

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Blaschke, Elisabeth Nagel

Beschäftigungssituation von Teilnehmern an
AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung

28. Jg./1995

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung

Dieter Blaschke, Elisabeth Nagel*

Von den deutschen Teilnehmern an AFG-geförderten Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die im dritten Quartal 1993 ihre berufliche Weiterbildung beendet hatten, waren am 31.3.1994 (d.h. durchschnittlich siebeneinhalb Monate später) 50,7% in den alten und 43,1% in den neuen Bundesländern sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 31,1% in den alten und 44,6% in den neuen Bundesländern bezogen zu diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Die Ergebnisse beruhen auf einer Sonderaktion auf der Grundlage der Teilnehmer- und der Beschäftigtenstatistik der BA.

Erhebliche Abweichungen von diesem Gesamt-Durchschnittswert ergeben sich nach den neuen und den alten Bundesländern und nach den Landesarbeitsamtsbezirken, nach Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen, nach Männern und Frauen, nach den Maßnahmentearten und nach den Individualmerkmalen der Teilnehmer. Die Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung und der Umschulung, die zahlenmäßig und vom Finanzmitteleinsatz den Löwenanteil der beruflichen Weiterbildung ausmachen, wurden einer eingehenderen - auch multivariaten - statistischen Analyse unterzogen. Die Ergebnisse werden im Zusammenhang mit den Besonderheiten der AFG-geförderten beruflichen Weiterbildung diskutiert.

Gliederung

- 1 Berufliche Weiterbildung – Die Problematik aus Sicht der Arbeitsberatung
- 2 Zum Erfolg beruflicher Weiterbildung
- 3 Theoretische und empirische Grundlagen
- 4 Datenbasis und methodische Umsetzung
- 5 Empirische Ergebnisse
 - 5.1 Ergebnisse im Überblick
 - 5.1.1 Vollzeitmaßnahmen
 - 5.1.2 Teilzeitmaßnahmen
 - 5.1.3 Unterschiede nach der Maßnahmenteart
 - 5.2 Multivariate Analyse
 - 5.2.1 Eingrenzung des Personenkreises für die weitere Auswertung
 - 5.2.2 Anpassungsfortbildung
 - 5.2.3 Umschulung
- 6 Zur (Selbst)Selektionsproblematik – Welche Konsequenzen hat es, hier noch nicht über eine Vergleichs- oder Kontrollgruppe zu verfügen?
- 7 Diskussion

Literatur

1 Berufliche Weiterbildung – Die Problematik aus Sicht der Arbeitsberatung

Wer Qualifizierung betreibt, hat es in besonderer Weise mit Unsicherheit zu tun. Das gilt für jede einzelne Person, die sich über das Angebot und über Erfolgsaussichten orientieren und beraten lassen will. Das gilt für die Unternehmen, die z.B. im Zusammenhang mit der Personalentwicklung nach einer Weiterbildungsberatung suchen. Das gilt für die Politik, wenn sie sich über die Kosten und die Erträge, die Vor- und Nachteile

bestimmter Formen, Arten und Finanzierungsweisen der Weiterbildung informieren will. Das gilt schließlich auch – was hier im Vordergrund steht – für die Führungskräfte und das Personal in der Arbeitsberatung der Arbeitsämter, die ihre Klienten beraten müssen, deren Entscheidungen zu beurteilen haben und auch Entscheidungen für ihre Klientel im Bereich der beruflichen Weiterbildung treffen und verantworten müssen. Dabei geht es seit Jahren um finanzielle Beträge in Milliardenhöhe (vgl. IAB-Werkstattbericht Nr.8/1994; Bauer 1991; Kuwan u.a. 1991).

Die Arbeitsberatung ist auf Zukunft angelegt, und diese ist grundsätzlich nicht bekannt. Entscheidungen können zwar auf bisherige Erfahrungen gestützt werden. Das geht auch oft gut. Dennoch sind die einzelnen Elemente, die für die Entscheidungen wichtig sind, in ihren möglichen Veränderungen nicht sicher zu erfassen oder einzuschätzen.

• Wer für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich ist, hat es mit Personen zu tun, die in ihrer Leistungsfähigkeit und in ihrem Durchhaltewillen nie ganz sicher einzuschätzen sind.

• Die Arbeitsberatung und die Kandidaten sind in ihren Entscheidungen von der Situation an dem für sie relevanten berufsfachlichen Arbeitsmarkt abhängig. Teilnehmern kann plötzlich eine Stelle angeboten werden, so daß sie die einmal getroffene Entscheidung für eine Weiterbildung zugunsten der sofortigen Arbeitsaufnahme gerne revidieren. Den Kandidaten für Weiterbildungsmaßnahmen stellen sich außerdem noch eine Reihe von Fragen: Was wird es kosten? Was wird es bringen? Wer eine Weiterbildung mitmacht, hat für vieles andere keine Zeit mehr. Es entstehen also Opportunitätskosten. Außerdem ist Weiterbildung anstrengend, umso mehr, je weniger jemand gewöhnt ist, „sich zu bilden“, so daß auch subjektive Kosten entstehen.

• Auch die Angebotssituation auf dem Weiterbildungsmarkt ist nur teilweise durchsichtig: Die Weiterbildungsveranstalter (Bildungsträger), die in der Arbeitsberatung z.T. gut bekannt, z.T. vielleicht noch gar nicht bekannt sind, sind selbst immer auch von der Qualität der verfügbaren Lehrkräfte etc. abhängig. Das Hilfsinstrumentarium, das der Arbeitsberatung zur Verfügung steht, um die bestehenden und die neuen Anbieter von Weiterbildung in ihrer Qualität einzuschätzen (vgl. Sauter 1995), läßt immer Wünsche offen.

* Dr. Dieter Blaschke und Elisabeth Nagel sind Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. Sie bedanken sich bei allen Kollegen der BA und des IAB, insbesondere Lutz Bellmann und Stefan Bender, die ihnen durch Kritik und Anregungen geholfen haben. Alle verbliebenen Unzulänglichkeiten gehen zu Lasten der Autoren, die für den Inhalt allein verantwortlich sind. Ein besonderer Dank gebührt Herrn John für seine tatkräftige Unterstützung beim Datenabgleich mit dem von ihm entwickelten SIMAT-Programm.

Die schwierige Aufgabe der Arbeitsberatung wurde durch die Änderungen des §34 (Berücksichtigung der sog. „arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit“ von Bildungsmaßnahmen) weiter erschwert. In neuen Durchführungsanweisungen wurde eine Größe vorgegeben, die dem Arbeitsamt bei der Entscheidung, eine Maßnahme nochmals zu wiederholen, helfen sollte: Wenn ca. sechs Monate nach Maßnahmeende 50% oder mehr der Teilnehmer noch oder wieder Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen – bei Sauter (1995: 7) heißt es sogar „mindestens 50 Prozent der Absolventen einer Bildungsmaßnahme müssen ein halbes Jahr nach Abschluß der Maßnahmen einen Arbeitsplatz gefunden haben“ –, dann soll eine gleiche Maßnahme nicht neu begonnen werden.

Der Eingliederungserfolg wurde somit zu einer bedeutsamen Richtgröße, für einzelne Maßnahmen ebenso wie für die Beurteilung von Personen (als Elemente einer bestimmten statistisch faßbaren Gruppe) oder von Trägern. Dabei spiegelt diese Größe aber nach allen bisherigen Erfahrungen auch das Arbeitsmarktgeschehen, die allgemeine konjunkturelle Situation und längerfristige Ungleichgewichte der Region wider.

2 Zum Erfolg beruflicher Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung richtet sich zunächst und in erster Linie auf die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen. Von Erfolg spricht man, wenn diese Vermittlung gelingt, gemessen etwa an der bestandenen Prüfung nach Maßnahmeende. Daß durch solche Maßnahmen nicht zugleich auch die Arbeitsplätze entstehen, auf denen die vermittelten Qualifikationen eingesetzt werden können, ist jedem klar.

Die in der interessierten Öffentlichkeit bestehende Vorstellung vom Erfolg der Bildungsmaßnahmen ist dennoch immer von der Erwartung bestimmt, daß es gelingt, alle Teilnehmer anschließend in Arbeit zu bringen. Das sollte zudem relativ schnell gehen, die Teilnehmer sollten dann eine sichere Arbeitsstelle haben und ordentlich verdienen. Die Vorstellung ist auch, sie sollten deshalb untergekommen sein, weil sie an den Maßnahmen teilgenommen hatten, bzw. daß sie weiterhin arbeitslos wären, wenn sie nicht teilgenommen hätten. Bekanntermaßen ist es jedoch nicht so. Es werden viele Fragen aufgeworfen, die sich nur zum Teil einer Antwort zuführen lassen. Was ist aus den Teilnehmern geworden? Sind sie in Arbeit? Ist es eine Arbeit, die auf die Maßnahme zurückzuführen ist? Ist es eine Arbeit, die den Aufwand lohnte (individuell gesehen – Einkommen, Zufriedenheit, Verwertbarkeit des Erlernten – wie von der Versichertengemeinschaft her betrachtet – sinnvoller Einsatz des Geldes)? Oder sind sie (weiterhin) arbeitslos, beziehen sie (weiterhin) Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe)?

Die Begründung dafür, daß zunächst Nachweis geführt wird über die Personen „im Leistungsbezug“, ergibt sich aus dem AFG.

- Die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit verfolgt auch mit dem Instrumentarium der beruflichen Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung, betriebliche Einarbeitung), das Ziel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Den zuvor arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Teilnehmern soll geholfen werden, ihre Arbeitslosigkeit zu überwinden, indem sie durch eine berufliche Weiterbildung, die auf ihre persönliche Situation abstellt, Qualifikationsmängel ausgleichen oder neue Qualifikationen erwerben und somit ihre individuelle Chance erhöhen, Arbeit aufzunehmen, idealerweise eine, in der diese Qualifikationen gebraucht werden.

- Es geht vor allem darum, die „matching-Prozesse“ bei der Stellenbesetzung zu optimieren. Anders gesagt, es geht um Hilfeleistungen in Situationen „struktureller Arbeitslosigkeit“, wenn Stellen in der Region deshalb nicht besetzt werden können, weil die Fachkräfte dafür fehlen.

- Das Instrument der beruflichen Bildungsmaßnahmen zielt also gleichzeitig darauf ab, einem evtl. bestehenden Fachkräftemangel abzuwehren.

Wenn die betreffende Person einige Zeit nach Maßnahmeende nicht mehr arbeitslos ist bzw. kein Arbeitslosengeld oder keine Arbeitslosenhilfe mehr bezieht, so kann dieser statistische Nachweis als Hinweis darauf genommen werden, daß man dem Ziel nähergekommen ist (Hofbauer / Dadzio 1987; IAB-Werkstattbericht Nr.13/1992).

Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist ein besserer Erfolgsindikator, denn hiermit ist das explizite Ziel der beruflichen Weiterbildung bezeichnet, soweit das Individuum gemeint ist.

- Wieviel Personen sind an einem bestimmten Stichtag sozialversicherungspflichtig beschäftigt?

- Wieviel haben es geschafft, mindestens einmal in einem bestimmten Zeitraum eine Arbeit aufzunehmen?

- Handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die dem Schulungsziel der Bildungsmaßnahme entspricht?

Je konkreter die Fragen werden, desto mehr Fragen ziehen sie jedoch nach sich. Ist die Eingliederung eher als ein Fehlschlag anzusehen, wenn sie sich nicht eng auf das Schulungsziel bezieht? Ist dann – umgekehrt – nicht nur der Verbleib im Leistungsbezug, sondern auch die Beschäftigung als Hilfsarbeiter (vor allem im Anschluß an eine Umschulung) als „Fehlschlag“ zu werten? Immerhin werden ja auch von jenen wieder Leistungen (Beiträge, Steuern) erbracht, die als angelegerte Arbeitskräfte tätig sind oder die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, die nur noch sehr entfernt mit dem Schulungsziel zu tun hat. Möglicherweise ergeben sich für diese Personen erst dadurch wieder berufliche Perspektiven, daß sie erneut den Zugang in Arbeit geschafft haben. So kann es sein, daß sie eingestellt wurden, weil sie ihre Leistungsbereitschaft durch die Teilnahme an der Maßnahme „unter Beweis“ stellten. Es läuft also wieder auf die eigentliche Evaluationsfrage hinaus: Was wäre gewesen, wenn die Person nicht an der Maßnahme teilgenommen hätte.

Die Frage nach der Wirkung der Finanzmittel, die auf der Grundlage des AFG Jahr für Jahr in die berufliche Weiterbildung fließen, bewegt die Öffentlichkeit. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat in Abständen immer wieder über den Erfolg der Maßnahmen berichtet. Außerdem wird seit 1983 der Hauptstelle der BA, allen Landesarbeitsämtern sowie allen Arbeitsämtern in den alten Bundesländern mit den sog. „Quartalsmeldungen“ eine Orientierungshilfe für die Einschätzung der Wirkung der beruflichen Weiterbildung an die Hand gegeben. Sie steht seit Juni 1995 auch allen Arbeitsämtern in den neuen Bundesländern zur Verfügung.

- Es handelt sich um flächendeckende, viermal im Jahr erfolgende, relativ vollständige und aktuelle Angaben über die Anzahl bzw. den Anteil der Personen unter den Absolventen, die Leistungen (Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) bezogen. Die Begründung dafür, diesen Indikator „Verbleib im

Leistungsbezug“ zu beachten, ist dem AFG entnommen, wo die Bekämpfung bzw. Vermeidung von Arbeitslosigkeit als Ziel formuliert ist. Ein pragmatischer Grund ist, daß dieser Indikator relativ zeitnah verfügbar ist. Die Angaben werden jeweils durch einen Datenabgleich zwischen den „Austritten“ in der FuU-Teilnehmerstatistik (St35) und der Leistungsempfängerdatei anhand der Stammnummer und der Sozialversicherungsnummer ermittelt.

- Diese Orientierungshilfe enthält detaillierte Angaben darüber, wieviel Personen bzw. welcher Prozentsatz der Personen, die eine Vollzeitmaßnahme der Fortbildung, Umschulung oder der betrieblichen Einarbeitung mit Erfolg beendet hatten, in dem Zeitraum zwischen der Beendigung der Maßnahme und dem Ende des folgenden Quartals, sowie zu den Zeitpunkten drei Monate und sechs Monate nach dem Ende des Austritts quartals Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen.

- Für die Maßnahmentearten „Anpassungsfortbildung“ und „berufliche Umschulung“ werden die Ergebnisse jeweils auch für alle einzelnen Schulungsziele der Maßnahmen ausgewiesen (im Zwei- und im Dreisteller der Berufssystematik der Bundesanstalt für Arbeit, nach der diese Maßnahmen erfaßt werden).

