

Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?

Beate Kurtz



- Nr. 14 **Beschäftigung von Arbeitslosen statt bezahlter Überstunden**
4.10.2002 Zwei Ansätze im Rahmen der freien Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit:
Das Neuwied- und das Bayern-Modell
- Nr. 15 **Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung**
21.10.2002 Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und
Erfahrungen
- Nr. 16 **Neuordnung der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines dreistufigen Systems**
25.11.2002
- Nr. 17 **Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt**
17.12.2002 Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 90er
Jahren
- Nr. 18 **Dreifache Heterogenität von ABM und SAM und der Arbeitslosigkeitsstatus der Teil-
nehmer sechs Monate nach Programm-Ende**
18.12.2002 – Erste deskriptive Befunde –
- Nr. 1 **Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab?**
10.2.2003 Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im
Rahmen des ESF-BA-Programms
- Nr. 2 **Evaluation der individuellen Netto-Effekte von ABM in Deutschland**
10.3.2003 Ein Matching-Ansatz mit Berücksichtigung von regionalen und individuellen Unterschieden
- Nr. 3 **Substitution von bezahlten Überstunden durch Arbeitslose**
14.3.2003 Das BAFF-Modell im Arbeitsamtsbezirk Neuwied – eine vertiefende Analyse
- Nr. 4 **Systeme des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit**
31.3.2003 - Ein zwischenstaatlicher Vergleich -
- Nr. 5 **Ältere ab 55 Jahren: Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundes-
anstalt für Arbeit**
16.4.2003
- Nr. 6 **Licht am Ende des Tunnels?**
17.4.2003 Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt
- Nr. 7 **Green Card, IT-Krise und Arbeitslosigkeit**
20.5.2003 Mit einer Kündigung verlieren ausländische IT-Fachkräfte oft mehr als nur ihren Job
– Eine Fallstudie in München

Die Reihe "IAB Werkstattbericht" gibt es seit 1991. Eine vollständige Themenübersicht finden Sie in den „Veröffentlichungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Tel. 0911/179-3025).

IAB Werkstattbericht

Nr. 8 / 6.6.2003

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

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

Dort finden Sie u.a. ausgewählte
IAB Werkstattberichte im Volltext zum
Download

Rückfragen zum Inhalt an

Beate Kurtz, Tel. 0911/179-3266
oder e-Mail: beate.kurtz@iab.de

ISSN 0942-1688

Trainingsmaßnahmen – Was verbirgt sich dahinter?

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Beschreibung und Genese des Instruments	6
3. Allgemeine Entwicklung des Instruments Trainingsmaßnahme	8
3.1 Förderzahlen	8
3.2 Ausgaben	10
4. Explorative Studie zu Trainingsmaßnahmen	11
4.1 Erhebungs- und Untersuchungsdesign	11
4.2 Anzahl der in den Untersuchungsämtern geförderten Personen	14
4.3 Verschiedene Typen der Trainingsmaßnahmen	16
4.4 Ziele und potenzielle Teilnehmer/innen	18
4.5 Informationen zur Teilnehmergewinnung	20
4.6 Lernort	22
4.7 Einsatz sozialpädagogischer Betreuung	22
4.8. Zusammenarbeit mit dem Sozialamt	23
4.9. Unterschiede zwischen regulären und ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen	24
5. Informationen zu Austritt und Verbleib bei Trainingsmaßnahmen	25
6. Zusammenfassung	27
Literaturverzeichnis	29
Tabellenanhang	31

1. Einleitung

Die Trainingsmaßnahmen (TM)¹ sind ein Instrument der aktiven Arbeitsförderung, über das bislang wenig bekannt ist. Mit einer durchschnittlichen Dauer von 27 Tagen und Ausgaben von 658 Euro pro Teilnehmer/in im Jahr 2002 handelt sich dabei um ein Instrument mit einer relativ kurzen Maßnahmedauer und vergleichsweise geringen Kosten. Obwohl seit seiner Einführung in das Regelinstrumentarium ein enormer Anstieg der Förderzahlen zu verzeichnen war und die Zugangszahlen im Jahr 2001 sogar erstmals über denen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) lagen,² wird dieser Maßnahmeart seitens der Forschung noch nicht hinreichend Aufmerksamkeit geschenkt. Was die Evaluation von Trainingsmaßnahmen anbelangt, hat dies vielerlei Gründe. So führen Blaschke und Plath zum einen die heterogenen Ziele an, die mit den verschiedenen Varianten der Trainingsmaßnahme verfolgt werden und die eine Erfolgsbeobachtung erschweren. Zum anderen muss bei Trainingsmaßnahmen eine längere Wirkungskette unterstellt werden: Der Maßnahmeerfolg kann nicht immer direkt am Eingliederungserfolg oder an Ersatzindikatoren gemessen werden, da einzelne Maßnahmetypen der Trainingsmaßnahme auf weiterführende Maßnahmen vorbereiten und somit nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt integrieren sollen (vgl. Blaschke, D./H.-E. Plath, 2002: 441).

Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen bleiben arbeitslos gemeldet und beziehen weiterhin Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe). Mit Hilfe des ESF-BA-Programms³ kann auch sog. Nichtleistungsbezieher/innen, d.h. Personen, die keinen gesetzlichen Leistungsanspruch nach dem SGB III⁴ haben, durch ein ESF-Unterhaltsgeld die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme ermöglicht werden. Auch über die ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen liegen bislang kaum Informationen vor. Außerdem ist nicht bekannt, ob im Arbeitsamt bei der Planung von Trainingsmaßnahmen zwischen ESF-Geförderten und regulär Geförderten unterschieden wird.

Mit diesem Beitrag wird nun ein erster Schritt unternommen, diese Informationslücke zu schließen. Dazu wird zunächst das Instrument kurz beschrieben und die Entwicklung der Förderzahlen und der Ausgaben für Trainingsmaßnahmen überblicksartig dargestellt. Als Informationsbasis dienen hierbei Daten der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Im Anschluss daran wird zum einen untersucht, wie dieses Instrument ausgestaltet ist. Dabei werden u.a. folgende Fragen beantwortet: Welche der verschiedenen Varianten der Trainingsmaßnahme werden hauptsächlich gefördert und welche Inhalte haben diese Maßnahmetypen? Welche Ziele werden mit dem Instrument verfolgt und welche potenziellen Teilnehmer/innen werden damit gefördert? Welche Kriterien werden bei der Auswahl der Teilnehmer/innen zugrunde gelegt? Zum anderen wird der Frage nachgegangen, ob es zwischen den regulär geförderten und den ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen Unterschiede gibt, die über die unterschiedlichen Fördervoraussetzungen hinausgehen. Werden beispielsweise bei ESF-Geförderten andere Ziele verfolgt, andere Schwerpunkte gesetzt oder andere Kriterien bei der Auswahl der Teilnehmer/innen zugrunde gelegt? Um diese Fragen beantworten zu können, wurde eine explorative Studie zu Trainingsmaßnahmen in zehn ausgewählten Arbeitsämtern durchgeführt, deren

¹ Einschließlich der Maßnahmen der Eignungsfeststellung (s.u.)

² Allerdings übersteigt der Mittelaufwand für FbW im Jahr 2002 den für TM weiterhin deutlich. Während FbW einen Anteil von 43,7% an den Ausgaben für Ermessensleistungen hatte und somit umgerechnet ca. 6,7 Mrd. Euro ausmachte, lag der Wert für Trainingsmaßnahmen bei 3,1% (ca. 478 Mio. Euro).

³ ESF steht für Europäischen Sozialfonds, BA für Bundesanstalt für Arbeit. Das ESF-BA-Programm wird sowohl aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds als auch der Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Nähere Informationen zum ESF-BA-Programm vgl. Deeke et al., 2002.

⁴ Drittes Buch des Sozialgesetzbuches.

Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden. Um mögliche Unterschiede zwischen den beiden Fördergruppen herauszufinden, wurde bei den einzelnen Themenblöcken zunächst nach den regulär Geförderten gefragt und im Anschluss daran nach Besonderheiten bei ESF-Geförderten. In einem weiteren Schritt wird untersucht, ob und aus welchen Gründen Trainingsmaßnahmen abgebrochen werden, und, wie die Verbleibschancen nach Beendigung der Maßnahme sind. Diese Informationen beruhen wiederum auf den Daten der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Am Ende des Berichts erfolgt eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse.

2. Beschreibung und Genese des Instruments

Maßnahmen der Eignungsfeststellung⁵ und Trainingsmaßnahmen sind in § 48 ff. SGB III geregelt. Danach können Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende bei Tätigkeiten und bei der Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, „die zur Verbesserung ihrer Eingliederungsaussichten beitragen“. Dabei können die Maßnahmekosten⁶ übernommen werden. Soweit ein Leistungsanspruch besteht, kann während der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme weiterhin Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen werden.

Mit der Förderung von Trainingsmaßnahmen werden verschiedene Ziele verfolgt. Dies schlägt sich wiederum in dem breiten Spektrum unterschiedlichster Maßnahmetypen nieder. Förderfähig sind nach § 49 SGB III Maßnahmen zur

- Eignungsfeststellung,
- Unterstützung der Selbstsuche und Vermittlung des Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden, insbesondere durch Bewerbungstraining und Beratung über Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche,
- Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit des Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden sowie
- Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fähigkeiten, um eine Vermittlung in Arbeit oder einen erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung zu erleichtern.

Je nach Inhalt und Ziel der Maßnahme ist eine unterschiedliche Förderhöchstdauer vorgesehen, die zwischen zwei und acht Wochen variiert.⁷ Die verschiedenen Maßnahmetypen können miteinander kombiniert werden. Dabei darf eine Gesamtdauer von zwölf Wochen nicht überschritten werden.

Trainingsmaßnahmen können sowohl bei einem Bildungsträger als auch in einem Betrieb durchgeführt werden.

⁵ Die Maßnahmen der Eignungsfeststellung werden seit 2002 explizit in § 48 SGB III neben den Trainingsmaßnahmen benannt; zuvor wurden sie als Teil der Trainingsmaßnahmen geführt. Sie sind auch Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

⁶ Zu den Maßnahmekosten zählen Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Fahrkosten und Kosten für die Kinderbetreuung bis zu 130 Euro monatlich (§ 50 SGB III).

⁷ Bei der Unterstützung der Selbstsuche und bei der Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit darf die Förderdauer von zwei Wochen nicht überschritten werden. Bei der Eignungsfeststellung liegt die Grenze bei vier Wochen, bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten bei acht Wochen.

Genese der Trainingsmaßnahmen

Die Trainingsmaßnahmen in ihrer jetzigen Form gibt es seit dem 1. April 1997. Sie ersetzen die 1994 eingeführten kurzzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen (sog. § 103b-Maßnahmen), die 1996 für Arbeitslosenhilfebezieher eingeführten (§ 134a AFG⁸) und im April 1997 auf alle arbeitslosen Leistungsempfänger erweiterten Trainingsmaßnahmen (§ 53a AFG) und die Maßnahmen der Arbeitsberatung (§ 53 Abs.1 Nr. 6b AFG).

Die sog. 103-b Maßnahmen gab es von 1994 bis 1997. Sie ermöglichten den Bezieher/innen von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe bei fortwährendem Leistungsbezug die Teilnahme an einer maximal drei Monate dauernden Qualifizierungsmaßnahme in einem Betrieb oder bei einem Bildungsträger. Dabei wurde zwischen Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung bzw. Verbesserung der Vermittlungsaussichten und Maßnahmen zum Training sozialer Qualifikationen differenziert. Die Erstattung von Maßnahmekosten war dabei jedoch nicht vorgesehen. Diese Lücke wurde durch das erste ESF-BA-Programm⁹ (1995-1999) geschlossen. Mit dem ESF-BA-Programm wurde ein pauschaler Zuschuss bei Lehrgangsgebühren und/oder Fahrkosten eingeführt (vgl. Deeke, 1999: 27 f.). Im April 1997 wurde die – vorher ESF-finanzierte – Übernahme der Maßnahmekosten für Arbeitslosengeldbezieher in das Arbeitsförderungsgesetz (§§ 53a und b AFG) integriert (für Bezieher von Arbeitslosenhilfe schon im Sommer 1996) und später in das SGB III (§ 48 ff. SGB III) übernommen (vgl. Deeke et al., 1997: 44f. und Deeke, 1999: 28).

Nichtleistungsbezieher/innen, d.h. Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe haben, wurde mit dem 2. SGB III-Änderungsgesetz 1999 mittels Erstattung der Maßnahmekosten die Möglichkeit gegeben, an einer Trainingsmaßnahme teilzunehmen. Ergänzend dazu kann – seit Beginn des neuen ESF-BA-Programms im Jahr 2000 – den Nichtleistungsbezieher/innen gemäß § 4 der Richtlinien zum ESF-BA-Programm während der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme (§ 48 SGB III) ein ESF-Unterhaltsgeld gewährt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Maßnahmekosten SGB III-finanziert sind. Für Teilnehmer/innen an Vollzeitmaßnahmen, die die Voraussetzungen des § 129 Nr. 1 SGB III erfüllen, beträgt das ESF-Unterhaltsgeld in den alten Bundesländern 645 Euro monatlich, in den neuen Bundesländern 629 Euro monatlich. Für die übrigen Teilnehmer/innen an Vollzeitmaßnahmen beträgt es 583 Euro (West) bzw. 568 Euro (Ost) monatlich. Bei Teilzeitmaßnahmen kann das ESF-Unterhaltsgeld zur Hälfte erbracht werden (vgl. § 4 Abs.1 Richtlinien zum ESF-BA-Programm).

