



Weiterbildung als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik - aktuelle Forschungsergebnisse

Thomas Kruppe

Fachtagung am 8. November, Berlin:
**Zukunft der beruflichen Weiterbildung – Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik
nach der Bundestagswahl**

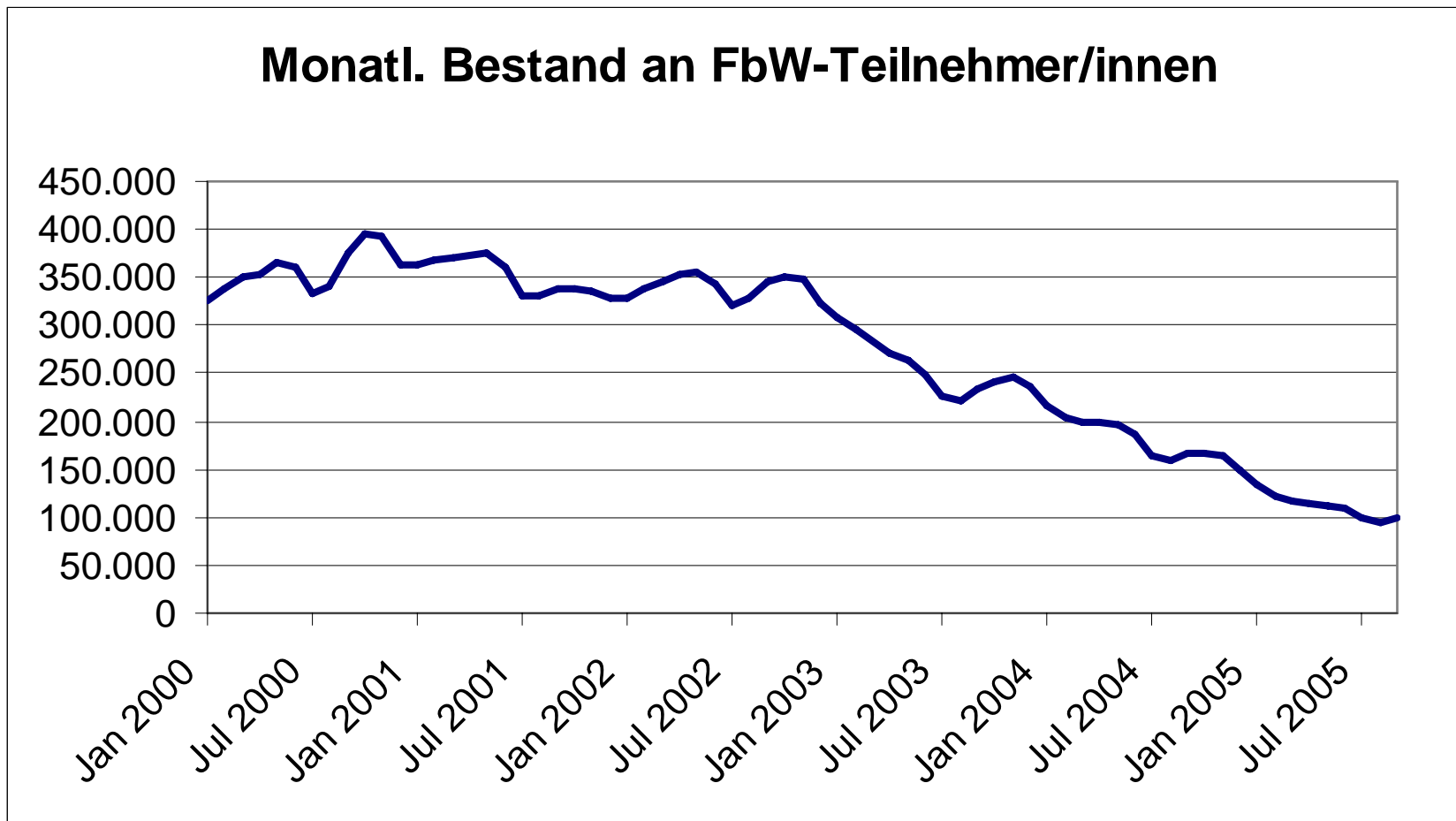
Gliederung

- **Die Weiterbildung Arbeitsloser – Entwicklungen**
- **Bewertungsmaßstäbe**
- **Bewertung (Umsetzung / Praxis)**
- **Bewertung (Forschung)**
- **Schlußfolgerungen**