- Es handelt sich hierbei um Hilfsgrößen für die Bewertung des Erreichten: Soweit die Absolventen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind, erbringen sie Einnahmen in der Form der Sozialversicherungsleistungen, sie verdienen ihren Lebensunterhalt selbst und bezahlen Steuern. Soweit sie Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe beziehen, müssen für sie hinterher weiter oder – weil sie (neue) Anwartschaften erworben haben – erneut Leistungen erbracht werden.

Angesichts solcher Verbleibsinformationen stehen für die Praxis der Arbeitsberatung zwei Fragen im Mittelpunkt:

- Wie sieht gegenüber dem Verbleib im Leistungsbezug die Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus?

- Da solche Informationen wegen des immensen Aufwandes nur in größeren zeitlichen Abständen und z.T. nur näherungsweise zu erlangen sind, stellt sich die weitere Frage: Wieweit sind die Angaben über den Verbleib im Leistungsbezug geeignet, stellvertretend auch über die anschließende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu informieren?

Die Ergebnisse liegen im Vorfeld von Wirkungsforschung und Evaluation. Es handelt sich nicht um eine „Wirkungs“-analyse im engeren Sinne, denn die Ergebnisse enthalten keine direkte Information darüber, ob die Situation, in der sich die früheren Teilnehmer zum Zeitpunkt der Untersuchung befinden, insbesondere die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auf die Teilnahme an der Maßnahme zurückgeführt werden kann. Es gibt bisher weder eine echte Vergleichsgruppe noch eine Kontrollgruppe. Die „Erfolgsmaße“ (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Leistungsbezug) können nur intern, d.h. unter verschiedenen Gruppen von Teilnehmern, „kontrolliert“ werden.

3 Theoretische und empirische Grundlagen

Der individuelle berufliche Eingliederungserfolg im Anschluß an FuU-Maßnahmen hängt von verschiedenen Gegebenheiten ab. Untersuchungen zum Eingliederungserfolg nach Bildungsmaßnahmen haben zu einer Reihe von Faktoren ge-

führt (vgl. Hofbauer / Dadzio 1987, Kuwan u.a. 1991, Blaschke u.a. 1992; Fitztenberger / Prey 1995), die zur Erklärung unterschiedlicher Leistungsbezugs- bzw. Beschäftigungsquoten heranzuziehen sind:

- Die allgemeine wirtschaftliche bzw. konjunkturelle Lage in ihrer Auswirkung auf die Arbeitsmarktsituation; eng damit verbunden sind Unterschiede zwischen Regionen. Dahinter stehen im wesentlichen Merkmale der konjunkturellen Lage oder der strukturellen Beschaffenheit der regionalen Wirtschaft und der Arbeitsmärkte. Es werden aber auch andere Merkmale zur Erklärung solcher Differenzen herangezogen, etwa „sozialhistorische oder kulturelle Faktoren“ (vgl. Grüske und Lohmeyer 1990; Miegel 1991). Am wenigsten dürfte die Erwartung von Unterschieden zwischen den neuen und den alten Bundesländern strittig sein.

- Unterschiede nach den Maßnahmentearten: Es ist zu vermuten, daß die Selektions- und Selbstselektionsvorgänge, die bei den Entscheidungen für unterschiedliche Ziele in der beruflichen Weiterbildung eine Rolle spielen, trotz breiter Überschneidungsbereiche, doch zu systematischen Unterschieden zwischen den Teilnehmern an ihnen führen werden.

- Unterschiede zwischen Personen nach individuellen Merkmalen: Bisher hat sich in allen Untersuchungen über die Teilnahme an und über den Erfolg von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erwiesen, daß eine Reihe von Risikofaktoren mit großer Sicherheit zu schlechteren Ergebnissen bei denjenigen führte, die solche Merkmale aufwiesen (vgl. z.B. auch die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung, Kuwan u.a. 1991). In erster Linie handelt es sich um das höhere Lebensalter, Defizite in der allgemeinen Schulbildung oder in der beruflichen Ausbildung, die Beschäftigung in Hilfsberufstätigkeiten oder -positionen und längerdauernde Arbeitslosigkeit. Uneinheitlich sind die Erwartungen hinsichtlich des Merkmals Geschlecht.

4 Datenbasis und methodische Umsetzung

Bei den bisherigen Untersuchungen zum Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluß an Bildungsmaßnahmen wurde für die FuU-Teilnehmer (Austritte) eines ganzen Jahrganges u.a. die Erwerbssituation genau zwei Jahre nach dem jeweiligen Austrittsdatum (dieser Zeitraum erscheint für die Frage nach einer einigermaßen dauerhaften Eingliederung vertretbar) durch Datenabgleich mit der Leistungsempfängerdatei und der Beschäftigtenstatistik festgestellt (vgl. Hofbauer / Dazio 1987; Blaschke u.a. 1992). Auf einen Zeitpunkt bezogen lassen sich drei „Zustände“ ermitteln:

- (1) Personen im Leistungsbezug (Alg/Alhi),
- (2) Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung,
- (3) Personen „ohne Nachweis“, d.h. alle jene, für die zu einem bestimmten Zeitpunkt weder Leistungsbezug noch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung feststellbar war.

Für diese Analysen ist ein sehr hoher Aufwand nötig, und es dauert relativ lange, bis Ergebnisse vorliegen. Zur Verdeutlichung: Sollte für die Personen, die im Jahre 1993 aus FuU-Maßnahmen ausgetreten sind, in dieser Weise die Erwerbssituation genau zwei Jahre nach Austritt untersucht werden, so liegt dieser Zeitpunkt Ende 1995. Der Abgleich mit der Beschäftigtenstatistik kann erst erfolgen, wenn möglichst viele Eintragungen vorgenommen worden sind, d.h. wenn möglichst viele Meldungen, insbesondere Jahresmeldungen 1995,

eingegangen sind und diese in der aktuellen laufenden Datei verfügbar sind. Das ist gegen Ende 1996 der Fall. Dann erst können die umfangreichen Abgleiche beginnen, die der Erstellung der Auswertungsdatei vorausgehen. Die eigentlichen Auswertungen könnten etwa im ersten Vierteljahr 1997 beginnen.

Um aktuellere Ergebnisse zu bekommen, wurde in einer Sonderaktion ein anderer Weg eingeschlagen, durch den die Wartezeiten abgekürzt und der Bearbeitungsaufwand reduziert wurde, ohne damit zugleich die Aussagefähigkeit allzusehr einzuschränken.

Datenbasis

Die Austrittsfälle des 3. Quartals 1993 aus der FuU-Teilnehmerstatistik („Statistik über Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung“) wurden in einer Sonderaktion mit der Beschäftigtenstatistik verbunden. Für diese Aktionen lagen die Angaben über den Verbleib im Leistungsbezug bereits vor („Quartalsmeldungen“, IAB-Projekt 3-200).

Insgesamt waren in der Statistik der beruflichen Weiterbildung (St35) zum Zugriffszeitpunkt für den Datenabgleich mit der Leistungsempfängerdatei 217.847 Personen erfaßt, die im 3. Quartal 1993 eine FuU-Maßnahme beendet hatten. Die Datenabgleiche zwischen der Teilnehmerdatei (Austrittsfälle) und der Leistungsempfängerdatei können relativ bald nach Maßnahmeende erfolgen. (Ca. sieben Monate nach Maßnahmeende sind nur noch etwa 12% „Überhänge“ zu verzeichnen. Bei den „Überhängen“ handelt es sich um Personen, die ihre Maßnahme abgeschlossen haben, in der entsprechenden Teilnehmer-Statistik aber noch nicht als Austritte „gebucht“ sind.)

Für den Beobachtungszeitraum der anschließenden zwei Vierteljahre wurde auch der Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Abgleich mit der aktuellen laufenden Beschäftigtenstatistik ermittelt. Dieser Abgleich mit der Beschäftigtenstatistik erfolgte im Dezember 1994, d.h. mehr als acht Monate nach dem Stichtag (31.3.1994), für den die Beschäftigung ermittelt wurde. Nach Erfahrungen mit der Beschäftigtenstatistik ist nach sechs Monaten (d.h. für den März 1994) mit einer Rate von über 90% bei den Anmeldungen und über 94% bei den Abmeldungen zu rechnen; für alle begonnenen oder beendeten Beschäftigungsverhältnisse, die davor liegen, ist mit einem immer höheren Erfassungsgrad zu rechnen.

Während der Abgleich mit der Leistungsempfängerdatei zum größten Teil über die Stammmummer erfolgen kann, ist für den Abgleich mit der Beschäftigtenstatistik die Sozialversicherungsnummer unabdingbar. In der Teilnehmerstatistik lag diese in unterschiedlicher Häufigkeit vor:

• Teilnehmer an Deutsch-Sprachlehrgängen	29,0%
(Bei diesem Personenkreis ist die Sozialversicherungsnummer vermutlich in vielen Fällen noch gar nicht verfügbar, wenn die Eintrittsmeldung ausgefüllt wird.)	
• Aussiedler	38,7%
(z.T. Überschneidung mit dem Personenkreis der Deutsch-Sprachlehrgänge)	
• Ausländer	54,0%
(dito)	
• Deutsche (alte Bundesländer)	87,4%
• Deutsche (neue Bundesländer)	68,9%

Aufgrund dieses Sachverhalts wurde die Analyse zahlenmäßig beschränkt. D.h. die Aussagen über die Beschäftigungssituation gelten für Teilnehmer mit deutscher Staatsangehörigkeit ohne jene Aussiedler, die innerhalb von fünf Jahren vor Maßnahmeintritt zugezogen waren und die deshalb noch als „Aussiedler“ in der Teilnehmerstatistik geführt werden.¹ Die Aussagen zur Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beziehen sich somit auf 54% aller Austritte, die im dritten Quartal 1993 erfaßt worden waren.²

Auf dieser Basis von Individualdaten können nun Aussagen gemacht werden über

- den Anteil der Personen deutscher Staatsangehörigkeit, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben. Ob jemand einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht, läßt sich ermitteln, nicht jedoch andere Arten der Beschäftigung;

- den Anteil der Personen im Leistungsbezug. Es ist möglich zu ermitteln, ob jemand Lohnersatzleistungen (d.h. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) bezieht. Aber es gibt möglicherweise andere, die zwar arbeitslos sind, aber keine Leistungen mehr bekommen, weil sie ihren Anspruch erschöpft haben;

- Anteil der Personen, die weder im Leistungsbezug noch in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stehen. Für einen Teil der Personen gibt es weder den Nachweis eines Leistungsbezuges noch den einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Es sind nicht wenige; in den alten Bundesländern mehr als in den neuen Bundesländern. Ob sie nur vorübergehend nicht zu der einen oder zu der anderen der beiden Gruppen gehören, ist nicht klar auszumachen. Bei den hier erfaßten Austritten, denen Eintritte vor dem Ende des 3. Quartals 1993 vorausgegangen waren, gab es noch die Vorschalt- und Feststellungsmaßnahmen, die z.B. vor einer Umschulung durchgeführt wurden; außerdem wurden damals noch Maßnahmen in der Form von aufeinanderfolgenden Modulen durchgeführt („Maßnahmekarrieren“). Deshalb kann ein gewisser Prozentsatz der Personen „ohne Nachweis“ wieder in FuU-Maßnahmen gewesen sein.³ Es kann also nicht davon ausgegangen werden, daß es sich bei dieser „Dunkelziffer“ nur um Personen handelt, die dauerhaft nicht erwerbstätig sind, vielmehr sind folgende Möglichkeiten gegeben: Arbeitslosigkeit ohne Bezug von Leistungen, Krankheit, Kur, Wehrdienst, Zivildienst, Übergang in eine schulische Ausbildung (Studium), Nicht-Erwerbstätigkeit, d.h. sog. Stille Reserve, Selbständigkeit und eben weitere FuU-Maßnahmen. Ob eine Person evtl. inzwischen selbständig ist (das ist möglich, obwohl die Person sich verpflichtet, nach Abschluß der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu suchen und diese anzutreten), ist anhand der verfügbaren Statistik nicht feststellbar, da es sich nicht um einen meldepflichtigen Tatbestand handelt.

¹ Zur Beschäftigungssituation der Aussiedler vgl. Koller 1995. Zur Beschäftigungssituation der Ausländer nach Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wird eine gesonderte Analyse durchgeführt.

² Aufgrund der fehlenden Sozialversicherungsnummern ist die Personenzahl geringer, andererseits werden hier nicht nur jene Personen aufgenommen, die ihre Maßnahme mit Erfolg beendet haben, wie das im Projekt 3-200 der Fall ist, sondern auch jene, die ihre Maßnahme vorzeitig beendeten. Deshalb weichen die Zahlen, die in Tabellen wiedergegeben sind, von jenen in den Quartalsmeldungen zum dritten Quartal ab.

³ Zum Zeitpunkt genau zwei Jahre nach Beendigung der beruflichen Weiterbildung waren das bei jenen Personen, die im Jahre 1986 eine Vollzeitmaßnahme mit Erfolg abgeschlossen hatten, 2,5% bei den Männern und 2,0% bei den Frauen (vgl. Blaschke u.a. 1992, S. 397-398).

Zeitraum

Die Austritte, die im 3. Quartal 1993 erfolgten, waren nicht von den Turbulenzen betroffen, die Ende 1993 im Zuge von Einsparmaßnahmen über die Verantwortlichen in den Arbeitsämtern hereinbrachen. Der Eintritt war längst vorher erfolgt. Die Umschüler, die damals aus den Maßnahmen ausgetreten sind, konnten vielmehr bereits zwei Jahre früher oder noch länger zurückliegend in die Maßnahmen – und zum Teil davor liegende Vorbereitungsmaßnahmen – eingetreten sein. Insbesondere in den neuen Bundesländern⁴ waren es also jene, die ihre Umschulung im Herbst oder Winter 1991 begonnen hatten. Möglicherweise wirkt jedoch eine leichte saisonale Komponente. Die Personen mußten z.T. in dem immer etwas benachteiligten Winterhalbjahr nach einer Stelle suchen, in dem der Arbeitsmarkt stärker angespannt ist. Evtl. können die Erfolgszahlen somit – auf ein ganzes Jahr bezogen – ein wenig nach oben korrigiert werden.

5 Empirische Ergebnisse

5.1 Ergebnisse im Überblick

5.1.1 Vollzeitmaßnahmen

Von den Teilnehmern an AFG-geförderten Vollzeitmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die im dritten Quartal 1993 ihre Maßnahmen beendeten, waren sechs Monate nach dem Ende des Austritts quartals (am 31.3.1994) 48,6% der Männer und 53,6% der Frauen in den alten und 57,4% der Männer und 34,7% der Frauen in den neuen Bundesländern sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 34,7% der Männer und 25,9% der Frauen in den alten und 29,7% der Männer und 53,3% der Frauen in den neuen Bundesländern bezogen zu diesem Zeitpunkt Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Für die restlichen Personen lagen zu diesem Zeitpunkt keine Informationen vor (vgl. Tabelle 1). (Vollzeitmaßnahmen werden im ganztägigen Unterricht i.d.R. an fünf Werktagen mit wöchentlich 35 Stunden durchgeführt.)

