

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Matthias Wingens, Reinhold Sackmann

Evaluation AFG-finanzierter Weiterbildung
Arbeitslosigkeit und Qualifizierung in Ostdeutschland

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Evaluation AFG-finanzierter Weiterbildung

Arbeitslosigkeit und Qualifizierung in Ostdeutschland

Matthias Wingens, Reinhold Sackmann*

Die Effizienz öffentlich finanzierter Weiterbildung wird kontrovers diskutiert. Einschlägige Evaluationsstudien liefern divergierende Befunde, was nicht zuletzt auf eine unzureichende Datenlage zurückzuführen ist. Dieser Artikel untersucht die Effektivität AFG-finanzierter Weiterbildung für Arbeitslose in den neuen Bundesländern für die Jahre 1990-1997. Dazu wird eine multivariate Ereignisanalyse mit dem Längsschnittdatensatz der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“ durchgeführt. Analytisch wird dabei zwischen einem „Bildungseffekt“ und einem „Institutionseffekt“ von Weiterbildung unterschieden. Diese beiden Effekte wirken gegenläufig, wobei in Zeiten eines schnellen Strukturwandels des Arbeitsmarktes der blockierende Institutionseffekt den humankapitaltheoretischen Bildungseffekt überlagert.

Gliederung

- 1 Beschäftigungskrise, Arbeitsmarktpolitik, Weiterbildung
 - 1.1 Die überforderte Arbeitsmarktpolitik und ihre Funktionen
 - 1.2 Funktionsverschiebungen der Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozess
 - 1.3 Berufliche Weiterbildung als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik
- 2 Divergierende Befunde zur arbeitsmarktpolitischen Effektivität von Weiterbildung
- 3 Generelle Evaluationsprobleme und methodisch-konzeptionelle Anlage der Studie
 - 3.1 Erfolgskriterium und kausale Zurechnung als Kardinalproblem der Evaluation
 - 3.2 Kontrollgruppenkonstruktion und Selektivitätsproblem
 - 3.3 Datenbasis, konzeptionelle Anlage der Studie und das Kausalitätsproblem
- 4 Evaluationsergebnisse
- 5 Diskussion der Ergebnisse
 - 5.1 Der gegenläufige Bildungs- und Institutionseffekt
 - 5.2 Eine alternative Modellierung der Weiterbildungseffektivität
 - 5.3 Offene Fragen – Konsequenzen für Weiterbildungspolitik und -forschung

Literatur

1 Beschäftigungskrise, Arbeitsmarktpolitik, Weiterbildung

1.1 Die überforderte Arbeitsmarktpolitik und ihre Funktionen

Die mit der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion am 1.7.1990 verbundene „Schock-Transformation“ der DDR-

Ökonomie zu einer Marktwirtschaft führte infolge eines veralteten Kapitalstocks, daraus resultierender geringer Arbeitsproduktivität sowie einer auf dem Weltmarkt nicht konkurrenzfähigen Produktpalette zu historisch beispiellosen Wirtschafts- und Beschäftigungsproblemen in den neuen Bundesländern. So lag z.B. die gesamtwirtschaftliche Produktion in dem der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion folgenden Jahr um mehr als 40 % unter der des Jahres 1989 und waren ebenfalls etwa $\frac{2}{5}$ der 1989 vorhandenen Arbeitsplätze bis Mitte 1992 weggefallen. Die Bewältigung dieser ostdeutschen Transformationsproblematik verlangte primär eine darauf ausgelegte Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, denn deren „bearbeitungs-logischer“ Primat gegenüber der Arbeitsmarktpolitik ergibt sich schlicht daraus, dass letztere keine Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarkt schaffen und insofern „nur“ flankierende Funktionen für eine entsprechend ausgelegte Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik erfüllen kann. Zu Recht monierte deshalb das IAB, dass „jedoch vor allem die Arbeitsmarktpolitik im Umstrukturierungsprozeß gefordert, ja überfordert“ (Blaschke u.a. 1992:132) wurde. Systematisiert man arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf ihre zeitliche Perspektive, Wirkungsebene und Zielsetzung zu Funktionsorientierungen von Arbeitsmarktpolitik im ostdeutschen Transformationsprozess, ergibt sich folgendes Schema (vgl. Abb. 1).¹

Sowohl die Funktion der sozialen Absicherung von Individuen als auch der Arbeitsmarktentlastung zielen auf sofortige Wirksamkeit; inhaltlich intendieren sie keine ursächliche Bearbeitung von Beschäftigungsproblemen, sondern sind kompensatorisch angelegt. Die Brücken-Funktion hingegen ist als strukturpolitische Angebotsverbesserung der individuellen und volkswirtschaftlichen Beschäftigungspotenziale zukunftsorientiert; auf die Verbesserung der individuellen sowie volkswirtschaftlichen Angebotsstruktur zielend, ist sie explizit als „Therapie“ zur Lösung der Beschäftigungskrise konzipiert. Allein die Brücken-Funktion repräsentiert – zeitlich wie auch inhaltlich – eine prospektive Arbeitsmarktpolitik.

1.2 Funktionsverschiebungen der Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozess

Der folgende Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und die entsprechenden Ausgaben (vgl. Tab. 1) zeigt die Verschiebung der arbeitsmarktpolitischen Gewichtung dieser drei Funktionen im Verlauf des Transformationsprozesses.

* PD Dr. Matthias Wingens ist wissenschaftlicher Oberassistent am Institut für empirische und angewandte Soziologie (EMPAS) der Universität Bremen und am Sonderforschungsbereich 186, PD Dr. Reinhold Sackmann ist Hochschuldozent am EMPAS und am Sfb 186. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹ Für eine solche Funktionssystematisierung ostdeutscher Arbeitsmarktpolitik vgl. Brinkmann u.a. 1995; Mätzke 1995. Wie das Schema verdeutlicht, kann eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme selbstverständlich nicht nur eine, sondern u.U. auch mehrere Funktionen erfüllen.

Abbildung 1: Funktionsorientierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Transformationsprozess

Zielsetzung	Wirkungsebene Individuum	Wirkungsebene Arbeitsmarkt	Zeitperspektive
kompensatorisch	Sicherungsfunktion (z.B. Arbeitslosengeld, Vorruhestands-/Altersübergangsgeld)	Entlastungsfunktion (z.B. Kurzarbeitergeld, Vorruhestands-/Altersübergangsgeld)	aktuell orientiert
kurativ	Brücken-Funktion Verbesserung der individuellen Angebotsstruktur (z.B. Fortbildung und Umschulung, Ausbildung)	Brücken-Funktion Verbesserung der volkswirtschaftlichen Angebotsstruktur (z.B. AB-Maßnahmen, pauschalierte Lohnkostenzuschüsse)	zukunftsorientiert

Tabelle 1: Ausgaben der BA in den neuen Bundesländern nach Maßnahme-Typus (1991 - 1995)

Arbeitsmarktpolitische Maßnahme	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Kurzarbeitergeld (Kug)	33,5 %	5,8 %	1,8 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %
Schlechtwetter-/Winter-/Winterausfallgeld	0,3 %	0,7 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %	0,7 %
Vorruhestands-/Altersübergangsgeld (Vog/Alüg)	9,0 %	20,3 %	26,6 %	21,7 %	6,2 %	0,3 %
Arbeitslosengeld	26,2 %	25,7 %	25,4 %	30,4 %	35,4 %	43,2 %
Konkursausschlaggeld	0,2 %	0,4 %	0,5 %	1,0 %	1,8 %	2,3 %
Ausbildung	1,2 %	1,5 %	1,8 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %
Berufliche Rehabilitation	0,3 %	0,7 %	1,0 %	1,5 %	2,2 %	2,9 %
Aussiedlerintegration (Eingliederungsgeld)	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitsaufnahme-Förderung/Einarbeitungszuschuß	1,6 %	1,4 %	0,3 %	0,2 %	0,4 %	0,3 %
Pauschalierte Lohnkostenzuschüsse (§ 249h AFG)	–	–	0,6 %	3,2 %	4,0 %	3,5 %
Allgem. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	10,3 %	16,9 %	17,0 %	16,4 %	19,0 %	17,9 %
Fortbildung und Umschulung (FuU)	14,3 %	23,3 %	20,4 %	16,8 %	20,3 %	18,8 %
Leistungen an Selbständige	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,7 %	0,7 %
sonstiges	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,9 %	1,4 %
Fachaufgaben der BA, Verwaltung	2,9 %	2,9 %	3,1 %	4,0 %	4,8 %	5,0 %
Gesamtsumme in Mio. DM	100 % 29855,0	100 % 46032,2	100 % 50615,0	100 % 41647,0	100 % 35799,0	100 % 38215,0

Quelle: Wolfinger/Brinkmann 1996:334; eigene Berechnungen (Rundungsdifferenz in Spaltensumme).

Angesichts des enormen Ausmaßes der schlagartigen Beschäftigungskrise ging es zunächst um schnell greifende Maßnahmen zur Arbeitsmarktentlastung. Eine solche Sofortwirkung wurde mit der enormen Kurzarbeitergeld-Zahlung erreicht, die 1991 eine Entlastung im Umfang von 1,6 Mio. Personen brachte; leicht zeitversetzt erfolgte der massive Einsatz von Vorruhestands- bzw. Altersübergangsgeld.² Ebenfalls sofort relevant wurden in erheblichem Umfang Leistungen zur individuellen sozialen Absicherung. Während entlastende Maßnahmen im Transformationsverlauf deutlich an Relevanz für die Arbeitsmarktpolitik verloren, haben Maßnahmen der sozialen Sicherung über die Zeit - was angesichts der anhaltenden Beschäftigungsprobleme kaum verwundert -

eine zumindest stabile arbeitsmarktpolitische Rolle gespielt; die Ausgabenentwicklung beim Arbeitslosengeld verweist sogar auf einen Bedeutungszuwachs.³ Deutlich gewonnen an arbeitsmarktpolitischer Bedeutung haben über die Jahre Maßnahmen zur Vergrößerung des Arbeitsplatzangebots im Beschäftigungssystem sowie (Bildungs-)Maßnahmen zur Verbesserung des Humankapitals auf der individuellen Angebotsseite. Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Transformationsprozess markiert insofern eine generelle Funktionsverschiebung im Sinne eines Bedeutungsrückgangs der Entlastungs-, einer stabilen Rolle der Sicherungs- und einer deutlich verstärkten Relevanz der Brücken-Funktion.

1.3 Berufliche Weiterbildung als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik

In dieser prospektiven arbeitsmarktpolitischen Funktionsorientierung dienten der Verbesserung der volkswirtschaftlichen Angebotsstruktur vor allem Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, insbesondere die projektbezogene „Mega-ABM“⁴; als wichtigstes arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Optimierung der individuellen Angebotsstruktur fungierte die berufliche Weiterbildung. Dem IAB-„Arbeitsmarktmonitor“ zufolge haben bis Ende 1994 „mehr als die Hälfte (54 %) der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter ... einmal oder mehrmals an beruflicher Qualifizierung teilgenommen, darunter mindestens 15 % mit Förderung durch das Arbeitsamt“ (Bielski/Brinkmann/Kohler 1997:109).⁵ Diese BA-finanzierte berufliche Weiterbildung wurde mit in Kraft treten des AFG-

² Vgl. Autorengemeinschaft 1997:36; von 1990 bis 1995 bezogen „Vog/Alüg“ jeweils 190 Tsd., 554 Tsd., 811 Tsd., 853 Tsd., 650 Tsd. und 374 Tsd. Personen.

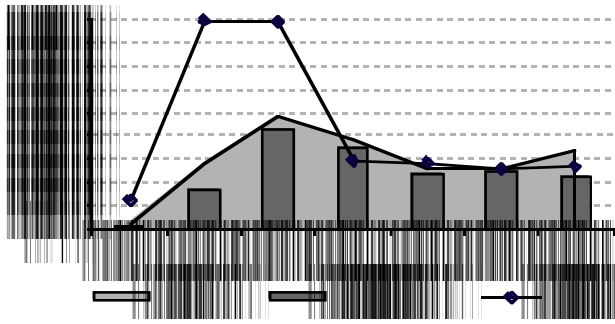
³ In die gleiche Richtung weist auch die aus dem Bundeshaushalt finanzierte Arbeitslosenhilfe: diese Ausgaben sind seit 1991 (271,3 Mio. DM) kontinuierlich um mehr als das Zwanzigfache bis 1995 (5725,9 Mio. DM) angewachsen (vgl. Wolfinger/Brinkmann 1996:334).

⁴ In AB-Maßnahmen waren in den Jahren von 1991 bis 1995 jeweils 183 Tsd., 388 Tsd., 237 Tsd., 193 Tsd. und 206 Tsd. Personen. Neben ABM sind vor allem die pauschalierten Lohnkostenzuschüsse zu nennen, die im Herbst 1995 für 111 Tsd. Personen (1993 für 22 Tsd. Personen) gezahlt wurden (vgl. Autorengemeinschaft 1997:36). Zu Beschäftigungschancen und zur Erwerbssituation von ABM-Teilnehmern vgl. Steiner/Kraus 1995; Hübler 1997; Spitznagel/Magvas 1997; Kraus/Puhani/Steiner 1998.

