

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Opaschowski, H. O.: Freizeit 2001. Ein Blick in die Zukunft unserer Freizeitwelt vom B.A.T. Forschungsinstitut. Projektstudie zur Freizeitforschung. Hamburg 1992, S. 23

<sup>2</sup> Vgl. Schulze, G.: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt/M., New York 1992 (2. Aufl.)

<sup>3</sup> Bauer, H. G.; Nickolai, W. (Hrsg.): Erlebnispädagogik in der sozialen Arbeit. Lüneburg 1991 (2. Aufl.)

<sup>4</sup> Vgl. Müller H.-J.: Erlebnispädagogik mit Selbsterfahrung — eine Form betrieblicher Weiterbildung. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hrsg.): Betriebspädagogik in nationaler und internationaler Perspektive. Baden-Baden 1989

<sup>5</sup> Vgl. Kölblinger, M.: Outdoor Trainings in der Management-Entwicklung. In: Zeitschrift für Erlebnispädagogik, Heft 6, 1992

<sup>6</sup> Vgl. Kösel, E. u. a.: Jahresbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum „Modellversuch DELTA — Gestaltung von Lerninseln im unmittelbaren Produktionsprozeß, entwickelt am Beispiel fertigungs- und montageorientierter Produktion“. Freiburg 1992

<sup>7</sup> Dehnbostel, P.: Ziele und Inhalte dezentraler Berufsbildungskonzepte. In: Dehnbostel, P.; Holz, H.; Novak, H. (Hrsg.): Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 149, Berlin und Bonn 1992, S. 9

<sup>8</sup> Weilnböck-Buck, I.: Die pädagogische Qualifizierung von Ausbildern. In: Steinborn, H. C.; Weilnböck-Buck, I. (Hrsg.): Ausbilder in der Industrie. Berlin und Bonn 1992, S. 8

<sup>9</sup> Buck, B.: Förderung praxisorientierter Handlungsfähigkeit. Medien für das Handwerk und den kaufmännischen Bereich der Industrie. Berlin 1991 (Manuskriptdruck), S. 1

<sup>10</sup> Weil, S.: Die Entwurzelung. München 1956

<sup>11</sup> Rumpf, H.: Belebungsversuche. Ausgrabungen gegen die Verödung der Lernkultur. Weinheim und München 1987

<sup>12</sup> Wagenschein, M.: Verstehen lehren. Genetisch — Sokratisch — Exemplarisch. Weinheim und Basel 1968 (1. Aufl.)

<sup>13</sup> Zit. n. Schwarz, K.: Die Kurzschulen Kurt Hahns. Ihre pädagogische Theorie und Praxis. Ratingen b. Düsseldorf 1968, S. 38

<sup>14</sup> Vgl. Bauer, H. G.: Erlebnis- und Abenteuerpädagogik. Eine Literaturstudie. München und Mering 1993 (4. überarb. Aufl.)

<sup>15</sup> Oelkers, J.: Unmittelbarkeit als Programm: Zur Aktualität der Reformpädagogik. In: Bedacht, A. u. a. (Hrsg.): Erlebnispädagogik — Mode, Methode oder mehr? München 1992, S. 110

<sup>16</sup> Vgl. ebenda, S. 100

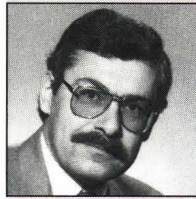
<sup>17</sup> Brater, M.; Bauer, H. G.: Schlüsselqualifikationen — der Einzug der Persönlichkeitsbildung in die berufliche Bildung. In: Herzer, H.; Dybowski, G.; Bauer, H. G. (Hrsg.): Methoden betrieblicher Weiterbildung. Eschborn 1990, S. 53

<sup>18</sup> Buck, B.: Zum begrifflichen Verständnis von Handlungsfähigkeit. In: Albert, K.; Buchholz, C.; Buck, B.; Zinke, G. (Hrsg.): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele. Berlin 1992, S. 14

<sup>19</sup> Vgl. BIBB (Hrsg.): „Kreative Aufgaben zur Förderung der Motivation und Selbständigkeit.“ Berlin 1989

# Ansätze zur Evaluierung der Weiterbildung

## Hans-Joachim Bodenhöfer



Prof. Dr., Vorstand des Instituts für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Klagenfurt, Abteilung für Volkswirtschaftstheorie und -politik