⁸ Das Arbeitsförderungsgesetz, kurz AFG, war der Vorläufer des zum 1.1.1998 eingeführten Dritten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB III).

⁹ Das ESF-BA-Programm (Vorläuferprogramm von 1995 bis 1999; neue Förderperiode von 2000 bis 2006) ergänzt die aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) förderte bis 1998 mit zusätzlichen Leistungen zum AFG bzw. ab 1998 zum SGB III die Teilnahme von Arbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigungsaufnahme, unterstützte Arbeitslose bei Existenzgründungen (erst ab 1998) und ermöglichte die Qualifizierung von Kurzarbeitern (ab 1996). Dieses Programm war in Richtlinien des Bundesministeriums für Arbeit ausformuliert und in Durchführungsanweisungen der BA konkretisiert (ausführliche Informationen zur alten Förderperiode 1995-1999 vgl. Deeke/Schuler, 2002; zur neuen Förderperiode, vgl. Deeke et al., 2002).

3. Allgemeine Entwicklung des Instruments Trainingsmaßnahme

3.1 Förderzahlen

Das Instrument „Trainingsmaßnahmen“ gibt es in seiner heutigen Form seit April 1997. Die Daten zu diesem Instrument werden in den Eingliederungsbilanzen allerdings erst seit 1999 ausgewiesen.¹⁰

Die Zugangszahlen in Trainingsmaßnahmen sind in den letzten Jahren sprunghaft gestiegen. Während im Jahr 1999 im gesamten Bundesgebiet noch ca. 432 Tsd. Eintritte in Trainingsmaßnahmen zu verzeichnen waren, hat sich diese Zahl bis zum Jahr 2002 auf 877 Tsd. mehr als verdoppelt (vgl. **Tabelle 1**).

Ferner ist zu berücksichtigen, dass Aktivitäten zur Eignungsfeststellungen auch integrativer Bestandteil eines Auftrags an Dritte nach § 37a SGB III sein können, soweit dies wegen des Personenkreises erfolgsversprechender oder aus organisatorischen Gründen sinnvoll erscheint. In einigen der ausgewählten Arbeitsämtern wurde berichtet, dass Profiling und die Erarbeitung einer Eingliederungsvereinbarung zum Teil auch über § 37a SGB III gefördert werden.

Bei den hier ausgewiesenen Teilnehmerzahlen der

Trainingsmaßnahme handelt es sich also um eine Untergrenze. Dieser deutliche Anstieg über die Jahre hinweg ist sicherlich auch auf die oben genannten Gesetzesänderungen zurückzuführen, die einem größeren Personenkreis (Nichtleistungsbezieher/innen) den Zugang zu diesem Instrument eröffneten.

Der Anteil Westdeutschlands an den Zugängen in Trainingsmaßnahmen lag über die Jahre hinweg bei ca. 60% und somit unter dem entsprechenden Anteil an den Zugängen in Arbeitslosigkeit im Westen (ca. 67%). Zwischen den Jahren 2000 und 2002 ist im gesamten Bundesgebiet der Anteil der Frauen an den Geförderten von 47% auf 43% gesunken. Im Bundesgebiet Ost lag der Frauenanteil bei den Trainingsmaßnahmen etwas höher (2001: 49%; 2002: 46%) als im Westen (2001: 43%; 2002: 41%), in beiden Gebieten jedoch über dem Frauenanteil an den Arbeitslosen (vgl. **Tabelle A1 im Anhang**).¹¹

Dagegen hat sich der Anteil der besonders förderungsbedürftigen Personengruppen¹² erhöht: 1999 waren es bundesweit 32%, im Jahr 2001 36% (vgl. Tab. A2 im Anhang; die Werte für 2002 liegen derzeit noch nicht vor).

Ein Vergleich mit den Zugängen in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) zeigt, dass bis zum Jahr 2000 die Eintrittszahlen in FbW die der Trainingsmaßnahmen überstiegen. Während im Jahr 2001 die Zugangszahlen in FbW gegenüber dem Jahr 2000 deutlich abnahmen, stiegen die Zugangszahlen der Trainingsmaßnahmen sprunghaft an und lagen erstmals über den Zugängen in FbW. Ob dafür Kostenaspekte¹³ oder andere Gründe verantwortlich sind, kann hier nicht beantwortet werden.

Tabelle 1

Jahr	Trainingsmaßnahmen			Dazu im Vergleich: FbW (gesamt)
	Ost	West	gesamt (N = 100%)	
	in %			absolut
				absolut
1999	38,6	61,4	431.556	490.796
2000	40,0	60,0	476.672	551.534
2001	40,1	59,9	565.132	449.622
2002	40,6	59,4	877.038	456.301

Quelle: Eingliederungsbilanzen (BA 2000, 2001, 2002)

¹⁰ Laut Statistik der BA gab es von April bis Dezember 1997 bundesweit ca. 103 Tsd. und 1998 ca. 280 Tsd. Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen.

¹¹ Der Frauenanteil an den Zugängen in Arbeitslosigkeit lag in den Jahren 2000 und 2001 für West und Ost gleichermaßen bei ca. 42% (vgl. BA, 2001 und 2002).

¹² Unter besonders förderungsbedürftigen Personengruppen sind in der Eingliederungsbilanz Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte/Gleichgestellte, Ältere (50 Jahre und älter) und Berufsrückkehrer/innen subsumiert.

¹³ Trainingsmaßnahmen sind aufgrund der kürzeren Maßnahmedauer (max. 12 Wochen) deutlich kostengünstiger.

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz, das zum 1.1.2002 in Kraft trat, wurde der präventive Aspekt bei der aktiven Arbeitsförderung verstärkt. Zur Steigerung der Effizienz des Vermittlungsprozesses und somit zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit ist zu Beginn der Arbeitslosigkeit mit den Arbeitslosen eine Stärken-Schwächen-Analyse durchzuführen und eine individuelle Chancenprognose zu erstellen. Dieses sog. Profiling¹⁴ kann auch im Rahmen einer Trainingsmaßnahme erfolgen. Wie ein Blick auf die – nach Maßnahmetypen differenzierten – Zugangszahlen zeigt (vgl. **Tabelle A3 im Anhang**), geht ihr erneut sprunghafte Anstieg in 2002 mit einer deutlichen Erhöhung der Eintritte in „Eignungsfeststellungen“ einher.

ESF-geförderte Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen

Insgesamt hat es in den Jahren 2000 bis 2002 in Relation zur Regelförderung sehr wenig ESF-geförderte Zugänge in Trainingsmaßnahmen gegeben. Für die Jahre 2000 und 2001 hatten diese einen Anteil von ca. 0,9% an den insgesamt mit Trainingsmaßnahmen Geförderten. Dieser sank im Jahr 2002 auf 0,4%. Für das Bundesgebiet Ost konnte ein deutlich höher Anteil ermittelt werden als für den Westen (Bundesgebiet Ost 2000 und 2001: ca. 1,7%, 2002: 0,8%; Bundesgebiet West zwischen 0,2% und 0,3%).

Diese insgesamt vergleichsweise geringen ESF-Förderzahlen bei Trainingsmaßnahmen sind möglicherweise dem Umstand der knappen Ressourcen im ESF-BA-Programm geschuldet. Um dennoch Nichtleistungsbezieher/innen die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme ermöglichen zu können, wurde die Weitergewährung von Hilfen zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) während der Teilnahme als mögliche Alternative in Betracht gezogen. Dies zeigte sich bei Expertengesprächen in ausgewählten Arbeitsämtern, die im Rahmen einer weiteren Fallstudie durchgeführt wurden. Dort wurde von einzelfallbezogenen Absprachen mit den Sozialämtern berichtet, die eine Weiterzahlung der Sozialhilfe während der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen vorsehen, um so trotz knapper Mittel im ESF-BA-Programm die Teilnahme zu ermöglichen (vgl. Müller/Schuler 2002: 28). Auch in der vorliegenden explorativen Studie wurden solche Tendenzen ermittelt (vgl. Kapitel 4.8).

Tabelle 2

ESF-geförderte und regulär geförderte Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen				
Jahr	ESF-Geförderte			regulär Geförderte gesamt (einschl. ESF)
	Ost	West	gesamt (N = 100%)	
	in %			absolut
2000	81,6	18,4	4.240	476.672
2001	82,1	17,9	4.442	565.132
2002	77,5	22,5	3.367	877.038

Quelle: Eigene Berechnungen aus St38-Daten (ESF-Geförderte) Eingliederungsbilanzen

Förderzahlen in Abhängigkeit vom Lernort

Insbesondere im Hinblick auf die – später noch zu betrachtende – Verbleibsquote nach Beendigung der Trainingsmaßnahme ist der Lernort von Interesse. Es geht dabei um die Frage, ob die Maßnahme bei einem Träger oder in einem Betrieb absolviert wird. Hier sind regulär und ESF-geförderte Personen gleichermaßen berücksichtigt.¹⁵

Informationen zum Lernort stehen ab 2000 zur Verfügung. Während im Jahr 2000 20% der Trainingsmaßnahmen in einem Betrieb stattfanden, waren es 2002 24%. Mit über 76% wird der überwiegende

¹⁴ Beim sog. Profiling wird eine individuelle Vermittlungsstrategie entwickelt, die in einer Eingliederungsvereinbarung festzuhalten ist. Zum Profiling vgl. Müntnich/ Rudolph (2001).

¹⁵ Die beim ESF-BA-Programm erforderliche Kofinanzierung erfolgt durch die Finanzierung der Maßnahme- oder/und Fahrkosten mit SGB III-Mitteln. Aufgrund dieser Kofinanzierung sind ESF-geförderte Teilnehmer/innen auch in den Daten und Statistiken der regulären Förderung zu finden, dabei aber nicht als „Darunter-Gruppe“ identifizierbar.

Anteil der Trainingsmaßnahmen weiterhin bei einem Träger angeboten (vgl. **Tabelle 3**). Inwieweit spezifische Zielsetzungen, fehlende Arbeitsplatzangebote der Betriebe, Befürchtungen von Mitnahmeeffekten bei der Ausweitung der betrieblichen Trainingsmaßnahmen oder sonstige Gründe für diese Verteilung verantwortlich sind, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Im Osten gibt es mehr betriebliche Trainingsmaßnahmen (2001 und 2002: jeweils 27%) als im Westen (2001: 20%; 2002: 21%). Möglicherweise ist dies auf die Regelung zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten zurückzuführen. Danach wird u.a. eine Förderung ausgeschlossen, wenn die Maßnahme zu einer Einstellung bei einem Arbeitgeber führen soll, von dem eine Beschäftigung üblicherweise ohne solche Maßnahmen erwartet werden kann (§ 51 Nr. 3 SGB III).

Aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland sind dort vermutlich weniger Betriebe von dieser Restriktion betroffen.

Frauen sind bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen mit einem Anteil von knapp 36% im Vergleich zu ihrem Anteil an den Trainingsmaßnahmen (43%) unterrepräsentiert.

3.2 Ausgaben

Bei den Ausgaben für Trainingsmaßnahmen zeigt sich im Zeitverlauf eine ähnliche Entwicklung wie bei den Teilnehmerzahlen (Zugänge). Während bundesweit im Jahr 1999 noch 2% des Eingliederungstitels (EGT)¹⁶, d.h. ca. 284 Mio. Euro, für Trainingsmaßnahmen ausgegeben wurden, waren es im Jahr 2002 bereits ca. 478 Mio. Euro (3,5% des EGT), d.h. sowohl der Absolutwert der Ausgaben für Trainingsmaßnahmen als auch der entsprechende Anteil am Eingliederungstitel haben sich im Zeitverlauf deutlich erhöht (vgl. **Tabelle 4**).

Der Anteil der Ausgaben für Trainingsmaßnahmen am Eingliederungstitel variiert

stark zwischen den einzelnen Arbeitsämtern und streut beispielsweise im Jahr 2002 zwischen 1% und über 10%. Eine derartige Streuung ist möglich, da die Mittel des Eingliederungstitels, die den größten Teil der Ermessensleistungen¹⁷ ausmachen, durch die Arbeitsämter vor Ort aufgeteilt werden.¹⁸

¹⁶ Der Eingliederungstitel umfasst folgende Leistungen der aktiven Arbeitsförderung des SGB III: Leistungen, die die Angebotsstruktur verbessern und die qualifikatorische Mismatch-Arbeitslosigkeit reduzieren (z.B. FbW, TM) Leistungen, die begleitend im Rahmen der Beschäftigung gewährt werden (z.B. Eingliederungszuschüsse), Leistungen die Beschäftigung schaffen (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), Leistungen die zur Förderung der Berufsausbildung dienen und Maßnahmen der Freien Förderung (Näheres vgl. BA, 2002: 10).

¹⁷ Ermessensleistungen umfassen sowohl den Eingliederungstitel, der ca. 88% des Mittelvolumens von Ermessensleistungen ausmacht, als auch weitere Ermessensleistungen, wie z.B. Strukturanpassungsmaßnahmen.

¹⁸ Der Verwaltungsausschuss des Arbeitsamts beschließt auf Vorschlag des Arbeitsamtsdirektors über die Aufteilung der Mittel des Eingliederungstitels auf die einzelnen Zweckbestimmungen (vgl. § 378 Abs. 3 SGB III). Dieser soll damit - unter Berücksichtigung der Ergebnisse der jährlichen Eingliederungsbilanz - zu einer Verbesserung des Ausgleichs am Arbeitsmarkt beitragen.