⁵ Diese 15 % stellen insofern eine Minimalangabe dar, als die im „Arbeitsmarktmonitor“ gestellte Zusatzfrage nach Unterhaltsgeld-Zahlung nicht von allen Befragten beantwortet wurde und eine Förderung durch das Arbeitsamt auch ohne Unterhaltsgeld-Zahlung erfolgen konnte.

DDR⁶ zum 1.7.1990 schnell auf- und ausgebaut. Massive Kritik an der Weiterbildungs-Qualität sowie der Zwang zu einer sparsameren Verwendung der Fördermittel führten mit der 10. AFG-Novelle („Gesetz zur Änderung von Fördervoraussetzungen im AFG“) Ende 1992 zu deutlich restriktiver gefassten Förderkriterien.⁷ Diese Veränderung der Zugangsbedingungen zu Qualifizierungsmaßnahmen spiegelt sich in der Teilnahme-Entwicklung wider (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Teilnahme-Entwicklung an AFG-finanzierten Maßnahmen beruflicher Weiterbildung



Quelle: Autorengruppe 1997:36; IAB-Werkstattbericht 5/21.12.1997: TAB. 12 und Tab. 15a; Müller/Pflicht 1997:171; Bundesbildungsbericht 1198:153 (vgl. auch Berichtssystem Weiterbildung VI/1996:51).

Eintritt/Bestand: Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung; Vollzeit-FuU: ohne Einarbeitung (bis 1992 incl. § 41a-Maßnahmen).

Die Eintrittskurve verdeutlicht den raschen Auf- und Ausbau der beruflichen Weiterbildung: im zweiten Halbjahr 1990 erfolgten ca. 124 Tsd. Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen; im Folgejahr hatten sich die Eintritte bereits mehr als sechsfach und auch 1992 waren fast 900 Tsd. Eintritte festzustellen. Die Umsetzung der Ende 1992 mit der 10. AFG-Novelle verabschiedeten restriktiven Förderkriterien zeigt sich in dem drastischen Absinken der Kurve auf unter 300 Tsd. Eintritte im Folgejahr. Auch der jahresdurchschnittliche Teilnehmerbestand spiegelt diese beiden Entwicklungsphasen des arbeitsmarktpolitischen Einsatzes beruflicher Weiterbildung wider.

In den neuen Bundesländern wurde berufliche Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument, entsprechend den historisch beispiellosen Beschäftigungsproblemen, in nie da gewesener Größenordnung eingesetzt. Die finanziellen Aufwendungen allein für die individuelle Förderung beruflicher Weiterbildung nach dem AFG, d.h. ohne die gerade in den ersten Transformationsjahren ebenfalls wichtige institutionelle AFG-Förderung und auch ohne sonstige staatliche Sonderprogramme, summierten sich in den ersten viereinhalb Jahren auf 34132 Mio. DM (vgl. Müller/Pflicht 1997:164). Die-

⁶ Für einen knappen Überblick über die Entwicklung des rechtlichen Rahmens der AFG-geförderten Weiterbildung im Transformationsprozess vgl. Müller/Pflicht 1997. Das AFG-DDR entsprach weitgehend dem AFG, wies jedoch wegen der spezifischen Transformationsproblematik in Ostdeutschland einige Sonderregelungen auf (z.B. Zahlung von Unterhaltsgeld für FuU-Maßnahmen schon bei „drohender“ Arbeitslosigkeit oder die Möglichkeit der Kombination von beruflicher Qualifizierung und ABM).

⁷ Genannt sei z. B. die verstärkte Qualitätsprüfung von WB-Maßnahmen sowie die Prüfung der arbeitsmarktpolitischen „Zweckmäßigkeit“ oder der Wegfall der Maßnahmen nach § 41a-AFG. Eine erneute Verschärfung der Zugangskriterien für AFG-finanzierte berufliche Weiterbildung erfolgte Ende 1993 mit dem „Ersten Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms“ (z.B. Zahlung von Unterhaltsgeld als „Kann-Leistung“ und dessen Absenkung auf das Niveau von Arbeitslosengeld).

⁸ Nach Teilnahme an einer Anpassungsfortbildung bzw. Umschulung befanden sich zum Stichtag immerhin 48,7 % bzw. 59,8 % der Männer und 30,6 % bzw. 38 % der Frauen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Blaschke/Nagel 1995:202).

ser einzigartige Umfang der Weiterbildungsausgaben wie auch des Teilnehmervolumens gilt nicht nur in Relation auf Westdeutschland, sondern auch international und in Bezug auf andere Transformationsländer (vgl. OECD 1996). Schon die schiere Größenordnung ihres politischen Einsatzes verlangt - einmal abgesehen davon, dass die BA durch das AFG (bzw. SGB III) zu einer Erfolgskontrolle eingeleiteter Maßnahmen verpflichtet ist - nach einer Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Effektivität beruflicher Weiterbildung im Transformationsprozess. Gleichwohl sind die Effektivität und Leistung beruflicher Weiterbildung in der und für die Arbeitsmarkttransformation Ostdeutschlands bislang höchst unzureichend analysiert. In den meisten Transformationsstudien fristet dieser Aspekt allenfalls ein Randdasein mit nur mäßig informativen und validen Ergebnissen aufgrund geringer Fallzahlen und/oder mangelnder Informationstiefe der verwendeten Datensätze. Und die wenigen einschlägigen Evaluationsstudien liefern keinen konsistenten Evaluationsergebnis, sondern kommen vielmehr zu divergierenden Ergebnissen.

2 Divergierende Befunde zur arbeitsmarktpolitischen Effektivität von Weiterbildung

Für das IAB, das sich kontinuierlich mit der Evaluation AFG-geförderter Weiterbildung befasst hat, sind hier vor allem die Studien von Blaschke/Nagel (1995) und Pfeiffer (1997) zu nennen. Auf der Grundlage eines Datenabgleichs der FuU-Teilnehmerstatistik mit der Leistungsempfängerdatei sowie der Beschäftigtenstatistik und eines Beobachtungszeitraums von einem halben Jahr (vom Austritt aus Weiterbildung im 3. Quartal 1993 bis zum Ablauf des 1. Quartals 1994) kommen Blaschke/Nagel zu einer durchaus positiven Einschätzung⁸; allerdings weisen sie selbst darauf hin, dass ihre Analyse keinen kausalen Zusammenhang zwischen der (Beschäftigungs-)Situation der ehemaligen Weiterbildungsteilnehmer zum Untersuchungszeitpunkt und der vorausgegangenen Weiterbildungsmaßnahme konstituieren kann. Pfeiffer kommt in ihrer Untersuchung der Determinanten von Erwerbchancen und Arbeitslosigkeitsrisiko während der ersten fünf Transformationsjahre zu einer skeptischeren Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Effektivität beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen. Ihre diesbezüglichen Analysen beziehen sich auf eine im „Arbeitsmarktmonitor“ für Ostdeutschland erhobene Gruppe von 204 Personen, die zwischen November 1990 und November 1992 an FuU teilgenommen hatten. Zwar verbesserte Pfeiffer zufolge eine Teilnahme an Weiterbildung die Chance, zum Erhebungszeitpunkt im November 1994 erwerbstätig zu sein, einen signifikanten Einfluss der Weiterbildungsteilnahme auf das Arbeitslosigkeitsrisiko konnte sie jedoch nicht feststellen. In Bezug auf berufliche Auf- und Abstiege ergab die bivariate Analyse einen identischen Anteil an Aufstiegen innerhalb der beiden Gruppen der Weiterbildungsteilnehmer und der Personen ohne Qualifizierungsmaßnahmen, jedoch einen mehr als doppelt so hohen Abstiegsanteil bei den FuU-Teilnehmern; eine multivariate Regressionsanalyse zeigte diesbezüglich allerdings keinen signifikanten Weiterbildungseinfluss.

Ebenfalls mit Daten des „Arbeitsmarktmonitors“ arbeiten Fitzenberger/Prey (1996, 1997, 1998), Hübler (1994, 1997, 1998) und Kraus/Puhani/Steiner (1997). Die Studien von Fitzenberger/Prey decken die Zeit bis November 1992 bzw. 1994 ab und konstatieren insgesamt positive Weiterbildungseffekte im Hinblick auf zukünftige Beschäftigungschancen und die zu erwartende Entlohnung; positive Beschäftigungseffekte zeigten vor allem nicht betriebsintern durchgeführte und von

Unterhaltsgeldzahlung begleitete Qualifizierungsmaßnahmen, während eine Weiterbildung ohne öffentliche Unterstützungsleistung sich eher positiv auf das Lohnniveau auswirkte. Demgegenüber stellen die Analysen von Hübler positive Effekte vor allem für innerbetriebliche Maßnahmen fest, während gerade die AFG-finanzierte Weiterbildung nicht die erwarteten positiven Wirkungen erbringe. Weiterhin werden geschlechtsspezifische Wirkungen beruflicher Weiterbildung konstatiert: Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen führte bei den Männern zu besseren Erwerbchancen, für Frauen hingegen zu einer Verschlechterung ihrer Beschäftigungsaussichten. Zusätzlich zur geschlechtsspezifischen Wirkung von FuU verweist die Analyse von Kraus/Puhani/Steiner auf die Abhängigkeit der Weiterbildungseffektivität von der Zeitstruktur des Transformationsprozesses: Während für Qualifizierungsmaßnahmen in der ersten Transformationsphase (bis Herbst 1992) keine positive Auswirkung im Hinblick auf die Einmündung in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis festgestellt wurde, zeigte sich ein solcher Einfluss in der folgenden Phase (bis Ende 1994) bei den Männern für die off-the-job-Qualifizierung, bei den Frauen auch für die on-the-job-Weiterbildung.

Bezüglich dieser Phasenspezifität kommt Pannenberg (1995), der mit dem „Sozio-ökonomischen Panel“ für die neuen Bundesländer (SOEP-Ost) arbeitet, zu einem konträren Befund; seine nur die Zeit bis ins Frühjahr 1992 umfassende Studie konstatiert sowohl bessere Wiederbeschäftigungschancen nach Arbeitslosigkeit als auch eine günstigere Einkommensentwicklung für FuU-Teilnehmer. Das SOEP-Ost bildet auch die Datenbasis der den Zeitraum bis 1994 abdeckenden Studien von Lechner (1995, 1996a, 1996b), Eichler/Lechner (1996) und Staat (1997), die jedoch keine positiven, sondern eher negative Befunde zur arbeitsmarktpolitischen Effektivität beruflicher Weiterbildung liefern. Lechner bzw. Eichler/Lechner können weder einen positiven Beschäftigungseffekt noch eine günstige Auswirkung auf Einkommen bei Weiterbildungsteilnehmern, gleich ob die Maßnahme mit öffentlicher Unterstützungsleistung oder privat finanziert war, feststellen.⁹ Klar negativ beurteilt Staat die öffentlich finanzierte Weiterbildung, der er „allgemeine Wirkungslosigkeit“ (1997: 171) bescheinigt; seiner Analyse zufolge hatten entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen weder einen Einfluss auf die Dauer von Arbeitslosigkeit noch auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen noch auf die Lohnhöhe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die (wenigen) vorliegenden empirischen Evaluationsstudien insofern keine fundierte Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Effektivität beruflicher Weiterbildung im Transformationsprozess erlau-

ben, als sie aufgrund der Heterogenität ihrer Datenbasis, ihres Beobachtungsfensters, ihres methodischen Vorgehens und ihrer Evaluations- und Erfolgskriterien divergierende und gar kontroverse Ergebnisse liefern (vgl. Fitzenberger/Prey 1998). Aktive Arbeitsmarktpolitik ist aber für einen gezielten und wirksamen Einsatz ihrer Instrumente auf konsistente Evaluationsergebnisse angewiesen. Dafür werden nicht nur mehr Effektivitätsanalysen zum Aufbau einer ausreichenden Vergleichs- und Bewertungsbasis benötigt. Vielmehr ist vor allem eine in ihrer Informativität und Qualität verbesserte Datengrundlage für Evaluationen erforderlich (vgl. Lechner 1998). Anhand der Verlaufsdaten der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“ wird im Folgenden die Effektivität AFG-finanzierter Weiterbildung hinsichtlich einer Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen für Arbeitslose untersucht.

