesagentur für Arbeit hat als Informationsquelle für alle an Berufswechseln interessierten Personen das Online-Tool [New Plan](#) entwickelt, das (unter anderem) Inspirationen für Berufswechsel gibt und Informationen über etwaige Alternativberufe (etwa zu den damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten) zur Verfügung stellt. Informationen zu den Förderwirkungen beruflicher Weiterbildung für die Teilnehmenden im Vergleich zu einer Gruppe „statistischer Zwillinge“ können die Arbeitsagenturen – differenziert nach einer Vielzahl von Merkmalen – aus der Wirkungsanalyse TrEffeR (Treatment Effects and Prediction) der Bundesagentur für Arbeit abrufen.

Summary

Retraining can be an effective policy measure for low-skilled individuals to improve their employment and earning opportunities in a constantly changing labor market. However, monetary restrictions are often reported as an obstacle to participation. With the introduction of a retraining bonus in 2016, initially for a limited period of time, policymakers aimed to incentivize unemployed job seekers to take up retraining. The bonus scheme consists of a lump-sum payment of in total 2500 Euro for successful completion of a retraining. The current draft for a reform of Germany's welfare system addresses this policy measure proposing to extend the current bonus scheme to an indefinite period of time and to introduce an additional monthly allowance of 150 euros received by training participants.

This article presents results from an online survey of unemployed persons without any vocational qualifications who receive unemployment benefits - a key target group for qualification-oriented training measures. The survey captures a broad range of topics including the existing knowledge of funding opportunities for retraining among the unemployed, the possible incentive effect of the bonus scheme as well as the planned training allowance. Moreover, respondents were asked about the role of a variety of factors in determining the attractiveness of retraining measures. The results are intended to assist policy in assessing the planned changes and identifying possible further fields of action.

The first question asked was the extent to which participants were aware of the possibility of subsidized retraining and the retraining bonus. More than 50 percent were aware of the possibility of subsidized retraining, while only one out of eight persons had heard of the bonus. Furthermore, participants were asked about their willingness to participate in retraining. While about 70 percent is generally willing to take part in retraining, one fifth of the sample is reluctant to participate. Interestingly, the existence of the bonus scheme as well as the planned monthly allowance does not alter respondents' willingness to participate.

Finally, participants were asked to rate factors determining the attractiveness of taking part in retraining. Almost 90% of the respondents' reported "a suitable career objective" and – after the retraining – "more interesting tasks", "better career opportunities" and "better earnings" as the main factors determining the attractiveness of vocational training. The monthly retraining allowances and the retraining bonuses were assessed as (rather) important by 60 and 71 percent respectively.

The descriptive results allow two conclusions: First, it might be advisable to inform potential target groups more intensively about subsidized retraining opportunities and the existing financial incentives for participating in such measures. Second, while the majority of respondents considers monetary incentives to be (rather) important, other aspects are considered being even more important in guiding their decision to participate in retraining. In addition to the appropriate career goal, this includes in particular the expected labor market results. Thus information about the expected labor market returns associated with participation in retraining might increase the attractiveness of retraining among the unemployed, and in particular might help to reduce the current share of individuals without any intention to participate in retraining (20 percent in our sample).

The Federal Employment Agency has developed an online platform *New Plan* providing extensive information on career development and employment prospects as well as earning potentials in different occupations. The platform is supposed to assist job seekers interested in occupational mobility. Finally, please note that information regarding the effectiveness of retraining measures – based on a counterfactual analysis and separated by a variety of characteristics - is accessible for staff at employment agencies and can be retrieved from the impact analysis TrEffeR (Treatment Effects and Prediction) of the Federal Employment Agency.

Danksagung

Wir danken dem Daten- und IT-Management (DIM) des IAB – und dort insbesondere Stephan Gießemer und Steffen Kaimer – für die Unterstützung bei der Durchführung der Befragung. Sandra Fahrinkrug (Fachbereich AM41 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit), Konrad Roesler (Statistik der Bundesagentur für Arbeit) sowie Martin Dietz und Christopher Osiander (IAB) danken wir für hilfreiche Hinweise.

1 Ausgangslage

Qualifizierung ist in einer Arbeitswelt, die sich rapide wandelt, wichtiger denn je. Im Jahr 2021 hatten 54 Prozent der Arbeitslosen in Deutschland keinen Berufsabschluss (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022, Bestandszahlen, eigene Berechnungen). Im Rechtskreis SGB II – der Grundsicherung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte – traf dies sogar auf zwei Drittel der Arbeitslosen zu. Aber auch im Rechtskreis SGB III – der Arbeitslosenversicherung – wies ein Drittel der Arbeitslosen keinen beruflichen Abschluss auf. Oft reicht zudem die berufliche Erstausbildung nicht mehr aus; vielmehr dürfte lebenslanges Lernen weiter relevant bleiben. So zeigen z.B. Dengler/Matthes (2021), dass im Jahr 2019 durchschnittlich fast 60 Prozent der zentralen Tätigkeiten in den Helfer- und Fachkraftberufen zumindest theoretisch durch Computer oder computergesteuerte Maschinen substituierbar gewesen wären. Bei fortschreitender Digitalisierung kann es dazu kommen, dass sich berufliche Tätigkeiten stark wandeln oder Erwerbstätige berufliche Tätigkeiten erlernen müssen, die für sie neu sind.

Berufliche Weiterbildung ist jedoch kein Selbstläufer. Dietz/Osiander (2014) baten in einer Befragung Arbeitslose sich vorzustellen, dass ihnen ihre Vermittlungsfachkraft eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme anböte, die mindestens ein Jahr dauern würde. Danach sollten sie mögliche damit zusammenhängende Probleme beurteilen. Am häufigsten wurden dabei finanzielle Aspekte genannt. Fast zwei Drittel der Befragten stimmten der Aussage zu, dass ihnen niemand finanzielle Vorteile infolge einer Weiterbildung garantieren könne. Zudem gaben mehr als 40 Prozent der Befragten an, dass sie es sich nicht leisten könnten, über einen längeren Zeitraum auf Erwerbseinkommen zu verzichten. Auf Basis einer Befragung von Beschäftigten ermitteln Osiander/Stephan (2018), dass etwa die Hälfte der Befragten ohne Berufsabschluss nach eigenen Angaben eine Weiterbildung scheuten, weil ihnen niemand eine Garantie dafür geben könne, dass sich diese zukünftig für sie auszahle. Hingegen galt dies nur für jede fünfte Person mit Hochschulabschluss.