Tabelle 3

Zugangszahlen nach Lernort differenziert			
Jahr	Tätigkeit im Betrieb	Maßnahme bei einem Träger	gesamt (N = 100%)
			in %
2000	20,3	79,7	476.672
2001	22,9	77,1	565.132
2002	23,5	76,5	877.038

Quelle: Statistiken der BA

Tabelle 4

Ausgaben für Trainingsmaßnahmen						
Jahr	Ost		West		gesamt	
	absolut in 1.000 Euro	in % des EGT	absolut in 1.000 Euro	in % des EGT	absolut in 1.000 Euro	in % des EGT
1999	121.763	1,8	162.286	2,3	284.048	2,0
2000	140.709	2,1	182.678	2,6	323.387	2,3
2001	153.135	2,3	196.811	2,7	349.946	2,5
2002*	188.052	3,0	289.727	4,1	477.779	3,5

* selbst errechnet aus unterjährigen Eingliederungsdaten

Quelle: Eingliederungsbilanzen

Die durchschnittlichen Ausgaben je geförderten Teilnehmer sind zunächst im Bundesgebiet zwischen 1999 und 2001 von 602 Euro auf 570 Euro gesunken – bei gleichbleibender Dauer der Maßnahme von ca. 1,1 Monaten im Durchschnitt. Als ein Grund hierfür kann die Erhöhung des Anteils der betrieblichen Trainingsmaßnahmen angesehen werden. Diese sind in der Regel deutlich kostengünstiger als Maßnahmen bei einem Träger, da die Lehrgangskosten entfallen.

Im Jahr 2002 sank die durchschnittliche Maßnahmedauer auf 27 Tage bei einem gleichzeitigen Anstieg der durchschnittlichen Ausgaben je geförderten Teilnehmer auf 658 Euro. Möglicherweise waren hierfür kostenintensivere Maßnahmen verantwortlich, wie zum Beispiel von Maßnahmeträgern durchgeführte Assessment-Center zur Ermittlung der Stärken und Schwächen potenzieller Teilnehmer/innen. Damit könnte auch die kürzere Maßnahmedauer erklärt werden.

Im Vergleich zu den ca. 478 Mio. Euro, die im Jahr 2002 für Trainingsmaßnahmen aufgewandt wurden, steht für das gesamte ESF-BA-Programm jährlich ein Mittelvolumen von ca. 400 Mio. Euro zur Verfügung (vgl. Deeke et al., 2002: 17).¹⁹ Somit lag das Ausgabevolumen für Trainingsmaßnahmen im Jahr 2002 über dem Mittelvolumen des ESF-BA-Programms.

4. Explorative Studie zu Trainingsmaßnahmen

4.1 Erhebungs- und Untersuchungsdesign

Ziel der explorativen Studie war es, nähere Informationen zur Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen zu erhalten und, soweit vorhanden, mögliche Unterschiede zwischen regulär geförderten und ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmern – die über die unterschiedlichen Fördervoraussetzungen hinausgehen – aufzuzeigen. Hierfür war es erforderlich, Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen, d.h. die für die Förderung zuständigen Fachkräfte in den Arbeitsämtern zu befragen. Zu diesem Zweck wurden zehn Arbeitsämter ausgewählt. Die Auswahl der Arbeitsämter erfolgte anhand mehrerer Kriterien: Zum einen sollten Arbeitsämter in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen vertreten sein. Zum anderen sollten sowohl solche Ämter befragt werden, die zwischen Januar und Juni 2002²⁰ vergleichsweise viele ESF-geförderte Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen hatten, als auch Ämter mit wenig Förderfällen.

Bei der Vorbereitung der Ämterauswahl zeigte sich schnell, dass in dieser Zeit – wie auch in den beiden Jahren zuvor (vgl. Kruppe et al., 2002: 36 und 55)²¹ und im gesamten Bundesgebiet (vgl. Kapitel 3.1) – insgesamt relativ wenig ESF-geförderte Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen zu verzeichnen waren. So lag die Teilnehmerzahl bei den Ämtern mit „relativ viel ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmern“ im Zeitraum Januar bis Juni 2002 zwischen 13 und 121 pro Arbeitsamt (starkes Ost-West-Gefälle). Dagegen variierten die Zahlen der regulär geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen zwischen 695 und 12.475 im selben Zeitraum.

¹⁹ Die Summe von 0,4 Mrd. Euro steht für das gesamte Programm, also auch für die Förderung der beruflichen Weiterbildung, Existenzgründungsförderung, sozialpädagogische Betreuung und Qualifizierung bei Kurzarbeit zur Verfügung.

²⁰ Zum Zeitpunkt der Auswahl der Arbeitsämter stand das Datenmaterial nur bis Juni 2002 zur Verfügung, deshalb wurden bei der Ämterauswahl nur die Eintritte von Januar bis Juni 2002 berücksichtigt, die Untersuchung selbst bezieht sich aber auf den Zeitraum Januar bis August 2002.

²¹ Für die Jahre 2000 und 2001 hatten die ESF-BA-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen einen Anteil von 0,8% an den insgesamt mit TM geförderten Teilnehmern. In den neuen Bundesländern lag der Anteil bei 1,7%, in den alten Bundesländern bei 0,3% (vgl. Kruppe et al., 2002: 36).

Vorgehensweise bei der Ämterauswahl

Um die unterschiedliche Größe der Arbeitsämter und den damit verbundenen Förderumfang entsprechend berücksichtigen zu können, wurde bei der Einstufung der Arbeitsämter als „Ämter mit relativ viel ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmer/innen“ folgende Vorgehensweise gewählt (vgl. auch **Tabelle A4 im Anhang**): In einem ersten Schritt wurde der Anteil der ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmer/innen der einzelnen Arbeitsämter an den insgesamt im Untersuchungszeitraum ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen ermittelt. Die Berechnung erfolgte getrennt nach Arbeitsämtern in den alten und neuen Bundesländern. In einem zweiten Schritt wurde in gleicher Weise der Anteil der insgesamt ESF-geförderten Teilnehmer/innen²² der einzelnen Arbeitsämter an den insgesamt ESF-geförderten Teilnehmer/innen ermittelt. In einem weiteren Schritt wurde die Differenz zwischen dem Anteil eines Arbeitsamts an ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmer/innen und dem Anteil des Arbeitsamts an den insgesamt ESF-geförderten Teilnehmer/innen ermittelt. Bei den ausgewählten Arbeitsämtern, die der Kategorie „relativ viel ESF-geförderte Teilnehmerinnen an Trainingsmaßnahmen“ zugeordnet wurden, war diese Differenz positiv (Beispiel zur Berechnung vgl. **Tabelle A5 im Anhang**). Bei der Einstufung der Arbeitsämter hinsichtlich der „regulär geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen“ – im Vergleich zu den insgesamt über SGB III geförderten Teilnehmer/innen – wurde die gleiche Vorgehensweise gewählt.

Die Befragung wurde anhand eines standardisierten Fragebogens von den „Forschungssachbearbeiter/innen für Arbeitsmarkt und Berufsforschung“ (FoSab) in den ausgewählten Arbeitsämtern (vgl. **Tabelle 5**) im September und Oktober 2002 durchgeführt. Die Befragung bezog sich auf den Untersuchungszeitraum Januar bis August 2002 und umfasste folgende Themenblöcke:

- Inhalte der verschiedenen Trainingsmaßnahmetypen
- Ziele von Trainingsmaßnahmen und potenzielle Teilnehmer/innen
- Informationen zur Teilnehmergeinnung
- Informationen zum Lernort
- Einsatz sozialpädagogischer Betreuung
- Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Sozialamt

Tabelle 5

Förderstruktur von Trainingsmaßnahmen in 10 ausgewählten Arbeitsämtern			
		ESF-geförderte Teilnahme	
		relativ viel	relativ wenig
Regulär geförderte Teilnahme	relativ viel	Coburg Iserlohn Neubrandenburg Sangerhausen	Elmshorn Rostock
	relativ wenig	Kempten Halberstadt	Darmstadt Oschatz

In den zehn Arbeitsämtern wurden insgesamt 173 Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen in einem face-to-face-Interview befragt, davon 82 Personen in den alten und 91 in den neuen Bundesländern. Es wurden 96 Arbeitsvermittler/innen (AV), 76 Arbeitsberater/innen (AB) und eine Beauftragte für Chancengleichheit einbezogen (vgl. **Tabelle 6**). Mit den Befragungen der Fachkräfte sollten Informationen über möglichst alle ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen und möglichst viele regulär geförderte Teilnehmer/innen an TM gewonnen werden.

²² Unter den ESF-Geförderten insgesamt sind ESF-geförderte Teilnehmer/innen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, Existenzgründungsseminaren, Trainingsmaßnahmen und Coaching subsumiert.

Für die Erhebung relevante Informationen zum Konzept „Arbeitsamt 2000“

Die Umgestaltung der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen des Prozesses „Arbeitsamt 2000“ war für die Erhebung nicht unbedeutend. Mit dem Konzept „Arbeitsamt 2000“ hatte die Bundesanstalt für Arbeit ein Gesamtkonzept zur Gestaltung ihrer Organisation entwickelt. Eines der grundlegenden Organisationsziele war die verstärkte Kundenorientierung. Aus diesem Grund wurde der Übergang von der Spartenorganisation hin zu einer kundenorientierten Teamorganisation angestrebt, um so die verschiedenen Anliegen der Kunden möglichst vollständig in einem überschaubaren Mitarbeiter-Team bearbeiten zu können. Für arbeitnehmerbezogene und allgemeine arbeitgeberbezogene Aufgaben für die Kundengruppen Arbeitsmarktpartner wurden sog. „A-Teams“ gebildet, die u.a. auch für die Gewährung von Trainingsmaßnahmen verantwortlich sind. Die Zuständigkeit der A-Teams konnte dabei entweder nach Beruf, Alphabet, Region oder sonstigen geeigneten (Misch-) Lösungen abgegrenzt werden. Der Veränderungsprozess „Arbeitsamt 2000“ begann im Jahr 2000 und sollte in vier Tranchen umgesetzt werden. Bei den Arbeitsämtern der 4. Tranche fand das Konzept „Arbeitsamt 2000“ aufgrund der aktuellen Umstrukturierungspläne keine Anwendung mehr. Die Arbeitsämter waren somit in verschiedenen Tranchen der „Arbeitsamt 2000“-Umsetzung. Je nach Stand der Umsetzung gab es – entsprechend der Intention des „Arbeitsamt 2000 Konzepts“ – verstärkt kundenorientierte Mitarbeiterteams in den Arbeitsämtern oder nicht.

Soweit kundenorientierte Mitarbeiterteams in den ausgewählten Arbeitsämtern bereits installiert waren, wurden bei der Befragung Angaben zur Zahl der Geförderten auf Teamebene gemacht, da in den A-Teams der „AA 2000“-Ämter nicht mehr nur eine Fachkraft für einen Kunden zuständig ist. Die Fachkräfte sind in den Teams mit unterschiedlichen

Aufgaben betraut, z.B. mit der Zuteilung der Personen in Maßnahmen oder mit der Betreuung der Personen während und nach der Maßnahme. Deshalb war es insgesamt für die Befragten z.T. sehr schwierig, einzelne Fragen zu beantworten. Dies ist bei der Interpretation der Daten immer zu berücksichtigen.

Was man ebenso beachten muss: Die von den Fachkräften erbetene Information bezog sich auf einen zurückliegenden Zeitraum. Da es sich bei Trainingsmaßnahmen um Maßnahmen von kurzer Dauer handelt, geraten diese möglicherweise schneller in Vergessenheit als die längerdauernden und kostspieligeren Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die vorliegenden Informationen sind somit nicht als „harte Daten“ zu interpretieren, ermöglichen aber dennoch eine erste Einschätzung dieses Instruments.

Tabelle 6

Zahl und Struktur der befragten Fachkräfte						
Wer wurde befragt?	Ost		West		gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Arbeitsvermittler/in	55	60,4	41	50,0	96	55,5
Arbeitsberater/in	36	39,6	40	48,8	76	43,9
Beauftragte für Chancengleichheit			1	1,2	1	0,6
gesamt	91	100	82	100	173	100

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

4.2 Anzahl der in den Untersuchungsämtern geförderten Personen

Im folgenden wird kurz aufgeführt, auf welche Förderzahlen sich die nachfolgenden Angaben der Fachkräfte in den Arbeitsämtern beziehen.²³ Bei den genannten Förderzahlen (vgl. *Tabelle 7*) handelt es sich um Erinnerungswerte.²⁴

Wie auch schon in den Jahren zuvor sind deutliche Unterschiede hinsichtlich der ESF-geförderten Zugänge in Trainingsmaßnahmen zwischen den alten und neuen Bundesländern zu verzeichnen (vgl. Müller/Schuler, 2002: 10). Wie bereits erwähnt, spielt hierbei auch die Mitfinanzierung durch die Sozialhilfe eine Rolle (vgl. Kapitel 3.1). So wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung die Finanzierungsquelle Sozialhilfe von 93% der westdeutschen Arbeitsämter (Ost: 73%) genannt, das ESF-Unterhaltsgeld dagegen nur von 36% (Ost: 77%; vgl. Kapitel 4.8).