3 Generelle Evaluationsprobleme und methodisch-konzeptionelle Anlage der Studie

3.1 Erfolgskriterium und kausale Zurechnung als Kardinalproblem der Evaluation

Zielsetzung bzw. Erfolgskriterium einer Weiterbildungsevaluation sind selbst dann nicht vorgegeben, wenn sich die Analyse auf die Wirksamkeit allein der AFG-finanzierten Weiterbildung im Transformationsprozess beschränkt. Schon die Grundintention des AFG impliziert eine nicht-hierarchische Zielpluralität: Es wird sowohl eine volkswirtschaftliche als auch eine individuenorientierte Perspektive mit jeweiligen Teilzielen formuliert. Selbst – zumindest latent – konfligierende Zielsetzungen¹⁰ finden sich im AFG; die einschlägige Rechtsprechung sowie Verwaltungsanordnungen und -handeln tragen ebenfalls zur Ziel-Heterogenisierung bei. Insofern muss jede Evaluation AFG-finanzierter Weiterbildung ihr Erfolgskriterium zunächst klar definieren. Die AFG-finanzierte Weiterbildung in den neuen Bundesländern fand weitestgehend in Form von Vollzeitmaßnahmen statt, d.h. war im Wesentlichen Weiterbildung für Arbeitslose.¹¹ Deshalb richtet sich unsere Analyse auf die Effektivität staatlich finanzierter Weiterbildung als Instrument zur Bewältigung der massenhaft einsetzenden Arbeitslosigkeit. Unter dieser Zielsetzung stellt die Reintegration Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt das zentrale Kriterium der arbeitsmarktpolitischen Effektivität AFG-finanzierter Vollzeit-Weiterbildung dar. Die entscheidende Evaluationsfrage ist: Reduziert eine Teilnahme an AFG-finanzierter Weiterbildung für Arbeitslose die Dauer bis zur Wiederbeschäftigung in Relation zu arbeitslosen Nicht-Teilnehmern? Als Erfolgskriterium der Evaluationsanalyse fungiert also nicht die bloße Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, sondern vielmehr die Zeitspanne bis zu dieser Wiederbeschäftigung. Aus dieser Bestimmung des Weiterbildungseffekts als zeitabhängiger Größe resultieren - darauf sei hier schon hingewiesen - Anforderungen an Datenbasis und Analyseverfahren der Evaluation: Die relevanten Informationen müssen zeitbezogen vorliegen (d.h. als Verlaufsdaten) und analysiert werden (d.h. mittels Ereignisanalyse).

Eine Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik steht immer vor dem entscheidenden Problem der kausalen Zurechnung, d.h. vor der Schwierigkeit nachzuweisen, dass das Erreichen des definierten Erfolgskriteriums auch wirklich auf die zu evaluierende Maßnahme zurückzuführen ist bzw. auszuschließen, dass dafür andere Faktoren ausschlaggebend sind (vgl. Blaschke/Plath/Nagel 1992). Bei diesem Kardinalproblem der Evaluationsforschung lassen sich analytisch zwei Problemstellungen unterscheiden: das Selektivitäts- und das Kausalitätsproblem. Im Folgenden gehen wir zunächst auf das Selektivitätsproblem ein; das Kausalitätsproblem wird im

⁹ Als positiver Effekt zeigt sich lediglich eine starke Auswirkung auf das Einkommen im Fall der on-the-job-Weiterbildung (vgl. Lechner 1996b).

¹⁰ So z.B. eine Focussierung auf die Problemgruppen des Arbeitsmarktes (§2.3-6) und gleichzeitige Orientierung der FuU-Maßnahmen auf Personengruppen, die nach Abschluss ihrer Weiterbildung „voraussichtlich“ und „innerhalb angemessener Zeit“ eine entsprechende Beschäftigung aufnehmen werden (§36.3). Zu den daraus resultierenden Evaluationsproblemen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen vgl. Blaschke/Plath/Nagel 1992.

¹¹ Das IAB gibt den Anteil der Vollzeitmaßnahmen für 1993 mit fast 90 % an (vgl. Blaschke/Nagel 1995:201). Der Prozentsatz der Eintritte in öffentlich finanzierte Weiterbildung aus dem Zustand der Arbeitslosigkeit heraus stieg Eichler/Lechner (1996:17) zufolge von 50,6 % im Jahr 1991 über 75,3 % und 79,2 % in den beiden folgenden Jahren sogar auf 95 % im Jahr 1994. Hinsichtlich der Maßnahmeart ist festzustellen, dass Anpassungsfortbildung und Umschulung nahezu das gesamte Spektrum beruflicher Weiterbildung ausmachten. Im dritten Quartal 1993 entfielen ca. 61 % der Vollzeitmaßnahmen auf die Anpassungsfortbildung und ca. 29 % auf Umschulungen. Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung machten weniger als 3 % aus; die über die Jahre stetig zurückgegangene Förderung der betrieblichen Einarbeitung lag bei 8 %; Maßnahmen nach §41a-AFG wurden nur bis 1992 gefördert (vgl. Blaschke/Nagel 1995:201).

Zusammenhang mit unserem Analysemodell behandelt. Zunächst soll aber die grundlegende Zurechnungsproblematik verdeutlicht werden: Selbst wenn ein Arbeitsloser im unmittelbaren Anschluss an eine Weiterbildung wieder erwerbstätig wird, ist das nicht umstandslos als Erfolg der absolvierten Maßnahme zu verbuchen, weil man nicht weiß, ob er ohne seine Weiterbildungsteilnahme diese Beschäftigung nicht auch und vielleicht sogar schon früher aufgenommen hätte. Die kausale Zurechnung des Erfolgskriteriums auf die zu evaluierende Maßnahme wäre nur dann zwingend, wenn man mit Bestimmtheit wüsste, wie der weitere Lebensverlauf eines Weiterbildungsteilnehmers ausgesehen hätte, hätte er nicht an eben dieser Maßnahme teilgenommen. Weil es aber logisch unmöglich ist, dies zu wissen, muss die Effektivität von Weiterbildung anhand eines Vergleichs der (beruflichen) Lebensverläufe der Maßnahmeteilnehmer mit denen von Nicht-Teilnehmern beurteilt werden. Anders formuliert: um die Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung zu evaluieren, ist eine Untersuchung allein der Weiterbildungsteilnehmer nicht ausreichend, sondern jede Evaluationsstudie ist auf die Konstruktion einer adäquaten Kontrollgruppe von Nicht-Teilnehmern (bzw. auf die Berücksichtigung relevanter Kontrollvariablen) angewiesen.

3.2 Kontrollgruppenkonstruktion und Selektivitätsproblem

In den Versuchen zur Lösung dieses Problems der Kontrollgruppenkonstruktion lassen sich grundsätzlich experimentelle Verfahren von nicht-experimentell verfahrenen Ansätzen unterscheiden (für einen Überblick vgl. Björklund 1989; Heckman/Smith 1996). Experimentelle Evaluationsverfahren werden gefordert, um eine randomisierte Untersuchungs- und Kontrollgruppenkonstruktion zu gewährleisten und damit einen Selektivitätsbias auszuschließen (vgl. Burtless 1995). Allerdings sind für Deutschland keine experimentellen Weiterbildungsevaluationen verfügbar. Experimentelle Verfahren sind häufig nicht nur ethischen Bedenken ausgesetzt, sondern aufgrund gesetzlicher Regelungen - so war z. B. im AFG ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung festgeschrieben - nicht durchführbar.

Nicht-experimentell angelegte Studien hingegen sind mit der prinzipiellen Selektivitätsproblematik konfrontiert, dass sich Maßnahmeteilnehmer aufgrund von Prozessen der Selbst- und Fremdelektion systematisch von der Gruppe der Nicht-Teilnehmer sowohl in beobachtbaren als auch unbeobachtbaren Merkmalen unterscheiden (vgl. Berk 1983).¹² Diese Selektivität muss für valide Evaluationsergebnisse in der Analyse methodisch kontrolliert werden. Dafür wurden diverse ökonometrische und statistische Verfahren (vgl. Heckman/Hotz 1989; Fitzenberger/Prey 1998; Vella 1998) entwickelt, die aber heterogene, teils auch widersprüchliche Ergebnisse zeitigen. Das meistgenutzte Verfahren zur Vermeidung von Schätzfehlern infolge eines Selektivitätsbias ist die zweistufige „Heckman-Prozedur“ (vgl. Heckman 1979), die zunächst die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Weiterbil-

dung schätzt, d.h. als abhängige Variable gruppenspezifische Weiterbildungseignungen ermittelt. Diese (latente Eigenschaften nach Gruppenmerkmalen supponierende) nicht-empirische Größe wird dann als unabhängige instrumentelle (Kontroll-)Variable in das Analysemodell zur Schätzung des Weiterbildungseffekts eingebunden. Allerdings ist diese Prozedur - abgesehen davon, dass Heckman nicht nur ein, sondern mehrere Korrekturverfahren entwickelt hat - umstritten (vgl. Nelson 1984; Stolzenberg/Relles 1990; Zuehlke/Zeman 1991; Puhani 1997; Engelhardt 1999). Außerdem reagieren ereignisanalytische Verfahren höchst sensitiv auf solche Korrekturterme (vgl. Trussel/Richards 1985; Fitzenberger/Prey 1997), so dass die Aufnahme der Weiterbildungseignung als Kontrollparameter in Modellschätzungen mittels Ereignisanalyse problematisch ist.

Eine auf Verlaufsdaten basierende Weiterbildungsevaluation für die Bundesrepublik haben Becker/Schömann (1996) durchgeführt. Allerdings arbeiten sie mit ereignisanalytischen Verfahren nur für die Berechnung des Korrekturterms („Weiterbildungseignung“), nicht aber in Bezug auf ihre abhängige Variable („Einkommen“). Soll aber der Weiterbildungseffekt in Bezug auf die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit bei Arbeitslosen geschätzt werden, handelt es sich um eine zeitabhängige Größe – und damit ist eine Verlaufsdaten- bzw. Ereignisanalyse zwingend. Für Selektivitätskorrekturen in Ereignisanalysen wird vor allem auf die Arbeit von Lillard (1993) verwiesen. Allerdings gibt es gravierender Bedenken gegen die Verwendung gesonderter Korrekturterme in Ereignisanalysen. Im Zusammenhang mit der erwähnten hohen Sensitivität ereignisanalytischer Modelle ist zu betonen, dass Robustheit und Konvergenzeigenschaften solcher Korrekturverfahren bislang nicht ausreichend geprüft sind (vgl. Brüderl/Diekmann/Engelhardt 1997:217). Über diese empirische Kritik hinaus gibt es auch prinzipielle Zweifel an der Möglichkeit einer Selektivitätskontrolle durch Einbau von Korrekturtermen in Ereignisanalysemodelle. Eine derartige Strategie wäre Blossfeld/Rohwer zufolge nur sinnvoll unter der Voraussetzung starker theoretischer und empirischer Begründungen für eine spezifische Verteilungsannahme bezüglich der Übergangsrate – eine in den Sozialwissenschaften so gut wie nie gegebene Bedingung. Ihre ausführliche Erörterung des Problems kommt zu dem Schluss, dass „it seems impossible to estimate both duration dependence and unobserved heterogeneity ... in one model“ (1995:256).

Zusammenfassend gilt, dass die intensive Diskussion zum Selektivitätsproblem und darüber, inwieweit unterschiedliche Evaluationsmethoden für die Ergebnis-Heterogenität der genannten Evaluationsstudien verantwortlich sind, zu keinem „best one way“ geführt hat. Zum einen - so das pragmatische Argument von Lechner (1998:34) - gibt es auf die Frage nach dem richtigen methodischen Verfahren keine allgemeingültige Antwort, weil die Wahl eines geeigneten ökonometrischen Modells entscheidend von Qualität und Eigenschaften der verfügbaren Daten abhängt. Zum zweiten ist die Selektivitätskontrolle kein ausschließlich statistisches, sondern stellt auch ein theoretisch-konzeptionelles Problem dar. Im Idealfall bestünde die Kontrollgruppe der Nicht-Teilnehmer aus Personen, die denen der Teilnehmergruppe in allen hinsichtlich des definierten Erfolgskriteriums relevanten Charakteristika gleichen. Eine derartige Merkmalsidentität, also die Konstruktion einer „perfekten“ Kontrollgruppe ist jedoch nicht zu erreichen¹³. Auch über matching-Algorithmen sind insofern nur annähernd gleiche Charakteristika der Personen in der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe zu erzielen (vgl. Rosenbaum/Rubin 1985), d.h. auch ein matching-Ansatz bietet kei-

¹² Selbstselektion z. B. aufgrund persönlichkeitsstruktureller Dispositionen oder finanzieller Erwägungen, Fremdelektion z. B. aufgrund von gegebenen Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Maßnahme oder infolge von Auswahlentscheidungen (etwa im Sinne eines „creaming effects“) der Arbeitsämter.

¹³ Vgl. den Versuch von Kasperek/Koop, die Kontrollgruppe über ein matched-pairs-Verfahren zu konstruieren: diese mussten bei Berücksichtigung von lediglich acht relevanten Merkmalen „im Rahmen einer Auswahl aus etwa 50000 ... arbeitslos gemeldeten Leistungsempfängern, unter denen letztlich nur 770 Personen für die Ansprache zur Bereitschaft zur Teilnahme an der Kontrollgruppenbefragung in Frage kamen, zum Teil beträchtliche Abweichungen in den Merkmalsausprägungen tolerieren“ (1991:327).

ne „perfekte“ Lösung des Selektivitätsproblems. Insofern kann dessen „Lösung“ letztlich nur durch theoretisch, d.h. unter Rückgriff auf den aktuellen Forschungs- und Kenntnisstand zu begründende Auswahlentscheidungen der wichtigsten Kontrollvariablen erfolgen.