**Wachsende Aufwendungen für Weiterbildung und aktive Arbeitsmarktpolitik begründen ein zunehmendes Interesse an Ansätzen zur Evaluierung der Effektivität entsprechender Programme. Ziel dieses Beitrags ist es, einen Überblick zum Stand der Diskussion zu geben und die wesentlichen Probleme einer Evaluierung von Weiterbildungsmaßnahmen herauszuarbeiten.**

## Wachstum der Weiterbildung

Trotz eines wachsenden Umfangs der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung nimmt auch der Umfang der Weiterbildung zu. Als Weiterbildung wird dabei der Erwerb von Wissen und Fähigkeiten verstanden, der nach dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit diese begleitet oder phasenweise unterbricht. Weiterbildung kann entsprechend als Teil der Berufsrolle definiert sein, neben der Erwerbstätigkeit einen Teil der Freizeit in Anspruch nehmen oder als spezialisierte Ausbildungsaktivität die Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes zwischengeschaltet sein.

Zum Teil ist das Wachstum der Weiterbildung direkt und indirekt eine Funktion der wachsenden Erstausbildung. Mit der Dauer und dem Spezialisierungsgrad der beruflichen Erstausbildung nimmt auch das Gewicht beruflicher Qualifikationen zu, die der Gefahr der Veraltung unterliegen und damit



eine verstärkte Weiterbildung im Beruf zur Aktualisierung von Wissen und Fähigkeiten notwendig machen. Das grundlegende Moment für das Wachstum des Weiterbildungsektors liegt jedoch im Prozeß des technischen Fortschritts und den Auswirkungen des sozioökonomischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt.

Weiterbildung spielt schließlich in den personalpolitischen Strategien von Unternehmen eine wachsende Rolle, wo sie als Instrument der Personalentwicklung, als Voraussetzung, aber auch als Legitimation von Karriereverlaufsentscheidungen sowie als Leistungsanreiz und als Gratifikationsmöglichkeit eingesetzt wird. Ferner kommt der Weiterbildung auch in bestimmten Sonderfällen und Problembereichen der Arbeitsmarktpolitik wachsende Bedeutung zu wie bei dem Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit nach längerer Unterbrechung (wie nach einer Familienphase von Frauen), der beruflichen Integration von „schwer vermittelbaren“ Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen ohne Berufsausbildung oder Behinderten.

## Kosten und Erträge von Weiterbildung

Der individuellen Anpassung an Chancen und Risiken der Arbeitsmarktentwicklung und an Veränderungen im Beschäftigungssystem stehen vielfach Hemmnisse aus mangelnder Voraussicht und Information sowie aus Beschränkungen der Finanzierbarkeit entgegen, die ein Eingreifen staatlicher Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik notwendig machen. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht liegen die Ziele von Weiterbildung entsprechend in der Vermeidung struktureller Arbeitslosigkeit sowie in der Aufhebung von Engpässen der Verfügbarkeit von Humankapital, die einer Ausschöpfung von Wachstumspotentialen entgegenstehen. Als verteilungspolitisches Argument kann die

Zielsetzung hinzukommen, die Kosten der Arbeitsmarktanpassung umzuverteilen, indem die Kosten der Anpassung über kostenfreie Weiterbildungsangebote oder über entsprechende Transfers aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden.

Für die gesamtwirtschaftliche Ertragsrate spielen die sozialen Kosten und Erträge der Weiterbildung eine Rolle, die von einzelwirtschaftlich relevanten Größen abweichen können. Während die Erfassung der Kosten wenig Schwierigkeiten aufweist, wirft die Abgrenzung und Bewertung der sozialen Erträge erhebliche konzeptionelle und praktische Probleme auf, wenn neben einem unmittelbar produktiven Effekt auch soziale Erträge wie vermiedene gesellschaftliche und psychische Kosten von Arbeitslosigkeit und Auswirkungen auf gesellschaftliche Integration, Gesundheit oder Kriminalität einbezogen werden sollen.

