

gute gesellschaft – soziale demokratie # **2017** plus

EIN PROJEKT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG IN DEN JAHREN 2015 BIS 2017

Was macht eine Gute Gesellschaft aus? Wir verstehen darunter soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit, eine innovative und erfolgreiche Wirtschaft und eine Demokratie, an der die Bürger_innen aktiv mitwirken. Diese Gesellschaft wird getragen von den Grundwerten der Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität.

Wir brauchen neue Ideen und Konzepte, um die Gute Gesellschaft nicht zur Utopie werden zu lassen. Deswegen entwickelt die Friedrich-Ebert-Stiftung konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik der kommenden Jahre. Folgende Themenbereiche stehen dabei im Mittelpunkt:

- Debatte um Grundwerte: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität;
- Demokratie und demokratische Teilhabe;
- neues Wachstum und gestaltende Wirtschafts- und Finanzpolitik;
- Gute Arbeit und sozialer Fortschritt.

Eine Gute Gesellschaft entsteht nicht von selbst, sie muss kontinuierlich unter Mitwirkung von uns allen gestaltet werden. Für dieses Projekt nutzt die Friedrich-Ebert-Stiftung ihr weltweites Netzwerk, um die deutsche, europäische und internationale Perspektive miteinander zu verbinden. In zahlreichen Veröffentlichungen und Veranstaltungen in den Jahren 2015 bis 2017 wird sich die Stiftung dem Thema kontinuierlich widmen, um die Gute Gesellschaft zukunftsfähig zu machen.

Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie hier:

www.fes-2017plus.de

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Über die Autor_innen dieser Ausgabe

Jan Philipp Hans ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsfeld Arbeitsmarkt am Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR in Darmstadt.

Dr. Sandra Hofmann ist Leiterin des Forschungsfeldes Arbeitsmarkt am Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR in Darmstadt.

Prof. Dr. Werner Sesselmeier ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Koblenz-Landau.

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok ist Professorin für Sozialpolitik und Soziale Ökonomie an der Hochschule München.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Ruth Brandherm ist in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik Leiterin des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung.

Jan Philipp Hans, Sandra Hofmann, Werner Sesselmeier, Aysel Yollu-Tok Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung

2		VORBEMERKUNG
4		ZUSAMMENFASSUNG
5	1	EINLEITUNG
6 6 8	2 2.1 2.2	AUSGANGSSITUATION: REFORMBEDARF Wandel der Arbeitswelt Angemessenheit und Zukunftsfähigkeit der Arbeitsmarktpolitik
11 11 12 12 13	3.1 3.2 3.2.1 3.2.2 3.2.3	REFORMVORSCHLAG: ARBEITSVERSICHERUNG Der Reformvorschlag von Schmid Konkretisierung der Reformparameter Anspruchsberechtigung Anspruchshöhe Anspruchsnutzung
15 15 16 16 17 18	4 4.1 4.2 4.2.1 4.2.2 4.2.3 4.3	METHODISCHER RAHMEN UND EVALUATIONSDESIGN Überblick und Datensatz Methodische Vorgehensweise Simulation des Weiterbildungsverhaltens Nutzen- und Kostendimensionen Mikrosimulation Datensatz- und Modellierungsrestriktionen
20 20 20 25 26 29	5.1 5.1.1 5.1.2 5.2 5.3	UMSETZUNGSWIRKUNGEN EINER ARBEITSVERSICHERUNG Auswirkungen auf private Haushalte Durchschnittliches Weiterbildungsvolumen und -beteiligung Monetäre Effekte: Brutto- und Nettoentlohnung Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte Diskussion der Ergebnisse
31	6	FAZIT UND AUSBLICK
32 37 42	A B C	METHODISCHER ANHANG Simulation des Weiterbildungsverhaltens Nutzen- und Kostendimensionen Mikrosimulationsmodell
46 46 47		Abbildungsverzeichnis Tabellenverzeichnis Literaturverzeichnis

VORBEMERKUNG

Die Arbeitslosenversicherung sieht sich heute mit mindestens zwei Herausforderungen konfrontiert: Erstens geht es im Hinblick auf die Absicherung von Risiken nicht allein um den Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit, sondern darum, Risiken während des gesamten Erwerbsverlaufs bei unterschiedlichen Erwerbsformen abzusichern. Der Abdeckungsgrad der Arbeitslosenversicherung ist in den letzten Jahren deutlich gesunken, sodass derzeit nur noch etwa ein Drittel der Erwerbslosen Anspruch auf Versicherungsleistungen hat. Die zweite Herausforderung resultiert aus dem Wandel der Arbeitswelt, der von den Beschäftigten hohe Veränderungsund Anpassungsbereitschaft fordert und mit Übergängen in neue Tätigkeitsfelder, Berufe und Erwerbsformen verbunden sein kann. Hierfür fehlt es derzeit an angemessenen Weiterbildungsangeboten und an finanzieller Unterstützung.

Der Vorschlag, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln, zielt darauf ab, die (neuen) Risiken für alle Beschäftigten im Erwerbsleben angemessen abzusichern, ihnen mehr Unterstützung bei beruflichen Um- und Neuorientierungen zu geben und die individuellen Gestaltungsoptionen und Entscheidungsmöglichkeiten zu erweitern. Er ist seit einigen Jahren in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Das Konzept einer Beschäftigtenversicherung von Günther Schmid aus dem Jahr 2008 folgt der Idee, die Arbeitsmarktpolitik grundlegend zu reformieren und zu einer lebenslauforientierten investiven Politik weiterzuentwickeln. Dabei sollen Maßnahmen wie Weiterbildung als gesellschafts- und wirtschaftspolitische Investition verstanden werden, die die langfristige Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt sicherstellt. Es gilt, die Beschäftigten zu fördern und zu befähigen und ihnen in diesen Veränderungsprozessen Möglichkeiten der individuellen Lebens- und Berufsgestaltung zu eröffnen. Dazu werden Unterstützungsinstrumente bei Übergängen sowie neue Finanzierungswege vorgeschlagen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat in den letzten Jahren weitere Expertisen zur konkreten Ausgestaltung und zur Weiterentwicklung einer Arbeitsversicherung in Auftrag gegeben und gemeinsam mit Expert_innen aus Wissenschaft, Politik und Verbänden weiter an dem Reformvorschlag gearbeitet. Ein Thema, das in der Debatte häufig eine Rolle spielte, betraf

die Umsetzung des Reformvorschlags und den dazu erforderlichen Finanzierungsbedarf. Solche Gesichtspunkte wiegen in politischen und in fachöffentlichen Auseinandersetzungen schwer, da mit dem Argument der Nicht-Finanzierbarkeit und damit der Nicht-Umsetzbarkeit oftmals die generelle Ablehnung von Veränderungen verknüpft wird. Umgekehrt kann die Berechnung und die Überprüfung von Kosten- und Nutzenaspekten auch die Akzeptanz und die Umsetzungswahrscheinlichkeit von Reformkonzepten erhöhen.

Mit der vorliegenden Studie, mit der das WifOR Institut beauftragt wurde, soll diese Lücke geschlossen werden, um zu ermitteln, welche Kosten und welcher Nutzen mit einer Arbeitsversicherung verbunden sind und ob die Umsetzung aus einer finanziellen Perspektive sinnvoll und machbar ist. Die Autor innen, haben einen Untersuchungsansatz entwickelt, der die Modellierung einer Arbeitsversicherung und die Berechnung der damit verbundenen Kosten und Wirkungen ermöglicht. Für die Berechnungen mussten Festlegungen (z. B. zum Personenkreis, zu den Maßnahmen) und Annahmen (z. B. Wirkung von Bildungsinvestitionen) getroffen werden. Dazu wurde ein Vorgehen gewählt, das sowohl auf vorliegende Untersuchungsergebnisse als auch auf die Expertise von Fachleuten zurückgreift. Im Rahmen eines Berater innenkreises wurden die Annahmen, die in die Studie eingingen, intensiv diskutiert. Sie werden in der Studie offengelegt.

Ein zentrales Ergebnis ist, dass zusätzliche finanzielle Mittel für Bildung und Weiterbildung für Beschäftigte sowohl für den Einzelnen als auch für den Staat und die sozialen Sicherungssysteme nicht nur höhere Ausgaben bedeuten, sondern von Vorteil sind und sich lohnen: Sie führen zu höheren Löhnen, stabilerer und besserer Beschäftigung für die Menschen und zu steigenden Einnahmen für die Sozialversicherung und den Staat. Die Studie berechnet, dass der Anteil der Bevölkerung, der Weiterbildungsmaßnahmen nutzt, bei Einführung einer Arbeitsversicherung von jetzigen 21,7 Prozent auf 36,0 Prozent steigen würde. Dadurch resultierende Steuermehreinnahmen durch Lohnanstiege und die Vermeidung von Transferzahlungen durch sinkendes Arbeitslosenrisiko sorgen für einen staatlichen Finanzierungsüberschuss von bis zu 3 Milliarden Euro. Die Studie belegt somit, dass eine Arbeitsversicherung finanzierbar ist und langfristig einen

individuellen und gesellschaftlichen Vorteil bringt und das Reformkonzept daher tragfähig ist.

Es liegt auf der Hand, dass die vorliegende Studie nicht alle Fragen zur Finanzierung und zur Umsetzung einer Arbeitsversicherung beantworten kann. Eine Vielzahl rechtlicher, aber auch praktischer Fragen, die für die Umsetzung relevant sind, können damit nicht beantwortet werden. Hier besteht weiterer Diskussions- und Forschungsbedarf in dem u. a. das Thema Beratung, aber auch Fragen der institutionellen und rechtlichen Ausgestaltung behandelt werden.

Die Studie liefert für eine konstruktive und weiterführende Debatte zu Arbeitsmarktreformen neue Argumente und zeigt auf, welche ökonomischen Vorteile mit einer befähigenden und investiven Arbeitsversicherung verbunden sein können.

Wir möchten uns herzlich bei allen, die an der Studie mitgewirkt und sich an den Diskussionen dazu beteiligt haben, für das außerordentliche Engagement und die vielen Ideen und Hinweise bedanken. Ohne die Unterstützung des Berater_innenkreises wäre das Ergebnis in der Form nicht zustandegekommen. Mein besonderer Dank geht an Jan Philipp Hans, Dr. Sandra Hofmann, Professor Dr. Werner Sesselmeier und an Professorin Dr. Aysel Yollu-Tok, die Autor_innen der Studie, die bereit waren, sich auf diesen ungewöhnlichen und zeitaufwendigen Arbeits- und Diskussionsprozess einzulassen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

RUTH BRANDHERM

Leiterin des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung

ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitswelt verändert sich: Arbeitsmärkte werden volatiler, Lebens- und Erwerbsverläufe sind zunehmend nicht mehr linear, sondern oftmals diskontinuierlich. Auch wenn die Ursachen für den Wandel der Arbeitswelt vielfältig sind, ist er größtenteils auf die Flexibilisierungsbemühungen der Unternehmen, die staatlichen Deregulierungsmaßnahmen, die Tertiärisierung in Kombination mit einer vermehrten Frauenerwerbstätigkeit bzw. gesellschaftlichen Wandel zurückzuführen. Außerdem können in nahezu allen Bereichen bereits heute die Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels wahrgenommen werden.

Mit dem Wandel der Arbeitswelt kann konstatiert werden, dass die Qualifikations- und Weiterbildungserfordernisse an die Arbeitnehmer_innen stetig angestiegen sind und auch zukünftig zunehmen werden. Eine Möglichkeit, mit einer präventiven, verlässlichen und investiven Arbeitsmarktpolitik auf den Wandel der Arbeitswelt zu reagieren, stellt eine zur Arbeitsversicherung weiterentwickelte Arbeitslosenversicherung dar. Durch finanzielle Anreizstrukturen sollen zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwerbspersonen geschaffen und damit präventive und verlässliche – über temporäre Förderung hinausgehende – Elemente in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gestärkt werden. Hiermit sollen die Chancen auf qualifizierte Beschäftigung im gesamten Erwerbsverlauf aufrechterhalten werden.

Die vorliegende Studie greift die Debatten zur Umsetzung einer Arbeitsversicherung auf und untersucht einen Reformvorschlag zur Arbeitsversicherung auf dessen Finanzierbarkeit hin. Die vorliegenden Berechnungen verdeutlichen, dass nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung ansteigen würde – von 21,7 Prozent im Status quo auf 36,0 Prozent nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung –, sondern sich zusätzlich der Finanzierungsüberschuss der öffentlichen Haushalte erhöhen würde – je nach Szenario um bis zu 3 Milliarden Euro. Es müssten keine zusätzlichen Steuern eingeführt oder bestehende Steuern erhöht, andere Ausgaben des Staates gesenkt oder neue Schulden aufgenommen werden. Damit wäre – unseren Berechnungen zu Folge – eine Arbeitsversicherung eine finanzierbare Reform, um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu bewältigen.

1

EINLEITUNG

Der deutsche Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und können in den Flexibilisierungsbemühungen der Unternehmen, den öffentlichen Deregulierungsmaßnahmen und dem verändertem Arbeitsangebot in Folge der demografischen Entwicklung gesehen werden. Zusätzlich ändert sich auch durch die zunehmende Tertiärisierung die Arbeitsnachfrage. Hinzu kommt der ständige technische Fortschritt, der gegenwärtig unter dem Schlagwort der Digitalisierung diskutiert wird.

Die genannten und erwarteten Veränderungen am Arbeitsmarkt führen dazu, dass die klassische Erwerbsbiografie als Abfolge von Ausbildung, Beschäftigung und Rente tendenziell an Bedeutung verliert und sich die Erwerbs- und Einkommenschancen für Beschäftigtengruppen unterschiedlich entwickeln. Die Veränderungen tangieren aber nicht nur die individuellen Erwerbs- und Entwicklungschancen. Eine kontinuierliche Veränderung oder Weiterentwicklung der Qualifikationsstruktur im Kontext sich z. T. rasant verändernder und schwer prognostizierbarer Arbeitsmärkte ist eine Voraussetzung, um die Zukunftsfähigkeit des erwerbszentrierten Sozialversicherungssystems in Deutschland gewährleisten zu können. Aus diesem Spannungsfeld ergeben sich individuelle, gesellschaftliche und sozialpolitische Herausforderungen.

Die gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt machen deutlich, dass Weiterbildung an Bedeutung gewonnen hat und weiterhin gewinnen wird. Im Gegensatz zu diesen Notwendigkeiten hat die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument seit den Arbeitsmarktreformen abgenommen und gewinnt erst in jüngster Zeit wieder an Gewicht. Der sinkende Anteil des Weiterbildungsbudgets der Bundesagentur für Arbeit in den vergangenen Jahren und die stärker als die Arbeitslosigkeit rückläufigen Teilnehmer_innenzahlen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen, dass stärker auf das Fordern fokussiert wurde und die Weiterbildungsförderung in den Hintergrund gerückt ist (Yollu-Tok 2016: 77-78; Hofmann et al. i. E.: 845-848; Jantz 2015: 218-220). Die inzwischen teils eingeleitete Trendwende in der Arbeitsmarktpolitik, die stärker den Aspekt des Förderns und der Befähigung betont, gilt jedoch nur für Anspruchsberechtigte aus dem SGB II und III – zumeist Arbeitslose, während Beschäftigte

nur unter spezifischen Voraussetzungen auf Förderinstrumente zurückgreifen können.

Somit stellt sich die Frage, welche weitergehenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten institutionell in der Arbeitsmarktpolitik verankert werden sollten, um den Qualifikationsanforderungen der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt gerecht werden zu können. Auch wenn die Arbeitslosenversicherung grundsätzlich als Risikoversicherung konzipiert worden ist, erfordern die veränderten Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes einen stärkeren Fokus auf präventive Maßnahmen und investiven Mitteleinsatz (Walwei 2009: 17). Die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung stellt einen derartigen Reformansatz dar, der darauf abzielt, Weiterbildung zu fördern und Einkommens- und Erwerbsrisiken während des gesamten Erwerbsverlaufs für alle Beschäftigten wirksamer abzusichern. Durch zusätzliche institutionelle Strukturen und entsprechende Finanzmittel sollen die Anreize zur Weiterbildungsteilnahme für die/den Einzelne_n erhöht werden. Von einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung könnten sowohl Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen als auch die Gesellschaft insgesamt profitieren (Schmid 2008: 32-34). Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass die bestehenden Weiterbildungsbemühungen der Arbeitgeber innen aufrechterhalten werden und eine Arbeitsversicherung eine institutionelle, arbeitsmarktpolitische Ergänzung hierzu darstellt.

Die vorliegende Studie greift diese Debatten auf und untersucht einen Reformvorschlag zur Arbeitsversicherung hinsichtlich seiner Finanzierbarkeit. Zunächst wird der Reformbedarf der aktuellen Arbeitslosenversicherung näher beschrieben. Dann wird ein Reformvorschlag zur Arbeitsversicherung auf Basis von Schmid (2008) vorgestellt. Auf dieser Grundlage werden die Berechnungen von Kosten und Nutzen, die im Zuge des Reformvorschlags anfallen, durchgeführt. Neben einer ausführlichen Darstellung des methodischen Rahmens zur Evaluation von Kosten- und Nutzenwirkungen einer Arbeitsversicherung werden die Ergebnisse eingehend diskutiert, bewertet und Grenzen der Modellierung aufgezeigt.

7

AUSGANGSSITUATION: REFORMBEDARF

Megatrends wie Digitalisierung, demografischer Wandel, Flexibilisierung, Tertiärisierung und gesellschaftlicher Wandel führen zu einer Veränderung der Arbeitswelt, die auch das Sozialversicherungssystem vor schwierige und neue Herausforderungen stellt. Im Folgenden werden die Veränderungen am Arbeitsmarkt kurz dargestellt sowie die Angemessenheit und Zukunftsfähigkeit der Arbeitsmarktpolitik für die Herausforderungen kritisch diskutiert.

2.1 WANDEL DER ARBEITSWELT

Die genannten Megatrends beeinflussen sämtliche Akteure des Arbeitsmarktes bereits heute und auch zukünftig nachhaltig. So werden sich mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt grundlegende Veränderungen bei den Qualifizierungsanforderungen ergeben, mit entsprechend steigenden individuellen Arbeitsmarktrisiken. Allerdings ist noch nicht abschließend absehbar, in welchem Umfang standardisierte, einfache Tätigkeiten verdrängt werden (Hirsch-Kreinsen 2016: 10). Es zeichnet sich ab, dass die Veränderung nicht zwingend einer technischen Logik folgt, sondern dass verschiedene Entwicklungspfade möglich sind, die neue und qualifizierte Beschäftigungsperspektiven eröffnen. Die gegenwärtig Beschäftigten müssen sich darauf mit entsprechenden Anpassungsqualifizierungen einstellen und dabei auch öffentlich unterstützt werden. Verspätete Investitionen in Bildung aufgrund fehlender oder nicht ausreichender privater Ressourcen erhöhen die Risiken im Erwerbs- und Lebensverlauf. Ein proaktiver, auf frühzeitiger Investition beruhender Ansatz ist dabei sinnvoller und auch kostengünstiger als ein rein reaktiver Ansatz, der nur bei bereits eingetretener Arbeitslosigkeit greift.

Es sind aber nicht nur die zukünftigen Qualifikationsanforderungen aus der Digitalisierung, die den Wandel auf dem Arbeitsmarkt bestimmen, sondern auch der demografische Wandel ist ein wichtiger Faktor. Das Problem der Unternehmen, altersbedingte Rentenabgänge nicht durch qualifizierte Arbeitskräfte ersetzen zu können, wird voraussichtlich noch deutlich zunehmen (Adenauer 2015: 16–17). Bereits heute beklagen in repräsentativen Umfragen in einzelnen Bundes-

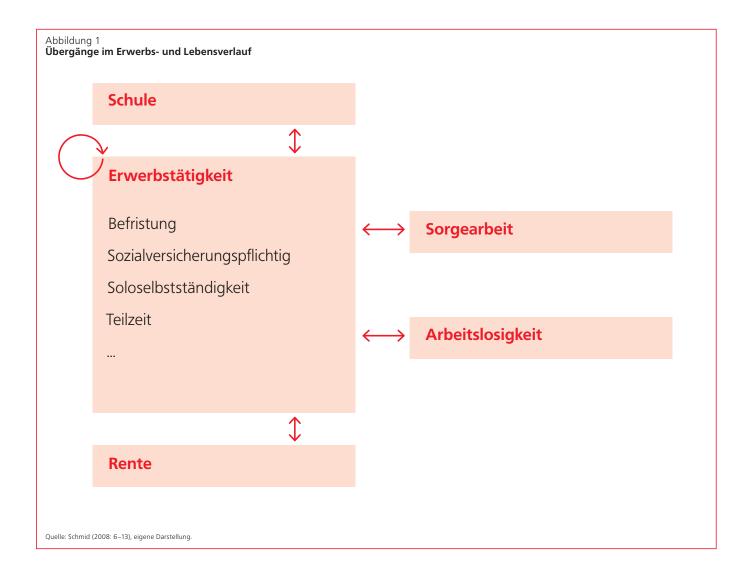
ländern mehr als 50,0 Prozent der Unternehmen einen Fachkräftemangel (DIHK 2017). Im Kontext der sich weiter verändernden Arbeitswelt ist die demografische Entwicklung also mitzudenken, der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter_ innen – auch von Älteren und Geringqualifizierten – kommt eine hohe Bedeutung zu.

Neben der Digitalisierung und dem demografischen Wandel sind die Flexibilisierung von Erwerbsformen und gesellschaftliche Veränderungen ebenfalls zu berücksichtigen, wenn es darum geht, den Wandel der Arbeitswelt zu beschreiben. Diese Veränderungen am Arbeitsmarkt machen sich für die/den Einzelne_n bereits darin bemerkbar, dass vermehrt Übergänge zwischen unterschiedlichen Abschnitten im Lebens- und Erwerbsverlauf zu beobachten sind, die Chancen, aber auch zum Teil kumulierte Risiken mit sich bringen.

Abbildung 1 zeigt Übergänge im Erwerbs- und Lebensverlauf, die bereits von Schmid (2008: 6–13) identifiziert wurden.

Der Eintritt in ein Normalarbeitsverhältnis nach dem Abschluss einer Erstausbildung ist in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden, sodass die Anzahl der befristeten Anstellungsverhältnisse von Arbeitnehmer_innen zwischen 25 und 34 Jahren zugenommen hat. Betrug der Anteil der Beschäftigten dieser Altersgruppe mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis 8,4 Prozent im Jahr 1991, so lag er im Jahr 2015 bereits bei 17,9 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse für alle Beschäftigten von 5,9 Prozent auf 8,4 Prozent (Destatis 2016a). Damit werden Arbeitskräfte in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren deutlich häufiger mit den Folgen befristeter Anstellungsverhältnisse konfrontiert. Hierzu zählen u. a. geringere Entlohnung oder Planungsunsicherheiten bei langfristigen Investitionen wie einem Hausbau oder einer Familiengründung (Kistler et al. 2013: 14).1

¹ Frauen, die mit einem befristeten Vertrag in das Berufsleben einsteigen, bekommen in den ersten zehn Jahren nach Eintritt in den Arbeitsmarkt insgesamt weniger Kinder als Frauen, die ihr Arbeitsleben mit einem unbefristeten Vertrag beginnen. Dieser Zusammenhang ist stärker bei Frauen mit mittlerem beruflichen Qualifikationsgrad (Gutachten für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 30).



Die veränderte Übergangsdynamik am Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse – u. a. Teilzeit, Minijob, befristete Beschäftigung, Soloselbstständigkeit und Zeitarbeit – wider. Seit dem Jahr 2000 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit – das sog. Normalarbeitsverhältnis – von 23,9 Millionen auf 22,6 Millionen (2015) Personen gesunken.²

Im Zeitraum von 2003 bis 2015 ist die Anzahl geringfügig entlohnter Beschäftigter jedoch von 6,1 Millionen auf 7,7 Millionen Arbeitskräfte gestiegen.³ Noch deutlicher ist der Anstieg bei der Leiharbeit: Waren im Jahr 2000 noch 0,3 Millionen Personen in der Leiharbeit angestellt, so sind es im Jahr 2015 bereits 0,9 Millionen Arbeitskräfte (Bundesagentur für Arbeit 2017b). Die Entwicklung der Soloselbstständigkeit hat einen besonderen Schub durch die Förderung der sog. Ich-AG's im Jahr 2003 erhalten, während diese Art der Förderung später ab dem Jahr 2006 eingestellt worden ist. Hier stieg die Zahl von 1,8 Millionen im Jahr 2000 auf 2,3 Millionen Soloselbstständige im Jahr 2015 (Statistisches Bundesamt 2017a).

Ferner ist auch anzumerken, dass durch die Digitalisierung neue atypische Beschäftigungsformen entstehen. Bessere Vernetzung und nahezu uneingeschränkte weltweite Erreichbarkeit schaffen neuartige Beschäftigungsmöglichkeiten und neue Formen der Zusammenarbeit. Beim Cloudworking werden z. B. auf Onlineplattformen Aufträge zumeist weltweit vergeben und Aufgaben derart aufgeteilt, dass mehrere Arbeitskräfte entlang einer virtuellen Wertschöpfungskette einzelne Elemente des Auftrags bearbeiten (Eurofound 2015: 107–116).

Die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen ist vor allem deshalb problematisch, weil diese eng mit dem Risiko niedriger Einkommen verbunden sind. So arbeiteten rund 84 Prozent aller geringfügig entlohnt Beschäftigten, etwa 68 Prozent der Zeitarbeiter_innen, ca. 34 Prozent der befristet Beschäftigten sowie nahezu 21 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich. Im Normalarbeitsverhältnis waren es etwa elf Prozent, deren Entlohnung nicht die Niedriglohnschwelle überstieg (Crößmann/Schüller 2016: 148). Darüber hinaus sind atypische Beschäftigungsformen häufig mit so-

² Aufgrund eines neuen Erhebungsverfahrens seitens der Bundesagentur für Arbeit sind die Ausprägungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Vollzeit der Jahre 2012 bis 2015 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. Betrachtet man nur die Jahre 2000 bis 2011 kann allerdings auch für diesen Zeitraum ein Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit beobachtet werden (2011: 22,7 Millionen Personen).

³ Diese Statistiken spiegeln noch keine Effekte des Mindestlohns wider.

zialen Sicherungslücken verbunden (Brülle 2013: 159; Kalina/ Weinkopf 2008: 459). Wenn bspw. befristet Beschäftigte arbeitslos werden, bevor sie die Mindestversicherungsdauer in der Arbeitslosenversicherung erfüllt haben, entfällt der Anspruch auf Lohnersatzleistungen im SGB III und die bedürftigkeitsgeprüfte niedrigere Grundsicherung bzw. SGB II greift, falls Ansprüche bestehen. Soloselbstständige bleiben in der Arbeitslosenversicherung unberücksichtigt (Keller/Seifert 2006: 238; vgl. hierzu Regelungen zum versicherten Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, § 24–26 SGB III).

Der Anstieg der von Armut gefährdeten Personen von 11,6 Prozent (2000) auf 15,8 Prozent (2014) bzw. fast 12,9 Millionen Menschen erscheint hinsichtlich der schlechten Erwerbsperspektiven von atypisch Beschäftigten nicht verwunderlich (Goebel et al. 2015: 579; Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht 2017: 549). Teilzeit und geringfügig entlohnte Beschäftigte haben ein 2,7-Mal höheres Risiko, von Armut betroffen zu sein, als Individuen in Normalarbeitsverhältnissen (Hellmuth/Urban 2010: 21).