3.3 Datenbasis, konzeptionelle Anlage des Studie und das Kausalitätsproblem

Anders als das in der Evaluationsliteratur ausgiebig erörterte Selektivitätsproblem wird die ebenso wichtige Kausalitätsproblematik seltener explizit thematisiert. Wir behandeln diese Problematik im Folgenden im Zusammenhang mit unserem Analysemodell. Grundlage der Analyse ist der Datensatz der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“. Diese Studie untersucht im Rahmen des „Sonderforschungsbereich 186“ die beruflichen Verläufe einer Zufallsstichprobe ostdeutscher Universitäts- und Lehrabsolventen der Abschlusskohorten 1985, 1990 und 1995 (vgl. Sackmann/Weymann/Wingens 2000). Das Sample umfasst insgesamt 3705 Personen (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Samplestruktur der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“

	Abschluss		Geschlecht	
	Lehre n = 1489 (40,2%)	Studium n = 2216 (59,8%)	Männer n = 1744 (47,1%)	Frauen n = 1961 (52,9%)
Abschlusskohorte 1985 n = 959 (25,9%)	408	551	461	498
Abschlusskohorte 1990 n = 1171 (31,6%)	505	666	513	658
Abschlusskohorte 1995 n = 1575 (42,5%)	576	999	770	805

Die Berufs- und Lebensverläufe dieser 3705 Universitäts- und Lehrabsolventen wurden als schriftliche Retrospektivbe-

fragung mit einem ereignisorientierten Design erhoben und liegen vom jeweiligen Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses bis zum letzten Erhebungszeitpunkt (1997) für jeden Befragten lückenlos auf Monatsbasis vor. Damit erfasst das Beobachtungsfenster unseres Datensatzes einen deutlich längeren Zeitraum, als er von den genannten Evaluationsstudien abgedeckt wird, die nur bis 1994 reichen, zum Teil auch nur die ersten beiden Transformationsjahre analysieren. Ein weiterer und wichtiger Vorzug der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“ ist, dass ihre hohen Fallzahlen infolge der Focussierung auf die Abschlusskohorten 1985, 1990 und 1995 gegenüber in der Altersstreuung breiter angelegten Erhebungen verlässliche subpopulationsspezifische - so z.B. für die Weiterbildungsteilnehmer - Analysen und Aussagen zur Bevölkerungsgruppe der heute 20- bis 40-jährigen ostdeutschen Akademiker und Lehrabsolventen ermöglichen.¹⁴

Entsprechend der Zielsetzung der Analyse wird als Auswahlkriterium sowohl für die Weiterbildungsteilnehmer als auch für die Kontrollgruppe zunächst eine Arbeitslosigkeitsphase von mindestens einem Monat Dauer gefordert (dass beide Gruppen nicht unterschiedlichen Datenquellen, sondern demselben Datensatz entstammen, ist ein methodischer Vorteil hinsichtlich ihrer Homogenität und Vergleichbarkeit). Diese Forderung trifft auf insgesamt 2258 Arbeitslosigkeitsepisoden bzw. 1538 Personen zu. Für die Weiterbildungsteilnehmer gilt sodann, dass sie in direktem Anschluss an eine solche Arbeitslosigkeitsphase an AFG-finanzierter Vollzeit-Weiterbildung teilnahmen; diese Forderung trifft auf 249 Weiterbildungsepisoden zu bzw. wird von 223 Personen erfüllt. Für die Gruppe der Nicht-Teilnehmer gilt, dass sich unmittelbar an eine solche Arbeitslosigkeitsphase keine derartige Weiterbildungsmaßnahme anschloss; diese Forderung trifft auf 1886 Episoden zu bzw. wird von 1402 Personen erfüllt (zur Struktur des Analysesamples vgl. Tab. 3).¹⁵

Tab. 3: Struktur des Analysesamples

	Weiterbildungsteilnehmer	Nicht-Teilnehmer
Ausgangslage Arbeitslosigkeit	100%	100%
Anzahl Individuen	223	1402
Alter (Altersdurchschnitt in Jahren)	25,5	25,6
Männer	33,6%	45,7%
Lehrabsolventen	59,2%	45,8%
Absolventenkohorte 1985	38,6%	22,6%
Absolventenkohorte 1990	39,0%	31,4%

Während von den Weiterbildungsteilnehmern 73 % irgendwann im Anschluss an die Maßnahme wieder Beschäftigung fanden, nahmen 85,2 % der Nicht-Teilnehmer wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Für die Bestimmung der (Un-)Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose ist jedoch nicht entscheidend, dass nach der Weiterbildung überhaupt irgendwann wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde¹⁶, sondern vielmehr, wie lange es bis zur Wiederbeschäftigung gedauert hat: Entscheidend ist, ob sich für Weiterbildungsteilnehmer die Dauer bis zur Wiederbeschäftigung in Relation zu Nicht-Teilnehmern verkürzt oder nicht (oder gar verlängert). Die Dauer bis zur Wiederbeschäftigung als entscheidendes Erfolgskriterium verweist darauf - und hier wird das Kausalitätsproblem relevant -, dass valide Evaluationsresultate nur möglich sind, wenn die Zeitabhängigkeit des zu untersuchenden Prozesses angemessen berücksichtigt wird.

¹⁴ So wurde z. B. 1990 in der ersten Welle des SOEP-Ost ein Kreis von 4453 Personen befragt (bzw. 2179 Haushalte erfasst), der jedoch in seiner Altersstruktur äußerst heterogen ist, da er Personen aller Alterstufen ab dem 16. Lebensjahr einschließt. Das SOEP-Ost enthält zwar differenzierte Informationen zur Weiterbildungsaktivität der Befragten und deren Erwerbsstatus auf Monatsbasis. Die für Weiterbildungsanalysen verfügbaren Fallzahlen von Maßnahmeteilnehmern sind jedoch (und dies gilt auch für den Ost-Datensatz der Lebensverlaufsstudie des Berliner MPI) relativ klein: die Arbeit von Pannenberg etwa arbeitet für „off-the-job training“ mit einem n = 269, das allerdings sämtliche Arten von Fortbildung und Umschulung außerhalb eines regulären Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses, ob privat oder vom Arbeitsamt finanziert, außerdem alle mit einem Kurzarbeiterstatus gekoppelten FuU-Maßnahmen und sogar reguläre AB-Maßnahmen impliziert (vgl. 1995:146f), d.h. eine Verquickung unterschiedlichster Weiterbildungsarten und im Fall von ABM sogar arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umfasst, die wohl kaum als Weiterbildungsmaßnahmen zu begreifen sind (mit deutlich höheren Fallzahlen kann demgegenüber der „Arbeitsmarktmonitor“ aufwarten, mit dem sich aber - s.u. - andere Evaluationsprobleme verbinden).

¹⁵ Die Gesamtzahl der Personen im Analysesample (n = 1538) ergibt sich nicht als Summe der Teilnehmer- und Nicht-Teilnehmergruppe, weil einige Personen mehrere Arbeitslosigkeitsphasen aufwiesen, wobei sowohl Arbeitslosigkeitsepisoden mit als auch ohne anschließende Weiterbildung auftraten. Die Differenz zur Gesamtzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden resultiert daraus, dass bei einer Reihe von Weiterbildungsteilnehmern der Maßnahme erneut eine Arbeitslosigkeitsperiode folgte, die zum Erhebungszeitpunkt noch andauerte oder an die sich ein Übergang in Erwerbstätigkeit bzw. einen konkurrierenden Zustand (allerdings nicht in eine erneute AFG-finanzierte Vollzeit-Weiterbildung) anschloss.

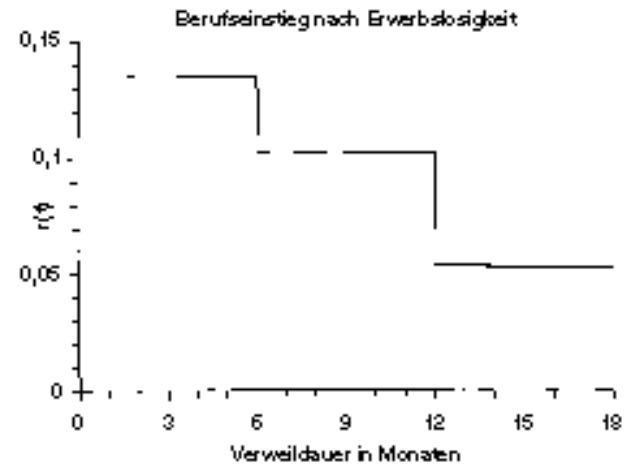
¹⁶ Würde der bloße Sachverhalt der Wiederbeschäftigung als Erfolgskriterium fungieren, wäre der Suchtheorie zufolge ein vergleichsweise besseres Abschneiden der Nicht-Teilnehmer zu erwarten, da deren Suchintensität nicht durch eine Teilnahme an Weiterbildung beeinträchtigt wird (s.u. die Ausführungen zum Institutionseffekt von Weiterbildung).

Eine kausale Zurechnung dieses Erfolgskriteriums auf die Weiterbildung oder allgemein: jede empirische Analyse von Kausalität „must intrinsically be related to time“ (Blossfeld/Rohwer 1995:23). Daraus ergeben sich Konsequenzen schon für die Datengrundlage empirischer Analysen: Die relevanten Informationen müssen lückenlos über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg zeitpunktbezogen, d.h. als Verlaufsdaten vorliegen. Ist diese Bedingung kompletter Zeitinformationen nicht erfüllt (wie z. B. beim „Arbeitsmarktmonitor“), kann keine stringente kausale Zurechnung erfolgen. Die Voraussetzung eines Datensatzes mit kompletten zeitorientierten Informationen ist in unserer Studie gegeben.

Weil für die kausale Analyse des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit oder allgemein: eines sozialen Prozesses dessen Zeitabhängigkeit eine zentrale Rolle spielt, benötigt man ein Analysekonzept, „that allows describing the development of the process at every point in time, while the process is going on, and that, for its definition, only relies on information about the past development of the process. The crucial concept ... for this purpose is the transition rate“ (ebd.:27). Die Übergangsrate benennt die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses in einem unendlich kleinen Zeitintervall unter der Bedingung, dass bis zu dieser Zeit noch kein Ereignis eingetreten ist oder anschaulich: stellt die Wahrscheinlichkeit dar, innerhalb eines bestimmten Zeitintervalls einen gegebenen Ausgangsstatus (z. B. Arbeitslosigkeit) zu verlassen und in einen neuen Zielstatus (z.B. Erwerbstätigkeit) überzuwechseln. Weil von im Zeitverlauf variierenden Wiederbeschäftigungschancen auszugehen ist, verwenden wir für die Analyse ein Exponentialmodell mit periodisierter Verweildauer, das eine Modellierung mit unterschiedlichen Übergangsraten für unterschiedliche Zeitperioden ermöglicht. Dabei werden drei Perioden unterschieden: a) der Wiederbeschäftigung geht Arbeitslosigkeit von bis zu einem halben Jahr voraus, b) die Arbeitslosigkeitsphase dauert mindestens ein halbes und längstens bis zu einem Jahr und c) die Verweildauer in Arbeitslosigkeit beträgt mindestens ein Jahr (Langzeitarbeitslosigkeit). Zur Beurteilung der Angemessenheit dieses „piecewise constant-Exponentialmodells“ ist der Ratenverlauf hier grafisch dargestellt (vgl. Abb. 3).

In dieses „piecewise constant-Exponentialmodell“, das als abhängige Variable die Verweildauer in Arbeitslosigkeit bis zur Wiederbeschäftigung (bzw. die Übergangsrate) berechnet, wird die Weiterbildung als zeitveränderliche Kovariate mittels Episodensplitting eingebunden. Das Episodensplitting ermöglicht die Bestimmung des von einem Ereignis ausgelösten kausalen Effekts. Dazu wird die Ausgangsepisode zum Zeitpunkt des Eintretens desjenigen Ereignisses gesplittet, von dem – theoretisch begründet – der kausale Effekt zu erwarten ist. Zwei Wirkungsarten von Weiterbildung sind dabei analytisch zu unterscheiden: ein Institutionseffekt und ein Bildungseffekt. Der Institutionseffekt besagt, dass arbeitslose Weiterbildungsteilnehmer während ihrer Maßnahme dem Arbeitsmarkt höchst eingeschränkt zur Verfügung stehen und ihre Reintegration in Erwerbstätigkeit damit eingeschränkt wird. Der „Aufenthalt“ in einer Bildungsinstitution - so lässt

Abbildung 3: Ratenverlauf – Berufseinstieg nach Erwerbslosigkeit (pce-Modell)



sich der in suchtheoretischer Perspektive stehende Institutionseffekt von Weiterbildung charakterisieren - hält auf: Arbeitslose werden durch eine Teilnahme an Weiterbildung von der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit eher ab- als dazu angehalten.¹⁷ Um diesen Institutionseffekt zu erfassen, wurde zu Beginn und zum Ende der Maßnahme ein Episodensplitting durchgeführt. Demgegenüber steht der Bildungseffekt von Weiterbildung in humankapitaltheoretischer Perspektive und meint die Wirkung einer Maßnahme, die aus ihrem erfolgreichen Abschluss resultiert: Arbeitslose signalisieren durch ein Weiterbildungszertifikat eine Erhöhung ihres Humankapitals und verbessern damit ihre Wiederbeschäftigungschancen. Um diesen Bildungseffekt zu erfassen, wurde am Ende der Weiterbildung ein Episodensplitting durchgeführt.