Als Nachfrager von Weiterbildung für die beschäftigten Mitarbeiter, wie als Anbieter von Weiterbildung kommt auch den Unternehmen besondere Bedeutung zu. In Beschäftigungsbereichen, für die eine „job-orientierte“ Personalpolitik des „hire and fire“ charakteristisch ist, bleibt praktisch kein Raum für Weiterbildung durch das Unternehmen: für bestimmte Positionen mit definierten Tätigkeitseinhalten und Qualifikationsanforderungen werden am allgemeinen Arbeitsmarkt-Bewerber rekrutiert, die über entsprechende Qualifikationen — meist „Jedermanns-Qualifikationen“ — verfügen oder die über kurze, informelle Einweisungs- und Anlernprozesse für die Übernahme des „Jobs“ qualifiziert werden können. Die Einstellung erfolgt für die zu besetzende Stelle ohne die Perspektive einer beruflichen Entwicklung im Betrieb und für eine begrenzte Beschäftigungsdauer. Im Prinzip handelt es sich bei diesen Arbeitskräften um die „fluktuierende Randbelegschaft“ von Unternehmen, auf die sich das Anpassungsrisiko konjunktureller Beschäftigungsschwankungen

konzentriert, die mit relativ geringen Kosten am allgemeinen Arbeitsmarkt rekrutiert und auch wieder entlassen werden können und in deren berufliche Qualifikation das Unternehmen nicht investiert, so daß ein Verlassen des „sekundären“ Arbeitsmarktsegmentes nicht möglich wird. Der sekundäre Arbeitsmarkt umfaßt daher die beruflichen Positionen mit schlechter Bezahlung, hohem Arbeitslosigkeitsrisiko, hoher Fluktuation und fehlenden Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Grundsätzlich kann es für die Unternehmen auch keinen Anreiz geben, in generelle, am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Qualifikationen von Mitarbeitern zu investieren. In dem Maße jedoch, als die vermittelte Qualifikation unternehmensspezifisch ist, d. h., Produktivität und Einkommen nur im ausbildenden Unternehmen erhöht, reduziert sich das Problem des Auftretens externer Effekte der Humankapitalinvestition. Das ausbildende Unternehmen kann sich einen Teil der Ausbildungserträge aneignen, der die Rentabilität der Humankapitalinvestition sichert. Mit unternehmensspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten ist zugleich eine Verminderung der Fluktuationsrate verbunden, da der Wechsel des Arbeitgebers zur Entwertung unternehmensspezifischen Humankapitals der Arbeitskräfte führt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in diesem Fall an einem Arbeitsverhältnis von längerer Dauer interessiert. Die Personalrekrutierung erfolgt karriereorientiert, d. h. im Hinblick auf eine zunächst unbestimmte Abfolge beruflicher Positionen im Verlauf der Unternehmenszugehörigkeit, die sich durch die Mechanismen eines „internen Arbeitsmarktes“ konkretisiert.

Weiterbildung und eine karriereorientierte Personalrekrutierung und Personalpolitik von Unternehmen bedingen sich dabei gegenseitig. Weiterbildung vermittelt die für den Wechsel beruflicher Positionen und für den Aufstieg in der beruflichen Hierarchie notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten,



Weiterbildung wirkt als Mechanismus der Selektion und der Legitimation für die Zuordnungsprozesse am internen Arbeitsmarkt, Weiterbildung erhält einen Optionswert, der tatsächliche Einkommens- und Positionsverbesserungen ersetzen kann und wirkt als Leistungsanreiz im Hinblick auf das Aufstiegsversprechen der betrieblichen Personalpolitik.

Umgekehrt ist die Karriereorientierung der Mitarbeiter — ein impliziter Arbeitskontrakt<sup>1</sup>, der Dauerhaftigkeit und Sicherheit der Beschäftigung sowie Aufstiegsmöglichkeiten verspricht — Voraussetzung für umfangreiche Humankapitalinvestitionen des Unternehmens durch Weiterbildung, deren Erträge weitgehend internalisiert werden können. Im Extrem führt diese Personalpolitik zu einer faktischen Garantie der lebenslangen Beschäftigung, wie sie für japanische Großunternehmen gilt. In jedem Fall gilt diese faktische Garantie jedoch für die Beschäftigtengruppe einer „Stammbelegschaft“ von Unternehmen, die vor Beschäftigungsrisiken weitgehend geschützt ist. Das „primäre“ Arbeitsmarktsegment, das derartige berufliche Positionen umfaßt, zeichnet sich entsprechend durch gute Bezahlung, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, geringes Arbeitslosigkeitsrisiko und geringe Fluktuation aus.

Offensichtlich kommt der Weiterbildung damit eine Schlüsselfunktion zu für die duale Struktur von Arbeitsmarkt und Beschäftigung, wobei wiederum die Weiterbildung in und durch Unternehmen die entscheidende Rolle spielt. Für die Unternehmen ergibt sich dabei ein Problem des Gleichgewichts zwischen Stabilität und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigung. Den Vorteilen einer stabilen Beschäftigung, nicht zuletzt im Hinblick auf den Bestand an Humankapital in der Organisation des Unternehmens, steht die Tendenz zu Arbeit als „quasi-fixem“<sup>2</sup> Faktor in der Produktion des Unternehmens gegenüber, die es bei instabiler Umwelt notwendig

macht, ein Minimum an Anpassungsfähigkeit zu erhalten. In der beschriebenen Dualisierung der Beschäftigung liegt ein Versuch, das Problem in einer kostenminimierenden Weise zu lösen.

Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für das primäre Segment des internen Arbeitsmarktes liegt nicht nur in der Vermittlung funktional erforderlicher, unmittelbar produktiv einsetzbarer Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter, sondern auch in Effekten, die das Unternehmen als soziales System betreffen und die — über Produktivitätswirkungen von Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, Betriebsklima und Unternehmenskultur — nur längerfristig und indirekt einen Ertrag für die Weiterbildungsinvestitionen des Unternehmens erwarten lassen. Hierzu gehört auch ein durch Weiterbildung begründeter „Qualifikationsüberschuß“ der Beschäftigten, der als Voraussetzung arbeitsorganisatorischer Flexibilität, für die Förderung von Innovationen und die Reduzierung von Innovationswiderständen sowie die Bewältigung unvorhergesehener Störungen und nicht routinemäßiger Abläufe wesentlich erscheint und hierdurch ebenfalls, wenn auch schwer erfaßbar, produktivitätswirksam wird. Unter dynamischen Bedingungen ist eine entsprechende Ultra-stabilität des Unternehmens als das Finden neuer stabiler Zustände nach Störungen („Autopoiesis“) eine wesentliche Voraussetzung der dauerhaften Wettbewerbsfähigkeit. Auch die Effekte der betrieblichen Personal- und Weiterbildungspolitik auf die Reputation des Unternehmens am Arbeitsmarkt gehören zu einem umfassenden Kalkül des Ertrages von Weiterbildungsinvestitionen.

## Evaluierung der Weiterbildung

Notwendiger Bezugspunkt einer Evaluierung von Weiterbildung sind die konkreten Ziele, die mit einem bestimmten Weiterbildungsprogramm, mit den Aktivitäten einer Weiter-

bildungsinstitution oder mit einem Gesamtsystem der Weiterbildung erreicht werden sollen. In bezug auf solche definierten Ziele läßt sich der Zielerreichungsgrad, d. h., die Effektivität eines Programms bestimmen. Als zweite Hauptdimension einer Evaluierung lassen sich einem gegebenen Zielerreichungsgrad, d. h. dem Nutzen eines Programms, die damit verbundenen Kosten gegenüberstellen, um derart die Effizienz des Programms zu bestimmen.

Während die Effizienzanalyse wenig Probleme aufweist und sich in ihrer Bedeutung allein aus der Knappheit der verfügbaren Mittel begründet, liegen die Schwierigkeiten in der Bestimmung des Zielerreichungsgrades. Vielfach sind bereits die Ziele nur allgemein und nicht operational definiert, stehen verschiedene und mehrfache Zielsetzungen nebeneinander und spielen neben ökonomisch faßbaren und prinzipiell monetär bewertbaren auch außerökonomische, immaterielle Ziele eine wichtige Rolle. Hinzu kommt, daß die Programmeffekte in einer quasi-experimentellen Situation isoliert und zugerechnet werden müssen gegenüber einer Vielzahl von gleichzeitig wirksamen, schwer zu kontrollierenden Einflußfaktoren.

Für die berufliche Weiterbildung leiten sich die Ziele vom Arbeitsmarkt und vom Beschäftigungssystem ab. Aus der gesamtwirtschaftlichen Perspektive soll ein verbesserter Arbeitsmarktausgleich erreicht werden, indem Weiterbildung die Mobilität von Arbeitskräften, die Substituierbarkeit von Qualifikationen erhöht und strukturelle Arbeitslosigkeit reduziert. Strukturelle Arbeitslosigkeit ist nicht durch konjunkturell unzureichende Arbeitskräftenachfrage bestimmt, sondern resultiert aus Abweichungen der Struktur von Arbeitsangebot und Arbeitskräftenachfrage (nach Qualifikation, Beruf, Region etc.), die die Flexibilität des Arbeitsmarktausgleichs zwischen den verschiedenen Teilarbeitsmärkten überfordern, so daß es zu einem Nebeneinander von Arbeits-



losigkeit und offenen Stellen kommt.<sup>3</sup> Neben der Beschäftigungspolitik, die das Niveau der gesamtwirtschaftlichen Aktivität zu steuern versucht, dienen Weiterbildung und andere Maßnahmen einer ausgleichenden Arbeitsmarktpolitik damit in qualitativ-struktureller Hinsicht der Erreichung des Vollbeschäftigungszieles. Ein Großteil der beruflichen Weiterbildung kann dieser Zielsetzung zugeordnet werden.

Zu dieser wirtschaftlichen Zielsetzung, die für den einzelnen die Sicherung von Beschäftigung, Einkommen und sozialem Status bedeutet, können gesellschaftspolitische Ziele treten, wenn Weiterbildung eine zweite Chance des Qualifikationserwerbs und eine Umverteilung von Bildungs-, Berufs- und Einkommenschancen ermöglichen soll. Dieser Zielsetzung kommt besondere Bedeutung zu, wenn die „objektivierbare“ Strukturierung des Arbeitsmarktes nach Beruf, Qualifikation, regionalen Teilarbeitsmärkten etc. durch eine duale Struktur des Arbeitsmarktes überlagert wird, die durch hohe und diskriminierend wirkende Mobilitätshemmnisse zwischen einem primären und einem sekundären Arbeitsmarktsegment charakterisiert ist.

Gegenüber den umfassenderen Zielsetzungen staatlicher Weiterbildungspolitik und gegenüber den individuellen Zielsetzungen und Erwartungen einzelner Weiterbildungsteilnehmer ergeben sich für einzelne Träger von Weiterbildung und Unternehmen zudem institutionsspezifische bzw. von den Unternehmenszielen abgeleitete Ziele der Weiterbildung. Sieht man Wachstum und Innovationsfähigkeit, Ertragskraft und Krisenstabilität als die wesentlichen Zieldimensionen der Unternehmenspolitik, so werden die Personal- und Weiterbildungspolitik vor allem darauf gerichtet sein, Engpässe der Verfügbarkeit von Humankapital zu vermeiden, das Innovationspotential des Humankapitals im Unternehmen auszuschöpfen und Innovationswiderstände abzubauen sowie die Fir-

menbindung und die Loyalität und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Betrieb zu stärken.

**Notwendiger Bezugspunkt einer Evaluierung von Weiterbildung sind die konkreten Ziele, die mit einem Weiterbildungsprogramm, den Aktivitäten einer Weiterbildungsinstitution oder dem Gesamtsystem der Weiterbildung erreicht werden sollen**

In Form eher umfassender, empirisch-statistischer Bestandsaufnahmen der Weiterbildung liegen verschiedene Untersuchungen vor, die als eine Art von Effektivitätsanalyse interpretiert werden können.<sup>4</sup> Eine rechthafte Evaluierung von Weiterbildungsinvestitionen kann demgegenüber zunächst von einem makroökonomischen Ansatz ausgehen, indem der Effekt der Weiterbildung auf die Arbeitslosenrate analysiert wird.<sup>5</sup> Durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen verringerte sich demnach die Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik um 2,3 Prozentpunkte (ca. 700 000 Personen), wofür ca. 0,6 Prozent des Bruttosozialprodukts aufgewendet wurden (1985). In dieser Weise läßt sich ein Nettoeffekt auf die Arbeitslosigkeit den Kosten arbeitsmarktpolitischer Programme gegenüberstellen, wobei jedoch die Kontrolle des Einflusses anderer relevanter Variablen, wie etwa arbeits- und sozialrechtlicher Änderungen, problematisch ist.

Demgegenüber zielen mikroökonomisch orientierte Studien auf eine umfassendere, detaillierte Kosten-Nutzen-Analyse. Diese Ansätze sind nur in Form einer Fallstudie für spezifische Programme oder Weiterbildungs-

maßnahmen möglich. Ihre Problematik liegt darin, daß sie zwar für die untersuchten Programme konkrete, gut abgesicherte Ergebnisse liefern, die jedoch nicht verallgemeinerungsfähig und daher nur von beschränktem Interesse sind. Evaluierungen dieser Art können daher nur beispielhaft zeigen, daß sich Weiterbildung einzelwirtschaftlich oder gesamtwirtschaftlich „lohnt“, allenfalls auch die Gründe für eine mangelnde Ertragsrate spezifischer Programme aufzeigen und damit Hinweise für die Gestaltung künftiger Weiterbildungsmaßnahmen geben.

In verschiedenen Untersuchungen hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz analysiert, wobei die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen den wesentlichen Indikator für die Effektivität von Weiterbildungsmaßnahmen darstellen.<sup>6</sup> Das Hauptproblem dieses Ansatzes liegt in der Bildung einer Kontrollgruppe, die erst eine Isolierung und Zurechnung von Programmeffekten ermöglicht. Neben diesem grundlegenden methodischen Problem weist eine kritische Auseinandersetzung mit den Untersuchungen des IAB<sup>7</sup> auch auf Mängel einer Stichtagsbetrachtung (Vorher-/Nachher-Anteil von Arbeitslosen) — gegenüber einer Verlaufsuntersuchung des Teilnehmerverbleibs — sowie auf die Notwendigkeit eines umfassenderen Konzepts der Wirksamkeit von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. „Qualität“ des anschließenden Arbeitsplatzes) hin. Eine von den genannten Autoren durchgeführte „Hamburger“ Wirkungsanalyse weist dagegen ein quasi-experimentelles Design mit einer speziell ausgewählten Kontrollgruppe von Nicht-Teilnehmern auf und stellt „auch unter Anlegung restriktiver Prüfungskriterien“ einen deutlichen Effekt von Fortbildung und Umschulungen fest<sup>8</sup>, nämlich relativ hohe Wiedereingliederungsergebnisse (70 Prozent gegenüber 40 Prozent der Kontrollgruppe), eine geringere Dauer der Arbeitslosigkeit von Teilnehmern, einen positi-



ven Einkommenseffekt der Maßnahmen sowie einen positiven Effekt auf die berufliche Position der Teilnehmer.

Gegenüber derartigen Effektivitätsanalysen, die auf die (Wieder-)Eingliederung in das Beschäftigungssystem und den Berufsverlauf abstellen, liegen insbesondere für die USA auch Evaluierungsstudien für Weiterbildungsprogramme vor, die im engeren Sinne dem Konzept einer Kosten-Nutzen-Analyse folgen.

Eine relativ frühe Untersuchung hat den Einfluß von Weiterbildungsmaßnahmen unter dem „Manpower Development and Training Act“ auf die Einkommensentwicklung der Teilnehmer zum Gegenstand<sup>9</sup>: Die Resultate zeigen eine Einkommenserhöhung zwischen \$ 200 und \$ 500 p. a. für die (männlichen, weißen) Teilnehmer und eine hohe Ertragsrate gegenüber dem Einkommensverlust während der Ausbildung bzw. gegenüber den gesamten Kosten der Programme. Eine spätere Untersuchung desselben Autors richtet sich, mit einem vergleichbaren methodischen Ansatz, auf den Effekt von Weiterbildungsprogrammen unter dem nachfolgenden „Comprehensive Employment and Training Act“.<sup>10</sup> Die Ergebnisse zeigen vor allem für Frauen einen erheblichen Einkommenseffekt der Teilnahme in der Größenordnung von 800—1 500 \$ p. a., doch sind die empirischen Ergebnisse, insbesondere bei männlichen Teilnehmern, zugleich sehr sensitiv im Hinblick auf alternative Annahmen des zugrunde liegenden Modells.

Experimentelle Daten liegen für ein Beschäftigungsprogramm Mitte der 70er Jahre in den USA vor (National Supported Work Demonstration), das der Beschäftigungsintegration von benachteiligten Arbeitskräften ohne berufliche Qualifikation dienen sollte. Die Auswahl der Teilnehmer für dieses Programm erfolgte nach dem Zufallsprinzip, wobei nicht Aufgenommene als Kontrollgruppe in ihrem Berufs- und Einkommensverlauf mit erfaßt wurden. Eine Evaluierung

dieses Programms<sup>11</sup> ergibt eine unverzerrte Schätzung des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungseffektes auf das jährliche Einkommen der „treatment“-Gruppe von knapp 900 \$.

Zusätzlich noch wird in der zitierten Studie statt des Bezugs auf die Kontrollgruppe die Vorgehensweise bisheriger ökonomischer Evaluierungsstudien angewandt, um das Programm bzw. um derartige Studien zu „evaluieren“. Dabei zeigt sich eine beträchtliche Sensitivität der Ergebnisse im Hinblick auf die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe und die Spezifikation des ökonomischen Schätzmodells sowie eine erhebliche Abweichung der ermittelten Einkommenseffekte des Programms von den Resultaten, die aufgrund der experimentellen Daten gewonnen wurden. Dieser Test demonstriert damit eindrucksvoll, daß gegenüber der Ermittlung von Weiterbildungseffekten durch ökonomische Schätzmethoden große Vorsicht angebracht ist.

## Schlußbemerkungen

Der wachsende Umfang der Weiterbildung ist in der wissenschaftlichen Diskussion bislang vor allem unter pädagogischen und bildungspolitischen Aspekten untersucht und kommentiert worden, während ökonomische Zusammenhänge wenig Aufmerksamkeit gefunden haben. Die Veränderungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in den 90er Jahren werden die Bedeutung der Weiterbildung noch erhöhen. Mit wachsenden Kosten der Weiterbildung und reduzierten Finanzierungsspielräumen der öffentlichen Budgets werden insbesondere Fragen der Effektivität von Weiterbildung verstärktes Interesse finden.

Die Evaluierung von Programmen, Fragen der Wirksamkeit bzw. der Kosten und Erträge von Weiterbildung, haben in den USA zu einer umfangreichen Literatur geführt. Die empirischen Befunde und Weiterentwicklungen des methodischen Ansatzes der Untersu-

chungen ergeben ein insgesamt unbefriedigendes Bild mit einer hohen Varianz und eher starken Sensitivität der Ergebnisse im Hinblick auf Vergleichsgruppen und Modellspezifikation. Die nur wenig übereinstimmenden Ergebnisse haben in den USA zur Forderung nach experimentellen Methoden zur Überprüfung der Wirksamkeit von Weiterbildung geführt, da nur über die zufallsbestimmte Auswahl von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern die Selektionsverzerrung im Hinblick auf verschiedene nicht-kontrollierte Variablen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolges ausgeschaltet werden kann (Motivation, Leistungsorientierung etc.).

Auch wenn experimentelle Methoden zur Evaluierung von Programmeffekten angewandt werden und positive Resultate von Weiterbildungsmaßnahmen zeigen, gilt doch für eine effektive Politik in diesem Bereich, daß der Erfolg künftiger Strategien und Programme wesentlich von der Abstimmung von Inhalten, Strukturen, Organisationsformen etc. auf die spezifischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation sowie auf die Voraussetzungen der Adressatengruppe bestimmt sein wird. Damit sind Planungsfragen auf der Mikroebene konkreter Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen, für deren Lösung zwar die Erfahrungen aus Evaluierungsansätzen genutzt werden können, die jedoch zugleich auch eine umfassendere Perspektive voraussetzen.

Die bislang vorliegenden Wirkungsanalysen für Programme beruflicher Weiterbildung haben eher die Schwierigkeiten und die methodischen Probleme einer Evaluierung aufgezeigt, als daß sie in der arbeitsmarktpolitischen Frage der Art und des Umfangs einer Förderung der am Arbeitsmarkt Beteiligten klare Aussagen zulassen würden. Ein Fortschritt gegenüber dieser noch unbefriedigenden Situation läßt sich insbesondere von vergleichenden Untersuchungen verschiedener Programme erwarten.



## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Rosen, S.: *Implicit Contracts: A Survey*. In: *JECit*. 23 (1985), S. 1144–1175

<sup>2</sup> Nach Oi, W. Y.: *Labor as a Quasi-Fixed Factor*. *Journal of Political Economy* 70, 6 (1962), S. 538–555

<sup>3</sup> Empirisch zu „Mis-Matches“ als Ursache von Arbeitslosigkeit vgl. Franz, W.: *Structural Unemployment*. Berlin 1992; Buttler, F.; Cremer, K.: *Entwicklung und Ursachen von mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland*. In: *MittAB* 3 (1991), S. 483–500

<sup>4</sup> Vgl. u. a. Garlichs, D.; Maier, F.: *Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung*. In: F. W. Scharpf u. a. (Hrsg.): *Aktive Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/M. 1982

Vgl. Winter, H.; Tholen, H. H.: *Betriebliche Weiterbildung — Daten, Strukturen, Trends*. Köln 1980

<sup>5</sup> Vgl. Jackman, R.; Pissarides, Chr.; Savouri, S.: *Labor market policies and unemployment in the OECD*. In: *Economic Policy*, Bd. II (1990), S. 450–490

Vgl. zu diesem Ansatz auch Bellmann, L.: *Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich*. In: *MittAB* 3, 1992

<sup>6</sup> Vgl. u. a.: Hofbauer, H.: *Untersuchungen des IAB über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung*. In: Mertens, D. (Hrsg.): *Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. BeitrAB 70, Nürnberg 1982, S. 514–540

Vgl. Hofbauer, H.; Dadzio, W.: *Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose*. In *MittAB* 2 (1984); Dies.: *Mittelfristige Wirkungen beruflicher Weiterbildung — Die berufliche Situation von Teilnehmern zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme*. In: *MittAB* 2 (1987), S. 129–141

Vgl. auch Grau, U. u. a.: *Ziele, Methoden und Ergebnisse von Maßnahmen nach § 41 a AFG*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 14 (1985) 4, S. 126–130

<sup>7</sup> Vgl. Kasperek, P.; Koop, W.: *Zur Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen*. In: *MittAB* 2 (1991), S. 317ff.

<sup>8</sup> Vgl. ebenda, S. 331

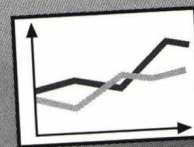
<sup>9</sup> Vgl. Ashenfelter, O.: *Estimating the Effect of Training Programs on Earnings*. *RevEc&Stat.*, Vol. 60, 1 (1978), S. 47ff.

Vgl. auch Kiefer, N. M.: *The Economic Benefits from Four Government Training Programs*. In: Bloch, F. E. (Hrsg.): *Evaluating Manpower Training Programs*. Greenwich, Conn. 1979, S. 159–187

<sup>10</sup> Vgl. Ashenfelter, O.; Card, D.: *Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs*. *RevEc&Stat.*, Vol. 67, 4 (1985) S. 648ff.

<sup>11</sup> Vgl. LaLonde, R. J.: *Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data*. *AER* 76, 4 (1986), S. 604–620

Sigrid Damm-Rüger



# AUSBILDUNG UND BERUFSSITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN IN OST UND WEST

BIBB/IAB-ERHEBUNG 1991/92

**BiBB**

Sigrid Damm-Rüger

## AUSBILDUNG UND BERUFSSITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN IN OST UND WEST

BIBB/IAB-ERHEBUNG 1991/1992

Der Forschungsbericht liefert eine vergleichende Analyse des Qualifikationsniveaus und der Arbeitsbedingungen (Tätigkeiten, Einkommen, Stellung im Beruf, Neue Techniken etc.) erwerbstätiger Frauen in Ost- und Westdeutschland. Die Analyse schließt einen Ost-West-Vergleich der Erwerbstätigen insgesamt und einen Geschlechtervergleich in Ost und West ein. Der Bericht beruht auf der Auswertung einer

Befragung von 34.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen in Deutschland zu den Themenkomplexen Qualifikation, Berufsverlauf und Arbeitsbedingungen. Die Befragung wurde 1991/92 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt.

► Die Veröffentlichung von Sigrid Damm-Rüger, *Ausbildung und Berufssituation von Frauen und Männern in Ost und West*. Berlin 1994, 75 Seiten ist unter der Bestellnummer 110.291 zum Preis von 12.00 DM beim W. Bertelsmann-Verlag, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld zu erhalten.