Als ein weiterer bedeutender Übergang im Erwerbsleben kann der Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit identifiziert werden. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzuhalten, dass die Frauenerwerbstätigkeit stetig zugenommen hat. Waren 57,9 Prozent aller Frauen im Jahr 2000 erwerbstätig, so sind es im Jahr 2014 bereits 69,3 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Erwerbsquote: Von etwa 65,0 Prozent im Jahr 2000 stieg die Erwerbsquote auf ca. 73,0 Prozent im Jahr 2014. Durch den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen werden die Geschlechterunterschiede bei der Erwerbstätigen- und Erwerbsquote immer geringer. Zum Vergleich: Die Erwerbstätigenquote von Männern stieg in demselben Zeitraum von 71,7 Prozent auf 77,8 Prozent (WSI 2017b).

Es lässt sich weiterhin beobachten, dass Partnerschaften nach der Geburt des ersten Kindes oftmals ihr Erwerbs- bzw. Verdienstmodell ändern. So übten im Jahr 2010 knapp 70 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter drei Jahren eine Teilzeittätigkeit aus, während nur 45,9 Prozent der abhängig Beschäftigten Frauen ohne Kinder einer Tätigkeit auf Teilzeitniveau nachgingen (Keller 2012: 47, WSI 2017a). Lohneinbußen nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbsarbeit können oftmals selbst dann nicht mehr ausgeglichen bzw. kompensiert werden, wenn die Rückkehr in die Berufstätigkeit rasch erfolgt. Wenn die Abwesenheit von der Erwerbstätigkeit über einen längeren Zeitraum andauert, kann eine qualifikations- und entlohnungsadäguate Berufsrückkehr umso schwieriger werden. Es zeigt sich, dass damit ein hohes Risiko dauerhaft diskontinuierlicher Erwerbsbiografien einhergehen kann (Boll 2010: 700-702).

Des Weiteren drückt sich die veränderte Übergangsdynamik am Arbeitsmarkt auch in einem Anstieg des Wechsels zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit aus. In den letzten Jahren kann ein vermehrter Kontakt mit zumindest kurzfristigen Perioden von Arbeitslosigkeit beobachtet werden. Während von den männlichen Personen aus den Geburtsjahrgängen 1950/51 lediglich 28 Prozent im Alter zwischen 25 und 43 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen waren, sind es bei der Geburtskohorte 1960/61 bereits 48 Prozent. Für Frauen ergibt sich ein ähnliches Bild (Möller/Schmöllen 2008: 3; vgl. hierzu auch u. a. Mümken/Brussig 2013). Hinsichtlich der

Konsequenzen aus Arbeitslosigkeit für die/den Einzelne n werden in der Literatur zwei maßgebliche Risiken diskutiert. Unter dem Lohnrisiko wird die Gefahr verstanden, dass Individuen nach der Arbeitslosigkeit Einbußen in der Entlohnung hinnehmen müssen – im Vergleich zur Tätigkeit vor der Arbeitslosigkeit. Für Deutschland variieren die Lohneinbußen je nach Ausgestaltung des Erhebungsdesigns zwischen zwei und zehn Prozent (Strauß/Ebert 2010: 214). In den letzten Jahren kann beobachtet werden, dass die Höhe der Lohneinbußen für alle Betroffenen ansteigen: Mussten vor dem Jahr 1970 knapp 20 Prozent aller Arbeitslosen, die eine Beschäftigung neu aufgenommen haben, Lohneinbußen von mehr als fünf Prozent hinnehmen, so sind es seit dem Jahr 2000 schon mehr als 35 Prozent (Protsch 2009: 20-21). Zudem können aus der Arbeitslosigkeit Gesundheitsrisiken entstehen. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass die Anzahl der Tage mit seelischen oder körperlichen Beschwerden mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ansteigt (Kroll/Lampert 2012: 4–6). Insbesondere die psychische Gesundheit verschlechtert sich deutlich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit (Hollederer 2002: 416-417).

Risiken für die/den Einzelne_n können auch aus dem Übergang vom Erwerbsleben in die Rente entstehen. Konnten Beschäftigte im Jahr 1993 noch mit durchschnittlich 60,3 Jahren in Rente gehen, so hat sich das tatsächliche, durchschnittliche Renteneintrittsalter auf 61,9 Jahre in 2015 erhöht, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Rentenzugangsarten gibt (Deutschland in Zahlen 2016). Während das tatsächliche Renteneintrittsalter im Jahr 2015 bei Renten wegen Alters 64,1 Jahre war, lag es bei verminderter Erwerbsfähigkeit durchschnittlich bei 51,5 Jahren (DRV 2016: 68). Wenn die persönliche Beschäftigungsfähigkeit nicht ausreicht, um die Lebensarbeitszeit auszuweiten, kann ein erheblicher Abschlag vom Rentenanspruch erfolgen. Hierdurch kann für die Betroffenen das Armutsrisiko drastisch ansteigen.

Der Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Rente kann auch dann problematisch sein, wenn sich die Risiken aus dem Erwerbsverlauf in dem Sinne kumulieren, dass die persönlichen Beitragszahlungen während des Erwerbsverlaufs nicht ausreichend hoch sind, um einen Rentenanspruch zu erwerben, der über der Grundsicherung im Alter liegt. So kann zwischen den Jahren 2005 und 2015 ein Anstieg der Ausgaben für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung von 2,9 Milliarden Euro auf 6,4 Milliarden Euro festgestellt werden (Statistisches Bundesamt 2017b).

2.2 ANGEMESSENHEIT UND ZUKUNFTS-FÄHIGKEIT DER ARBEITSMARKTPOLITIK

Die genannten Veränderungen am Arbeitsmarkt führen dazu, dass die klassische Erwerbsbiografie als Abfolge von Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rente an Bedeutung verliert und Lebensverläufe heute zunehmend ausdifferenzierter und diskontinuierlicher sind. Problematisch sind diese Entwicklungen, da die Arbeitsmarktpolitik strikt auf die kompensatorische Absicherung der Risiken des Normalarbeitsverhältnisses fixiert ist.

Auch wenn im SGB III zahlreiche arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie der Eingliederungszuschuss, das Bewerbungstraining oder die Förderung beruflicher Weiterbildung existieren, liegt dennoch der Fokus der Arbeitslosenversicherung auf Einkommensausfällen bei Arbeitslosigkeit – als maßgebliches Risiko für Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Dies zeigt sich auch im Budget der Bundesagentur für Arbeit: Die Hälfte der Ausgaben wird für Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld verwendet (Statistisches Bundesamt 2016: 231). Damit werden weitere zahlreiche Erwerbs- und Sicherungsrisiken sowie eingeschränkte Erwerbsoptionen der heutigen Arbeitswelt individualisiert, jedoch nicht durch angemessene Regelungen und institutionelle Strukturen begleitet.

Als kompensatorisch kann die gegenwärtige Absicherung deshalb verstanden werden, weil die Arbeitsmarktpolitik auf die akute Risikobearbeitung fokussiert ist und ausschließlich die Folgen eines bereits eingetretenen Schadenfalls – zumeist die Arbeitslosigkeit – behandelt. Die Vermeidung langfristiger Risiken hinsichtlich des Abrutschens in Arbeitslosigkeit oder in Erwerbsformen mit unzureichenden Einkommenspotenzialen wird demgegenüber vernachlässigt. Würde bspw. der Prävention von Arbeitslosigkeit eine höhere Bedeutung eingeräumt, könnte dies mit einer höheren und stabileren Beschäftigung, der Aufrechterhaltung von Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen sowie einer Senkung der Transferleistungen verbunden sein.

Dies ist nicht zuletzt Folge der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Veränderungen, bei denen – angesichts der Arbeitslosenzahl von knapp 4,9 Millionen Personen im Jahr 2005 (Bundesagentur für Arbeit 2017a) – die Aktivierung der Leistungsbezieher_innen und die schnelle Vermittlung in Beschäftigung im Vordergrund stehen mussten. Im Rahmen der Agenda 2010, mit der im Jahr 2004 neben einer ganzen Reihe von Reformen mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige eingeführt wurde, wurde nicht nur das Arbeitsrecht dereguliert und die passiven Leistungen der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengeführt, sondern auch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik für alle hilfebedürftigen Erwerbslosen implementiert. Der Personenkreis, der arbeitsmarktintegrative Leistungen erhalten kann, wurde damit erheblich um die bisherigen Sozialhilfeempfänger_innen ausgeweitet. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik bezieht sich in diesem Kontext maßgeblich auf das Prinzip des Forderns und Förderns. Während erwerbsfähige Hilfsbedürftige einerseits aufgefordert sind, aus eigener Kraft die Erwerbslosigkeit zu beenden, sollen andererseits Fördermaßnahmen angeboten werden, mit denen eine Arbeitsaufnahme beschleunigt werden kann.

Fordern bezieht sich hierbei darauf, dass im SGB II – im Gegensatz zu den Zumutbarkeitskriterien des SGB III – jede Tätigkeit zumutbar ist, auch wenn sie nicht dem früheren Beruf oder der Ausbildung entspricht. Außerdem wird eine immaterielle Konzessionsbereitschaft hinsichtlich der Arbeitsaufnahme – bspw. Wohnortwechsel oder unangenehme Arbeitsbedingungen – erwartet. Wird von erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen nicht aktiv nach einer Beschäftigung gesucht oder werden Beschäftigungsangebote mehrfach abgelehnt, bestehen Sanktionsmöglichkeiten in Form von Absenkung bzw. Wegfall der Grundsicherung. Im SGB II § 2 ist der Grundsatz des Forderns damit definiert, dass "erwerbsfähige hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemein-

schaft lebenden Personen [...] alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verminderung ihrer Hilfebedürftigkeit ausschöpfen" müssen.

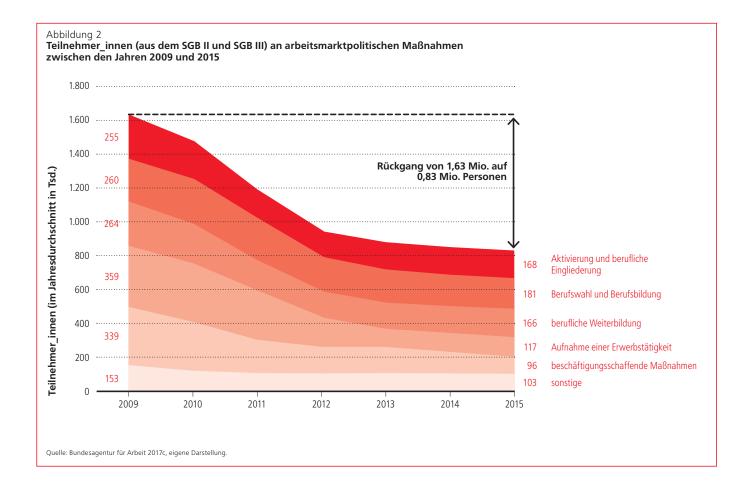
Hinsichtlich des Förderns haben sich die Träger der Grundsicherung dahingehend verpflichtet, erwerbsfähige Hilfsbedürftige mithilfe von Arbeitsvermittlung und Qualifizierungsinstrumenten zu unterstützen, um eine Humankapitalentwertung zu vermeiden sowie die Beschäftigungsfähigkeit arbeitsmarktferner Leistungsbezieher_innen zu verbessern (Yollu-Tok 2016: 77–78; Hofmann et al. i. E.: 845–848).

In Abbildung 2 ist die Entwicklung der Teilnehmer_innen aus SGB II und III an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zwischen den Jahren 2009 und 2015 dargestellt.

Es zeigt sich, dass die Teilnehmer innenzahlen zwischen den Jahren 2009 und 2015 von 1,63 Millionen auf 0,83 Millionen zurückgegangen sind. Dies entspricht einer Reduktion von 49,1 Prozent. Die stärksten Rückgänge sind bei den beschäftigungsschaffenden Maßnahmen (-71,8 Prozent) sowie Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (–67,4 Prozent) zu beobachten. Die Teilnehmer_innenzahlen zur beruflichen Weiterbildung haben sich um 37 Prozent auf 166.429 Personen im Jahr 2015 reduziert (Bundesagentur für Arbeit 2017c). Werden diese Entwicklungen mit den Arbeitslosenzahlen verglichen, die von 3,41 Millionen (2009) auf 2,80 Millionen (2015) Personen gesunken sind, was einem Rückgang von 17,9 Prozent entspricht, dann zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit weniger drastisch rückläufig gewesen ist als die Teilnehmer_innenzahlen an arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten (Bundesagentur für Arbeit 2017a).

Im Unterschied zum Arbeitsförderungsgesetz aus dem Jahr 1969, das sich an dem Prinzip der vorausschauenden, aktiven Arbeitsmarktpolitik orientierte und als Meilenstein einer modernen Arbeitsmarktpolitik gilt, gerieten in den folgenden Arbeitsmarktreformen die Förderung, Qualifizierung und Befähigung von Arbeitskräften in den Hintergrund (vgl. hierzu u. a. Bothfeld et al. 2012; Pietron 2014: 3). Auch wenn inzwischen eine Trendwende in der Arbeitsmarktpolitik teilweise eingeleitet wurde, die stärker den Aspekt des Förderns und der Befähigung betont, können Beschäftigte, deren Weiterbildungserfordernisse dramatisch zunehmen, nur unter spezifischen Voraussetzungen auf Unterstützungen zurückgreifen – u. a. Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer innen in Unternehmen (WeGebAU) oder Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFLaS). Anspruchsberechtigt sind zumeist Personen aus dem versicherten Personenkreis des SGB II und III und unter ganz engen Voraussetzungen auch Beschäftigte. Mit dem deutlichen Abbau der hohen Arbeitslosigkeit könnten Erwerbs- und Sicherungsrisiken sowie eingeschränkte Erwerbsoptionen, die auf eine Humankapitalentwertung zurückzuführen sind, jedoch wieder mehr und mehr in die Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik einbezogen werden (Jantz 2015: 218-220).

Wird der Anspruch formuliert, dass diese negativen Folgen und Risiken nicht weiter von den Arbeitskräften selbst getragen werden müssen, sondern vielmehr die Arbeitsmarktpolitik in kompensatorischer sowie präventiver Weise auf Veränderungen der Arbeitswelt reagieren sollte, dann muss über ein Umdenken in der Arbeitsmarktpolitik diskutiert werden. Rechtliche Rahmenbedingungen sollten ermöglichen, dass Beschäftigte, die mit Übergängen während des



Erwerbs- und Lebensverlaufs konfrontiert werden, auf institutionelle Handlungsoptionen zurückgreifen können, um den Übergang angemessen zu gestalten und keine tief greifenden Einschnitte im Lebensstandard, den Arbeitsbedingungen oder den sozialen Sicherungsleistungen hinnehmen zu müssen.

In der Literatur werden diverse Reformansätze diskutiert, die zusätzliche institutionelle Strukturen schaffen würden, die Arbeitskräfte bei der Bewältigung von Übergängen im Erwerbs- und Lebensverlauf begleiten und den Erhalt der Erwerbsfähigkeit über den kompletten Lebensverlauf ermöglichen sollen. Hierzu zählen eine Arbeitsversicherung (Schmid 2008: 32–24), der Weiterbildungsfonds (Bosch 2010: 38–41) und Ansätze aus Österreich wie das Bildungsteilzeitgeld und die -karenz (Rahner 2014: 22–23). In dieser Studie stehen eine Arbeitsversicherung und die mit ihr verbundenen monetären Umsetzungseffekte für private Haushalte und die öffentlichen Haushalte im Mittelpunkt. Da sie im Fokus der gegenwärtigen politischen Debatte steht, konzentriert sie sich auf die Kosten- und Nutzenberechnungen für diesen Reformvorschlag (vgl. hierzu u. a. die Veröffentlichung des Weißbuches Arbeiten 4.0 (BMAS 2016)).

3

REFORMVORSCHLAG: ARBEITSVERSICHERUNG

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass der Wandel der Arbeitswelt nur unzureichend in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik berücksichtigt wird. Ein konzeptioneller Vorschlag, die strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarkts arbeitsmarktpolitisch besser abzusichern, ist die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung, die helfen soll, Übergänge im Lebens- und Erwerbsverlauf sowie die damit verbundenen Herausforderungen besser zu meistern.

3.1 DER REFORMVORSCHLAG VON SCHMID

Grundlage für die gewählte Ausgestaltung einer Arbeitsversicherung ist der Reformvorschlag von Schmid (2008: 32–34, 46). In Anlehnung an die Reform der Alterssicherung schlägt der Autor vor, ein Drei-Säulen-Modell einzuführen, um den veränderten Risiken der modernen Arbeitswelt gerechter zu werden. Der Vorschlag zielt darauf ab, nicht nur das Einkommensrisiko bei Arbeitslosigkeit, sondern auch Einkommensrisiken bei risikobehafteten Übergängen im Erwerbsverlauf abzusichern und Beschäftigungschancen im Laufe des gesamten Erwerbslebens zu sichern und zu verbessern.

Die erste Säule orientiert sich an den gesetzlichen Regelungen des SGB II. Sie gilt für alle erwerbsfähigen Arbeitssuchenden, sieht hierbei ein armutsfestes einheitliches Niveau an Transferleistungen für alle Anspruchsberechtigten vor und hat neben der Bedürftigkeit keine zusätzlichen Voraussetzungen. Die Finanzierung der ersten Säule soll wie bisher auch aus Steuermitteln erfolgen.

In der zweiten Säule einer Arbeitsversicherung sind die Absicherung von Erwerbstätigen gegen das Risiko des Arbeitsplatz- und somit des Einkommensverlustes sowie aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorgesehen. Dies erfolgt in Anlehnung an die Regelungen im SGB III, jedoch würde der versicherte Personenkreis auf alle Erwerbstätigen mit wenigen Ausnahmen erweitert werden. Die Finanzierung erfolgt wie bisher auch über Sozialversicherungsbeiträge, die paritätisch von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zu tragen sind.

Die dritte Säule besteht aus einer lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik, die als Erweiterung der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik verstanden werden kann. Zunächst soll die Arbeitsvermittlung um Beratungsdienstleistungen insbesondere zur Qualifizierungs- und Berufswegeplanung ergänzt werden, die über die bisherigen Angebote hinausgehen und sich sowohl an die Arbeitsangebots- als auch die Arbeitsnachfrageseite richten würden. Arbeitnehmer innen sollen darin unterstützt werden, ihre Erwerbskarrieren nachhaltig zu entwickeln. Für Unternehmen sollen Dienstleistungen angeboten werden, die eine nachhaltige Personalpolitik unterstützen. Gerade für kleine und mittlere Betriebe könnten entsprechende Beratungsangebote in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel eine wichtige Ergänzung sein, um z. B. Stellenbesetzungsproblemen entgeaenzuwirken.

Darüber hinaus sieht der Vorschlag vor, mit Weiterbildungen gezielt und verstärkt Übergänge im Erwerbs- und Lebensverlauf zu erleichtern, um mögliche negative Folgen zu vermeiden bzw. abzumildern. Umgesetzt werden soll dieser Vorschlag durch die Einführung von persönlichen Weiterbildungskonten, insbesondere zur Finanzierung beruflicher Qualifizierung, die um private oder kollektivvertragliche Zusatzsicherungen ergänzt werden könnten. Diese Konten sind als Ergänzung der bisherigen aktivierenden Arbeitsmarktpolitik zu verstehen.

⁴ Eine ausführliche Darstellung der Motivation für eine Arbeitsversicherung sowie der Ausgestaltung der Reformelemente kann Schmid (2011) entnommen werden.

⁵ Ähnliche Konzepte zu den persönlichen Weiterbildungskonten sind das persönliche Erwerbstätigen- (BMAS 2016) sowie das persönliche Entwicklungskonto (Schmid 2008: 33). Diese beiden Vorschläge sehen allerdings vor, nicht nur die Weiterbildungsteilnahme durch die finanziellen Mittel des persönlichen Kontos zu finanzieren, sondern darüber hinaus auch für einen Ausgleich von reduzierten Arbeitszeiten, der Überbrückung geringerer Einkommen oder gar Sabbaticals für Familie oder Pflege zu nutzen. Im Rahmen der vorliegenden Studie liegt der Fokus allerdings auf den persönlichen Weiterbildungskonten, deren finanzielle Mittel lediglich zur Weiterbildungsteilnahme genutzt werden können. Das persönlichen Weiterbildungskonto kann als eine Art Unterkonto des persönlichen Erwerbstätigen- sowie Entwicklungskontos angesehen werden.

Durch die bessere Absicherung und die Vermeidung von Einkommensrisiken soll die Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme erhöht und damit der Erhalt oder sogar die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden. Das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit mithilfe der Förderung der Weiterbildungsmöglichkeiten über den gesamten Erwerbsverlauf aufrechtzuerhalten, würde auch der verbreiteten Forderung nach lebenslangem Lernen Rechnung tragen. Unstrittig ist, dass die vermehrten Berufs- und Tätigkeitswechsel sowie neu entstandene Berufsbilder durch neue Technologien die Qualifikationsanforderungen an Arbeitskräfte ändern oder gar erhöhen und stetige und zum Teil umfangreiche Weiterbildungen unausweichlich machen.

In diesem Zusammenhang könnte eine Arbeitsversicherung auch dazu beitragen, die Beschäftigungsunsicherheit von Arbeitnehmer_innen zu reduzieren und damit deren (berufliche) Mobilität zu erhöhen. Die finanziellen Ziehungsrechte zur Teilnahme an Weiterbildungen könnten Anspruchsberechtigten derart Sicherheit geben, dass Mobilitätsentscheidungen getroffen werden, die ohne eine Arbeitsversicherung nicht eingegangen worden wären. Dadurch, dass die persönlichen Ziehungsrechte an Personen und nicht an Arbeitsplätze gebunden sind, wird neben der inner- auch die zwischenbetriebliche Mobilität gefördert (Schmid 2012: 264).

Die Regelungen zur Realisation der Ansprüche wären identisch mit denen der Arbeitslosenversicherung. Allerdings wird eine Ausweitung des versicherten Personenkreises auf alle Erwerbstätigen, mit wenigen Ausnahmen, vorgeschlagen. Mit dem Renteneintritt soll der Anspruch auf Leistungen aus den persönlichen Weiterbildungskonten verfallen. Die Höhe der monetären Leistungen aus den persönlichen Weiterbildungskonten wäre für alle Anspruchsberechtigten identisch.

Finanziert werden sollen die persönlichen Weiterbildungskonten aus einem Beitragsaufkommen, das analog zu den Sozialversicherungsbeiträgen paritätisch von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zu tragen ist. Darüber hinaus soll ein Steuerzuschuss, in gleicher Höhe wie das Beitragsaufkommen, als zusätzliche Finanzierungsquelle dienen. Werden alle Beschäftigten im Jahr 2008 – Bezugsjahr für die Berechnungen nach dem Vorschlag von Schmid (2008: 46) – betrachtet und der Finanzierungsvorschlag zur Arbeitsversicherung entsprechend angewendet, dann ergäbe sich ein maximales Budget der persönlichen Weiterbildungskonten von 22.000 Euro, das grundsätzlich über den kompletten Erwerbsverlauf abgerufen werden kann.

Der Reformvorschlag von Schmid wurde von einer Reihe wissenschaftlicher Expertisen aus juristischer, pädagogischer und soziologischer Perspektive diskutiert, sodass eine intensive wissenschaftliche Prüfung und dabei breite Unterstützung für den Reformvorschlag vorliegt (Käpplinger et al. 2013; Kocher/Welti 2013; Kruppe 2013; Rahner 2014; Kaps 2017).

3.2 KONKRETISIERUNG DER REFORM-PARAMETER

Für die vorzunehmenden Modellrechnungen musste der konzeptionelle Vorschlag operationalisiert werden. Hierfür wurden folgende Aspekte und zentralen Reformparameter bestimmt und festgelegt:

- Wer ist anspruchsberechtigt (Kapitel 3.2.1)?
- Wie hoch ist die monetäre Versicherungsleistung (Kapitel 3.2.2)?
- Für was kann die Versicherungsleistung genutzt werden (Kapitel 3.2.3)?

Der in dieser Studie zugrunde liegende Reformvorschlag ist der Ausgangspunkt für die Berechnungen, die die Kostenund Nutzendimensionen einer Arbeitsversicherung einander gegenüberstellen.⁶

3.2.1 ANSPRUCHSBERECHTIGUNG

Der versicherte Personenkreis, der finanzielle Mittel für Weiterbildungen aus einer Arbeitsversicherung abrufen darf, soll um zusätzliche Gruppen erweitert werden. So werden auch Personengruppen berücksichtigt, die besonders von den Veränderungen der Qualifikationsanforderungen und vom strukturellen sowie institutionellen Wandel des Arbeitsmarktes betroffen sind. Darunter fallen z. B. Soloselbstständige oder geringfügig Beschäftigte (Rahner 2014: 6–7).

Um Übergänge zu unterstützen, sollen auch Nichterwerbspersonen aus der stillen Reserve, bei denen ein Eintritt in die Erwerbstätigkeit zu erwarten ist, in den versicherten Personenkreis aufgenommen werden. Hierzu zählen unter anderem Personen, die grundsätzlich Arbeit suchen, jedoch gegenwärtig z. B. aufgrund von Sorgearbeit für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen (Rengers 2012: 300–302).

Anspruchsberechtigte gemäß SGB II oder SGB III werden ebenfalls im versicherten Personenkreis einer Arbeitsversicherung berücksichtigt, insofern sie nicht bereits einbezogen sind – sog. Aufstocker_innen. Zu den Anspruchsberechtigten im SGB II oder SGB III werden alle Personen gezählt, die Geld-, Sach- und Weiterbildungsleistungen auf Basis der entsprechenden Rechtsnorm beziehen. Einer Arbeitsversicherung kommt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Stabilisierungsfunktion zu. Eine langfristige Weiterbildungsteilnahme würde auch dann gewährt, wenn Beschäftigte arbeitslos werden und aufgrund des negativen Einkommensschocks oder dem fehlenden betrieblichen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten die Weiterbildungsteilnahme gefährdet ist.

Von Versicherungsleistungen ausgeschlossen sind Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis oder Studium als Erstausbildung befinden. Dadurch wird eine Überschneidung mit Erstbildungsleistungen vermieden.

⁶ Es handelt sich damit um kein politisch abgestimmtes Modell, sondern vielmehr um Setzungen, damit die Berechnungen durchgeführt werden können. Das Modell ist offen für Variationen der Annahmen.

⁷ Darüber hinaus wird in der Literatur diskutiert, den versicherten Personenkreis der Arbeitsversicherung auch auf Beamt_innen und Selbstständige auszuweiten, soweit sie nicht bereits jetzt im Rahmen der freiwilligen Weiterversicherung auf Antrag arbeitslosenversichert sind (vgl. hierzu u. a. Schmid 2008: 46). Wir haben uns allerdings dagegen entschieden, alle Erwerbstätigen in dem Berechnungsmodell zu berücksichtigen, als dass deren Berücksichtigung der heutigen Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung bzw. dem kompletten Sozialversicherungssystem zu deutlich widerstreben würde.