Gleichzeitig zeigen Wirkungsanalysen zu den Effekten geförderter abschlussorientierter Weiterbildungen, dass Umschulungen die Beschäftigungschancen im Mittel langfristig deutlich verbessern und – abhängig vom Berufsfeld – im Mittel auch positive Einkommenseffekte haben (Bernhard/Kruppe 2012, Kruppe/Lang 2014, Kruppe/Lang 2015, Kruppe/Lang 2018, Dauth/Lang 2019, Grunau/Lang 2020). Diese Studien vergleichen die Arbeitsmarktergebnisse der Teilnehmenden mit den Arbeitsmarktergebnissen einer adäquat gebildeten Vergleichsgruppe von „statistischen Zwillingen“.

Eine wichtige Frage ist daher, ob finanzielle Anreize dazu beitragen können, Menschen für die Beteiligung an einer beruflichen Weiterbildung zu gewinnen. So kamen etwa Osiander/Dietz (2016) in einer Vignettenstudie zu dem Ergebnis, dass die subjektiv geäußerte Wahrscheinlichkeit, an einer geförderten Weiterbildung teilzunehmen, mit der Bereitstellung finanzieller Anreize zunimmt. Solche Anreize können insbesondere für solche Personengruppen relevant sein, deren Arbeitslosengeld-Anspruch aufgrund einer vorangegangenen Beschäftigung im Niedriglohnssektor in Absolutbeträgen relativ gering ausfällt. Sie könnten zudem vor allem bei längeren abschlussorientierten Maßnahmen stärker ins Gewicht fallen. Diese abschlussorientierten Weiterbildungen machen über die Jahre hinweg etwa 20 Prozent aller

Weiterbildungen aus und erreichten 2019 mit etwa 75.000 Zugängen einen Höchststand (Kleifgen et al. 2022).

Vor dem Hintergrund, dass finanzielle Aspekte für die Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitslosen und Beschäftigten eine Rolle spielen könnten, führte der Gesetzgeber im Jahr 2016 die sogenannten Weiterbildungsprämien ein (§ 131a Absatz 3 SGB III). Die Prämien sollten einen finanziellen Anreiz bieten, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen und sie dann nicht vorzeitig abzubrechen. Teilnehmende an einer geförderten abschlussorientierten Weiterbildung erhalten nach Bestehen einer entsprechenden Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine weitere Prämie von 1.500 Euro ausgezahlt. Der Gesetzgeber hatte diese Prämien zunächst auf Förderungen begrenzt, die seit dem 1. August 2016 bis zum 31. Dezember 2020 starteten, und im Mai 2020 für Förderungen verlängert, die bis zum 31. Dezember 2023 starten. Teilnehmende an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung erhalten die Prämie unter folgenden Voraussetzungen: Die Weiterbildung muss zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Dies umfasst Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf sogenannte Externen- bzw. Nichtschülerprüfungen bei Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Sinne der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die ausbildungsrechtlichen Vorschriften müssen zudem eine entsprechende Prüfung vorsehen, die auch bestanden wird. Dies muss durch die Teilnehmenden individuell durch Vorlage eines Prüfungsnachweises aktiv nachgewiesen werden. Aktuell ist im Bürgergeldgesetzpaket (Kabinettsbeschluss) vorgesehen, die Prämienregelung zu entfristen und ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro als Zuschuss zu den üblichen Lohnersatzleistungen einzuführen (BMAS 2022, S. 25).

Dieser Beitrag präsentiert Ergebnisse aus einer Online-Befragung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss, die zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitslosengeld bezogen haben – einer zentralen Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsmaßnahmen. Themen der Befragung waren die Kenntnis der Fördermöglichkeiten, die mögliche Anreizwirkung von Prämien und Weiterbildungsgeld sowie Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die geplanten Änderungen einzuordnen und mögliche weitere Handlungsfelder aufzeigen.

2 Die Befragung

Die Befragung ist Teil einer umfassenderen Studie zu Perspektiven im Erwerbsleben. Für die hier präsentierten Befunde wurden 30.000 Personen angeschrieben und Mitte Juni 2022 zur Teilnahme an einer Online-Befragung des IAB eingeladen. Das Anschreiben enthielt einen Link und einen QR-Code zum Aufruf der Befragung sowie ein individuelles Passwort. In dem Schreiben wurde auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und auf Aspekte des Datenschutzes verwiesen.

Die angeschriebenen Personen wurden zufällig aus den administrativen Daten der Bundesagentur ausgewählt. Voraussetzungen waren, dass sie am 15.4.2022 Arbeitslosengeld

bezogen, arbeitslos und arbeitsuchend gemeldet waren und zwischen 25 und 55 Jahre alt waren. Aus diesem Personenkreis wurden zunächst diejenigen ausgewählt, für die a) im IT-System VerBIS (Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem) der Arbeitsagenturen kein Berufsabschluss eingetragen war und die b) zudem in den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB (IEB V16.00.01-202012) keine Episode mit einem Berufsabschluss aufwiesen. Ergänzend wurde die Stichprobe dann mit Personen aufgefüllt, für die nur die erste der beiden Bedingungen erfüllt war (dies trifft auf gut ein Viertel der Gesamtstichprobe zu). Zwar ist die VerBIS-Vorbelegung für den Berufsabschluss „kein Berufsabschluss“, dennoch wird davon ausgegangen, dass diese Information gut gepflegt ist. Zur Abgrenzung von einer ebenfalls (aber zu anderen Themen) befragten Gruppe von Beschäftigten wurde zudem vorausgesetzt, dass die hier befragten Personen am 30.11.2021 nicht beschäftigt waren.

Von den angeschriebenen Personen nahmen 1.142 (3,8 Prozent) an der Befragung teil; 710 Personen (62,0 Prozent der Teilnehmenden bzw. 2,4 Prozent der angeschriebenen Personen) waren zudem mit der Verknüpfung ihrer Antworten mit ihren IEB-Konten einverstanden. Die Antworten von weiteren 51 Personen wurden wegen einer sehr geringen Bearbeitungsdauer (< 1 Minute) von der Auswertung ausgeschlossen, sodass insgesamt 659 valide Antworten (2,2 Prozent der angeschriebenen Personen) analysiert werden können. Die Ziehung aus den administrativen Daten hat den großen Vorteil, dass Meta-Daten zur Teilnahme und zur Verknüpfungsbereitschaft mit den IEB verknüpft werden können. Auf dieser Basis lassen sich Wahrscheinlichkeiten der Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen schätzen. Die (inversen) Wahrscheinlichkeiten erlauben es dann, Antworten entsprechend der persönlichen Merkmale der Grundgesamtheit zu gewichten. Für die Schätzung der Teilnahme- und Verknüpfungswahrscheinlichkeiten wurden hier die folgenden Informationen herangezogen: Alter, Geschlecht, Nationalität, Region, berufliche Ausbildung, Erwerbshistorie im letzten Jahr sowie in den letzten fünf Jahren und die Art der Auswahl (s. oben). Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf diesen Gewichten und können somit als näherungsweise repräsentativ für die Zielgruppe der eingeladenen Personen interpretiert werden.