4 Evaluationsergebnisse

In den Tabellen 4a und 4b sind die Analyseergebnisse zusammengefasst (für Variablendefinitionen und Erläuterungen vgl. den Anhang). Das Grundmodell ohne Kovariaten gibt die Werte der Übergangsraten für die definierten Zeitperioden an. Erwartungsgemäß waren die Wiederbeschäftigungschancen bei kurzzeitiger Übergangsarbeitslosigkeit (< 6 Monate) am höchsten. Die geringste Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung hatten, auch erwartungsgemäß, Langzeitarbeitslose; bei Langzeitarbeitslosigkeit (≥ 12 Monate) war die Reintegrationschance nur halb so groß wie in der Arbeitslosigkeitsspanne zwischen sechs Monaten und einem Jahr bzw. nicht einmal halb so groß wie während der Übergangsarbeitslosigkeit.

Welche Faktoren beeinflussen die Übergangswahrscheinlichkeit in eine erneute Erwerbstätigkeit? Die erklärenden Variablen im Modell 2 zeigen, dass Mitglieder der Absolventenkohorte 1985, Frauen und Lehraabsolventen deutlich geringere Wiederbeschäftigungschancen hatten. Dass Frauen gegenüber Männern und Lehraabsolventen gegenüber Akademikern generell schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, ist bekannt. Auffällig ist aber die ausgeprägte Chancendifferenz zwischen den Abschlusskohorten: Während die Wiederbeschäftigungschancen der 1985er-Absolventen in Relation zur Referenzgruppe der Abschlusskohorte 1995 deutlich schlechter ausfielen, gab es bei den 1990er-Absolventen keinen signifikanten Unterschied zur Referenzgruppe. Worin diese kohortenspezifische Chancendifferenz letztlich gründet, lässt sich hier nicht beantworten.¹⁸ Der Grund könnte in der kürzeren (Be-

¹⁷ Wobei jedoch unklar bleibt, ob dafür die infolge Weiterbildungsteilnahme zwangsläufig eingeschränkte (zeitliche) Intensität der Beschäftigungssuche verantwortlich ist und/oder auch das weitergehende Argument der Job-Search-Theorie zutrifft, demzufolge Unterhaltsfinanzierung während der Maßnahme eine Entlastung von materiellem, sozialem und psychischem Druck bewirkt, möglichst schnell wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

¹⁸ Einfach auf das höhere Lebensalters der 1985er-Absolventen lassen sich deren schlechtere Wiederbeschäftigungschancen sicherlich nicht zurückführen: die Akademiker dieser Kohorte waren zum Befragungszeitpunkt etwa Mitte bis Ende Dreißig, die Facharbeiter in den frühen Dreißigern gehören also wohl kaum zur Problemgruppe der älteren Arbeitnehmer.

Tabelle 4a: Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Übergangsrate (< 6 Monate)	0.1349 ***	0.1624 ***	0.2221 ***	0.2942 ***
Übergangsrate (≥ 6 u. < 12 M.)	0.1021 ***	0.1586 ***	0.2206 ***	0.2976 ***
Übergangsrate (≥ 12 Monate)	0.0535 ***	0.1085 ***	0.1543 ***	0.2128 ***
Abschlusskohorte 1985		- 31% ***	- 32% ***	- 32% ***
Abschlusskohorte 1990		- 3%	- 7%	- 2%
Geschlecht: Mann		28% ***	29% ***	25% ***
Bildungsabschluss: Lehre		- 27% ***	- 27% ***	
Weiterbildung: Institutionseffekt		- 75% ***	- 75% ***	- 74% ***
Weiterbildung: Bildungseffekt		661% ***	662% ***	651% ***
Weiterbildungsdauer (in Mon.)		- 3%	- 3%	- 3%
Berufserfahrung (in Mon.)			-0.08%	-0.06%
Arbeitslosenrate (in %)			- 2% **	- 2% **
Fach-/Berufsgruppen				
Universitätsabschluss:				
Sozial-/Geisteswissenschaften				- 32% **
Lehrer				- 14%
Naturwissenschaften				- 35% ***
Agrarwissenschaften				- 30% ***
Lehrabschluss:				
Produktions-/Konsumgüterherst.				- 58% ***
Bau / Montage / Wartung				- 33% ***
Verwaltungsberufe				- 46% ***
Sonstige Dienstleistungsberufe				- 43% ***
log-likelihood final estimates	- 6542.05	- 6372.44	- 6368.09	- 6349.13
Anzahl der Episoden	3703	3703	3703	3703
Anzahl der Ereignisse	1670	1670	1670	1670
Anzahl der Personen	1538	1538	1538	1538

statistische Signifikanz: *** = 1%-Niveau; ** = 5%-Niveau; * = 10%-Niveau

rufs-)Biografie der jüngeren Absolventenkohorte liegen: Deren geringerer Grad an Berufsbindungen wie auch privaten Verpflichtungen im Lebenslauf könnte eine im Vergleich zur älteren Absolventenkohorte offenere Haltung gegenüber den veränderten Systembedingungen und ein offensiveres Rea-

¹⁹ Der Anstieg der Arbeitslosenquote um 14,2 Prozentpunkte bis zum Erhebungsjahr 1997 (19,5 %) verringerte die Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung sogar um 24%. Man kann den in der Tabelle angegebenen Wert nicht einfach mit der Prozentpunkt-Differenz multiplizieren, da es sich nicht um proportionale, sondern log-lineare Zusammenhänge handelt (vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986:147f); die Berechnungsformel lautet vielmehr: $\zeta_{\Delta v_i} = (\exp(\beta_i)^{\Delta v_i} - 1) \cdot 100\%$ (wobei der β -Koeffizient = -0,0192).

gieren auf die neuen Arbeitsmarktstrukturen begünstigen, woraus geringere Anpassungsproblemen resultierten. Der Grund könnte aber auch in einer – in ihrer Rationalität dann zu rekonstruierenden – kohortenspezifischen Alterspolitik der Beschäftiger liegen.

Zur Beurteilung der Effektivität AFG-finanzierter Weiterbildung für die Reintegration Arbeitsloser wurde der Einfluss der Weiterbildung auf Wiederbeschäftigungschancen zeitabhängig zerlegt in einen Institutions- und einen Bildungseffekt. In Bezug auf diese beiden Weiterbildungswirkungen zeigt das Modell gegenläufige Wirkungstendenzen. Eine Weiterbildungsteilnahme führt zur Verschiebung der Übergangsraten in Beschäftigung „nach rechts“, d.h. zu einer längeren Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Die Teilnahme Arbeitsloser an Weiterbildung verringert deren Wiederbeschäftigungschancen im Vergleich zu arbeitslosen Nicht-Teilnehmern deutlich. Allerdings wird im Modell auch eine gegenläufige, positive Weiterbildungswirkung angezeigt. Arbeitslose, die mit dem erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung eine Aufstockung ihres Humankapitals dokumentieren, weisen gegenüber Arbeitslosen ohne Weiterbildung erheblich bessere Wiederbeschäftigungschancen auf. Diese Gegenläufigkeit des Institutions- und Bildungseffekts von Weiterbildung wird in der abschließenden Diskussion der Ergebnisse noch genauer analysiert; hier werden zunächst die Resultate der weiteren Modelle präsentiert.

Für die im Modell 3 aufgenommene Variable „Berufserfahrung“ wird ein negativer, statistisch aber nicht signifikanter Effekt auf Wiederbeschäftigungschancen indiziert. Außerdem berücksichtigt das Modell den Einfluss der sich im Transformationsprozess verändernden strukturellen Arbeitsmarktbedingungen. Als Indikatorvariable für die Entwicklung der Arbeitsmarktlage wurde die durchschnittliche jährliche Arbeitslosenquote für Ostdeutschland über Episodensplitting jeweils zum Jahresende in das Modell eingebunden. Wie zu erwarten, gestaltete sich die Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Beschäftigungssystem um so schwieriger, je problematischer die generelle Arbeitsmarktsituation wurde: Mit jedem Prozentpunkt Zuwachs der Arbeitslosenrate sanken die Reintegrationschancen um den angegebenen Wert. Der Anstieg der durchschnittlichen jährlichen Arbeitslosenrate um 9,5 Prozentpunkte zwischen 1990 (5,3 %) und 1992 (14,8 %) bedeutete also eine Verschlechterung der Wiederbeschäftigungschancen allein in den ersten beiden Transformationsjahren um 17 %.¹⁹ Dieses Ergebnis stimmt überein mit der in der Transformationsforschung verbreiteten These vom „Fenster der Gelegenheiten“, der zufolge es nach der Wende „nur ein schmales Zeitfenster der Neuverteilung beruflicher Chancen“ gab, so dass mit der wieder einsetzenden raschen Verfestigung des nach dem Umbruch kurzzeitig „unstrukturierten“ Arbeitsmarktes, insbesondere mit dem kontinuierlichen Anwachsen der Arbeitslosigkeit, „mit wenigen Ausnahmen die Weichen für das weitere Schicksal gestellt“ (Lutz 1997:440) waren.

In Modell 4 wird die Fach- bzw. Berufsgruppenzugehörigkeit des Ausbildungsberufs als Erklärungsfaktor eingeführt. Abgesehen von der Sonderstellung der Lehrer, die wie die Referenzgruppe der Mediziner eine ausgesprochene Berufsstabilität im Transformationsprozess aufwiesen, fallen zum einen die geringeren Wiedereinstiegchancen der Personen mit nicht-akademischer Berufsbildung (Ausnahme: Bau-, Montage- und Wartungsberufe) gegenüber Akademikern auf, was den stark chancendifferenzierenden Einfluss des Bildungsniveaus einmal mehr bestätigt. Zum zweiten sind angesichts des prognostizierten Tertiarisierungstrends für die ostdeutsche

Tabelle 4b: Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit

	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
Übergangsrate (< 6 Monate)	0.1645 ***	0.1653 ***	0.2130 ***	0.2180 ***
Übergangsrate (≥ 6 u. < 12 M.)	0.1613 ***	0.1614 ***	0.2114 ***	0.2155 ***
Übergangsrate (≥ 12 Monate)	0.1127 ***	0.1138 ***	0.1484 ***	0.1527 ***
Abschlusskohorte 1985	- 30% ***	- 29% ***	- 32% ***	- 32% ***
Abschlusskohorte 1990	- 6%	- 6%	- 8%	- 7%
Geschlecht: Mann	29% ***	29% ***	29% ***	29% ***
Bildungsabschluss: Lehre	- 28% ***	- 28% ***	- 27% ***	- 27% ***
Weiterbildung: Institutionseffekt	- 75% ***	- 75% ***	- 75% ***	- 75% ***
Weiterbildung: Bildungseffekt	640% ***	375% ***	655% ***	375% ***
Weiterbildungsdauer (in Mon.)	- 2%	- 1%	- 3%	- 1%
Berufserfahrung (in Mon.)	- 0,11%	- 0,11%	- 0,07%	- 0,07%
Arbeitslosenrate (in %)			- 2%	- 2% *
Periode vor 12/'92	12% *	10% *	4%	1%
Interaktionsvariable: Weiterbildung: Bildungseffekt* Periode vor 12/'92		91% *		97% *
log-likelihood final estimates	- 6369.26	- 6376.39	- 6368.01	- 6365.97
Anzahl der Episoden	3703	3703	3703	3703
Anzahl der Ereignisse	1670	1670	1670	1670
Anzahl der Personen	1538	1538	1538	1538

statistische Signifikanz: *** = 1%-Niveau; ** = 5%-Niveau; * = 10%-Niveau

Berufsstruktur innerhalb der Lehrberufe die schlechten Aussichten im Bereich der Verwaltungs- und sonstigen Dienstleistungsberufe auffällig. Allerdings weiß man mittlerweile, dass sich zwar die Prognose eines drastischen Arbeitsplatzabbaus im primären und sekundären Sektor bestätigt, die kompensatorische Erwartung an den Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor hingegen nicht erfüllt hat (vgl. Lutz 1996; Kratzer 1997).