Zur Ermittlung der Verteilung der Teilnehmer/innen auf die verschiedenen Typen von Trainingsmaßnahmen wurden arbeitsamtsbezogene Werte unter Berücksichtigung der in der Befragung ermittelten Förderzahlen der jeweiligen AV und AB errechnet. Dabei zeigte sich folgende Verteilung:

Tabelle 7

Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen, die zwischen Januar und August 2002 von den befragten Fachkräften gefördert wurden		
	regulär geförderte Teilnehmer/innen	ESF-geförderte Teilnehmer/innen
Halberstadt	mind. 14.401*	67
Neubrandenburg	12.475	105
Oschatz	695	15
Rostock	4.523	23
Sangerhausen	4.537	99
Coburg	1.349	115
Darmstadt	1.761	3
Elmshorn	4.528	4
Iserlohn	1.265	16
Kempten	708	47
Insgesamt	mind. 33.281	504
Ostdeutschland	mind. 23.670	319
Westdeutschland	9.611	185

* Hierbei handelt es sich um eine Untergrenze, da sich einige AV/AB nicht mehr an die Förderzahlen erinnern konnten und deshalb keine Angabe zur geförderten Teilnehmerzahl machten.

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Die „Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit“, „Unterstützung der Arbeitssuche“²⁵ und „Kurzzeit-Qualifizierung“ wurde von den meisten der untersuchten Arbeitsämter – im Beobachtungszeitraum – selten als eigenständige Trainingsmaßnahme angeboten. Häufig handelte es sich bei den geförderten Trainingsmaßnahmen entweder um Eignungsfeststellungen oder um eine Maßnahmekombination (vgl. Kapitel 4.3). Vor allem in Arbeitsämtern mit hoher Arbeitslosenquote, also insbesondere in ostdeutschen Arbeitsämtern, wurde der Maßnahmetyp „Eignungsfeststellung“ verstärkt eingesetzt (vgl. *Tabelle 8*). In einigen Arbeitsämtern kam die große Anzahl an Eignungsfeststellungen dadurch zustande, dass das bei Neuzugängen in Arbeitslosigkeit durchzuführende „Profiling“ im Rahmen von Trainingsmaßnahmen durchgeführt und entsprechend erfasst wurde.

²³ Soweit teambezogene Angaben zur Förderzahl gemacht wurden und mehrere AV/AB eines Teams befragt wurden, ging die Förderzahl nur einmal in die Berechnung ein.

²⁴ Sie stimmen deshalb nicht immer mit den in CoSach erfassten Teilnehmerzahlen überein. CoSach steht für computerunterstützte Sachbearbeitung. Dort werden sowohl teilnehmerbezogene als auch maßnahmebezogene Informationen erfasst. Es erschien jedoch sinnvoll, die Förderzahlen zu benennen, an die sich die Befragten erinnern konnten, da die übrigen Aussagen auch auf den jeweiligen Erinnerungen basieren.

²⁵ Die „Unterstützung der Arbeitssuche“ wird im Folgenden auch als Bewerbertraining bezeichnet. Ebenso werden die Begriffe „Kurzzeit-Qualifizierung“ und „Kenntnisvermittlung“ synonym verwendet.

Tabelle 8

Struktur der regulär geförderten Teilnehmer/innen nach Maßnahmetyp und Arbeitsamt						
	Eignungs- feststellung	Selbstsuche unterstützen	Kenntnis- vermittlung	Arbeitsbereit- schaft prüfen	Kombi- Maßnahmen	Anzahl TM- Teilnehmer
	Anteile in %					abs. (N= 100%)
Halberstadt	28	3	5	3	60	mind. 1.440
Neubrandenburg	38	7	3	9	44	12.475
Oschatz	59	13	13	7	8	695
Rostock	42	33	11	8	6	4.523
Sangerhausen	63	1	13	7	16	4.537
Coburg	9	3	7	1	79	1.349
Darmstadt	8	28	13	6	44	1.761
Elmshorn	37	30	21	2	10	4.528
Iserlohn	28	4	6	5	56	1.265
Kempten	20	9	21	7	42	708
Insgesamt ¹⁾	33,2 (18,6) ⁴⁾	13,1 (12,4)	11,3 (6,3)	5,5 (2,7)	36,5 (25,3)	mind. 33.281
Ostdeutschland ²⁾	46,0 (14,7)	11,4 (12,9)	9,0 (4,7)	6,8 (2,3)	26,8 (24,0)	mind. 23.670
Westdeutschland ³⁾	20,4 (12,4)	14,8 (13,2)	13,6 (7,3)	4,2 (2,6)	46,2 (25,0)	9.611

1) Mittelwert von allen befragten Ämtern (jedes Amt geht mit gleichem Gewicht ein)

2) Mittelwert, der aus den befragten ostdeutschen AÄ resultiert

3) Mittelwert, der aus den befragten westdeutschen AÄ resultiert

4) (xx) = Standardabweichung

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Bei den ESF-geförderten Teilnehmer/innen müssen einige Ämter aufgrund der zu geringen Förderzahlen bei der Differenzierung nach Maßnahmetyp unberücksichtigt bleiben.²⁶ Bei den betrachteten Arbeitsämtern (vgl. **Tabelle 9**) erfolgte die Unterstützung der Selbstsuche und die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit bei den ESF-Geförderten – ebenso wie bei den regulär Geförderten – selten. Dagegen wurde – je nach Amt – der Schwerpunkt entweder auf Eignungsfeststellung oder auf die Maßnahmekombinationen gelegt (vgl. Kapitel 4.3). Beim geringen Anteil der Kombi-Maßnahmen in Neubrandenburg und Sangerhausen kann nicht ausgeschlossen werden, dass in diesen Arbeitsämtern der Eintrag der Maßnahmetypen in die Erfassungsmaske für Trainingsmaßnahmen nach dem Schwerpunkt erfolgte. In Halberstadt und Coburg ist zumindest die Rangfolge bei der Schwerpunktsetzung der Maßnahmetypverteilung bei ESF-geförderten Teilnehmer/innen mit denen der regulär geförderten Teilnehmer/innen identisch. In Neubrandenburg und Sangerhausen dagegen werden bei ESF- und regulär geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

Tabelle 9

Struktur der ESF-geförderten Teilnehmer/innen nach Maßnahmetyp und Arbeitsamt						
	Eignungs- feststellung	Selbstsuche unterstützen	Kenntnis- vermittlung	Arbeitsbereit- schaft prüfen	Kombi- Maßnahmen	ESF-geförderte TM-Teilnehmer
	Anteile in %					abs. (N=100%)
Halberstadt	20	4	13	4	58	67
Neubrandenburg	56	13	7	4	21	105
Sangerhausen	43	10	29	0	18	99
Coburg	23	7	19	0	51	115

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

²⁶ In den Ämtern mit wenig ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmer/innen sind die Teilnehmer/innen auch über die verschiedenen Varianten der Trainingsmaßnahme verteilt. Eine Differenzierung nach Maßnahmetyp ist aber aufgrund der geringen Fallzahlen nicht sinnvoll.

4.3 Verschiedene Typen der Trainingsmaßnahmen

Um Informationen darüber zu erhalten, was sich tatsächlich hinter den verschiedenen Fördertypen der Trainingsmaßnahmen verbirgt, wurde in einem ersten Schritt nach den Inhalten der Eignungsfeststellung, der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten und der Unterstützung der Arbeitssuche gefragt. Da es hier um die Maßnahme an sich bzw. deren Inhalte geht und diese „förderquellenunabhängig“ ist, wird hier – abgesehen von der Frage zur häufigsten Maßnahmekombination – nicht nach regulär und ESF-geförderten Teilnehmer/innen differenziert. Dabei wurden jeweils einige Kategorien vorgegeben (vgl. *Tabellen 10-12*). Zusätzlich hatten die Befragten die Möglichkeit, „sonstige Inhalte“ zu benennen.

Eignungsfeststellung

Nach den Inhalten der von ihnen geförderten „Eignungsfeststellungen“ gefragt, antworteten die Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen wie folgt:

Bei „Eignungsfeststellungen“ wurde meistens zu ermitteln versucht, welcher Beruf bzw. welche berufliche Tätigkeit am besten zu den bereits vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten der Person passt. Häufig war auch die Eignung für eine bestimmte Weiterbildung Gegenstand der Eignungsfeststellung. Selten ging es dagegen darum herauszufinden,

Tabelle 10

Inhalte der Eignungsfeststellung			
Eignung für ... festgestellt	nie	gelegentlich	häufig
	in % (Zeilenprozent)		
bestimmten Beruf	2,4	18,2	79,4
bestimmte Weiterbildung	16,5	47,6	35,9
selbständige Tätigkeit	71,2	27,1	1,8
andere Maßnahme (z.B. ABM)	80,6	18,2	1,2

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern; N=170

ob sich die Person für eine selbständige Tätigkeit²⁷ oder für eine andere Maßnahme, wie z.B. eine ABM eignet. Darüber hinaus benannten die Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen unter „Sonstiges“ die Eignung für eine bestimmte Tätigkeit oder eine Stärken-Schwächen-Analyse.

Während in den ostdeutschen Arbeitsämtern die Eignung für einen bestimmten Beruf im Vordergrund stand, ging es bei der Eignungsfeststellung in den westdeutschen Arbeitsämtern häufig nicht nur um die Eignung für einen bestimmten Beruf, sondern auch für eine bestimmte Weiterbildung.

Unterstützung der Selbstsuche und Vermittlung des Arbeitslosen

Auf die Frage nach den Inhalten des Maßnahmetyps „Selbstsuche und Vermittlung des Arbeitslosen unterstützen“ wurde am häufigsten das Erstellen von Bewerbungsunterlagen genannt. Informationen zur Stellensuche und zur Analyse von Stellenanzeigen spielten ebenso eine bedeutende Rolle. Teilweise wurde mit dem sog. „Bewerbertraining“ angestrebt, die Motivation der Teilnehmer/innen zu erhöhen und mit Rol-

Tabelle 11

Inhalte des Maßnahmetyps „Unterstützung der Selbstsuche und Vermittlung des Arbeitslosen“			
Inhalte	nie	gelegentlich	häufig
	in % (Zeilenprozent)		
Informationen zur Stellensuche und Stellenanzeigenanalyse	7,9	14,6	77,4
Erstellung von Bewerbungsunterlagen	7,3	9,8	82,9
Rollenspiele zu Vorstellungsgesprächen	24,4	39,6	36,0
Motivationstraining	12,8	33,5	53,7

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern; N=164

²⁷ Dafür gab es bis Dezember 2002 das Existenzgründungsseminar im Rahmen des ESF-BA-Programms, das u.a. auch die Funktion hatte, zu reflektieren, ob sich Teilnehmer/innen überhaupt für eine selbständige Tätigkeit eignen (Näheres zum ESF-BA-geförderten Existenzgründungsseminar, vgl. Kurtz, 2002).

lenspielen den Ablauf von Vorstellungsgesprächen zu üben, und somit der Angst vor derartigen Gesprächen entgegenzuwirken.

Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten

Unter dem Maßnahmetyp „Kenntnisvermittlung“ wurden häufig Computerkurse und Kurse zum Erwerb kaufmännischer Kenntnisse angeboten. Kurzzeit-Qualifizierung zur Vermittlung hauswirtschaftlicher Kenntnisse oder zum Erwerb von Sprachkenntnissen waren dagegen eher gelegentlich Gegenstand dieses Maßnahmetyps.²⁸

Wenn Sprachkurse im Rahmen von Trainingsmaßnahmen angeboten wurden, so handelte es sich zu meist um Deutschkurse. Aber auch Englischkurse, die von knapp der Hälfte der befragten Fachkräfte zwischen Januar und August 2002 gelegentlich oder häufig angeboten wurden, sind von Bedeutung.

Die Computerkurse hatten vor allem (Microsoft-)Office-Programme zum Inhalt. Ebenso wichtig war die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit dem Internet. Selten wurden Programmierkenntnisse vermittelt, weil dies den zeitlichen Rahmen von Kurzzeit-Qualifizierungsmaßnahmen übersteigen würde und dafür außerdem Vorkenntnisse erforderlich sind.

Ein Mittelwertvergleich zeigt, dass in den westdeutschen Arbeitsämtern häufiger Deutschkurse (Mittelwert West: 0,78; Ost: 0,45)²⁹ angeboten wurden. Dies ist vermutlich auf den höheren Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung in den alten Bundesländern zurückzuführen.³⁰ Ferner geht aus dem Mittelwertvergleich hervor,

dass in den westdeutschen Arbeitsämtern etwas häufiger Computerkenntnisse vermittelt wurden, insbesondere im Umgang mit MS-Office (Mittelwert West: 1,76, Ost: 1,34).

Kombination der verschiedenen Maßnahmetypen

Bei der Verteilung nach Maßnahmetyp nannten die Befragten vergleichsweise häufig „Maßnahmekombinationen“. Um herauszufinden, welche Typen Bestandteil davon sind, wurde nach der im Untersuchungszeitraum am häufigsten geförderten Maßnahmekombination gefragt. Dabei wurde getrennt nach der häufigsten Maßnahmekombination bei regulär Geförderten und bei ESF-Geförderten gefragt.

Tabelle 12

Inhalte des Maßnahmetyps „Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten“			
Vermittlung von ...	nie	gelegentlich	häufig
	in % (Zeilenprozente)		
Sprachkenntnissen	41,8	45,1	13,1
dar.: Deutsch	54,4	29,7	15,8
Englisch	63,3	28,5	8,2
Französisch	95,6	4,4	0,0
Computerkenntnissen	3,3	28,8	68,0
dar.: (MS-)Office-Programme	11,4	22,8	65,8
Internetkompetenz	15,8	27,2	57,0
Programmierung	72,8	24,7	2,5
Kombination aus obigen Programmbausteinen	35,4	34,8	29,7
kaufmännischen Kenntnissen	20,9	45,6	33,5
hauswirtschaftlichen Kenntnissen	57,6	36,1	6,3

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern, N=158 (Ausnahme: 5 AV und AB machten keine Angaben zur Vermittlung von Sprach- und Computerkenntnissen im Allgemeinen)

²⁸ Möglicherweise werden Sprachkenntnisse verstärkt in den ESF-BA-geförderten Sprachmodulen vermittelt, die als eigenständiger Bestandteil in eine (SGB III geförderte) berufliche Weiterbildungsmaßnahme zu integrieren sind (vgl. § 3 Nr. 2 ESF-Richtlinien) oder in Deutsch-Sprachlehrgängen (§ 419 ff. SGB III).