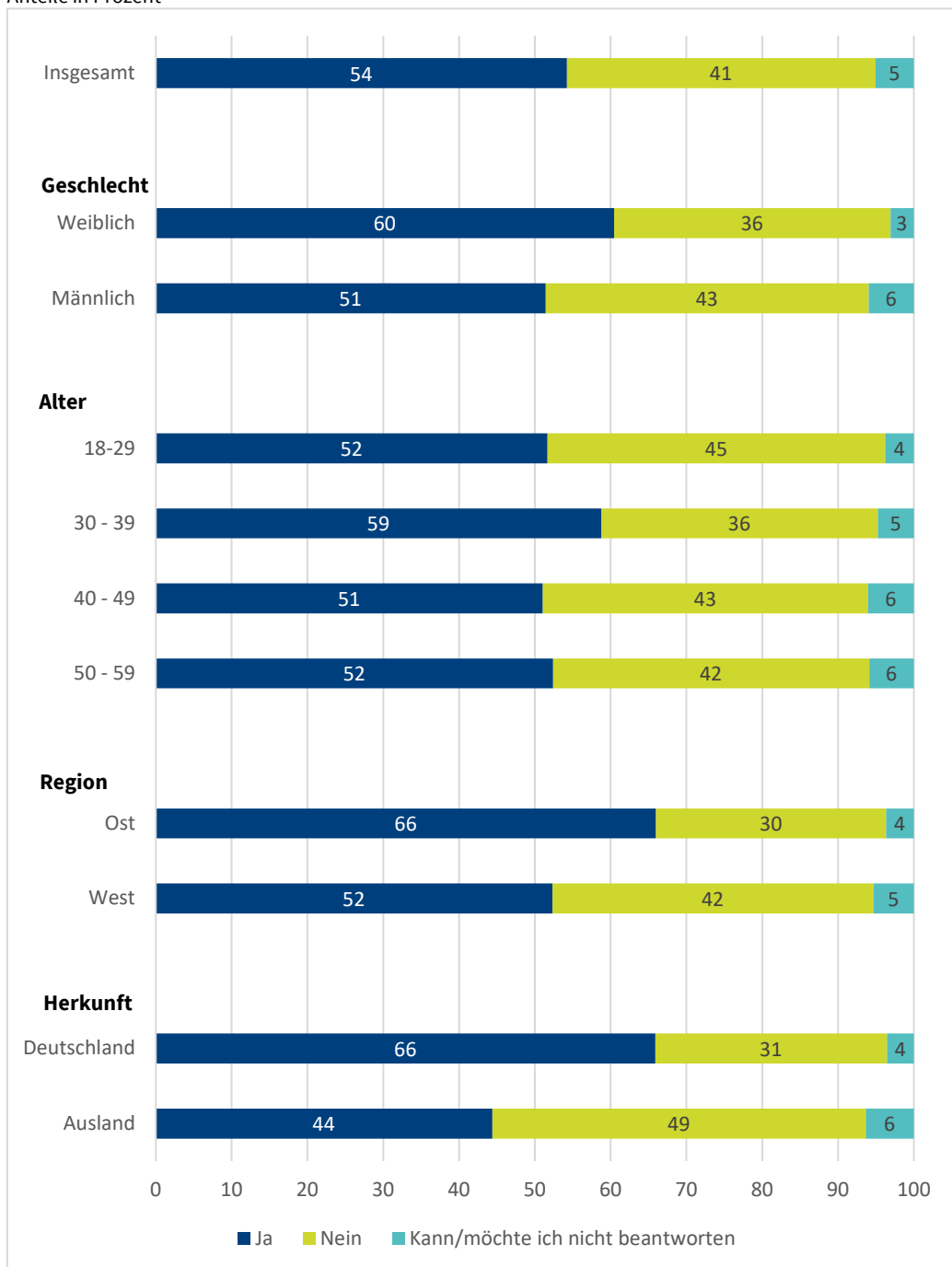
Tabelle 1 in Anhang A zeigt die Verteilung des Analysesamples sowie der Gruppe der eingeladenen Personen nach ausgewählten Merkmalen. Gut zwei Drittel der Stichprobe sind Männer, knapp 90 Prozent leben in Westdeutschland, weniger als die Hälfte haben die deutsche Staatsangehörigkeit. Bei Letzteren ist aus den Daten nicht ersichtlich, ob sie bereits einen im Ausland erworbenen Abschluss haben, der in Deutschland aber nicht anerkannt wird.

3 Kenntnis der Fördermöglichkeiten und der bisherigen Weiterbildungsprämie

Nach einer kurzen Beschreibung abschlussorientierter Ausbildungen (Fragebogen siehe Anhang B) wurden die Teilnehmenden zunächst gefragt, ob ihnen Fördermöglichkeiten für Umschulungen bekannt seien.

Abbildung 1: Kenntnis der Fördermöglichkeit von Umschulungen

Anteile in Prozent



Anmerkungen: 659 Personen, gewichtete Angaben. Die Kategorien müssen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent addieren.

Frage: „Haben Sie – vor dieser Befragung – schon einmal davon gehört, dass die Arbeitsagentur solche Umschulungen unterstützt?“

Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben, IEB V16.00.01-202012.