In den folgenden Modellen wird als wichtige prozessbezogene Variable die Veränderung der Förderpraxis beruflicher Weiterbildung durch die im Dezember 1992 verabschiedete 10. AFG-Novelle berücksichtigt. Diese Novelle beendete die generöse Handhabung der Zugangsvoraussetzungen zu Weiterbildung und leitete eine deutlich restriktivere Förderpraxis

²⁰ Wie Modell 7 zeigt, verliert bei Berücksichtigung der Indikatorvariablen „Arbeitslosenrate“ die Variable „Periode vor 12/'92“ ihre statistische Signifikanz. Zwar ist infolge einer gewissen wechselseitigen Relativierung auch die Indikatorvariable in Modell 8 nur noch auf einem 10 %-Niveau statistisch signifikant, stellt allerdings die für den Periodeneffekt entscheidende Variable dar.

²¹ Nur während der expansiven Aufbauphase der AFG-finanzierten Weiterbildung gab es in nennenswertem Umfang kurzfristige Maßnahmen. Betrug 1991 die anteilige Förderung von Qualifizierungsangeboten bei einer Dauer der Maßnahme bis 3 Monate noch 43,7 %, bei 4- bis 6-monatiger Dauer 18,5 %, bei 7- bis 12-monatiger Dauer 20,0 % und bei 13- bis 24-monatiger Dauer 15,8 %, so lagen 1994 die entsprechenden Werte bei 16,0 %, 17,1 %, 37,0 % und 27,5 % (vgl. Müller/Plicht 1997:169f).

ein. Um die aus dieser Zäsur der Weiterbildungspolitik resultierende veränderte Zugangselektivität in ihrer Konsequenz für den Einfluss der Weiterbildung auf Wiederbeschäftigungschancen zu bestimmen, wurde zunächst Ende 1992 ein Episodensplitting durchgeführt.

Wie Modell 5 zeigt, lagen die Wiederbeschäftigungschancen bis Ende 1992 über denen während der darauf folgenden Phase. Die aus dem Episodensplitting zum Zeitpunkt der 10. AFG-Novelle resultierende Periodisierung ermöglicht es, den Bildungseffekt von vor dieser Novellierung begonnenen Maßnahmen zu vergleichen mit dem für Maßnahmen, deren Beginn in die damit eingeleitete restriktive Förderphase fiel. Der Interaktionsterm im Modell 6 indiziert einen größeren Bildungseffekt für die während der generösen Förderphase bis Ende 1992 begonnenen Maßnahmen. Berücksichtigt man noch die sich kontinuierlich verschlechternde Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland (Modell 8), verstärkt sich der Interaktionseffekt sogar leicht.²⁰ Der mit dieser Zeit- bzw. Phasenspezifisch der Reintegrationsaussichten indizierte positive Bildungseffekt von Weiterbildung in den Anfangsjahren der Transformation verdankt sich dem während dieser frühen Phase geöffneten „Gelegenheits-Fenster“, d.h. den bis Ende 1992 relativ günstigen Gelegenheitsstrukturen im Arbeitsmarkt.

5 Diskussion der Ergebnisse

5.1 Der gegenläufige Bildungs- und Institutionseffekt

Wie ist nun die arbeitsmarktpolitische Effektivität AFG-finanzierter Vollzeit-Weiterbildung im Transformationsprozess Ostdeutschlands einzuschätzen? Die Analyse scheint keine klare Beurteilung der Weiterbildungseffektivität zu erlauben, weil sie zu gegenläufigen Ergebnissen geführt hat: Einerseits wirkt Weiterbildung sich als Institutionseffekt negativ, andererseits als Bildungseffekt positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen aus. Damit stellt sich die Frage nach dem (Kräfte-)Verhältnis von Bildungs- und Institutionseffekt der Weiterbildung.

Der humankapitaltheoretische Bildungseffekt ist in den Modellschätzungen zwar ausgeprägt positiv, relativiert sich allerdings bei Berücksichtigung der Referenzgruppe, auf die sich die in den Modellen indizierte bessere Reintegrationsaussicht für Arbeitslose mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung bezieht. Deren bessere Wiederbeschäftigungschance gilt nämlich, weil die Dauer der weitaus überwiegenden Zahl der Maßnahmen länger als ein halbes Jahr betrug²¹, bei fortlaufender Prozesszeit in Relation zur Gruppe der längerfristig Arbeitslosen. Weiterbildung verbesserte im Transformationsprozess also die Reintegrationschancen derjenigen Arbeitslosen, denen der Wiedereintritt in ein Beschäftigungsverhältnis über einen längeren Zeitraum nicht gelungen war. Ein positiver (Weiter-)Bildungseffekt kann insofern lediglich für die Problemgruppe der tendenziell Langzeitarbeitslosen aufgezeigt, nicht aber als genereller Befund zur arbeitsmarktpolitischen Effektivität AFG-finanzierter Weiterbildung ausgewiesen werden.

Der in den Modellschätzungen ausgeprägt negative Institutionseffekt indiziert, dass Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose „eher ‘Fallen’ als Brücken“ (Diewald/Solga 1997: 230) in Beschäftigung darstellen. Die analytische Differenzierung der Weitererziehungswirkung in einen Bildungs- und einen Institutionseffekt liefert dafür eine Erklärung. Der Institutionseffekt besagt, dass eine Teilnahme an Weiterbildung verzögernd auf den Wiedereintritt in ein Beschäftigungsver-

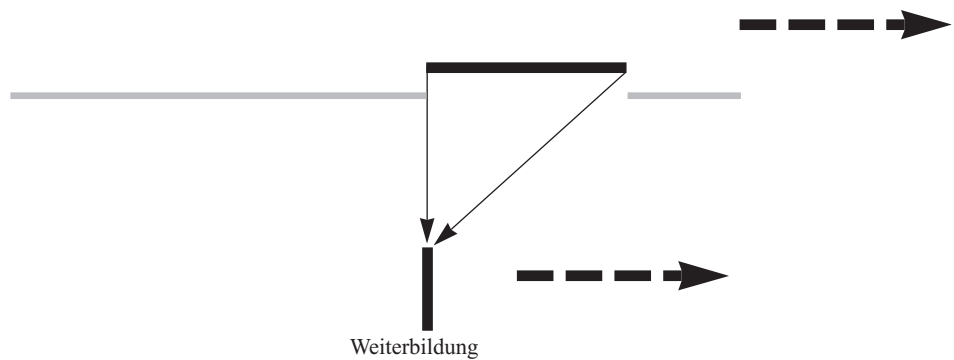
Abb. 4: Modellierungsbeispiel

realer Verlauf

Erwerbstätigkeit
Weiterbildung
Arbeitslosigkeit

Modellierung

Erwerbstätigkeit
Arbeitslosigkeit



hältnis wirkt. Sich in einer Bildungsmaßnahme (bzw. -institution) „aufzuhalten“, bedeutet gleichzeitig, nur eingeschränkt Stellensuchaktivitäten entfalten zu können, also bei der Stellensuche „aufgehalten“ zu werden. Der infolge Weiterbildungsteilnahme reduzierte Aktionsradius bzw. die eingeschränkte Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt wirkt sich als Institutionseffekt negativ auf die Wiederbeschäftigungschancen aus. Dieser für Vollzeit-Maßnahmen generell zu verzeichnende Institutionseffekt wirkt sich in Zeiten schnellen und gravierenden Wandels der Arbeitsmarktstruktur, wie er nach der Wende in den neuen Bundesländern einsetzte, besonders stark aus. Gerade im dynamischen Strukturwandel Ostdeutschlands hingen berufliche Verläufe entscheidend davon ab, ob günstige Gelegenheitsstrukturen im Arbeitsmarkt infolge des Timings berufsbiografischer Entscheidungen rasch genutzt oder aber verpasst wurden (vgl. Wingens/Sackmann/Weymann 1996).

Lässt sich also die Frage nach dem Verhältnis der beiden analytisch unterschiedenen Weiterbildungseffekte dahingehend beantworten, dass der intendierte humankapitaltheoretische Bildungseffekt einer Verbesserung der individuellen Angebotsstruktur vom Institutionseffekt negativ überlagert wird und dass Weiterbildung damit gerade unter Bedingungen dynamischen Strukturwandels im Arbeitsmarkt tendenziell kontraproduktiv wirkt? Um diese Interpretation zu überprüfen, haben wir die Weiterbildungseffektivität mit einem Modell geschätzt, das nicht jene analytische Unterscheidung eines Institutions- und Bildungseffekts von Weiterbildung vornimmt, sondern eine diese beiden gegenläufigen Wirkungen „zusammenziehende“ Weiterbildungseffektivität berechnet.

5.2 Eine alternative Modellierung der Weiterbildungseffektivität

Für diese „zusammenziehende“ Effektivitätsschätzung von Weiterbildung stellt sich das Modellierungsproblem, wie mit der Dauer der Weiterbildung verfahren wird. Eine Modellierung, in der die Maßnahmedauer der vorausgehenden Arbeitslosigkeitsphase zugeschlagen würde, würde die zur Berechnung der Übergangsrate relevante Verweildauer in Arbeitslosigkeit fälschlicherweise verlängern. Denn zum einen macht es schon rechtlich keinen Sinn, „Weiterbildung“ als einen mit „Arbeitslosigkeit“ identischen Zustand zu behandeln. Und

zum zweiten ist eine solche Modellierung inhaltlich falsch, weil Weiterbildungsteilnehmer während der Maßnahmedauer – auch wenn rechtlich ein Maßnahmeabbruch zu Gunsten einer Beschäftigungsaufnahme durchaus möglich ist – dem Arbeitsmarkt faktisch nicht zur Verfügung stehen, ein Übergang aus Arbeitslosigkeit in erneute Erwerbstätigkeit also während dieser Zeit in der Regel nicht stattfindet. Wir schlagen deshalb vor, die mit Beginn der Arbeitslosigkeit einsetzende und bis zur Wiederbeschäftigung laufende Prozesszeit um die Maßnahmedauer zu reduzieren, d.h. letztere „auf Null“ zu setzen, und die Weiterbildung als Dummy-Variablen zum genannten Splitzeitpunkt in das Modell einzubinden (zur Veranschaulichung vgl. Abb. 4). Die zur Berechnung der Übergangsrate wichtige Verweildauer in Arbeitslosigkeit bleibt damit als korrekte Prozesszeit erhalten.

Mit dieser Modellierung, in der die Prozesszeit um die Dauer der Maßnahme reduziert wird, hat sich das Analysesample geringfügig verändert. Aus dem Sample ausgeschlossen wurden in dieser Modellierung nämlich die Maßnahmeabbrecher, d.h. für die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer gilt als zusätzliches Auswahlkriterium, dass die Maßnahme nicht abgebrochen, sondern erfolgreich abgeschlossen wurde. Der Grund dafür ist die Diskontinuität des Prozesses von Humankapitalzuwachs qua Weiterbildung oder anders: eine solche Aufstockung des individuellen Humankapitals dokumentiert sich über das Abschlusszertifikat. Aufgrund des Kriteriums des erfolgreichen Maßnahmeabschlusses verringerte sich das Analysesample um zehn Personen. Die folgende Tabelle präsentiert die Ergebnisse der Modellschätzung für die „zusammengezogene“ Weiterbildungseffektivität (vgl. Tab. 5).

Da die Schätzwerte insgesamt konsistent sind mit den Resultaten, die sich bei analytischer Differenzierung eines Institutions- und Bildungseffekts von Weiterbildung ergaben (vgl. Tab. 4a,b), muss die Tabelle insgesamt nicht weiter kommentiert werden. Das Augenmerk kann sich also allein auf die hier interessierende „zusammengezogene“ Weiterbildungseffektivität, d.h. auf die Frage richten: Was passiert mit der Wirkung von Weiterbildung, wenn jene analytische Unterscheidung aufgegeben wird? Wie die Modelle zeigen, ist der Schätzwert für die „zusammengezogene“ Weiterbildungseffektivität ausgeprägt negativ. Weiterbildung hätte demzufolge im Transformationsprozess, entgegen ihrer arbeitsmarktpolitischen Intention, die Wiederbeschäftigungschancen Arbeitsloser nicht verbessert, sondern vielmehr verschlechtert.²² Es wäre insofern, im Sinne der Suchtheorie, ein insgesamt negativer Einfluss von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Reintegration Arbeitsloser in das Beschäftigungssystem festzustellen.

²² Verbessert hat Weiterbildung die Reintegrationschancen Arbeitsloser nur während des geöffneten „Gelegenheitsfensters“: Arbeitslose, die bis Ende 1992 eine Weiterbildung absolvierten, hatten gegenüber denjenigen, die erst nach der 10. AFG-Novelle an Weiterbildung teilnahmen, sowie gegenüber Arbeitslosen ohne Weiterbildung deutlich bessere Wiederbeschäftigungschancen.