²⁹ Bei einer Kodierung von „0“ für „nie“, „1“ für „gelegentlich“ und „2“ für „häufig“.

³⁰ Während der Ausländeranteil im Bundesdurchschnitt 8,9% beträgt (Stand: 31.12.2001), liegen die Werte in den neuen Bundesländern bei ca. 2% (vgl. <http://www.stabu.de> – Stichwort: Bevölkerung).

42% der Fachkräfte nannten die Kombination der Maßnahmetypen „Eignungsfeststellung“ und „Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten“ (vgl. **Tabelle A6 im Anhang**). Berücksichtigt man ferner die Maßnahmekombinationen bei denen die Eignungsfeststellung und die Kenntnisvermittlung zwei von mehreren Maßnahmekomponenten sind, so sind bei 71% (reguläre Förderung) der am häufigsten genannten Maßnahmekombinationen Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung enthalten. Dieses Bild spiegelt sich auch wider, wenn man die Kombinationen in ihre Bestandteile zerlegt: Mit 34% und 35% haben die Eignungsfeststellung und die Kurzzeitqualifizierung einen deutlich höheren Anteil an den Maßnahmekombinationen als die Unterstützung der Selbstsuche (18%) und die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft/-fähigkeit (13%; vgl. **Tabelle A7 im Anhang**).

Für ESF-Geförderte ergibt sich die gleiche Rangfolge der Maßnahmetyp-Kombinationen. Eine Prozentuierung der Maßnahmetyp-Kombination ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht aussagefähig.³¹

Differenziert man zusätzlich nach Ost-West, so zeigt sich, dass bei regulär geförderten Teilnehmer/innen im Westen die Unterstützung von Selbstsuche häufiger Bestandteil von Maßnahmekombinationen ist (West: 22%, Ost: 14%), im Osten dagegen Kurzzeit-Qualifizierungen und die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft/-fähigkeit (vgl. **Tabelle A7 im Anhang**).

Es zeigt sich, dass die Fachkräfte bei der Ausgestaltung und Besetzung von Maßnahmekombinationen kaum zwischen regulär geförderten und ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen unterscheiden. Außerdem ist festzuhalten, dass – bei Zerlegung der Maßnahmekombinationen in ihre einzelnen Komponenten – dem Maßnahmetyp Eignungsfeststellung weiterhin die größte Bedeutung zukommt, darüber hinaus die Variante Kurzzeit-Qualifizierung ein stärkeres Gewicht erhält als bei der Maßnahmetypbetrachtung unter Berücksichtigung der Kombimaßnahmen in **Tabelle 8** und **9**.

4.4 Ziele und potenzielle Teilnehmer/innen

Ziele

Ziel von Trainingsmaßnahmen ist es – so die Vorgabe im Gesetz – die Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden zu verbessern (§ 48 SGB III). Dieses kann – je nach Maßnahmetyp – zum einen direkt über Vermittlung in Arbeit, zum anderen indirekt über eine Anschlussmaßnahme erreicht werden. Zusätzlich sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, anhand von Trainingsmaßnahmen die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitsfähigkeit zu überprüfen (§ 49 Abs.1 Nr. 2 SGB III).

Die Befragten nannten am häufigsten die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dieses Ziel hat somit bei den Trainingsmaßnahmen äußerste Priorität. Aber auch die beiden anderen Zielsetzungen der Trainingsmaßnahme, die Vorbereitung auf eine weiterführende Maßnahme, z.B. eine im Anschluss stattfindende berufliche Weiterbildungsmaßnahme, oder die

Überprüfung der Arbeitsbereitschaft wurden von mehr als 85% der Befragten gelegentlich oder häufig angegeben (vgl. **Tabelle 13**). Insbesondere bei Eignungsfeststellungen (88%) und Kurzzeit-Qualifizierungen (86%) wurden Anschluss-Maßnahmen vorgesehen (vgl. **Tabelle A10 im Anhang**).

Tabelle 13

Ziele von Trainingsmaßnahmen - Zeilenprozente						
Ziele	nie		gelegentlich		häufig	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Integration in den 1. Arbeitsmarkt	3	1,7	3	1,7	167	96,5
Anschlussmaßnahme	24	13,9	98	56,6	51	29,5
Arbeitsbereitschaft prüfen	25	14,5	89	51,4	59	34,1

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern, N=173

³¹ Insgesamt konnten nur 47 Arbeitsvermittler/innen und Arbeitgeber/innen zu dieser Frage Auskunft geben, da sie ESF-geförderten Teilnehmer/innen Trainingsmaßnahmen gewährten und zugleich Maßnahmekombinationen angeboten hatten.

Bei den Maßnahmezielen sind klare Ost-West-Unterschiede zu erkennen: Während 100% der Befragten in den ostdeutschen Arbeitsämtern mit Trainingsmaßnahmen „häufig“ das Ziel der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verfolgen, waren es in den westdeutschen Arbeitsämtern 93%. Von den ostdeutschen Arbeitsämtern wird dieses Instrument häufiger zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft eingesetzt (häufig: 41% im Osten; 27% im Westen), von den westdeutschen dagegen eher zur Vorbereitung auf eine weiterführende Maßnahme (häufig: 33% im Westen; 26% im Osten).

Potenzielle Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen

In der Befragung konnten nicht alle potenziellen Teilnehmer/innen abgefragt werden. Die Erhebung war als Ergänzung zu den von der Statistik erhobenen Daten angelegt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Langzeitarbeitslose wurden mit allen Maßnahmetypen gleichermaßen angesprochen (vgl. **Tabelle 14**). Dagegen wurden von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte hauptsächlich mit Bewerbungstraining, Eignungsfeststellung und/oder Kurzzeit-Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt, um der drohenden Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Bei den Geringqualifizierten wurden vor allem die Maßnahmetypen Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung eingesetzt. Offenbar kann und soll deren Qualifikation „modular“ erhöht werden und damit ein Beitrag zur dauerhaften Integration in den ersten Arbeitsmarkt geleistet werden. Hochschulabbrecher/innen und Hochschulabsolventen/innen wurden bei der Förderung mit Trainingsmaßnahmen meistens nicht berücksichtigt. Soweit diesen beiden Gruppen Trainingsmaßnahmen angeboten wurden, kamen bei den Hochschulabbrecher/innen schwerpunktmäßig Eignungsfeststellungen zur Anwendung, in der möglichen Alternativen der Berufswahl aufgezeigt werden können. Bei Hochschulabsolvent/innen stand das Bewerbertraining im Vordergrund, um auf Assessment-Center vorzubereiten und so mögliche Hürden beim Übergang von der Universität ins Erwerbsleben überwinden zu helfen. Sozialhilfebezieher/innen waren bei allen Trainingsmaßnahmetypen gleichermaßen vertreten.

Tabelle 14

Potenzielle Teilnehmer/innen		Potenzielle Teilnehmer/innen					Anzahl TM-Teilnehmer	
		Eignungsfeststellung	Selbstsuche unterstützen	Kenntnisvermittlung	Arbeitsbereitschaft prüfen	Kombi-Maßnahmen	absolut	in %
		Anteile in % (Zeilenprozente, Mehrfachnennungen möglich)						
Langzeitarbeitslose	% Antworten	26,2	23,9	24,2	24,4	1,4	443	100,0
	% Interviews	67,1	61,3	61,8	62,4	3,5	173	256,1
Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte	% Antworten	27,8	31,0	26,5	13,0	1,9	378	100,0
	% Interviews	60,7	67,6	57,8	28,3	4,0	173	218,5
Geringqualifizierte	% Antworten	31,0	21,0	31,0	14,3	2,7	371	100,0
	% Interviews	66,5	45,1	66,5	30,6	5,8	173	214,5
Hochschulabbrecher	% Antworten	19,6	12,4	8,1	4,3	55,5	209	100,0
	% Interviews	23,7	15,0	9,8	5,2	67,1	173	120,8
Hochschulabsolventen	% Antworten	16,0	21,5	13,7	4,1	44,7	219	100,0
	% Interviews	20,2	27,2	17,3	5,2	56,6	173	126,6
Sozialhilfebezieher	% Antworten	23,8	19,4	21,3	23,2	12,2	319	100,0
	% Interviews	43,9	35,8	39,3	42,8	22,5	173	184,4

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

% Antworten bezieht sich auf die Nennungen insgesamt (Beispiel: Bei den „Langzeitarbeitslosen“ machten die 173 Befragten 443 Nennungen; die prozentuale Verteilung auf die Maßnahmetypen bezieht sich auf diese 443 Nennungen und ergibt in der Summe 100%).

% Interviews bezieht sich auf die Anzahl der Befragten; treten Mehrfachnennungen auf, so übersteigt die Zeilensumme die 100%-Marke (Beispiel: Bei den „Langzeitarbeitslosen“ gaben die 173 Befragten 443 Nennungen ab; jeder Befragte nannte im Durchschnitt 2,6 Maßnahmetypen; am häufigsten wurde dabei die Eignungsfeststellung genannt).

Eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung ist im Ost-West-Vergleich – mit wenigen Ausnahmen – auch bei den einzelnen Personengruppen wiederzufinden. Dies gilt insbesondere für die „von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte“ und „Geringqualifizierte“. Bei diesen beiden Gruppen nannten die ostdeutschen Arbeitsämter die „Eignungsfeststellung“ und „Überprüfung der Arbeitsbereitschaft“ etwas häufiger als die westdeutschen Arbeitsämtern. Umgekehrt liegen die Anteile beim Maßnahmetyp „Kurzzeit-Qualifizierung“ bei den westdeutschen Arbeitsämtern über denen der ostdeutschen.

4.5 Informationen zur Teilnehmergebung

Zusätzlich sollten mit der Befragung Informationen zur Teilnehmergebung erhoben werden. Zum einen war von Interesse, von wem die Initiative bei der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme ausgeht. Werden die Teilnehmer/innen von sich aus aktiv? Bei welchem Maßnahmetyp zeigen die Teilnehmer/innen besonderes Interesse an einer Teilnahme? Zum anderen wurde nach Kriterien gefragt, die für Fachkräfte in den Arbeitsämtern bei der Förderentscheidung und Rekrutierung von Teilnehmer/innen beim Maßnahmetyp „Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten“ eine Rolle spielen.

Tabelle 15

Von wem geht die Initiative bei der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme aus?									
	Eignungsfeststellung		Selbstsuche unterstützen		Kenntnisvermittlung		Überprüfung der Arbeitsbereitschaft		
	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	
	in % (Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich)								
Arbeitsamt	41,0	79,8	55,0	87,7	38,7	79,9	72,5	95,4	
Teilnehmer	25,7	50,0	26,7	42,6	28,4	58,5	-	-	
Sozialamt	2,8	5,4	6,2	9,9	2,7	5,7	21,0	27,6	
Betrieb	27,8	54,2	10,1	16,0	26,5	54,7	4,5	5,9	
Träger	2,8	5,4	1,9	3,1	3,7	7,5	1,5	2,0	
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	0,5	0,7	
Gesamt	abs.	327	168	258	162	328	159	200	152
	in %	100,0	194,8	100,0	159,3	100,0	206,3	100,0	131,6

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Erwartungsgemäß ging die Initiative zur Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme – unabhängig vom Maßnahmetyp – häufig vom Arbeitsamt aus (vgl. *Tabelle 15*). Ansonsten zeigen sich je nach Maßnahmetyp deutliche Unterschiede: Arbeitslose bemühten sich vor allem bei Maßnahmen mit kurzzeitiger Qualifizierung, aber auch bei der Eignungsfeststellung und dem Bewerbertraining aktiv um eine Maßnahme. Das Sozialamt war vor allem bei der Überprüfung der Arbeitsbereitschaft/-fähigkeit, aber auch beim Bewerbertraining initiativ. Wurde das Sozialamt aktiv, kam es zumindest gelegentlich zu einer institutionellen Zusammenarbeit, und das Sozialamt machte dem Arbeitsamt zum Teil Vorschläge, welche Sozialhilfebezieher/innen an einer Trainingsmaßnahme teilnehmen sollten. Träger spielten eher eine untergeordnete Rolle und ergriffen gegebenenfalls bei Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten die Initiative. Betriebe ergriffen hauptsächlich bei den für sie relevanten Maßnahmetypen Eignungsfeststellungen und Kurzzeit-Qualifizierungen die Initiative.

Kriterien für die Förderentscheidung

Bei den vorgegeben Kriterien, die für die Auswahl von Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen möglicherweise eine Rolle spielen können, konnten die Fachkräfte eine Abstufung zwischen „0“ (unbedeutend) und „5“ (sehr wichtig) vornehmen.³² Zur übersichtlichen Darstellung der Einstufung wurde der Mittelwertvergleich gewählt. Dieser gibt die durchschnittliche Einschätzung wieder (vgl. **Tabelle 16**).

Übereinstimmend mit der Zielsetzung wurden die „Vermittlungschancen nach Maßnahmeende“ von den befragten Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen als wichtigstes Kriterium mit einem Mittelwert von 3,9 eingestuft, gefolgt vom „Ausgleich fehlender beruflicher Qualifikation“ (3,8), was mit dem Ziel „Verbesserung der Eingliederungschancen“ korrespondiert.