3.2.2 ANSPRUCHSHÖHE

Um den maximalen Umfang zu bestimmen, der von Anspruchsberechtigten für die Teilnahme an Weiterbildungen genutzt werden kann, ist es zunächst wichtig, die Einnahmenseite einer Arbeitsversicherung abzugrenzen. Einerseits sollen Einnahmen aus einem zusätzlichen Versicherungsbeitrag – bzw. bei entsprechender Ausgestaltung einer Anhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung – generiert werden. Dieser soll maximal bis zu 1,0 Prozent der Bruttolöhne betragen und ist paritätisch zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen aufzuteilen. Die Regelungen zur Beitragsbemessungsgrenze werden analog zur Arbeitslosenversicherung angewandt (Bosch 2010: 8). Die Beitragspflicht wird entsprechend auf geringfügig entlohnt Beschäftigte und Soloselbstständige ausgeweitet.

Andererseits sollen neben den Beiträgen auch Steuerzuschüsse aus dem öffentlichen Haushalt das finanzielle Aufkommen einer Arbeitsversicherung ergänzen. Die Höhe des Steuerzuschusses entspricht hierbei dem Beitragsaufkommen, sodass sich der Steuerzuschuss zukünftig prozyklisch verhält. Grundsätzlich könnte jedoch auch über ein antizyklisches System für die Entwicklung des Steuerzuschusses nachgedacht werden. Dieses würde im Sinne einer ausgabenorientierten Einnahmenpolitik betrieben, um den feststehenden Betrag an Weiterbildungsausgaben refinanzieren zu können. In Jahren mit konjunktur- oder strukturbedingtem Rückgang der Lohnbeiträge zur Arbeitsversicherung könnte so der Steuerzuschuss den Rückgang des Beitragsaufkommens kompensieren. Hierdurch wird sichergestellt, dass gerade in wirtschaftlichen Krisenjahren ausreichend Finanzmittel für Weiterbildungen zur Verfügung stehen würden (Leisering/ Marschallek 2010: 94).

Durch die Beitragserhebung und den Steuerzuschuss ergeben sich Umverteilungswirkungen in zweierlei Hinsicht. Da allen der absolut gleiche Betrag zur Verfügung steht, würden aus einer vertikalen Perspektive insbesondere Arbeitskräfte mit niedrigen Einkommen profitieren, da diese im besonderen Maße zukünftigen Erwerbs- und Sicherungsrisiken ausgesetzt sind. Zudem sorgt eine intertemporale Umverteilung dafür, dass Versicherungsleistungen für Weiterbildungen zu dem Zeitpunkt im Erwerbsverlauf zur Verfügung stehen, wenn Anspruchsberechtigte besonderen Risiken ausgesetzt sind. Da die Beitragserhebung über den kompletten Erwerbsverlauf erfolgt, würden Beitragszahlungen, aber auch der Steuerzuschuss, zugunsten des Zeitpunkts intertemporal umverteilt, an dem die Weiterbildungen benötigt werden, um notwendige Qualifikationen zu erwerben.

Die finanziellen Mittel aus der Beitragserhebung und dem Steuerzuschuss werden für individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Unser konkretisiertes Reformkonzept sieht vor, dass allen Anspruchsberechtigten ein identisches Budget an Versicherungsleistungen zur Verfügung steht. Unter Berücksichtigung des Berechnungsansatzes von Schmid (2008: 46) und der Annahme einer Erwerbstätigkeit von 45 Jahren und einem entsprechenden Steuerzuschuss ergibt sich ein Weiterbildungsbudget von etwa 26.500 Euro für jede versicherte Person über den gesamten Erwerbsverlauf – bezogen auf das Jahr 2014.8

Der Abruf von Versicherungsleistungen aus dem Weiterbildungsbudget kann jederzeit durch Anspruchsberechtigte erfolgen, unabhängig davon, wie hoch die individuell abgeführten Beiträge zur Arbeitsversicherung sind. Eine Mindestbeschäftigungsdauer innerhalb einer gesetzlich vorgegebenen Rahmenfrist, wie es die Arbeitslosenversicherung festlegt, ist nicht vorgesehen. Eine solche Regelung könnte zu einem Ausschluss von Personengruppen führen, für die Weiterbildungsmaßnahmen von zentraler Bedeutung sind, um beispielsweise eine Rückkehr in die Beschäftigung zu erleichtern. Dies ist u. a. nach Familienzeiten oder ehemals Arbeitslosen nach einem Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit der Fall.

Weiterhin wird angenommen, dass eine Weiterbildungsteilnahme der Erwerbstätigen, die mit einem Arbeitszeitausfall verbunden ist, nicht durch die Arbeitgeber_innen verweigert werden kann. Das setzt voraus, dass die Einrichtung eines Weiterbildungsbudgets mit einem rechtlichen Anspruch auf Freistellung für die Weiterbildungsteilnahme verknüpft wird. Die konkrete Ausgestaltung eines Rechts auf Weiterbildung könnte z. B. im Rahmen eines bundesweiten Weiterbildungsgesetzes erfolgen und sollte durch tarifliche sowie betriebliche Regelungen ergänzt bzw. konkretisiert werden (Kocher/Welti 2013: 14).

Schließlich bleibt festzuhalten, dass das Weiterbildungsbudget keinerlei Eigentumsansprüche begründet. Demzufolge würden nicht abgerufene Weiterbildungsleistungen zum Renteneintritt verfallen. Wenn das Weiterbildungsbudget aufgebraucht ist, wäre eine Einkommens- und Notwendigkeitsprüfung denkbar, die zusätzliche Versicherungsleistungen freigeben könnte (Schmid 2012: 263).

3.2.3 ANSPRUCHSNUTZUNG

Im Hinblick auf die Art der Weiterbildungsmaßnahme, sieht das Modell vor, dass nur Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen und arbeitsmarktrelevanten Zertifikaten – formale und teilweise non-formale Weiterbildungen – gefördert werden. Diese Einschränkung erscheint begründbar, da der Erfolg am Arbeitsmarkt maßgeblich durch formale Bildungsabschlüsse bestimmt wird. Dementsprechend kann das Weiterbildungsbudget weder für informelle noch non-formale – soweit ohne anerkannten Abschluss oder arbeitsmarktrelevanten Zertifikat – Weiterbildungen genutzt werden (Rahner 2014: 8).

Neben der Festlegung auf bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen und der Höhe des Weiterbildungsbudgets muss geklärt werden, für welche Kostenarten und Weiterbildungsmaßnahmen die finanziellen Mittel verwendet werden dürfen.

⁸ Wie bereits erwähnt ergab sich bei den ersten Berechnungen von Schmid (2008: 46) ein Weiterbildungsbudget von 22.000 Euro. Durch die günstigere Lage des Arbeitsmarktes und die niedrigen Zinsen im Rahmen der Diskontierung kommt es in unseren Berechnungen zu einem Anstieg der Finanzmittel.

⁹ Eine Einkommens- und Notwendigkeitsprüfung könnte derart ausgestaltet werden, dass eine zuständige Behörde – bei entsprechender Ausgestaltung der Arbeitsversicherung die Bundesagentur für Arbeit – darüber entscheidet, ob ein_e Anspruchsberechtigte_r zusätzliche finanzielle Mittel für eine Weiterbildungsteilnahme erhält, sofern dessen Weiterbildungsbudget aufgebraucht ist.

Hier sind grundsätzlich unterschiedliche Regelungen denkbar, die sich hinsichtlich der zu deckenden Kostenarten einer Weiterbildungsteilnahme erheblich unterscheiden. Eine Möglichkeit besteht darin, die direkten Kosten einer Weiterbildungsteilnahme zu erstatten. Die direkten Kosten umfassen die Teilnahmegebühr, die ihrerseits zur Deckung des Personal- und Sachaufwands verwendet wird. Weitere Kosten wie bspw. Fahrt- und Übernachtungskosten oder Unterrichtsmaterial sollen ebenfalls durch eine Arbeitsversicherung gedeckt werden. Eine weitere Ausgestaltungsmöglichkeit ist die zusätzliche Erstattung der indirekten Kosten aus der Weiterbildungsteilnahme. Unter den indirekten Kosten wird maßgeblich die Erstattung von Lohnersatzleistungen subsummiert. Da eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in vielen Fällen mit einer zeitweisen Unterbrechung oder längeren Abwesenheit von der Erwerbstätigkeit verbunden ist, soll die Erstattung von Lohnersatzleistungen die Weiterbildungsteilnahme stimulieren. Andernfalls würden gerade Personengruppen mit niedrigen Einkommen, die mittelfristig von einer Weiterbildungsteilnahme besonders deutlich profitieren würden, keine Versicherungsleistungen in Anspruch nehmen, da sie Einkommensverluste in Kauf nehmen müssten (Osiander/Dietz 2015: 21-22).

Internationale Beispiele für die Erstattung von Lohnersatzleistungen sind die Bildungskarenz und das Bildungsteilzeitgeld aus Österreich. Bei der Bildungskarenz entsprechen die Lohnersatzleistungen dem Arbeitslosengeld, was mindestens 14,53 Euro pro Tag beträgt. Beim Bildungsteilzeitgeld wird jede ausgefallene Arbeitsstunde mit 0,78 Euro vergütet und mit der Anzahl an Tagen der Weiterbildungsteilnahme multipliziert, um den monetären Anspruch zu berechnen (Rahner 2014: 22–23).

Die Höhe der Lohnersatzleistungen für Erwerbstätige orientiert sich in unserem Modellansatz an den Regelungen der Transferleistungen des SGB III. Damit Anspruchsberechtigte aus dem SGB II und SGB III einen Anreiz zur Weiterbildung und damit auch zur Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen haben, sollen für diese Gruppe zusätzlich zehn Prozent der individuellen Transferleistungen erstattet werden, mindestens jedoch 100 Euro (DGB 2014). Diese Regelungen stellen die Grundlage für die Simulation des Weiterbildungsverhaltens von Arbeitssuchenden aus dem SGB II und SGB III dar.

Flankiert werden sollten die Versicherungsleistungen von fakultativen Beratungsdienstleistungen, die bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt werden sollten. Ergänzend hierzu sind dezentrale Beratungseinrichtungen u. a. bei den Kommunen, Volkshochschulen sowie Migrant_innenzentren denkbar, um der Zielgruppendiversität und Milieuvielfalt des versicherten Personenkreises Rechnung zu tragen. Ziel der Beratungsdienstleistungen ist es, den Anspruchsberechtigten einen Überblick zu geben, welche Weiterbildungsmaßnahme am bestmöglichsten zu ihrem Anforderungs- und Qualifikationsprofil passt. Hierdurch soll außerdem das Matching zwischen Weiterbildungsnachfrage und -angebot optimiert werden (Kruppe 2012: 23).

Die administrativen Aufgaben einer Arbeitsversicherung könnten bei einer zur Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung weiterentwickelten Einrichtung angesiedelt werden, um einerseits auf vorhandenes Wissen zurückzugreifen und andererseits Ressourcen kosteneffizient einzusetzen. Zu dem zukünftigen Aufgabenspektrum gehören neben der Beratung auch die Planung und Verwaltung einer Arbeitsversicherung. Der zusätzliche Kostenaufwand für die Bundesagentur für Arbeit wird durch die finanziellen Mittel aus der Beitragserhebung sowie dem Steuerzuschuss refinanziert. An dieser Stelle ist zudem anzumerken, dass auch andere institutionelle Arrangements für die Realisierung einer Arbeitsversicherung denkbar wären.

¹⁰ Es wird außerdem diskutiert, einen Rechtsanspruch auf Beratung einzuführen, die sich nicht nur lediglich an der schnellen Integration in den Arbeitsmarkt orientiert, sondern den Lebenslauf und die künftige Arbeitsmarktentwicklung berücksichtigt.

4

METHODISCHER RAHMEN UND EVALUATIONSDESIGN

Der konkrete Vorschlag für die Ausgestaltung der Reformparameter einer Arbeitsversicherung ist die Grundlage für die Berechnung der Kosten und Nutzen des Reformvorschlags. Im folgenden Abschnitt wird der methodische Rahmen vorgestellt. Das Berechnungsmodell basiert auf Daten und Befunden aus vorliegenden Untersuchungen sowie Annahmen, die wir an den entsprechenden Stellen erläutern und begründen.

4.1 ÜBERBLICK UND DATENSATZ

Der methodische Rahmen zur Bestimmung der Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung gliedert sich in drei Module, die sequentiell modelliert werden:

- Simulation des Weiterbildungsverhaltens: Modellierung der Veränderung des Weiterbildungsverhaltens unter den finanziellen Anreizstrukturen einer Arbeitsversicherung (Kapitel 4.2.1).
- Kosten- und Nutzenschätzung: Modellierung der monetären Auswirkungen eines veränderten Weiterbildungsverhaltens (Kapitel 4.2.2).
- Mikrosimulation: Modellierung der Nettoeffekte aus der Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen auf Ebene der privaten Haushalte sowie Aggregation dieser Ergebnisse zur Ermittlung der Umsetzungswirkungen für den Staat (Kapitel 4.2.3).

In der Abbildung 3 ist die Vorgehensweise schematisch dargestellt.

Ausgehend von einer prognostizierten Weiterbildungsteilnahme nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung werden die Kosten geschätzt und ein Beitragssatz sowie der Steuerzuschuss ermittelt, der notwendig ist, um die Ausgaben zu refinanzieren. Daneben wird für alle Individuen ermittelt, welche Bruttolohnzuwächse aus der Weiterbildungsteilnahme zu erwarten sind und inwiefern Phasen von Arbeitslosigkeit reduziert oder gar vermieden werden können. Ziel der Mikrosimulation ist es, Kosten und Nutzen der Reformumsetzung einer Arbeitsversicherung einander gegenüberzustellen, um die wirtschaftlichen Auswirkungen monetär zu

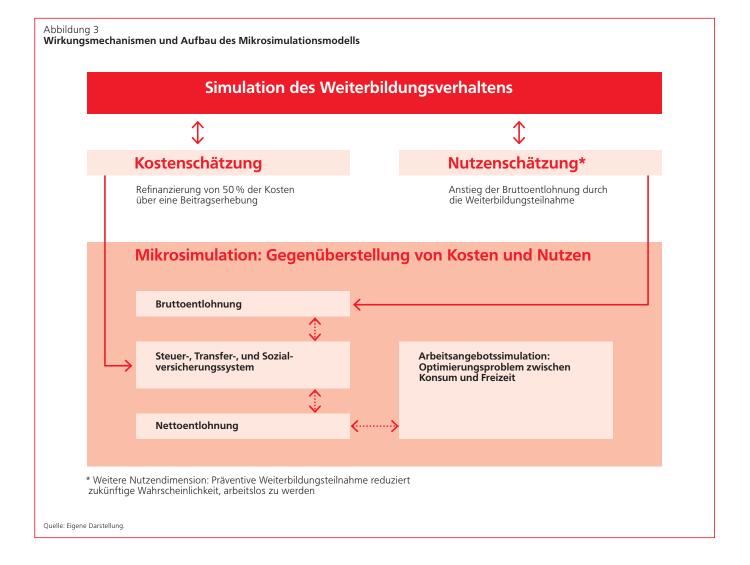
berechnen. Eine Aggregation des Steueraufkommens, der Sozialversicherungsbeiträge sowie der zu leistenden Transferleistungen unter Berücksichtigung des Steuerzuschusses ergibt die Umsetzungseffekte für den Staat.

Datengrundlage für die Berechnungen ist die Erwachsenenbefragung aus der Startkohorte 6 des Nationalen Bildungspanels (NEPS). Das NEPS erlaubt als Paneldatensatz Lebensverläufe und Biografien von Erwachsenen über einen längeren Zeitraum hinweg zu untersuchen. Zum Untersuchungszeitpunkt liegen bis zu sieben Erhebungswellen des NEPS vor, wobei die aktuellste Haupterhebung in den Jahren 2014 und 2015 durchgeführt wurde (NEPS 2016). Das NEPS bietet sich gerade deshalb für die Berechnungen der vorliegenden Studie an, weil es umfangreiche Auswertungen zum Weiterbildungsverhalten von Individuen ermöglicht. So kann im NEPS neben dem Umfang der Weiterbildungsteilnahme auch die Art der Weiterbildung oder die Finanzierungsstruktur abgerufen werden. Mit anderen Mikrodatensätzen, wie dem Adult Education Survey (AES), dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) oder dem Mikrozensus, sind derartige differenzierte Auswertungen nicht ohne Einschränkungen möglich.

Da die Anspruchsnutzung einer Arbeitsversicherung auf Weiterbildungsveranstaltungen beschränkt werden soll, deren Abschluss mit anerkannten Abschlüssen und arbeitsmarktrelevanten Zertifikaten verbunden ist, werden nur derartige Beobachtungen aus dem Datensatz für die Berechnungen der vorliegenden Studie verwendet.¹¹

Das NEPS ist die Grundlage für die Programmierung des Mikrosimulationsmodells. Der Datensatz enthält hinreichend individuelle Angaben, die es ermöglichen, das deutsche Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungssystem abzubilden. Hierzu zählen u. a. die Anzahl der Kinder, der Arbeitsmarktstatus, das Einkommen oder das Alter. Auch wird eine Vielzahl an Variablen zum/zur Haushaltspartner_in durch das NEPS zur Verfügung gestellt.

¹¹ Berücksichtigt werden nur formale und teilweise non-formale Weiterbildungen, vgl. hierzu Kapitel 3.2.3.



4.2 METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Nachdem der methodische Rahmen kurz skizziert wurde, werden im Folgenden die konkreten Modellierungsschritte und Annahmen hinsichtlich der Simulation des Weiterbildungsverhaltens bei Einführung einer Arbeitsversicherung mit den hier unterstellten Ausgestaltungsparametern, die Kosten- und Nutzenmodellierung sowie der grobe Aufbau des Mikrosimulationsmodells dargestellt. Eine ausführliche Darstellung des methodischen Rahmens kann dem Anhang entnommen werden.

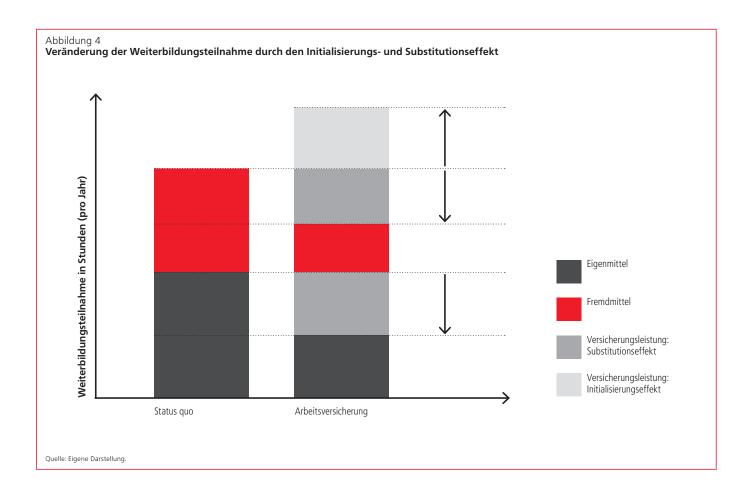
4.2.1 SIMULATION DES WEITERBILDUNGSVER-HALTENS

Ausgangspunkt zur Schätzung von Nutzen und Kosten einer Arbeitsversicherung für private Haushalte und den Staat ist die Fragestellung, inwieweit die Reformumsetzung zu einer Veränderung des individuellen Weiterbildungsverhaltens führt. Hierzu werden im Rahmen der vorliegenden Studie zwei Effekte – Initialisierungs- und Substitutionseffekt – ökonometrisch geschätzt. Sie bilden eine mögliche Veränderung des Weiterbildungsverhaltens nach der Einführung einer Arbeitsversicherung ab.

Der Initialisierungseffekt bezieht sich auf die Weiterbildungsnachfrage, die durch eine Arbeitsversicherung neu geschaffen werden könnte. Nach dieser Definition wären durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung drei Reaktionen bei den Individuen möglich:

- Individuen könnten durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung an Weiterbildungen teilnehmen, obwohl keine Weiterbildungsteilnahme im Status quo zu beobachten war (Initialisierungseffekt > 0).
- Individuen mit einer Weiterbildungsbeteiligung vor der Umsetzung einer Arbeitsversicherung könnten sich dazu entscheiden, ihre Weiterbildungsnachfrage auszuweiten (Initialisierungseffekt > 0).
- Individuen könnten durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung gar keine Reaktion hinsichtlich der Weiterbildungsnachfrage zeigen (Initialisierungseffekt = 0).

Darüber hinaus finden für die Simulation von Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens finanzielle Mitnahmeeffekte – Substitutionseffekte – Berücksichtigung. Individuen könnten die finanziellen Mittel aus einer Arbeitsversicherung nutzen, um die Eigen- und/oder Fremdmittel, die zur Finanzierung von deren Weiterbildungsnachfrage im Status quo genutzt



werden, zu ersetzen. Hier würde eine Arbeitsversicherung eine finanzielle Entlastung für die Bürger_innen bedeuten, wenngleich die Teilnahmequote nicht erhöht wird.¹² Dies kann z. B. für Beschäftigte mit geringen Einkommen wichtig sein. Gemäß dieser Definition könnte der Substitutionseffekt grundsätzlich nur bei Personen beobachtet werden, die eine Weiterbildungsbeteiligung im Status quo ausweisen.

In Abbildung 4 sind Initialisierungs- und Substitutionseffekt schematisch für eine Person, bei der eine Weiterbildungsteilnahme im Status quo festgestellt werden kann, dargestellt.

Initialisierungs- und Substitutionseffekt werden für jedes Individuum aus dem NEPS ermittelt und stellen damit die Grundlage für die Bestimmung der Kosten und Nutzen aus einer Arbeitsversicherung dar. Nähere Details zur methodischen Vorgehensweise können Anhang A entnommen werden.

4.2.2 NUTZEN- UND KOSTENDIMENSIONEN

In der empirischen Literatur zum Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme für Individuen wird eine Vielzahl an monetären und nichtmonetären Dimensionen diskutiert. Zum einen ist das die Erhöhung der Bruttoentlohnung, deren Effekte in unterschiedlichen ökonometrischen Schätzungen nachgewiesen wurden (vgl. hierzu u. a. Wolter/Schiener 2009: 107). Darüber hinaus wurde auch gezeigt, dass eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen langfristig zu einer Vermeidung oder zumindest Verkürzung von Arbeitslosigkeit führen kann (vgl. hierzu u. a. Büchel/Pannenberg 2004: 119–121). Die ökonometrische Schätzung der Weiterbildungseffekte

auf den Bruttolohn und das Arbeitslosigkeitsrisiko sind in Anhang B dargestellt.

Für die Ermittlung der Kosten, die aus der Umsetzung einer Arbeitsversicherung zu erwarten sind, werden Teilnahmeund Verwaltungskosten berücksichtigt. Bei den Teilnahmekosten werden unterschiedliche Szenarien im Modell simuliert. Ein Szenario sieht vor, nur die direkten Kosten einer Weiterbildungsteilnahme zu erstatten. Im Modell werden die direkten Teilnahmekosten über eine Kostenpauschale von betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen implementiert. Das zweite Szenario berücksichtigt neben den direkten auch die indirekten Kosten. Für die Erwerbstätigen aus dem anspruchsberechtigten Personenkreis einer Arbeitsversicherung würden sich die Lohnersatzleistungen an den Regelungen der Transferleistungen aus dem SGB III orientieren, während auch Arbeitslosen zusätzliche finanzielle Anreize eingeräumt werden. Für die Schätzung der Verwaltungskosten wird eine Kostenpauschale vergleichbarer Fondsstrukturen angesetzt. Eine ausführliche Darstellung zu den Annahmen der Kostenschätzung ist im Anhang B zu finden.

¹² Zu den Eigenmitteln zählen alle Finanzmittelaufkommen, die von privaten Haushalten aufgewendet werden, um ihre Weiterbildungsteilnahme zu realisieren, während sich Fremdmittel maßgeblich auf betriebliche Weiterbildungsmittel beziehen.

4.2.3 MIKROSIMULATION

Grundsätzlich besteht der Aufbau des Mikrosimulationsmodells aus zwei Elementen: 13

- Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungsmodell;
- Arbeitsangebotsmodell.

Im Mikrosimulationsmodell werden die monetär quantifizierbaren Kosten- und Nutzenwirkungen, die nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung zu erwarten sind, gegenübergestellt. Einerseits soll für Individuen bestimmt werden, welche Nettolohnänderungen aus der Reformumsetzung erzielt werden würden. Während die Weiterbildungsteilnahme zu einer Erhöhung der Bruttoentlohnung führen würde, müssten die Arbeitnehmer_innen gleichzeitig eine Anhebung des Beitrags finanzieren, die den Nettolohn ceteris paribus senkt. Andererseits sollen durch das Mikrosimulationsmodell die Auswirkungen einer Arbeitsversicherung auf die öffentlichen Haushalte quantifiziert werden, die sich aus der Aggregation von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Transferleistungen der Individualebene ergeben.

Im Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungsmodell wird das deutsche Abgabensystem modelliert und für alle Beobachtungen aus dem NEPS ein Nettolohn in Abhängigkeit der ausgewählten Arbeitszeit ermittelt. Da sich die zum Zeitpunkt der Studie aktuellste Datenerhebung des NEPS auf das Jahr 2014 bezieht, werden alle Steuertarife und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Jahr 2014 verwendet. Für alle Beobachtungen aus dem NEPS, zu denen keine Bruttostundenlöhne dokumentiert sind, werden fiktive Bruttoentlohnungen mit einer Heckman-Lohnregression geschätzt. Zu den Steuerarten, die im Mikrosimulationsmodell Berücksichtigung finden, gehören die Einkommensteuer und der Solidaritätszuschlag. Darüber hinaus werden die Lohnbeiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ermittelt. Auch Transferleistungen aus dem SGB II und SGB III werden simuliert (Löffler et al. 2014: 9-16).

Im zweiten Teil des Mikrosimulationsmodells wird die Arbeitsangebotsentscheidung von Individuen modelliert. Die hier zugrunde liegende Fragestellung lautet, inwieweit Individuen ihr Arbeitsangebot verändern würden, wenn sich das Nettoeinkommen erhöht oder reduziert. Grundlage hiervon ist das ökonomische Optimierungsproblem aus der Abwägung zwischen Konsum und Freizeit, das durch ein diskretes Präferenzauswahlmodell determiniert wird.

Die Aggregation der Veränderungen von Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen mit den dokumentierten Gewichten aus dem NEPS ergibt die Auswirkungen der Reformumsetzung auf die öffentlichen Haushalte und das Sozialversicherungssystem.

4.3 DATENSATZ- UND MODELLIERUNGS-RESTRIKTIONEN

An dieser Stelle soll auf Datensatz- und Modellierungsrestriktionen hingewiesen werden. 14 Sie können dazu führen, dass die Finanzierungseffekte einer Arbeitsversicherung für den öffentlichen Haushalt über- oder unterschätzt werden. Aus

unserer Sicht bietet der vorgestellte Modellrahmen jedoch die bestmögliche Approximation der monetären Effekte einer Arbeitsversicherung.