Tabelle 5: Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit („zusammengezogene“ WB-Effektivität)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Übergangsrate (< 6 Monate)	0.1734 ***	0.2422 ***	0.1981 ***	0.2069 ***
Übergangsrate (≥ 6 u. < 12 M.)	0.1948 ***	0.2773 ***	0.2258 ***	0.2364 ***
Übergangsrate (≥ 12 Monate)	0.1065 ***	0.1553 ***	0.1283 ***	0.1361 ***
Abschlusskohorte 1985	- 20% ***	- 17% ***	- 21% **	- 20% **
Abschlusskohorte 1990	12% *	9%	3%	5%
Geschlecht: Mann	22% ***	24% ***	14% ***	23% ***
Bildungsabschluss: Lehre	- 23% ***	- 24% ***	- 24% ***	- 24% ***
Weiterbildung	- 62% ***	- 63% ***	- 63% ***	- 73% ***
Berufserfahrung (in Mon.)		- 0,17% *	-0.15%	-0.16% *
Arbeitslosenrate (in %)		- 2% **	- 1%	- 1%
Periode vor 12/'92			19% **	10%
Interaktionsvariable: Weiterbildung: Bildungseffekt* Periode vor 12/'92				86% ***
log-likelihood final estimates	- 5981.8	- 5973.74	- 5971.68	- 5966.22
Anzahl der Episoden	3215	3215	3215	3215
Anzahl der Ereignisse	1662	1662	1662	1662
Anzahl der Personen	1528	1528	1528	1528

statistische Signifikanz: *** = 1%-Niveau; ** = 5%-Niveau; * = 10%-Niveau

Die alternative Modellschätzung für die „zusammengezogene“ Weiterbildungseffektivität bestätigt unsere Interpretation des Verhältnisses der beiden analytisch zu unterscheidenden, gegenläufigen Effekte von Weiterbildung, der zufolge gerade unter Bedingungen dynamischen Strukturwandels im Arbeitsmarkt der intendierte humankapitaltheoretische Bildungseffekt einer Verbesserung der individuellen Angebotsstruktur vom Institutionseffekt negativ überlagert und damit Weiterbildung tendenziell kontraproduktiv wird. Zusammenfassend kann man feststellen, dass sich Weiterbildung im Transformationsprozess Ostdeutschland nicht in generell besseren Wiederbeschäftigungschancen der Teilnehmer gegenüber arbeitslosen Nicht-Teilnehmern niedergeschlagen hat.

5.3 Offene Fragen - Konsequenzen für Weiterbildungspolitik und -forschung

(a) Zunächst ist ein grundlegendes, Politik und Wissenschaft gleichermaßen betreffendes Problem zu nennen, auf das bereits hingewiesen wurde (s. Kap. 2). Empirisch gesicherte Evaluationsergebnisse, die für einen gezielten und wirksamen Einsatz des Instrumentariums aktiver Arbeitsmarktpolitik un-

verzichtbar sind, kann die Forschung nur bereitstellen, wenn sie über Datengrundlagen ausreichender Quantität wie vor allem auch Qualität verfügt. Allerdings ist die Datenbasis für Forschungsarbeiten im Weiterbildungsbereich mangelhaft: Die in der Weiterbildungsforschung noch immer dominierende Arbeit mit Querschnittsdaten kann das chronische Kardinalproblem der Weiterbildung, dass es über deren Wirkungen zwar Vermutungen, aber kein empirisch gesichertes Wissen gibt, nicht lösen. Stringente und valide Effektivitätsnachweise haben bessere Datengrundlagen zur Voraussetzung.²³

(b) Ein zweiter, ebenfalls schon erwähnter Aspekt betrifft die Frage, wie die Validität von Evaluationsergebnissen angesichts der Selektivitätsproblematik gewährleistet werden kann. Wie gezeigt (s. Kap. 3.2), ist ein möglicher Selektivitätsbias durch Rückgriff auf methodisch-statistische Korrekturverfahren nicht „perfekt“ zu kontrollieren. Zu Recht betont Engelhardt insofern, „daß unfehlbare Modelle für Stichprobenauswahlfehler ... nicht existieren. (...) Selektionskorrigierte Schätzergebnisse sind – unabhängig von der Korrekturmethode – nach wie vor zwiespältig zu beurteilen“ (Engelhardt 1999:720f). Dies gilt insbesondere für die Selektivitätskontrolle mittels eines Korrekturterms („Weiterbildungsneigung“) in ereignisanalytischen Modellen: Trotz der oben skizzierten Bedenken gegen ein derartiges Verfahren haben wir ein Modell mit der von Becker/Schömann vorgeschlagenen Selektivitätskorrektur gerechnet. Im Ergebnis zeigte sich, dass es bei allen Variablen mit stark positivem (bzw. negativem) Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen und gleichzeitigem stark negativem (bzw. positivem) Einfluss auf den Zugang in Weiterbildung zu einer Umkehr-

²³ Im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft wurde 1979 das „Berichtssystem Weiterbildung“ entwickelt und seither im Dreijahresturnus fortgeschrieben: Dieses Berichtssystem hätte ein wichtiger Schritt in Richtung des Aufbaus einer wirklich informativen Datenbasis im Weiterbildungsbereich und für solide, ertragreiche Forschungen sein können - leider trägt es zur Lösung jenes Kardinalproblems der Weiterbildung nichts bei.

zung der Parameterwerte für die Kovariaten kam. So würden sich z. B. die gegenüber Männern schlechteren Wiederbeschäftigungschancen von Frauen, die jedoch häufiger in Weiterbildung gingen als Männer, nach dieser Selektivitätskontrolle in bessere Wiederbeschäftigungschancen umkehren. Das wäre ein angesichts aller bisherigen Befunde der Arbeitsmarktforschung zu geschlechtsspezifischen Chancen höchst unplausibles Ergebnis. Vor allem aber müsste erklärt werden, inwiefern eine Kontrolle der Geschlechterselektivität des Zugangs in Weiterbildung dafür verantwortlich sein kann, dass gegenüber arbeitslosen Männern mit oder ohne Weiterbildung die Wiederbeschäftigungschancen arbeitsloser Frauen, und zwar ganz egal, ob diese an Weiterbildung teilnahmen oder nicht, plötzlich besser sein sollen. Aus diesen Gründen – und weil es sich außerdem bei den Befragten der „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“ bzw. dem daraus stammenden Analysesample um eine in Relation zu anderen Datensätzen relativ homogene Population handelt – haben wir in der vorliegenden Studie kein gesondertes Selektivitätskorrekturverfahren angewendet. Dennoch ist es sicherlich sinnvoll, in weiteren Analysen der Selektivitätsproblematik verstärkt Rechnung zu tragen und die Kontrollgruppe über eine Zuordnungsfunktion zu konstruieren (vgl. Lechner 1996a, 1996b; Hujer/Maurer/Wellner 1998). Generell wäre darüber hinaus – um die Selektivitätsproblematik weitestgehend zu reduzieren – die Durchführung experimenteller Evaluationsstudien wünschenswert.

(c) AFG-finanzierte Weiterbildung für Arbeitslose kann, auch wenn sie die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung einer möglichst schnellen Reintegration in Erwerbstätigkeit nicht erfüllt, aus Teilnehmerperspektive aufgrund anderer Nutzeffekte (z. B. auf psychosozialer Ebene oder bildungsbiografischer Art im Hinblick auf die individuelle Erfahrung und Organisation des Lebenslaufs) durchaus als „erfolgreich“ beurteilt werden. Insofern wird zu Recht darauf hingewiesen, dass im Rahmen einer umfassenden Weiterbildungsevaluation die subjektive Teilnehmerperspektive nicht ausgeblendet werden darf (vgl. Bolder 1993). Zu bedenken ist dabei jedoch, dass solch subjektiv-biografische Nutzeffekte die proklamierte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung AFG-finanzierter Weiterbildung für Arbeitslose nicht legitimieren können. Gleiches gilt für den seit geraumer Zeit konstatierten und auch kritisierten Sachverhalt, dass Leistung und Intention dieser staatlich geförderten Weiterbildung auseinanderbrechen und die proklamierte Qualifizierungsintention hinter sozialpolitische und ideologische Funktionalisierungen zurücktreten kann (vgl. Lenhardt 1980; Weymann u.a. 1980; Wingens 1985). Sollte die AFG-geförderte Weiterbildung primär andere als arbeitsmarktpolitische Funktionsleistungen erbringen, wäre ihre Finanzierung über die Arbeitslosenversicherung durchaus zu überdenken.

(d) Die staatlich geförderte Weiterbildung wurde hier im Hinblick auf ihren objektiven arbeitsmarktpolitischen Nutzeffekt für (arbeitslose) Maßnahmeteilnehmer untersucht. Ebenso, wie eine umfassende Evaluation die subjektiv-biografische Teilnehmerperspektive nicht ausblenden darf, muss eine solche Weiterbildungsevaluation auch nach den Maßnahmefolgen für andere Personengruppen im Arbeitsmarkt fragen. Ein hypothetisches Beispiel kann dies anschaulich begründen: AFG-finanzierte Weiterbildung für Arbeitslose könnte z. B. einerseits für die Teilnehmer den positiven Effekt der schnellen Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit bewirken; gerade dieser Erfolg könnte gleichzeitig jedoch andererseits zur Verdrängung bzw. Behinderung anderer Personen durch die Teilnehmergruppe führen. Evaluationsstudien müssen deshalb auch mögliche Substitutionseffekte von Weiterbildung

als nicht-intendierte Nebenfolgen staatlicher Interventionsprogramme analysieren. Das damit angesprochene grundsätzliche Problem benennt Coleman in seinen Überlegungen zur angewandten Sozialforschung (vgl. 1995:374ff). Er weist darauf hin, dass zum einen Untersuchungen zur Evaluation politischer Interventionsmaßnahmen normalerweise die auf der (mikrosozialen) Individualebene angesiedelte Frage beantworten, ob ein Individuum durch Teilnahme an der Maßnahme seine Chancen verbessert, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, während zum anderen staatliche Interventionsprogramme hingegen auf der Voraussetzung des Vorliegens einer makrosozialen Beziehung beruhen (z. B. dass durch politische Interventionsmaßnahmen wie AFG-finanzierte Weiterbildung für Arbeitslose als ursächliches Ereignis auf Makroebene das gesellschaftliche Problem „Arbeitslosigkeit“ bzw. die Arbeitslosenquote als Folgeeffekt auf Makroebene reduziert werden kann). Ob aber diese makrosoziale Beziehung gegeben ist, lässt sich nicht unmittelbar durch die Beantwortung jener auf der Mikroebene angesiedelten Frage klären. Wie das hypothetische Beispiel zeigt, kann sich in gesellschaftlicher Perspektive durchaus als Nullsummenspiel darstellen, was aus der individuellen Teilnehmerperspektive als Erfolg eines bildungs- oder arbeitsmarktpolitischen Programms zu verbuchen ist. Das grundsätzliche Problem, auf das Coleman hinweist, ist also die Frage, ob bzw. wie „eine makrosoziale Frage, die mit der Funktionsweise eines Systems zusammenhängt, beantwortet werden (kann), indem man Handlungen von Individuen untersucht?“ (ebd.:416).

(e) Zwar hat unsere Analyse keinen positiven Effektivitätsnachweis für die AFG-finanzierte Arbeitslosenweiterbildung erbracht. Allerdings lässt sich daraus kein generelles arbeitsmarktpolitisches Versagen des Instruments staatlich geförderter Qualifizierungsmaßnahmen und ein entsprechender Funktionswandel der AFG-finanzierten beruflichen Weiterbildung (vgl. Meier 1998) folgern. Weiterbildung wurde hier ausschließlich im Hinblick auf die Überwindung von Arbeitslosigkeit untersucht. Von dieser nicht-effektiven Funktionserfüllung bei bereits eingetretener Arbeitslosigkeit zu unterscheiden ist die präventive Weiterbildungsfunktion, das Eintreten von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Ob die AFG-finanzierte Weiterbildung in dieser Hinsicht ein effektives arbeitsmarktpolitisches Instrument darstellt, ist eine eigens zu untersuchende Frage. Sollte die empirische Forschung einen solch präventiven Weiterbildungseffekt überzeugend nachweisen können, wäre dies Anlass, verstärkt über eine politische Neu- oder besser: Re-Orientierung der weitgehend kompensatorisch-reaktiv ausgerichteten staatlich geförderten Weiterbildung (wieder) hin zur ursprünglich prospektiven Grundidee und Anlage des AFG nachzudenken. Allerdings sollte zuvor die Evaluationsforschung den politischen Akteuren – ehe diese den sicherlich schwierigen politischen Ausgestaltungsprozess für eine solch prospektive staatliche Weiterbildungsförderung in Gang setzen – ein empirisch überzeugendes Argument an die Hand geben.