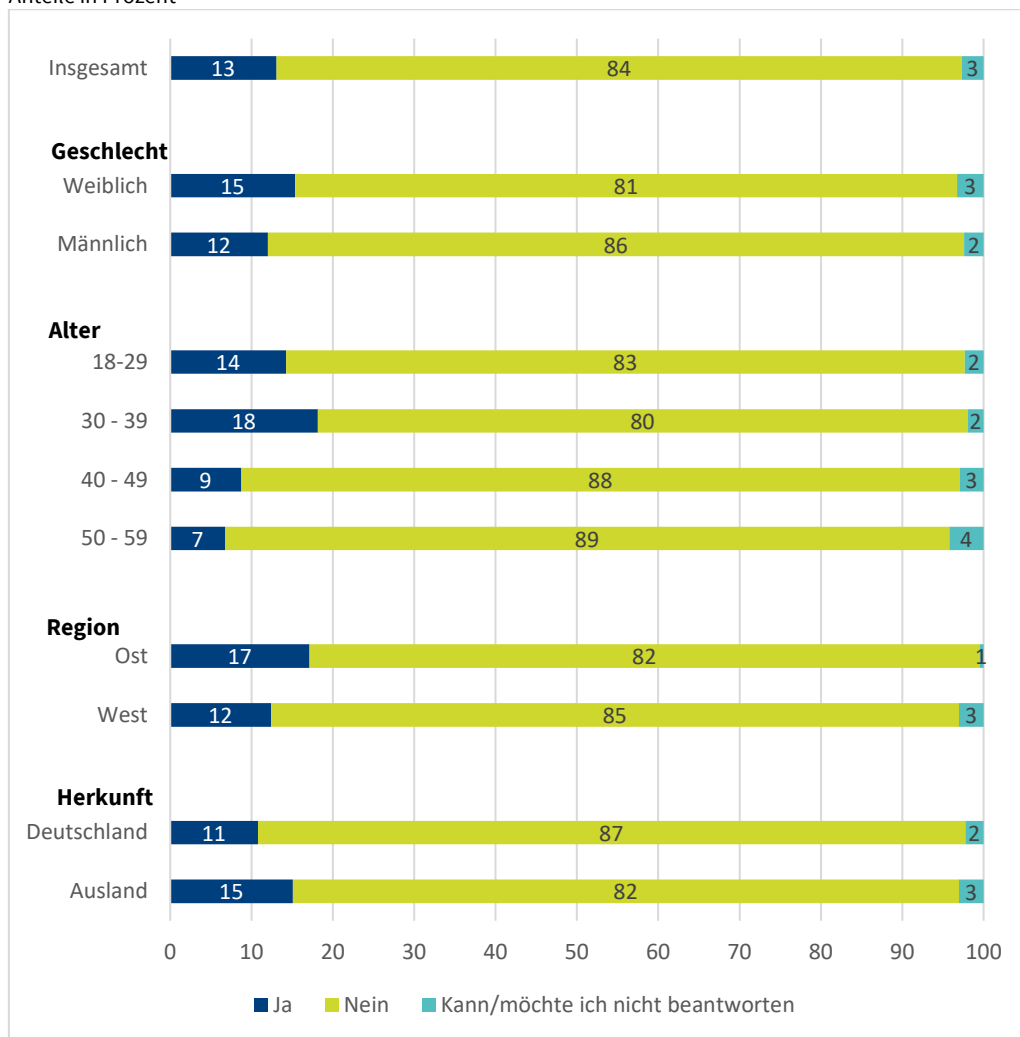
Abbildung 1 zeigt, dass 54 Prozent der Befragten (gewichtete Antworten) die Fördermöglichkeiten kannten, während 41 Prozent angaben, keine Kenntnis darüber zu haben. Eine Differenzierung nach Gruppen zeigt, dass mehr Frauen (60 Prozent) als Männer (51 Prozent) die Fördermöglichkeiten kannten. Nach Altersgruppen zeigt sich kein klares Muster; hier war der Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre am höchsten (59

Prozent). In Ostdeutschland war die Möglichkeit zur Förderung von Umschulungen mit 66 Prozent bekannter als in Westdeutschland (52 Prozent). Schließlich hatten auch mehr Personen deutscher (66 Prozent) als ausländischer Nationalität (44 Prozent) Kenntnis der Fördermöglichkeiten.

Erfragt wurde zudem, ob die Teilnehmenden an der Befragung bereits von den Weiterbildungsprämien gehört hätten. Abbildung 2 zeigt, dass dies von 13 Prozent der Befragten bejaht wurde – 84 Prozent kannten die Prämie nicht. Frauen kannten die Prämien etwas häufiger als Männer (15 vs. 12 Prozent). Ab mittlerem Alter nimmt diese Kenntnis ab (von 14 bzw. 18 Prozent bei den 18 bis 29-Jährigen und 30 bis 39-Jährigen auf 7 Prozent bei denen im Alter von 50 bis 59). Im Osten ist die Prämie bekannter als im Westen (17 versus 12 Prozent); etwas mehr Personen mit ausländischer (15 Prozent) als mit deutscher (11 Prozent) Staatsbürgerschaft war die Prämie bekannt.

Abbildung 2: Kenntnis der Weiterbildungsprämie

Anteile in Prozent



Anmerkungen: 608 Personen, gewichtete Angaben. Die Kategorien müssen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent addieren.

Frage: „Haben Sie schon von diesen Weiterbildungsprämien gehört?“

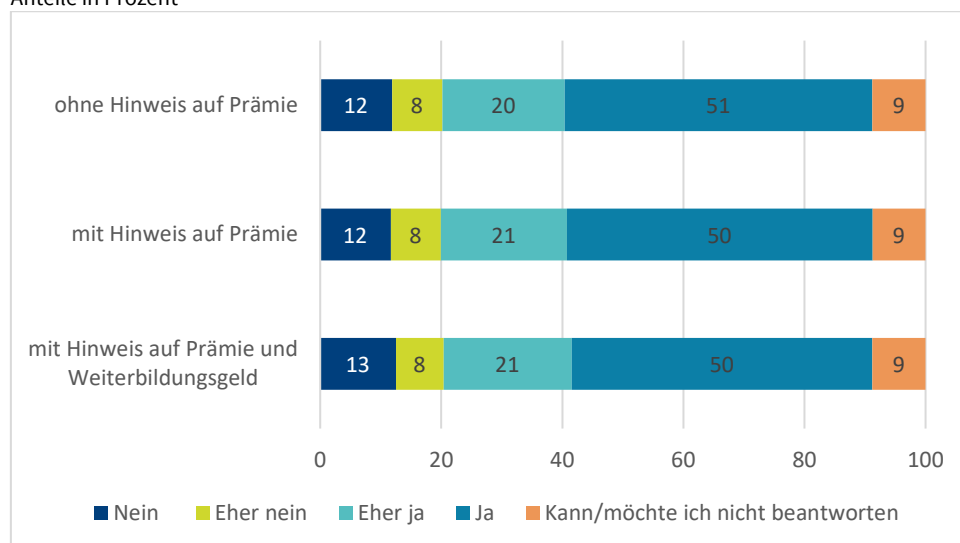
Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben, IEB V16.00.01-202012.