5.1.2 Teilzeitmaßnahmen

Von den Teilnehmern, die eine AFG-geförderte Teilzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung im dritten Quartal 1993 beendeten, waren sechs Monate nach dem Ende des Austritts quartals 87,6% der Männer und 82,0% der Frauen in den alten und 73,2% der Männer und 74,8% der Frauen in den neuen Bundesländern sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dementsprechend fielen die Anteile des Verbleibs im Leistungsbezug wesentlich niedriger aus. (Teilzeitmaßnahmen haben eine wöchentlich auf 12 bis 24 Stunden reduzierte Unterrichtsdauer.) Zahlenmäßig machten sie insgesamt etwa ein Sechstel aller Maßnahmeaustritte aus.

Die Eingliederungsergebnisse aus Teilzeitmaßnahmen sind, wie Tabelle 1 zeigt, insgesamt wesentlich besser als die der

Tabelle 1: Beschäftigungssituation

Anteil der Personen, die nach Beendigung ihrer beruflichen Weiterbildung am 31.3.1994 in Arbeit (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) bzw. im Leistungsbezug (Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe) stehen, nach dem Geschlecht, nach den alten und neuen Bundesländern und nach Maßnahmentyp, getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen)

	Männer				Frauen			
	ABL		NBL		ABL		NBL	
	i.Arbeit in %	i.Leistg in %						
Vollzeitmaßnahmen								
Alle	48,6	34,7	57,4	29,7	53,6	25,9	34,7	53,3
-Aufst.	69,1	17,3	59,2	27,1	64,2	17,4	39,1	52,7
-Einarb.	73,1	13,2	80,6	10,0	77,7	10,5	80,1	9,3
-Anp.	29,3	51,9	48,7	37,6	42,4	34,2	30,6	56,8
-Umsch.	51,2	30,6	59,8	27,1	65,3	17,2	38,0	50,9
Teilzeitmaßnahmen								
Alle	87,6	5,3	73,2	16,8	82,0	5,0	74,8	16,2
-Aufst.	91,1	2,4	86,7	2,8	89,3	2,1	84,1	5,3
-Einarb.	(71,4)	(14,3)	(91,7)	(8,3)	78,1	3,9	83,1	6,4
-Anp.	77,0	14,3	66,0	24,3	74,2	8,2	74,6	16,5
-Umsch.	(87,0)	(5,6)	(74,4)	(14,1)	81,8	5,9	62,7	27,3

Vollzeitmaßnahmen. Bei ihnen ist allerdings auch der Anteil der vorher nicht arbeitslosen Teilnehmer mit insgesamt über 90% im Westen und 73% im Osten wesentlich höher als bei den Vollzeitmaßnahmen, wo die entsprechenden Werte knapp 38% bzw. 17% betragen (tabellarisch nicht ausgewiesen). Bei diesen Teilzeit-Maßnahmen handelt es sich zu zwei Dritteln um Aufstiegsmaßnahmen (vgl. Tabelle 3). Ein großer Teil dieser Maßnahmen wurde „berufsbegleitend“ durchgeführt (was statistisch allerdings nicht erfaßt wird und deshalb nicht in die Auswertung einbezogen werden kann). Und vor allem werden sie von jüngeren Personen genützt. Es wäre also falsch, sich hier vor allem Berufsrückkehrer(innen) oder Beschäftigte in Teilzeit-ABM vorzustellen, sie machen tatsächlich nur einen kleinen Teil der Maßnahmeteilnehmer aus.

5.1.3 Unterschiede nach der Maßnahmentyp

– Betriebliche Einarbeitung

Betriebliche Einarbeitung am Arbeitsplatz zielt auf die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ab. Wenn sie über die branchenübliche Einweisung hinausgeht und an anderen Arbeitsplätzen verwertbare Qualifikationen vermittelt, kann sie durch einen Zuschuß an den Arbeitgeber gefördert werden.

Unter allen Maßnahmentypen steht nach der Höhe des Eingliederungserfolges die betriebliche Einarbeitung (als Vollzeitmaßnahme) erwartungsgemäß an erster Stelle, denn sie ist mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages verbunden. Insofern ist es eher erstaunlich, daß in den neuen Bundesländern etwa jede fünfte und in den alten Bundesländern jede vierte Person ein gutes halbes Jahr nach Maßnahmeende bereits nicht mehr in Beschäftigung ist (vgl. Tabelle 1). Die Ergebnisse nach Teilzeitmaßnahmen betrieblicher Einarbeitung sind in etwa die gleichen. Tabelle 2 läßt erkennen, wie der „Abbauprozess“ von dem hohen Sockel der einst hundertprozentigen Be-

⁴ Tabelle A: Austritte aus Umschulungen in den Neuen Bundesländern (gem. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Projekt 3-200) (absolut und Index 3. Quartal 1993 = 100%)

	Männer		Frauen	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
2. Quartal 1993	7.751	81,4	16.673	113,2
3. Quartal 1993	9.521	100,0	14.729	100,0
4. Quartal 1993	5.358	56,3	11.163	75,8
1. Quartal 1994	10.710	112,5	22.796	154,8
2. Quartal 1994	7.162	75,2	19.071	129,5
3. Quartal 1994	8.732	91,7	15.816	107,4

schäftigung im folgenden Zeitraum vor sich geht. Wegen der Besonderheit dieser Maßnahmentypen (Abschluß eines Arbeitsvertrages) müßten eigentlich 100% beschäftigt sein. Das ist jedoch nicht der Fall. Schon zum Zeitpunkt des regulären Endes der Einarbeitungszeit sind nur noch um 90% weiterbeschäftigt worden (vgl. IAB-Werkstattbericht 2/95).

– Beruflicher Aufstieg

Relativ gut schneiden auch jene Personen ab, die an einer beruflichen Aufstiegsmaßnahme (z.B. Fortbildung zum Indu-

strie- oder Handwerksmeister, zum Techniker oder Betriebswirt bzw. Heran- und Fortbildung von Ausbildungsfachkräften) teilgenommen haben: 69% der Männer und 64% der Frauen im Westen und immerhin fast 59% der Männer im Osten (Frauen allerdings nur zu 39%) haben sechs bis neun Monate nach Beendigung einer Vollzeitmaßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen (vgl. Tabelle 1).

Die Ergebnisse bei den Teilzeitmaßnahmen zum beruflichen Aufstieg sind im Vergleich dazu alle noch wesentlich besser. Hier wird auch mit 84,1% Personen in Arbeit das beste Er-

Tabelle 2: Eingliederungsquoten in beitragspflichtige Arbeit von Teilnehmern nach AFG-Maßnahmen

Austritte aus AFG-geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung¹ im 3. Quartal 1993, nach Voll- und Teilzeitunterricht, Bundesgebiet West/Ost, Geschlecht und dem Anteil der beitragspflichtig Beschäftigten im Zeitraum bis zum 31.12.1993*, zum Zeitpunkt 31.12.1993⁺ und zum Zeitpunkt 31.3.1994⁺

Vollzeit- und Teilzeit- Unterricht nach Bundes- gebiet insgesamt, West, Ost und nach ausgewählten Maßnahmentypen	Anteil der FuU-Absolventen in beitragspflichtiger Beschäftigung								
	insgesamt			Männer			Frauen		
	Zeit- raum bis zum 31. 12.1993 mind. einmal*	Zeit- punkt: 31.12. 1993 ⁺	Zeit- punkt: 31.3. 1994 ⁺	Zeit- raum bis zum 31. 12.1993 mind. einmal*	Zeit- punkt: 31.12. 1993 ⁺	Zeit- punkt: 31.3. 1994 ⁺	Zeit- raum bis zum 31. 12.1993 mind. einmal*	Zeit- punkt: 31.12. 1993 ⁺	Zeit- punkt: 31.3. 1994 ⁺
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VOLLZEITUNTERRICHT:									
Bundesgebiet insgesamt	48,0	42,3	46,5	56,9	49,3	52,4	40,1	36,0	41,4
davon: Anpassungsfortbildung ²	36,6	31,1	35,8	42,8	34,9	38,3	32,4	28,5	34,1
beruflicher Aufstieg ³	64,3	59,6	65,8	67,4	62,5	68,4	55,5	51,1	58,0
Umschulung	53,1	47,3	51,5	61,9	53,4	55,9	46,8	42,9	48,4
Einarbeitung	91,8	82,8	79,0	92,4	82,6	78,8	90,6	83,3	79,5
Bundesgebiet West	52,6	46,5	50,7	52,0	45,0	48,6	53,6	48,7	53,6
davon: Anpassungsfortbildung ²	38,0	31,6	35,2	34,3	26,9	29,3	42,5	37,2	42,4
beruflicher Aufstieg ³	66,8	61,9	68,0	67,9	63,1	69,1	62,8	57,7	64,2
Umschulung	61,1	54,9	58,9	56,4	47,8	51,2	65,1	60,9	65,3
Einarbeitung	89,3	77,6	74,6	89,4	75,4	73,1	89,1	82,1	77,7
Bundesgebiet Ost	44,1	38,7	43,1	63,4	55,0	57,4	32,7	29,1	34,7
davon: Anpassungsfortbildung ²	35,8	30,8	36,2	52,5	44,1	48,7	28,1	24,7	30,6
beruflicher Aufstieg ³	44,6	41,1	47,9	59,0	54,1	59,2	33,3	30,8	39,1
Umschulung	47,5	42,0	46,4	66,5	58,0	59,8	35,6	31,9	38,0
Einarbeitung	92,6	84,5	80,4	93,3	84,7	80,6	91,1	83,8	80,1
TEILZEITUNTERRICHT:									
Bundesgebiet insgesamt	85,6	82,4	81,9	88,8	85,9	85,5	82,6	79,2	78,7
davon: Anpassungsfortbildung ²	78,4	74,2	74,2	78,0	73,1	73,5	78,6	74,7	74,4
beruflicher Aufstieg ³	93,2	91,1	90,2	93,5	91,5	90,8	92,4	90,2	89,0
Umschulung	75,9	73,1	75,1	84,8	80,3	79,5	72,4	70,3	73,3
Einarbeitung	90,9	84,3	81,2	/	/	/	90,7	84,0	81,0
Bundesgebiet West	88,5	85,9	85,4	90,6	88,2	87,6	85,3	82,5	82,0
davon: Anpassungsfortbildung ²	78,7	75,2	75,5	80,6	77,0	77,0	77,2	73,8	74,2
beruflicher Aufstieg ³	93,4	91,4	90,5	93,8	91,8	91,1	92,6	90,4	89,3
Umschulung	84,6	81,3	83,0	(90,7)	(87,0)	(87,0)	82,9	79,7	81,8
Einarbeitung	89,6	81,5	77,8	/	/	/	89,8	82,0	78,1
Bundesgebiet Ost	79,2	74,7	74,4	78,5	72,7	73,2	79,4	75,4	74,8
davon: Anpassungsfortbildung ²	78,1	73,4	73,1	72,3	64,6	66,0	79,4	75,2	74,6
beruflicher Aufstieg ³	89,4	86,9	86,1	89,8	87,3	86,7	87,9	85,6	84,1
Umschulung	66,7	64,5	66,7	(80,8)	(75,6)	(74,4)	59,3	58,7	62,7
Einarbeitung	91,8	86,4	83,7	/	/	/	91,3	85,5	83,1

¹ Ohne Deutsch-Sprachlehrgänge, ohne Aussiedler und Ausländer

² Maßnahmen zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse einschl. berufliche Abschlußprüfung

³ Einschließlich Heran- / Fortbildung von Ausbildungskräften

* Anteil der Teilnehmer, die in dem Zeitraum zwischen Beendigung der Maßnahme und dem 31.12.1993 mindestens einmal beitragspflichtig beschäftigt waren.

⁺ Anteil der Teilnehmer, die 3 Monate nach dem Ende des Austrittsquartals (am 31.12.1993) in beitragspflichtiger Beschäftigung waren

⁺ Anteil der Teilnehmer, die 6 Monate nach dem Ende des Austrittsquartals (am 31.03.1994) in beitragspflichtiger Beschäftigung waren.

gebnis der Frauen in den neuen Bundesländern erreicht (vgl. Tabelle 1). Zum großen Teil handelt es sich um Personen, die vor Maßnahmebeginn nicht arbeitslos waren und die Maßnahme berufsbegleitend durchführten. Vermutlich haben außerdem einige auch bereits den Schritt in die Selbständigkeit machen können. In den alten Bundesländern machten im dritten Quartal 1993 die Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung noch 26% der erfaßten Austritte aus Vollzeitmaßnahmen (Männer 34,3, Frauen 13,7; vgl. Tabelle 3) und 65% derer aus Teilzeitmaßnahmen aus (tabellarisch nicht ausgewiesen).

Tabelle 3: Struktur der Teilnehmer nach Maßnahmeart

(absolute Zahlen und Prozente der Austritte aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – FuU – im dritten Quartal 1993 nach Geschlecht, nach alten und neuen Bundesländern und nach Maßnahmeart, getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen)

	Männer				Frauen			
	ABL		NBL		ABL		NBL	
	Struktur		Struktur		Struktur		Struktur	
	abs.	in %						
Vollzeitmaßnahmen								
Alle	26210	100,0	19660	100,0	18118	100,0	33528	100,0
-Aufst.	9000	34,3	642	3,3	2474	13,7	814	2,4
-Einarb.	944	3,6	3100	15,8	448	2,5	1262	3,8
-Anp.	11380	43,4	9979	50,8	9397	51,9	21974	65,5
-Umsch.	4886	18,6	5939	30,2	5799	32,0	9478	28,3
Teilzeitmaßnahmen								
Alle	8331	100,0	1489	100,0	5603	100,0	4896	100,0
-Aufst.	6267	75,2	472	31,7	2791	49,8	132	2,7
-Einarb.	7	0,1	12	0,8	128	2,3	172	3,5
-Anp.	2003	24,0	927	62,3	2497	44,6	4442	90,7
-Umsch.	54	0,6	78	5,2	187	3,3	150	3,1

Bekanntlich wurden die Teilnahmebedingungen bei den Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg im Laufe der Jahre zunehmend eingeschränkt. Vom Arbeitsamt wurden in der Regel nur noch die (pauschalierten) Lehrgangskosten getragen, sowie evtl. ein zinsloses Darlehen gewährt. Seit 1.1.1994 ist eine Aufstiegsfortbildung nach dem AFG nicht mehr möglich. Heute – nach dem Übergang in die Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums – können Interessenten ein zinsgünstiges Bankdarlehen aufnehmen, wenn sie etwa einen Meisterkurs besuchen oder eine Ausbildung zum Techniker machen wollen. Die Diskussion über die Finanzierung und ressortmäßige Verankerung dieses Zweigs der beruflichen Weiterbildung ist noch nicht abgeschlossen.