Die Kriterien „Vorkenntnisse der Teilnehmer/innen“ und „Motivation des Arbeitslosen“ spielten mit einem Mittelwert von 3,5 und 3,2 bei der Rekrutierung von Teilnehmer/innen ebenfalls eine wichtige Rolle. Diese sollen vermutlich dazu beitragen, dass die Trainingsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen wird und einer Vermittlung nichts mehr im Wege steht.

Die „Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit“ (2,1) wurde bei der Förderentscheidung seltener berücksichtigt. Inwieweit dafür die gesetzlichen Vorgaben verantwortlich sind, die bei Trainingsmaßnahmen keine zeitlichen Restriktionen – in Form einer Mindestarbeitslosigkeitsdauer – setzen, kann hier nicht beantwortet werden.

Das Auswahlkriterium „Homogenität der Gruppe in der geplanten Maßnahme“ kann nicht ohne weiteres in den Mittelwertvergleich einbezogen werden. Dieses Kriterium ist nur bei Gruppenmaßnahmen relevant. Trainingsmaßnahmen können jedoch auch als Einzelmaßnahmen gefördert werden, insbesondere bei Trainingsmaßnahmen im Betrieb. Bei Einzelmaßnahmen ist dieses Kriterium selbstverständlich unbedeutend (zeigt sich auch in der relativ hoher Standardabweichung). Hier wäre eine Differenzierung nach Einzel- und Gruppenmaßnahme wünschenswert gewesen.

Differenziert nach Ost und West zeigt sich, dass die „Homogenität der Gruppe in der geplanten Maßnahme“ und „die Wünsche des Kunden/der Kundin“ von den westdeutschen Arbeitsämtern häufiger genannt wurden (vgl. **Tabelle A9 im Anhang**). Ersteres ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass in westdeutschen Arbeitsämtern häufiger Gruppenmaßnahmen bei einem Träger und in den ostdeutschen Arbeitsämtern eher Einzelmaßnahmen in einem Betrieb gefördert werden (vgl. Kapitel 4.6).³³

Tabelle 16

Kriterien bei der Teilnehmerrekrutierung - Mittelwertvergleich				
	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Vermittlungschancen nach Maßnahmeende	166	3,9	1,3	0,1
Ausgleich fehlender beruflicher Qualifikation	166	3,8	1,2	0,1
Vorkenntnisse der Teilnehmer/innen	166	3,5	1,2	0,1
Motivation des/der Arbeitslosen	166	3,2	1,4	0,1
Wünsche der Kundin/des Kunden	166	2,9	1,1	0,1
Homogenität der Gruppe in der geplanten Maßnahme	165	2,6	1,8	0,1
Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit	166	2,1	1,6	0,1

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

³² Zu möglichen Kriterien, die bei der Besetzung von Trainingsmaßnahmen eine Rolle spielen können und deren Relevanz vgl. auch Müller/ Schuler, 2002: 25.

³³ Während bei 79% der Teilnehmer/innen im Bundesgebiet West die Trainingsmaßnahme bei einem Träger stattfand, lag der Anteil im Bundesgebiet Ost bei 74% (Austrittsbetrachtung für Januar bis August 2002; vgl. <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200209/iiia5/fbw/tm4b.xls>; Stand: 27.2.03).

4.6 Lernort

Eignungsfeststellungen und die „Vermittlung von Kenntnissen“ wurden meist im Betrieb durchgeführt. Dagegen fand „die Unterstützung bei der Arbeitssuche“ und „die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit“ vor allem beim Maßnahmeträger statt. Kombi-Maßnahmen wurden hauptsächlich beim Träger oder beim „Träger + Betrieb“ durchgeführt. Über alle Maßnahmetypen hinweg spielten Trainingszentren³⁴ eher eine untergeordnete Rolle (vgl. **Tabelle 17**).

Unabhängig vom Maßnahmetyp wurden von den ostdeutschen Arbeitsämtern die Lernorte „Betrieb“ und „Trainingszentrum“ häufiger als von den westdeutschen Arbeitsämtern genannt. Bei den Lernorten „Träger“ und „Träger + Betrieb“ war es genau umgekehrt.

Tabelle 17

Wo werden Trainingsmaßnahmen durchgeführt?											
Lernort	Eignungsfeststellung		Selbstsuche unterstützen		Kenntnisvermittlung		Überprüfung der Arbeitsbereitschaft		Kombi-Maßnahme		
	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	
	in % (Spaltenprozente, Mehrfachnennungen möglich)										
Betrieb	44,2	81,4	21,6	29,6	42,9	80,3	21,6	30,2	22,3	35,9	
Träger	30,8	56,9	54,1	74,2	32,3	60,5	52,6	73,4	38,9	62,7	
Träger und Betrieb	18,5	34,1	14,7	20,1	20,7	38,9	16,5	23,0	30,1	48,6	
Trainingszentrum	6,5	12,0	9,6	13,2	4,1	7,6	9,3	12,9	8,7	14,1	
Gesamt	abs.	308	167	218	159	294	157	194	139	229	142
	in %	100,0	184,4	100,0	137,1	100,0	187,3	100,0	139,5	100,0	161,3

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

4.7 Einsatz sozialpädagogischer Betreuung

Um sicherzustellen, dass eine Maßnahme überhaupt begonnen bzw. nicht abgebrochen wird, kann es sinnvoll sein, Teilnehmer/innen sozialpädagogisch zu betreuen.

Im Rahmen des SGB III ist die sozialpädagogische Betreuung nur während der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme oder Trainingsmaßnahme möglich. Dagegen kann die sozialpädagogische Betreuung im Rahmen des ESF-BA-Programms (§ 5 Abs.1 ESF-Richtlinien) auch zur Vorbereitung der Teilnahme an einer Maßnahme und hinterher zur Unterstützung z.B. bei der Arbeitssuche eingesetzt werden.

Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen gab an, dass sie im Untersuchungszeitraum keine sozialpädagogischen Betreuungsleistungen im Rahmen von Trainingsmaßnahmen eingesetzt hat (vgl. **Tabelle 18**). Nur jeder zehnte Befragte gewährte häufig sozialpädagogische Be-

Tabelle 18

Einsatz sozialpädagogischer Betreuung						
Einsatz	Ost		West		gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
nie	47	51,6	47	57,3	94	54,3
gelegentlich	32	35,2	28	34,1	60	34,7
häufig	12	13,2	7	8,5	19	11,0
gesamt	91	100,0	82	100,0	173	100,0

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

³⁴ Zur Durchführung von Trainingsmaßnahmen können auch Trainingszentren eingerichtet werden. Diese sollen die Möglichkeit eines laufenden Eintritts von Arbeitslosen in Trainingsmaßnahmen bieten und werden von einem Träger durchgeführt.

treuungsleistungen. Dies hängt möglicherweise mit der vergleichsweise niedrigen Abbruchquote von 4%³⁵ bei Trainingsmaßnahmen zusammen. Im Gegensatz dazu wurde für den gleichen Zeitraum – Januar bis August 2002 – für FbW (Austrittsbetrachtung) eine Abbruchquote von 10%³⁶ ermittelt. Die deutlich niedrigere Abbruchquote bei Trainingsmaßnahmen ist vermutlich auf die kurze Dauer dieser Maßnahmen zurückzuführen (vgl. Deeke/ Schuler, 2003: 194). Sie lässt vermutlich auch eine sozialpädagogische Betreuung zur Motivierung und Stabilisierung der Teilnehmer/innen während der Maßnahme als verzichtbar erscheinen. Wenn sozialpädagogische Betreuung gewährt wurde, dann zumeist während der Teilnahme.

4.8 Zusammenarbeit mit dem Sozialamt

Mit den Fragen zur Zusammenarbeit mit dem Sozialamt sollte zum einen eruiert werden, ob die beiden Ämter hinsichtlich der Überprüfung der Arbeitsbereitschaft/-fähigkeit bei der Teilnehmerrekrutierung miteinander kooperieren. Zum anderen sollten Informationen darüber gewonnen werden, ob während der Trainingsmaßnahme auf Sozialhilfe zurückgegriffen wird, um so auch Nichtleistungsbezieher/innen eine Teilnahme zu ermöglichen und gleichzeitig ESF-Mittel einzusparen. Unter den ausgewählten Arbeitsämtern war kein Amt, das an dem Modellprojekt „MoZArT“ teilnimmt (Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe).

Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen arbeitete bei der Teilnehmerrekrutierung mit dem Sozialamt zusammen. Dabei gibt es jedoch deutliche Ost-West-Unterschiede: Während in den ostdeutschen Arbeitsämtern 14% angaben, häufig mit dem Sozialamt zusammenzuarbeiten, waren es in den westdeutschen Ämtern nur 2% (vgl. **Tabelle 19**). Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Fachkräfte in den ostdeutschen Arbeitsämtern häufiger (52%) bei den Sozialhilfebezieher/innen den Maßnahmetyp „Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit überprüfen“ als Einzelmaßnahme oder integriert in einer Maßnahmekombination einsetzten als ihre westdeutschen Kolleg/innen (22%).

Dem ESF-BA-Programm steht jährlich ein begrenztes Mittelvolumen von ca. 0,4 Mrd. Euro³⁷ zur Verfügung (vgl. Deeke et al., 2002: 17). Um trotz der knappen Ressourcen im ESF-BA-Programm den Nichtleistungsbezieher/innen die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme ermöglichen zu können, wurde die Weitergewährung von Hilfen zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) während der Teilnahme als mögliche Alternative in Betracht gezogen.

Auf die Frage, wer für den Unterhalt während der Trainingsmaßnahme bei (vorherigen) Sozialhilfebezieher/innen aufkommt, antwortete knapp die Hälfte der Befragten, dass das Sozialamt während der

Tabelle 19

Zusammenarbeit mit dem Sozialamt bei der Teilnehmerrekrutierung						
Zusammenarbeit	Ost		West		gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
nie	40	44,0	45	54,9	85	49,1
gelegentlich	38	41,8	35	42,7	73	42,2
häufig	13	14,3	2	2,4	15	8,7
gesamt	91	100,0	82	100,0	173	100,0

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

³⁵ Abbruchquote von TM, vgl.: <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200209/iiia5/fbw/tm4b.xls>; Stand: 27.2.03.

³⁶ Abbruchquote von FbW, vgl. <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200209/iiia5/fbw/tab81.xls>; Stand: 27.2.03.

³⁷ Die Summe von 0,4 Mrd. Euro steht für das gesamte Programm, also auch für die Förderung der beruflichen Weiterbildung, Existenzgründungsförderung, sozialpädagogische Betreuung und Qualifizierung bei Kurzarbeit zur Verfügung.

Teilnahme „häufig“ weiterhin Sozialhilfe zahlt. Mehr als ein Viertel der Fachkräfte gab an, dass das Arbeitsamt „häufig“ ESF-Unterhaltsgeld während der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme gewährte.

Dabei sind deutliche Ost-West-Unterschiede zu verzeichnen: Während in den westdeutschen Arbeitsämtern 64% der befragten Fachkräfte angaben, dass für (vorherige) Sozialhilfebezieher/innen während der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme häufig das Sozialamt für den Unterhalt aufkam, waren es in den ostdeutschen Ämtern 34% (vgl. **Tabelle 20**).

Tabelle 20

Gewährte Unterhaltsleistung während der Trainingsmaßnahme				
Unterhalt während der Teilnahme	nie	gelegentlich	häufig	gesamt (N=100%)
	in % (Zeilenprozente)			
in ostdeutschen Arbeitsämtern				
Sozialamt zahlt weiter Sozialhilfe	26,7	38,9	34,4	90
Arbeitsamt gewährt ESF-Unterhaltsgeld	23,1	38,5	38,5	91
in westdeutschen Arbeitsämtern				
Sozialamt zahlt weiter Sozialhilfe	7,4	28,4	64,2	81
Arbeitsamt gewährt ESF-Unterhaltsgeld	64,2	23,5	12,3	81
in den untersuchten Arbeitsämtern gesamt				
Sozialamt zahlt weiter Sozialhilfe	17,5	33,9	48,5	171
Arbeitsamt gewährt ESF-Unterhaltsgeld	42,4	31,4	26,2	172

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

4.9 Unterschiede zwischen regulären und ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen

Ein Schwerpunkt der Erhebung war der Vergleich von regulär geförderten und ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen, um so mögliche Unterschiede bei der Maßnahmegestaltung und der Teilnehmerrekrutierung aufzufindig zu machen.

Bei der Befragung zeigte sich, dass die Arbeitsämter – wie schon erwähnt – kaum Unterschiede zwischen regulär und ESF-Geförderten machten (vgl. **Tabelle 21**). So wurden beispielsweise keine speziellen Trainingsmaßnahmen für Nichtleistungsbezieher/innen konzipiert. In einigen wenigen Fällen wurden andere Ziele bei den ESF-geförderten Teilnehmer/innen verfolgt oder andere Personen mit der Förderung angesprochen: So wurden als zusätzliche Ziele „motivationale Aspekte“ genannt oder der „Versuch den Teilnehmer/innen alternative Berufsfelder aufzuzeigen“. Als zusätzliche potenzielle Teilnehmer/innen bei der ESF-Förderung wurden

Tabelle 21

Besonderheiten bei ESF-geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen			
Besonderheiten	nein	ja	gesamt (N=100%)
	in %		
Spezielle Trainingsmaßnahmen für ESF-Geförderte	100,0	0,0	95
Besondere Ziele bei ESF-Geförderten	94,7	5,3	95
Zusätzliche potenzielle Teilnehmer/innen bei ESF-Förderung	94,7	5,3	95
Unterschiede hinsichtlich der Initiative bei ESF-Förderung	98,9	1,1	95
Anderer Auswahlkriterien bei ESF-Förderung	98,9	1,1	95
Anderer Lernort bei ESF-Förderung	100,0	0,0	95
Besondere Anschlussförderung bei ESF-geförderten Teilnehmer/innen an TM	96,8	3,2	94

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

„Berufsrückkehrerinnen“, „Nichtleistungsbezieher/innen“, „Teilnehmer/innen von Sprachmodulen“ und „Soldaten“ genannt. Eine besondere Anschlussförderung wurde von drei Fachkräften vorgesehen und zwar in Form von „beruflicher Ausbildung“, „Fortbildung und betriebliche Umschulung“ und „Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf“.