4 Teilnahmebereitschaft und monetäre Anreize

Die Teilnehmenden wurden weiterhin befragt, ob sie sich grundsätzlich vorstellen könnten, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn diese von der Agentur für Arbeit gefördert würde. Darauf aufbauend wurden sie gefragt, ob sie sich eine Teilnahme dann vorstellen könnten, wenn sie bei Bestehen der Prüfung die Prämie erhalten würden, bzw. wenn sie pro Monat – zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug und der Weiterbildungsprämie – ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten würden. Wie Abbildung 3 zeigt, variiert der Anteil derer, die sich eine Teilnahme an einer Umschulung vorstellen können, in den drei Szenarien kaum. In der Summe könnten sich 20 Prozent eine Teilnahme nicht oder eher nicht vorstellen, während sich 71 Prozent grundsätzlich eine Umschulung vorstellen könnten („eher ja“ oder „ja“).¹ Während viele Personen auf die drei Fragen dieselbe Antwort geben, gibt es dabei durchaus auch Wechsel zwischen den Antwortkategorien (die sich aber im Mittel ausgleichen). Eine ergänzende Regressionsschätzung (ohne Tabelle), in der auch für verschiedene demographische Merkmale kontrolliert wird, ermittelt keine signifikanten Effekte von Prämie und Weiterbildungsgeld auf die subjektiv geschätzte Teilnahmebereitschaft.

Abbildung 3: Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung

Anteile in Prozent



Anmerkungen: 579 Personen, gewichtete Angaben. Die Kategorien müssen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent addieren.

Fragen: „Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn diese von der Agentur für Arbeit gefördert würde?“ ... „und Sie bei Bestehen der Prüfung diese Prämie erhalten?“ ... „und Sie pro Monat – zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug und der Weiterbildungsprämie – ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten“

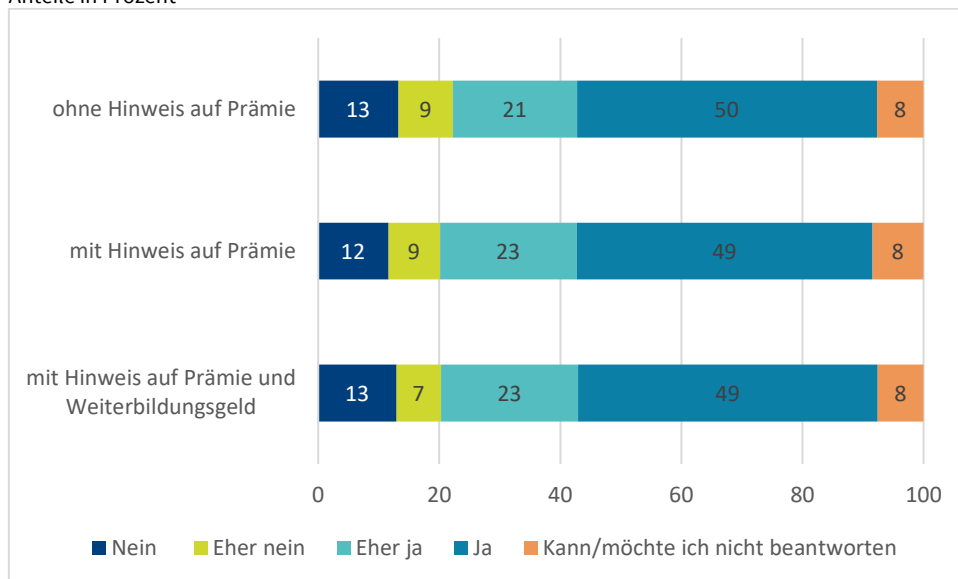
Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben.

¹ Aufgrund von Rundungen können hier und im Folgenden die genannten Summen von der Summe der Kategorien in der Abbildung leicht abweichen.

Die Weiterbildungsprämie wurde in der Befragung erst erwähnt, nachdem die Teilnahmebereitschaft ohne Prämie erhoben wurde (Anhang B). Da jede achte Person die Prämien aber bereits kannte (und sie daher möglicherweise auch ohne Hinweis darauf ins Kalkül einbezieht), stellt Abbildung 4 die Bereitschaft noch einmal separat für diejenigen dar, die die Weiterbildungsprämie nach eigener Angabe vor der Befragung nicht kannten. Auch hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie in der Gesamtstichprobe (s. Abbildung 3). Rund 20 Prozent könnten sich eine Teilnahme auch in dieser Teilgruppe nicht oder eher nicht vorstellen, während sich 70 bis 72 Prozent grundsätzlich eine Umschulung vorstellen könnten.

Abbildung 4: Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung bei bisheriger Unkenntnis der Weiterbildungsprämie

Anteile in Prozent



Anmerkungen: 505 Personen, gewichtete Angaben. Die Kategorien müssen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent addieren.

Fragen: „Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn diese von der Agentur für Arbeit gefördert würde?“ ... „und Sie bei Bestehen der Prüfung diese Prämie erhalten?“ ... „und Sie pro Monat – zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug und der Weiterbildungsprämie – ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten“

Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben.