Obwohl die Leistungen nach dem AFG in dieser Maßnahmeart also immer mehr zurückgeschnitten wurden, ließ das Interesse nicht nach. Da offenbar eine sehr große und stabile (zahlungskräftige) Nachfrage gegeben ist, verharteten die Teilnehmerzahlen in allen drei Bereichen, vor allem bei der Ausbildung zum Handwerksmeister, aber durchaus auch bei der

Ausbildung zum Industriemeister und zum Techniker auf einem hohen Niveau.⁵ Das gibt wohl tendenziell jenen recht, die immer schon von einem hohen Maß an Mitnahme bei dieser Förderung ausgegangen sind. Andererseits kann mit dem Übergang in die Selbständigkeit auch die äußerst wünschenswerte Schaffung von Arbeitsplätzen verbunden sein.

– Berufliche Umschulung

Ziel der beruflichen Umschulung ist es, einen neuen Berufsabschluß zu erwerben bzw. den Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit zu ermöglichen und so die berufliche Beweglichkeit zu verbessern. Eine berufliche Umschulung verursacht durch die im allgemeinen längere Dauer und den höheren Aufwand an Lehrpersonal und Lernmitteln im Vergleich mit den anderen Maßnahmearten besonders hohe Kosten (vgl. ANBA Jahreszahlen 1993: 173). 65% der Frauen im Westen und 60% der Männer im Osten standen ein gutes halbes Jahr nach Beendigung der Umschulung in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Den Männern im Westen gelang es zu etwas mehr als 51% und den Frauen im Osten zu 38%, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen (vgl. Tabelle 1). (11,4% der Frauen in den alten und 15,7% in den neuen Bundesländern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den Männern sind es erwartungsgemäß weniger, nämlich 2,3% in den alten und 2,0% in den neuen Bundesländern; tabellarisch nicht ausgewiesen.)

Die Teilzeitmaßnahmen der beruflichen Umschulung (vgl. Tabelle 3) fallen mit etwas mehr als jeweils 200 Personen in den neuen wie in den alten Bundesländern nur wenig ins Gewicht. Die Einmündung in eine berufliche Tätigkeit erreicht im Westen bei den Männern mit 87% und bei den Frauen mit 82% und mit knapp 75% bei den Männern im Osten relativ hohe Werte; daß die Frauen im Osten auch hier mit 63% deutlich unter diesem Ergebnis liegen, unterstreicht die schwierige Arbeitsmarktsituation für Frauen nochmals.

– Anpassungsfortbildung

Die Anpassungsfortbildung richtet sich auf die Feststellung, Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse an die Anforderungen des Arbeitsplatzes. Sie machen in den neuen und in den alten Bundesländern den größten Teil der Vollzeitmaßnahmen aus, im Westen sind es relativ die meisten mit knapp 47% (Männer 43%, Frauen 52%), im Osten mit ca. 60% sind es auch absolut die meisten Maßnahmen (Männer 51%, Frauen 66%).

Die Eingliederungsergebnisse nach den Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung (vgl. Tabelle 1) sind von den vier Maßnahmearten die niedrigsten: 49% der Männer Ost, aber nur 29% der Männer West (womit sie den niedrigsten Wert aller vier Gruppen einnehmen), stehen nach Maßnahmeende in einer beitragspflichtigen Beschäftigung; bei den Frauen im Westen sind es 42%, bei denen im Osten knapp 31%. (25,6% der Frauen in den alten und 23,3% in den neuen Bundesländern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den Männern sind es erwartungsgemäß wesentlich weniger, nämlich 3,1% in den alten und 6,3% in den neuen Bundesländern; tabellarisch nicht ausgewiesen.)

Bei etwa 75% liegen die Ergebnisse der beruflichen Eingliederung bei den (meist ebenfalls berufsbegleitend durchgeführten) Teilzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung, stärker weichen nur die Männer im Osten (mit 66%) davon ab.

⁵ vgl. ANBA Jahreszahlen 1993: 173, Übersicht 92.

5.2 Multivariate Analyse

5.2.1 Eingrenzung des Personenkreises für die weitere Auswertung

Die bisherige Darstellung der Ergebnisse hat bereits deutlich gemacht, daß die Gesamtmenge der FuU-Teilnehmer sehr heterogen ist, was die Chance einer beruflichen Wiedereingliederung angeht. Es scheint nicht sinnvoll, sie einer gemeinsamen Analyse zu unterwerfen. In die weitere Analyse werden deshalb nur die Personen in Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung und der Umschulung einbezogen. Zusammen machen sie den Löwenanteil der Maßnahmenfälle (vgl. Tabelle 3) und des Finanzmitteleinsatzes im Bereich der beruflichen Weiterbildung aus.

Es ist jedoch davon auszugehen, daß es auch innerhalb dieser Gruppen noch eine stärkere Heterogenität gibt: An welcher Maßnahme eine Person teilnimmt, hängt ja nicht vom Zufall ab (vgl. Fußnote 9). Da sich bereits deutliche Unterschiede zeigten, werden die Analysen für Männer und Frauen sowie für die alten und für die neuen Bundesländer jeweils getrennt gerechnet. Tabelle 4 stellt ein „mittleres“ Ergebnis dar.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluß an FuU (in %)

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Anpassungsfortbildung		
Männer	29,3%	48,7%
Frauen	42,4%	30,6%
Umschulung		
Männer	51,2%	59,8%
Frauen	65,3%	38,0%

Von diesem „mittleren“ Ergebnis gibt es mehr oder weniger große Abweichungen. Solche sind feststellbar bzw. zu vermuten nach

- individuellen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Schulbildung),
- Merkmalen des Berufsverlaufs (berufliche Ausbildung; beruflicher Status in der letzten Beschäftigung; Dauer einer evtl. vorangegangenen Arbeitslosigkeit),
- Merkmalen der Maßnahme (Umschulung, Anpassungsfortbildung; Dauer der Maßnahme; reguläre bzw. vorzeitige Beendigung der Maßnahme) und nach
- regionalen Merkmalen (neue oder alte Bundesländer; Arbeitsamtsbezirk; Landesarbeitsamtsbezirk; weitere Merkmale der regionalen Arbeitsmarktsituation).

Um zu Aussagen über den Einfluß dieser Merkmale auf den Eingliederungserfolg zu gelangen, ist ein multivariates statistisches Verfahren anzuwenden. Damit läßt sich der Tatsache

⁶ Überprüfungsrechnungen unter Einschluß der Personen „ohne Nachweis“ ergaben, daß die Koeffizienten sich nur geringfügig unterscheiden; (ohne tabellarischen Nachweis. Eine Homogenisierung in der Gruppe der Männer dergestalt, daß die jüngste Gruppe ausgeschlossen würde, bei denen z.B. durch Übergang in eine schulische Ausbildung (Studium), Wehr- oder Zivildienst andere Nichterwerbstätigkeiten plausibel sind, erbrachte im Vergleich mit der Analyse, in der diese Altersgruppe eingeschlossen blieb, ebenfalls nur geringfügig veränderte Koeffizienten, in den alten wie in den neuen Bundesländern gleichermaßen.

Rechnung tragen, daß einzelne Merkmale bereits untereinander korrelieren: So ist das Risiko, daß ein Teilnehmer keine abgeschlossene berufliche Ausbildung aufweist, bei Älteren größer; und bei älteren Arbeitslosen ist das Risiko größer, daß ihre Arbeitslosigkeit bereits länger andauert.

Die multivariate Analyse, in der die „Wirkung“ mehrerer angenommener Einflußgrößen simultan getestet wird, wird für das Erfolgsmerkmal „in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung“ durchgeführt (Programm LR aus BMDP). Da die abhängige Variable eine dichotome Variable ist, die nur den Wert zutreffend oder nicht zutreffend (1/0) annehmen kann, ist das angemessene statistische Analyseverfahren die logistische Regression. Das Problem, daß es zu dem Zeitpunkt 31.3.1994 drei mögliche „Zustände“ pro Person gab – in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, im Leistungsbezug, ohne Nachweis (d.h. weder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch Leistungsbezug) –, wurde so gelöst, daß der Personenkreis durch die Herausnahme der Personen „ohne Nachweis“ hinsichtlich der Eindeutigkeit der Beschäftigungssituation homogenisiert wurde. Alle Personen in den folgenden Berechnungen sind also am 31.3.1994 entweder sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder sie beziehen Lohnersatzleistungen.⁶

Die unabhängigen Variablen (zur Struktur vgl. Tabelle 5), die in der Teilnehmerstatistik FuU enthalten sind und in den Analysen genutzt wurden (Referenzgruppenmerkmale *kursiv*):

- Geschlecht (Alle Analysen wurden für Männer und Frauen getrennt durchgeführt);
- Alter (in vier Altersgruppen: bis unter 25 Jahre, 25 bis unter 35 Jahre, 35 bis unter 45 Jahre, 45 Jahre und älter),
- Berufliche Ausbildung (ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung, betriebliche Berufsausbildung, schulische Berufsausbildung),
- Berufliche Stellung im letzten Beschäftigungsverhältnis (Angestellter, Facharbeiter, Nichtfacharbeiter, sonstige),
- Erwerbsstatus vor Maßnahmebeginn (*bis unter 3 Monate arbeitslos*, 3 bis unter 6 Monate arbeitslos, 6 bis unter 12 Monate arbeitslos, 12 Monate und länger arbeitslos),
- Maßnahmetyp (Die Rechnungen wurden nur für Personen in Vollzeitmaßnahmen durchgeführt.)
- Maßnahmeart (Anpassungsmaßnahme, Umschulung) (Die Rechnungen wurden für die beiden Maßnahmearten getrennt durchgeführt.)
- Maßnahmebeendigung (*regulär beendet bzw. Maßnahmeziel erreicht*, vorzeitig beendet)
- Maßnahmedauer (*bis 6 Monate – bei Anpassungsfortbildung*, 7 bis 12 Monate, 13 bis 18 Monate, 19 Monate und länger – *bei Umschulung*),
- Landesarbeitsamtsbezirke bzw. -regionen: Alte Bundesländer: Schleswig-Holstein-Hamburg, Niedersachsen-Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz-Saarland, Baden-Württemberg, Nordbayern, Südbayern, Berlin (West); Neue Bundesländer: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin (Ost). Die Analysen wurden getrennt für die alten und die neuen Bundesländer durchgeführt.

Da die Männer in den alten Bundesländern und die Frauen in den neuen Bundesländern, verglichen mit den anderen Teilnehmergruppen, nach einer Anpassungsfortbildung den geringsten Eingliederungserfolg (29,3% bzw. 30,6% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) aufwiesen, wurden gerade diese zur genaueren Analyse ausgewählt.

Tabelle 5: Deskriptive Statistik (Struktur): Maßnahmen der Anpassungsbildung und Umschulung

Männer bzw. Frauen in den alten bzw. den neuen Bundesländern, die an Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsbildung bzw. Umschulung teilgenommen hatten und die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet waren (einbezogen wurden nur Personen, die am 31.3.1994 entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Leistungsbezug standen)

Merkmal	Anpassung				Umschulung			
	Struktur in Prozent				Struktur in Prozent			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Anzahl	8.352	7.142	6.081	17.722	2.427	3.378	2.411	5.926
Alter unter 25	10,7	14,3	13,5	7,2	21,7	31,7	20,4	22,8
Alter 25-34	37,4	31,3	34,2	28,9	53,4	40,7	47,2	47,0
Alter 35-44	30,1	30,3	31,0	31,6	21,6	20,7	26,0	24,0
Alter 45 und älter	21,7	24,1	21,4	32,3	3,3	6,9	6,4	6,1
Ohne Berufsabschluß	37,2	11,9	30,0	7,2	50,9	6,9	42,9	4,4
Betrieblicher Berufsabschluß	51,7	64,8	60,2	78,2	42,2	84,1	44,2	82,1
Schulischer Berufsabschluß	11,1	23,3	9,9	14,6	7,0	9,0	12,9	13,6
Zuletzt Angest.	26,1	24,7	60,9	46,9	23,4	12,7	51,5	28,9
Zuletzt Facharbeiter	20,4	54,3	6,0	39,4	13,8	70,5	7,6	58,7
Zuletzt Hilfsarb.	46,2	18,7	23,0	12,0	57,1	15,3	30,2	10,7
Zuletzt sonst.	7,3	2,3	10,2	1,8	5,7	1,5	10,7	1,7
vorher arbeitslos								
- unter 3 Monate	31,5	45,2	44,0	27,0	41,8	51,2	44,6	40,2
- 3 bis unter 6 Monate	20,6	20,9	21,6	20,1	21,2	23,2	21,9	22,4
- 6 bis unter 12 Monate	22,4	21,5	19,9	30,8	21,6	19,5	19,4	26,6
- 12 Monate und länger	25,5	12,3	14,5	22,1	15,5	6,1	14,0	10,8
reguläre Beend.	63,9	87,7	74,8	93,3	72,8	83,7	85,0	88,2
vorzeit. Beend. der Maßnahme	33,1	12,3	25,2	6,7	27,2	16,3	15,0	11,8
tats. Maßn.dauer								
- bis 6 Monate	55,8	36,7	43,5	19,6	13,6	4,6	7,7	1,7
- 7 bis 12 Monate	36,8	43,8	48,0	58,9	16,7	8,6	15,8	8,4
- 13 bis 18 Monate	6,1	15,0	6,0	19,2	11,5	13,7	7,6	16,9
- 19 Monate und länger (x)	1,3	4,5	2,6	2,3	58,2	73,2	68,9	73,0
Schleswig-Holstein								
Hamburg	11,5		9,1		10,4		7,4	
Niedersachsen								
Bremen	18,3		15,2		21,5		17,8	
Nordrhein-Westfalen	28,0		26,3		25,9		26,4	
Hessen	8,1		8,4		9,0		8,8	
Rheinland-Pfalz								
Saarland	13,9		13,4		8,6		9,3	
Baden-Württemberg	6,1		8,1		5,3		6,8	
Nordbayern	6,2		9,2		7,7		10,7	
Südbayern	6,1		8,3		6,0		8,3	
Berlin West	1,8		1,9		5,6		4,6	
Mecklenburg-Vorpommern		20,1		13,3		11,3		6,1
Brandenburg		7,2		8,6		11,2		10,1
Ost-Berlin		6,1		4,7		5,4		5,1
Sachsen-Anhalt		15,1		14,8		18,9		19,2
Thüringen		21,5		21,7		24,0		27,9
Sachsen		30,0		37,0		29,2		31,6

(x) (Personen, die 19 Monate oder länger in einer Anpassungsmaßnahme waren, holten meistens einen beruflichen Abschluß nach.)