Literatur

- Autorengemeinschaft (1997): Der Arbeitsmarkt 1996 und 1997 in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 30. Jg., 1, S.5-36
- Becker, R./Schömann, K. (1996): Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48, S.426-461
- Berk, R. (1983): An Introduction to Sample Selection Bias in Sociological Data. In: American Sociological Review 48, pp.368-398
- Bielenski, H./Brinkmann, C./Kohler, B. (1997): Beteiligung an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. In: Bielenski u.a. (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 210). Nürnberg, S.108-119

- Björklund, A. (1989): Evaluation of Training Programs – Experiences and Proposals for Future Research. WZB-discussion papers FS I 89-13
- Blaschke, D./Nagel, E. (1995): Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung. In: Mitt AB 28. Jg., 2, S.195-213
- Blaschke, D./Plath, H./Nagel, E. (1992): Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel Fortbildung und Umschulung. In: MittAB 25 Jg., 3, S.381-405
- Blaschke, D. u.a. (1992): Der Arbeitsmarkt in den neuen Ländern - Zwischenbilanz und Herausforderungen. In: MittAB 25 Jg., 2, S.119-135
- Blossfeld, H./Hamerle, A./Mayer, K. (1986): Ereignisanalyse. Frankfurt: Campus
- Blossfeld, H./Rohwer, G. (1995): Techniques of Event History Modeling. Hillsdale:Erlbaum
- Bolder, A. (1993): Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung. In: A. Meier/U. Rabe-Kleberg (Hrsg.), Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Neuwied:Luchterhand, S.47-60
- Brinkmann, C. u.a. (1995): Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern. In: H. Seifert (Hrsg.), Reform der Arbeitsmarktpolitik. Köln:Bund-Verlag, S.59-87
- Brüderl, J./Diekmann, A./Engelhardt, H. (1997): Erhöht eine Probebehe das Scheidungsrisiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 49, S.205-222
- Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996): Berichtssystem Weiterbildung VI
- Burtless, G. (1995): The Case for Randomized Field Trials in Economic and Policy Research. In: Journal of Economic Perspectives 9, pp.63-84
- Diewald, M./Solga, H. (1997): „Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!“ In: S. Schenk (Hrsg.), Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen: Leske&Budrich, S.153-277
- Eichler, M./Lechner, M. (1996): Public Sector Sponsored Continuous Vocational Training in East Germany. Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung Nr. 549. Universität Mannheim
- Engelhardt, H. (1999): Lineare Regression mit Selektion – Möglichkeiten und Grenzen der Heckman-Korrektur. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 51, S.706-723
- Fitzenberger, B./Prey, H. (1996): Training in East Germany. CILE-Diskussionspapier 36, Forschungsschwerpunkt „Internationale Arbeitsmarktforschung“. Universität Konstanz
- Fitzenberger, B./Prey, H. (1997): Assessing the Impact of Training on Employment. In: Ifo-Studien 43, S.71-116
- Fitzenberger, B./Prey, H. (1998): Beschäftigungs- und Verdienstwirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: F. Pfeiffer/W. Pohlmeier (Hrsg.), Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden: Nomos, S.39-95
- Heckman, J. (1979): Sample Selection Bias as a Specification Error. In: Econometrica 47, pp.153-161
- Heckman, J./Hotz, J. (1989): Choosing Among Alternative Nonexperimental Methods for Estimating the Impact of Social Programs. In: Journal of the American Statistical Association 84, pp.862-874
- Heckman, J./Smith, J. (1996): Experimental and Nonexperimental Evaluation. In: G. Schmid/J. O'Reilly/K. Schömann (eds.), International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation. Aldershot:Elgar, pp.34-76
- Hübler, O. (1994): Weiterbildung, Arbeitsplatzsuche und individuelle Beschäftigung. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 114, S.419-447
- Hübler, O. (1997): Evaluation beschäftigungspolitischer Maßnahmen in Ostdeutschland. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 216, S.21-44
- Hübler, O. (1998): Berufliche Weiterbildung und Umschulung in Ostdeutschland. In: F. Pfeiffer/W. Pohlmeier (Hrsg.), Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden: Nomos, S.97-132
- Hujer, R./Maurer, K./Wellner, M. (1998): The Effects of Public Sector Sponsored Training on Unemployment Duration in West Germany. Frankfurter volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge 94. Universität Frankfurt
- Kasperek, P./Koop, W. (1991): Zur Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. In: MittAB 24. Jg., 2, S.317-332
- Kratzer, N. (1997): Sektoraler Wandel der ostdeutschen Arbeitsplatzstruktur. In: S. Schenk (Hrsg.), Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen: Leske&Budrich, S.59-112
- Kraus, F./Puhani, P./Steiner, V. (1997): Employment Effects of Publicly Financed Training Programs. Discussion-Paper 97-33. Mannheim:ZEW
- Kraus, F./Puhani, P./Steiner, V. (1998): Do Public Works Programs Work? Discussion-Paper 98-07. Mannheim:ZEW
- Lechner, M. (1995): Effects of Continuous Off-the-job Training in East Germany after Unification. Diskussionspapier 95-27, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Universität Mannheim
- Lechner, M. (1996a): An Evaluation of Public Sector Sponsored Continuous Vocational Training Programs in East Germany. Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung Nr. 539. Universität Mannheim
- Lechner, M. (1996b): The Effects of Enterprise-related Continuous Vocational Training Programs in East Germany in Individual Employment and Earnings. Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung Nr. 542. Universität Mannheim
- Lechner, M. (1998): Mikroökonomische Evaluationsstudien. In: F. Pfeiffer/W. Pohlmeier (Hrsg.), Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden: Nomos, S.13-38
- Lenhardt, G. (1980): Weiterbildung und gesellschaftlicher Fortschritt. In: A. Weymann (Hrsg.), Handbuch zur Soziologie der Weiterbildung. Darmstadt:Luchterhand, S.170-194
- Lillard, L. (1993): Simultaneous Equations for Hazards. In: Journal of Econometrics 56, pp.189-217
- Lutz, B. (1996): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz u.a. (Hrsg.), Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen:Leske&Budrich, S.121-160
- Lutz, B. (1997): Arbeit und Betriebe. In: Berliner Journal für Soziologie 7, S.435-443
- Mätzke, M. (1995): Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Instrumente. QUEM-report 33
- Meier, A. (1998): Ungeplanter Nutzen - Zum Funktionswandel von Fortbildung und Umschulung. In: Berliner Journal für Soziologie 8, S.91-104
- Müller, K./Plicht, H. (1997): Entwicklung und Struktur der AFG-finanzierten beruflichen Weiterbildung. In: Bielski u.a. (Hrsg.), Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch. BeitrAB 210. Nürnberg, S.160-191
- Nelson, F. (1984): Efficiency of the Two-Step Estimator for Models with Endogenous Sample Selection. In: Journal of Econometrics 24, pp.181-196
- OECD (1996): Lessons from Labour Market Policies in the Transition Countries. Paris:OECD
- Pannenberg, M. (1995): Weiterbildungsaktivitäten und Erwerbsbiographie. Frankfurt:Campus

- Pfeiffer, B. (1997): Determinanten von Erwerbschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: *MittAB* 30. Jg., 1, S.170-193
- Puhani, P. (1997): Foul or Fair? The Heckman Correction for Sample Selection and its Critique. Discussion-Paper 97-07. Mannheim: ZEW
- Rosenbaum, P./Rubin, D. (1985): Constructing a Control Group Using Multivariate Sampling Methods That Incorporate the Propensity Score. In: *The American Statistician* 39, pp.33-38
- Sackmann, R./Weymann, A./Wingens, M. (Hrsg.) (2000): *Die Generation der Wende*. Opladen:Westdeutscher Verlag (im Ersch.)
- Spitznagel, E./Magvas, E. (1997): Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen - Berufliche Eingliederung und Einkommenssituation der Teilnehmer. In: Bielenski u.a. (Hrsg.), *Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch*. BeitrAB 210. Nürnberg, S.192-208
- Staat, M. (1997): *Empirische Evaluation von Fortbildung und Umschulung*. Baden-Baden:Nomos
- Steiner, V./Kraus, F. (1995): Haben Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ostdeutschland bessere Wiederbeschäftigungschancen als Arbeitslose? In: V. Steiner/L. Bellmann (Hrsg.), *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes*. BeitrAB 192. Nürnberg, S.387-423
- Stolzenberg, R./Relles, D. (1990): Theory Testing in a World of Constrained Research Design. In: *Sociological Methods and Research* 18, pp.394-415
- Trussel, J./Richards, T. (1985): Correcting for Unmeasured Heterogeneity in Hazard Models Using the Heckman-Singer Procedure. In: *Sociological Methodology* 15, pp.242-276
- Vella, F. (1998): Estimating Models with Sample Selection Bias. In: *The Journal of Human Resources* 33, pp.127-169
- Weymann, A. u.a. (1980): *Der Hauptschulabschluß in der Weiterbildung*. Paderborn:Schöningh
- Wingens, M. (1985): *Weiterbildung und gesellschaftliche Ordnung*. Weinheim:Beltz
- Wingens, M./Sackmann, R./Weymann, A. (1996): Vocational Careers in the Transformation Process of East Germany. In: W. Bottero (ed.), *Post Class Society?* Cambridge:University of Cambridge, pp.101-118
- Wolfinger, C./Brinkmann, C. (1996): Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung des Transformationsprozesses in Ostdeutschland. In: *MittAB* 29. Jg., 3, S.331-348
- Zuehlke, T./Zeman, A. (1991): A Comparison of Two-Stage Estimators of Censored Regression Models. In: *The Review of Economics and Statistics* 73, pp.185-188

Anhang

Übergangsrate (< 6 Monate) bzw. (≥ 6 u. < 12 Monate) bzw. (≥ 12 Monate)	Wahrscheinlichkeit, den Ausgangsstatus „arbeitslos“ zu verlassen und in den Zielzustand „erwerbstätig“ überzugehen, und zwar in weniger als 6 Monaten bzw. im Intervall zwischen 6 Monaten und weniger als 12 Monaten bzw. erst nach mindestens 12 Monaten
Variable	Definition und Ausprägungen
Abschlusskohorte 1985	Personen, die ihre Lehr- bzw. Universitätsausbildung 1985 abschlossen (= 1); Referenz: Abschlusskohorte 1995 (= 0)
Abschlusskohorte 1990	Personen, die ihre Lehr- bzw. Universitätsausbildung 1990 abschlossen (= 1); Referenz: Abschlusskohorte 1995 (= 0)
Geschlecht: Mann	Männer (= 1); Referenz: Frauen (= 0)
Bildungsabschluss: Lehre	Personen, die eine Lehrausbildung absolviert haben (= 1); Referenz: UniversitätsabsolventInnen (= 0)
Weiterbildung: Institutionseffekt	Zeitraum der Teilnahme an einer AFG-finanzierten Vollzeit-Weiterbildung: zeitveränderliche Kovariate, Episodensplitting zu Beginn und Ende der Maßnahme
Weiterbildung: Bildungseffekt	Zeit nach erfolgreichem Abschluss einer AFG-finanzierten Vollzeit-Weiterbildung: zeitveränderliche Kovariate, Episodensplitting zum Ende der erfolgreich abgeschlossenen Maßnahme
Weiterbildungsdauer (in Monaten)	Dauer der AFG-finanzierten Vollzeit-Weiterbildungsmaßnahme
Berufserfahrung (in Monaten)	Berufserfahrung in Monaten nach Ausbildungsabschluss: zeitveränderliche Kovariate, jährliches Episodensplitting
Arbeitslosenrate (in %)	Durchschnittliche jährliche Arbeitslosenquote in %: zeitveränderliche Kovariate, jährliches Episodensplitting
Fach-/Berufsgruppen	Zugehörigkeit der Personen zu Fachgruppen (bei einem Universitätsabschluss) bzw. zu Berufsgruppen (bei einem Lehrabschluss); Referenz: Fachgruppe Medizin (= 0)
Universitätsabschluss:	Fachgruppenzuordnung nach: Statistisches Bundesamt (Hg.), Nomenklatur der DDR-Hochschulausbildung (Stand 1990); Zuordnung zu den Studienfächern der Bundesstatistik (Stand 1992/93). Wiesbaden 1993
Sozial-/Geisteswiss. Lehrer	gesellschafts- u. kulturwissenschaftliche Fächer (= 1)
Naturwissenschaften	Lehramtsstudiengänge (= 1)
Agrarwissenschaften	naturwissenschaftliche, mathematische und technische Disziplinen (= 1)
Lehrabschluss:	agrарwissenschaftliche Studiengänge (= 1)
Produktions-/Konsumgüterherstellung	Berufsgruppenzuordnung nach: Stooß, F., Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung des Tätigkeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB. In D. Mertens (Hg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 1982
Bau/Montage/Wartung	Sektor A, Berufsbereich II (= 1)
Verwaltungsberufe	Sektor A, Berufsbereich III (= 1)
so. Dienstleistungsb.	Sektor B, Berufsbereich IV (= 1) Sektor B, Berufsbereich V und VI (= 1)
Periode vor 12/'92	Zeitphase bis Ende 1992; kalenderzeitliches Episodensplitting
Interaktionsvariable: Weiterbildung: Bildungseffekt*Periode vor 12/'92	WeiterbildungsteilnehmerInnen, deren Maßnahme vor Dezember 1992 begann und die ihre Maßnahme erfolgreich abschlossen (= 1); Referenz: alle anderen Personen (= 0)
Weiterbildung	Personen, die eine AFG-finanzierte Vollzeitmaßnahme beruflicher Weiterbildung absolviert haben (= 1); Referenz: Nicht-WeiterbildungsteilnehmerInnen (= 0)