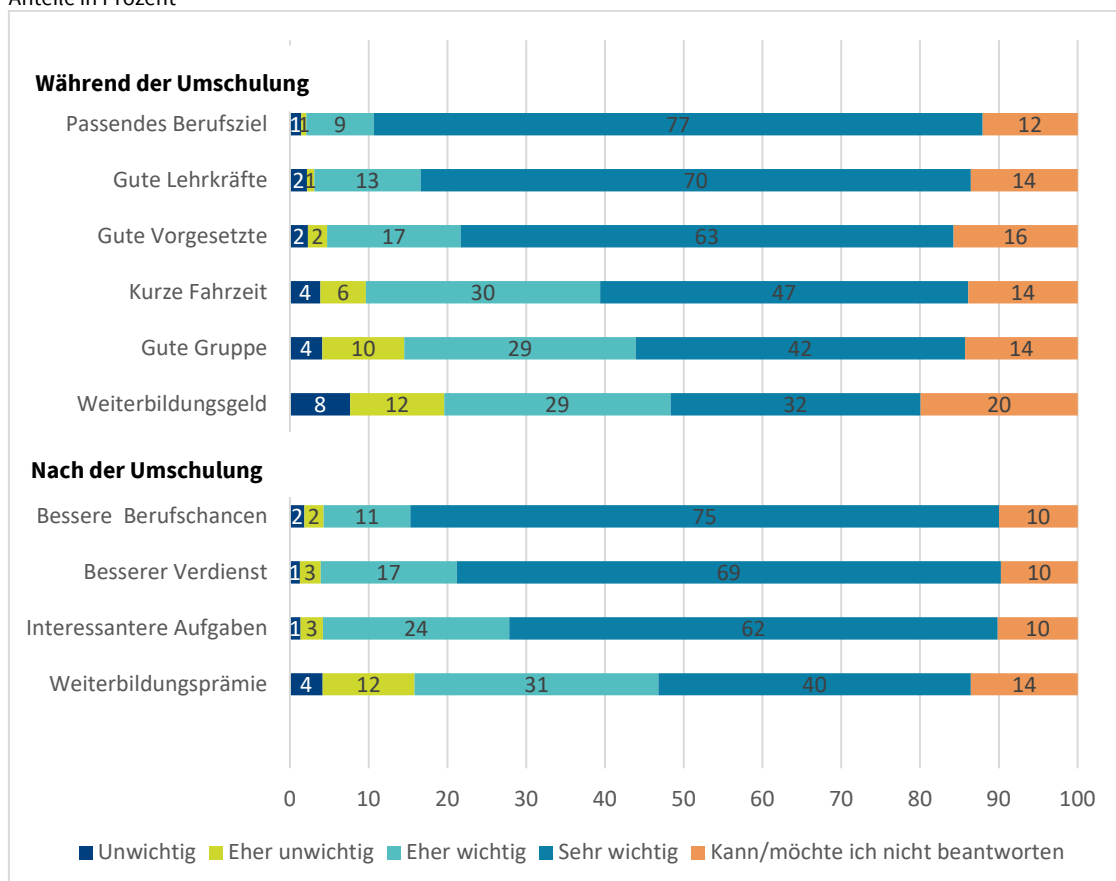
Bei den von uns befragten Arbeitslosen ohne Berufsausbildung scheinen die Prämie sowie das geplante Weiterbildungsgeld damit keinen Einfluss auf die subjektive Teilnahmebereitschaft zu haben. Dies ist zunächst überraschend, insbesondere da Osiander/Dietz (2016) einen positiven Effekt von monetären Anreizen auf die selbst eingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit von Arbeitslosen finden. Die Studien unterscheiden sich aber in Bezug auf mehrere Aspekte. Während Osiander/Dietz (2016) eine Zufallsstichprobe von Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen SGB III und SGB II betrachten, konzentriert sich die vorliegende Studie auf Arbeitslose ohne Berufsausbildung. Für die zuletzt genannte Gruppe – und hier insbesondere den Anteil von 20 Prozent ohne Teilnahmebereitschaft – liegen vermutlich verschiedene Ausbildungshemmnisse vor, und auch die möglichen Vorteile einer Weiterbildung sind ex ante oft schwer einzuschätzen. Dies kann im Resultat dazu führen, dass für diese Personen eine Weiterbildung momentan nicht relevant ist und somit die angebotenen finanziellen Anreize keine Effekte entfalten können.

Osiander/Dietz (2016) nutzen weiterhin faktorielle Surveys, während hier Einzelfragen gestellt wurden. Faktorielle Surveys sind dabei robuster dagegen, dass Personen Antworten geben, die sie als sozial erwünscht einschätzen (z.B. weil sie nicht den Eindruck erwecken möchten, sich nur aus finanziellen Motiven fortzubilden). In ihren Vignetten variieren sie unter anderem die Höhe der Weiterbildungsprämie und des Weiterbildungsgeldes; die Höhe beeinflusst im Ergebnis die selbst eingeschätzte Teilnahmebereitschaft. Schließlich lässt sich nicht ausschließen, dass die Covid19-Pandemie sowie Russlands Angriffskrieg auf die Ukraine und die Folgen die wahrgenommene Zukunftsunsicherheit aktuell stark erhöhen – und damit Investitionen in das eigene Humankapital im Vergleich zur Vergangenheit generell weniger attraktiv machen.

5 Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen

Abbildung 5: Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen

Anteile in Prozent



Anmerkungen: 549 Personen, gewichtete Angaben. Die Kategorien müssen sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent addieren.

Fragen: „Was sind aus Ihrer Sicht während der Umschulung die wichtigsten Kriterien dafür, dass eine durch die Agenturen für Arbeit geförderte Umschulung attraktiv ist?“ „Was sind aus Ihrer Sicht nach der Umschulung die wichtigsten Kriterien dafür, dass eine durch die Agenturen für Arbeit geförderte Umschulung attraktiv ist?“

Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben.

Abschließend wurde gefragt, was die wichtigsten Kriterien dafür seien, dass eine geförderte Umschulung attraktiv sei.

Abbildung 5 verdeutlicht, dass ein passendes Berufsziel (77 Prozent) am häufigsten als „sehr wichtig“ genannt wird, gefolgt von besseren Berufschancen (75 Prozent) und guten Lehrkräften (70 Prozent). Am häufigsten als „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ wurden mit jeweils 86 Prozent das passende Berufsziel sowie – nach der Weiterbildung – interessantere Aufgaben, bessere Berufschancen sowie ein besserer Verdienst angegeben. Genaue Informationen über die ganz konkreten Verbesserungen der individuellen Arbeitsmarktchancen, die infolge einer Umschulung in einen speziellen Beruf zu erwarten sind, könnten sich damit vermutlich auch positiv auf die Teilnahmebereitschaft auswirken.

Das Weiterbildungsgeld sahen 32 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und 29 Prozent als „eher wichtig“ an. Die Weiterbildungsprämie wurde von 40 Prozent als „sehr wichtig“ und von 31 Prozent als „eher wichtig“ eingeordnet. 20 bzw. 16 Prozent fanden die beiden finanziellen Anreize hingegen „unwichtig“ oder „eher unwichtig“. Obwohl beide damit durchaus als wichtig angesehen werden, scheint sich dies jedoch nicht direkt in der subjektiv eingeschätzten Teilnahmewahrscheinlichkeit (Abschnitt 4) niederzuschlagen. Auch unterscheiden sich die selbst genannten Teilnahmebereitschaften mit und ohne monetäre Anreize zwischen Personen, die diese monetären Anreize (eher) wichtig oder (eher) unwichtig finden, kaum.

Bei den 20 Prozent der Befragten, die sich nach eigener Angabe keine Umschulung vorstellen könnten, fällt auf, dass jeweils 30 bis 40 Prozent die Frage nach den Attraktivitätskriterien nicht beantworten konnten oder mochten.