5. Informationen zu Austritt und Verbleib bei Trainingsmaßnahmen

Die folgenden Informationen zum Austritt und Verbleib bei Trainingsmaßnahmen sind den aktuellen Arbeitsmarktdaten der Statistik entnommen.³⁸ Es kann zu Abweichungen zwischen den eingangs dargestellten Zugangszahlen und den hier präsentierten jahresbezogenen Austrittszahlen kommen, wenn der Jahreswechsel zwischen dem Eintritts- und dem Austrittsdatum liegt.

Austritte

Über die Jahre hinweg besuchten – unabhängig vom Lernort – ca. 95% der Teilnehmer/innen ihre Maßnahme bis zum vorgesehenen Ende (vgl. **Tabelle 22**). Wie bereits beim Abschnitt zur sozialpädagogischen Betreuung erwähnt wurde, ist die geringe Abbruchquote vermutlich auf die relativ kurze Maßnahmedauer zurückzuführen. Kam es zu einem vorzeitigen Abbruch, so wurden bei Trägern die Maßnahmen häufiger wegen Arbeitsaufnahme vorzeitig beendet als beim Lernort „Betrieb“. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen ist die Wahrscheinlichkeit höher nach Beendigung der Maßnahme vom Betrieb übernommen zu werden, so dass vermutlich deshalb während der Trainingsmaßnahme weniger intensiv nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht wird. Insgesamt überwogen jedoch bei beiden Lernorten die „sonstigen Abbruchgründe“.

Tabelle 22

Austritte aus Trainingsmaßnahmen						
	2000		2001		2002	
	bei Träger	bei Betrieb	bei Träger	bei Betrieb	bei Träger	bei Betrieb
Austritte insgesamt (= 100%)	356.603	97.974	403.180	121.124	616.653	188.769
davon:	in Prozent (Spaltenprozent)					
Maßnahme bis zum vorgesehenen Ende besucht	93,8	96,0	95,2	96,4	95,7	95,1
Vorzeitiger Abbruch	6,2	4,0	4,8	3,6	4,3	4,9
darunter: wegen Arbeitsaufnahme	2,5	0,8	1,8	0,6	1,4	0,7
wegen Sonstigem	3,8	3,3	3,1	3,1	2,8	4,1

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit

Verbleib

Als ein möglicher Erfolgsindikator zur Beurteilung einer Maßnahme dient die Verbleibsquote. Diese zeigt das Verhältnis der Personen, die sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, zu der Gesamtzahl der Austritte aus der Maßnahme (vgl. BA 2002: 146). Zusätzliche Informationen bietet die Eingliederungsquote, die für das Jahr 2002 erstmals ermittelt werden konnte. Sie ist definiert als Anteil der Absolventen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung, die (zum Stichtag) sechs Monate nach Maßnahmeende eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Vor dem Hintergrund, dass bei Trainingsmaßnahmen sowohl die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen kann, als auch die Vorbereitung auf weiterführende Maßnahmen, ist es bei diesem Instrument sinnvoll bei der Erfolgsbeobachtung weiterhin auf die Verbleibsquote zurückzugreifen, da diese Quote sowohl Maßnahmeteilnehmer/innen als auch Beschäftigte positiv berücksichtigt.

³⁸ Diese Informationen sind unter <http://www.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200301/iiia5/fbw/tm4b.xls> abrufbar und basieren auf den Daten, die von den Arbeitsämtern erfasst werden.

Die Verbleibsauswertung bezieht sich jeweils auf den Austrittszeitraum vom Juli des Vorjahrs bis zum Juni des Geschäftsjahres (beispielsweise für Verbleib 2001: Austritte zwischen Juli 2000 und Juni 2001; vgl. BA 2002: 14).

Die Verbleibsquote lag 2001 im Bundesgebiet bei 55% und ist im Jahr 2002 auf 53% gesunken. Im Westen liegt die Verbleibsquote um ca. 3 bis 4 Prozentpunkte über der im Osten (vgl. **Tabelle 23**). Dies deutet bereits auf einen gewissen Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Verbleibsquote hin. Untersucht man das Zusammenwirken der Verbleibsquote der einzelnen Arbeitsämter mit deren Unterbeschäftigungsquote, so zeigt sich ein negativer Zusammenhang (Pearson's $r = -0,384$): Je höher die Unterbeschäftigungsquote in einem Arbeitsamtsbezirk ist, desto geringer sind die Verbleibschancen für die Teilnehmer/innen nach Beendigung der Trainingsmaßnahme. Der negative Zusammenhang verstärkt sich um 0,2, wenn nur die frauenspezifischen Verbleibsquoten berücksichtigt werden (Pearson's $r = -0,583$). Eine ungünstige Arbeitsmarktlage wirkt somit insbesondere bei Frauen negativ auf deren Verbleib nach Maßnahmeende.

Tabelle 23

Verbleibsquoten bei Trainingsmaßnahmen			
Jahr	Ost	West	gesamt
2001	53,5 ¹	56,4 ¹	55,3 ¹
2002	50,9	54,5	53,1

¹ Aus Eingliederungsbilanz 2002 errechnet

Quelle: Eingliederungsbilanzen

Differenziert nach Maßnahmetyp zeigen sich ebenfalls Unterschiede hinsichtlich der Verbleibsquote. Die höchsten Verbleibsquoten ergaben sich im Jahr 2002 für Eignungsfeststellung (58%) und Vermittlung von Kenntnissen (56%), die geringsten für die Überprüfung der Verfügbarkeit (46%). Über alle Maßnahmetypen hinweg waren die Teilnehmer/innen im Bundesgebiet West etwas seltener nach Maßnahmeende erneut arbeitslos als im Bundesgebiet Ost (vgl. **Tabelle 24**). Zusätzlich nach Geschlecht differenziert lagen die Verbleibsquoten der Frauen im Bundesgebiet West etwas über denen der Männer. Umgekehrt verhielt es sich im Bundesgebiet Ost: Dort hatten Frauen um bis zu neun Prozentpunkte niedrigere Verbleibsquoten als Männer (vgl. **Tabelle A11 im Anhang**). Anscheinend „profitieren“ Frauen bei schlechterer Arbeitsmarktlage weniger von den Trainingsmaßnahmen als Männer.

Tabelle 24

Verbleibsquoten 2002 nach Lernort und Maßnahmetyp			
	Ost	West	gesamt
Maßnahmetyp			
Eignungsfeststellung	56,8	58,8	57,8
Selbstsuche unterstützen/ Überprüfung Verfügbarkeit	41,4	48,1	46,0
Vermittlung von Kenntnissen	53,3	57,5	55,8
Maßnahmekombination	45,6	53,9	51,1
Lernort			
Träger	44,6	50,9	48,5
Betrieb	68,0	68,1	68,1
Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (FbW)	53,5	69,8	63,1

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit (Internet)

Auch nach Lernort waren 2002 deutliche Unterschiede bei den Verbleibsquoten zu verzeichnen. Die Verbleibsquoten betrieblicher Trainingsmaßnahmen lagen – unabhängig von Bundesgebiet und Geschlecht – mit 68% im Schnitt ca. 20 Prozentpunkte über den Werten der Trainingsmaßnahmen, die bei einem Träger absolviert wurden. Beim Lernort „Träger“ variierte die Verbleibsquote stark nach Bundesgebiet und Geschlecht. Während Frauen, die im Bundesgebiet Ost bei einem Träger eine Trainingsmaßnahme absolvierten eine Verbleibsquote von 40% hatten, lag der Wert für Männer – unabhängig vom Bundesgebiet – bei 49%. Eine ungünstige Arbeitsmarktlage schlägt sich also insbesondere bei den Frauen negativ auf die Verbleibschancen nieder, die ihre Maßnahme bei einem Träger absolvieren.

Die Verbleibsquote der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme lag im Jahr 2002 bundesweit bei 63% und somit zehn Prozentpunkte über dem Wert bei Trainingsmaßnahmen. Für das Bundesgebiet Ost sind geringere Unterschiede bei den Verbleibsquoten zu konstatieren. Hier wirkt sich die ungünstige Arbeitsmarktsituation unabhängig von der Maßnahmeart negativ auf den Verbleib aus.

6. Zusammenfassung

Die vorgestellte Untersuchung war ein erster Schritt, um herauszufinden, was sich hinter dem Instrument „Trainingsmaßnahme“ verbirgt: Die Arbeitsvermittler/innen und Arbeitsberater/innen der ausgewählten Arbeitsämter förderten im Untersuchungszeitraum hauptsächlich Eignungsfeststellungen und Maßnahmekombinationen. Maßnahmekombinationen umfassten zumeist Eignungsfeststellungen und Kurzzeit-Qualifizierungen. Die große Zahl an Eignungsfeststellungen resultierte in einigen Arbeitsämtern daraus, dass Profiling und/oder Assessment-Center unter diesem Maßnahmetyp eingetragen wurden oder zumindest Teil einer solchen Trainingsmaßnahme waren.

Die Initiative ging meistens – unabhängig vom Maßnahmetyp – von den Arbeitsämtern aus. Teilnehmer/innen und Betriebe bemühten sich vor allem bei Eignungsfeststellung und Kurzzeit-Qualifizierungen aktiv um eine Maßnahme, das Sozialamt bei der Überprüfung der Arbeitsbereitschaft/-fähigkeit. Für die Fachkräfte in den Arbeitsämtern hatte bei Trainingsmaßnahmen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt oberste Priorität. Festzuhalten bleibt außerdem, dass die untersuchten Arbeitsämter zwischen ESF-geförderten und regulär geförderten Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen kaum unterscheiden.

Erneut ist darauf hinzuweisen, dass die Angaben auf Erinnerungen der Befragten beruhen und die Fachkräfte aufgrund unterschiedlicher Aufgabenzuschnitte in den „A-Teams“ nicht alle Fragen mit gleicher Kompetenz beantworten konnten. Die vorliegenden Befragungsergebnisse sind somit nicht als harte Daten zu interpretieren, sie gestatten jedoch eine erste Einschätzung dieses Instruments.

Die Daten der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zeigen seit 1999 einen deutlichen Anstieg der Zugangszahlen. Betriebliche Trainingsmaßnahmen blieben mit einem Anteil von knapp 24% an allen Trainingsmaßnahmen im Jahr 2002 allerdings noch immer in der Minderzahl, und das obwohl dieser Maßnahmetyp für die Arbeitsämter kostengünstiger sein dürfte. Denn in der Regel sind hierfür weder Lehrgangskosten noch Prüfungsgebühren zu entrichten. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen konnten außerdem mit 68% deutlich höhere Verbleibsquoten erzielt werden als bei den Maßnahmen der Träger. Dabei sind aber die zum Teil unterschiedlichen Zielsetzungen der Maßnahmetypen zu berücksichtigen. Gleichwohl spricht einiges dafür, die betrieblichen Trainingsmaßnahmen verstärkt zu fördern. Allerdings ist hierbei auch auf die Gefahr von sogenannten Mitnahmeeffekten hinzuweisen.

Von „Mitnahmeeffekten“ wird gesprochen, wenn Unternehmen die Arbeitskräfte auch ohne Maßnahme, die sich ja mit einer Weiterzahlung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe verbindet, (vorübergehend) eingestellt hätten. Um derartige Effekte zu vermeiden, wurden einige Vorkehrungen in § 51 SGB III getroffen: Danach sind Betriebe von der Förderung ausgeschlossen, wenn der Arbeitslose in den letzten vier Jahren bereits mehr als drei Monate in diesem Betrieb versicherungspflichtig beschäftigt war, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitslosen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung angeboten hat, wenn vom Arbeitgeber eine Beschäftigung üblicherweise ohne solche Maßnahmen erwartet werden kann oder wenn dem Arbeitgeber geeignete Fachkräfte vermittelt werden können. Inwieweit bei einer deutlichen Erhöhung der betrieblichen Trainingsmaßnahmen der erforderliche Umfang an Arbeitsplätzen seitens der Arbeitsämter akquiriert werden kann, ohne dass zugleich verstärkt Mitnahmeeffekte auftreten, bleibt abzuwarten und gegebenenfalls zu untersuchen.

Berücksichtigt man, dass bei Trainingsmaßnahmen vergleichsweise niedrige Abbruchquoten zu verzeichnen sind und dass die geförderten Teilnehmer/innen – aufgrund der kurzen Maßnahmedauer – bereits nach kurzer Zeit in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden könnten, erscheint es überlegenswert, Teile der beruflichen Weiterbildung durch Trainingsmaßnahmen in Form von modulartigen Qualifizierungsbausteinen zu ersetzen. Hier ist allerdings zwischen den verschiedenen Maßnahmekategorien zu differenzieren. Eine solche Substitution käme beispielsweise bei berufsbezogenen, berufsübergreifenden oder berufspraktischen Weiterbildungen oder bei Übungseinrichtungen eher in Betracht, nicht jedoch, wenn es darum geht einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erwerben.