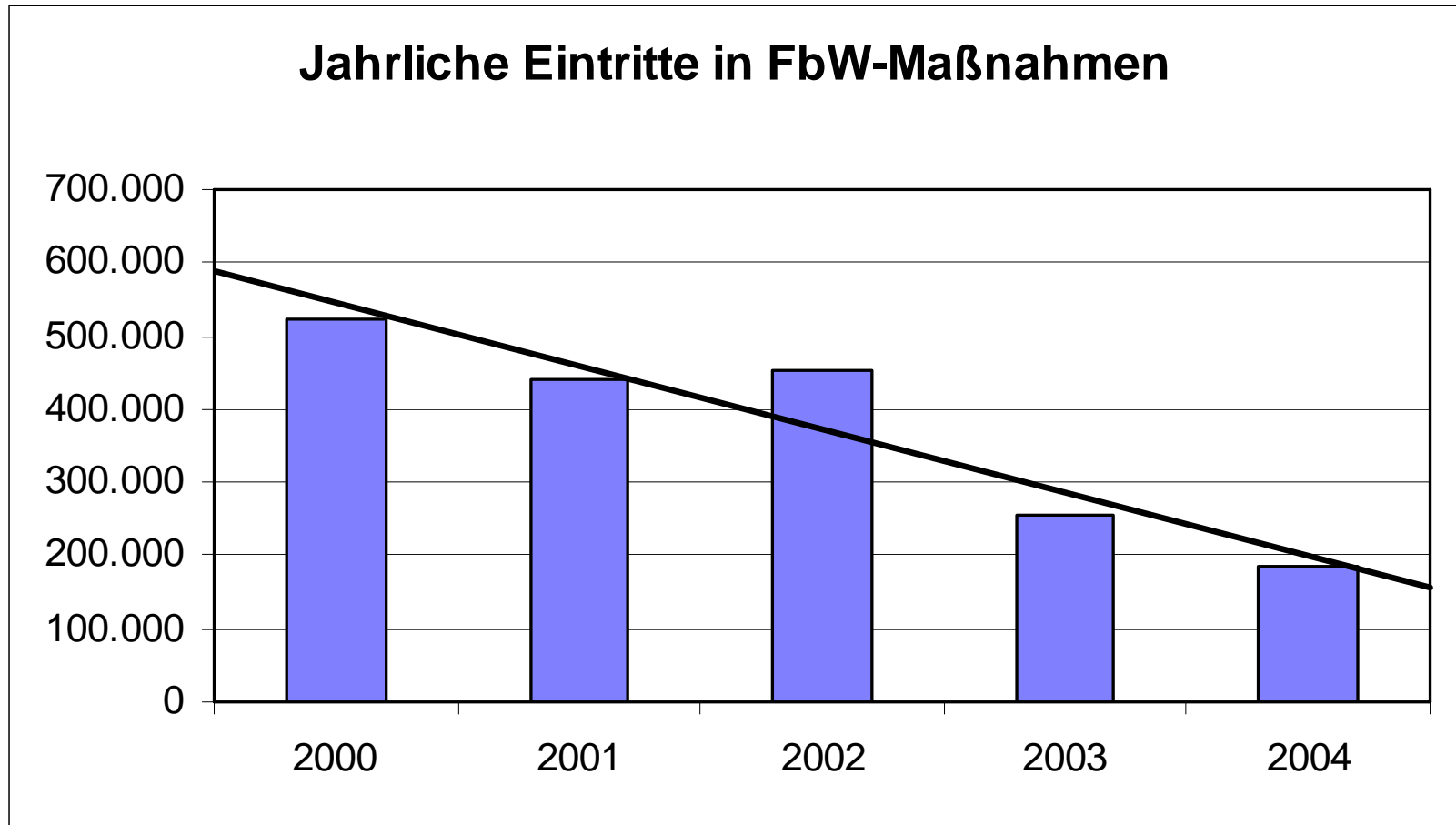
Gliederung

- **Die Weiterbildung Arbeitsloser – Entwicklungen**
- **Bewertungsmaßstäbe**
- **Bewertung (Umsetzung / Praxis)**
- **Bewertung (Forschung)**
- **Schlußfolgerungen**

Weiterbildung Arbeitsloser Bestände Januar 2000 – September 2005

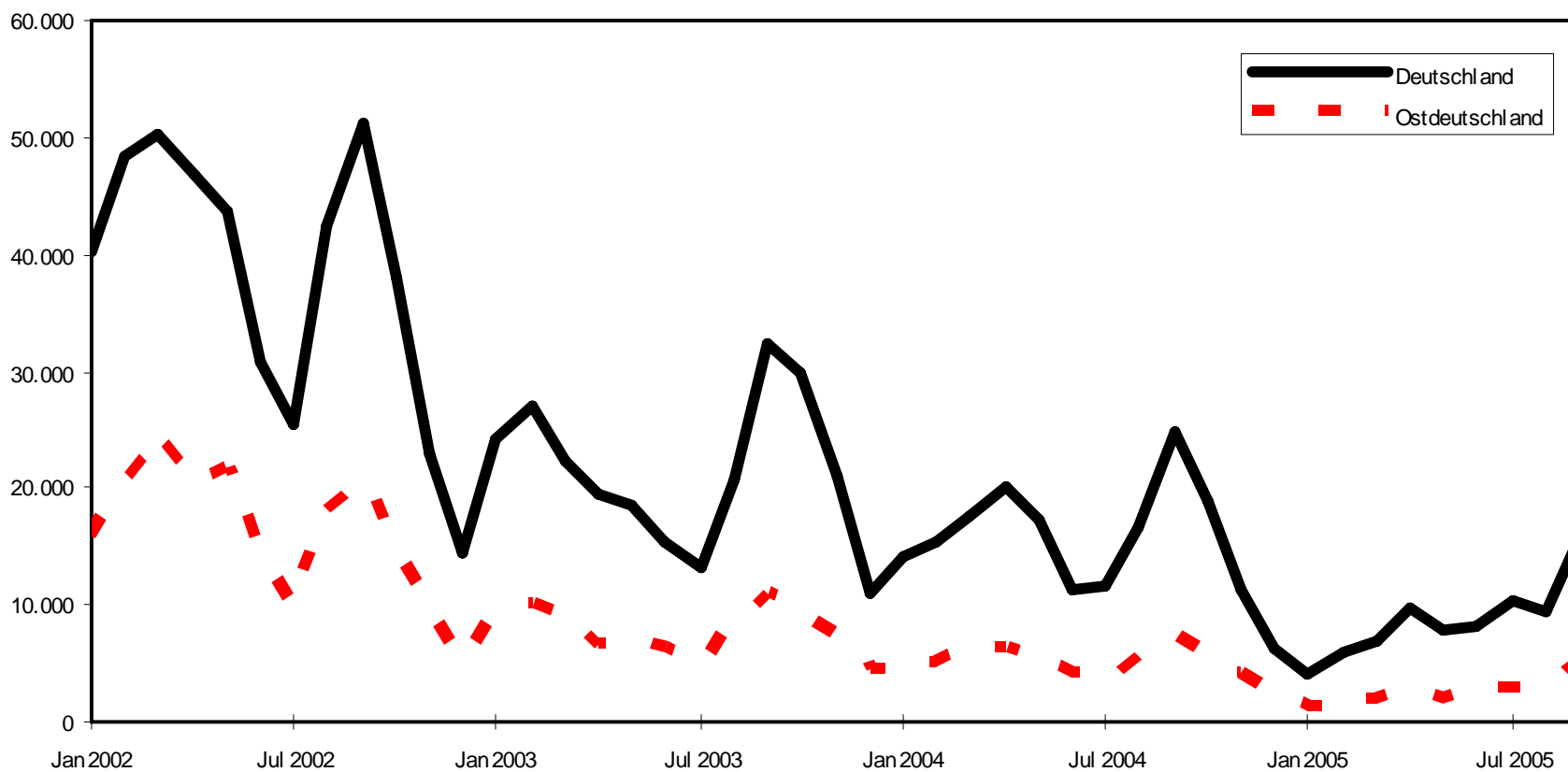


Weiterbildung Arbeitsloser - Eintritte 2000 – 2005



Quelle: Statistik der BA

Weiterbildung Arbeitsloser – Eintritte FbW-Maßnahmen: Jan. 2002 - Sept. 2005



Die veränderte Rolle der Weiterbildung (3)

- **Anteil Frauen (September 2005)**
im Bestand: **51,5** Prozent
bei den Zugängen **46,4** Prozent

- **Rückgang Eintritte 1. Halbj. gegenüber Vorjahreszeitraum**
insgesamt **-55,2** Prozent
Frauen **-58,8** Prozent
Männer **-52,5** Prozent
Sonstige berufliche Weiterbildung **-50,4** Prozent
Mit Abschluß in einem anerkannten
Ausbildungsberuf **-74,6** Prozent
Berufsrückkehrerinnen **-66,9** Prozent

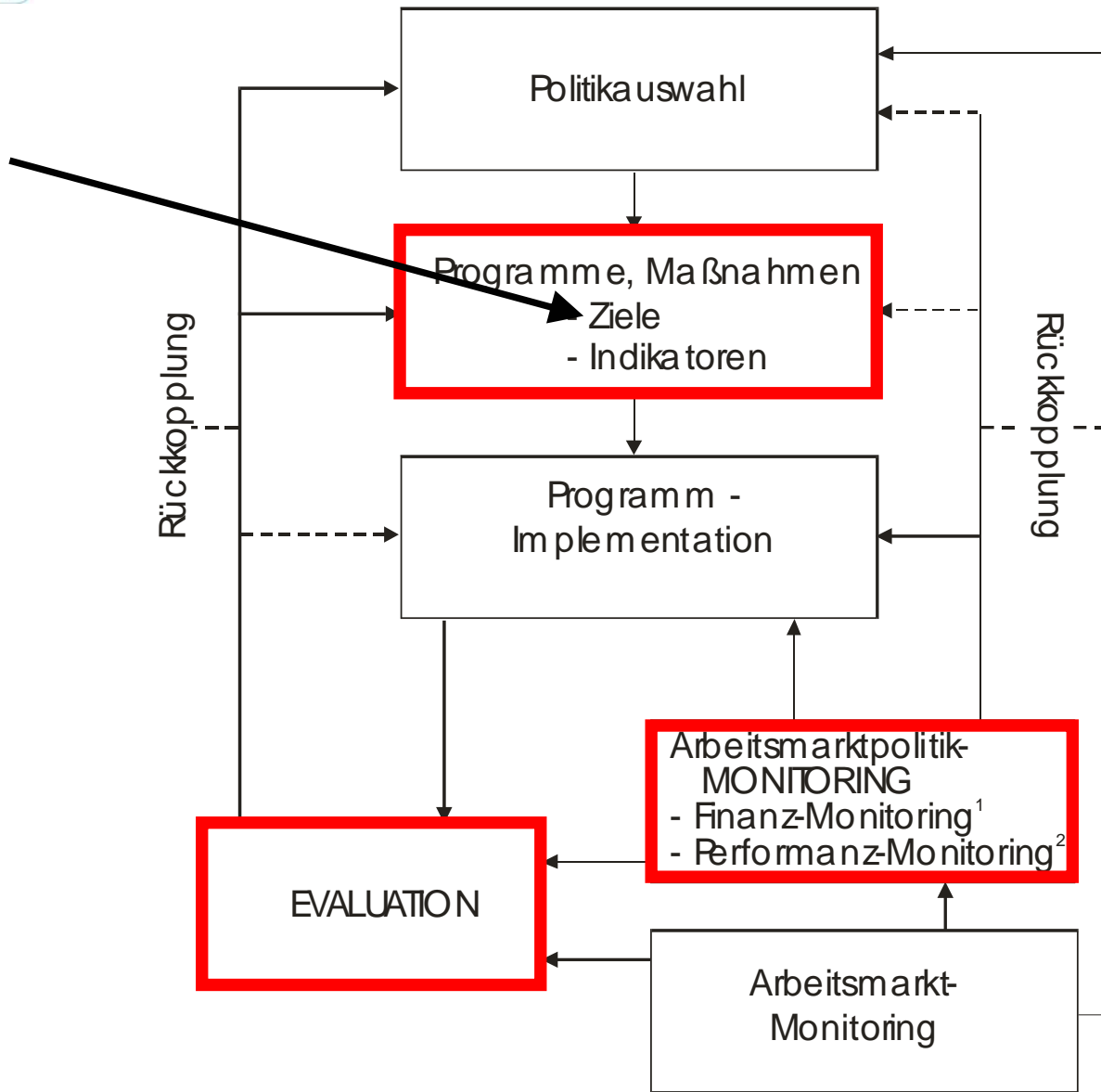
- Quelle: Statistik der BA

Gliederung

- Die Weiterbildung Arbeitsloser – Entwicklungen
- **Bewertungsmaßstäbe**
- Bewertung (Umsetzung / Praxis)
- Bewertung (Forschung)
- **Schlußfolgerungen**

Bewertung – warum ?

- Sinnvoller (?) Einsatz von Ressourcen in der Arbeitsmarktpolitik
- Arbeitsmarktpolitik
 - Der Arbeitsmarkt ist kein Bananen-Markt
 - Sozialer Status
 - Integration in die Gesellschaft
 - Demokratie
- Wirtschaftsförderung statt Arbeitsmarktpolitik ?
 - Kann Arbeitsplätze schaffen
 - Rationalisierungseffekte führen auch zu Abbau von Arbeitsplätzen
- Arbeitsmarktpolitik allein kann Massenarbeitslosigkeit nicht abbauen



Anmerkungen

1 Budget-Controlling, Teilhamezahlen (Relation realisiert zu angestrebt)

2 Beobachtung ausgewählter Ergebnis-Indikatoren (z.B. Beschäftigung nach Maßnahme)

Quelle: Auer/Kruppe 1996, S. 908, eigene Übersetzung

Bewertung: Monitoring und Evaluation

- **Monitoring eher zur Steuerung:**
- „Bruttoergebnisse“
 - Eingliederungsquote
 - Verbleibsquote
 - (...)
- **Evaluation eher Gesamtbewertung:**
- Implementation, Monitoring
- „individuelle Nettoergebnisse“
 - „Tatsächlicher“ Effekt der Maßnahme

Gliederung

- Die Weiterbildung Arbeitsloser – Entwicklungen
- Bewertungsmaßstäbe
- **Bewertung (Umsetzung / Praxis)**
- Bewertung (Forschung)
- Schlußfolgerungen

Ziele der BA: Die neue Steuerungslogik

- Optimierung der Geschäftsprozesse
- Bessere Wirkung des Instrumenteneinsatzes der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- **Wirkungsorientierter Haushalt**
- **Geringerer Mitteleinsatz**
- **Reduzierung der Kosten**

Quelle: Quartalsbericht der Bundesagentur für Arbeit vom 31.Dezember 2004

Ziele, konkret:

Ein FbW – SGB III – Einsatz kommt in Frage wenn ...

- der **Mittleinsatz (Ziel: gering)** für die Teilnahme günstiger als oder gleich dem sonst zu zahlende Arbeitslosengeld I ist;
- die **Wirkung** (Integration) zu erwarten ist, bevor die Person aus dem ALG-I-Bezug ausscheidet, da sonst der Mittleinsatz größer wäre als ALG-I-Anspruch;
- die Wirkung (nicht mehr arbeitslos) eintritt, bevor die Person aus dem ALG-I-Bezug ausscheidet, da ggf. sonst die **Kosten** = Mittleinsatz + Aussteuerungsbetrag.

Umsetzung der Ziele in der BA:

Ein FbW – SGB III – Einsatz muss also berücksichtigen,

- dass die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I bei unter 55 Jährigen zwischen 6 und 12 Monaten liegt und folglich
- die Weiterbildungsdauer dem entsprechend kurz sein muss;
- ob eine Bedürftigkeit am Ende der Anspruchsdauer (ALG I) besteht (Aussteuerungsbetrag).
- dass eine (nachhaltige) Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die Bilanz beeinflusst;

Gliederung

- Die Weiterbildung Arbeitsloser – Entwicklungen
- Bewertungsmaßstäbe
- Bewertung (Umsetzung / Praxis)
- **Bewertung (Forschung)**
- Schlußfolgerungen

Der Blick der Evaluation:

- **Ziele**
 - verschiedene Ebenen (Politik, BA, Arbeitgeber, Arbeitnehmer...)
 - konkurrierend (?)
- **Kontext**
 - Arbeitsmarkt-Monitoring
 - Arbeitsmarktpolitischer und Sozialpolitischer Kontext
 - funktionale Äquivalente
- **Implementation:**
 - Umsetzung
 - (Fehl-)Steuerung
- **Wirkung:**
 - Erfolgsquote (Abschluss -> hyp. Beschäftigungsfähigkeit)
 - indiv. Nettoeffekte (Job -> real. Beschäftigungsfähigkeit)
 - arbeitsmarktpolitisch
 - sozialpolitisch

Ziele der Arbeitsförderung (SGB III, § 1, Satz 2)

Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere

1. den **Ausgleich von Angebot und Nachfrage** auf dem Ausbildungs- und **Arbeitsmarkt** unterstützen,
2. die **zügige Besetzung offener Stellen** ermöglichen,
3. die **individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie Fähigkeiten fördern**,
4. **unterwertiger Beschäftigung** entgegenwirken und
5. zu einer **Weiterentwicklung** der regionalen **Beschäftigungs- und Infrastruktur** beitragen.

Warum FbW: Beschäftigungsfähigkeit

- Ziel: Förderung bzw. Erhaltung von “Beschäftigungsfähigkeit”
 - Missverständlich !!
 - Mehr als nur individualistisch !!
- “Beschäftigungsfähigkeit” hängt auch vom Markt ab
- “Beschäftigungsfähigkeit”: interaktiv, kollektiv ausgehandelt
- Analytisch:
 - „relative Fähigkeit einer Person vor dem Hintergrund der Interaktion zwischen persönlichen Merkmalen und dem Arbeitsmarkt eine sinnvolle Beschäftigung zu finden“ (Gazier u.a. 1999)
- Politischer Wandel:
 - **“Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit” statt**
 - **“Sicherung von Beschäftigung”**

Die Förderung beruflicher Weiterbildung

- **Monitoring zur eher kurzfristigen Steuerung:**
- „Bruttoergebnisse“
 - Eingliederungsquote
 - Verbleibsquote
 - (...)
- **Evaluation eher Gesamtbewertung:**
- Implementation, Monitoring
- „individuelle Nettoergebnisse“
 - „Tatsächlicher“ Effekt der Maßnahme

Mikroökonomische Ergebnisse

IAB-Projekt 6-531A

**„Über die Wirksamkeit von FuU-Massnahmen:
Ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB“**

Stefan Bender (IAB)

Annette Bergemann (Uni MA)

Bernd Fitzenberger (Uni MA/FFM)

Michael Lechner (Uni SG)

Ruth Miquel (Uni SG)

Stefan Speckesser (Uni MA)

Conny Wunsch (Uni SG)

Datendokumentation und -aufbereitung: 2000-2004

Bender et al. (BeitrAB 289, 2005)

Evaluationsstudien: 2004-2006

Mikroökonomische Ergebnisse des IAB:

Lechner, Michael / Miquel, Ruth / Wunsch, Conny:

- Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany. Nürnberg 62 S.; **IAB Discussion Paper Nr. 03/2005**
- The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy - the case of East Germany after unification. Nürnberg 59 S.; **IAB Discussion Paper Nr. 14/2005**

Mikroökonomische Ergebnisse des IAB:

Westdeutschland:

- Fast alle untersuchten FuU-Maßnahmen zeigen nach 4 Jahren einen positiven Effekt auf die Beschäftigungschancen.
- Beschäftigungswahrscheinlichkeit erhöht sich durch Umschulung durchschnittlich nach 7 Jahren um 10% bis 15% (im Vergleich zur Nichtteilnahme).

Mikroökonomische Ergebnisse des IAB:

Ostdeutschland:

- Bei den Teilnehmer/innen aller untersuchter Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen verbessern sich langfristig die Beschäftigungs- und Verdienstaussichten
- **Ausnahme: Maßnahmen mit längerer Laufzeit waren in der Regel für männliche Teilnehmer wenig nützlich.**
- Das wird zumindest teilweise darauf zurückgeführt, dass sich die Förderung der Weiterbildung arbeitsloser Männer in Richtung Bauwesen aufgrund der nachfolgenden Rezession in der Bauwirtschaft als Fehlentscheidung erwiesen hat.

Schlussfolgerungen

- Mikroökonomische Evaluation hat auch seine Grenzen. Es kann nur untersuchen, was umgesetzt wurde.
- Der Umbau der Förderung beruflicher Weiterbildung ist ein selektiver Abbau.
- Politisch gesetzte Ziele (z.B. Kostendruck) zwingen zu kurzfristiger Sicht. Langfristige Wirkungen werden so nicht berücksichtigt.
- Langfristige Wirkungen und weitergehende Effekte sollten aber berücksichtigt werden (z.B. regionale Strukturen) !
- Die Förderung beruflicher Weiterbildung (SGB III) sollte deshalb aus der Finanzierung durch Beiträge herausgenommen werden und in eine Steuerfinanzierung überführt werden – bei gleichzeitiger Einbettung in eine Gesamtstrategie „Lebenslanges Lernen“.
- Hierzu ist aber auch eine Förderung beruflicher Fortbildung schon in den Betrieben wichtig und sollte auch in Tarifverträgen abgesichert werden.

Vielen Dank !!!

<http://www.iab.de>

Thomas.Kruppe@iab.de