6 Fazit

Abschlussorientierte Weiterbildungen können ein probates Mittel sein, um die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten von Geringqualifizierten in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt zu verbessern. Häufig werden aber finanzielle Gründe als Hinderungsgrund für eine Teilnahme genannt. Die Politik hatte sich mit der zunächst zeitlich befristeten Einführung von Weiterbildungsprämien zum Ziel gesetzt, finanzielle Anreize für das Aufnehmen abschlussorientierter Weiterbildungen zu setzen. Der aktuelle Gesetzentwurf für das Bürgergeld greift dieses auf und sieht vor, die Prämienregelung zu entfristen und zudem ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro einzuführen.

Eine Online-Befragung von Personen ohne Berufsabschluss, die Arbeitslosengeld beziehen, ging zunächst der Frage nach, inwieweit dieser Personenkreis die Möglichkeit geförderter Umschulungen und die seit 2016 bei erfolgreichem Abschluss ausgezahlten Weiterbildungsprämien kennt. Im Ergebnis war die Fördermöglichkeit gut der Hälfte der Gruppe bekannt, während nur etwa jede achte Person von der Weiterbildungsprämie gehört hatte. Mehr als 70 Prozent könnten sich grundsätzlich (eher) vorstellen an einer Weiterbildung teilzunehmen, während ein Fünftel dies (eher) verneinte. Die subjektiv eingeschätzte Teilnahmewahrscheinlichkeit verändert sich bei der hier befragten Personengruppe nicht oder kaum, wenn auf die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld verwiesen wird. Als (eher)

wichtige Kriterien für die Attraktivität einer Berufsausbildung wurden von 86 Prozent ein passendes Berufsziel und – nach der Weiterbildung – interessantere Aufgaben, bessere Berufschancen und ein besserer Verdienst angegeben. Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie sahen 61 bzw. 71 Prozent als (eher) wichtig an.

Die hier präsentierten Befunde legen erstens nahe, mögliche Zielgruppen noch intensiver über die Möglichkeiten geförderter abschlussorientierter Weiterbildungen sowie über finanzielle Anreize für eine Teilnahme zu informieren. Zweitens zeigt sich, dass finanzielle Fördermöglichkeiten in der Gruppe der Befragten zwar mehrheitlich als (eher) wichtig angesehen werden, andere Aspekte aber eine noch gewichtigere Rolle spielen: Von hoher Bedeutung ist offenbar das geeignete Lehrpersonal, aber auch die erwartbaren Effekte auf die Beschäftigungs- und Verdienstchancen. Auch hier könnten demnach Informationen über die zu erwartenden Arbeitsmarktergebnisse nach einer Förderung hilfreich sein. Dies könnte insbesondere deswegen wichtig sein, da sich in den vorliegenden Auswertungen keine Effekte der Prämien sowie des geplanten Weiterbildungsgeldes auf die genannte Teilnahmebereitschaft feststellen lassen. Es scheint, dass eine Weiterbildung für die Gruppe ohne Teilnahmebereitschaft (20 Prozent der hier Befragten) momentan nicht attraktiv bzw. relevant ist. Eine verbesserte Kenntnis über die zu erwartenden Arbeitsmarktchancen könnte die grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme möglicherweise erhöhen, so dass die monetären Anreize dann eventuell auch eine Wirkung entfalten könnten.

Die Bundesagentur für Arbeit hat als Informationsquelle für alle an Berufswechseln interessierten Personen das Online-Tool [New Plan](#) entwickelt, das (unter anderem) Inspirationen für Berufswechsel gibt und für Alternativberufe Informationen (etwa zur Gehaltsverteilung) zur Verfügung stellt. Informationen zu den Förderwirkungen beruflicher Weiterbildung für die Teilnehmenden im Vergleich zu einer Gruppe „statistischer Zwillinge“ können die Arbeitsagenturen – differenziert nach einer Vielzahl von Merkmalen – aus der Wirkungsanalyse TrEffeR (Treatment Effects and Prediction) der Bundesagentur für Arbeit abrufen (Büttner et al. 2015).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sich die vorgestellten Befunde auf Arbeitslosengeld beziehende Personen ohne Berufsabschluss im Rechtskreis SGB III, also der Arbeitslosenversicherung, beschränken. Im Rechtskreis SGB II, der Grundsicherung, könnten sich Kenntnis, Teilnahmebereitschaft und Attraktivitätskriterien anders darstellen.

7 Abschließende Bemerkung

Die Weiterbildungsprämie und das Weiterbildungsgeld sollen die Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungen attraktiver machen. Wenn diese Anreize in den Folgejahren einer kausalen Wirkungsanalyse unterzogen werden sollen, sollten sie in einer Form eingeführt bzw. eingesetzt werden, die die Bildung einer geeigneten Vergleichsgruppe zulässt (s. Kleifgen et al. 2022). Der „first-best“-Ansatz hierfür wäre, ein Modellprojekt durchzuführen, in dem in zufällig ausgewählten Regionen zufällig ausgewählte Personen diese Anreize erhalten. Alternativ könnten – als zweitbeste Lösung – Anreize zunächst nur für einen Teil aller

Teilnehmenden eingeführt werden. Dabei sollte der Anspruch auf die finanziellen Anreize anhand eines Kriteriums abgegrenzt werden, welches die (potenziell) Geförderten und die für sie zuständigen Vermittlungsfachkräfte nicht beeinflussen können (z.B. nach dem Alter).

Literatur

- Bernhard, Sarah; Kruppe, Thomas (2012): Effectiveness of further vocational training in Germany – empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefits. In: Schmollers Jahrbuch, Jg. 132, H. 4, S. 501–526.
- BMAS (2022). Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-buergergeld.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt abgerufen am 19.10.2022)
- Büttner, Thomas, Torben Schewe & Gesine Stephan (2015): Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB III: Maßnahmen auf dem Prüfstand. IAB-Kurzbericht 08/2015.
- 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, Vol. 28, No. 4, S. 543–555.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht 13/2021
- Dietz, Martin; Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen: Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht 14/2014, online abrufbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1414.pdf>.
- Grunau, Philipp; Lang, Julia (2020): Retraining for the unemployed and the quality of the job match. In: Applied Economics, Vol. 52, No. 47, S. 5098–5114.
- Kleifgen, Eva; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Osiander, Christopher; Roesler, Konrad; Stephan; Gesine (2022): Förderung der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung: Entwicklung von Zugangszahlen und Teilnahmestrukturen vor und nach der Einführung der Weiterbildungsprämien im Jahr 2016, IAB-Forschungsbericht 15/2022.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2014): Labour market effects of retraining for the unemployed * the role of occupations. IAB-Discussion Paper, 20/2014, Nürnberg.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2015): Weiterbildungen mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB-Kurzbericht, 22/2015, Nürnberg.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2018): Labour market effects of retraining for the unemployed * the role of occupations. In: Applied Economics, Vol. 50, No. 14, S. 1578–1600.
- Osiander, Christoper; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. In: Journal for Labour Market Research, 49(1), 59–76.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. In: IAB-Forum, 02.08.2018, o. Sz.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt nach Qualifikationen