Tabelle 6: Effekte unabhängiger Variablen auf den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Teilnahme an einer Anpassungsfortbildung

(Beta Koeffizienten - und Koeffizienten/ Standardfehler; * auf dem 5%-Niveau signifikant sind Werte größer 1,96 /absolut/)

• Logistische Regression Modelle 1-5

• Männer (alte Bundesländer), die an Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung teilgenommen hatten und die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet waren.

• Nur Personen, die am 31.3.1994 entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Leistungsbezug standen, n = 8352, In Arbeit 32,7%

Merkmal	STRUKTUR	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	in Prozent	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient
Alter unter 25	10,7	+ .221 * + 2.80	–	–	+ .211 * + 2.65	+ .202 * + 2.53
Alter 35-44	30,1	– .509 * – 8.52	–	–	– .493 * – 8.22	– .503 * – 8.35
Alter 45 und älter	21,7	– .739 * – 10.50	–	–	– .707 * – 9.98	– .732 * – 10.26
Ohne Berufsabschluß	37,2	– .476 * – 7.18	–	–	– .500 * – 7.45	– .492 * – 7.35
Schulischer Berufsabschluß	11,1	+ .097 n.s.	–	–	+ .130 n.s.	+ .120 n.s.
Zuletzt Angestellter	26,1	+ .010 n.s.	–	–	+ .047 n.s.	+ .040 n.s.
Zuletzt Hilfsarbeiter	46,2	– .153 * – 2.03	–	–	– .167 * – 2.20	– .164 * – 2.16
Zuletzt sonstiger Status	7,3	+ .021 n.s.	–	–	+ .037 n.s.	+ .054 n.s.
vorher arbeitslos						
- 3 bis unter 6 Monate	20,6	– .257 * – 3.95	–	–	– .254 * – 3.89	– .250 * – 3.81
- 6 bis unter 12 Monate	22,4	– .547 * – 8.32	–	–	– .560 * – 8.47	– .550 * – 8.29
- 12 Monate und länger	25,5	– .960 * – 13.50	–	–	– .961 * – 13.45	– .937 * – 13.06
vorzeitige Beendigung der Maßnahme	33,1	–	+ .203 * + 3.90	–	+ .310 * + 5.64	+ .318 * + 5.75
tatsächliche Maßnahmedauer						
- 7 bis 12 Monate	36,8	–	– .197 * – 3.75	–	– .136 * – 2.47	– .130 * – 2.35
- 13 bis 18 Monate	6,1	–	– .140 n.s.	–	– .116 n.s.	– .073 n.s.
- 19 Monate und länger (x)	1,3	–	+ .819 * + 4.13	–	+ .612 * + 2.97	+ .601 * + 2.91
Schleswig-Holstein-Hamburg	11,5	–	–	+ .091 n.s.	–	+ .114 n.s.
Niedersachsen-Bremen	18,3	–	–	+ .056 n.s.	–	+ .029 n.s.
Hessen	8,1	–	–	+ .007 n.s.	–	– .017 n.s.
Rheinland-Pfalz-Saarland	13,9	–	–	+ .202 * + 2.64	–	+ .157 * + 1.96
Baden-Württemberg	6,1	–	–	+ .208 * + 2.00	–	+ .133 n.s.
Nordbayern	6,2	–	–	+ .496 * + 4.97	–	+ .279 * + 2.66
Südbayern	6,1	–	–	+ .503 * + 4.98	–	+ .451 * + 4.24
Berlin (West)	1,8	–	–	+ .371 * + 2.15	–	+ .401 * + 2.21
Konstante		+ .152 * + 2.31	– .721 * – 18.13	– .854 * – 18.91	+ .084 n.s.	– .026 n.s.
Log Likelihood		– 4944.957	– 5250.707	– 5256.625	– 4914.488	– 4899.109
Freiheitsgrade		171	3	–	765	2808

(x) (Personen, die 19 Monate oder länger in der Maßnahme waren, holten meistens einen beruflichen Abschluß nach.)

5.2.2 Anpassungsfortbildung

– Männer in den alten Bundesländern

Tabelle 6 enthält die Ergebnisse der Analysen für die verschiedenen Merkmalsgruppen, deren Einfluß auf den Eingliederungserfolg abzuschätzen ist.

Modell 1 erfaßt alle Individualmerkmale. Gegenüber der Referenzgruppe (die 25- bis unter 35jährigen Personen mit betrieblichem Berufsabschluß, die zuletzt als Facharbeiter tätig waren und die vor Maßnahmebeginn unter drei Monate arbeitslos waren) ist die Wiedereingliederungschance in der Gruppe der jüngsten Personen signifikant besser. Dagegen ist sie signifikant schlechter bei den Personen aus den älteren Altersgruppen, bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und je länger die Arbeitslosigkeit vor Maßnahmebeginn gedauert hatte (mit steigender Tendenz). Für das Alter läßt sich ein wesentlicher linearer Trend erkennen, was Ergebnisse früherer Analysen (vgl. Cramer / Karr 1992) bestätigt. Das gleiche scheint auch für die Dauer der Arbeitslosigkeit zu gelten, auch hier ist ein linearer Trend erkennbar.

Wie der Vergleich mit dem Ergebnis in den umfassenden Modellen 4 und 5 zeigt, bleiben nicht nur die Vorzeichen, sondern auch der Betrag der Koeffizienten in diesen Variablen im wesentlichen unverändert, wenn die anderen Merkmale hinzukommen.

Modell 2 enthält die Maßnahmemerkmale. Gegenüber der Referenzkategorie „reguläre Beendigung“ geht die vorzeitige Beendigung der Maßnahme generell mit einer erhöhten Chance der Wiedereingliederung einher, auch wenn in der Statistik längst nicht bei allen vorzeitigen Beendigungsfällen eine „Arbeitsaufnahme“ als Grund angegeben ist. In den letzten Jahren waren die Teilnehmer an der Anpassungsfortbildung dazu ermuntert worden, sich bietende Einstellungsangebote oder Übernahmeangebote bei eingeschalteten Praktikumszeiten anzunehmen, auch wenn das vorgesehene Maßnahmeende noch nicht erreicht war.⁷ Anders ist dies bei Umschulungen, soweit diese auf einen neuen (oder erstmaligen) Berufsabschluß zielen. Dies zeigt sich in der Tatsache, daß das Ergebnis in diesem Merkmal bei der Umschulung völlig anders ausfällt (vgl. Tabelle 7). Gegenüber der Referenzkategorie Maßnahmedauer bis 6 Monate erhöht nur die Maßnahmedauer von mindestens 19 Monaten die Chance einer Beschäftigungsaufnahme; hierbei handelt es sich hauptsächlich um Personen, die einen beruflichen Abschluß nachholen. Soweit die Anpassungsfortbildung betroffen ist, wiederholt sich dieses Ergebnis in allen Einzelanalysen (bei Männern und Frauen in Ost und West; vgl. Tabelle 8).

Modell 3 erfaßt den reinen Regionaleffekt: Alle LAA-Bezirke bieten im Vergleich zur Referenzkategorie Nordrhein-Westfalen bessere Eingliederungschancen im Anschluß an Anpassungsfortbildung: 26,0% Nordrhein-Westfalen, 26,2% Schleswig-Holstein-Hamburg, 28,3% Hessen, 28,7% Niedersachsen-Bremen, 29,6% Rheinland-Pfalz-Saarland, 32,8% Berlin (West), 34,0% Baden-Württemberg, 35,8% Südbayern, 38,8% Nordbayern. Ohne Berücksichtigung möglicher Unterschiede in den Maßnahmen und in der Zusammensetzung der Teilnehmerschaft ist demnach die Wiedereingliederungschance für Teilnehmer in den südlichen LAA-Bezirken

⁷ Der Koeffizient für die Variable der vorzeitigen Beendigung ist in Modell 4 und Modell 5 größer, d.h. der um die Einflüsse der individuellen Merkmale bereinigte Effekt dieser Variablen ist höher als zuvor (Suppressoreffekt).

und in West-Berlin signifikant größer als in der Referenzregion Nordrhein-Westfalen.

Modell 4 enthält alle Individual- und Maßnahmemerkmale gemeinsam. Der Effekt der Kategorien der Maßnahmedauer wird kaum geringer, wenn die Individualmerkmale gleichzeitig kontrolliert werden, während sich wie erwähnt der Effekt der vorzeitigen Beendigung der Maßnahme geringfügig vergrößert. Fluktuationen in den Koeffizienten der Individualmerkmalskategorien sind nicht einheitlich, aber unwesentlich.

In dem vollständigen Modell 5 schließlich sind die LAA-Bezirke als Regionalkategorien mit eingeschlossen. Mit Ausnahme von Berlin (West) verringern sich die Koeffizienten bei den LAA-Bezirken. Das bessere Abschneiden der Teilnehmer in Baden-Württemberg hing also weitgehend von den Individual- und evtl. den Maßnahmemerkmalen ab, daß die besseren Chancen bei Kontrolle jener Merkmale nicht mehr signifikant sind (nur das Vorzeichen bleibt erhalten). Auch in den anderen LAA-Bezirken (mit Ausnahme West-Berlins) ist ein Teil des Regionaleffektes, wie in Modell 4 ausgewiesen wird, von den Teilnehmer- und Maßnahmemerkmalen abhängig und verringert sich, wenn diese kontrolliert werden. Es ist demnach mit unterschiedlichen Entscheidungen bei den Maßnahmedauern und der Rekrutierung von Personen für die Anpassungsmaßnahmen zu rechnen.

Die Untersuchung muß im wesentlichen als eine hypothesengenerierende Untersuchung angesehen werden. In die Spezifikation der Modelle wurde deshalb noch nicht allzuviel investiert, weil es noch eher darum geht, einen „Knüppeldamm“ zu legen als schon mit den feinmechanischen Werkzeugen des Uhrmachers zu arbeiten. Die Typen der Antworten, die sich auf der Grundlage des Materials geben lassen, lassen sich jedoch andeuten. Im Lichte der vorangegangenen Diskussion scheint es interessant, den Effekt der einzelnen Variablengruppen, also der Personenvariablen, der Maßnahmevariablen und der Regionalvariablen, genauer abzuschätzen.

Die Modelle 1, 2 und 3 ergaben, daß die Personenvariablen, die Maßnahmevariablen und die Regionalvariablen jede für sich signifikante Beiträge zur abhängigen Variablen erbrachten. Sind aber die Beiträge (Partialeffekte) der weiteren Variablengruppen noch signifikant, wenn die anderen Variablen bereits im Modell enthalten sind? Kann man einen weitergehenden signifikanten Erklärungsbeitrag erreichen, wenn zu den Personenvariablen noch die Maßnahmevariablen (M4 versus M1) hinzukommen? Hierzu werden die in den Tabellen ausgewiesenen Größen „Log Likelihood“ (LL) herangezogen (Pindyck / Rubinfeld 1981: 1013). Der nach der Formel: $-2 * (\text{höchster LL-Wert} - \text{niedrigster LL-Wert})$ errechnete Wert ist χ^2 -verteilt. Bei 4 Freiheitsgraden (Differenz der Freiheitsgrade der beiden LL-Größen) ist ein χ^2 -Wert von 13,28 für das 1%-Signifikanzniveau zu erwarten. Der errechnete Wert [$-2 (4945.0 - 4914.5) = 61$] ist also hochsignifikant.

Das gleiche gilt für den gemeinsamen zusätzlichen Effekt der Personen- und der Maßnahmemerkmale gegenüber den Regionenmerkmalen (M4 versus M5): $-2 (4914.5 - 4899.1) = 30,8$; bei 8 Freiheitsgraden und 1% Signifikanz-Niveau ist ein theoretischer Wert für χ^2 von 20,09 zu erwarten. Das Ergebnis ist hochsignifikant. Auch der zusätzliche Effekt der Region gegenüber der Kombination der Personen- und der Maßnahmemerkmale (M3 versus M5) ist hochsignifikant. [$-2 (5256.6 - 4899.1) = 715$; bei 15 Freiheitsgraden ist ein theo-

Tabelle 7: Effekte unabhängiger Variablen auf den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Teilnahme an einer Umschulung

(Beta-Koeffizienten und Koeffizienten/ Standardfehler; * auf dem 5%-Niveau signifikant sind Werte größer 1,96 /absolut/)

- Logistische Regression, Modell 5
- Männer und Frauen (alte und neue Bundesländer), die an Vollzeitmaßnahmen der Umschulung teilgenommen hatten und die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet waren
- Nur Personen, die am 31.3.1994 entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Leistungsbezug standen: Männer West n = 2427, In Arbeit 53,6%; Männer Ost n = 3378, In Arbeit 65,9%; Frauen West n = 2411, In Arbeit 70,9%; Frauen Ost n = 5926, In Arbeit 41,9%.

Merkmal	Modell 5							
	Koeffizient				Koeffizient			
	Männer				Frauen			
	West		Ost		West		Ost	
Alter unter 25	+ .167	n.s.	+ .222	+ 2.41	+ .105	n.s.	+ .369	+ 5.35
Alter 35-44	- .409	- 3.64	- .211	- 2.10	- .084	n.s.	- .026	n.s.
Alter 45 und älter	- .850	- 3.36	- .555	- 3.54	+ .123	n.s.	- .138	n.s.
Ohne Berufsabschluß	- .340	- 3.24	- .398	- 2.33	- .330	- 2.93	- .383	- 2.49
Schulischer Berufsabschluß	- .107	n.s.	+ .030	n.s.	+ .019	n.s.	+ .601	+ 6.77
Zuletzt Angestellter	+ .242	n.s.	- .136	n.s.	- .019	n.s.	+ .208	+ 2.98
Zuletzt Hilfsarbeiter	- .138	n.s.	+ .035	n.s.	- .429	- 1.98	- .039	n.s.
Zuletzt sonstiger Status	+ .280	n.s.	- .046	n.s.	+ .269	n.s.	+ .067	n.s.
vorher arbeitslos								
- 3 bis unter 6 Monate	- .313	- 2.70	- .046	n.s.	- .350	- 2.75	- .204	- 2.87
- 6 bis unter 12 Monate	- .316	- 2.72	- .203	- 2.05	- .224	n.s.	- .140	- 2.06
- 12 Monate und länger	- .672	- 5.05	- .558	- 3.55	- .312	- 2.06	- .216	- 2.27
vorzeitige Beendigung der Maßnahme	- .772	- 6.65	- .380	- 3.24	- 1.063	- 7.09	+ .561	+ 6.06
tatsächliche Maßnahmedauer								
- bis 6 Monate	- .723	- 4.75	- .609	- 3.11	- 1.127	- 5.48	- .499	- 2.25
- 7 bis 12 Monate	- .520	- 3.99	- .376	- 2.59	- .685	- 5.15	- .130	n.s.
- 13 bis 18 Monate	- .678	- 4.76	- .560	- 5.10	- .979	- 5.69	- .208	- 2.66
Schleswig-Holstein-Hamburg	+ .341	+ 2.11			- .443	- 2.20		
Niedersachsen-Bremen	+ .084	n.s.			- .517	- 3.45		
Hessen	- .080	n.s.			- .692	- 3.75		
Rheinland-Pfalz-Saarland	+ .058	n.s.			- .247	n.s.		
Baden-Württemberg	- .110	n.s.			- .273	n.s.		
Nordbayern	+ .308	n.s.			+ .023	n.s.		
Südbayern	+ .751	+ 3.57			+ .206	n.s.		
Berlin West	- .461	- 2.25			- .745	- 3.23		
Mecklenburg-Vorpommern			- .271	- 2.06			- .007	n.s.
Brandenburg			+ .008	n.s.			+ .214	+ 2.22
Ost-Berlin			- .084	n.s.			+ .278	+ 2.15
Sachsen-Anhalt			- .360	- 3.21			- .133	n.s.
Thüringen			- .433	- 4.19			- .077	n.s.
Konstante	+ 1.047	+ 6.23	+ 1.231	+ 12.59	+ 2.087	+ 8.99	- .422	- 5.87
Log Likelihood	- 1515.350		- 2069.125		- 1272.136		- 3915.166	

Tabelle 8: Effekte unabhängiger Variablen auf den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Teilnahme an einer Anpassungsfortbildung

(Beta-Koeffizienten und Koeffizienten/ Standardfehler; * auf dem 5%-Niveau signifikant sind Werte größer 1,96 /absolut/)

- Logistische Regression, Modell 5
- Männer und Frauen (alte und neue Bundesländer), die an Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsfortbildung teilgenommen hatten und die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet waren
- Nur Personen, die am 31.3.1994 entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Leistungsbezug standen: Männer West n = 8352, In Arbeit 32,7; Männer Ost n = 7142, In Arbeit 53,5%; Frauen West, n = 6081, In Arbeit 50,8%; Frauen Ost, n = 17722, In Arbeit 33,8%.

Merkmal	Modell 5							
	Koeffizient				Koeffizient			
	Männer				Frauen			
	West		Ost		West		Ost	
Alter unter 25	+ .202 *	+ 2.53	- .002	n.s.	+ .153	n.s.	+ .135 *	+ 2.04
Alter 35-44	- .503 *	- 8.35	- .200*	- 3.18	- .133 *	- 2.00	- .125 *	- 3.01
Alter 45 und älter	- .732*	- 10.26	- .464 *	- 6.68	- .728 *	- 9.56	- .670 *	- 15.09
Ohne Berufsabschluß	- .492 *	- 7.35	- .602 *	- 5.79	- .522 *	- 7.68	- .325 *	- 3.79
Schulischer Berufsabschluß	+ .120	n.s.	+ .242 *	+ 2.67	- .146	n.s.	+ .499 *	+ 10.26
Zuletzt Angestellter	+ .040	n.s.	- .067	n.s.	+ .244 *	+ 2.12	+ .047	n.s.
Zuletzt Hilfsarbeiter	- .164 *	- 2.16	- .124	n.s.	- .055	n.s.	- .073	n.s.
Zuletzt sonstiger Status	+ .054	n.s.	- .079	n.s.	+ .805 *	+ 5.68	- .057	n.s.
vorher arbeitslos								
- 3 bis unter 6 Monate	- .250 *	- 3.81	- .213 *	- 3.30	- .071	n.s.	- .163*	- 3.37
- 6 bis unter 12 Monate	- .550 *	- 8.29	- .366 *	- 5.71	- .247 *	- 3.40	- .111 *	- 2.55
- 12 Monate und länger	- .937 *	- 13.06	- .793 *	- 9.74	- .665 *	- 7.76	- .221 *	- 4.45
vorzeitige Beendigung der Maßnahme	+ .318 *	+ 5.75	+ .528 *	+ 6.63	+ .457 *	+ 6.89	+ 1.325 *	- 19.82
tatsächliche Maßnahmedauer								
- 7 bis 12 Monate	- .130 *	- 2.35	- .361 *	- 6.28	+ .143 *	+ 2.42	- .172*	- 3.91
- 13 bis 18 Monate	- .073	n.s.	- .784 *	- 9.40	- .017	n.s.	- .557 *	- 9.89
- 19 Monate und länger (x)	+ .601 *	+ 2.91	- .452 *	- 3.61	+ .770 *	+ 4.16	+ .055	n.s.
Schleswig-Holstein-Hamburg	+ .114	n.s.			+ .184	n.s.		
Niedersachsen-Bremen	+ .029	n.s.			+ .110	n.s.		
Hessen	- .017	n.s.			+ .093	n.s.		
Rheinland-Pfalz-Saarland	+ .157 *	+ 1.96			+ .057	n.s.		
Baden-Württemberg	+ .133	n.s.			+ .379*	+ 3.50		
Nordbayern	+ .279 *	+ 2.66			+ .438 *	+ 4.22		
Südbayern	+ .451 *	+ 4.24			+ .612 *	+ 5.60		
Berlin West	+ .401 *	+ 2.21			+ .641 *	+ 3.13		
Mecklenburg-Vorpommern			- .175 *	- 2.44			+ .152 *	+ 2.89
Brandenburg			+ .145	n.s.			+ .364 *	+ 5.92
Ost-Berlin			+ .256 *	+ 2.28			+ .752 *	+ 9.55
Sachsen-Anhalt			- .249 *	- 3.18			- .163 *	- 3.11
Thüringen			- .127	n.s.			- .069	n.s.
Konstante	- .026	n.s.	+ .901 *	+ 11.53	- .065	n.s.	- .348 *	- 5.64
Log Likelihood	- 4899.109		- 4702.012		- 3946.040		- 10612.617	

(x) (Personen, die 19 Monate oder länger in der Maßnahme waren, holten meistens einen beruflichen Abschluß nach.)

retischer Wert für χ^2 von 30,58 zu erwarten]. Die errechneten Werte liegen jeweils weit über den theoretisch zu erwartenden Werten.

Die drei Variablenruppen deuten also auf drei im wesentlichen unabhängig voneinander wirkende Faktorenbündel hin. Die Personenmerkmale können anscheinend in ihrer negativen Wirkung durch die eingesetzte Maßnahme beeinflusst werden, etwa indem man längerdauernde Maßnahmen ansetzt. Außerdem ist die wirtschaftliche Lage der Region, wie sie sich in der Arbeitsmarktsituation widerspiegelt, von Bedeutung. Am Beispiel des Landesarbeitsamtsbezirks Nordbayern läßt sich dieser Zusammenhang verdeutlichen. Die günstigere Eingliederungsquote in Nordbayern liegt zum einen an der günstigeren wirtschaftlichen Lage der Region, zum anderen auch deutlich an der Personenauswahl, die dort getroffen worden ist: An den Maßnahmen in Nordbayern sind weniger Personen aus den sog. „Risiko“- oder „Ziel“-gruppen beteiligt als z.B. in Nordrhein-Westfalen: Es sind eher Jüngere, weniger Personen ohne Berufsabschluß und wesentlich weniger Langzeitarbeitslose: das kann natürlich zum Teil auch Ausdruck der vorfindlichen Struktur der Arbeitslosen sein (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Unterschiede der Struktur nach den Personenmerkmalen zwischen den alten Bundesländern insgesamt, dem LAA-Bezirk Nordrhein-Westfalen und dem LAA-Bezirk Nordbayern

Merkmal	Insgesamt STRUKTUR in Prozent	NRW STRUKTUR in Prozent	Nordbayern STRUKTUR in Prozent
Alter unter 25	10,7	9,8	17,1
Alter 25-34	37,4	38,1	35,6
Alter 35-44	30,1	31,2	27,7
Alter 45 und älter	21,7	20,9	19,6
Ohne Berufsabschluß	37,2	42,2	31,5
Betrieblicher Berufsabschluß	51,7	46,8	55,6
Schulischer Berufsabschluß	11,1	11,0	12,9
vorher arbeitslos			
- bis unter 3 Monate	31,5	30,8	45,3
- 3 bis unter 6 Monate	20,6	19,2	21,2
- 6 bis unter 12 Monate	22,4	21,2	18,9
- 12 Monate und länger	25,5	28,8	14,6

– Frauen in den neuen Bundesländern

Wie Tabelle 10 zeigt, erreichen Frauen in den neuen Bundesländern im Anschluß an eine Anpassungsfortbildung ähnlich hohe bzw. niedrige Eingliederungswerte wie die Männer in den alten Bundesländern. Unterschiede in der Bedeutsamkeit der Merkmale ergeben sich aus dem Vergleich der einzelnen Analysen der Modelle 1 bis 5. Obwohl die Merkmalsstrukturen sich z.T. beträchtlich unterscheiden, sind die Koeffizienten, was die Vorzeichen und die Signifikanz angeht, in bemerkenswerter Weise ähnlich: Die Vorzeichen stimmen mit einer Ausnahme (bei einem nicht signifikanten Koeffizienten) überein. Nach der absoluten Größe weichen die Koeffizienten allerdings z.T. beträchtlich voneinander ab: Besonderes Gewicht bekommt bei den Frauen in den neuen Bundesländern die „vorzeitige Beendigung der Maßnahme“. Möglicherweise ist hier der Praxisteil der Maßnahmen zur Vorbereitung einer Übernahme entscheidend, oder die Frauen rea-

gieren hier in den neuen Bundesländern noch schneller als die Männer in den alten auf sich bietende Gelegenheiten.

– Direkter Vergleich der Ergebnisse der Anpassungsfortbildung für Männer und Frauen in den alten und den neuen Bundesländern

In Tabelle 8 sind die Ergebnisse jeweils des vollständigen Modells 5 für die vier Gruppen (Männer, Frauen; Ost, West) nebeneinandergestellt (für die Strukturen vgl. Tabelle 5). Für alle vier Gruppen ist in der Anpassungsfortbildung eine Chancenverbesserung nur bei vorzeitigem Abschluß zu erkennen. Immer erfahren die Älteren, die Personen ohne Berufsabschluß und die längere Zeit Arbeitslosen eine Verringerung der Eingliederungschance gegenüber ihrer Referenzgruppe.

5.2.3 Umschulung

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse der Eingliederungsergebnisse nach einer beruflichen Umschulung sind in Tabelle 7 enthalten.

• Individualmerkmale

Gegenüber der Referenzgruppe haben Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Personen, die vor der Maßnahme länger als drei Monate arbeitslos waren, und ältere Männer (35 bis unter 45 Jahre; 45 Jahre und älter) signifikant niedrigere Eingliederungschancen (negative Koeffizienten).

• Maßnahmemerkmale

Die Chance der Wiedereingliederung ist signifikant schlechter bei praktisch allen Teilnehmern an Umschulungsmaßnahmen mit einer Dauer von unter 19 Monaten. Sie ist auch geringer, wenn die Umschulungsmaßnahme vorzeitig beendet wurde. Das gilt allerdings – wie bereits oben erwähnt – nicht bei den Frauen in den neuen Bundesländern, wo das entgegengesetzte signifikante Ergebnis zu verzeichnen ist.

• Regionale Unterschiede – LAA-Bezirk

Regionale Unterschiede, die in einfachen tabellarischen Gegenüberstellungen relativ deutlich schienen, büßen in der multivariaten Analyse ihre Bedeutsamkeit ein. Im Vergleich zu den Mustern bei der Anpassungsfortbildung ist hier nur die deutliche Chancenverminderung der West-Berliner Frauen und Männer bemerkenswert. Bei den Männern haben jene aus Schleswig-Holstein-Hamburg und Südbayern einen Bonus; bei den Frauen jene aus Schleswig-Holstein-Hamburg, aus Niedersachsen-Bremen und aus Hessen einen Malus gegenüber jenen aus Nordrhein-Westfalen. In den neuen Bundesländern haben die Brandenburgerinnen und Ostberlinerinnen einen Bonus und die Mecklenburgerinnen, Sachsen-Anhalterinnen und Thüringerinnen gegenüber den Sächsischen einen Malus hinsichtlich der Eingliederungschancen.

Die Ergebnisse der multivariaten logistischen Regressionsrechnungen belegen im großen und ganzen, daß die verschiedenen Merkmalsgruppen (individuelle Merkmale, Maßnahmemerkmale, Regionenmerkmale) im wesentlichen unabhängig voneinander wirksam sind.

6 Zur (Selbst)Selektionsproblematik – Welche Konsequenzen hat es, hier noch nicht über eine Vergleichs- oder Kontrollgruppe zu verfügen?

Wir haben keine Vergleichsgruppe und keine Kontrollgruppe zur Verfügung (vgl. hierzu Blaschke u.a. 1992). Auch dann, wenn auf der Basis der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigten-datei (Bender / Hilzendingen 1995) das Problem in einer

Tabelle 10: Effekte unabhängiger Variablen auf den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Teilnahme an einer Anpassungsbildung

(Beta-Koeffizienten und Koeffizienten/ Standardfehler; * auf dem 5%-Niveau signifikant sind Werte größer 1,96 /absolut/)

- Logistische Regression Modelle 1-5
- Frauen (neue Bundesländer), die an Vollzeitmaßnahmen der Anpassungsbildung teilgenommen hatten und die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet waren.
- Nur Personen, die am 31.3.1994 entweder in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder im Leistungsbezug standen: n = 17722, In Arbeit 33,8%.

Merkmal	STRUKTUR	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	in Prozent	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient	Koeffizient
Alter unter 25	7,2	+ .159 *	–	–	+ .134 *	+ .135 *
		+ 2.49			+ 2.04	+ 2.04
Alter 35-44	31,6	-.135 *	–	–	-.138 *	-.125 *
		- 3.36			- 3.36	- 3.01
Alter 45 und älter	32,3	-.685 *	–	–	-.681 *	-.670 *
		- 15.93			- 15.49	- 15.09
Ohne Berufsabschluß	7,2	-.303 *	–	–	-.327 *	-.325 *
		- 3.61			- 3.83	- 3.79
Schulischer Berufsabschluß	14,6	+ .516 *	–	–	+ .530 *	+ .499 *
		+ 11.07			+ 10.99	+ 10.26
Zuletzt Angestellter	46,9	+ .093 *	–	–	+ .109 *	+ .047
		+ 2.52			+ 2.88	n.s.
Zuletzt Hilfsarbeiter	12,0	-.049	–	–	-.058	-.073
		n.s. *			n.s.	n.s.
Zuletzt sonstiger Status	1,8	+ .108	–	–	+ .049	-.057
		n.s.			n.s.	n.s.
vorher arbeitslos						
- 3 bis unter 6 Monate	20,1	-.174 *	–	–	-.166 *	-.163*
		- 3.70			- 3.47	- 3.37
- 6 bis unter 12 Monate	30,8	-.141 *	–	–	-.115 *	-.111 *
		- 3.35			- 2.67	- 2.55
- 12 Monate und länger	22,1	-.218 *	–	–	-.236 *	-.221 *
		- 4.50			- 4.77	- 4.45
vorzeitige Beendigung der Maßnahme	6,7	–	+1.442 *	–	+1.333 *	+1.325 *
			+ 22.05		+ 20.02	+ 19.82
tatsächliche Maßnahmedauer						
- 7 bis 12 Monate	58,9	–	-.100 *	–	-.172 *	-.172 *
			- 2.35		- 3.94	- 3.91
- 13 bis 18 Monate	19,2	–	-.283 *	–	-.517 *	-.557 *
			- 5.30		- 9.32	-9.89
- 19 Monate und länger (x)	2,3	–	+ .599 *	–	+ .149	+ .055
			+ 5.62		n.s.	n.s.
Mecklenburg-Vorpommern	13,3	–	–	+ .273 *	–	+ .152 *
				+ 5.44		+ 2.89
Brandenburg	8,6	–	–	+ .460 *	–	+ .364 *
				+ 7.88		+ 5.92
Ost-Berlin	4,7	–	–	+ .898 *	–	+ .752 *
				+ 12.06		+ 9.55
Sachsen-Anhalt	14,8	–	–	-.114 *	–	-.163 *
				- 2.25		- 3.11
Thüringen	21,7	–	–	+ .006	–	-.069
				n.s.		n.s.
Konstante		-.416 *	- .682 *	-.782 *	-.329 *	- .348 *
		- 9.46	- 18.12	- 29.39	- 5.76	- 5.64
Log Likelihood		- 11011.563	- 11003.738	- 11215.293	- 10696.102	- 10612.617
Freiheitsgrade		167	3	–	729	2222

(x) (Personen, die 19 Monate oder länger in der Maßnahme waren, holten meistens einen beruflichen Abschluß nach.)

statistisch bzw. methodisch zufriedenstellenden Weise angegangen wird, wird sich vermutlich zeigen, daß die Arbeitsberater eine positive Auswahl unter möglichen Teilnehmern treffen, da sonst die Gefahr besteht, z.B. zu viele Abbrüche zu erhalten (vgl. AFG § 36 Ziff.2).⁸ Die verfügbaren Daten wurden nicht zu Forschungszwecken erhoben; sie dienen vielmehr ganz anderen Zwecken. Sie enthalten deshalb auch keine weitergehenden Informationen darüber, wie sich Teilnehmer von Nicht-Teilnehmern unterscheiden, außer denen, die in dieser Analyse bereits verwendet wurden, nämlich Alter, Bildungs- und Ausbildungsstand, „Arbeitsmarkterfahrung“ (Stellung im Beruf, Arbeitslosigkeit). Diese sind deshalb im besten Falle als Annäherungen („proxy-Variablen“) an solche „Eigenschaften“ zu lesen, anhand derer die Fachkräfte ihre individuellen Auswahlentscheidungen treffen. Die Fragen, die Evaluation beantworten soll, brennen dennoch auf den Nägeln. Deshalb seien hier einige grundsätzliche Überlegungen darüber angestellt, was von einer Untersuchung mit Selektionskontrolle zu erwarten wäre.

Evaluationsuntersuchungen befassen sich mit der Frage, wie ein Ergebnis im Vergleich zu dem Zustand zu bewerten ist, der ohne diese Aktivität zu beobachten wäre. Wo stünde beispielsweise heute eine bestimmte Person, wenn sie nicht an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen hätte? Diese Frage kann jeweils nur näherungsweise untersucht werden, indem man die erreichten Ergebnisse einer Teilnehmergruppe mit denen einer Vergleichsgruppe oder einer Kontrollgruppe konfrontiert. Bei einer „Kontrollgruppe“ würde man über die Teilnahme oder Nichtteilnahme z.B. das Los entscheiden lassen. Bei einer „Vergleichsgruppe“ von Personen würde man auf statistischem Wege prüfen, ob Teilnehmer und Nichtteilnehmer sich in den für den Erfolg der Maßnahme wichtigen (und in irgendeiner Weise verfügbaren) Merkmalen wesentlich unterscheiden. Es könnte ja sein, daß Teilnehmer und Nichtteilnehmer sich z.B. in ihrer Motivation und in ihrer Zielstrebigkeit, in ihrer Lernbereitschaft und in ihrer Lernfähigkeit (bzw. -erfahrung) und in ihrem Drang, Arbeit zu suchen und aufzunehmen, deutlich voneinander unterscheiden. Von solchen Unterschieden müssen wir aufgrund der Rechts- und Verwaltungsvorschriften und ihrer Anwendung (vgl. oben die Prüfung auf der Grundlage des §36 AFG) ohnehin ausgehen. Obwohl wir darüber nicht genau Bescheid wissen, können wir dennoch überlegen, welche Konsequenzen sich bei unterschiedlichen Antworten auf diese Frage für die Bewertung andeuten.

Es ist zu erwarten, daß – zumindest was die Umschulung angeht – unter jenen, die mit Erfolg abschließen, eine größere Zahl besonders motivierter oder für besonders motiviert gehaltener Personen vertreten ist, und weniger solche, denen eine Qualifizierungsmaßnahme mit mehr oder weniger Nachdruck nahegelegt wird.

Es ist also davon auszugehen, daß sich durch die Umschulung die Chancen der teilnehmenden Personen, einen Arbeitsplatz zu erhalten, gegenüber nichtteilnehmenden verbesserten.⁹

⁸ Dies deutete sich bereits in den Analysen von Fitzenberger / Prey 1995 an.

⁹ In eigenen multivariaten Analysen wurde in einer Art „Kettenrechnung“ die Wirkung der wenigen Risikomerkmale, die im Material enthalten sind, für verschiedene Stufen im Prozeß der beruflichen Weiterbildung bei den Männern in den alten Bundesländern ermittelt. Es zeigte sich, daß die bekanntesten Risikomerkmale (vgl. oben) in sehr ähnlicher Weise auf jeder Stufe wirken: 1) Bei der Entscheidung, ob eine Person eine Anpassungsfortbildung oder eine Umschulung beginnt, 2) bei der Entscheidung, ob eine Person die Umschulung „mit Erfolg“ beendet und schließlich bei den soweit Erfolgreichen, 3) welche von ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen (hier tabellarisch nicht ausgewiesen).

Trotzdem wäre immer noch davon auszugehen, daß bei vielen Personen Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch ohne vorangegangene Umschulung zu verzeichnen gewesen wären. So würde eine Untersuchung mit Hilfe einer Vergleichsgruppe vermutlich erweisen, daß etliche Nichtteilnehmer der Vergleichsgruppe ebenfalls eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen könnten.

Da jedoch damit zu rechnen ist, daß die Auswahl zur Umschulung eher die motivierteren Personen trifft (vgl. Sauter 1995: 4), müßte, so gesehen, davon ausgegangen werden, daß Nichtteilnehmer mit ähnlicher Motivation in den Warteschlangen einen guten Platz einnehmen und eine offene Stelle besetzen könnten.

Bezogen auf die Frage der Evaluation: Was wäre gewesen, wenn diese Person diese Maßnahme nicht mitgemacht hätte? Die Wiedereingliederungen in Arbeit ohne Qualifizierung bei jenen arbeitslosen Personen, für die eine FuU-Maßnahme als notwendig angesehen würde, die diese aber aus unterschiedlichen Gründen nicht machen wollen, und die nach einiger Zeit selbst eine Stelle finden und Arbeit aufnehmen, wären als „Spontanheilungen“, „Selbtheilungen“ anzusehen. Die entsprechenden Fälle müßten also von den erreichten Ergebnisprozenten der Teilnehmergruppe abgezogen werden. Die jetzigen Ergebnisprozente sind u.E. angesichts der zu vermutenden rationalen Auswahl der Teilnehmer durch die Arbeitsberater – zumindest, was die relativ langdauernden und deshalb teuren Umschulungsmaßnahmen angeht – also als Maximalwerte anzusehen, von denen eigentlich noch Abschläge in Rechnung gestellt werden müßten. (Um es in einem Bild auszudrücken: Das gut „halbvolle Glas“ der Umschulungen ist deshalb halb voll, weil sich auch ohne die Anstrengung der Qualifizierungsmaßnahmen eine gewisse Füllhöhe bereits einstellt.)

Der Ergebnis-Zielraum könnte evtl. vergrößert werden, wenn man die zahlenmäßige Verteilung der Fälle und damit die für FuU verwendete Mittelstruktur änderte: Entweder in Richtung auf die erfolgreicherer Regionen, d.h. auf die Wachstumsregionen (womit zugleich deren Erfolge noch verstärkt würden) oder wenn man die Auswahl bei den Personengruppen noch mehr auf die „besseren Risiken“ hin korrigierte. Die dritte Möglichkeit, auf die die Ergebnisse hindeuten scheinen, eher die erfolgreichen Maßnahmen (also die Umschulungen) zu forcieren, dürfte nur möglich sein, wenn man in Kauf nimmt, damit zugleich die Beteiligung von Risikogruppen (insbesondere die älteren, schon längere Zeit Arbeitslosen) zu beschneiden (vgl. Fußnote 9).

Die angedeuteten Wege dürften jedoch arbeitsmarktpolitisch nicht gangbar sein. So ist die Absicht und ihre Realisierung, z.B. ältere Arbeitslose oder Langzeitarbeitslose durch FuU zu fördern, immer wieder von allen Beteiligten aus Politik, Selbstverwaltung und Verwaltung betont worden.

Würden andererseits die offenen Stellen (außer vielleicht Hilfsarbeiterpositionen) unbesetzt bleiben, wenn die FuU-Maßnahmen nicht durchgeführt würden? In einer Situation, wie in den letzten Monaten, die von der BA vor kurzem mit dem Satz umschrieben wurde, „der Arbeitsmarkt tritt auf der Stelle“, ist logischerweise davon auszugehen, daß jeder Neueinstellung eine Freisetzung (im gleichen Betrieb oder an anderer Stelle) vorausgegangen sein muß. FuU-Teilnehmer können im wesentlichen wohl nur in diese Austauschprozesse eingreifen, indem sie einen besseren Platz in der Warteschlange („Sortiereffekt“) ergattern, als sie ihn vorher einge-

nommen hatten. FuU, einerseits die Investition in das Humankapital, wird so andererseits zu einem positiven Filter: Die Teilnehmer erreichen ein zusätzliches positiv bewertetes „Signal“, das bei dem starken Angebotsüberhang durch die Arbeitgeber bei ihren Einstellungsentscheidungen gerne genützt wird. In den neuen Bundesländern, und vielleicht auch zunehmend in den alten Bundesländern, kann ein solches Verhalten der Betriebe als ökonomisch rational gelten, wenn es darum geht, die Kosten der Erstausbildung zu senken. Immer mehr Unternehmen wollen keine Lehrlinge mehr ausbilden oder glauben, sich dies nicht mehr leisten zu können. Einige können statt dessen – als Ersatz für die Erstqualifizierung – auf die mittels AFG-Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung umgeschulten Personen auf den regionalen Arbeitsmärkten zurückgreifen.

7 Diskussion

Die Auswahl der Teilnehmer und der Maßnahmen wird immer genauer genommen, aber auch Zielgruppen wurden stärker berücksichtigt.¹⁰ Es können nicht mehr alle gefördert werden, die gefördert werden sollten oder die gefördert werden wollten. Aus Rechtsansprüchen wurden Kann-Leistungen. Es steht weniger Geld für FuU-Maßnahmen zur Verfügung, und es ist nicht leichter geworden, es effektiv und effizient einzusetzen. Woran sollen sich die BA-Fachkräfte vor Ort halten?¹¹

Wieweit sich aus Ergebnissen – wie den hier vorgelegten – Hinweise auf mögliche Einsatzgrenzen des Instrumentes der beruflichen Weiterbildung ableiten lassen, muß der Diskussion vorbehalten bleiben. Die Ergebnisse scheinen jedoch nicht ohne weiteres die Auffassung zu stützen, daß dieses Instrument verstärkt auch antizyklisch eingesetzt werden sollte, daß also bei schlechten Konjunktur- und Arbeitsmarktbedingungen die Bildungsmaßnahmen zahlenmäßig ausgeweitet werden müssen, um damit der Arbeitslosigkeitsentwicklung entgegenzusteuern. Im guten Jahr liegt der Anteil der Leistungsbezieher (nach einer Anpassungsfortbildung) unter den erfolgreichen Männern bei 23%, zuletzt – 1993 – jedoch bald doppelt so hoch, bei 45% (ohne tabellarischen Nachweis). Brächte man also in der schlechten Zeit doppelt so viele Männer in Maßnahmen wie in der guten Zeit, so wäre der Aufwand pro Eingliederung vermutlich drei- bis viermal so hoch. (Nicht ganz so deutlich, aber noch deutlich genug, finden sich diese Relationen auch bei den Frauen.) Die Frage ist freilich offen, um wieviel die Bildungsmaßnahmen (einschließlich

eventuell dadurch erworbener neuer Leistungsansprüche) teurer sind als die sonst fälligen Lohnersatzleistungen.

Berücksichtigt wurde hier nur das Niveau der Beschäftigung zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Maßnahmeende. Nach bisherigen Ergebnissen von FuU- und Reha-Maßnahmen (vgl. Blaschke u.a. 1992 zu FuU; Blaschke 1994 zu Reha) kann davon ausgegangen werden, daß die Ergebnisse immer stark von der Arbeitsmarktsituation abhängen, daß aber auch noch nach mehr als sechs Monaten nach dem Ende einer Maßnahme Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgen. Allerdings ist dann die Beweisnot, solche Ereignisse noch der Teilnahme an der Maßnahme zuzurechnen, schon ziemlich groß.

Es kann die Frage angeschlossen werden, welcher Finanzaufwand pro Erfolgsfall (d.h. pro Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) betrieben werden muß und ob diese Finanzmittel nicht u.U. auch anders und mit mehr Effizienz genutzt werden könnten. Nahtlos schließt sich dann die Frage nach der arbeitsamtsinternen Aufteilung der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik, also z.B. auf berufliche Weiterbildung vs. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen etc., an.

Aus Ergebnissen wie den vorliegenden kann dennoch nicht einfach etwas „abgeleitet“ werden. Zum einen sind solche Überlegungen, die sich mit der finanziellen Situation verbinden, keineswegs eindeutig. Auch wenn es gute Gründe gibt, FuU in erster Linie als ein Mittel anzusehen, das auf die Situation der strukturellen Arbeitslosigkeit, auf den „Mismatch“, der durch Qualifizierung tendenziell ausgeglichen werden könnte, zielt, gibt es weiterhin die Forderung nach der Zielgruppenorientierung auch der FuU-Maßnahmen. Eine Umsteuerung in dem Sinne, die Erfolgsquote dadurch zu erhöhen, daß nur noch Personen mit geringen Risiken, was Durchhalten bis zum vorgesehenen Maßnahmeende und eine einigermaßen sichere Chance zur anschließenden Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung angeht, einzubeziehen, widerspräche somit z.T. den Zielsetzungen des AFG.

Andererseits können in den Arbeitsmarktregionen mit guter konjunktureller Situation durch den Einsatz von FuU-Mitteln für die Qualifizierung in einem erheblichen Maße Engpässe am Arbeitsmarkt beseitigt werden, wodurch auch das Wirtschaftswachstum gefördert würde. In den Regionen mit ungünstiger Situation jedoch wird vielleicht lediglich eine relativ teure Umverteilung der Personen in der Warteschlange erreicht, d.h. im positiven Fall wird die Rotation zwischen Arbeitslosen und Beschäftigten vermehrt (mit dem Nebeneffekt weiteren „Aussiebens“ der relativ Besten). In den strukturschwachen Regionen wäre also eine alternative Finanzmittelverwendung, z.B. zur Förderung von Betriebsgründungen, möglicherweise wirkungsvoller. Solche gesamtfiskalischen Überlegungen führen schnell hinein in die weithin ungelösten Probleme der – negativ formuliert – „Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“ oder der – positiv formuliert – Förderung von „selbsttragender Beschäftigung“.

Wird nicht viel von dem Geld, das in strukturschwachen Regionen, in denen keine zukunftssträchtigen Entwicklungen zu erkennen sind, für Qualifizierung („auf Vorrat“) weithin vergeblich ausgegeben? Man könnte argumentieren, daß solcherart qualifizierte Personen ja immer noch die Möglichkeit haben umzuziehen, um in anderen Regionen eine Arbeit aufzunehmen. Ein gewisser Sog geht, wie nachgewiesen werden kann, von Regionen mit Entwicklungshoffnungen auch in

¹⁰ Auswertungen der Statistik (Iib3) belegen, daß zwischen 1988 und 1994 im Bundesgebiet West bei den Eintritten in FuU-Maßnahmen der Anteil der „Zielgruppen“, d.h. der Personen mit Risikomerkmale, fast stetig (Ausnahme 1993) zugenommen hat:

- Personen, die vor der Maßnahme drei Monate oder länger arbeitslos waren: 1988 32,1%; 1989 32,7%; 1990 37,6%; 1991 37,5%; 1992 37,2%; 1993 32,6%; 1994 58,9%;
- Personen ohne Berufsausbildung 1988 22,8%; 1989 25,2%; 1990 28,4%; 1991 30,8%; 1992 32,3%; 1993 27,5%; 1994 36,1%;
- Personen, die zuletzt als Hilfsarbeiter (Nichtfacharbeiter) beschäftigt waren: 1988 20,2%; 1989 21,3%; 1990 23,8%; 1991 25,5%; 1992 27,8%; 1993 25,5%; 1994 33,3%;
- Personen im Alter von 45 und mehr Jahren 1988 8,5%; 1989 9,6%; 1990 11,7%; 1991 12,6%; 1992 12,6%; 1993 9,9%; 1994 14,3%.

¹¹ Eingangs war außer der Frage nach der Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch gefragt worden, wieweit die bisher regelmäßig vom IAB gelieferte Information über den Verbleib im Leistungsbezug die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzen kann. Dieser Frage wird in einem IAB-Werkstattbericht im einzelnen nachgegangen. Der Verbleib im Leistungsbezug ist die beste relativ kurzfristig zur Verfügung stehende Information, und sie ist eng mit dem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbunden. Sie liegt acht Monate nach Maßnahmeende vor und kann, vor allem, wenn die längerfristige Entwicklung mit beachtet wird, zu den Entscheidungen herangezogen werden.

modernen Gesellschaften noch aus. So zog der Süden (Baden-Württemberg und Südbayern) bereits in den sechziger Jahren mehr an qualifizierten Personen an als andere Bundesländer (Blaschke 1982). Die stärkere Entwicklung jener Regionen wurde erst später immer deutlicher sichtbar. Mit dem hier vorliegenden Material ist dieser Nachweis nicht zu führen. Dennoch ist es nicht von der Hand zu weisen, daß ein Teil der Beschäftigten nicht in der Region (Arbeitsamtsbezirk) eine Arbeit aufgenommen hat, in der die Qualifizierung durchgeführt wurde, sondern daß die Arbeitsaufnahme mit Pendeln oder mit einem Umzug verbunden ist.

Dennoch bleibt die Frage offen, ob der – in erster Linie außerhalb des AFG zu leistende – Finanzmitteleinsatz in strukturschwachen Regionen nicht besser zur Unterstützung der Entwicklung beruflicher Selbständigkeit eingesetzt würde. Wie weit stimmt die Vermutung, daß Finanzmittel zur Unternehmensgründung in Boom-Regionen in höherem Maße „Mitnahme-Effekten“ unterliegen als in strukturschwachen Gebieten? Demgegenüber kann dort der Einsatz von Finanzmitteln zur Qualifizierung als notwendige Bedingung für das weitere Beschäftigungswachstum angesehen werden. Dieses Argument stützt sich auf die Beobachtung, daß das Beschäftigungswachstum vor allem in neuen und kleinen Betrieben vor sich geht. Sie sind vermutlich am wenigsten in der Lage, in der prekären Anfangssituation einer Neugründung schon in erheblichem Umfang selbst in die Qualifizierung von Mitarbeitern zu investieren. Extern finanziertes Humankapitalangebot hilft dann weiter. Vor allem auch deshalb, weil hier neue Unternehmen in Konkurrenzbedingungen mit großen und eingeführten Unternehmen treten, die bessere Konditionen bieten können, wenn sie Ersatzinvestitionen in das Humankapital vornehmen, also Arbeitskräfte neu einstellen.

Anders stellt sich das FuU-Problem in Regionen dar, die in starker Umstrukturierung – in Abgrenzung von strukturschwachen Regionen – stecken, etwa solche, in denen das Verarbeitende Gewerbe starke Einbrüche erlebt, während sich der Dienstleistungsbereich gleichzeitig dynamisch entwickelt. Es müßte „umqualifiziert“ werden. Nun sind bei solcher Umstellung von den Personen in den Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten neu zu erlernen und die alten zu verlernen; es geht eigentlich darüber hinaus um Übergänge in andere Arbeits„kulturen“, in denen andere Verhaltensweisen, Umgangsformen etc. als „selbstverständlich“ vorausgesetzt werden. Neben den Teilnehmern müssen auch die potentiellen Arbeitgeber umdenken.

Argumente für Qualifizierung werden durch die hier vorliegenden Ergebnisse nicht im Kern berührt. Bezogen auf die Ziele, die das AFG formuliert und die die öffentliche Diskussion beherrschen, lassen sich immerhin Relativierungen anbringen.

- Für das Globalziel „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ eignet sich FuU nur in dem Umfang, wie es in der Region ausgesprochen strukturelle Arbeitslosigkeit, d.h. ein Auseinanderklaffen von Anforderungen in Offenen Stellen und den Qualifikationen der Arbeitslosen (bzw., als deren Konkurrenz am regionalen Arbeitsmarkt, der wechselbereiten arbeitssuchenden Beschäftigten) gibt. Auch qualitativ höchststehende Qualifizierungsmaßnahmen schaffen nicht gleichzeitig die passenden Arbeitsstellen.

- Den individuellen Einstieg kann FuU einzelnen Personen erleichtern, soweit diese tatsächlich neue Qualifikationen erwerben, die nachgefragt werden, oder wenn Arbeitgeber die Teilnahme an FuU-Maßnahmen als positives Signal werten („Runderneuerung“ des „abgeschriebenen“ Humankapitals).

- Das Ziel, mittels einer FuU-Maßnahme (mangels eines Stellenangebotes) in erster Linie die „Verfügbarkeit“ einer arbeitslosen Person zu testen, ist zum einen fraglich, da, wie bekannt ist, aus „gesundheitlichen Gründen“ eine Maßnahme individuell zum Abbruch gebracht werden kann. Zum anderen kann ein negativer Nebeneffekt solchen Einsatzes von FuU-Maßnahmen überwiegen: Wenn Lernen und Sich-Fortbilden als Strafe diskriminiert wird, wird damit den Qualifizierern geschadet, die Qualifikationslandschaft beeinträchtigt, und damit auch jenen geschadet, die in der Situation der Arbeitslosigkeit für sich selbst auf Qualifikation setzen.

- Darin liegen ja gerade die positiven Aspekte von Qualifizierungsmaßnahmen: daß die Teilnehmer am Lernen gehalten werden oder gar erst zum Lernen zurückgeführt werden (und nicht zuerst in der „Entlastung des Arbeitsmarktes“), daß die Teilnehmer ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse tatsächlich verbessern können (also sowohl Erhalt und Verbesserung der Qualifikation als auch Erhalt der Qualifizierbarkeit), daß Weiterbildung als Idee und als Realität ebenso wie die Bildungseinrichtungen lebendig bleiben und daß Unternehmen ihrem Fachkräftemangel abhelfen können. Auch Hoffnungen sind durch Qualifizierung zu erhalten oder neu zu wecken. Gerade unter diesem Gesichtspunkt ist allerdings ein niedriges Eingliederungsergebnis, d.h. eine geringe Chance, durch die Teilnahme einen Neubeginn zu schaffen, eher von zweifelhaftem Wert.

Literatur

- ANBA, Arbeitsstatistik 1993, Jahreszahlen, Übersicht 92.
- Arbeitsmarkt in Zahlen (1994): Förderung der beruflichen Bildung, Berichtsjahr 1993, Nürnberg: BA IIB3.
- Arbeitsmarkt in Zahlen (1995): Förderung der beruflichen Bildung, Zeitreihen 1981 bis 1994, Monatszahlen, Nürnberg: BA IIB3.
- Arminger, G. (1995): Specification and Estimation of Mean Structures. In: Arminger, G., C.C. Clogg, M.E. Sobel (eds.): Handbook of Statistical Modeling for The Social and Behavioral Sciences. New York: Plenum Press, pp. 77-183.
- Bauer, G. (1991): Weiterbildungsberatung. In: MittAB 2, S. 375-384.
- Bender, St., Hilzendegen, J. (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file. In: MittAB 1, S. 76-95.
- Berufliche Weiterbildung (1994): Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1993, Nürnberg BA.
- Blaschke, D. (1982): Berufliche Qualifikation und arbeitsbedingte regionale Mobilität. In: MittAB 2.
- Blaschke, D. (1994): Erfolge der Umschulung in der beruflichen Rehabilitation – Die Beteiligung von Frauen. In: ibv Nr. 52 vom 28.12.1994, S. 4033-4038.
- Blaschke, D.; Plath, H.E.; Nagel, E. (1992): Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel Fortbildung und Umschulung. In: MittAB 3, S. 381-405.
- Blaschke, D.; H. E. Plath (1994): „Beruf“ und „berufliche Verweiskbarkeit“. Kritische Reflexionen zu einer Herausforderung an die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: MittAB 4, S. 300-322.
- Cramer, U., Karr W. (1992): Lebensalter und Dauer der Arbeitslosigkeit. In: Brinkmann, Chr., Schober, K. (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels – Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt. BeitrAB 163. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA, S. 189-206.
- Fitzenberger, B., Prey, H. (1995): Assessing the Impact of Training on Employment – The Case of East Germany, Diskussionspapier Nr. 23, Konstanz: The Center for International Labor Economics (CILE) März 1993.

- Grüske, K.-D., Lohmeyer, J. (1990): Außerökonomische Faktoren und Beschäftigung. Eine Fallstudie für die Arbeitsamtsbezirke Leer und Balingen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Hofbauer, H., Dadzio, W. (1987): Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung. In: MittAB 2, S. 129-141.
- Hosmer, D.W., St. Lemeshow (1989): Applied Logistic Regression. New York etc.: Wiley.
- IAB-Kurzbericht vom 6.6.1991: Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose.
- IAB-Werkstattbericht Nr.13/17.8.1992 : Der betriebliche Nutzen von Fortbildung und Umschulung.
- IAB-Werkstattbericht Nr 14/ 21.8.1992: Arbeitslosigkeit nach Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung niedriger als erwartet – Unsicherheit in der Beurteilung der Ergebnisse, für Tendenzaussagen zu früh, Zurückhaltung bei den Folgerungen. Ein aktuelles Diskussionspapier.
- IAB-Kurzbericht Nr. 21/ 18.8.1992: Neue Bundesländer – Fortbildung und Umschulung verbessern das Humankapital und unterstützen so die Umstrukturierung der Wirtschaft.
- IAB-Werkstattbericht Nr 6/ 14.5.1993: Berufliche Weiterbildung und Verbleib im Leistungsbezug – Statistisches Zahlenmaterial über erfolgreiche Teilnehmer des Jahres 1991 an Vollzeitmaßnahmen (Fortbildung, Umschulung und betriebliche Einarbeitung) in West und Ost: Maßnahmentypen, Schulungsziele, Erwerbsstatus vor Maßnahmebeginn, Leistungsbezug nach der Maßnahme.
- IAB-Werkstattbericht Nr.8/ 31.8.1994: Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik.
- IAB-Werkstattbericht Nr.1.1/15.1.1995: Bach, H.-U., Th. Jung-Hammon, M. Otto: Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt, IAB-Werkstattbericht (regelmäßige Aktualisierung).
- IAB-Werkstattbericht Nr.2/ 30.1.1995: Einarbeitungszuschüsse – Befunde und Perspektiven.
- Koller, B. (1995): In einem andern Land – Die soziale und berufliche Integration von Aussiedlern in Deutschland. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 2.
- Kuwan, H.; D. Gnahn; B. Seusing (1991): Weiterbildungsstatistik in Deutschland – Ausgangslage und zukünftige Anforderungen. In: MittAB 2, S. 277-290.
- Miegel, M. (1991): Wirtschafts- und arbeitskulturelle Unterschiede in Deutschland. Zur Wirkung außerökonomischer Faktoren auf die Beschäftigung. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Sauter, E. (1995): Qualitätssicherung in der staatlichen Bildungssubvention. Wo steht das AFG? In: BWP 24 / Heft 3, S. 3-9.