Zunächst besteht eine Datensatzrestriktion darin, dass im NEPS keine Anteile von Eigen- und Fremdmitteln hinsichtlich der Weiterbildungsfinanzierung bereitgestellt werden. Vielmehr sind im NEPS Indikatorvariablen enthalten, die nur aussagen, ob der Weiterbildungsbesuch durch Eigen- und/oder Fremdmittel finanziert wird und nicht in welchem Umfang die finanziellen Mittel eingesetzt werden. Diese Einschränkung hat Auswirkungen für die Berechnung der Mitnahmeeffekte – abgebildet durch den Substitutionseffekt, d. h. für den Ersatz von Finanzmitteln der bestehenden Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen und privaten Haushalten durch die finanziellen Mittel einer Arbeitsversicherung. So beruht beispielsweise die Berechnung der Mitnahmeeffekte in der Studie auf der "historisch" beobachteten Verdrängung von Eigenmitteln nach der Bereitstellung von Fremdmitteln zur Weiterbildungsteilnahme. Da eine Verdrängung nur dann zu beobachten ist, wenn Eigenmittel vollständig durch die Einführung der Fremdmittel substituiert werden, sind die Mitnahmeeffekte tendenziell unterschätzt. Wenn Unternehmen und private Haushalte in der Realität höhere Mitnahmeeffekte haben, als die Berechnungen ausweisen, würde der zusätzliche Nutzen einer Arbeitsversicherung niedriger ausfallen.

Es ist deshalb sehr wichtig, dass bei der Umsetzung einer Arbeitsversicherung entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen eingeführt werden, die die Kostenabwälzungen durch Mitnahmeeffekte der Unternehmen vermeiden. Zu betonen ist in diesem Kontext, dass eine Arbeitsversicherung eine institutionelle, arbeitsmarktpolitische Ergänzung bestehender betrieblicher Weiterbildungsbemühungen darstellt und nicht deren Ersatz. Außerdem wäre es eine Aufgabe der Politik, rechtliche Regelungen umzusetzen, die Verschiebungen von finanziellen Mitteln der Weiterbildungsförderung aus dem SGB II und III in eine Arbeitsversicherung vermeiden.

Eine weitere Datensatzrestriktion besteht darin, dass im NEPS keine Informationen über die Kostenarten, die mit einer Weiterbildungsteilnahme verbunden gewesen sind, bereitgestellt werden. Könnte die betriebliche Weiterbildungsteilnahme im NEPS mit Blick auf direkte oder auch indirekte Kosten differenziert werden, wären in der Studie detailliertere Modellierungsansätze hinsichtlich der Veränderung des Weiterbildungsverhaltens realisierbar gewesen. So ist eine Differenzierung der Veränderung des Weiterbildungsverhaltens – abgebildet durch den Initialisierungs- und Substitutionseffekt - nach den beiden Szenarien zur Kostenerstattung nicht möglich. Die dargestellten Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens basieren auf einem Vergleich mit NEPS-Daten, bei dem die direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten erstattet wurden. Würden nur direkte Kosten erstattet, wäre zu erwarten, dass die Ausdehnung der Weiterbildungsteilnahme nach der Umsetzung geringer ausfällt, als es in den Berechnungen suggeriert wird. Werden direkte und

¹³ Eine ausführliche Darstellung der Methode ist im Anhang C dargestellt.

¹⁴ Eine Darstellung zu den inhaltlichen Restriktionen der vorliegenden Studie ist dem Kapitel 5.3 zu entnehmen.

indirekte Kosten erstattet, sollte der entgegengesetzte Effekt eintreten, sofern es zutrifft, dass die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung umso höher ist, je mehr Kosten erstattungsfähig sind.

Bei der Beurteilung und Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Simulationen nur das Arbeitsangebot berücksichtigen können. Die Arbeitsnachfrage wird hingegen nur bei der Berechnung der Weiterbildungseffekte auf den Bruttolohn und das Arbeitslosigkeitsrisiko abgebildet, da es sich hierbei um tatsächlich am Arbeitsmarkt realisierte Effekte handelt. Kritisch könnte diese Modellierungseinschränkung im Bereich der Arbeitslosigkeit im SGB II und III sein. Per Annahme wird im Modell unterstellt, dass die Aufnahme einer Tätigkeit für Arbeitslose jederzeit möglich erscheint, sofern sich diese nach der Weiterbildungsteilnahme zu einer Ausdehnung des Arbeitsangebots entscheiden. Für die derzeitige Arbeitsmarktsituation mag dies zum Teil zutreffen, wenn man den aktuell anhaltenden Boom auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Allerdings ist zu beachten, dass sich die Möglichkeiten der Tätigkeitsaufnahme für verschiedene Personengruppen unterscheiden könnten. Auf ältere Arbeitnehmer innen oder alleinerziehende Eltern könnte die Annahme weniger zutreffen als auf andere Arbeitsmarktteilnehmer innen.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Kosten und Nutzen einer Arbeitsversicherung für Arbeitgeber innen im Rahmen der vorliegenden Studie nahezu unberücksichtigt bleiben. Auch wenn der Nutzen aus Weiterbildungen für Unternehmen unbestritten ist, ist eine Operationalisierung und die Auswahl geeigneter Indikatoren für die konkrete Simulation konzeptionell und methodisch eine große Herausforderung (Lenske/Werner 2009: 3-4). Dies schränkt an dieser Stelle die Messbarkeit in monetären Größen erheblich ein und lässt deren Abbildung in einer Kosten-Nutzen-Bilanz nicht zu. Konstatiert man, dass der betriebliche Nutzen einer Ausweitung der Weiterbildung nicht berücksichtigt wurde, so könnte der positive Saldo aus der Reformumsetzung insgesamt für die öffentlichen Haushalte und die Gesamtwirtschaft noch höher ausfallen, als es jetzt in den Berechnungen der Fall ist. Demgegenüber steht allerdings auch, dass die vorliegende Studie keine Kosten für Unternehmen, die aus der Beitragserhebung und dem Rechtsanspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Weiterbildungen entstehen können, berücksichtigt. Das wiederum könnte den Saldo aus der Reformumsetzung für die Gesamtwirtschaft senken.

5

UMSETZUNGSWIRKUNGEN EINER ARBEITSVERSICHERUNG

Der vorgestellte Modellrahmen stellt die Grundlage dar, um die finanziellen Umsetzungswirkungen des konkreten Vorschlags für die Ausgestaltung der Reformparameter einer Arbeitsversicherung zu evaluieren. Im folgenden Abschnitt sollen die monetären Auswirkungen einer Arbeitsversicherung für die privaten Haushalte und den öffentlichen Haushalt vorgestellt werden. 15

5.1 AUSWIRKUNGEN AUF PRIVATE HAUSHALTE

Die Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung für private Haushalte werden so dargestellt, dass zunächst die Veränderung des durchschnittlichen Weiterbildungsvolumens und -beteiligung diskutiert wird, um anschließend die Umsetzungswirkungen auf die Brutto- sowie Nettoentlohnung zu quantifizieren.

5.1.1 DURCHSCHNITTLICHES WEITERBILDUNGS-VOLUMEN UND -BETEILIGUNG

Bevor die Ergebnisse des Prognosemodells nach den soziodemografischen Haushaltsmerkmalen – hierzu zählen das Geschlecht, das Alter, der Bildungs- sowie der Migrationshintergrund – dargestellt werden, wird im ersten Auswertungsschritt betrachtet, wie sich das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen und die -beteiligung nach der Einführung einer Arbeitsversicherung insgesamt verändern. Unter dem Weiterbildungsvolumen wird der durchschnittliche Umfang der Weiterbildungsteilnahme (in Stunden) der unterschiedlichen Personengruppen subsummiert. Die Weiterbildungsbeteiligung (in Prozent) bezieht sich zusätzlich auf den Anteil der Personen, die zusätzlich an Weiterbildungen teilnehmen.¹⁶

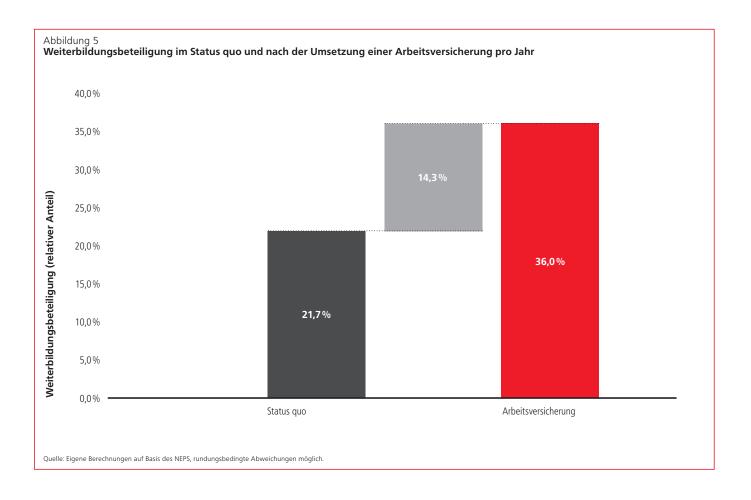
In Abbildung 5 ist die Weiterbildungsbeteiligung für den Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung abgebildet.

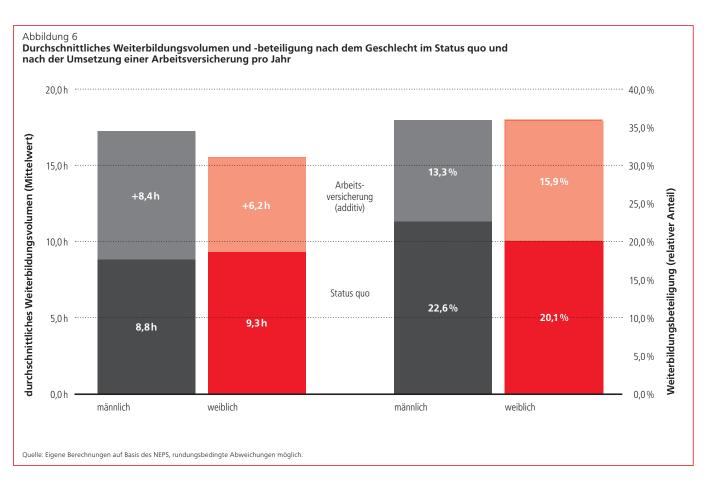
Zunächst verdeutlichen die Berechnungen, dass im Status quo eine Weiterbildungsbeteiligung von 21,7 Prozent vorliegt.¹⁷ Bei 78,3 Prozent der Individuen kann im Status quo keine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen festge-

stellt werden. Auch nach Einführung einer Arbeitsversicherung nehmen 64 Prozent aus der Grundgesamtheit nicht an Weiterbildungen teil. Allerdings trägt die Reformumsetzung dazu bei, die Beteiligungsquote signifikant zu erhöhen. Durch die finanziellen Fördermöglichkeiten einer Arbeitsversicherung könnte die Beteiligungsquote an Weiterbildungen um 14,3 Prozentpunkte ansteigen.

Um diese Ergebnisse besser einordnen und interpretieren zu können, werden Umfragen hinzugezogen, bei denen Hemmnisse und Barrieren von der Personengruppe, die nicht an Weiterbildungen teilgenommen hat, abgefragt wurden. Kuwan/Seidel (2010: 160) analysierten AES-Daten, die eine Weiterbildungsteilnahme innerhalb des letzten Jahres grundsätzlich geplant hatten, diese jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht realisiert haben. Neben familiären Verpflichtungen (ca. 22 Prozent) und beruflichen Belastungen (ca. 16 Prozent) gaben nahezu 14 Prozent der Befragten an, dass Kostengründe einer Teilnahme an Weiterbildungen entgegenstanden. Andere Teilnahmehemmnisse spielten eine geringere Rolle und lagen lediglich im einstelligen Bereich. 18 Eine

- **15** Aufgrund von Datensatzrestriktionen vgl. Kapitel 4.3 kann die Veränderung der Weiterbildungsteilnahme und -beteiligung nicht nach den Szenarien hinsichtlich der Kostenerstattung differenziert werden.
- 16 Das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen ist ein Mittelwert über die Stundenanzahl an Weiterbildungen über alle Beobachtungen aus dem NEPS-Datensatz. Daher kann es durchaus vorkommen, dass Weiterbildungsmaßnahmen von Einzelnen weitaus länger andauern, als es der Mittelwert suggerieren würde.
- 17 Die Weiterbildungsbeteiligung ergibt sich über eine Auswertung des NEPS und bezieht sich herbei auf die Teilnahme an formalen und nonformalen Weiterbildungsveranstaltungen, sofern deren Abschluss mit einem anerkannten und arbeitsmarktrelevanten Zertifikat verbunden ist. Die Weiterbildungsbeteiligung in der vorliegenden Studie kann daher von anderen Quellen abweichen (u. a. BMBF 2015: 13, Weiterbildungsbeteiligung von 51 Prozent für alle Weiterbildungsarten im Jahr 2014).
- 18 Es bleibt darauf hinzuweisen, dass sich die Grundgesamtheit zwischen der Studie Kuwan/Seidel (2010) und der Darstellung in Abbildung 5 unterscheidet. Während die Abbildung 5 Bezug auf alle Beobachtungen aus dem Datensatz nimmt, bezieht sich die Umfrage von Kuwan/Seidel (2010) lediglich auf die Personen, die grundsätzlich eine Teilnahme an Weiterbildungen geplant haben, diese allerdings aus unterschiedlichen Gründen nicht realisieren konnten.





Arbeitsversicherung könnte, so die Schlussfolgerung, dazu beitragen, finanzielle Teilnahmebarrieren und die als zu hoch empfundenen Belastungen auch aufgrund von Lohneinbu-Ben durch zusätzliche Erstattung von Lohnkosten (zumindest abgebildet im Szenario mit der direkten und indirekten Kostenerstattung) zu verringern.

Auch festzuhalten bleibt, dass sich etwa 28 Prozent der AES-Befragten aus dem Jahr 2010 mehr Informationen und Beratungen zu Weiterbildung wünschen. Im Zuge einer Arbeitsversicherung soll das Angebot an Weiterbildungsberatung systematisiert und ausgebaut werden, sodass auch dem Bedarf dieser Teilgruppe begegnet werden kann.

Abbildung 6 stellt das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen und die -beteiligung für männliche und weibliche Personen vor und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung dar.

Werden die Auswertungen nach dem Geschlecht differenziert, zeigt sich, dass im Status quo ein leicht höheres Weiterbildungsvolumen bei den Frauen zu beobachten ist. Realisieren Frauen durchschnittlich 9,3 Stunden pro Jahr an Weiterbildungen, sind es bei den Männern 8,8 Stunden pro Jahr. Durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung würden, unter den Annahmen des Prognosemodells, Männer ihre Weiterbildungsnachfrage mit 8,4 Stunden pro Jahr stärker ausweiten als Frauen, die einen Initialisierungseffekt von 6,2 Stunden pro Jahr haben würden. Wird zusätzlich die Weiterbildungsbeteiligung im Status quo betrachtet, zeigen sich umgekehrte geschlechterspezifische Differenzen. Während 22,6 Prozent der Männer Weiterbildungsangebote wahrgenommen haben, sind es bei den Frauen lediglich 20,1 Prozent.

Die Umsetzung einer Arbeitsversicherung könnte die Geschlechterunterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung angleichen. Frauen und Männer würden bei einer Arbeitsversicherung nahezu dieselben Beteiligungsquoten ausweisen. Vorliegende Studien u. a. von Käpplinger/Kubsch (2017) zeigen, dass Männer stärker an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen und damit ihre Weiterbildungsteilnahme häufiger von einem/einer Arbeitgeber_in finanziert wird als bei Frauen. Durch eine Arbeitsversicherung würde eine größere finanzielle Unabhängigkeit vom/von der Arbeitgeber_in hergestellt, die bestehende Geschlechterungleichheiten bei der Weiterbildungsteilnahme reduzieren könnten.

Obwohl die Beteiligungsquoten zwischen Männern und Frauen nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung nahezu identisch wären, unterscheidet sich die durchschnittliche Weiterbildungsdauer deutlich voneinander. Waren die Weiterbildungsveranstaltungen von Frauen im Status quo durchschnittlich 0,5 Stunden pro Jahr länger als bei den Männern, würden bei einer Arbeitsversicherung Männer durchschnittlich 1,7 Stunden länger an Weiterbildungen teilnehmen als Frauen. Das ist für den Weiterbildungsnutzen wichtig, da längere, abschlussbezogene Weiterbildungen in der Tendenz nützlicher sind.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass bei insgesamt zunehmender Weiterbildungsbeteiligung durch eine Arbeitsversicherung der relative Anstieg der Zahl der Frauen stärker ist als der Männer, die Ausdehnung des durchschnittlichen Weiterbildungsvolumens bei den Männern allerdings höher ist als bei den Frauen. Dies wäre in der Umsetzung zu beobachten und ggf. durch Anreizstrukturen und Beratung zu korrigieren, indem Frauen zum Beispiel verstärkt angeregt würden, längere Weiterbildungen zu besuchen.

In Abbildung 7 werden das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen und die -beteiligung für den Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung nach drei Altersgruppen differenziert.

Zuallererst kann festgehalten werden, dass das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen mit zunehmendem Alter abnimmt. Beträgt das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen bei der Personengruppe, die bis zu 35 Jahre alt ist, 13,8 Stunden pro Jahr, so sind bei den Personen mit einem Alter zwischen 36 und 50 Jahren noch 9,2 Stunden pro Jahr und bei den über 50-Jährigen 3,8 Stunden pro Jahr zu identifizieren. Diese Rangfolge bestätigt sich auch bei der Weiterbildungsbeteiligung im Status quo, wobei die beiden jüngeren Altersgruppen sich nur geringfügig unterscheiden. Ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt bei 26,6 Prozent bzw. 26,0 Prozent. Bei der Altersgruppe der über 50-Jährigen ist die Weiterbildungsteilnahme deutlich seltener. Der Anteil von Personen mit einem Weiterbildungsbesuch liegt bei 11,9 Prozent im Status quo.

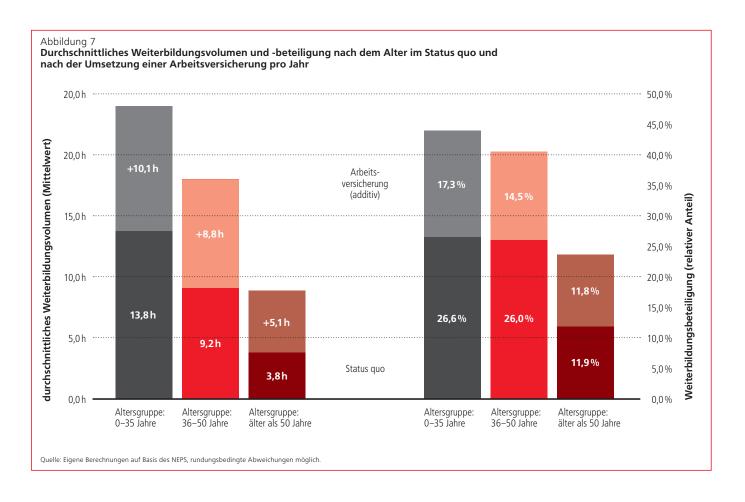
Betrachtet man die Veränderungen des Weiterbildungsvolumens durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung, dann zeigt sich, dass der Initialisierungseffekt mit dem Alter abnimmt. Während die Weiterbildungsnachfrage bei den bis zu 35-Jährigen um durchschnittlich 10,1 Stunden pro Jahr ansteigt, so sind es bei der Personengruppe im Alter zwischen 36 und 50 Jahren 8,8 Stunden pro Jahr und bei den über 50-Jährigen 5,1 Stunden pro Jahr. Werden allerdings die Veränderungen der Weiterbildungsnachfrage im Vergleich zur durchschnittlichen Weiterbildungsnachfrage im Status quo betrachtet, ergibt sich ein anderes Bild. Hiernach ist die zusätzliche Weiterbildungsnachfrage bei den über 50-Jährigen mit 5,1 Stunden pro Jahr sogar größer als das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen im Status quo (3,8 Stunden pro Jahr). Eine solche Ausweitung ist bei den anderen beiden Altersgruppen nicht zu beobachten.

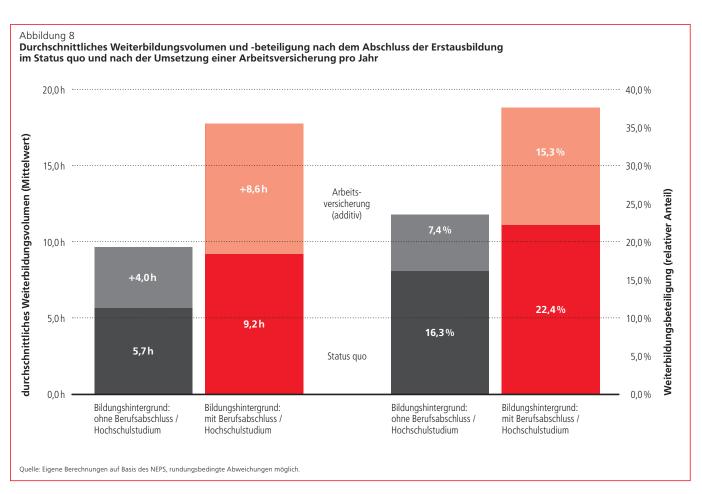
Bei der Weiterbildungsbeteiligung ist ein ähnlicher Effekt zu erkennen: Der Anteil der über 50-Jährigen, die eine Weiterbildung besuchen, würde sich bei einer Arbeitsversicherung verdoppeln. Während aktuell 11,9 Prozent dieser Altersgruppe an Weiterbildung teilnehmen, so wären es bei einer Arbeitsversicherung bereits 23,7 Prozent. Eine derartige Ausweitung des teilnehmenden Personenkreises ist bei den anderen beiden Altersgruppen nicht festzustellen.

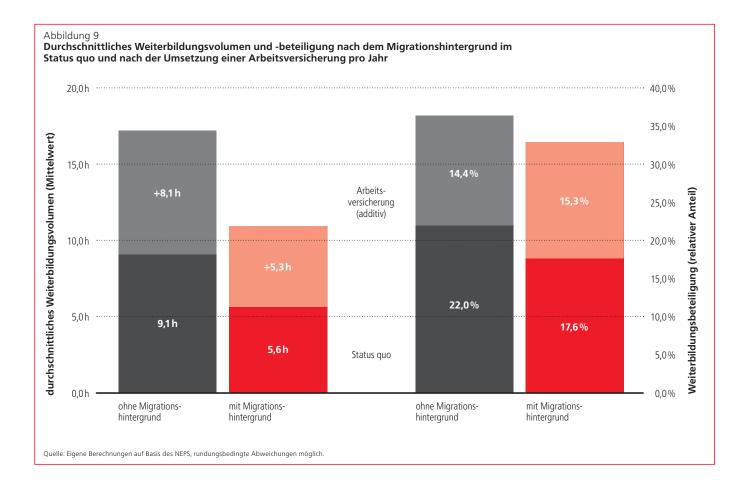
Dieses Ergebnis kann leichter verstanden werden, wenn man die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligungen in den letzten Jahren nach Altersgruppen differenziert betrachtet: Es zeigt sich, dass zwischen 2007 und 2012 die größten Anstiege der Teilnahmequoten an Weiterbildungen in den Altersgruppen der 60- bis 64-Jährigen mit 14 Prozentpunkten, der 55- bis 59-Jährigen sowie der 45- bis 49-Jährigen – beide mit sieben Prozentpunkten – stattgefunden haben. Diese Tendenz setzt sich damit auch in den Prognosen zu den Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung fort (DIE 2017).

Abbildung 8 differenziert das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen und -beteiligung nach Abschluss der Erstausbildung für den Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung.

Die individuelle Bildungsaffinität drückt sich auch in dem durchschnittlichen Weiterbildungsvolumen und der -beteiligung im Status quo aus. Personen mit Berufsabschluss oder







Absolventen_innen eines Hochschulstudiums weisen ein durchschnittliches Weiterbildungsvolumen von 9,2 Stunden pro Jahr auf, während Individuen ohne Abschluss lediglich im Umfang von 5,7 Stunden pro Jahr an Weiterbildungen teilnehmen. Dieser Unterschied zeigt sich auch bei der Weiterbildungsbeteiligung. Während 22,4 Prozent aller Personen mit einem Berufsabschluss/Hochschulstudium Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, sind es nur 16,3 Prozent der Individuen ohne Berufsabschluss.

Die Effekte einer Arbeitsversicherung könnten im Hinblick auf einen Ausgleich der Bildungsbenachteiligung kritisch beurteilt werden, da der Abstand von dem durchschnittlichen Weiterbildungsvolumen und -beteiligung zwischen den Personengruppen mit und ohne Erstausbildungsabschluss leicht zunimmt. Personen ohne Erstausbildungsabschluss weiten, auch relativ betrachtet, ihre Weiterbildungsnachfrage weniger stark aus (4,0 Stunden pro Jahr) als Individuen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss – einer Ausbildung oder einem Studium (8,6 Stunden pro Jahr).

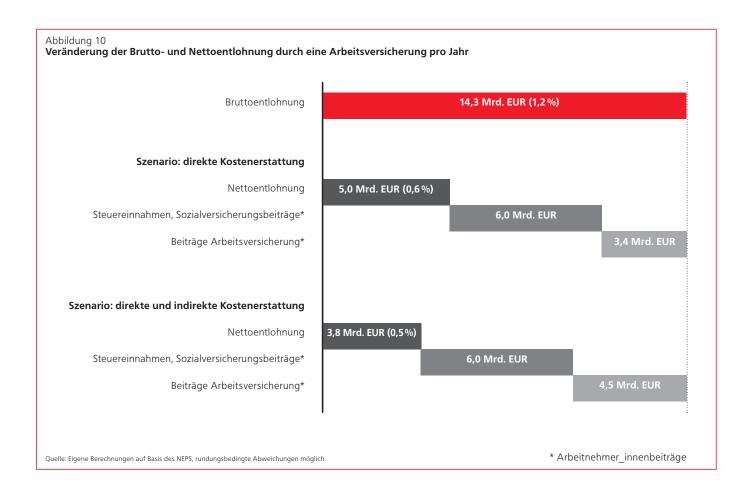
Auch bei der Weiterbildungsbeteiligung wird dieser Effekt deutlich. Kommen auf jede_n Weiterbildungsteilnehmer_in aus der Personengruppe mit einem Erstausbildungsabschluss durch eine Arbeitsversicherung zusätzlich 0,68 Personen, so sind es bei der Personengruppe ohne Erstausbildungsabschluss nur 0,45 Individuen.

Es bleibt festzuhalten: Das hier zugrunde liegende Reformkonzept für eine Arbeitsversicherung wirkt nicht kompensatorisch und leistet keinen Beitrag zum Abbau von Unterschieden im Weiterbildungsverhalten bei Beschäftigten mit und ohne Berufsabschluss. Eine Weiterbildungspolitik, die auf die Förderung von Menschen ohne Bildungsabschluss zielt, müsste für diese Personengruppe zusätzliche Anreize und passgenauere Maßnahmen anbieten. Auch hier wäre ggf. in der Umsetzung zu prüfen, ob z. B. durch aufsuchende Beratung Geringqualifizierte und bildungsferne Personengruppen besonders zur Nutzung einer Arbeitsversicherung angeregt werden könnten. Hierzu können bisherige Förderprogramme wichtige Hinweise geben.

In Abbildung 9 werden das durchschnittliche Weiterbildungsvolumen und die -beteiligung nach dem Migrationshintergrund im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung abgebildet.¹⁹

Im Status quo realisieren Personen ohne Migrationshintergrund durchschnittlich ein Weiterbildungsvolumen von 9,1 Stunden pro Jahr, während sich die Personengruppe mit Migrationshintergrund durchschnittlich 5,6 Stunden pro Jahr weiterbildet. Diese Segmentierung lässt sich auch bei der Weiterbildungsbeteiligung erkennen, da die Teilnahmequote von Personen ohne Migrationshintergrund mit 22 Prozent über der der Personengruppe mit Migrationshintergrund liegt, die eine Weiterbildungsbeteiligung von 17,6 Prozent aufweist. Käpplinger/Kubsch (2017) zeigen, dass insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit

¹⁹ Da die Datengrundlage der vorliegenden Studie das Jahr 2014 ist, bleiben die Auswirkungen der Flüchtlingsströme in den Jahren 2015 und 2016 unberücksichtigt.



einer Teilnahme an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung sehr gering ist.

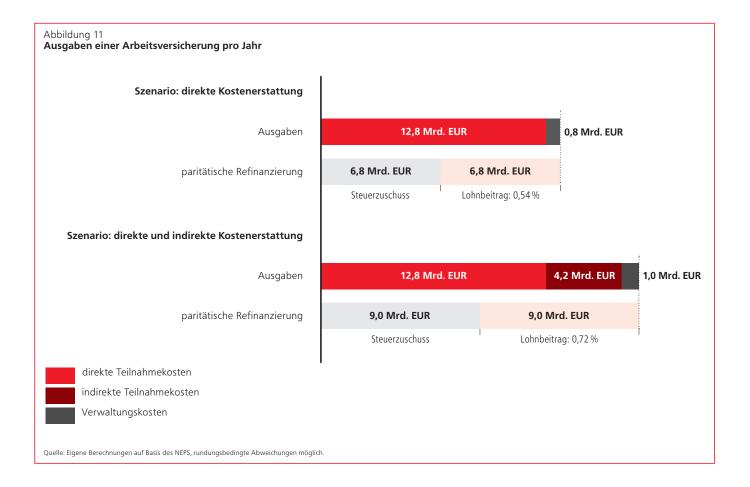
Aus der Literatur sind einige Gründe für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund bekannt. Hierzu gehören die ausschließenden Strukturen im Bildungssystem entlang ethnischer Unterschiede sowie sozialer Herkunft, womit sich Überschneidungspunkte mit der Gruppe der unterschiedlichen Bildungsabschlüsse in Abbildung 8 ergeben (Solga 2011: 411–448). Zum anderen werden aber auch diskriminierende Faktoren auf dem Arbeitsmarkt genannt, d. h. Menschen werden aufgrund ethnischer Zuschreibung Arbeitsplätze zugewiesen, die mit einer geringeren Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung verknüpft sind (Uslucan/Yalcin 2012: 25–27). Eine Arbeitsversicherung würde auch in diesem Falle durch eine höhere finanzielle Unabhängigkeit der Arbeitnehmer_innen eine individuelle Gestaltung der Weiterbildungsteilnahme unabhängig von möglichen diskriminierenden Strukturen des Arbeitsmarktes ermöglichen.

5.1.2 MONETÄRE EFFEKTE: BRUTTO- UND NETTOENTLOHNUNG

In diesem Abschnitt werden die monetären Auswirkungen einer veränderten durchschnittlichen Weiterbildungsteilnahme und -beteiligung auf die Entlohnung dargestellt. Eine Differenzierung nach den soziodemografischen Merkmalen der privaten Haushalte erfolgt nicht, da eine belastbare Auswertung daten- und modelltechnisch nicht sinnvoll ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Auswertung im Mikrosimulationsmodell anhand der Veranlagung in der Einkommensteuer erfolgt und damit nur die soziodemografischen Merkmale von einer der beiden gemeinsam veranlagten Personen Berücksichtigung finden.

In Abbildung 10 werden die jährlichen Bruttolohnänderungen, die aus einem veränderten Weiterbildungsvolumen und -beteiligung resultieren, neben den Nettolohnänderungen, die zusätzlich eine Einführung eines Lohnbeitrags zur Finanzierung einer Arbeitsversicherung berücksichtigen, dargestellt.

Durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung könnten die Bruttolöhne jährlich insgesamt um 14,3 Milliarden Euro ansteigen, was einem Wachstum der Bruttolöhne von 1,2 Prozent entsprechend würde. Die Arbeitnehmer_innenbeiträge zur Arbeitsversicherung würden beim Szenario Erstattung der direkten Kosten einer Weiterbildungsteilnahme – vgl. hierzu auch Kap. 3.2.3 – 3,4 Milliarden Euro betragen, sodass sich hierbei ein Anstieg der Nettoentlohnung von 5,0 Milliarden Euro bzw. 0,6 Prozent ergeben würde. Durch die höheren Kosten unter dem Szenario der direkten sowie indirekten Kosten-



erstattung belaufen sich die Arbeitnehmer_innenbeiträge zur Arbeitsversicherung unter dieser Konstellation auf 4,5 Milliarden Euro, sodass der Anstieg der Nettoentlohnung mit 3,8 Milliarden Euro bzw. 0,5 Prozent niedriger ausfallen würde.

5.2 EINNAHMEN UND AUSGABEN DER ÖFFENTLICHEN HAUSHALTE

Neben den Auswertungen der Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung auf Individualebene werden die monetären Effekte für den öffentlichen Haushalt betrachtet. Im Vordergrund steht hierbei die Frage, welche Finanzierungslasten oder -gewinne sich für den öffentlichen Haushalt aus einer Arbeitsversicherung ergeben würden. Anders ausgedrückt liefert die Studie Hinweise darauf, ob die Reformumsetzung unter den gegebenen Annahmen des Prognosemodells finanzierbar wäre.

Die Potenzialschätzung zur Ausdehnung der Weiterbildungsnachfrage unter den finanziellen Anreizstrukturen einer Arbeitsversicherung stellt die Grundlage für die Ermittlung der Ausgaben dar, die dann im zweiten Schritt durch die Beitragserhebung und den Steuerzuschuss zu refinanzieren sind (Abbildung 11).

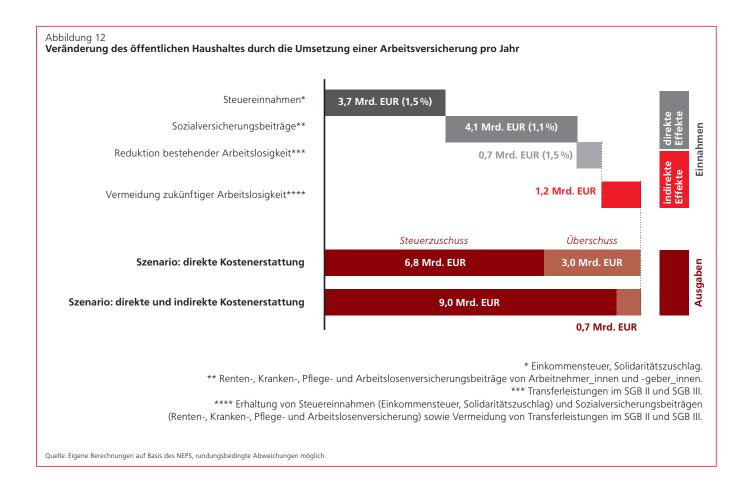
Werden nur die direkten Kosten aus einer Weiterbildungsteilnahme nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung erstattet, würden zunächst Teilnahmekosten in Höhe von 12,8 Milliarden Euro anfallen. Darüber hinaus wären Verwaltungskosten in Höhe von 0,8 Milliarden Euro zu berücksichti-

gen, sodass das Reformvorhaben einen zu refinanzierenden Gesamtbetrag von 13,6 Milliarden Euro ausweisen würde. Durch die ausgabenorientierte Einnahmenpolitik und die paritätische Aufteilung der Ausgaben zwischen Steuerzuschuss und Lohnbeitrag müssten 6,8 Milliarden Euro durch den öffentlichen Haushalt bereitgestellt werden. Die verbleibende Hälfte der Ausgaben einer Arbeitsversicherung müsste paritätisch im Rahmen der Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden, was einem Beitragssatz von 0,54 Prozent entsprechen würde, zusammen für Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer innen.

Werden neben den direkten auch die indirekten Teilnahmekosten berücksichtigt, ergäben sich zusätzliche Ausgaben von 4,2 Milliarden Euro. Daneben würden auch die Verwaltungskosten unter diesem Szenario auf 1,0 Milliarden Euro ansteigen. Damit würden der Steuerzuschuss sowie der Lohnbeitrag jeweils auf 9,0 Milliarden Euro zunehmen. Für die Beitragserhebung bedeutet dies, dass der Beitragssatz unter diesem Szenario 0,72 Prozent betrüge.

Um diese Zahlen einordnen zu können und die Ausgaben einer Arbeitsversicherung anschaulicher zu machen, werden Vergleichsgrößen herangezogen: Für das Jahr 2014 betrugen die öffentliche Bildungsausgaben 120,6 Milliarden Euro (Destatis 2016b: 80; Destatis 2014).²⁰ Damit würden die Aus-

²⁰ Im Vergleich hierzu betrugen die Ausgaben der öffentlichen, kirchlichen und privaten Hochschulen in Deutschland für Lehre, Forschung und Krankenbehandlung 48,2 Milliarden Euro im Jahr 2014 (Destatis 2017).



gaben einer Arbeitsversicherung bei Erstattung nur der direkten Kosten 11,3 Prozent bzw. bei Erstattung der direkten und indirekten Kosten 14,9 Prozent der bestehenden öffentlichen Bildungsausgaben entsprechen.

Die Ausgaben im Bundeshaushalt im Jahr 2014 lagen bei knapp 295,5 Milliarden Euro (BMF 2015: 2). Wird der Steuerzuschuss zur Arbeitsversicherung aus dem Bundeshaushalt geleistet, dann würden die Ausgaben des Bundeshaushaltes unter dem Szenario der direkten Kostenerstattung – mit einem Steuerzuschuss von 6,8 Milliarden Euro – um 2,3 Prozent ansteigen. Bei dem Szenario der direkten und indirekten Kostenerstattung – Steuerzuschuss von 9,0 Milliarden Euro – betrüge der Ausgabenanstieg im Bundeshaushalt 3,0 Prozent.

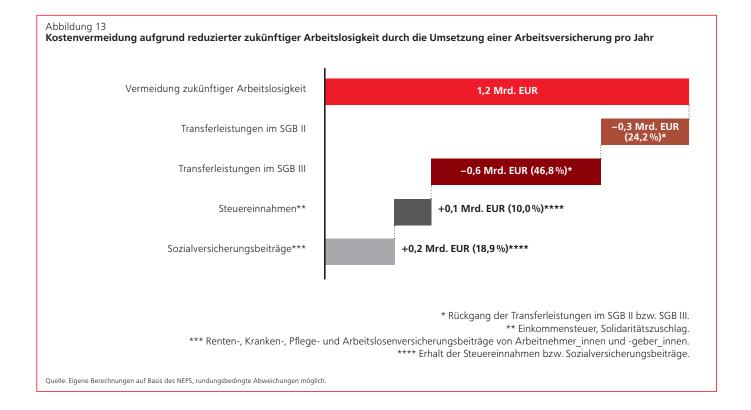
Interessant ist außerdem der Vergleich der öffentlichen Bildungsausgaben der OECD-Länder. Es zeigt sich, dass die öffentlichen Bildungsausgaben in Deutschland unterdurchschnittlich hoch sind. Während der Anteil der öffentlichen Ausgaben für alle Bildungsbereiche – zuletzt veröffentlicht für den Tertiärbereich für das Jahr 2009 – an dem Bruttoinlandsprodukt in Deutschland lediglich 5,1 Prozent beträgt, liegt er in den OECD-Ländern und den Mitgliedsländern der Europäischen Union bei jeweils durchschnittlich 5,8 Prozent (OECD 2012: 324). Werden die Ausgaben einer Arbeitsversicherung – von 13,6 Milliarden Euro bei der direkten Kostenerstattung bzw. 18,0 Milliarden Euro bei der direkten und indirekten Kostenerstattung – in den öffentlichen Bildungsausgaben berücksichtigt, dann ergäbe sich ein Anteil von 5,7 Prozent bzw. 5,9 Prozent an der Wirtschaftsleistung.

Damit würde eine Arbeitsversicherung dazu beitragen, Deutschland an den OECD-Länderdurchschnitt anzunähern.

In Abbildung 12 werden die Auswirkungen einer Arbeitsversicherung auf den öffentlichen Haushalt dargestellt. Dies umfasst neben den Einnahmen aus der Einkommensteuer und dem Solidaritätszuschlag auch die Sozialversicherungsbeiträge – ohne Unfallversicherung – sowie Transferleistungen im SGB II und SGB III.

Der Nutzen für den öffentlichen Haushalt resultiert zunächst aus den Zusatzeinnahmen, die sich aus einer Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme ergeben würden, da vertikale Mobilitätsketten gefördert und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen würden. Der Anstieg der Steuereinnahmen – Einkommensteuer, Solidaritätszuschlag – durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung betrüge 3,7 Milliarden Euro bzw. 1,5 Prozent des entsprechenden Steueraufkommens. Darüber hinaus würde der Bruttolohnanstieg zu einer Erhöhung des Aufkommens der Sozialversicherungsbeiträge um 4,1 Milliarden Euro bzw. 1,1 Prozent des entsprechenden Beitragsaufkommens führen.

Die Ausdehnung der Weiterbildungsteilnahme bei einer Arbeitsversicherung könnte auch dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit im Bereich des SGB II und SGB III zu reduzieren. Eine Erweiterung der Autonomie hinsichtlich der Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Aufhebung von finanziellen Restriktionen durch eine Arbeitsversicherung könnte die Weiterbildungsteilnahme von Arbeitssuchenden stimulieren. Unter den Annahmen des Prognosemodells würde sich ein Rückgang der Transferleistungen um 0,7 Milliarden



Euro bzw. 1,5 Prozent der entsprechenden Grundgesamtheit ergeben. Um auch diese Veränderung anschaulicher zu machen, kann zum Vergleich der Ausgabenrückgang der Arbeitslosenversicherung von 2014 auf 2015 angeführt werden, der ebenfalls 0,7 Milliarden Euro betrug (Hausner/Weber 2017: 5).

Im Prognosemodell wird auch die Vermeidung zukünftiger Arbeitslosigkeit berücksichtigt, die sich aus einer präventiven Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten ergäbe. Dies würde – durch Kostenvermeidung und Aufrechterhaltung von Einnahmen der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge – in Höhe von 1,2 Milliarden Euro zu Buche schlagen.

Werden die Ausgaben einer Arbeitsversicherung für den öffentlichen Haushalt, die durch den Steuerzuschuss zu refinanzieren sind, den zusätzlichen Einnahmen und vermiedenen Kosten als Nutzendimensionen gegenübergestellt, ergibt sich für das Szenario mit der direkten Kostenerstattung ein Finanzierungsüberschuss von 3,0 Milliarden Euro. Sofern zusätzlich auch die indirekten Teilnahmekosten einer Arbeitsversicherung erstattungsfähig wären, würde sich der Finanzierungssaldo auf 0,7 Milliarden Euro reduzieren. Damit wäre die Umsetzung einer Arbeitsversicherung nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wünschenswert, sondern auch aus der Finanzierungsperspektive sinnvoll und möglich.

In Abbildung 13 sind die vermiedenen Kosten aufgrund reduzierter Arbeitslosigkeit unter einer Arbeitsversicherung näher aufgegliedert.

Die vermiedenen Kosten aus einer reduzierten Arbeitslosigkeit würden sich nach den vorliegenden Prognosen auf insgesamt 1,2 Milliarden Euro belaufen. Den größten Anteil hieran machen Transferleistungen im SGB III aus, die 46,8 Prozent – 0,6 Milliarden Euro – der gesamten vermiedenen Aufwendungen betragen. Die Reduktion zukünftiger Transferleistungen im SGB II würden 0,3 Milliarden Euro bzw. 24,2 Prozent der gesamten vermiedenen Kosten umfassen. Die Steuereinnahmen, die durch die Vermeidung der Arbeitslosigkeit aufrechterhalten werden würden, betrügen 0,1 Milliarden Euro (10,0 Prozent), während die aufrechterhaltenen Sozialversicherungsbeiträge 0,2 Milliarden Euro (18,9 Prozent) umfassen.

Vergleicht man die in der Studie ermittelten Beträge mit Studienergebnissen zu den gesamtfiskalischen Kosten von Arbeitslosigkeit, so ergeben sich leicht modifizierte relative Anteile für die einzelnen Kostenarten. Den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Folge teilen sich die gesamtfiskalischen Kosten von Arbeitslosigkeit auf die folgenden Posten auf (Bach/Spitznagel 2012: 1):

- Sozialleistungen (SGB II): 33,9 Prozent;
- Versicherungsleistungen (SGB III): 21,6 Prozent;
- entgangene Sozialversicherungsbeiträge: 27,7 Prozent;
- entgangene Steuereinnahmen: 16,8 Prozent.

Da sich unsere Berechnungen auf Individuen beziehen, die gegenwärtig einer Erwerbstätigkeit nachgehen und damit eher Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (SGB III) erhalten als Transferleistungen aus dem SGB II, ist der Anteil vermiedener Transferleistungen aus dem SGB III in unseren Berechnungen höher als der aus dem SGB II. Wenn sich die Effekte einer längerfristigen Weiterbildungsteilnahme im Humankapital der Individuen niederschlagen, könnten sich die relativen Anteile verschieben, je nachdem, ob bei Anspruchsberechtigten aus dem SGB II oder III höhere Effekte bei der Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit aus der Weiterbildungsteilnahme zu beobachten sind.

5.3 DISKUSSION DER ERGEBNISSE

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie noch einmal kritisch gewürdigt und diskutiert. Wir hatten bereits im methodischen Teil darauf hingewiesen, dass Ergebnisse zu den monetären Auswirkungen angesichts des Datensatzes und der Simulationsmöglichkeiten bestimmten Restriktionen unterliegen und die Finanzierungseffekte einer Arbeitsversicherung über- oder unterschätzt werden könnten. Der vorgestellte Modellrahmen bietet – aus unserer Sicht – dennoch die bestmögliche Approximation der monetären Effekte einer Arbeitsversicherung.

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Kosten-Nutzen-Rechnung eines operationalisierbaren Reformvorschlags zur Arbeitsversicherung.²¹ Rechtliche, institutionelle sowie verhaltensökonomische Umsetzungsfragen bleiben dabei unberücksichtigt und können auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse nicht beantwortet werden. So ist es im Simulationsmodell irrelevant, ob eine Arbeitsversicherung bei der Bundesagentur für Arbeit anzusiedeln wäre oder eine eigene Institution darstellen könnte. Zudem wird hier nicht darauf eingegangen, ob und in welchem Umfang eine Mischfinanzierung aus Beitragseinnahmen und Steuerzuschüssen rechtlich möglich ist oder wie mit Personengruppen umzugehen ist, die keine Beiträge zahlen, aber Leistungen aus einer Arbeitsversicherung erhalten würden.²² Auch die rechtliche Umsetzung einer Notwendigkeitsprüfung für Individuen, die ihr Weiterbildungsbudget aufgebraucht haben, allerdings noch zusätzlich Bedarf an finanziellen Mitteln für eine Weiterbildungsteilnahme haben würden, war kein Gegenstand der Untersuchung. Bei allen genannten Themen sehen wir erheblichen Forschungsbedarf, da die Umsetzung und die Wirkung einer Arbeitsversicherung entscheidend von der institutionellen und rechtlichen Ausgestaltung bestimmt werden.

Für die vorliegenden Ergebnisse gilt, dass sie sich auf den Status quo des Jahres 2014 beziehen und die Finanzierbarkeit einer Arbeitsversicherung auf dieser Datenbasis berechnet worden ist. Dies erlaubt keine Prognose der Umsetzungswirkungen für Zeitpunkte, die weit entfernt vom Status quo liegen, und damit auch keine Aussagen zu dynamischen Effekten, die längerfristige Verhaltensänderungen und gesamtwirtschaftliche Wirkungen umfassen. So bleibt beim Initialisierungseffekt innerhalb der Simulation der Veränderung des Weiterbildungsverhaltens bspw. die Frage unbeantwortet, ob die Veränderung des Weiterbildungsverhaltens langfristig andauert oder nur einmalig auftritt. Auch dies ist im Kontext der Umsetzung von erheblicher Relevanz. Treten die Verhaltensänderungen nur einmalig auf oder reduzieren sich nach wenigen Jahren, kann der Finanzierungsüberschuss für den öffentlichen Haushalt entsprechend niedriger ausfallen. Erhöht sich hingegen die Weiterbildungsteilnahme nach mehreren Jahren der Reformumsetzung, weil mehr und mehr Beschäftigte mit einer Arbeitsversicherung vertraut sind und die Akzeptanz steigt, so kommt es erst Jahre nach der Reformumsetzung zu einer Ziehung finanzieller Weiterbildungsmittel. Damit würde der Finanzierungsüberschuss für den öffentlichen Haushalt zunächst entsprechend höher ausfallen.

Neben den Wirkungen auf die Weiterbildungsteilnahme, sind bei einer längerfristigen Betrachtung auch die Auswirkungen auf die Bruttoentlohnung sowie das Risiko, arbeitslos zu werden, mitzudenken. Untersuchungen zeigen, dass längerandauernde Weiterbildungen auch langfristige Auswirkungen haben können, während kürzere Maßnahmen langfristig keine Spuren hinterlassen (Singer 2013: 48). Im vorgestellten Modellaufbau wird aber nur der Nutzen in einer einjährigen Zeitperiode abgebildet.²³ Verstetigt sich die Weiterbildungsteilnahme, dann könnten die Effekte auf den Bruttolohn und das Arbeitslosigkeitsrisiko nach mehreren Jahren der Reformumsetzung noch größer ausfallen, als es in den Berechnungen suggeriert wird.

Ein Aspekt, der in dieser Studie ebenfalls nicht abzubilden ist, sind die zusätzlichen Nutzendimensionen (sog. Wider Benefits), die aus der Weiterbildungsteilnahme resultieren. Neben dem in den Modellrechnungen berücksichtigten Effekt auf den Bruttolohn und das Arbeitslosigkeitsrisiko gibt es in der empirischen Forschung zahlreiche Evidenz dafür, dass die Weiterbildungsteilnahme eine positive Wirkung auf "weichere" Faktoren haben kann. Hierzu zählen bspw. die gesellschaftliche Teilhabe oder die Lebensqualität. Durch eine Weiterbildungsteilnahme wird nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert und damit indirekt die Beteiligung am gesellschaftlichen Leben begünstigt, sondern vielmehr auch die Teilhabe am Gesellschaftsleben direkt durch die eigentliche Teilnahme an der Weiterbildung gefördert. Auch kann der Weiterbildung eine positive Wirkung auf die persönliche Gesundheit, auf das Sozial- und Kriminalitätsverhalten zugerechnet werden. Eine Weiterbildungsteilnahme erhöht die Chancen, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, und reduziert damit die Anreize, Straftaten zu begehen (DIE/FiBS 2013: 4; vgl. hierzu u. a. auch Schuller et al. 2002; Desjardings/ Schuller 2007; Feinstein et al. 2003; Fujiwara 2012). Diese Nutzendimensionen aus dem Weiterbildungsbesuch sind allerdings nur schwer zu quantifizieren und in monetären Einheiten abzubilden, weshalb sich die vorliegende Studie auf eindeutig nachgewiesene und berechenbare Nutzendimensionen, d. h. auf die Bruttolohneffekte sowie die Vermeidung zukünftiger Arbeitslosigkeit beschränkt. Insofern ist davon auszugehen, dass mit der vorliegenden Simulation der Nutzen einer Arbeitsversicherung tendenziell unterschätzt wird, was durchaus typisch für Kosten-Nutzen-Analysen von Bildung ist, weil die Kosten von Bildung leichter abbildbar sind als ihr Nutzen. Für die politische Debatte über den Nutzen einer Arbeitsversicherung erscheint es uns dennoch wichtig, auch auf positive Wirkungen der Förderung von Weiterbildung zu verweisen, die über solche messbaren Effekte hinausgehen.

Unberücksichtigt bleiben in der vorliegenden Berechnung auch Multiplikatoreffekte an den Güter- und Dienstleistungsmärkten, die aus der Ausdehnung der Weiterbildungsteilnahme resultieren. Erhöht sich nach der Teilnahme an einer

²¹ Die Vorannahmen und Berechnungsgrundlagen sind in Kapitel 3.2 genannt und begründet worden.

²² Hierzu zählen bspw. Nichterwerbstätige, bei denen ein Eintritt in die Erwerbstätigkeit in absehbarer Zeit zu erwarten ist.

²³ Im Fokus der Arbeitsversicherung würde allerdings die Förderung von nachhaltigen Weiterbildungen, möglicherweise im Rahmen langandauernder Veranstaltungen, im Vordergrund stehen.

Weiterbildung der Bruttolohn oder kann eine Phase von Arbeitslosigkeit verkürzt bzw. gar vermieden wird, dann wäre davon auszugehen, dass Individuen ihren Konsum ausweiten bzw. aufrechterhalten. Dies wiederum könnte über Zweitrundeneffekte zu einem – wenn auch marginalen – Bruttolohnanstieg sowie einer Reduktion des Risikos, arbeitslos zu werden, führen. Untersuchungen zeigen in diesem Zusammenhang, dass einnahmeseitige Impulse der Fiskalpolitik, die hier einer Erhöhung der Nettoentlohnung gleichzusetzen sind, einen Multiplikator von 0,6 bis 0,7 ausweisen (Horn et al. 2014: 5). Dann wäre der in den Ergebnissen beschriebene Anstieg der Bruttoentlohnung, der Rückgang des Arbeitslosigkeitsrisikos sowie der Finanzierungsüberschuss zu niedrig angegeben. Dennoch ist eine Berücksichtigung von Multiplikatoreffekten an Güter- und Dienstleistungsmärkten nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung nur sehr schwer zu quantifizieren, weshalb diese in der vorliegenden Studie unberücksichtigt bleiben.

Auch wird in der Studie unterstellt, dass der Anstieg der Weiterbildungsteilnahme durch ein hinreichendes Weiterbildungsangebot gedeckt werden kann. Es wird angenommen, dass jede Ausdehnung der Weiterbildungsnachfrage durch adäguate Weiterbildungsveranstaltungen hinreichend gedeckt werden kann. Dies trifft, nach unserer Kenntnis, zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht uneingeschränkt zu. Allerdings wurden quantitative und qualitative Aspekte des Weiterbildungsangebots von uns nicht untersucht. Uns scheint jedoch für die Umsetzung einer Arbeitsversicherung unverzichtbar, dass es ein Weiterbildungsangebot gibt, das den Wünschen und Bedarfen entspricht, und die Qualität der Bildungsangebote gesichert ist, damit die Teilnehmer_innen das Richtige lernen können und die Unternehmen die Qualifikationen finden, die sie suchen. Damit könnte eine Arbeitsversicherung neue Impulse für ein wichtiges Problemfeld geben, das schon länger virulent ist: "In allen Weiterbildungsbereichen sind Fragen der Systematisierung, Standardisierung und Zertifizierung sowohl im Interesse von Qualitätssicherung als auch der beruflichen Mobilität gründlicher zu prüfen, als es die bisherige Zertifizierungspraxis ausweist" (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: 156).

Nicht zuletzt möchten wir an dieser Stelle hervorheben, dass Bildungsberatung und der Zugang zu Weiterbildung zentrale Stellschrauben für den Erfolg einer Arbeitsversicherung sind. Beratungsdienstleistungen sollen den Anspruchsberechtigten einen Überblick zu den Weiterbildungsmaßnahmen geben, die am bestmöglichsten zu ihrem Anforderungsund Qualifikationsprofil passen. Hierdurch soll außerdem das Matching zwischen Weiterbildungsnachfrage und -angebot optimiert werden (Kruppe 2012: 23). In zahlreichen Studien wird auf die Bedeutung der Beratung als zentralen Hebel zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung hingewiesen. Eine quantitative und qualitative Verbesserung der bestehenden Beratungsdienstleistungen – flankierend zur Umsetzung einer Arbeitsversicherung – wird für die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme bei der Umsetzung einer Arbeitsversicherung notwendig sein (Käpplinger et al. 2013: 49). Diese Beratungsdienstleistungen werden in der vorliegenden Studie in der Kostenberechnung zwar berücksichtigt. In die Simulation des Weiterbildungsverhaltens konnten sie aber nur teilweise einbezogen werden.

6

FAZIT UND AUSBLICK

Die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung stellt einen Reformansatz dar, der zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer_innen finanziell fördert und damit präventive, über temporäre Förderprogramme hinausgehende Elemente in der aktiven Arbeitsmarktpolitik stärkt. Mit einer präventiven, verlässlichen und investiven Arbeitsmarktpolitik sollen die Chancen für eine qualifizierte Beschäftigung im gesamten Erwerbsleben verbessert werden. Eine Arbeitsversicherung könnte dazu beitragen, Teilnahmehemmnisse für Weiterbildung, insbesondere finanzielle Restriktionen und/oder individuell zu hoch empfundene berufliche Belastungen abzubauen.

Unsere Berechnungen zeigen, dass eine Arbeitsversicherung diese Erwartungen einlösen kann. Die Weiterbildungsbeteiligung steigt insgesamt von 21,7 Prozent im Status quo auf 36,0 Prozent an. Die Steigerung der Weiterbildungsteilnahme bei einer Arbeitsversicherung führt zu Kosten in Höhe von 13,6 Milliarden Euro bzw. 18,0 Milliarden Euro, sofern zusätzlich Lohnausfälle erstattet werden sollen. Bei einer paritätischen Finanzierung aus Lohnbeiträgen und einem Steuerzuschuss müsste der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung insgesamt für Arbeitnehmer_innen und -geber_innen dann um 0,54 Prozent bzw. 0,72 Prozent angehoben werden. Stellt man den notwendigen Steuerzuschuss in Höhe von 6,8 Milliarden Euro bzw. 9,0 Milliarden Euro den positiven Effekten für die öffentlichen Haushalte gegenüber, dann zeigt sich, dass die Reformumsetzung ohne eine Umverteilung bestehender öffentlicher Ausgaben, Erhöhung der Steuern oder Aufnahme neuer Schulden möglich wäre. Im Gegenteil: Unter dem Szenario der direkten Kostenerstattung entstünde ein Finanzierungsüberschuss von 3,0 Milliarden Euro, während bei der zusätzlichen Erstattung von Lohnersatzleistungen ein Finanzierungsüberschuss von 0,7 Milliarden Euro ermittelt wurde. Eine investive und fördernde Ausweitung der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen einer proaktiven Arbeitsversicherung wäre unter realistischen Annahmen also mit einem Einnahmenüberschuss verbunden.

Der Fokus des vorliegenden Forschungsprojektes lag darauf, die Finanzierbarkeit einer Arbeitsversicherung anhand von Kosten und Nutzen zu bewerten. Wir sind uns durchaus bewusst, dass wichtige sozialpolitische, institutionelle, gesell-

schaftliche und weitere Aspekte bei der Umsetzung einer Arbeitsversicherung mitzudenken und keineswegs zu vernachlässigen sind. Hier zeigt sich zudem aber auch noch weiterer Forschungsbedarf, der sich exemplarisch an folgenden Aspekten zeigen lässt: Mögliche Auswirkungen auf Unternehmen, z. B. auf die Arbeitsnachfrage oder deren Weiterbildungsangebote, sollten bei der Umsetzung der Arbeitsversicherung ebenso mitgedacht werden wie beispielsweise auch entsprechende Anreizmechanismen für bestimmte Personengruppen, um den größtmöglichen Nutzen der Arbeitsversicherung generieren zu können.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen im ersten Schritt die ökonomische Machbarkeit dieser Reform auf und können damit einen wichtigen Baustein in der weiteren Diskussion zur Arbeitsversicherung darstellen.

METHODISCHER ANHANG

A

ANHANG: Simulation des Weiterbildungsverhaltens

Um den Initialisierungseffekt zu quantifizieren, wird im Rahmen eines diskreten Präferenzauswahlmodells das individuelle Entscheidungsproblem, das die Höhe der Weiterbildungsteilnahme determiniert, ökonometrisch geschätzt. Jedes Individuum – n ε N – hat hierbei die Möglichkeit, aus einer diskreten Anzahl an Alternativen hinsichtlich des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme – j ε J – zu wählen. Die diskreten Alternativen hinsichtlich des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme sind wie folgt festgelegt – Einheit sind Weiterbildungsstunden pro Jahr:

 $J = \{0, 10, 20, 30, 40, 50, 75, 150\}$

Mit P_{nj} wird die Wahrscheinlichkeit ausgedrückt, dass ein Individuum eine bestimmte diskrete Alternative hinsichtlich des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme auswählt. Annahmegemäß ist dies genau für die Alternative zum Umfang der Weiterbildungsteilnahme zutreffend, bei der der höchste Nutzen U_{nj} aus allen zur Verfügung stehenden Optionen erzielt wird (Train 2009: 14–17). Der höchste Nutzen ergibt sich hierbei aus der Abwägung zeitlicher und finanzieller Aspekte. Erhöht eine Weiterbildungsteilnahme die Bruttoentlohnung und ermöglicht berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, kann sie allerdings nur mit einem Zeitaufwand realisiert werden, der wiederum die Freizeitmöglichkeiten beschränkt:

$P_{nj} = Prob(U_{nj} > U_{ni}) \forall i \in J, i \neq j$

Die Auswahlwahrscheinlichkeit P_{nj} wird im Rahmen des diskreten Präferenzauswahlmodells mit einer konditionalen Logit Regression geschätzt. Im Zuge dessen werden mögliche Einflussfaktoren aus dem Datensatz, die von Individuen bei der Bestimmung der Höhe der Weiterbildungsteilnahme berücksichtigt werden – bspw. das Nettoeinkommen oder die Anzahl der Kinder –, in die Schätzung einbezogen. Da die konditionale Logit Regression für sog. Fixed-Effects kontrolliert, sind die Schätzergebnisse dahingehend robust, als dass Selektionsverzerrungen aufgrund von zeitunveränderlichen, persönlichen Merkmalen eliminiert werden (Giesselmann/Windzio 2013: 153–155; Windzio 2013: 243–245).

Die Koeffizienten der möglichen Einflussfaktoren, die innerhalb des Entscheidungsproblems hinsichtlich des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme von Relevanz sind, werden in der Tabelle 1 dargestellt.

Aufgrund der Modellierung von Interaktionstermen können die Koeffizienten nicht als marginale Effekte interpretiert werden. Aus diesem Grund beschränkt sich die Analyse auf das Vorzeichen und das Signifikanzniveau. So haben alle Variablen, außer dem Nettoeinkommen und den Kindern, in der konditionalen Logit Regression statistisch signifikante Koeffizienten, sodass diese für das Entscheidungsproblem hinsichtlich des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme relevant sind. Viele empirische Studien und Befragungen zeigen allerdings dahingehend andere Ergebnisse, als dass das Nettoeinkommen ein bedeutender Faktor für die Höhe der Weiterbildungsbeteiligung darstellt.24 Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür könnte in den hoch signifikanten Koeffizienten der Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit von Individuen liegen. Steigt das Nettoeinkommen mit dem Schwierigkeitsgrad der beruflichen Tätigkeiten an, dann könnte der Effekt des Nettoeinkommens auf die Höhe der Weiterbildungsteilnahme durch die Variablen zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit repräsentiert werden. Alternative Schätzungen der Regressionsmodelle, die die Variablen zum Schwierigkeitsgrad der beruflichen Tätigkeit nicht als erklärende Variable berücksichtigen, bestätigen diese Argumentation.

Darüber hinaus bezieht sich die Variable betriebliche Weiterbildungsunterstützung darauf, ob ein Individuum die Möglichkeit hat, finanzielle oder beratende betriebliche Unterstützung zur Weiterbildungsteilnahme hat oder sogar eine Vereinbarungsmöglichkeit mit dem_r Arbeitgeber_in vorhanden ist, in der eine zukünftige Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen garantiert wird. Der statistisch signifikante positive Koeffizient deutet darauf hin, dass die Bedeutung

²⁴ Andere Studien, die den Einfluss von dem Nettoeinkommen auf die Weiterbildungsbeteiligung untersuchen, sind u. a. Eckert & Schmid (2007: 38–41). Allerdings sind die Ergebnisse anderer Studien nur bedingt mit den Koeffizienten der hier vorgestellten konditionalen Logit Regression vergleichbar, da die methodischen Unterschiede zu tief greifend sind. Deshalb beschränkt sich der Vergleich mit anderen Studien nur auf das Signifikanzniveau der Koeffizienten.

Tabelle 1
Schätzergebnisse für die diskrete Auswahlentscheidung (konditionale Logit Regression) hinsichtlich der Höhe der Weiterbildungsteilnahme (Initialisierungseffekt)

Variable ¹	Koeffizient	Standardfehler
Panel A: Merkmale betrieblicher Weiterbildungsunterstützung ²		
betriebliche Weiterbildungsunterstützungen * Weiterbildungsstunden	0,0247***	0,0095
Panel B: Kontrollvariablen ²		
Weiterbildungsstunden	-0,3965***	0,0141
Angestellte_r * Weiterbildungsstunden	-0,0469***	0,0056
Berufserfahrung * Weiterbildungsstunden	-0,0020***	0,0002
informelle Weiterbildung: Kongress * Weiterbildungsstunden	0,0329***	0,0045
informelle Weiterbildung: Fachvorträge * Weiterbildungsstunden	0,0168***	0,0045
informelle Weiterbildung: Lesen * Weiterbildungsstunden	0,0997***	0,0066
informelle Weiterbildung: Medien * Weiterbildungsstunden	0,0241***	0,0042
Nettoeinkommen * Weiterbildungsstunden	0,0000	0,0000
Kinder * Weiterbildungsstunden	0,0007	0,0019
Lebensstandard: zufrieden * Weiterbildungsstunden	0,0076***	0,0014
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: kein * Weiterbildungsstunden	0,0206**	0,0010
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Anlernausbildung * Weiterbildungsstunden	0,0498***	0,0092
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: berufliche Ausbildung * Weiterbildungsstunden	0,0567***	0,0072
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Studium * Weiterbildungsstunden	0,0854***	0,0075
Pseudo-R2	0,6332	
Beobachtungszahl	137.120	

*10 %, **5 %, ***1 %

Anmerkung: ¹Abhängige Variable ist die im Status quo beobachtete Auswahlentscheidung hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme (konditionale Logit Regression).
²Die erklärenden Variablen sind in der konditionalen Logit Regression als Interaktionsterme mit alternativ-unabhängigen Variablen zu modellieren. Demzufolge werden Interaktionsterme mit den möglichen Auswahlkategorien hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme berücksichtigt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des NEPS

betrieblicher Weiterbildungsunterstützungen mit der Dauer von Weiterbildungsveranstaltungen zunimmt. Anders ausgedrückt: Die Existenz finanzieller oder sonstiger materieller Leistungen von Arbeitgeber_innen ist umso wichtiger für Individuen, je höher der zeitliche Umfang an Weiterbildungsveranstaltungen ist.

Gemäß dem funktionalen Zusammenhang der konditionalen Logit Regression wird die Auswahlwahrscheinlichkeit P_{nj} berechnet. Die Koeffizienten aus der konditionalen Logit Regression – β_k mit k ε K – werden mit den entsprechenden Datenmatrizen – X_{njk} – multipliziert, um den Nutzen einer Alternative für jedes Individuum zu bestimmen (Hilbe 2009: 483–486):

$$\begin{split} &U_{nj} = \beta_1^* X_{nj1} + \ldots + \beta_k^* X_{njk} \\ &P_{nj} = \frac{e^{U_{nj}}}{\sum_{j=1}^J e^{U_{nj}}} \end{split}$$

Die Umsetzung einer Arbeitsversicherung und deren Auswirkungen auf die Höhe der Weiterbildungsteilnahme wird dahingehend modelliert, als dass sich der Initialisierungseffekt an der in der Vergangenheit beobachteten Erhöhung des Umfangs der Weiterbildungsteilnahme von Individuen nach einer Einführung betrieblicher Weiterbildungsunterstützungen orientiert. Dieser Effekt ist im obigen konditionalen Logit-Modell durch den Koeffizienten zur betrieblichen Weiterbildungsunterstützung abgebildet.

Es handelt sich hierbei um eine sehr kritische Modellierungsannahme. Aufgrund der Datenrestriktionen hinsichtlich der Informationen zur Finanzmittelherkunft ist dies allerdings auch die bestmögliche Approximation zur Schätzung einer Ausdehnung des realisierten Weiterbildungsumfangs unter den finanziellen Fördermöglichkeiten und der Ausweitung des Beratungsangebots einer Arbeitsversicherung. Grundsätzlich wäre zu erwarten, dass der so geschätzte Initialisierungseffekt möglicherweise in zweierlei Hinsicht Verzerrungen aufweisen könnte.

Zunächst könnte ein individuell empfundener betrieblicher Zwang dazu geführt haben, dass Individuen bei der Einführung von betrieblichen Weiterbildungsunterstützungen einen stärkeren Anreiz verspüren, ihre Weiterbildungsnachfrage auszuweiten, als durch eine Arbeitsversicherung. Das wäre bspw. zu beobachten, wenn die/der Einzelne einen Karriereaufstieg eher mit der Teilnahme an betrieblichen als durch eine Arbeitsversicherung geförderten Weiterbildungen verbinden würde. Dann wären die geschätzten Effekte des Initialisierungseffekts, die auf der Einführung betrieblicher Weiterbildungen basieren, zu hoch angesetzt.

Andererseits wäre es auch möglich, dass die höhere Autonomie bei der Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen bei einer Arbeitsversicherung im Vergleich zu den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten dazu führt, dass Individuen ihre Weiterbildungsnachfrage stärker ausweiten, als die ökonometrisch geschätzten Effekte aufweisen. Weiterbildungsangebote in Unternehmen orientieren sich oftmals an den Arbeitgeber_innenbedürfnissen und müssen nicht zwangsläufig im Einklang mit den – im weiteren Sinne auch beruflichen – Weiterbildungsinteressen von Individuen liegen. Hiernach wäre der geschätzte Initialisierungseffekt zu niedrig angesetzt.

Die Simulation der Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung ergibt zwei Verteilungen von Auswahlwahrscheinlichkeiten über die diskreten Alternativen zum Umfang der Weiterbildungsteilnahme: P_{nj} für den Status quo sowie AP_{nj} nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung – Letztere ergibt sich durch die Berücksichtigung der Koeffizienten zur betrieblichen Weiterbildung im funktionalen Zusammenhang der konditionalen Logit Regression zur Berechnung der Auswahlwahrscheinlichkeit.

Die durchschnittliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – ausgedrückt in Stunden pro Jahr für den Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung – determiniert sich schließlich aus der Multiplikation der Auswahlwahrscheinlichkeiten mit dem zugrunde liegenden Umfang der Weiterbildungsteilnahme. Zieht man die durchschnittliche Weiterbildungsteilnahme im Status quo von der durchschnittlichen Weiterbildungsteilnahme nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung ab, ergibt sich der absolute Initialisierungseffekt für jedes Individuum – WBPIn:

WBPI_n =
$$\sum_{i=1}^{J} AP_{nj}^{*} j - \sum_{i=1}^{J} P_{nj}^{*} j$$

Da die Modellprognose für den Status quo vom tatsächlich beobachteten Weiterbildungsumfang abweichen kann – wie es in jedem Prognosemodell üblich ist –, wird der absolute Initialisierungseffekt aus dem Prognosemodell als relativer Anteil ausgedrückt und mit der tatsächlich beobachteten Weiterbildungsteilnahme aus dem Status quo multipliziert. Mit dieser Vorgehensweise wird gewährleistet, dass das im Status quo beobachtete Weiterbildungsverhalten bestmöglich im Simulationsmodell Berücksichtigung findet: ²⁵

$$WBRI_n = \frac{WBPI_n}{\sum_{i=1}^{J} P_{nj}^* j} *WB_n$$

Ein fiktives Zahlenbeispiel soll diese Vorgehensweise verdeutlichen: Nehmen wir einmal an, ein Individuum belegt im Status quo 30 Stunden an Weiterbildungen pro Jahr, während die Modellprognose für den Status quo angibt, dass das Individuum 40 Stunden an Weiterbildungen pro Jahr absolvieren würde. Weiterhin ist der Modellprognose zu entnehmen, dass der absolute Initialisierungseffekt 10 Stunden pro Jahr betragen würde. Damit wäre definitionsgemäß der relative Initialisierungseffekt 0,25 – 10 geteilt durch 40 Stunden Weiterbildungen pro Jahr. Der absolute Initialisierungseffekt, der im weiteren Verlauf für die Berechnungen genutzt wird, beliefe sich hiermit auf 7,5 Stunden Weiterbildungen pro Jahr.

Um die Ergebnisse im Kapitel 5 korrekt interpretieren zu können, sind weitere Begrifflichkeiten zu erläutern. Wird für ein Individuum ein Initialisierungseffekt beobachtet, dann erhöht sich dessen durchschnittliches Weiterbildungsvolumen. Ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung ist dann zu beobachten, wenn ein Initialisierungseffekt für Personen zu beobachten ist, die im Status quo keine Weiterbildungsveranstaltungen besucht haben.

Des Weiteren soll die Höhe des Substitutionseffekts, der sich auf die Verdrängung bestehender Finanzmittel durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung bezieht, quantifiziert werden. Im Zuge dessen wird ein logistisches Wahrscheinlichkeitsmodell geschätzt. Das logistische Wahrscheinlichkeitsmodell erlaubt es, unterschiedliche Einflussfaktoren zu untersuchen, die einen Einfluss auf die Entscheidungsbildung von Individuen hinsichtlich der Finanzierung von Weiterbildungen aus Eigenmitteln haben können – u. a. Betriebsgröße oder die Anzahl der Kinder. Mit Pn wird die Wahrscheinlichkeit angegeben, dass ein Individuum die Weiterbildungsnachfrage aus Eigenmitteln – En – finanziert:

$$P_n = Prob(E_n = 1)$$

In der Tabelle 2 sind die Ergebnisse der Logit Regression abgebildet, die als Grundlage zur Ermittlung des Substitutionseffektes verwendet werden.

Da die Koeffizienten der Logit Regression aus der Tabelle 2 nicht als marginale Effekte interpretierbar sind, sollen nur das

²⁵ Für die Personengruppe ohne Weiterbildungsteilnahme im Status quo ist eine modifizierte Vorgehensweise notwendig, als dass der im Status quo beobachtete Umfang an Weiterbildungsstunden – WBn – für diese Personengruppe null ist. Um dennoch den Initialisierungseffekt für Personen ohne Weiterbildungsteilnahme realitätsnah abbilden zu können, wird der Umfang der Weiterbildungsteilnahme im Status quo – WBn – mittels der Bildung von Vergleichsgruppen determiniert.

Tabelle 2
Schätzergebnisse für die Auswahlentscheidung (logistisches Wahrscheinlichkeitsmodell) hinsichtlich der Verdrängung bestehender Finanzmittel (Substitutionseffekt)

Variable ¹	Koeffizient	Standardfehler		
betriebliche Finanzierung	-1,1962***	0,0745		
informelle Weiterbildung: Kongress	0,1820**	0,0834		
informelle Weiterbildung: Fachvorträge	0,3453***	0,0847		
informelle Weiterbildung: Lesen	-0,0464	0,0933		
informelle Weiterbildung: Medien	0,0288	0,0827		
Kinder	-0,0690*	0,0352		
Lebensstandard: zufrieden	0,0257	0,0261		
Arbeit: zufrieden	-0,0454**	0,0183		
Gehaltsanstieg: erwartet	-0,2412**	0,1150		
Aufstieg: erwartet	-0,4434***	0,1378		
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: kein	-0,4699**	0,1843		
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Anlernausbildung	-0,6552***	0,1913		
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: berufliche Ausbildung	-0,7485***	0,1309		
Betriebsgröße: klein	0,3001***	0,0784		
Konstante	0,6223**	0,2599		
Pseudo-R2	0,0	0,0776		
Beobachtungszahl	3.	3.821		

*10 %, **5 %, ***1 %

Anmerkung: ¹Abhängige Variable ist der Indikator zur Finanzierung der Weiterbildungen aus Eigenmitteln (Logit Regression)

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des NEPS

Vorzeichen sowie das Signifikanzniveau untersucht werden. Als übergeordnetes Ergebnis kann zunächst festgehalten werden, dass alle Variablen, außer den Angaben zur informellen Weiterbildung hinsichtlich Lesen und Medien sowie zur Zufriedenheit über den Lebensstandard, statistisch signifikante Koeffizienten aufweisen. Damit sind die letzteren drei Variablen innerhalb des Entscheidungsproblems von Individuen zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme aus Eigenmitteln irrelevant.

Darüber hinaus bezieht sich die Variable betriebliche Finanzierung darauf, ob eine Person die Möglichkeit hat, betriebliche Finanzierungsmittel in Anspruch zu nehmen, um eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu realisieren. Der statistisch signifikante negative Koeffizient deutet darauf hin, dass die Einführung betrieblicher Finanzierungsunterstützungen zu einer Reduktion der bereitgestellten, privaten Weiterbildungsmittel führt. Diese Beobachtung kann unmit-

telbar als Mitnahmeeffekt von Individuen interpretiert werden: Wenn betriebliche Unterstützungsleistungen zur Weiterbildungsteilnahme eingeführt werden, sinkt die Bereitschaft von Individuen, private Finanzmittel für den Weiterbildungsbesuch aufzubringen.

Gemäß dem funktionalen Zusammenhang der Logit Regression wird die Wahrscheinlichkeit P_n berechnet. Die Koeffizienten aus der Logit Regression aus der Tabelle $2-\beta_k$ mit $k \in K$ – werden mit den entsprechenden Datenmatrizen – X_{nk} – multipliziert, um den linearen Wahrscheinlichkeitswert zu bestimmen (Menard 2010: 85–88):

$$V_n = \beta_0 + \beta_1 * X_{n1} + ... + \beta_k * X_{nk}$$

$$P_n = \frac{e^{V_n}}{1 + e^{V_n}}$$

Die Umsetzung einer Arbeitsversicherung und deren Auswirkungen auf die Finanzierungsstruktur der bestehenden Weiterbildungsnachfrage werden durch den Koeffizienten zu den betrieblichen Finanzierungsmöglichkeiten für die Realisation von Weiterbildungen aus der obigen Logit Regression ausgedrückt. Damit wird die Annahme gesetzt, dass Eigenund Fremdmittel zur Weiterbildungsnachfrage in demselben Umfang relativ durch Versicherungsleistungen einer Arbeitsversicherung ersetzt werden würden, wie es in der Vergangenheit bei privaten Finanzmittelaufkommen nach der Einführung betrieblicher Weiterbildungsleistungen zu beobachten gewesen ist. Auch hierbei handelt es sich um eine sehr kritische Modellierungsannahme, die ebenfalls Verzerrungen des Substitutionseffekts – grundsätzlich in beide Richtungen – aufweisen könnte.

Im Vergleich zu den Auswahlmöglichkeiten betrieblicher Weiterbildungen, erhöht sich die Autonomie bei der Weiterbildungsauswahl durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung. Es besteht daher die Möglichkeit, dass die Passgenauigkeit zwischen der bestehenden und potenziell förderungsfähigen Weiterbildungsnachfrage nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung besser ist, als bei den Förderungsmöglichkeiten der Arbeitgeber_innen. Dann wäre der Substitutionseffekt zu niedrig angesetzt, weil Individuen nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung einen stärkeren Anreiz verspüren würden, die bestehenden betrieblichen Fördermöglichkeiten, auf deren Basis der Substitutionseffekt geschätzt wird, durch die Versicherungsleistungen einer Arbeitsversicherung zu ersetzen.

Allerdings wäre auch davon auszugehen, dass die Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen einer Arbeitsversicherung Mitnahmeeffekte unterbinden würde, deren Auswirkungen aufgrund von Datensatz- und Modellierungsrestriktionen nur bedingt abgebildet werden können. Dann wäre der Substitutionseffekt tendenziell überschätzt.

Die Simulation der Umsetzungswirkungen einer Arbeitsversicherung ergibt zwei Auswahlwahrscheinlichkeiten hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildungsnachfrage aus Eigenmitteln: P_n für den Status quo sowie AP_n nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung. Letztere ergibt sich durch die Berücksichtigung der Koeffizienten zu den betrieblichen Finanzierungsmöglichkeiten im funktionalen Zusammenhang der Logit Regression zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit. Werden die Wahrscheinlichkeiten als Anteile zur Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme aus Eigenmitteln interpretiert, ergibt die Differenz der Auswahlwahrscheinlichkeiten zwischen dem Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung, den relativen Substitutionseffekt. Eine Multiplikation des relativen Substitutionseffektes mit der Weiterbildungsteilnahme aus dem Status quo führt zum absoluten Substitutionseffekt für jedes Individuum – WBRS_n:

$WBRS_n = (P_n - AP_n)*WB_n$

Der Initialisierungs- und Substitutionseffekt wird für jedes Individuum aus dem NEPS ausgewiesen und stellt hiermit die Grundlage für die Bestimmung der Kosten und Nutzen aus einer Arbeitsversicherung dar.

B

ANHANG:Nutzen- und Kostendimensionen

Um die Höhe der Bruttolohneffekte ökonometrisch zu schätzen, soll in einem Regressionsmodell der Einfluss der Weiterbildungsteilnahme auf die erzielten Bruttostundenlöhne untersucht werden. In diesem Kontext ist ein grundlegendes Selektionsproblem zu beachten. Sofern beobachtete und unbeobachtete Merkmale einen Einfluss auf den Bruttostundenlohn und die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen haben würden, wären die geschätzten Effekte verzerrt. So kann es bspw. vorkommen, dass Personen an Weiterbildungen teilnehmen, die eine hohe Eigenmotivation aufweisen und hierdurch eine höhere Bruttostundenentlohnung in ihrem Arbeitsverhältnis erzielen. In Abhängigkeit der ausgelassenen Variablen würde es zu einer Über- oder Unterschätzung des Bruttolohneffekts aus der Weiterbildungsteilnahme kommen.

Damit mögliche Verzerrungen vermieden und der Bruttolohneffekt möglichst kausal interpretiert werden kann, wird in der vorliegenden Studie eine Fixed-Effects²⁶ Regression durchgeführt. Mithilfe von Paneldaten wird in dieser Modellspezifikation für Selektionsverzerrungen kontrolliert, die aus unbeobachteten, zeitkonstanten und Individuen-spezifischen Variablen resultieren können. Darüber hinaus werden sog. Periodendummies für jeden Zeitpunkt im Regressionsmodell berücksichtigt, um zusätzlich für zeitveränderliche Selektionseffekte zu kontrollieren (Wolter/Schiener 2009: 102-104. 106-107). Entsprechend ergibt sich folgende Regressionsgleichung, in der der Bruttostundenlohn B_{tn} eines Individuums – n ϵ N – zum Zeitpunkt – t ϵ T – auf diverse Variablen regressiert wird – die Koeffizienten sind β_k mit k ϵ K, die Datenmatrizen sind X_{tnk}, der Index W bezieht sich auf den Koeffizienten und die Datenmatrix für die Höhe der Weiterbildungsteilnahme:

$$B_{tn} = \beta_0 + \beta_W * X_{tnW} + \beta_1 * X_{tn1} + ... + \beta_k * X_{tnk}$$

In der Tabelle 3 sind die Ergebnisse der Fixed-Effects Regression abgebildet, die als Grundlage zur Ermittlung der Bruttolohneffekte nach einer Weiterbildungsteilnahme verwendet werden.

Die Ergebnisse zur Bruttolohnregression zeigen zunächst, dass jede Weiterbildungsstunde mit einem statistisch signifikanten Anstieg des Bruttostundenlohns in Höhe von 0,11 Prozent verbunden ist. Personen in Tätigkeiten mit niedrigen Anforderungsniveaus profitieren sogar noch deutlicher aus einer Weiterbildungsteilnahme, weil deren Erhöhung des Bruttostundenlohns knapp 0,18 Prozent je Weiterbildungsstunde umfasst.

Betrachtet man die restlichen Koeffizienten, so ist es zunächst kontraintuitiv, dass der statistisch signifikante Koeffizient der Abschlussnote aus dem Studium ein negatives Vorzeichen hat. Diese Beobachtung könnte allerdings darauf zurückgeführt werden, dass bereits das Absolvieren eines Studiums, unabhängig von der Abschlussnote, den Bruttostundenlohn deutlich stimuliert.

Die Individuen-spezifische Erhöhung des Bruttostunden- lohns – B_n als Bruttostundenlohn im Status quo sowie NB_n als Bruttostundenlohn nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung – kann aus der Multiplikation des Initialisierungseffekts $WBRI_n$ und Substitutionseffekts $WBRS_n$ mit dem in der Regression ermittelten Bruttolohnkoeffizienten β_w bestimmt werden. Auch wenn zu erwarten wäre, dass die Bruttolohneffekte, die auf den Substitutionseffekt zurückzuführen sind, auch ohne eine Arbeitsversicherung realisiert worden wären, sollten sie hier als Nutzen berücksichtigt werden, um alle monetären Nutzen aus der Reformumsetzung zu erfassen, als auch die Kosten des Substitutionseffekts Berücksichtigung finden:

$$NB_n = B_n * (1+\beta_W * (WBRI_n + WBRS_n))$$

Einer Arbeitsversicherung kommt im Zusammenhang mit dem Substitutionseffekt eine nicht zu unterschätzende Stabilisierungsfunktion zu. Es würde eine verlässliche und langfristige Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme gewährleistet, die bspw. nicht durch einen plötzlich auftretenden Arbeitsplatzwechsel oder einen kurzfristigen Einkommensschock eingeschränkt werden könnte.

²⁶ Eine Alternative zu dem Fixed-Effects-Model ist eine Random-Effects-Schätzung, in der eine explizite Schätzung des Terms mit den zeitkonstanten, Individuen-spezifischen Merkmalen erfolgt. Ein Hausman-Test lehnt die Random-Effects-Modellspezifikation statistisch signifikant ab.

Tabelle 3 Schätzergebnisse für die Bruttolohneffekte nach einer Weiterbildungsteilnahme (Fixed-Effects-Regression)

	Modellspezi	fikation (I) ²	Modellspezifikation (II) ³	
Variable¹	Koeffizient	Standard- fehler	Koeffizient	Standard- fehler
Panel A: Variable zur Weiterbildungsteilnahme				
Weiterbildungsteilnahme (in Stunden)	0,0011***	0,0003	0,0018***	0,0007
Panel B: Kontrollvariablen				
Vollzeit	0,2409***	0,0401	0,2949***	0,0630
Arbeitszeit	0,0006***	0,0001	-0,0008***	0,0002
Abschlussnote (Schule)	-10,9665**	5,4938	-9,5198*	5,3882
Abschlussnote (Studium)	0,1617***	0,0153	0,0745*	0,0402
informelle Weiterbildung: lesen	0,7229***	0,0239	0,3355***	0,0450
informelle Weiterbildung: Medien	0,2541***	0,0215	0,1246***	0,0462
Gesundheitseinschätzung: positiv	0,3461***	0,0321	0,3476***	0,0574
Betriebsgröße: groß	0,2868	0,2021	0,4280*	0,2634
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: kein	-0,0883*	0,0532	-	_
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Anlernausbildung	-0,0126**	0,0603	-	_
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: berufliche Ausbildung	0,1325**	0,0663	-	_
Kinder	0,0704***	0,0238	0,0266	0,0418
Motivation zur Weiterbildungsteilnahme: beruflich	0,5575***	0,0167	0,3891***	0,0399
Panel C: Variablen zur Kontrolle zeitveränderlicher Selektionseffekte				
Welle 1	-0,3371***	0,0197	-0,1445***	0,0375
Welle 2	-0,3372***	0,0179	-0,1731***	0,0354
Welle 3	0,1992***	0,0182	0,2758***	0,0358
Welle 4	-0,0070	0,0179	0,0768**	0,0354
Konstante	11,7609**	5,4583	11,4522*	5,8806
R2 (within)	0,13	22	0,0622	
Beobachtungszahl	37.615		9.300	

^{*10 %, **5 %, ***1 %}

Anmerkung: ¹Abhängige Variable ist der logarithmierte Bruttostundenlohn (Fixed-Effects-Regression). ²Regressionsmodell mit allen Beobachtungen aus dem Datensatz. ³Regressionsmodell nur für Personen mit einem geringen Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (keine oder Anlernausbildung).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des NEPS.

Tabelle 4 Schätzergebnisse für die Effekte auf das Arbeitslosigkeitsrisiko nach einer Weiterbildungsteilnahme (Propensity-Score-Matching-Modell)

			Unterschiede: t-Test (p-Wert) ²	
Variable ¹	Koeffizient	Standard- fehler	vor dem Matching	nach dem Matching
Panel A: Regressionsergebnisse				
Alter	0,0009	0,0018	0,80	0,50
Gesundheitseinschätzung: positiv	0,0585	0,0420	0,00	0,16
Kinder	0,0412**	0,0160	0,00	0,26
Abschlussnote (Schule)	-0,0795***	0,0183	0,00	0,50
Abschlussnote (Studium)	0,0618***	0,0197	0,00	0,15
informelle Weiterbildung: Kongress	0,0222	0,0401	0,00	0,44
informelle Weiterbildung: Fachvorträge	0,1710***	0,0391	0,00	0,65
informelle Weiterbildung: lesen	0,3752***	0,0455	0,00	0,45
informelle Weiterbildung: Medien	0,0127	0,0388	0,00	0,40
Lebensstandard: zufrieden	-0,0096	0,0104	0,00	0,91
Arbeit: zufrieden	0,0559***	0,0073	0,00	0,72
Aufstieg: erwartet	-0,0547	0,2385	0,59	0,16
Gehaltsanstieg: erwartet	0,2624	0,1733	0,41	0,71
Arbeitszeit	0,0005**	0,0002	0,00	0,14
männlich	-0,3231***	0,0350	0,00	0,68
Bruttostunden lohn	0,0020***	0,0004	0,00	0,05
verheiratet	0,1519***	0,0536	0,04	0,24
geschieden	0,2054**	0,0893	0,73	0,63
Angestellte_r	0,0876**	0,0412	0,05	0,97
Selbstständige	-0,0615	0,0647	0,44	0,71
West	-0,0252	0,0393	0,00	0,62
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: kein	-0,2731***	0,0763	0,00	0,23
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: berufliche Ausbildung	0,1479***	0,0449	0,02	0,68
Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit: Studium	0,2463***	0,0528	0,00	0,56
deutsch	1,0556***	0,0651	0,00	0,91
Befristung	0,0351	0,0531	0,05	0,75
Konstante	-3,1397***	0,1471	_	_

`		
_		
`		

			Unterschiede: 1	nterschiede: t-Test (p-Wert) ²	
Variable ¹	Koeffizient	Standard- fehler	vor dem Matching	nach dem Matching	
Panel B: Behandlungseffekt					
Average Treatment Effect on the Treated ³	-0,0342**	0,0166			
R2 (within)	0,0776				
Beobachtungszahl	3.821			•••••	

*10 %, **5 %, ***1 %

Anmerkung: 'Abhängige Variable ist die Teilnahme an Weiterbildungen (Probit Regression), um die Wahrscheinlichkeiten zur Einteilung in Behandlungs- und Kontrollgruppen zu bestimmen.

2 Die t-Statistik bezieht sich auf die H0-Hypothese, dass sich die Behandlungs- und Kontrollgruppe nicht statistisch signifikant voneinander unterscheiden (analog für die Zustände vor und nach dem Matching). Der Average Treatment Effect on the Treated beschreibt in diesem Zusammenhang den Effekt einer Weiterbildungsteilnahme auf die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, gemessen an den Beobachtungen von Weiterbildungsteilnehmer_innen. Der Effekt einer Weiterbildungsteilnahme auf das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen, die keine Weiterbildung besucht haben, wird beim Average Treatment Effect on the Treated nicht berücksichtgt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des NEPS

Neben der Bruttolohnerhöhung sollte durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung zusätzlich eine Präventionsfunktion entstehen, sodass zukünftige Phasen von Arbeitslosigkeit vermieden oder zumindest verkürzt werden könnten. Wenn dem so wäre, könnten aus der Perspektive des Staates auf der einen Seite Transferleistungen aus dem SGB II bzw. SGB III eingespart werden. Auf der anderen Seite blieben Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge aufrechterhalten, die ansonsten während der Arbeitslosigkeit entfallen würden.

Zunächst wird der möglichst kausale Effekt der Weiterbildungsteilnahme auf die Wahrscheinlichkeit, zukünftig arbeitslos zu werden, ökonometrisch geschätzt. Zur Vermeidung von Selektionsverzerrungen, analog Bruttolohnmodellierung, wird ein Propensity-Score-Matching-Ansatz operationalisiert. Im Rahmen des Propensity-Score-Matchings wird zunächst die persönliche Wahrscheinlichkeit P_n , dass Individuen an einer Weiterbildung – W_n – teilnehmen, geschätzt. Das probistische Wahrscheinlichkeitsmodell erlaubt es, unterschiedliche Einflussfaktoren zu untersuchen, die einen Einfluss auf die Entscheidungsbildung von Individuen hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme haben können – u. a. Betriebsgröße oder das Einkommen:

$$P_n = Prob(W_n=1)$$

$$V_n = \beta_0 + \beta_1 * X_{n1} + ... + \beta_k * X_{nk}$$

$$P_n = \int_{-\infty}^{V_n} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} *e^{\frac{z^2}{2}} dz$$

Anhand der so ermittelten Weiterbildungsneigung – ausgedrückt durch die Teilnahmewahrscheinlichkeit P_n – werden die Kontrollgruppen gebildet, deren Arbeitslosigkeitsrisiko mit dem der Weiterbildungsteilnehmer_innen verglichen wird. Das Arbeitslosigkeitsrisiko bezieht sich in diesem Modell-

ansatz auf die Wahrscheinlichkeit, innerhalb der folgenden Jahre Transferleistungen aus dem SGB II oder dem SGB III zu beziehen (Caliendo 2006: 71–77).

In der Tabelle 4 sind die Ergebnisse des Propensity-Score-Matching-Ansatzes abgebildet, die als Grundlage zur Ermittlung des Arbeitslosigkeitsrisikos nach einer Weiterbildungsteilnahme verwendet werden.

Als erstes Ergebnis des Propensity-Score-Matchings kann festgehalten werden, dass nach dem Matching nahezu alle Unterschiede zwischen der Behandlungs- und Kontrollgruppe, bzw. Personen mit und ohne Weiterbildungsteilnahme, beseitigt werden konnten. Lediglich für die Variable Bruttostundenlohn kann die H_0 -Hypothese auf dem Fünf-Prozent-Signifikanzniveau, dass sich die Charakteristika von Weiterbildungsteilnehmern_innen und Individuen ohne Weiterbildungsbeteiligung nach dem Matching nicht statistisch signifikant voneinander unterschieden, abgelehnt werden.

Schließlich kann durch eine Weiterbildungsteilnahme innerhalb eines Jahres die Wahrscheinlichkeit, zukünftig arbeitslos zu werden und Transferleistungen aus dem SGB II oder dem SGB III beziehen zu müssen, um 3,4 Prozent reduziert werden – ATT, Average Treatment Effect on the Treated.

Neben dem Nutzen aus einer Arbeitsversicherung sind auch die Kosten aus der Reformumsetzung zu bestimmen. Zunächst werden im Rahmen des Szenarios – vgl. hierzu Kapitel 3.2.3 – mit der direkten Kostenerstattung die Teilnahmekosten an Weiterbildungen berücksichtigt. Um einen verlässlichen und belastbaren Stundensatz für Weiterbildungen im Simulationsmodell zu integrieren, werden die Kosten zu der betrieblichen Weiterbildung des Statistischen Bundesamtes verwendet. Hiernach kostet eine Weiterbildungsstunde im Durchschnitt etwa 34,87 Euro. Allerdings sind hiermit nicht nur die Personal- und Sachaufwendungen für die Weiterbildungsteilnahme gedeckt, sondern vielmehr auch zusätzliche

Kostenarten wie bspw. Fahrt- und Übernachtungskosten oder Unterrichtsmaterial (Destatis 2013: 49).

Zusätzlich wird in der vorliegenden Studie ein Szenario simuliert, in dem neben den direkten auch indirekte Kosten aus der Weiterbildungsteilnahme erstattet werden. Zu den indirekten Kosten zählen Lohnersatzleistungen sowie finanzielle Anreize. Die Höhe von Lohnersatzleistungen orientiert sich für Erwerbstätige aus dem anspruchsberechtigten Personenkreis einer Arbeitsversicherung an den Regelungen der Transferleistungen aus dem SGB III. Damit aber zusätzlich auch Anspruchsberechtigte aus dem SGB II bzw. SGB III einen Anreiz haben, Versicherungsleistungen wahrzunehmen, sieht die hier ausgestaltete Form einer Arbeitsversicherung vor, zehn Prozent der Transferleistungen, mindestens jedoch 100 Euro, zu erstatten (DGB 2014: 6–8).

Der zusätzliche Kostenaufwand für die Verwaltungsaufgaben einer Arbeitsversicherung wird über die Verwaltungskostenpauschale der SOKA-Bau geschätzt, deren Fondsstrukturen in ähnlicher Art und Weise zur Arbeitsversicherung ausgestaltet sind. Hier entfallen ca. 5,86 Prozent des Leistungsumfangs auf Verwaltungskosten (Bosch 2010: 19; SOKA-Bau 2016; Deutscher Bundestag 2002).

C

ANHANG: Mikrosimulationsmodell

Für die Berechnung der Einkommensteuerlast, als erstes Element des Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungsmodells, werden hier nur Einkommen, die aus den Einkünften selbstständiger (§18 ESt) sowie nichtselbstständiger Tätigkeit (§19 ESt) entstehen, betrachtet. Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit sind als der Überschuss der Bruttoentlohnung über die Werbungskosten definiert, wobei für die Werbungskosten der Arbeitnehmer_innenpauschalbetrag in Höhe von 1.000 Euro (§9a ESt) unterstellt wird. Andere Einkunftsarten im Sinne des Einkommensteuerrechts bleiben im Rahmen der vorliegenden Studie unberücksichtigt, da die Umsetzung einer Arbeitsversicherung keine direkten Auswirkungen hierauf hätte.

Von der Summe der Einkünfte wird der Altersentlastungsbetrag (§24a ESt) subtrahiert, der grundsätzlich allen Personen, die über 65 Jahre alt sind, gewährt wird und der steuerlichen Vergünstigung von Alterseinkünften dient. Im Rahmen dessen sind 25,6 Prozent der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, jedoch maximal 1.216 Euro, abzugsfähig – für gemeinsam veranlagte Ehepaare entsprechend verdoppelt. Darüber hinaus ist außerdem der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende (§24b ESt) als Freibetrag zu berücksichtigen. Alleinerziehende, bei denen das Kind im Haushalt wohnt, können für das erste Kind 1.908 Euro und für jedes weitere Kind 240 Euro von den Einkünften abziehen. Nach Abzug der beiden Freibeträge ergibt sich der Gesamtbetrag der Einkünfte.

Hinsichtlich außergewöhnlicher Belastungen wird zunächst der Behindertenpauschalbetrag (§33 Abs. 1–3 ESt) von dem Gesamtbetrag der Einkünfte subtrahiert. Personen, die eine körperliche Behinderung aufweisen, können 720 Euro geltend machen. Zusätzlich ermöglicht der Hinterbliebenenpauschalbetrag (§33b Abs. 4 ESt) den Abzug von 370 Euro für Hinterbliebene von im Gesetz festgelegten Todesopfern. Basierend auf diesen Parametern resultiert das Einkommen im Sinne des Einkommensteuerrechts.

Für den Kinderfreibetrag (§32 Abs. 6 EStG) wird zusätzlich zu den gewährten 2.184 Euro ein Betreuungsfreibetrag in Höhe von 1.320 Euro verrechnet – bei verheirateten Eltern wird der Betrag entsprechend verdoppelt. Hierbei wird eine Günstigerprüfung dahingehend durchgeführt, ob die Realisation des Kinderfreibetrages oder des Kindergeldes (§§62 ff.

EStG) für den einkommensteuerpflichtigen Haushalt optimaler ist. Das Kindergeld beträgt pro Monat 184 Euro für das erste, 190 Euro für das zweite sowie 215 Euro für jedes weitere Kind. Hierdurch ergibt sich das zu versteuernde Einkommen.

Die Einkommensteuerlast ist das Ergebnis der Verrechnung des zu versteuernden Einkommens mit dem Einkommensteuertarif (§32a ESt). Im Rahmen dessen findet das Ehegattensplitting (§31 ESt) für die Berechnung der Einkommensteuerlast Berücksichtigung. Hierbei wird das zu versteuernde Einkommen der Ehegatten halbiert, die entsprechende Einkommensteuerlast berechnet und wiederum verdoppelt. Der Einkommensteuertarif ist durch das zu versteuernde Einkommen zVE wie folgt gegeben:

0 falls zVE ≤ 8.354 Euro

$$974,58*\left(\frac{\text{zVE-}8.354}{10.000}+1.400\right)*\frac{\text{zVE-}8.354}{10.000}$$

falls zVE > 8.354 Euro & zVE ≤ 13.649 Euro

$$228,74*\left(\frac{\text{zVE-}13.649}{10.000}+2.397\right)*\frac{\text{zVE-}13.649}{10.000}+971$$

falls zVE > 13.649 Euro & zVE ≤ 52.881 Euro

0,42*(zVE-52.881)-8.239

falls zVE > 52.881 Euro & zVE ≤ 250.730 Euro

0,45*(zVE-250.731)-15.761 falls zVE > 250.730 Euro

Als zweite Steuerart wird im Mikrosimulationsmodell der Solidaritätszuschlag berechnet. Gemäß dem Solidaritätszuschlagsgesetzes (SolzG) aus dem Jahr 1995 beträgt der Solidaritätszuschlag 5,5 Prozent der Einkommensteuerlast, wobei Freibeträge der abzuführenden Einkommensteuer, 972 Euro bei einzeln bzw. 1.044 Euro bei gemeinsam veranlagten Haushalten, gesondert zu berücksichtigen sind (Löffler et al. 2014: 9–16).

Danach werden die Bruttolöhne um die Arbeitnehmer_innenanteile zur Sozialversicherung reduziert und die Arbeitgeber_ innenanteile entsprechend dem Mittelaufkommen zugerechnet. Die Beitragssätze zur Unfallversicherung, die allein durch die Arbeitgeber_innen zu finanzieren sind, werden nicht berücksichtigt, da das vorgestellte Mikrosimulationsmodell das Arbeitsangebot fokussiert und die Arbeitsnachfrage dementsprechend vernachlässigt wird. Für diesen Berechnungsschritt werden die folgenden Parameter verwendet (Fuest et al. 2005: 8–23):

- Rentenversicherung: Beitragssatz von 9,45 Prozent,
 Beitragsbemessungsgrenze von 60.000 Euro (Ost) bzw.
 71.400 Euro (West);
- Krankenversicherung: Beitragssatz 8,2 Prozent (Arbeitnehmer_innen) bzw. 7,3 Prozent (Arbeitgeber_innen),
 Beitragsbemessungsgrenze von 48.600 Euro;
- Pflegeversicherung: Beitragssatz 1,025 Prozent Zuschlag von 0,25 Prozentpunkten für kinderlose nach Vollendung des 23. Lebensjahres, Beitragsbemessungsgrenze von 48.600 Euro;
- Arbeitslosenversicherung: Beitragssatz von 1,5 Prozent, Beitragsbemessungsgrenze von 60.000 Euro (Ost) bzw. 71.400 Euro (West).

Schließlich wird im Transfermodell simuliert, ob ein Individuum aus dem NEPS Anspruch auf Transferleistungen aus dem SGB III haben könnte. Anspruchsberechtigt auf das Arbeitslosengeld sind Personen, die ohne ein Beschäftigungsverhältnis sind, bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitslos gemeldet sind und die Anwartschaftszeit erfüllen (§137 Abs. 1 Nr. 1–3 SGB III). Nach dem Gesetz gilt die Anwartschaftszeit dann als verwirklicht, wenn innerhalb der letzten zwei Jahre (Rahmenfrist) ein mindestens zwölf monatiges, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde (§142 Abs. 1 S. 1 i.V.m. §143 Abs. 1 SGB III).

Die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld 1 richtet sich nach der Dauer des Versicherungspflichtverhältnisses sowie dem Alter des Anspruchsberechtigten. Maximal wird das Arbeitslosengeld 1 für 24 Monate gewährt, sofern das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mehr als 48 Monate andauerte und das 58. Lebensjahr vollendet wurde (§147 Abs. 1 S. 1 SGB III).

Die Höhe des Arbeitslosengeldes 1 beträgt für unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Personen mit mindestens einem Kind, das im Haushalt lebt, 67 Prozent des Leistungsentgelts, während Anspruchsberechtigte ohne Kinder 60 Prozent des Leistungsentgelts erhalten (§149 SGB III). Das Leistungsentgelt ist das um pauschalierte Abzüge geminderte Bemessungsentgelt. Im Zuge dessen werden die folgenden pauschalierten Abzüge modelliert (§153 Abs. 1 S. 2 Nr. 1–3 SGB III):

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent;
- Einkommensteuer;
- Solidaritätszuschlag.

In diesem Kontext bezieht sich das Bemessungsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt innerhalb des letzten Jahres vor Arbeitslosigkeit (§151 Abs. 1 i.V.m. §150 Abs. 1 SGB III).

Darüber hinaus werden Transferleistungen aus dem SGB II für Personen gewährt, deren Alter zwischen 15 und 65 –

bzw. schrittweise Anhebung auf 67 Jahre für die Geburtsjahrgänge 1947 und 1964 – Jahren ist, die erwerbsfähig sowie hilfsbedürftig sind und deren gewöhnlicher Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland ist (§7 Abs. 1 S. 1 Nr. 1–3 SGB II). Als hilfsbedürftig werden nach dem Gesetz Individuen subsumiert, die ihren eigenen Lebensunterhalt nicht aus dem Einkommen oder dem Vermögen finanzieren können. Hierbei sind die besonderen gesetzlichen Vorgaben zu den Einkommens- und Vermögensfreibeträgen zu berücksichtigen (wiederzufinden in §§11–12 SGB II).

Die Höhe der Transferleistungen im SGB II richtet sich zunächst nach dem Regelbedarf, der zur Sicherung des Lebensunterhalts dient. Sie betragen 391 Euro für Alleinstehende, 353 Euro für Paare – pro Person, 313 Euro für Erwachsene in anderen Haushalten, 296 Euro für Kinder zwischen 14 und 18 Jahren, 261 Euro für Kinder zwischen 6 und 14 Jahren und 229 Euro für Kinder jünger als 6 Jahre (§20 Abs. 2 S. 1, S. 2 Nr. 1–2 SGB II).²⁷ Zusätzlich hierzu wird ein möglicher Mehrbedarf für Bedarfsgemeinschaften im Simulationsmodell berücksichtigt. Hiernach können bspw. Anspruchsberechtige, die mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt leben, höhere Transferleistungen von bis zu maximal 60 Prozent des Regelbedarfs geltend machen (§21 Abs. 3 Nr. 1-2 SGB II).

Im zweiten Modellbestandteil des Mikrosimulationsmodells wird die Arbeitsangebotsentscheidung von Individuen modelliert, die als flexibel gelten. Ausgeschlossen von der Arbeitsangebotsentscheidung sind Personen, die nicht zwischen 16 und 65 Jahren alt sind, als Beamt_innen oder Selbstständige im Datensatz erfasst werden oder sich in einer Ausbildung bzw. Studium befinden. Das diskrete Präferenzauswahlmodell würde in diesen Fallkonstellationen die spezifischen Entscheidungsprobleme und Zeitrestriktionen nicht adäquat abbilden können.

Für die Simulation der Arbeitsangebotsentscheidung wird ein diskretes Präferenzauswahlmodell geschätzt, in dem das Individuum – n ε N – vor dem Entscheidungsproblem steht, aus einer vorgegebenen Anzahl an Arbeitszeitalternativen die nutzenmaximale Kategorie – j ε J – auszuwählen. Grundlage der Arbeitsangebotsentscheidung ist der Trade-off von Individuen zwischen Freizeit und Konsum. Eine Erhöhung der Arbeitszeit würde zu einem Anstieg der Konsummöglichkeiten führen, während die Freizeitmöglichkeiten reduziert werden würden. Die Nettolöhne und die damit einhergehenden Konsummöglichkeiten der unterschiedlichen Arbeitszeiten werden durch das Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungsmodell bestimmt. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden sechs Arbeitszeitalternativen modelliert – Einheit sind Arbeitsstunden pro Woche:

 $J = \{0, 10, 20, 30, 40, 50\}$

Per Definition wird ein Individuum die Arbeitszeit auswählen, wenn der Nutzen dieser Arbeitszeit maximal über alle anderen Arbeitszeitalternativen i ist:

 $P_{nj} = Prob(U_{nj} > U_{ni}) \forall i \in J, i \neq j$

²⁷ Die Höhe der Transferleistungen bezieht sich auf das Jahr 2014, weil die zugrunde liegende Erhebung des NEPS aus dem Jahr 2014 stammt.

Das diskrete Präferenzauswahlmodell unterscheidet den Nutzen U_{nj} für eine Alternative und ein Individuum in einen beobachtbaren V_{nj} sowie nicht beobachtbaren Teil E_{nj} . Somit ergibt sich für die Auswahlwahrscheinlichkeit einer Alternative und eines Individuums folgender Zusammenhang:

$$P_{nj} = Prob(V_{nj} + E_{nj} > V_{ni} + E_{ni}) \forall i \in J, i \neq j$$

$$P_{ni} = Prob(E_{ni} - E_{ni} > V_{ni} - V_{ni}) \forall i \in J, i \neq j$$

Der beobachtbare Teil der Arbeitsangebotsentscheidung bezieht sich im diskreten Präferenzauswahlmodell auf die im Datensatz verfügbaren Variablen, die einen Einfluss auf die Arbeitszeitentscheidung haben könnten, bspw. Einkommen einer Arbeitszeitalternative. Modelliert wird der beobachtbare Teil des Entscheidungsproblems zum Arbeitsangebot mittels einer konditionalen Logit Regression.

Die Koeffizienten der konditionalen Logit Regression, die innerhalb des Entscheidungsproblems zum Arbeitsangebot von Relevanz sein können, sind in der Tabelle 5 dargestellt. Die Regressionsergebnisse werden für die Ermittlung einer Auswahlwahrscheinlichkeit gemäß dem funktionalen Zusammenhang des konditionalen Logit-Modells verwendet. Die Koeffizienten aus der konditionalen Logit Regression – β_k mit k ϵ K – werden mit den entsprechenden Datenmatrizen – X_{njk} – multipliziert, um den beobachtbaren Teil des Entscheidungsproblems zu modellieren:

$$\begin{split} &V_{nj} = \beta_1 {}^*X_{nj1} {}^+\dots {}^+\beta_k {}^*X_{njk} \\ &P_{nj} = \frac{e^{V_{nj}}}{\sum_{i=1}^J e^{V_{nj}}} \end{split}$$

Da nicht alle Determinanten der Arbeitsangebotsentscheidung beobachtet bzw. erfasst werden können, wird zusätzlich der nicht beobachtbare Teil des Entscheidungsproblems ökonometrisch abgebildet. Innerhalb des diskreten Präferenzauswahlmodells wird dies mit Ziehungen aus der Extremwertverteilung Typ 1 abgebildet. Hierfür wird auf jeden Wert aus der Verteilung der linearen Wahrscheinlichkeitswerte V_{nj} eine Ziehung aus der Extremwertverteilung Typ 1 addiert. Ist diese Summe für die in der Realität tatsächlich gewählte Arbeitszeit maximal, wird der Störterm gespeichert, andernfalls wird eine neue Ziehung initiiert. Pro Fehlertermziehung werden maximal 100 Versuche zugelassen, um eine erfolgreiche Ziehung zu erhalten (Bonin et al. 2014: 33–34).

Bei der Simulation von Reformauswirkungen einer Arbeitsversicherung wird zunächst im Steuer-, Transfer- und Sozialversicherungsmodell eine Beitragserhebung von den Bruttoeinkünften der Erwerbstätigen eingeführt, die dazu dienen soll, zusammen mit dem Steuerzuschuss die Kosten einer Arbeitsversicherung zu refinanzieren. Daneben werden die Bruttolöhne von Personen, die Versicherungsleistungen einer Arbeitsversicherung realisieren, entsprechend erhöht. Im Mikrosimulationsmodell werden die beiden gegenläufigen Effekte gegenübergestellt und ein neues Nettoeinkommen für jede Arbeitszeitalternative ermittelt.

Damit die Auswahlentscheidung von privaten Haushalten hinsichtlich des Arbeitsangebots nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung ermittelt werden kann, wird der beobachtbare Teil V_{nj} ermittelt und die gezogenen Fehlterme E_{nj} separat hinzuaddiert, sodass mehrere Verteilungen nach diesem Berechnungsschritt existieren. Für jede dieser Verteilung wird die Arbeitszeit ermittelt, unter der die höchste Summe zu beobachten ist, was der Auswahlentscheidung des privaten Haushalts entspricht. Die Arbeitszeit mit den meisten Treffern ist die Auswahlentscheidung des Individuums.

Eine Aggregation der Veränderungen von Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen mit den dokumentierten Gewichten aus dem NEPS ergibt die Auswirkungen der Reformumsetzung auf den öffentlichen Haushalt.

Um die Auswirkungen der reduzierten Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, für die öffentlichen Haushalte zu bestimmen und den monetären Umfang an vermiedenen Kosten zu quantifizieren, wird für den Personenkreis, der im letzten Jahr im NEPS in Arbeitslosigkeit gewechselt ist und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung Weiterbildungsmittel abgerufen hätte, die Umsetzung einer Arbeitsversicherung simuliert. Da sich die Befragungen des NEPS nur darauf beziehen, ob Personen zum Zeitpunkt der Befragung als arbeitslos gemeldet sind, wird die Berechnung um Sekundärstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, die Aufschluss über Zu- und Abgänge in Arbeitslosigkeit gibt, ergänzt (Bundesagentur für Arbeit 2016).

Der monetäre Umfang an vermiedenen Kosten für den öffentlichen Haushalt ergibt sich dann aus der Multiplikation des Rückgangs der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit (vgl. Anhang B) mit den abgerufenen Transferleistungen im SGB II bzw. SGB III, entgangenen Steuereinnahmen sowie Sozialversicherungsbeiträgen der im letzten Jahr arbeitslos gewordenen Personen.

Tabelle 5
Schätzergebnisse für den beobachtbaren Teil des diskreten Präferenzauswahlmodells (konditionale Logit Regression) hinsichtlich des Arbeitsangebots

	Modellspezifikation (I) ²		Modellspezifikation (II) ³		Modellspezifikation (III) 4	
Variable ¹	Koeffizient	Standard- fehler	Koeffizient	Standard- fehler	Koeffizient	Standard fehler
Nettoeinkommen	0,0003***	0,0001	0,0002***	0,0001	0,0002***	0,0001
Nettoeinkommen2	-0,0001***	0,0001	0,0001***	0,0001	-0,0001***	0,0001
Freizeit: 40 Stunden pro Woche	2,1016***	0,5510	1,4640***	0,2746	1,0175***	0,2989
Freizeit: 50 Stunden pro Woche	0,2883	0,9855	-0,5761	0,4909	0,4901	0,5242
Freizeit: 60 Stunden pro Woche	1,4791	1,3250	0,2343	0,6537	0,3986	0,5192
Freizeit: 70 Stunden pro Woche	2,7819*	1,6122	1,1364	0,7943	-0,0055	0,8727
Freizeit: 80 Stunden pro Woche	-14,4777**	5,9605	1,0721	1,5345	-4,3221***	1,5918
Freizeit: 40 Stunden pro Woche (Partner_in)	2,2706***	0,3307	-	_	_	_
Freizeit: 50 Stunden pro Woche (Partner_in)	2,4511***	0,5556	_		-	_
Freizeit: 60 Stunden pro Woche (Partner_in)	3,7899***	0,7424	_		_	_
Freizeit: 70 Stunden pro Woche (Partner_in)	3,3494***	0,9059	_		_	- -
Freizeit: 80 Stunden pro Woche (Partner_in)	2,8062**	1,1982	_		_	
Nettoeinkommen * Freizeit	-0,0001	0,0001	0,0001***	0,0001	-0,0001	0,0001
Nettoeinkommen * Freizeit (Partner_in)	0,0001	0,0001	_		_	
fixe Kosten ⁵ : Alter	-0,0521	0,0876	0,1179*	0,0729	-0,1671**	0,0793
fixe Kosten ⁵ : Alter (Partner_in)	0,1300*	0,0802	_		_	
fixe Kosten ⁵ : Kinder	0,9726	0,7734	2.5497***	0,6954	-5,1874***	0,7847
fixe Kosten ⁵ : Kinder (Partner_in)	0,3057	0,7342	_		_	
Freizeit * Alter	-0,0161	0,0333	-0,0190	0,0219	0,0175	0,0227
Freizeit * Alter (Partner_in)	-0,0312*	0,0190	_		_	
Nettoeinkommen * Alter	0,0001	0,0001	-0,0001***	0,0001	-0,0001	0,0001
Nettoeinkommen * Alter (Partner in)	0.0001**	0,0001	_		_	
Freizeit * Kinder	-0,1495	0,1758	-0,4484***	0,1507	1,3814***	0,1724
Freizeit * Kinder (Partner)	0,0418	0,1824	_		_	
Freizeit * Alter (31 bis 40)	-2,8212*	1,6444	-0,3299*	0,1729	-0,1202	0,1871
Freizeit * Alter (41 bis 50)	-1,8950	1,7417	-0,4924*	0,2657	0,4155	0,2793
Freizeit * Alter (51 bis 60)	-1,5467	1.7767	-0,4784	0,3642	0,6221*	0,3637
Freizeit * Alter (älter als 61)	-1,3626	1,8013	-0,4514	0,4839	0,5589	0,4543
Freizeit * Alter (31 bis 40, Partner in)	_0,0571	0,7805	_		_	
Freizeit * Alter (41 bis 50, Partner_in)	-0,5919	1,0344	_		_	
Freizeit * Alter (51 bis 60, Partner in)	-0,6698	1,1139	_		_	
Freizeit * Alter (älter als 61, Partner_in)	-0,7587	1,1476	_		_	
Freizeit * Hauptschule	-0,1358	0,1775	0,2823***	0,0960	-0,2797**	0,1280
Freizeit * Realschule	-0,1978	0,1696	0,0645	0,1291	-0,3302***	0,0865
Freizeit * Gymnasium	-0,1545	0,1693	-0,0475	0,1026	-0,1978**	0,0944
Freizeit * Hauptschule (Partner_in)	0,0019	0,1730	-	-		
Freizeit * Realschule (Partner_in)	-0,2522**	0,0997	_		_	
Freizeit * Gymnasium (Partner_in)	0,1616	0,1878	_		t	
Nettoeinkommen * West	-0,0001	0,0001	-0.0001***	0,0001	-0.0001***	0,0001
Nettoeinkommen * Freizeit * Kinder	0,0001	0,0001	-0,0001*	0,0001	-0,0001	0,0001
Nettoeinkommen * Freizeit * Kinder (Partner in)	-0,0001	0,0001		-		
Pseudo R2	0,24		0,34	 156	0,14	198
Beobachtungszahl	46.8		13.1		13.2	

*10 %, **5 %, ***1 %

Anmerkung: ¹Abhängige Variable im Status quo ausgewählte Arbeitszeit (konditionale Logit Regression). ²Regressionsmodell mit Paaren. ³Regressionsmodell mit Männern. ⁴Regressionsmodell mit Frauen. ⁵Fixe Kosten sind Dummyvariablen für zusätzliche Aufwendungen ausgewählter Personengruppen im Rahmen der Arbeitsangebotsentscheidung.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des NEPS.

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

7 Abbildung 1

Übergänge im Erwerbs- und Lebensverlauf

10 Abbildung 2

Teilnehmer_innen (aus dem SGB II und SGB III) an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zwischen den Jahren 2009 und 2015

16 Abbildung 3

Wirkungsmechanismen und Aufbau des Mikrosimulationsmodells

17 Abbildung 4

Veränderung der Weiterbildungsteilnahme durch den Initialisierungs- und Substitutionseffekt

21 Abbildung 5

Weiterbildungsbeteiligung im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

21 Abbildung 6

Durchschnittliches Weiterbildungsvolumen und -beteiligung nach dem Geschlecht im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

23 Abbildung 7

Durchschnittliches Weiterbildungsvolumen und -beteiligung nach dem Alter im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

23 Abbildung 8

Durchschnittliches Weiterbildungsvolumen und -beteiligung nach dem Abschluss der Erstausbildung im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

24 Abbildung 9

Durchschnittliches Weiterbildungsvolumen und -beteiligung nach dem Migrationshintergrund im Status quo und nach der Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

25 Abbildung 10

Veränderung der Brutto- und Nettoentlohnung durch eine Arbeitsversicherung pro Jahr

26 Abbildung 11

Ausgaben einer Arbeitsversicherung pro Jahr

27 Abbildung 12

Veränderung des öffentlichen Haushaltes durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr

28 Abbildung 13

Kostenvermeidung aufgrund reduzierter zukünftiger Arbeitslosigkeit durch die Umsetzung einer Arbeitsversicherung pro Jahr 33 Tabelle 1

Schätzergebnisse für die diskrete Auswahlentscheidung (konditionale Logit Regression) hinsichtlich der Höhe der Weiterbildungsteilnahme (Initialisierungseffekt)

35 Tahelle 2

Schätzergebnisse für die Auswahlentscheidung (logistisches Wahrscheinlichkeitsmodell) hinsichtlich der Verdrängung bestehender Finanzmittel (Substitutionseffekt)

38 Tabelle

Schätzergebnisse für die Bruttolohneffekte nach einer Weiterbildungsteilnahme (Fixed-Effects-Regression)

39 Tahelle /

Schätzergebnisse für die Effekte auf das Arbeitslosigkeitsrisiko nach einer Weiterbildungsteilnahme (Propensity-Score-Matching-Modell)

45 Tabelle 5

Schätzergebnisse für den beobachtbaren Teil des diskreten Präferenzauswahlmodells (konditionale Logit Regression) hinsichtlich des Arbeitsangebots

Literaturverzeichnis

Adenauer, Sybille 2015: Demografischer Wandel und Auswirkungen auf Unternehmen, in: ifaa (Hrsg.): Leistungsfähigkeit im Betrieb: Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels, Berlin, S. 9–25.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: Bildung in Deutschland 2012: Ein Indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Berlin.

Bach, Hans-Uwe; Spitznagel, Eugen 2012: Druck auf öffentliche Budgets lässt nach: Kosten der Arbeitslosigkeit, in: IAB-Kurzbericht 8, Nürnberg.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2017: Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.html (31.1.2017).

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2015: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014: Ergebnisse des Adult Education Survey: AES Trendbericht. Berlin.

BMF (Bundesfinanzministerium) 2015: Auf den Punkt: Informationen aus dem Bundesfinanzministerium: Bundeshaushalt 2014, Berlin, http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2014-09-17-auf-den-punkt-bundeshaushalt-2014.pdf?__blob=publication-File&v=9 (2.5.2017).

Boll, Christina 2010: Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: Wirtschaftsdienst 10, Berlin, S. 700–702.

Bonin, Holger; Schnabel, Reinhold; Stichnoth, Holger 2014: Zur Effizienz der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland im Hinblick auf soziale Sicherungs- und Beschäftigungsziele, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 83, Berlin, S. 29–48.

Bosch, Gerhard 2010: In Qualifizierung investieren: ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Bothfeld, Silke; Sesselmeier, Werner; Bogedan, Claudia 2012: Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: Vom Arbeitsförderungsgesetz zum SGB II und III, Wiesbaden.

Brülle, Jan 2013: Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen?, in: Zeitschrift für Soziologie 2, Berlin, S. 157–179.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias 2011: Die Zukunft der Grundsicherung: Individualisieren, konzentrieren, intensivieren, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus 2004: Berufliche Weiterbildung in Westund Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2, Köln, S. 73–126.

Bundesagentur für Arbeit 2016: Zu- und Abgänge in Arbeitslosigkeit, Berlin, https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Lohnersatzleistungen-SGBIII/Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld-Nav.html (31.10.2016).

Bundesagentur für Arbeit 2017a: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/zu-den-Produkten-Nav.html (31.01.2017).

Bundesagentur für Arbeit 2017b: Beschäftigungsstatistik, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html (2.5.2017).

Bundesagentur für Arbeit 2017c: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html (31.3.2017).

Caliendo, Marco 2006: Microeconometric Evaluation of Labour Market Policies, Berlin.

Crößmann, Anja; Schüller, Frank 2016: Arbeitsmarkt und Verdienste, in: Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Datenreport 2016, Wiesbaden, S. 125–138.

Desjardins, Richard; Schuller, Tom 2007: Understanding the Social Outcomes of Learning, Paris.

Destatis 2013: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Wiesbaden.

Destatis 2014: Öffentliche Bildungsausgaben steigen 2014 auf über 120 Milliarden Euro, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/12/PD14 444 217.html (22.3.2017).

Destatis 2016a: Befristet Beschäftigte, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_2_Befristet-Beschaeftigte.html (30.11.2016).

Destatis 2016b: Bildungsfinanzbericht 2016: Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.

Destatis 2017: Hochschulausgaben stiegen 2015 erstmals auf 50 Milliarden Euro, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/05/PD17_151_213.html (6.6.2017).

Deutscher Bundestag 2016: Anfrage zu den Verwaltungskosten der SOKA-Bau, Berlin, http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/098/1409871.pdf (10.8.2016).

Deutschland in Zahlen 2016: Renteneintrittsalter, Berlin, http://www.deutschlandinzahlen.de/tab/deutschland/soziales/gesetzliche-rentenversicherung/renteneintrittsalter (2.9.2016).

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2014: Fortbildungsprämie für Arbeitslose: Weiterbildung muss sich lohnen, in: Arbeitsmarkt aktuell Ausgabe April, Berlin.

DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) 2017: Aktuelle Daten/Kennzahlen zur Teilnahme in der Weiterbildung, Berlin, https://www.die-bonn.de/weiterbildung/wb_fakten/teilnahme/kennzahlen.aspx (23.3.2017).

DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)/FiBS (Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie) 2013: Developing the Adult Learning Sector: Financing the Adult Learning Sector, Berlin; Brüssel.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) 2017: Fachkräftemangel ist für jedes zweite Unternehmen ein Geschäftsrisiko: So viele Unternehmen sehen den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko, Berlin, https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/karte-fachkraeftemangel.pdf (21.6.2017).

DRV (Deutsche Rentenversicherung) 2016: Rentenversicherung in Zahlen 2016, Berlin.

Eckert, Thomas; Schmidt, Bernhard 2007: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, in: RatSWD Research Note 3, Berlin.

Eisermann, Merlind; Janik, Florian; Kruppe, Thomas 2014: Weiterbildungsbeteiligung: Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 3, Hamburg, S. 473–495.

Eurofound 2015: New Forms of Employment, Luxemburg.

Feinstein, Leon; Hammond, Cathie; Woods, Laura; Preston, John; Bynner, John 2003: The Contribution of Adult Learning to Health and Social Capital, London.

Fuest, Clemens; Peichl, Andreas; Schäfer, Thilo 2005: Dokumentation FiFoSiM: Integriertes Steuer-Transfer-Mikrosimulations- und CGE-Modell, in: Finanzwissenschaftliche Diskussionsbeiträge 3, Köln.

Fujiwara, Daniel 2012: Valuing the Impact of Adult Learning: An Analysis of the Effect of Adult Learning on Different Domains in Life, Leicester.

Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht 2017: Lebenslagen in Deutschland: Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Giesselmann, Marco; Windzio, Michael 2012: Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten, Heidelberg.

Gleichstellungsbericht 2016: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Goebel, Jan; Grabka, Markus; Schröder, Carsten 2015: Einkommensungleichheit in Deutschland bleibt weiterhin hoch – junge Alleinlebende und Berufseinsteiger sind zunehmend von Armut bedroht, in: DIW-Wochenbericht 25, Berlin, S. 571–587.

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

Hellmuth, Leonie; Urban, Dieter 2010: Das Working-Poor-Problem in Deutschland Empirische Analysen zu den Ursachen von Armut trotz Erwerbstätigkeit, in: Schriftenreihe des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart 2, Stuttgart.

Herzog-Stein, Alexander; Friedrich, Birgit; Sesselmeier, Werner; Stein, Ulrike 2017: Wachstum und Produktivität im Gegenwind, in: IMK Report 124, Düsseldorf.

Hilbe, Joseph 2009: Logistic Regression Modells, New York.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2016: Digitalisierung und Einfacharbeit, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Hofmann, Sandra; Sesselmeier, Werner; Yollu-Tok, Aysel i. E.: Arbeitsmarkt-politik, in: Kubon-Gilke, Gisela: Gestalten der Sozialpolitik, Darmstadt.

Hollederer, Alfons 2002: Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Ein Überblick über empirische Befunde und die Arbeitslosen- und Krankenkassenstatistik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, Nürnberg, S. 410–428.

Horn, Gustav; Gechert, Sebastian; Rietzler, Katja; Schmid, Kai 2014: Streitfall Fiskalpolitik: Eine empirische Auswertung zur Höhe des Multiplikators, in: IMK Report 92.

Jantz, Bastian 2015: Notwendigkeit und Grundzüge einer lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik, in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 3, Weinheim, S. 212–223.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia 2008: Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung 41, Nürnberg, S. 447–469.

Käpplinger, Bernd; Kubsch Eva i. E.: Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung, Expertise für die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Käpplinger, Bernd; Kulmus, Claudia; Haberzeth, Erik 2013: Weiterbildungsbeteiligung: Anforderungen an eine Arbeitsversicherung, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Kaps, Petra 2017: Themenfeld 2: Berufliche Weiterbildung – Kommentar zur SAMF-Tagung, Berlin, http://www.samf.de/downloads/2017_tagung/Kaps.pdf (21.6.2017).

Keller, Matthias; Haustein, Thomas 2012: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ergebnisse des Mikrozensus 2010, in: Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden, S. 30–51.

Keller, Bernd; Seifert, Hartmut 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen 5, Düsseldorf, S. 235–240.

Kistler, Ernst; Scholz, Jendrik; Ruth, Joachim 2013: Baden-Württemberg: Musterland guter Arbeit? Befunde zur Prekarisierung der Arbeit in Baden-Württemberg und gewerkschaftliche Forderungen, Stuttgart.

Klemt, Sandra; Lenz, Sabine 2016: Arbeitsmarkt und Verdienste: 5.2 Verdienste, in: Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Datenreport 2016, Wiesbaden, S. 139–149.

Kocher, Eva; Welti, Felix 2013: Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten?: Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Kroll, Laura; Lampert, Thomas 2012: Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Gesundheit, in: GBE Kompakt 1, Berlin.

Kruppe, Thomas 2012: Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Kuwan, Helmut; Seidel, Sabine 2010: Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive, in: Weiterbildungsbeteiligung 2010: Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld.

Leisering, Lutz; Marschallek, Christian 2010: Zwischen Wohlfahrtsstaat und Wohlfahrtsmarkt: Alterssicherung und soziale Ungleichheit, in: v. Hockerts, Hans Günter; Süß, Winfried (Hrsg.): Soziale Ungleichheit im Sozialstaat: Die Bundesrepublik Deutschland und Großbritannien im Vergleich, München, S. 89–115.

Löffler, Max; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Sommer, Eric 2014: Documentation IZAΨMOD v3.0: The IZA Policy Simulation Model, in: Discussion Paper 8553, Bonn.

Menard, Scott 2010: Logistic Regression: From Introductory to Advanced Concepts and Applications, Los Angeles.

Möller, Joachim; Schmöllen, Achim 2008: Hohe Konzentration auf wenige: steigendes Risiko für alle, in: IAB-Kurzbericht 24, Nürnberg.

Mümken, Sarah; Brussig, Martin 2013: Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen, in: Altersübergangs Report 1, Duisburg; Essen.

NEPS 2016: Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen, Bamberg, https://www.neps-data.de/de-de/datenzentrum/datenunddokumentation/startkohorteerwachsene.aspx (10.5.2016).

OECD 2012: Bildung auf einen Blick 2012: OECD-Indikatoren, Paris.

Osiander, Christopher; Dietz, Martin 2015: What Could all the Money Do? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen, in: IAB Discussion Paper 4, Nürnberg.

Pietron, Dominik 2014: Arbeitsmarktpolitik Im Wandel: Eine Zeitleiste vom AVAVG bis zum allgemeinen Mindestlohn: Zum 45. Geburtstag des Arbeitsförderungsgesetzes, Berlin.

Protsch, Paula 2009: Neuer Job, weniger Geld: Lohneinbußen nach Arbeitslosigkeit sind seit Jahrzehnten steigend, in: WZB-Mitteilungen 23, Berlin, S. 20–21.

Rahner, Sven 2014: Zukunftsaufgabe Weiterbildung: Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Reis, Claus; Siebenhaar, Benedikt 2015: Befähigen statt aktivieren: Aktueller Reformbedarf bei Zielsetzung und Aufgabenstellung im SGB II, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Rengers, Martina 2012: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der stillen Reserve: Ergebnisse für das Jahr 2010, in: Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden, S. 299–320.

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

Schmid, Günther 2011: Übergänge am Arbeitsmarkt: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern, Berlin.

Schmid, Günther 2012: Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung, in: Leviathan 2, Berlin, S. 248–270.

Schuller, Tom; Brasset-Grundy, Angela; Green, Andy; Hammond, Cathie; Preston, John 2002: Learning, Continuity and Change in Adult Life, in: Wider Benefits of Learning Research Report No. 3, London.

Singer, Christine 2013: Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU: Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen, in: IAB-Forum 2, Nürnberg.

SOKA-Bau 2016: Angaben zum Leistungsumfang und der Bilanzsumme, Wiesbaden, http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/news_2016_07_01.html (10.8.2016).

Solga, Heike 2011: Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungsund Wissensgesellschaft, in: Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2016: Statistisches Jahrbuch: Soziales, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Soziales.pdf?__blob=publicationFile (20.12.2016).

Statistisches Bundesamt 2017a: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Fachserie 4.1.1, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit.html (2.5.2017).

Statistisches Bundesamt 2017b: Ausgaben und Einnahmen der Sozialhilfe, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialhilfe/SozialhilfeAusgabenEinnahmen.html (2.2.2017).

Strauß, Susanne; Ebert, Andreas 2010: Langfristige Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf das Lebenseinkommen – bildungs- und geschlechtsspezifische Unterschiede, in: DRV-Schriften Band 55, Berlin, S. 209–231.

Train, Kenneth 2009: Discrete Choice Methods with Simulation, New York.

Uslucan, Haci-Halil; Yalcin, Cem Serkan 2012: Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration: Analyse bestehender Forschungsstände, Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Essen.

Walwei, Ulrich 2009: Arbeitslosenversicherung in der Wirtschaftskrise: Braucht es eine Reform der Reform?, in: Gesundheits- und Sozialpolitik 5, S. 10–17.

Windzio, Michael 2013: Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse: Eine Einführung, Wiesbaden.

Wolter, Felix; Schiener, Jürgen 2009: Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung – Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 3, Köln, S. 90–117.

WSI 2017a: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2014, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/51985.htm (15.6.2017).

WSI 2017b: Erwerbstätigkeit: Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991–2014, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/53509.htm (1.6.2017).

Yollu-Tok, Aysel 2016: Anschluss und Ausschluss: Dynamiken im Wohlfahrtsstaat, in: Böll-Stiftung: Grünbuch soziale Teilhabe in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme Band 16, Berlin, S. 75–83.

Impressum:

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik Godesberger Allee 149, 53175 Bonn Fax 0228 883-9202, 030 26935-9229 www.fes.de/wiso

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-898-5

Titelmotiv: © picture alliance/Westend61

Gestaltung: www.stetzer.net Druck: www.bub-bonn.de