Anhang A: Tabellenanhang

Tabelle 1: Zusammensetzung des Analysesamples und der Gruppe eingeladenen Personen nach demographischen Merkmalen

	Analysesample		Eingeladene Personen
	Anteil in % (ungewichtet)	Anteil in % (gewichtet)	Anteil in %
Geschlecht			
Männlich	65	68	68
Weiblich	35	32	32
Alter			
25 – 29	20	21	21
30 – 39	35	36	35
40 – 49	27	27	26
50 – 55	18	16	17
Region			
West	89	86	89
Ost	11	14	11
Herkunft			
Deutschland	41	45	48
Ausland	59	55	52
Personen	659		29,926

Quelle: Befragung zu Perspektiven im Erwerbsleben, IEB V16.00.01-202012.

Anhang B: Fragebogen zu geförderter Weiterbildung

Im Folgenden möchten wir Ihnen ein paar Fragen zu geförderten Weiterbildungen stellen.

Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf dauern zwei bis drei Jahre. Im Folgenden bezeichnen wir diese vereinfachend als Umschulungen; dazu zählen aber auch bestimmte weitere Lehrgänge und Qualifikationsmaßnahmen.

Die Agenturen für Arbeit übernehmen unter bestimmten Bedingungen die hierdurch entstehenden Kosten (z.B. Lehrgangskosten, Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten). Zusätzlich erhalten Arbeitslose mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung weiter das Arbeitslosengeld

1. Haben Sie – vor dieser Befragung – schon einmal davon gehört, dass die Arbeitsagentur solche Umschulungen unterstützt?

- Ja
- Nein
- Kann/möchte ich nicht beantworten [

Wenn in Frage 1 „ja“: 2. Haben Sie in der Vergangenheit bereits die Förderung einer Umschulung bei der Arbeitsagentur besprochen?

- Ja, und eine Förderung wurde genehmigt
- Ja, aber eine Förderung wurde nicht genehmigt
- Nein
- Kann/möchte ich nicht beantworten

3. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn diese von der Agentur für Arbeit gefördert würde?

- Nein
- Eher nein
- Eher ja
- Ja
- Kann/möchte ich nicht beantworten

4. Wer an einer geförderten Umschulung teilnimmt, kann bei Bestehen der Zwischen- und Abschlussprüfung von der Agentur für Arbeit insgesamt bis zu 2.500 Euro Prämie erhalten. Die Prämie honoriert also den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung.

Haben Sie schon von diesen Weiterbildungsprämien gehört?

- Ja
- Nein
- Kann/möchte ich nicht beantworten

5. Könnten Sie sich vorstellen, an einer Umschulung teilzunehmen, wenn diese von der Agentur für Arbeit gefördert würde **und Sie bei Bestehen der Prüfung diese Prämie erhalten?**

- Nein
- Eher nein
- Eher ja
- Ja
- Kann/möchte ich nicht beantworten

6. Aktuell wird diskutiert, dass Personen, die an einer geförderten Umschulung teilnehmen, pro Monat – zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug und zur Weiterbildungsprämie – ein Weiterbildungsgeld erhalten sollen. Damit würde die Teilnahme während der gesamten Weiterbildungsdauer laufend unterstützt.

Könnten Sie sich vorstellen, an einer geförderten Umschulung teilzunehmen, wenn dies von der Agentur für Arbeit gefördert würde **und Sie pro Monat – zusätzlich zum bisherigen Leistungsbezug und der Weiterbildungsprämie – ein Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhalten?**

- Nein
- Eher nein
- Eher ja
- Ja
- Kann/möchte ich nicht beantworten

Wenn in Frage 6 „nein“ oder „eher nein“: 7. Wie hoch müsste das zusätzliche Weiterbildungsgeld pro Monat sein, damit Sie sich die Teilnahme an einer geförderten Umschulung vorstellen könnten?

- ___ Euro/Monat
- Ich würde auf keinen Fall teilnehmen
- Kann/möchte ich nicht beantworten

8. Was sind aus Ihrer Sicht **während der Umschulung** die wichtigsten Kriterien dafür, dass eine durch die Agenturen für Arbeit geförderte Umschulung attraktiv ist?

Skala: unwichtig, eher unwichtig, eher wichtig, sehr wichtig, Kann/möchte ich nicht beantworten

- Monatliches zusätzliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro
- Gute Vorgesetzte im betrieblichen Teil
- Gute Lehrkräfte im schulischen Teil
- Gute Gruppe weiterer Teilnehmenden
- Kurze Fahrzeit zur Weiterbildungsstätte
- Berufsziel, das gut zu mir passt

Was sind aus ihrer Sicht **nach der Umschulung** die wichtigsten Kriterien dafür, dass eine durch die Agenturen für Arbeit geförderte Umschulung attraktiv ist?

Skala: unwichtig, eher unwichtig, eher wichtig, sehr wichtig, Kann/möchte ich nicht beantworten

- Weiterbildungsprämie von bis zu 2.500 Euro
- Interessantere Arbeitsaufgaben
- Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Bessere Verdienstmöglichkeiten

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kenntnis der Fördermöglichkeit von Umschulungen.....	11
Abbildung 2:	Kenntnis der Weiterbildungsprämie	12
Abbildung 3:	Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung.....	13
Abbildung 4:	Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umschulung bei bisheriger Unkenntnis der Weiterbildungsprämie	14
Abbildung 5:	Kriterien für die Attraktivität von Umschulungen.....	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammensetzung des Analysesamples und der Gruppe eingeladenener Personen nach demographischen Merkmalen	20
------------	---	----

Impressum

IAB-Forschungsbericht 18|2022

Veröffentlichungsdatum

28. Oktober 2022

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
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/2022/fb1822.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2218](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2218)

Rückfragen zum Inhalt

Prof. Dr. Gesine Stephan
Telefon: 0911 179-5850
E-Mail: gesine.stephan@iab.de