Um die Fragen abschließend beantworten zu können, ob und inwieweit statt FbW auch TM in Betracht kommen und bei welchen Maßnahmekategorien von FbW dies sinnvoll erscheint, sind allerdings tiefergehende Analysen zu den verschiedenen Maßnahmekategorien bei FbW erforderlich. Auch ist zu beachten, dass nach gegenwärtiger Rechtslage bei Trainingsmaßnahmen Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe weitergezahlt wird, während Zeiten von beruflicher Weiterbildung zur Hälfte auf die Arbeitslosengeldansprüche angerechnet werden. Es bedarf an dieser Stelle einer genaueren Schnittstellendefinition zwischen Trainingsmaßnahmen, die (schwerpunktmäßig) der Vermittlung von Kenntnissen dienen und weiter zu modularisierenden Qualifizierungsmaßnahmen (FbW), die möglicherweise ihrerseits verstärkt in Kombination mit weiteren Förderelementen (wie z.B. Bewerbertraining) anzubieten sind. Letztlich geht es nicht (nur) um Substitution von Instrumenten, sondern vermehrt um individuell zugeschnittene Maßnahmebündel.

Zu beachten ist schließlich auch: Um Aussagen zum kausalen Effekt bzw. zur Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen treffen zu können, ist es erforderlich über den „Bruttoeffekt“ – gemessen anhand der Verbleibs- bzw. Eingliederungsquote – hinausgehend der Frage nachzugehen, ob die geförderte Person aufgrund ihrer Teilnahme ein Arbeitsmarktergebnis erzielt hat, das sie ansonsten nicht erreicht hätte. Die Ermittlung sog. „Nettoeffekte“³⁹ bleibt weiteren Untersuchungen zu Trainingsmaßnahmen mit Vergleichsgruppenbildung vorbehalten.

³⁹ Näheres zu Vergleichsgruppen und Nettoeffekten vgl. Deeke/Kruppe (2003).

Literaturverzeichnis

- Blaschke, D./Plath H.-E.* (2002): Probleme der Evaluation von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel beruflicher Weiterbildung. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250 , S.429-446. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit* (2001): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2000. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit* (2002): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2001. Nürnberg.
- Deeke, A./Hülser O./Wolfinger C.* (1997): Zwei Jahre „AFG-Plus“ – Zwischenbilanz zur ergänzenden Förderung zum AFG aus dem Europäischen Sozialfonds. BeitrAB 208. Nürnberg.
- Deeke, A.* (1999): Vier Jahre ESF-BA-Programm – Die Umsetzung der ergänzenden Förderung zum AFG und SGB III aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) von 1995 bis 1998. IAB-Werkstattbericht, Nr. 17, vom 30.9.1999. Nürnberg.
- Deeke, A./Kruppe, T./Müller, P./Schuler, W.* (2002): Das „ESF-BA-Programm 2000 - 2006“ und seine Umsetzung im ersten Jahr. IAB-Werkstattbericht, Nr. 5, vom 17.5.2002. Nürnberg.
- Deeke, A./Kruppe, T.* (2003): Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. IAB-Werkstattbericht, Nr. 1, vom 10.2.2003. Nürnberg.
- Deeke, A./Schuler W.* (2003): Fünf Jahre „AFG-Plus“: Arbeitsförderung aus dem Europäischen Sozialfonds – Ergebnisse der Begleitforschung zur ergänzenden ESF-Förderung zum AFG und SGB III 1995 - 1999. BeitrAB 265. Nürnberg.
- Kruppe, T./Oertel M. /Deeke A.* (2002): Die Individualdatenbank für die Evaluation des ESF-BA-Programms 2000-2006. In: Deeke A./Kruppe T./Kurtz B./Müller P./Oertel M./Schuler W. (2002): Begleitforschung zum „ESF-BA-Programm 2000-2006“ – Zweiter Zwischenbericht. Nürnberg.
- Kurtz, B.* (2002): Förderung von Existenzgründungen: Das ESF-BA-Programm im Zusammenspiel mit der Regelförderung des SGB III. IAB-Werkstattbericht, Nr. 8, vom 24.7.2002.
- Müller, P./Schuler, W.* (2002): Erste Ergebnisse zur Umsetzung des ESF-BA-Programms auf dezentraler Ebene. In: Deeke A./Kruppe T./Kurtz B./Müller P./Oertel M./Schuler W. (2002): Begleitforschung zum „ESF-BA-Programm 2000-2006“ – Zweiter Zwischenbericht. Nürnberg.
- Müntnich, M./Rudolph H.* (2001): Profiling zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit - erste Ergebnisse aus einem Modellprojekt. In: MittAB, Heft Nr.4, S. 530-553. Nürnberg.

Tabellen-Anhang

Tabelle A1

Frauenanteil bei Trainingsmaßnahmen und an den Arbeitslosen									
	2000			2001			2002 ¹		
	Ost	West	gesamt	Ost	West	gesamt	Ost	West	gesamt
	in %								
Frauenanteil bei Trainingsmaßnahmen	53,2	43,3	47,3	48,7	42,5	45,0	45,5	41,4	42,9
Frauenanteil an Arbeitslosen (Zugänge)	42,8	42,4	42,5	42,2	41,8	41,9	-	-	-

¹ Für 2002 liegen die Informationen „Frauenanteil an den Arbeitslosen“ (Zugänge) noch nicht vor.

Quelle: Eingliederungsbilanzen

Tabelle A2

Anteil besonders förderungsbedürftiger Personen bei Trainingsmaßnahmen 1999 bis 2001			
Jahr	Ost	West	gesamt
	in %		
1999	34,9	30,5	32,2
2000	37,0	34,6	35,6
2001	39,3	33,4	35,8

Quelle: Eingliederungsbilanzen

Tabelle A3

Zugangszahlen nach Maßnahmetypen differenziert						
	2001			2002		
	Ost	West	gesamt	Ost	West	gesamt
	in % - Spaltenprozent					
Eignungsfeststellung	28,6	17,3	21,8	41,9	26,3	32,2
Selbstsuche unterstützen/Verfügbarkeit überprüfen	14,1	22,8	19,3	17,4	25,7	22,6
Kenntnisvermittlung	29,9	26,7	28,0	21,7	22,4	22,1
Kombimaßnahmen	27,4	33,2	30,9	19,0	25,6	23,1
Eintritte N (=100%)	226.616	338.516	565.132	331.623	545.415	877.038

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle A4

Vorgehensweise bei der Ämterauswahl
1. Ermittlung des Anteils der ESF-geförderten Trainingsmaßnahme-Teilnehmer/innen des einzelnen Arbeitsamts an den ESF-geförderten Trainingsmaßnahmen-Teilnehmer/innen insgesamt (Berechnung erfolgte für Ost und West getrennt).
2. Anteil der ESF-geförderten Maßnahme-Teilnehmer/innen (ohne Berücksichtigung von sozialpädagogischer Betreuung und Qualifizierung bei Kurzarbeit) des einzelnen Arbeitsamts an ESF-geförderten Maßnahme-Teilnehmer/innen insgesamt (Berechnung erfolgte für Ost und West getrennt).
3. Differenz der beiden obigen Anteilswerte.
4. Gleiche Vorgehensweise bei Einstufung der „regulär geförderten“ Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen (Differenz zu insgesamt über SGB III geförderte Teilnehmer/innen).

Tabelle A5

Fiktives Beispiel zur Erläuterung der Ämterauswahl im Zeitraum Januar bis Juni 2002 (Einstufung der Arbeitsämter hinsichtlich der ESF-geförderten Trainingsmaßnahmeteilnehmer/innen)					
	ESF-geförderte Teilnehmer/innen an Trainingsmaßnahmen		ESF-geförderte Teilnehmer/innen insgesamt		Differenz Sp. 3 und Sp. 5
	absolut	in %	absolut	in %	in %
1	2	3	4	5	6
Arbeitsamt ww	10	13,9	101	8,9	+ 5,0
Arbeitsamt xx	20	27,8	500	43,8	- 16,0
Arbeitsamt yy	2	2,8	85	7,5	- 4,7
Arbeitsamt zz	40	55,6	455	39,9	+ 15,7
Gesamt	72	100,0	1.141	100,0	

Tabelle A6

Bestandteile der am häufigsten durchgeführten Maßnahmekombination			
häufigste Maßnahmekombination	Regulär geförderte Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen		
	absolut	in %	Rangfolge
Eignung + Bewerbertraining (BT)	2	1,5	9
Eignung + Kenntnisvermittlung	57	42,2	1
Eignung + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	5	3,7	8
BT + Kenntnisvermittlung	11	8,1	4
BT + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	6	4,4	7
Kenntnisvermittlung + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	1	0,7	11
Eignung + BT + Kenntnisvermittlung	23	17,0	2
Eignung + BT+ Überprüfung Arbeitsbereitschaft	7	5,2	5
Eignung + Kenntnisvermittlung + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	14	10,4	3
BT + Kenntnisvermittlung + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	7	5,2	5
Eignung + BT + Kenntnisvermittlung + Überprüfung Arbeitsbereitschaft	2	1,5	9
Insgesamt	135	100,0	

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Tabelle A7

Bestandteile der häufigsten Maßnahmekombination bei regulär geförderten Teilnehmer/innen						
	Ost		West		gesamt	
	Interview	Antwort	Interview	Antwort	Interview	Antwort
	in % - Spaltenprozente					
Eignungsfeststellung	84,8	34,8	78,3	32,9	81,5	33,8
Selbstsuche unterstützen	33,3	13,7	52,2	22,0	43,0	17,8
Kurzzeit-Qualifizierung	90,9	37,3	79,7	33,5	85,2	35,4
Überprüfung Arbeitsbereitschaft	34,8	14,3	27,5	11,6	31,1	12,9
Gesamt	absolut	66	161	69	164	325
	in %	243,8	100,0	237,7	100,0	240,8

Anmerkung: Prozentangaben geben Anteil der Nennungen der Befragten wieder

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Tabelle A8

Kriterien bei der Teilnehmerrekrutierung - Zeilenprozente													
	Kriterien: 0 = unbedeutend 5 = sehr wichtig												
	0		1		2		3		4		5		gesamt
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.
Homogenität der Gruppe	37	22,4	15	9,1	13	7,9	36	21,8	40	24,2	24	14,5	165
Vorkenntnisse	6	3,6	5	3,0	16	9,6	50	30,1	55	33,1	34	20,5	166
Vermittlungschancen	5	3,0	5	3,0	12	7,2	25	15,1	54	32,5	65	39,2	166
Wünsche des Arbeitslosen	5	3,0	14	8,4	32	19,3	67	40,4	42	25,3	6	3,6	166
Qualifizierung	6	3,6	5	3,0	7	4,2	29	17,5	64	38,6	55	33,1	166
Vorherige Alo-Dauer	33	19,9	35	21,1	32	19,3	26	15,7	30	18,1	10	6,0	166
Motivation des Arbeitslosen	10	6,0	11	6,6	19	11,4	50	30,1	45	27,1	31	18,7	166

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Tabelle A9

Kriterien bei der Teilnehmerrekrutierung – Mittelwertvergleich nach Ost/West differenziert					
		N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Vermittlungschancen nach Maßnahmeende	Ost	87	4,0	1,3	0,1
	West	79	3,8	1,1	0,1
Ausgleich fehlender beruflicher Qualifikation	Ost	87	3,8	1,2	0,1
	West	79	3,9	1,2	0,1
Vorkenntnisse der Teilnehmer/innen	Ost	87	3,6	1,2	0,1
	West	79	3,3	1,2	0,1
Motivation des/der Arbeitslosen	Ost	87	3,1	1,5	0,2
	West	79	3,3	1,2	0,1
Wünsche der Kundin/des Kunden	Ost	87	2,7	1,1	0,1
	West	79	3,1	1,0	0,1
Homogenität der Gruppe in der geplanten Maßnahme	Ost	86	2,2	1,9	0,2
	West	79	3,1	1,5	0,2
Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit	Ost	87	2,3	1,7	0,2
	West	79	1,9	1,4	0,2

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Tabelle A10

Anschlussförderung nach Beendigung der Trainingsmaßnahme vorgesehen?					
Anschlussförderung nach...	nie	gelegentlich	häufig	gesamt N (100%)	nicht gefördert
	Anteile in %				
Eignungsfeststellung	12,4	41,2	46,5	170	3
Selbstsuche unterstützen	33,7	57,1	9,2	163	10
Kurzzeit-Qualifizierung	13,3	65,2	21,5	158	15
Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit	49,0	45,6	5,4	149	24

Quelle: TM-Befragung in 10 ausgewählten Arbeitsämtern

Tabelle A11

Verbleibsquoten nach Lernort / Maßnahmetyp und Geschlecht differenziert, in %						
	Ost		West		gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Lernort						
Träger	39,8	49,3	52,5	49,6	47,3	49,5
Betrieb	67,5	68,4	69,0	67,6	68,2	68,0
Maßnahmetyp						
Eignungsfeststellung	52,6	60,0	59,3	58,6	55,5	59,3
Selbstsuche unterstützen /Verfügbarkeit überprüfen	35,4	46,3	49,0	47,5	44,5	47,1
Vermittlung von Kenntnissen	48,8	57,6	57,2	57,8	53,6	57,7
Maßnahmekombination	41,1	50,2	56,1	52,2	50,6	51,6

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit