Arbeitsmarktservice Österreich

Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen

Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland

Projektleitung AMS:

Sabine Putz
René Sturm

Projektleitung KMU Forschung Austria:

Eva Heckl
Christina Enichlmair

KMU Forschung Austria
Austrian Institute for SME Research

Wien, Dezember 2013

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Sabine Putz

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78–0

KMU Forschung Austria
Austrian Institute for SME Research

Endbericht

Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen

Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland

Wien, November 2013

Diese Studie wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich durchgeführt.

VERFASSERIN DES BERICHTS:
Christina Enichlmair

INTERNES REVIEW/BEGUTACHTUNG:
Eva Heckl (Projektleitung)

LAYOUT:
Martina Gugerell

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der KMU Forschung Austria gestattet.

Mitglied bei:

European Network for Social and Economic Research

AUSTRIAN COOPERATIVE RESEARCH
KOOPERATION MIT KOMPETENZ

Verzeichnisse

1. Einleitung 1

1.1. Hintergrund und Ziele der Studie 1
1.2. Methodik 2

2. Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Organisation, Instrumente, Wirkungs-forschung, Datengrundlagen 3

2.1. Organisatorischer Rahmen und Ziele der Arbeitsmarkt-politik 3
2.2. Arbeitsmarktpolitische Instrumente 6
2.3. Besonderheiten der deutschen Wirkungsforschung 11
2.4. Datengrundlagen 14

3. Erfolgskriterien und Indikatoren arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen 17

3.1. Arbeitsmarkterfolg 19
3.2. Maßnahmenerfolg 25
3.3. Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg 32
3.4. Praxiserfolg 35
3.5. Sonstige Erfolgskriterien und Indikatoren 37

4. Zusammenfassende Analyse 40

5. Literatur 43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Überblick über die Ziele der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland 4

Tabelle 2 Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland im Bereich „Bildung“, Stand 2012 7

Tabelle 3 Arbeitsmarkterfolg laut AMS nach Maßnahmentypen, Österreich 19

Tabelle 4 Ausgewählte Indikatoren zum Arbeitsmarkterfolg in Deutschland 21

Tabelle 5 Ausgewählte Indikatoren zum Maßnahmenerfolg in Deutschland 27

Tabelle 6 Ausgewählte Indikatoren zum Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg in Deutschland 33

Tabelle 7 Ausgewählte Indikatoren zum Praxiserfolg in Deutschland 36

Abkürzungsverzeichnis

AL	Arbeitslose
ALG II	Arbeitslosengeld II, Grundsicherungsleistung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II („Hartz IV“)
AM	Arbeitsmarkt
AMP	Arbeitsmarktpolitik, arbeitsmarktpolitisch
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
ATT	Average Treatment Effect on the Treated - durchschnittlicher Effekt der Teilnahme für die TeilnehmerInnen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
EQ	Einstiegsqualifizierung
FbW	Förderung beruflicher Weiterbildung
FbW für B	FbW für Beschäftigte
FbW für AL	FbW für Arbeitslose
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IABS	IAB-Beschäftigtenstichprobe
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien
IEBS	Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien
Migr	Deutschkenntnisse - Sprachförderung für MigrantInnen
Nicht-TN	Nicht-TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen
pAp	Persönlicher Ansprechpartner
QB	Qualifizierungsbaustein
Reha	Berufliche Rehabilitation
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SIAB	Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien
TM	Trainingsmaßnahmen
TN	TeilnehmerInnen an einer Weiterbildungsmaßnahme
TrEffeR - Datenbank	Treatment Effect and Prediction – Datenbank der BA

1. Einleitung

1.1. Hintergrund und Ziele der Studie

Ein sich ständig im Wandel befindlicher Arbeitsmarkt sowie zunehmender Druck auf öffentliche Budgets erfordern eine effiziente und zielorientierte aktive Arbeitsmarktpolitik. Die Identifikation von erfolgreichen Maßnahmen und die gegebenenfalls notwendige Adaptierung des Maßnahmenportfolios sind dabei von großer Bedeutung. Es gilt, die geeignetsten (Weiter-)Bildungsinstrumente heraus-zufiltern, die Arbeitsuchende adäquat auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts vorbereiten.

Nach der Definition des AMS umfassen **Bildungsmaßnahmen** folgende Bereiche: Orientierung (Berufsorientierung, Berufsvorbereitung), Aus- und Weiterbildung, aktive Arbeitsuche und Training.

Gemäß der Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM 1) des Arbeitsmarktservice Österreichs (BGS/AMF/0722/9940/2012) wird der Erfolg von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten im Bildungsbereich anhand von **vier Bewertungskriterien** gemessen:

- Arbeitsmarkterfolg
- Maßnahmenerfolg (berufsorientierende, qualifikatorische, arbeitsmarktintegrative und psychosoziale Ziele)
- Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg
- Praxiserfolg.

Für jedes dieser Erfolgskriterien gibt es bestimmte **Indikatoren**, die Auskunft darüber geben sollen, wie erfolgreich die Maßnahme in diesem Punkt ist. Dies können sowohl quantitative als auch qualitative Indikatoren sein.

Im Förderausschuss des AMS werden Zahlen präsentiert, die die gesamten Kurskosten eines Kurses in Bezug zu erfolgreichen Personen setzen. Dabei wird der Erfolg als Arbeitsmarkterfolg definiert, d.h. erfolgreiche Personen sind solche, die drei Monate nach Maßnahmenende in Beschäftigung oder in Beschäftigung / Qualifizierung (je nach Maßnahmentyp) stehen (kurzfristiger Arbeitsmarkerfolg). Dies beleuchtet aber nur einen Aspekt bzw. eine Zieldimension.

Um in Bezug auf mehrere Zieldimensionen Erfolg messen zu können bzw. alternative Wege der Erfolgsmessung zu beschreiten, wird in vorliegender Studie die Praxis in Deutschland untersucht. **Ziel der Studie** ist es, darzustellen, wie in Deutschland der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen definiert wird und welche Indikatoren herangezogen werden, um diesen Erfolg zu messen.

Zunächst wird in **Kapitel 2** erläutert, wie die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland organisiert ist, welche Instrumente es im (Weiter-)Bildungsbereich gibt und welche im Rahmen der Studie untersucht werden. Zudem werden die Besonderheiten in der deutschen Wirkungsforschung dargestellt und erläutert, auf welche Datengrund-lagen bei Evaluierungen / Wirkungsanalysen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten im Bildungsbereich zurückgegriffen wird.

Kapitel 3 behandelt die konkreten Erfolgskriterien und Indikatoren, die in Deutschland für die Wirkungsanalyse von Bildungsmaßnahmenherangezogen werden. Soweit möglich, werden diese den vier oben genannten Erfolgen gemäß AMS Österreich zugeordnet, um eine bessere Übersichtlichkeit und Vergleich-barkeit mit den österreichischen Indikatoren zu gewährleisten. In **Kapitel 4** werden die Ergebnisse der Untersuchung in einer zusammenfassenden Analyse dargestellt.

1.2. Methodik

Die Identifikation von Erfolgskriterien und Indikatoren im Bereich arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen in Deutschland beruht hauptsächlich auf einer **Dokumenten- und Literaturanalyse** der deutschen Wirkungsforschung. Für die Beschreibung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland wurden vor allem Dokumente, Richtlinien und Zielvereinbarungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herangezogen. Die Wirkungsforschung in Deutschland ist vor allem Hauptaufgabe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), einer eigenen Dienststelle der Bundesagentur. Das IAB untersucht nicht nur die vielfältigen Wirkungen der Instrumente der Arbeitsförderung, sondern auch die Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die Identifizierung der konkreten Erfolgskriterien und Indikatoren für Bildungsmaßnahmen erfolgten fast ausschließlich über Studien und Forschungsberichte des IAB. Zur Klärung offener Fragen bezüglich arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Indikatoren wurde zum einen Rücksprache mit ForscherInnen des IAB (Schwerpunkt C „Arbeitsmarktpolitik“), sowie mit der BA (Controlling und Statistik-Datenzentrum, sowie Bereich Arbeitsmarktinstrumente SGB III) gehalten. Alle untersuchten Studien beziehen sich entweder auf das gesamte Bundesgebiet Deutschlands oder separat auf West- bzw. Ostdeutschland. Regionale Studien zur Erfolgs-messung arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen sind laut Auskunft des IAB nicht bekannt, jedoch wird in den deutschen Wirkungsanalysen auf Bundesebene häufig auf regionale Aspekte wie z.B. der unterschiedlichen Strukturen regionaler Arbeitsmärkte eingegangen.

2. Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Organisation, Instrumente, Wirkungsforschung, Datengrundlagen

Bevor auf die in Deutschland verwendeten Erfolgskriterien und Indikatoren für arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen eingegangen werden kann, muss der Hintergrund näher beleuchtet werden, vor dem in Deutschland Erfolg gemessen wird. Daher werden zunächst der organisatorische Rahmen und die Ziele der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland dargestellt und die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Bildungsbereich vorgestellt. Danach wird auf die Besonderheiten der Wirkungsforschung in Deutschland eingegangen sowie die üblicherweise in der Wirkungsforschung verwendeten Datengrundlagen genannt.

2.1. Organisatorischer Rahmen und Ziele der Arbeitsmarktpolitik

In Deutschland wird die sog. Arbeitsförderung vor allem im **„Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung“ (SGB III)** konkretisiert. Das SGB III regelt sämtliche Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung, u.a. die Beratung und Vermittlung, Aktivierung und berufliche Eingliederung, Berufswahl und Berufsausbildung, Berufliche Weiterbildung, Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, der Verbleib in Beschäftigung sowie die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Darüber hinaus beinhaltet das SGB III Vorschriften zu Statistiken, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie die dazugehörige Berichterstattung. Das SGB III bildet die Grundlage für die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagenturen. Zur Durchführung der Arbeitsförderung vereinbaren die Bundesregierung und die Bundesagentur sog. **Rahmenziele**, die für die Umsetzung der Grundsätze des SGB III relevant sind. Im Wesentlichen sind dies die Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs, die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und die Begleitung des Strukturwandels. Die Rahmenziele werden jährlich mit Hilfe einer Zahl von Zielindikatoren überprüft (Tabelle 1).

Tabelle 1 Überblick über die Ziele der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)		
Bundesagentur für Arbeit (BA)		
SGB III - Rahmenziele	**SBG II - Steuerungsziele**	**Geschäftspolitische Ziele der BA**
Ziel 1: Verbesserung des Arbeitsmarktausgleichs **Indikatoren**: z.B. Vakanzzeiten, Ausschöpfungsgrad der gemeldeten Stellen, Aufnahme einer Beschäftigung, Kundenzufriedenheitsindizes von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen	**Ziel 1**: Verringerung der Hilfsbedürftigkeit **Zielindikator**: Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	**Ziel 1**: Beratung und Integration nachhaltig verbessern: Vermeidung von Arbeitslosigkeit und nachhaltige Verkürzung der Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit, erfolgreicher Berufseinstieg aller KundInnen, Berufliche Rehabilitation - Teilhabe am Arbeitsleben **Indikatoren**: z.B. (rehaspezifischer) Integrationsgrad, Anzahl erfolgreich besetzter Stellen / Ausbildungsstellen, Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit, Einmündungsquote
Ziel 2: Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit **Indikatoren**: Quote der Langzeitarbeitslosigkeit, Übertrittsquote in Langzeitarbeitslosigkeit	**Ziel 2**: Verbesserung der Integration in Erwerbsfähigkeit **Zielindikator**: Integrationsquote	**Ziel 2**: Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten **Messung**: über seit 2011 eingeführte Wirtschaftlichkeitskennzahlen
Ziel 3: Begleitung des Strukturwandels **Indikatoren**: Einmündungsquote der SchulabgängerInnen, Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsstellen	**Ziel 3**: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug **Zielindikator**: Bestand an LangzeitleistungsbezieherInnen	**Ziel 3**: Hohe Kundenzufriedenheit erzielen **Indikatoren**: Kundenzufriedenheitsindex der ArbeitgeberInnen und ArbeitsnehmerInnen, Kundenzufriedenheit mit der Qualität der beruflichen Beratung (Ausbildungsmarkt)
Ziel 4: Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit **Indikatoren**: Beschäftigungsquote, Teilzeitquote		**Ziel 4**: MitarbeiterInnen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen **Indikatoren**: Qualifizierungsstand der MitarbeiterInnen, Qualität der Ausbildung der Nachwuchskräfte, Diversity-Indikator (Vielfalt des Personals)

Quelle: eigene Darstellung, nach Bundesagentur für Arbeit (2011, 2012, 2013a, 2013b)

Eine weitere wichtige Grundlage für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland bildet das **„Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende" (SGB II)**. Es spezifiziert alle wesentlichen Aspekte der Grundsicherung für Arbeitsuchende, insbesondere Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sowie Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Wie das SGB III beinhaltet auch das SGB II Vorschriften zu Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung sowie zu Statistik und Forschung. Um die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II zu beobachten, werden von der Bundesregierung und der Bundeagentur sog. **Steuerungsziele** vereinbart. Im Detail sind dies die Verringerung der Hilfsbedürftigkeit, die Verbesserung der Integration in Erwerbsfähigkeit und die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug. Die Steuerungsziele werden jährlich mit Hilfe spezifischer Qualitätskennzahlen überprüft (Tabelle 1).

Hinsichtlich des Erfolgs der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland sind neben den Zielen des SGB III und des SGB II auch die **geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit (BA)** von Bedeutung. Diese geschäftspolitischen Ziele leiten sich aus dem gesetzlichen Auftrag ab, der in den Sozialgesetzbüchern zur Arbeitsförderung (SGB III) und zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) definiert ist. Die Ziele werden jährlich vom Vorstand formuliert und bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrats. Sie bilden die Basis für die Zielplanung der Regionaldirektionen und der Agenturen für Arbeit. Die Ziele können fortgeschrieben oder verändert werden – seit 2008 gelten kontinuierlich folgende geschäftspolitische Ziele: Beratung und Integration nachhaltig verbessern, wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten, hohe Kundenzufriedenheit erzielen, MitarbeiterInnen motivieren und Potenziale erkennen und ausschöpfen. Die Zielerreichung wird jährlich mittels verschiedener Indikatoren gemessen (Tabelle 1).

Die Rahmenziele des SGB III, die Steuerungsziele des SGB II sowie die geschäftspolitischen Ziele der BA bilden die übergeordnete Klammer der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen in Deutschland. Die in Tabelle 1 genannten Ziele und Indikatoren dienen der Gesamtzielerreichung der deutschen Arbeitsmarktpolitik und werden üblicherweise vom *Controlling der BA* einer Prüfung unterzogen. Dabei werden im Allgemeinen deskriptive Indikatoren herangezogen. Im Gegensatz dazu wird der Erfolg bzw. die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen auf die Zielgruppe im Rahmen von *Forschungsprojekten* (meist des IAB) beurteilt. Dabei werden die zur Betrachtung herangezogenen Indikatoren in der Regel von den ForscherInnen selbst gewählt, wie etwa *Zeiten in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit*, bzw. *Eintrittsraten in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit*. Neben deskriptiven Indikatoren werden hier auch wirkungsanalytische Indikatoren verwendet. Die im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten Evaluierungen und Wirkungsanalysen beziehen sich fast ausschließlich auf jene, die im Rahmen von Forschungsprojekten erstellt wurden[1].

2.2. Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Die oben angeführten Ziele der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland (Ziele nach SGB III, SGB II, geschäftspolitische Ziele der BA) sollen mit Hilfe einer Vielzahl **arbeitsmarktpolitischer Instrumente** erreicht werden. Die Bundesagentur und ihre Arbeitsagenturen sind dafür verantwortlich, diese Instrumente für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt bereitzustellen. Es handelt es sich hierbei um Leistungen und Maßnahmen in den folgenden Bereichen: Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen, Berufsberatung, Arbeitgeberberatung, Förderung der Berufsausbildung, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung, Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Entgeltersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld.

Da die vorliegende Studie **Bildungsmaßnahmen** im Fokus hat, wird im Folgenden nur mehr auf die für diesen Bereich relevanten Maßnahmen / Programme eingegangen. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Bereich Bildung.

[1] *Einzige Ausnahme ist eine Studie von Stephan et al. (2006) zum TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit, bei der es um den Aufbau einer Datenbank innerhalb der BA geht, die für die Identifikation von Wirkungen von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik herangezogen wird.*

Tabelle 2 Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland im Bereich „Bildung“, Stand 2012

Arbeitsmarktpolitischer Bereich	Arbeitsmarktpolitisches Instrument
A. Aktivierung und berufliche Eingliederung	A.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
B. Berufswahl und Berufsausbildung	B.1 Berufsorientierung
	B.2 Berufseinstiegsbegleitung
	B.3 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
	B.5 Außerbetriebliche Berufsausbildung
	B.8 Einstiegsqualifizierung (EQ)
	B.12 Einstiegsqualifizierung Jugendliche (Nationaler Ausbildungspakt)
C. Berufliche Weiterbildung	***C.1 Berufliche Weiterbildung (FbW)***
	C.2 Allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha
	C.4 ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit
	C.5 Eignungsfeststellung / Trainingmaßnahmen (TM)
	C.6 Eignungsfeststellung / Trainingmaßnahmen Reha (Reha)
D. Annahme einer Erwerbstätigkeit	D.11 Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer
E. Besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen	***E.1 Besondere Maßnahmen zur Weiterbildung Reha (Reha)***
	E.2 Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung (Reha)
H. Sonstige Förderung	H.3 ESF-BA-Programm
	H.9 Deutsch-Sprachförderung (Migr)

Anmerkung: In **fett** und *kursiv* sind jene Instrumente gehalten, auf dessen Basis in vorliegender Studie Erfolgskriterien und Indikatoren für Bildungsmaßnahmen analysiert werden. In Klammer steht die verwendete Abkürzung.

Quelle: *Braun* (2012)

Bezüglich der Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen muss darauf hingewiesen werden, dass bis Jahresende 2002 die Arbeitsverwaltung vorab Kontingente einkaufte, in die sie dann die MaßnahmeteilnehmerInnen zuwies. Seit 2003 hingegen erhalten potenziell Teilnehmende einen **Bildungsgutschein** mit Angaben zu Bildungsziel und Kursdauer, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten und ggf. die Weiterzahlung des Arbeitslosengelds zugesichert wird (*Bundesagentur für Arbeit*, 2013c). Die Berechtigten können eine dem Bildungsgutschein entsprechende zugelassene Maßnahme auswählen. Der Maßnahmenträger und die angestrebte Maßnahme müssen für die Weiterbildungsför-

derung von einer akkreditierten fachkundigen Stelle vor Beginn zugelassen worden sein. Der Bildungsgutschein kann bei jedem zertifizierten Träger im Tagespendelbereich[2] eingelöst werden, der eine entsprechende zertifizierte Maßnahme anbietet. Neben der Einführung von Marktmechanismen und einer Stärkung der Eigenverantwortung der TeilnehmerInnen war die Qualitätssteigerung bei den angebotenen Maßnahmen einer der Hauptgründe der Einführung des Bildungsgutscheines.

Folgende **arbeitsmarktpolitische Instrumente** werden im Rahmen der vorliegenden Studie hinsichtlich ihrer Erfolgskriterien **genauer untersucht** – die meisten von ihnen wurden bereits mit Hilfe von Wirkungsanalysen / Evaluierungen auf ihre Wirkung / ihren Erfolg geprüft:

- Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)
- Trainingsmaßnahmen (TM)
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
- Einstiegsqualifizierung (EQ)
- Deutschkenntnisse – Sprachförderung für MigrantInnen (Migr)
- Berufliche Rehabilitation (Reha)

Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW): Dieses Instrument umfasst sowohl die Förderung beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose (FbW für AL) als auch für Beschäftigte (FbW für B, z.B. Ältere oder Geringqualifizierte, die in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten arbeiten). Eine FbW steht sowohl Berechtigten / KundInnen nach SGB III als auch nach SGB II offen. Das Ziel einer FbW ist, Vermittlungschancen deutlich zu verbessern - der Abbau von Qualifikationsdefiziten soll zur beruflichen Eingliederung führen (*Bundesagentur für Arbeit*, 2013c).

Die Arbeitsagenturen geben nach Beratung und Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen einen Bildungsgutschein aus. Der/die Berechtigte muss dann je nach Bildungsziel und Qualifizierungsinhalten, die im Bildungsgutschein festgehalten sind, einen passenden Lehrgang auswählen. Dies kann eine berufliche Weiterbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder sonstige Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung umfassen. Dazu zählen etwa

- Praxisbezogene Maßnahmen auf Firmenebene,
- Maßnahmen zur Erlangung von spezifischen beruflichen Fähigkeiten, oder
- Umschulungen.

[2] *Der Tagespendelbereich ist die Region, die im Rahmen der zumutbaren Pendelzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist (Bundesagentur für Arbeit, 2013c).*

Trainingsmaßnahmen (TM) sind die am häufigsten eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland und umfassen Qualifizierungsmaßnahmen von *kurzer Dauer*, d.h. maximal 12 Wochen, und mit unterschiedlichen Zielsetzungen (siehe auch *Kopf / Wolff*, 2009, *Jozwiak / Wolff*, 2007, *Hujer et al.*, 2006). TM können sowohl von Arbeitslosen nach SGB III als auch SGB II in Anspruch genommen werden. Bis 2008 waren „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen" im SGB III detailliert geregelt (§ 48 bis 52). Eine Neuausrichtung der Instrumente im Jahr 2009 hatte eine größere Flexibilisierung der Fachkräfte in Agenturen und Grundsicherungsstellen bei der Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen zum Ziel. Im Rahmen des neuen § 45 SGB III werden TM nun als „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung" bezeichnet. Die Neuregelungen spezifizieren jedoch weniger die Maßnahmeninhalte und -ausgestaltung, sondern vielmehr deren Zielsetzung (*Kopf / Wolff*, 2009). Im SGB II fallen TM unter „Leistungen zur Eingliederung" (§ 16). Es können folgende TM unterschieden werden:

- Schulische[3] Trainingsmaßnahmen, darunter
  - Bewerbungstraining
  - Eignungsfeststellung (für bestimme Berufsbilder)
  - Kenntnisvermittlung (z.B. Softwareschulungen)
  - Maßnahmenkombination
- Betriebliche[4] Trainingsmaßnahmen, darunter
  - Eignungsfeststellung
  - Kenntnisvermittlung/Kombination

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) haben die Integration ausbildungsloser Jugendlicher in betriebliche Ausbildung zum Ziel. BvB richten sich vor allem an SchulabgängerInnen ohne Schulabschluss aber auch an Jugendliche mit Hauptschulabschluss. Gemäß § 51 SGB III fördern BvB den Zugang zu betrieblicher Ausbildung im Rahmen außerbetrieblicher Einrichtungen, sind jedoch auch mit betriebspraktischen Einheiten verbunden (siehe *Deeke*, 2011). BvB sind sowohl für lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche konzipiert als auch für solche Jugendliche, die auf Grund von Marktrestriktionen keinen Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung gefunden haben sowie für Jugendliche mit (i.d.R. Lern-)Behinderungen (*Pflicht*, 2010). Durch zusätzliche Qualifizierung und Praxiserfahrung sollen SchulabgängerInnen für eine betriebliche Ausbildung fit gemacht und bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden. Über betriebliche Praktika wird in zahlreichen Berufsfeldern eine berufliche Grundbildung vermittelt. Das Nachholen des Hauptschulabschlusses wird gefördert. BvB haben eine *maximale Förderdauer von rund einem Jahr*, können aber in begründeten Einzelfällen verlängert werden.

[3] *Die Trainingsmaßnahme findet bei einem Bildungsträger statt.*
[4] *Die Trainingsmaßnahme findet in einem Betrieb statt.*

Die betriebliche **Einstiegsqualifizierung (EQ)** zielt darauf ab, junge, am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (unter 25 Jahren) beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen. Durch die betriebsnahe Ausrichtung soll der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit gefördert sowie die Übernahme- und Übergangschancen in Ausbildung erhöht werden (*Popp et al.*, 2012). Die betriebliche EQ beinhaltet ein *betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens sechs bis maximal zwölf Monaten*, wobei das Unternehmen eine Übernahme in Ausbildung anstreben soll (*Bundesagentur für Arbeit*, 2013d). Die Inhalte der EQ orientieren sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe. Am Ende des Praktikums ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, eine Bescheinigung über die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten (betriebliches Zeugnis) auszustellen. Auf Basis des betrieblichen Zeugnisses stellt die Kammer auf Antrag des Unternehmens oder des/der Teilnehmers/in ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der EQ aus. Dieses bildet die Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung nach § 8 BBiG (Berufsbildungsgesetz) oder § 27b HwO (Handwerksordnung).

Deutschkenntnisse – Sprachförderung für MigrantInnen (Migr): Gemäß *Deeke* (2011) sind berufliche Qualifikation und gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift wichtige Voraussetzungen für die wirtschaftliche und soziale Integration von Einwanderern und ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen. MigrantInnen bzw. Arbeitslose mit Migrationshintergrund wurden zu einer expliziten Zielgruppe der Arbeitsförderung erklärt. Im Jahr 2008 wurde die berufsbezogene Deutschförderung im Rahmen des ESF-BA-Programms eingeführt. Es handelt sich hierbei um die Förderung von dreimonatigen Kursen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Voraussetzung für eine Teilnahme war der Bezug von Arbeitslosengeld I nach SGB III (*Deeke et al.*, 2011). Diese Kurse wurden Ende 2008 mit einem ESF-Bundesprogramm neuen Zuschnitts (inklusive Betriebspraktika) und erweitertem förderbaren Personenkreis (auch SGB II) neben den Integrationskursen in die Zuständigkeit des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) überführt. Mikroökonomische Wirkungsanalysen zu den Deutschkursen liegen laut *Deeke et al.* (2011) keine vor, zum einen, da in den einschlägigen Prozessdatenbanken bisher keine Informationen zum Niveau der Deutschkenntnisse enthalten sind, zum anderen, da Unterschiede zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung und Personen ohne eigener Migrationserfahrung, aber mit Migrationshintergrund, nicht hinreichend berücksichtigt wurden. Die in vorliegender Studie herangezogenen Indikatoren beziehen sich auf das ESF-BA-Programm zwischen 2004 und 2008, in dessen Rahmen berufsbezogene Deutschförderung umgesetzt wurde.

Berufliche Rehabilitation (Reha): Dieses Instrument hat zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Behinderung oder Personen, die von einer Behinderung bedroht sind, (wieder-)herzustellen. Berufliche Rehabilitanden bilden keine homogene Gruppe: Bei der Ersteingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener ist das Ziel eine erfolgreiche berufliche Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Zur Wiedereingliederung Erwachsener wird berufliche Um- oder Neuorientierung angeboten, aber auch Weiterbildung oder Hilfen zum Erhalt eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (*Deeke et al.*, 2011). *Wuppinger / Rauch* (2010) nennen folgende Hauptmaßnahmen in der beruflichen Rehabilitation (gereiht nach ihrer Häufigkeit), die sich in ihrer Ausrichtung und Zielsetzung deutlich unterscheiden:

- *Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen* (meist kurze Maßnahmen mit einer maximalen Dauer von 12 Wochen, Themen: Bewerbung, Kenntnisvermittlung in verschiedenen Berufsfeldern, Eignungsfeststellung)
- *Beschäftigung schaffende Maßnahmen* (öffentlich geförderte Beschäftigung, die zeitlich befristet für besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes eingesetzt wird)
- *Weiterbildung und Qualifizierung* (vollqualifizierende berufliche Ausbildungsabschlüsse, berufliche Teilqualifikationen oder kürzere Weiterbildungsinhalte in Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Einrichtungen)
- *Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen* (z.B. Eingliederungszuschüsse, Lohnkostenzuschüsse)
- *Vermittlungsdienstleistungen* (Beratung und Unterstützung der Vermittlung durch die Bundesagentur und lokale Arbeitsagenturen sowie durch privatwirtschaftliche Unternehmen und Dienstleister)
- *Behindertenspezifische Maßnahmen* (z.B. Werkstatt für behinderte Menschen, Kfz-Hilfe)

2.3. Besonderheiten der deutschen Wirkungsforschung

Wie im Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente (*BMAS und IAB*, 2011) festgehalten wird, ist die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in § 282 SGB III als auch in § 55 SGB II geregelt. Laut § 282 SGB III *„Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“* ist die Wirkungsforschung ständige Aufgabe des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**. Das IAB soll demnach

- untersuchen, in welchem Ausmaß die Teilnahme an einer Maßnahme die Vermittlungsaussichten der Teilnehmenden verbessert und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht,
- vergleichend die Kosten von Maßnahmen im Verhältnis zu ihrem Nutzen ermitteln,

- volkswirtschaftliche Nettoeffekte beim Einsatz von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung messen und
- Auswirkungen auf Erwerbsverläufe analysieren.

Analog dazu gibt § 55 SGB II *„Wirkungsforschung“* vor, dass Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts regelmäßig und zeitnah zu untersuchen sind und in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach § 282 des SGB III einzubeziehen sind.

Das IAB hat in der Festlegung der genauen Untersuchungsgegenstände, der methodischen Vorgehensweise, der Tiefe der Analysen sowie des Zeitraums der Arbeiten Gestaltungsfreiheit. Dies betrifft auch die Auswahl der für die Messung des Erfolgs von arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen heranzuziehenden Erfolgskriterien und Indikatoren[5]. Alle untersuchten Evaluierungen in dieser Studie beziehen sich auf ganz Deutschland – laut Auskunft des IAB sind regionale Untersuchungen zu den Wirkungen arbeitsmarkpolitischer Instrumente nicht bekannt[6]. Die AdressatInnen der Forschungsergebnisse finden sich nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch im Wissenschaftsbereich. Publikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften und in englischer Sprache erfolgen gezielt, um die Qualität der Arbeit zu sichern und sich den im Wissenschaftsbetrieb gängigen Wettbewerbsmechanismen zu öffnen (*BMAS und IAB*, 2011). Die meisten der untersuchten Wirkungsanalysen waren demnach nur in englischer Sprache verfügbar.

Der Betrachtungszeitraum der Evaluierungen liegt zumeist mehrere Jahre zurück und reicht nicht bis zum aktuellen zeitlichen Rand. Gründe dafür sind im Zeitaufwand[7] für Evaluierungen zu suchen, aber auch in der „Reformgeschwindigkeit“ im Bereich der Arbeitsmarktpolitik seit dem Jahr 2001 (d.h. institutioneller Rahmen, Instrumente) – viele Untersuchungen beziehen sich auf Instrumente, deren Art und Inhalt sich inzwischen verändert haben. Allerdings bleiben bei zentralen und erfolgreichen Instrumenten die Grundstrukturen erhalten – so auch im Bildungsbereich, weswegen die identifizierten Erfolgskriterien / Indikatoren nach wie vor Gültigkeit besitzen.

[5] *Auch das BMAS führt große Forschungsprojekte zur Arbeitsmarktforschung durch. Da die Auftraggeber jedoch meist die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und die Bundesregierung sind, müssen die Auftragserteilung und die Vorlage von Ergebnissen in der Regel im Zeitraum einer Legislaturperiode erfolgen – es steht für Wirkungsanalysen somit nur ein kurzer Beobachtungs- und Bearbeitungszeitraum zur Verfügung (BMAS und IAB, 2011).*

[6] *Jedoch wird innerhalb der Untersuchungen üblicherweise zwischen Ost- und Westdeutschland unterschieden bzw. fließen in Wirkungsanalysen oft regionale Informationen mit ein (z.B. Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktsituation).*

[7] *Eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme kann bis zu 3 Jahre lang dauern, sie muss durch einen Teilnehmenden abgeschlossen worden sein, danach muss ein gewisser Zeitraum verstrichen worden sein, um den Erfolg zu messen. Auch die Untersuchung selbst kostet Zeit.*

Im Allgemeinen wird in der Arbeitsmarktforschung zwischen *deskriptiven Analysen* und *Wirkungsanalysen* unterschieden. Mittels **deskriptiver Analysen** können *Bruttoeffekte* arbeitsmarktpolitischer Instrumente identifiziert werden, d.h. es können spezifische statistische Informationen dargestellt werden, die auf Daten aus dem Geschäftsprozess der BA (Verwaltungsdaten) basieren, z.B. Verbleibs- und Eingliederungsquoten der Teilnehmenden (*BMAS und IAB*, 2011; *Deeke*, 2011). Mit Hilfe von **Wirkungsanalysen** aber ist es möglich, *Nettoeffekte* von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu ermitteln und Kausalanalysen durchzuführen (u.a. *BMAS und IAB*, 2011; *Deeke*, 2011; *Deeke et al.*, 2011; *Thomsen*, 2012). Dabei können die Wirkungen einer spezifischen Maßnahme für den Durchschnitt der Geförderten oder bestimmte Personengruppen (z.B. Männer versus Frauen, Personen unter 25 Jahre versus Personen über 25 Jahre, Personen aus Ostdeutschland versus Personen aus Westdeutschland) in einem bestimmten Zeitraum ermittelt werden. Im Gegensatz zu deskriptiven Analysen kann / soll bei Wirkungsanalysen der Erfolg (oder Nichterfolg) des Instrumenteneinsatzes ermittelt und erklärt werden (*Deeke*, 2011). **Die meisten deutschen Studien zum Erfolg arbeitsmarktpolitischer Instrumente basieren auf solchen Wirkungsanalysen**, so auch die meisten der in vorliegender Studie untersuchten Evaluierungen.

Der individuelle Effekt einer Teilnahme an einem Programm wird üblicherweise über vorher definierte **Ergebnisvariablen** ermittelt. Die Ergebnisvariable orientiert sich am Programmzweck, d.h. sie soll die Zielsetzung quantitativ operationalisieren (*Thomsen*, 2012). In den zur Untersuchung herangezogenen deutschen Studien zu verschiedenen arbeitsmarkpolitischen Instrumenten im Bildungsbereich werden z.B. folgende Ergebnisvariablen für die Ermittlung des Erfolgs genannt (*Deeke et al.*, 2011, *Koch et al.*, 2011):

- Effekt der Förderung auf den Verbleib in ungeförderter Beschäftigung
- Wirkung auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit
- Dauer des Verbleibs in Arbeitslosigkeit
- Kumulierte Tage in einem bestimmten Status (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit) im Beobachtungszeitraum
- Qualität der Beschäftigung nach Beendigung einer Maßnahme
- Ununterbrochene Dauer der neuen Beschäftigungsverhältnisse

Um die Wirkung von Arbeitsmarktinstrumenten zu ermitteln, werden die TeilnehmerInnen an bestimmten Maßnahmen (TN, Geförderte) häufig mit ähnlichen Nicht-TeilnehmerInnen (Nicht-TN, Arbeitslose), die im untersuchten Zeitraum nicht in eine Förderung eingetreten sind, verglichen (*BMAS und IAB*, 2011; *Deeke*, 2011; *Koch et al.*, 2011). Die Auswahl einer adäquaten Vergleichsgruppe geschieht vor allem über **statistische Matching-Methoden** (z.B. Propensity Score Matching), mit deren Hilfe sog **„Statistische Zwillinge“** der TeilnehmerInnen bestimmt werden (*BMAS und IAB*, 2011; *Stephan*, 2009). Statistische Zwillinge sind Nicht-

TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen, die bezüglich der Bildung und der Erwerbsbiografie sowie anderer relevanter Merkmale den TeilnehmerInnen so ähnlich wie möglich sind, nur mit dem Unterschied, dass diese in einem bestimmten Untersuchungszeitraum nicht wie die TeilnehmerInnen in eine Weiterbildungsmaßnahme eingetreten sind, obwohl sie die gleichen Voraussetzungen dafür hatten. Gemäß *Deeke* (2011) ermittelt die Mehrzahl der Untersuchungen für Deutschland die Maßnahmenwirkung durch einen Vergleich der Arbeitsmarktergebnisse von Geförderten mit denen von statistischen Zwillingen.

Der Unterschied zwischen den Arbeitsmarktergebnissen von TeilnehmerInnen und den Arbeitsmarktergebnissen der Vergleichsgruppe der Nicht-TeilnehmerInnen ergibt den **Nettoeffekt einer Teilnahme an einer Maßnahme** (*Koch et al.*, 2011). In den meisten deutschen Studien wird hierfür der **durchschnittliche Effekt der Teilnahme auf die TeilnehmerInnen (Average Treatment Effect on the Treated, ATT)** geschätzt. Der durchschnittliche Effekt der Teilnahme an der Maßnahme auf die TeilnehmerInnen kann somit durch einen Vergleich der durchschnittlichen Ergebnisse der TeilnehmerInnen und der Vergleichsgruppe geschätzt werden.

2.4. Datengrundlagen

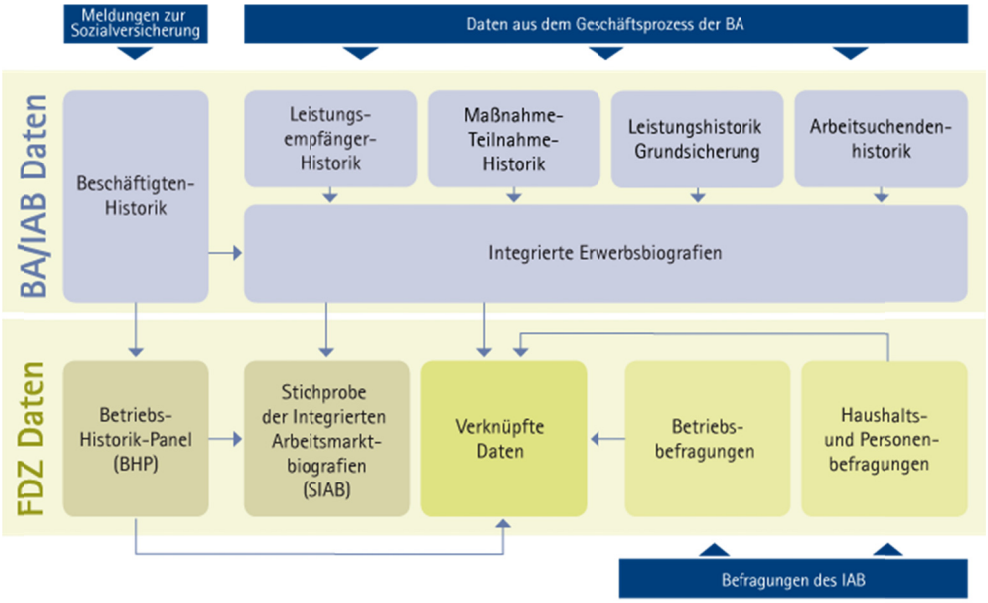
Die wichtigste Datenquelle für Wirkungsanalysen und Evaluierungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Deutschland sind die **Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)** (u.a. *Bernhard / Kruppe*, 2012; *Biewen et al.*, 2007; *Hujer et al.*, 2006; *Jozwiak/Wolff*, 2007; *Pflicht*, 2010; *Thomsen*, 2012). Dieser Datenbestand setzt sich aus einer Kombination von *Meldungen zur Sozialversicherung* sowie *Daten aus dem Geschäftsprozess der BA* zusammen (siehe Abbildung 1).

Die Meldungen der Sozialversicherungen werden archiviert und als Datenbestand der *Beschäftigtenhistorik* aufbereitet. Die Beschäftigtenhistorik beinhaltet auf täglicher Basis versicherungspflichtige Beschäftigungen.

Die Daten aus dem Geschäftsprozess der BA werden zu folgenden Datenbeständen weiterverarbeitet:

- *Leistungsempfängerhistorik*: Erhalt von Transferzahlungen während der Arbeitslosigkeit
- *Maßnahme-Teilnahme-Historik*: Teilnahme an verschiedenen Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- *Leistungshistorik Grundsicherung*: Meldungen, die Leistungsbezug nach SGB II darstellen (z.B. ALG II-Bezug, Zuschläge zum ALG)
- *Arbeitsuchendenhistorik*: Informationen zum Arbeitsuchendenstatus aus dem Bewerberangebot

Abbildung 1 Datengrundlagen in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Deutschland



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, http://fdz.iab.de/de/FDZ_Overview_of_Data.aspx, Abfragedatum 8.10.2013

Das *Betriebs-Historik-Panel* (u.a. verwendet in *Popp et al.*, 2012) wird durch Aggregation der Beschäftigtendaten in der Beschäftigtenhistorik auf Betriebsebene erzeugt. Es enthält neben den Informationen zum Wirtschaftszweig sowie dem Standort des Betriebes auch Angaben über die Anzahl der sozialversicherungspflichtig und ab 1999 auch geringfügig Beschäftigten insgesamt als auch aufgeteilt nach verschiedenen sozioökonomischen Charakteristika, Quartile des Alters der Beschäftigten eines Betriebes und des Tagesentgelts der Vollzeitbeschäftigten sowie der Beschäftigten insgesamt.

Für die Wirkungsanalysen selbst werden häufig Stichproben der IEB herangezogen, wie etwa die *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB)*. Die SIAB ersetzt die früher verwendete *IAB-Beschäftigtenstichprobe* (*IABS*, u.a. *Fitzenberger et al.*, 2007; *Fitzenberger / Speckesser*, 2005; *Fitzenberger / Völter*, 2007) und die *Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien* (*IEBS*, u.a. *Paul*, 2010). Die beiden letztgenannten Datenbestände dienten häufig als Grundlage für die Wirkungsanalysen / Evaluierungen, die in vorliegender Studie untersucht wurden.

Daneben führt das IAB auch Betriebsbefragungen sowie Haushalts- und Personenbefragungen durch. Das *IAB-Betriebspanel* (z.B. herangezogen von *Popp et al.*, 2012) ist eine jährliche repräsentative ArbeitgeberInnenbefragung zu betrieblichen Determinanten der Beschäftigung.

Die Erhebung wird seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt. Sie stellt die zentrale Quelle für Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland dar.

Eine weitere relevante Datenquelle ist die im Jahr 2006 eingeführte **TrEffeR-Datenbank** (**Tr**eatment **Effe**ct and P**R**ediction), die aus Verwaltungsdaten der BA besteht. Diese Datenbank wurde erstellt, um die zeitnahe und an Steuerungszwecken orientierte Untersuchung der Effektivität der Arbeitsförderung zu ermöglichen, sowohl für den Rechtskreis SGB III als auch den Rechtskreis SGB II. Da laut *Stephan et al.* (2006) Forschungsdaten des IAB auf Grund des Datenschutzes nicht für operative Zwecke der BA verwendet werden dürfen, musste für eine quantitative Wirkungsanalyse der operativen Steuerung in der BA eine neue Datenbank aufgebaut werden. Die TrEffeR-Datenbank kombiniert Informationen aus den Fachverfahren der computerunterstützen Arbeitsvermittlung (coArb), der computerunterstützten Leistungsgewährung (coLei) und der computerunterstützen Sachbearbeitung (coSach) (u.a. genannt von *Pflicht*, 2010). Ziel der Datenbank ist es, sowohl retrospektive Wirkungsanalysen der zahlreichen, durch die BA administrierten Maßnahmen und Programme durchzuführen als auch Prognosen der kausalen Effekte von verschiedenen Maßnahmen für individuelle Arbeitsuchende anzubieten. Bei der Datenabfrage sind verschiedenste Berichtsformate möglich. Mittels sog. Analysewürfel kann z.B. nach Frauen und Männern, nach Schulabschluss, nach Ost- bzw. Westdeutschland, nach Bildungsträger und nach Bildungsmaßnahmen unterschieden werden.

Daneben werden in der Forschung für bestimmte Zielgruppen eigene Datengrundlagen aufgebaut, z.B. das **Reha-Prozessdatenpanel** für berufliche RehabilitandInnen, das Daten zu über 320.000 Personen umfasst, die zwischen 2006 und 2011 als berufliche/r Rehabilitand/in anerkannt worden sind (*Thomsen*, 2012). Dieser Datensatz ist anschlussfähig an andere IAB-Standarddatenprodukte.

Andere Datenquellen, die im Rahmen von Evaluierungen herangezogen werden, sind **Daten aus Befragungen** der jeweiligen Zielgruppe. Derartige Daten dienen der deskriptiven Analyse von Maßnahmen und bieten Zusatzinformationen über die jeweilige Maßnahme bzw. über den Maßnahmenverlauf. Es werden hier Daten erhoben, die nicht aus dem Geschäftsprozess der BA verfügbar sind. Beispiele dafür sind die Evaluierungen der EQ (z.B. *Popp et al.*, 2012) oder der BvB (*Pflicht*, 2010), wo Teilnehmende, Betriebe (die EQ oder BvB anbieten), BerufsbegleiterInnen, Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen zu ihren Erfahrungen bezüglich der Implementierung dieser Instrumente befragt wurden.

3. Erfolgskriterien und Indikatoren arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen

Vorliegendes Kapitel beschäftigt sich mit den *Erfolgskriterien / Indikatoren arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen* in Deutschland. Um eine Übersicht und eine Vergleichbarkeit der deutschen mit den österreichischen Indikatoren zu erleichtern, werden die deutschen Indikatoren – soweit dies möglich ist - den österreichischen Bewertungskriterien **Arbeitsmarkterfolg**, **Maßnahmenerfolg**, **Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg** sowie **Praxiserfolg** zugeordnet.

Zunächst werden jedoch jene **statistischen Variablen** vorgestellt, welche die **Grundlage für die deutschen Erfolgskriterien und Indikatoren** bilden und welche häufig als Ausgangspunkt für höhere statistische Verfahren z.B. Matching-Modelle (Probitmodelle) im Bereich der Wirkungsanalysen / Evaluierungen dienen. Es sind dies neben *individuellen sozioökonomischen Charakteristika* vor allem die *individuelle Arbeitsmarktbiografie* sowie *Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt*.

Individuelle sozioökonomische Charakteristika:

- Alter
- Geschlecht
- Familienstand
- Kinder (ja/nein)
- Erziehungsstatus (alleinerziehend, nicht alleinerziehend)
- Migrationshintergrund (ja/nein)
- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- *bei BvB*: z.B. Schulleistungsniveau (fehlender Schulabschluss, niedriger Notendurchschnitt), Zeitraum seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule, soziale Herkunft (Status des Vaters)
- *bei Migr*: z.B. Selbsteinschätzung Sprachkompetenz (keine sehr guten Deutschkenntnisse, sehr gute Deutschkenntnisse)
- *bei Reha*: z.B. aktuelle und vergangene Gesundheitsprobleme, Behinderungen / Vorliegen Reha-Status, vergangene Berufsunfähigkeit, Alter, in dem die Behinderung aufgetreten ist, subjektive Einschätzung der Gesundheit oder kumulierte Erkrankungsdauer

Individuelle Arbeitsmarktbiografie:

- Beschäftigungshistorie (z.B. 1 bis 10 Jahr/e vor der Arbeitslosigkeit bis zum Eintritt in Arbeitslosigkeit)
- Arbeitslosigkeit: Beginn der Arbeitslosigkeit, verstrichene Dauer der Arbeitslosigkeit

- Beruf: Beruflicher Status / berufliche Tätigkeit (vor Eintritt in Arbeitslosigkeit, nach Beendigung der Maßnahme), Beschäftigungsstatus im letzten Job, Einkommen der letzten Tätigkeit, Grund der Beendigung der letzten Beschäftigung
- Leistungsbezug: vorhergegangener Leistungsbezug (ja/nein), restlicher Arbeitslosengeld-Anspruch (in Tagen)
- Arbeitsuche: Dauer vorher nicht erwerbstätig, aktive Arbeitssuche (ja/nein), Bewerbung ausschließlich für Vollzeit-Job (ja/nein), Berufserfahrung (ja/nein), gewünschte Berufsgruppe (z.B. bei TM)
- Teilnahme an Maßnahmen: vergangene Teilnahmen an Arbeitsmarktprogrammen in gewissen Abständen vor Beginn der Arbeitslosigkeit, Verbleibdauer der TeilnehmerInnen in der jeweiligen Maßnahme, Berücksichtigung des Zeitpunkts des Teilnahmestarts nach Beginn der Arbeitslosigkeit

Regionale Informationen / lokaler Arbeitsmarkt:

- TeilnehmerIn in West- bzw. Ostdeutschland
- Bundesland der letzten Beschäftigung
- Arbeitslosenquote des Bundeslandes / lokale Arbeitslosenrate
- Regionale Arbeitsmarktsituation (z.B. verschiedene Arbeitsmarktcluster, die regionsspezifische Arbeitsmarktbedingungen wiederspiegeln)
- Bevölkerungsdichte des Bezirks
- Letzter Arbeitgeber: Branche, Betriebsgrößenklasse

Zudem wird für die Erfolgsmessung mancher Maßnahmen, so etwa bei TM, auch die Einschätzung der zuständigen Sachbearbeiter der Arbeitslosen / Arbeitsuchenden herangezogen:

Einschätzung durch den Sachbearbeiter:

- Aktueller Gesundheitszustand der arbeitslosen / arbeitsuchenden Person
- Vergangene Gesundheitsprobleme
- Abgebrochene Programme, z.B. innerhalb der letzten drei Jahre
- Strafen und Ausschluss von Leistungen innerhalb der letzten drei Jahre
- Teilnahme an einem Sozialarbeitsprogramm
- Mangel an Motivation, z.B. innerhalb der letzten drei Jahre
- Anzahl der Bewerbungen für Jobs, die von der Agentur vermittelt wurden

Nicht alle Variablen, die für eine Erfolgsmessung bzw. für die Berechnung eines Indikators relevant sein können, waren / sind (flächendeckend für Deutschland) verfügbar bzw. können erhoben werden. **Herausforderungen** bestehen insbesondere in der Verfügbarkeit der *Kosten arbeitsmarktpolitischer Instrumente*, wie etwa

direkte Programmkosten oder Trainingskosten[8] (*Biewen et al.*, 2007, *Wunsch / Lechner*, 2007): Laut *Wunsch / Lechner* (2007), die den Erfolg der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) zwischen 2000 und 2005 untersuchten, waren exakte Informationen zu direkten Programmkosten nicht verfügbar – sie mussten daher eine ungefähre Ermittlung der Kosten vornehmen. Einige Studien (u.a. *Wunsch / Lechner*, 2007) weisen außerdem darauf hin, dass es nicht möglich ist, *Motivation und Fähigkeiten* der Arbeitslosen zu beobachten bzw. zu messen. Darüber hinaus ist die Teilnahme an einem bestimmten Programm von verschiedenen Faktoren abhängig, die zum Teil ebenfalls nicht messbar sind bzw. in eine Wirkungsanalyse miteinbezogen werden können: Zum einen ist die Programmteilnahme abhängig von der *Teilnahmeberechtigung*, zum anderen von der *Auswahl durch die SachbearbeiterInnen* bzw. der *Selbstauswahl durch potenzielle TeilnehmerInnen*.

3.1. Arbeitsmarkterfolg

In Österreich ist der Arbeitsmarkterfolg in *kurzfristigen* und *langfristigen Arbeitsmarkterfolg* eingeteilt. Als kurzfristiger Arbeitsmarkterfolg gilt der Bestand von Personen drei Monate nach Maßnahmenende in Beschäftigung bzw. Qualifizierung, als langfristiger Arbeitsmarkterfolg der Anteil der Tage in Beschäftigung innerhalb von zwölf Monaten nach Maßnahmenaustritt. Einen Überblick über die österreichischen Erfolgskriterien nach Maßnahmentyp liefert Tabelle 3.

Tabelle 3 Arbeitsmarkterfolg laut AMS nach Maßnahmentypen, Österreich

Maßnahmentyp	Erfolgskriterium
Kurzfristiger Arbeitsmarkterfolg	
Aktive Arbeitssuche Aus- und Weiterbildung	Bestand Personen drei Monate nach Maßnahmenende im Hauptindikator Beschäftigung Personen, die sich am Stichtag in Qualifizierung befinden, werden in der Grundgesamtheit berücksichtigt
Orientierung Training	Bestand Personen drei Monate nach Maßnahmenende im Hauptindikator Beschäftigung und Personen in Qualifizierung
Langfristiger Arbeitsmarkterfolg	
Aktive Arbeitssuche Aus- und Weiterbildung Training	Anteil Tage des Hauptindikators Beschäftigung innerhalb zwölf Monate nach Maßnahmenaustritt
Orientierung	Keine Kennzahl

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (2012)

[8] *Durchschnittliche Ausgaben pro TeilnehmerIn für TM und FbW waren jedoch verfügbar (Daten aus Eingliederungsbilanzen der BA, 2001-2004).*

Im Gegensatz zu Österreich, wo für die Ermittlung des Arbeitsmarkterfolges ausschließlich deskriptive Indikatoren herangezogen werden, verwendet die Wirkungsforschung in Deutschland darüber hinaus auch kausalanalytische Indikatoren, die den Netto-Effekt einer Weiterbildungsmaßnahme ermitteln. Die deutschen Indikatoren sind nicht in kurz- und langfristigen Arbeitsmarkterfolg unterteilt – meist ist es möglich, den Arbeitsmarkterfolg zu einem bestimmten Zeitpunkt (etwa monatlich oder vierteljährlich) über eine gewisse Zeitspanne (z.B. bis zu 20 Monate nach Programmstart) zu eruieren. Tabelle 4 zeigt ausgewählte Indikatoren zum Arbeitsmarkterfolg in Deutschland, wobei diese in folgende Bereiche unterteilt werden konnten: *Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung / Arbeitslosigkeit*, *Beschäftigungsaussichten* sowie *Qualität der Beschäftigung.*

Tabelle 4 Ausgewählte Indikatoren zum Arbeitsmarkterfolg in Deutschland

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Details	Quantitativ	Qualitativ
Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung / Arbeitslosigkeit					
FbW AL, TM, Migr, Reha	Wunsch / Lechner (2007), Wolff / Jozwiak (2007), Deeke (2011), Stephan et al. (2006)	Status nach Austritt / Maßnahmenende: In regulärer Beschäftigung, weder als AL noch als arbeitssuchend registriert, kein ALG-II Bezug	Deskriptiv; Informationen über den Verbleib zu jedem Monatsersten, z.B. Verbleib sechs Monate nach Austritt / Maßnahmenende, bis 20 Monate nach Programmstart	x	
FbW AL, TM	Stephan et al. (2006)	Verbleib am Stichtag: Anteil	Information, ob eine Person am Stichtag AL / in einer Maßnahme war oder nicht; Vergleich TN und Nicht-TN, Propensity Score Matching Verbleib der untersuchten Personen zwei Jahre nach Förderbeginn	x	
FbW AL, TM	Stephan et al. (2006)	Kumulierte Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit in Tagen	Arbeitslosigkeit: inklusive beschäftigungsbegleitende Leistungen wie etwa Eingliederungszuschüsse; nur Personen, die noch nicht langzeitarbeitslos sind Vergleich TN und Nicht-TN; Propensity Score Matching Verbleib der untersuchten Personen zwei Jahre nach Förderbeginn	x	
FbW AL, TM	Bernhard / Kruppe (2012), Fitzenberger et al. (2007), Fitzenberger /Völter (2007), Fitzenberger /Speckesser (2005), Wunsch /Lechner(2007), Hartig et al. (2008), Wolff /Jozwiak (2007), Kopf /Wolff (2009), Stephan et al. (2006), Biewen et al. (2007)	Durchschnittlicher Teilnahmeeffekt auf die TeilnehmerInnen = Average Treatment Effect on the Treated (ATT)	Effekt auf ungeförderte Beschäftigung, Effekt auf Leistungsempfängerrate, Effekt auf Nichtbezug von Arbeitslosengeld oder Effekt auf den Status, weder arbeitslos noch arbeitsuchend zu sein; Vergleich von TN und Nicht-TN; Vergleich zwischen Programmen oder der Nicht-Teilnahme; Propensity Score Matching, Probitmodell - inkludiert sozioökonomische Charakteristika, Beschäftigungshistorie, regionale Informationen; Vergleich verschiedener AM-Programme; Beobachtung zu bestimmten Zeitpunkten nach Beginn der Maßnahme (z.B. nach 20 Monaten)	x	

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Details	Quantitativ	Qualitativ
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006), Hujer et al. (2006), Deeke et al. (2009)	Entwicklung des Beschäftigungseffekts über die Zeit	Überlebensanalyse, Ereignisanalyse; Kaplan-Meier Schätzer, Cox-Regression; Hazardrate: Wahrscheinlichkeit , dass zu einem festen Zeitpunkt ein bestimmtes "Austrittsereignis" eintritt (Austritt aus der AL); Dauer der AL bis zu neuerlicher Beschäftigung; Dauer der AL bis zu Teilnahme an TM z.B. bis zu 70 Monate nach Maßnahmenbeginn	x	
Beschäftigungsaussichten					
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006)	Beschäftigungswahrscheinlichkeit, Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit, Unterstützungswahrscheinlichkeit	Vergleich zwischen TN und Nicht-TN; nach verschiedenen Programmtypen; auf Basis von Linear-Probability-Modellen berechnet	x	
Migr, Reha	Schweigard (2008), Wuppinger / Rauch (2010)	Chance auf eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Erbwerbschancen, Arbeitslosigkeitsrisiko)	Nur TN; multivariate Analyse; sozioökonomische Charakteristika, Dauer der Arbeitslosigkeit, z.B. sechs Monate nach Maßnahmenende	x	
Qualität der Beschäftigung					
TM	Kopf / Wolff (2009)	Beschäftigungsstabilität: Anzahl der Monate in regulärer ungeförderter Beschäftigung	Deskriptiv; Dauer der ersten regulären Beschäftigung länger als sechs Monate; Dauer der ersten regulären Beschäftigung länger als zwölf Monate; bis zu 28 Monate nach Teilnahmebeginn	x	
FbW AL	Wunsch / Lechner (2007),	Effekt der Maßnahme auf eine stabile Arbeitsmarktintegration = Average Treatment Effect on the Treated (ATT)	Vergleich der TN und Nicht-TN; Propensity Score Matching, Probitmodell feste Anstellung, Stabilität des Einkommens im Vergleich zu früheren Jobs, Produktivitätszunahme: tatsächliche Einkommensunterschiede; bis zu 30 Monate nach Teilnahmebeginn	x	
FbW AL	Wunsch / Lechner (2007)	Effekt der Teilnahme an einem Programm auf das Einkommen in € = Average Treatment Effect on the Treated (ATT)	Vergleich der TN und Nicht-TN; Propensity Score Matching, Probitmodell Summe des Einkommens aus subventionierter und nicht subventionierter Beschäftigung und jegliche monetäre Leistung der Arbeitsagentur; bis zu 30 Monate nach Teilnahmebeginn	x	

Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung/Arbeitslosigkeit

Ein wichtiger Indikator in diesem Bereich ist der *Status der TeilnehmerInnen nach Austritt / Maßnahmenende* (vgl. *Wunsch / Lechner*, 2007; *Wolff / Jozwiak*, 2007; *Deeke*, 2011; *Stephan et al.*, 2006). Da Informationen über den Verbleib der TeilnehmerInnen zu jedem Monatsersten verfügbar sind, wird häufig der Anteil „in regulärer Beschäftigung", „weder als arbeitslos noch als arbeitssuchend registriert" bzw. „kein ALG-II Bezug" dargestellt. Die genannten Studien stellen einen Zeitraum bis zu 20 Monate nach Programmstart dar - zumeist wird der Verbleib sechs Monate nach Austritt / Maßnahmenende berechnet.

Ein Vergleich des Verbleibs von TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen von Maßnahmen zur FbW und zu TM zwei Jahre nach Förderbeginn ist auf Basis der TrEffeR -Datenbank[9] möglich (siehe *Stephan et al.*, 2006): Hier wird der *Verbleib am Stichtag* sowie die *kumulierte Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit in Tagen*, inklusive aller beschäftigungsbegleitenden Leistungen wie etwa Eingliederungszuschüssen, herangezogen.

Der Hauptindikator par excellence, der zur Erfolgsmessung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Deutschland herangezogen wird, ist der *durchschnittliche Teilnahmeeffekt auf die TeilnehmerInnen (= Average Treatment Effect on the Treated, ATT)*, ein Indikator, mit dem in der Wirkungsforschung Netto-Effekte ermittelt werden können. Eine Vielzahl deutscher Studien (u.a. *Bernhard / Kruppe*, 2012; *Fitzenberger et al.*, 2007; *Fitzenberger / Völter*, 2007; *Fitzenberger / Speckesser*, 2005; *Wunsch / Lechner*, 2007; *Hartig et al.*, 2008; *Wolff / Jozwiak*, 2007; *Kopf / Wolff*, 2009; *Stephan et al.*, 2006; *Biewen et al.*, 2007) untersucht mit Hilfe des ATT, welchen Effekt eine Weiterbildungsmaßnahme entweder auf die ungeförderte Beschäftigung, auf die Leistungsempfängerrate, auf den Nichtbezug von Arbeitslosengeld oder auf den Status, weder arbeitslos noch arbeitsuchend zu sein, hat. Wenn z.B. der Effekt auf die ungeförderte Beschäftigung geschätzt wird, so vergleicht der ATT den Beschäftigungsanteil in der ehemaligen Maßnahmeteilnehmergruppe mit dem Beschäftigungsanteil der Vergleichsgruppe[10] – der Beschäftigungseffekt ist dann die Differenz in %-Punkten.

Der ATT kann zu bestimmten Zeitpunkten nach Beginn der Maßnahme geschätzt werden. Mit dem ATT kann auch ermittelt werden, welche Weiterbildungsmaßnahme die effektivste für eine gegebene Subpopulation (z.B. Ostdeutsche / Westdeutsche, Männer / Frauen, Hochqualifizierte / Niedrigqualifizierte oder Personen mit / ohne Berufserfahrung) ist – hier wird das tatsächliche Beschäftigungsergebnis

[9] *Details zur TrEffeR-Datenbank (Treatment Effect and PRediction)siehe Kapitel 2.4 Datengrundlagen*

[10] *Die Vergleichsgruppe wird mittels Propensity Score Matching identifiziert.*

der TeilnehmerInnen mit dem Beschäftigungsergebnis, das diese Personen gehabt hätten, wenn sie nicht an diesem Programm oder an einem anderen Programm im fraglichen Zeitfenster ihrer Arbeitslosigkeit teilgenommen hätten, verglichen.

Neben dem ATT wird von einigen Studien die *Entwicklung des Beschäftigungseffekts über die Zeit* untersucht (siehe z.B. *IZA / DIW / infas*, 2006; *Hujer et al.*, 2006; *Deeke et al.*, 2009). Es wird der Erwerbsstatusverlauf unmittelbar im Anschluss an den Maßnahmenbeginn gezeigt und mittels ereignisanalytischer Verfahren der Übergangsprozess aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit nachgezeichnet, wie etwa die Dauer der Arbeitslosigkeit bis zu einer neuerlichen Beschäftigung (z.B. bis zu 70 Monate nach Maßnahmenbeginn).

Beschäftigungsaussichten

In der Studie von *IZA / DIW / infas* (2006) wird sowohl *die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit* (die Wahrscheinlichkeit, als arbeitslos registriert zu sein und gleichzeitig arbeitsuchend zu sein) als auch die *Unterstützungswahrscheinlichkeit* zwischen den TeilnehmerInnen und Nicht-Teilnehmerinnen verglichen. Die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit ist tendenziell komplementär zur Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Die Unterstützungswahrscheinlichkeit basiert auf der Unterstützungsdauer, einer erweiterten Variante der Arbeitslosigkeitsdauer, die sämtliche Formen des Transferbezugs der BA einbezieht und somit länger ist als die Arbeitslosigkeitsdauer. Die Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Unterstützungswahrscheinlichkeit wird nach Geschlecht, vorangehender Dauer der Arbeitslosigkeit, nach Ost- und Westdeutschland sowie nach Alter differenziert.

Bei den Instrumenten Deutschkenntnisse – Sprachförderung für MigrantInnen (Migr) sowie Reha wird der Indikator *Chance auf eine ungeförderte Beschäftigung* (Erwerbschancen / Arbeitslosigkeitsrisiko) verwendet. In die Verbleibsanalyse werden nur TeilnehmerInnen in die Berechnung miteinbezogen, da es aus datentechnischen Gründen nicht möglich ist, eine Vergleichsgruppe der Nicht-TeilnehmerInnen zu bilden. Gründe hierfür sind vor allem in der Tatsache zu suchen, dass etwa bei der Sprachförderung für MigrantInnen die Verwaltungsdaten der BA keine Identifikation von Kindern von MigrantInnen zulassen; auch sind keine Daten zum Niveau der mündlichen und schriftlichen Deutschkenntnisse verfügbar. Beim Instrument Reha ergeben sich auf Grund der Maßnahmenvielfalt und der großen Anzahl verschiedener Leistungsträger große methodische Herausforderungen sowie hohe datenschutzrechtliche Anforderungen.

Qualität der Beschäftigung

Kopf / Wolff (2009) haben für die TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere TM) die *Beschäftigungsstabilität*, definiert als die Anzahl der Monate in regulärer ungeförderter Beschäftigung untersucht. Daten waren bis zu 28 Monate nach Teilnahmebeginn verfügbar, womit Dauern der ersten regulären Beschäftigung länger als sechs Monate und länger als zwölf Monate untersucht werden konnten.

Ein wichtiger Indikator für die Qualität der Beschäftigung ist der *Effekt der Maßnahme auf eine stabile Arbeitsmarktintegration* (siehe *Wunsch / Lechner*, 2007), der wie beim *durchschnittlichen Teilnahmeeffekt auf die TeilnehmerInnen* als Average Treatment Effect on the Treated (ATT)[11] berechnet wird. Hier werden wieder TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen miteinander verglichen und untersucht, inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen (vor allem FbW) auf eine feste Anstellung (z.B. länger als sechs Monate), auf die Stabilität des Einkommens im Vergleich zu früheren Jobs (zumindest 90 % des früheren Einkommens müssen erreicht werden) bzw. auf Produktivitätszunahmen (definiert als tatsächliche Einkommensunterschiede) wirken. Der ATT wird bis zu 30 Monate nach Teilnahmebeginn berechnet. Darüber hinaus wird in der gleichen Studie der *Effekt der Teilnahme an einem Programm auf das Einkommen in Euro* geschätzt – auch hier werden TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen verglichen und mittels ATT untersucht, wie sich die Summe des Einkommens aus subventionierter und nicht subventionierter Beschäftigung (inklusive jegliche monetäre Leistung der BA) der beiden Vergleichsgruppen bis zu 30 Monate nach Teilnahmebeginn unterscheidet.

3.2. Maßnahmenerfolg

Die Vorstandsrichtlinie des AMS (2012) spezifiziert zum Maßnahmenerfolg in Österreich bestimmte *Zieldimensionen*, die Auskunft darüber geben, welches unmittelbare Ziel bis zum Ende der Maßnahmenteilnahme erreicht werden soll. Diese Zieldimensionen können sich aus einem oder mehreren der folgenden Ziele zusammensetzen:

- *Berufsorientierende Ziele*, z.B. Entwicklung eines Karriereplans
- *Qualifikatorische Ziele*, z.B. Beherrschung der dargebotenen Inhalte, positiv absolvierte Abschlussprüfung
- *Arbeitsmarktintegrative Ziele*, z.B. gewollter frühzeitiger Wechsel aus einer Maßnahme heraus auf eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz

[11] *siehe oben bei den Effekten der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung / Arbeitslosigkeit*

- *Psychosoziale Ziele*, z.B. psychosoziale Stabilisierung, Erhöhung motivationaler Voraussetzungen, die positiv auf eine Arbeitsmarktintegra-tion wirken)

Eine Maßnahme kann laut AMS durch das Maßnahmenende (positiver / negativer Abschluss, gewollter Wechsel auf eine Lehrstelle oder Arbeitsplatz), durch Abbruch, durch Ausschluss (disziplinäre oder Leistungsgründe) oder durch Storno (Zuweisungsirrtum) beendet werden.

Die für Deutschland identifizierten Indikatoren zum Maßnahmenerfolg sind *allgemeiner gehalten* als jene in Österreich – es gibt daher auch keine vorgegebenen Zieldimensionen. Während die österreichischen Indikatoren deskriptiver Natur sind, geht es bei den deutschen Indikatoren überwiegend um Wirkungsindikatoren, z.B. um die Wahrscheinlichkeit, durch die Teilnahme an einer Maßnahme einen Ausbildungsplatz oder Arbeitsplatz zu erhalten, um Faktoren, die den Übergang von der Arbeitslosigkeit in einen Ausbildungsplatz beeinflussen, um Beschäftigungsaussichten, oder um Effekte der Maßnahme auf die TeilnehmerInnen.

In Tabelle 5 sind ausgewählte Indikatoren zum Maßnahmenerfolg in Deutschland dargestellt. Sie wurden in die Themenbereiche *Maßnahmenteilnahme*, *Aussichten auf einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz*, *Maßnahmenende* und *Maßnahmenabbruch* eingeteilt.

Tabelle 5 Ausgewählte Indikatoren zum Maßnahmenerfolg in Deutschland

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Details	Quantitativ	Qualitativ
			Maßnahmenteilnahme		
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006)	Individuelle Eingliederungs-prognose	Subjektive Erfolgsprognose des/der Sachbearbeiters/in = 70%-Quote: nach der Weiterbildung soll eine „sehr hohe Wahrschein-lichkeit bestehen“, dass ein/e TeilnehmerIn einen adäquaten Ar-beitsplatz findet		x
FbW AL, FbW B, BvB	IZA /DIW / infas (2006), Lott / Spitz-nagel (2010), Pflicht (2010)	Entwicklung der Teilneh-merInnenzahlen	Deskriptive Analyse der TeilnehmerInnenstruktur und –entwicklung, wie etwa Zahl der Förderfälle, Zugänge, Abgänge, vorzeitige Austritte in Ausbildungs- oder Arbeitsplätze, Abbrüche	x	
EQ	Popp et al. (2012)	Einflussfaktoren auf direkte Übernahmechancen im Be-trieb (quantitativ)	Multivariate Analyse basierend auf z.B. sozioökonomische Charak-teristika, Status vor Einstieg in EQ (AL, BvB etc.), Ausbildungsab-bruch, Schulabschluss, EQ-Betrieb ist Ausbildungsbetrieb, MA-Zahl des Betriebs, AL-Quote des Kreises, Länge der Maßnahme, Höhe Tagesgeld	x	
EQ	Popp et al. (2012)	Einflussfaktoren auf direkte Übernahmechancen im Be-trieb (qualitativ)	Abhängig vom konkreten Betrieb; Betriebsbefragung: Betriebliche Motive, EQ anzubieten, z.B. Jugendlichen Chance geben, Person kennenlernen ohne langfristige Bindung, Lohnkostenersparnis, Schwierigkeiten geeignete Azubis zu finden		x
TM	Hujer et al. (2006)	Effekt von Trainingsmaß-nahmen auf den Suchpro-zess für Beschäftigung	Veränderung der Rate der angebotenen Jobs, Veränderung des Reservationslohns; Suchmodell nach Mortensen – erklärt das Suchverhalten von AL; Hazardrate: Wahrscheinlichkeit , dass zu einem festen Zeitpunkt ein bestimmtes "Austrittsereignis" eintritt = Austritt aus der AL	x	
FbW AL	Wunsch / Lechner (2007)	Veränderung der Wahr-scheinlichkeit an einer zu-künftigen Teilnahme am gleichen oder an einem anderen Programm	Verändert die Programmteilnahme die Wahrscheinlichkeit, zukünf-tig wieder am gleichen oder an einem anderen Programm teilzu-nehmen? Vergleich der TN mit Nicht-TN; Propensity Score Mat-ching, Probitmodell; bis 30 Monate nach dem Programmstart	x	
EQ	Popp et al. (2012)	Maßzahlen zur Implementie-rung von Einstiegsqualifizie-rungen	Anzahl der EQ (pro Betrieb), Gründe für Nichtbesetzung, Vermitt-lungshemmnisse, mögliche Verbesserungen, Dauer, Vergütung Prozessdaten der BA, Befragungsdaten der Betriebe, TN, Kam-mern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen	x	x

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Details	Quantitativ	Qualitativ
Aussichten auf einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz					
BvB, EQ	Dietrich / Pflicht (2009), Pflicht (2010), Popp et al. (2012)	Einflussfaktoren auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder in eine Beschäftigung (nach Absolvierung EQ und BvB)	Unabhängig von einem konkreten Betrieb; Regression bzw. multivariate Analyse; berücksichtigt sozioökonomische Charakteristika und Ausbildungsbiografie	x	
BvB	Pflicht (2010)	Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern auf Übergänge in betriebliche Ausbildung	Regressionsmodell auf Maßnahmenebene: Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung	x	
BvB	Pflicht (2010)	Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung	Regressionsmodell auf Individualebene: Übergang in betriebliche Ausbildung	x	
Maßnahmenende					
BvB, Reha	Pflicht (2010), Thomsen (2012), Wuppinger / Rauch (2010)	Subjektiver Maßnahmenerfolg bzw. erfolgreich absolvierte Praktika	Individueller Nutzen der Maßnahme: Einschätzung durch TN oder Bildungsbegleiter		x
EQ	Popp et al. (2012)	Zertifizierungsquote der Einstiegsqualifizierung	Bei erfolgreichem Abschluss der EQ; betriebliche Bescheinigung und Kammerzertifizierung; Betriebsbefragung	x	x

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Details	Quantitativ	Qualitativ
Maßnahmenabbruch					
FbW AL, EQ	IZA / DIW / infas (2006), Paul (2010), Popp et al. (2012)	Abbrecherquoten	Für alle Bildungsmaßnahmen	x	
FbW AL, BvB	Paul (2010), Pflicht (2010), Popp et al. (2012)	Gründe des Abbruchs	Dauer der Teilnahme, beschäftigungs- und nicht beschäftigungsbezogene Gründe des Abbruchs	x	x
FbW AL	Paul (2010)	Mittel- und langfristiger Effekt des Abbruchs von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung (= Average Treatment Effect on the Treated, ATT)	Vergleich von TN und Nicht-TN; Matching-Verfahren, Probitmodell; inkludiert die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs sowie die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung nach dem Abbruch; Betrachtung nach Programmen und Abbruchgrund	x	
FbW AL	Paul (2010)	Charakteristika des Programms bzw. der TN, die die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs erhöhen	Probit-Modell, basierend auf Informationen über persönliche Charakteristika, letzte Beschäftigung, Region, individuelle Arbeitsmarkthistorie, betreffendes Programm (geplante Dauer, Auslastung, Träger, Art des Zertifikats)	x	

Maßnahmenteilnahme

Ein Kriterium, das eigentlich kein Indikator zum Maßnahmenerfolg im engeren Sinne ist, jedoch untrennbar mit ihm verbunden ist, ist die *Individuelle Eingliederungsprognose* (*IZA / DIW / infas*, 2006). Es handelt sich hierbei um eine subjektive Erfolgsprognose des für den/die Arbeitslose/n zuständigen Sachbearbeiters/in für Maßnahmen der FbW. Wenn für eine/n potenzielle/n Teilnehmer/in einer Maßnahme eine zumindest 70 %-ige Wahrscheinlichkeit besteht, nach Abschluss einer Maßnahme einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, dann kann diese/r eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme absolvieren. In der Praxis kann diese Prognose allerdings nicht nach objektivierbaren Kriterien umgesetzt werden. Es werden jedoch die Voraussetzungen des/der Teilnehmers/in, die Gegebenheiten des erreichbaren Arbeitsmarktes sowie die Art der beabsichtigten Weiterbildung herangezogen und vom/von der Sachbearbeiter/in erfahrungsabhängig zu einer subjektiven Erfolgsprognose verdichtet. Dieser Indikator kann der Zieldimension der qualifikatorischen Ziele laut AMS zugeordnet werden.

Popp et al. (2012) untersuchen in ihrer Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ) *Einflussfaktoren auf die direkte Übernahme in den Betrieb* sowohl in *quantitativer* als auch *qualitativer* Hinsicht. Für Ersteres wird eine multivariate Analyse von Statistikdaten herangezogen, um zu untersuchen, welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, die direkten Übernahmechancen im Betrieb zu erhöhen. Darüber hinaus werden mit Hilfe einer Betriebsbefragung die betrieblichen Motive, eine EQ anzubieten, genauer untersucht. Diese können für jeden Betrieb unterschiedlich sein.

In einer Studie von *Hujer et al.* (2006) wird der *Effekt von Trainingsmaßnahmen auf den Suchprozess für Beschäftigung* analysiert. Dabei wird untersucht, inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen dazu führen, dass sich die Rate der angebotenen Jobs oder der Reservationslohn[12] verändert (z.B. Erhöhung der Rate und des Reservationslohns).

Wunsch / Lechner (2007) wiederum vergleichen in einem Zeitraum von bis zu 30 Monaten nach dem Programmstart TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen dahingehend, ob sich durch die Programmteilnahme die *Wahrscheinlichkeit ändert, zukünftig wieder am gleichen oder an einem anderen Programm teilzunehmen.*

[12] *Als Reservationslohn wird der Lohn für eine Arbeit bezeichnet, zu dem ein/e Arbeitnehmer/in gerade noch bereit ist, seine/ihre Arbeitskraft anzubieten. Liegt der Lohn für eine Arbeit unter dem Reservationslohn, so bietet der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Arbeitskraft nicht mehr an.*

Aussichten auf einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz

Es sind insbesondere Indikatoren zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der *Einstiegsqualifizierung (EQ)* und den *berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)*, die diesem Bereich zugeordnet werden können.

Dietrich / Pflicht (2009), Pflicht (2010) sowie *Popp et al.* (2012) etwa versuchen mittels multivariater Analysen / Regression die *Einflussfaktoren auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder in eine Beschäftigung* nach Absolvierung einer EQ oder BvB zu schätzen. Dabei werden sozioökonomische Charakteristika und die Ausbildungsbiografie herangezogen. Hinsichtlich der Zieldimensionen des AMS kann dieser Indikator den arbeitsmarktintegrativen Zielen zugeordnet werden.

Ebenfalls auf Basis von Regressionsmodellen versucht *Pflicht* (2010) die *Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern auf Übergänge in betriebliche Ausbildung* bzw. auf i*ndividuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung* zu schätzen. Diese Indikatoren lassen sich in die qualifikatorischen Ziele laut AMS einordnen.

Maßnahmenende

In Bezug auf das Maßnahmenende wurden Untersuchungen / Evaluierungen im Bereich BvB, Reha sowie EQ gefunden. *Pflicht* (2010), *Thomsen* (2012) und *Wuppinger / Rauch* (2010) beziehen sich auf den Indikator des *subjektiven Maßnahmenerfolgs bzw. erfolgreich absolvierte Praktika*, wobei der individuelle Nutzen der Maßnahme qualitativ durch die TeilnehmerInnen selber (z.B. erreichte Lernerfolge) oder durch die Bildungsbegleiter eingeschätzt wurde.

Popp et al. (2012) zieht die *Zertifizierungsquote der EQ* als Erfolgskriterium für die Maßnahme heran. Bei erfolgreichem Abschluss der EQ wird vom betreffenden Betrieb eine Bescheinigung bzw. von der zuständigen Kammer ein Zertifikat ausgestellt.

Alle Indikatoren zum Maßnahmenende passen in die Zieldimension qualifikatorische Ziele des AMS.

Maßnahmenabbruch

Zum einen werden in Deutschland deskriptive Indikatoren wie *Abbrecherquoten* (u.a. *IZA / DIW / infas*, 2006; *Paul*, 2010; *Popp et al.*, 2012) oder die Erhebung der *Gründe des Abbruchs* (*Paul*, 2010; *Pflicht*, 2010; sowie *Popp et al.*, 2012) herangezogen. Zum anderen werden auch wirkungsanalytische Indikatoren, die auf höheren statistischen Verfahren beruhen, verwendet. Dazu zählt etwa der *mittel- und langfristige Effekt des Abbruchs von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung*, wobei hier wieder der Average Treatment Effect on the Treated (ATT) geschätzt wird. *Paul* (2010) vergleicht hier TeilnehmerInnen und Nicht-

TeilnehmerInnen von FbW und schätzt sowohl die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs als auch die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung nach dem Abbruch für verschiedene Programme. Beide Indikatoren lassen sich den qualifikatorischen Zielen des AMS zurechnen. Darüber hinaus untersucht sie über ein Probitmodell jene *Charakteristika des Programms bzw. der TeilnehmerInnen, die die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs erhöhen*.

3.3. Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg

Laut der Vorstandsrichtlinie des AMS (2012) wird in Österreich der Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg mittels der *Bewertung einer Maßnahme durch die TeilnehmerInnen* (AbsolventInnen und AbbrecherInnen) ermittelt. Die Befragung bezieht sich dabei auf unterschiedliche Aspekte der Maßnahme, etwa Träger, Unterricht, TrainerInnen, Organisation, Ablauf oder Gleichstellungsorientierung.

In einigen deutschen Studien zur Wirksamkeit verschiedener arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden u.a. auch Zufriedenheitsaspekte erhoben, etwa bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) (*Pflicht*, 2010), bei der beruflichen Einstiegsqualifizierung (EQ) (*Popp et al.*, 2012) oder bei der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) (*IZA / DIW / infas*, 2006). Tabelle 6 zeigt ausgewählte Indikatoren zur Erfassung der Zufriedenheit mit Bildungsmaßnahmen in Deutschland.

Tabelle 6 Ausgewählte Indikatoren zum Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg in Deutschland

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Anmerkung	Quantitativ	Qualitativ
BvB	Pflicht (2010)	Zusammenarbeit der Kooperationspartner bei der BvB	Befragung der Bildungsträger zur Zusammenarbeit mit den Kammern, Berufsschulen, Schulämtern und Berufsberatung der BA / pAp der ARGEn		x
BvB	Pflicht (2010)	Betreuung der Jugendlichen während der BvB durch die BildungsbegleiterInnen	Befragung der BildungsbegleiterInnen hinsichtlich Kommunikation mit den Jugendlichen, kontinuierlicher Verlaufs- und Erfolgskontrolle, sowie Betreuung vor, während und nach betrieblichen Praktika		x
BvB	Pflicht (2010)	Erfolg betrieblicher Praktika im Rahmen der BvB	Befragung der BildungsbegleiterInnen hinsichtlich der Anzahl der erfolgreich einschätzbaren Praktika sowie der Einmündungen in eine betriebliche Ausbildung im Praktikumsbetrieb		x
BvB	Pflicht (2010)	Einschätzung der BildungsbegleiterInnen zum Konzept der Qualifizierungsbausteine (QB)	Befragung der BildungsbegleiterInnen hinsichtlich der Eigenschaften von QB (Motivation, Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, Verdeutlichung von Berufsanforderungen etc.)		x
EQ	Popp et al. (2012)	Organisation und Ablauf von EQ	TN-Befragung zu Informationsquellen zu EQ (z.B. Agenturen, Freunde und Bekannte, zum Besuch der Berufsschule während EQ (ja/nein), zu Möglichkeit der Anrechnung auf bzw. Verkürzung der anschließenden Ausbildungsdauer		x
EQ	Popp et al. (2012)	Lernerfolge während der EQ	Beurteilung der Erlangung berufsrelevanter Kompetenzen durch TN, z.B. Zusammenarbeit mit anderen, Organisation und Planung von Arbeitsschritten, Einschätzung ihrer beruflichen Wünsche		x
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006)	Zufriedenheit mit der Maßnahmenqualität bei den Bildungsträgern	Beurteilung aus Teilnehmersicht, Bewertungen zu Aspekten der Maßnahmenqualität durch BildungsgutscheininhaberInnen: Vereinbarkeit der zeitlichen Lage der Weiterbildung mit persönlicher Situation; AusbilderInnen; Technische und räumliche Ausstattung; Inhalte der Weiterbildung; Zusammensetzung der Teilnehmergruppe		x
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006)	Vergabepraxis bei Ausgabe von Bildungsgutscheinen	Bewertung durch BildungsgutscheinempfängerInnen		x

Im Bereich der *BvB* wurden in der Studie von *Pflicht* (2010) zwar nicht die TeilnehmerInnen selbst zur Zufriedenheit mit der Maßnahme befragt, jedoch die Bildungsträger um eine Bewertung der Zusammenarbeit mit den verschiedenen, an der BvB beteiligten Institutionen gebeten. Sie mussten beurteilen, wie hoch das Engagement und die Unterstützung der beteiligten Institutionen ist, welche Probleme es in der Zusammenarbeit gibt, wie es mit der Übermittlung relevanter Informationen über die TeilnehmerInnen aussieht oder welche Schwierigkeiten es bei der Organisation des Berufsschulunterrichts gibt. Darüber hinaus wurden BildungsbegleiterInnen[13] zur Betreuung der Jugendlichen, zur Einschätzung des Erfolgs der betrieblichen Praktika der TeilnehmerInnen sowie zur Zielerreichung des Konzepts der Qualifizierungsbausteine[14] befragt.

Im Rahmen der Begleitforschung zur beruflichen *Einstiegsqualifizierung (EQ)* wurden Teilnehmende an einer EQ sowie als Vergleichsgruppe Teilnehmende an BvB und BewerberInnen um Ausbildungsstellen zu ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie befragt (*Popp et al.*, 2012). Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, eine Bewertung der Organisation und des Ablaufs von EQ sowie der erreichten Lernerfolge während der EQ abzugeben. Darüber hinaus wurden auch alle anderen Akteure im Bereich der EQ (Betriebe, Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen) mehrfach zur Maßnahme befragt: Insbesondere ging es dabei um eine Bewertung der Implementierung und Handhabung der betrieblichen EQ durch die Betriebe, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungs-stellen, die Überprüfung der Zielgruppenerreichung sowie die Auswirkungen der betrieblichen EQ auf das Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe.

[13] *BildungsbegleiterInnen sind im Rahmen der BvB für die Umsetzung der Qualifizierungsplanung der Jugendlichen zuständig. Bildungsbegleitung ist ein Beruf an der Schnittstelle zwischen Agentur für Arbeit, TeilnehmerInnen, Bildungsträger, Behörden, Berufsschule, Beratungsstellen, Schulen und Betriebe.*

[14] *Das Konzept der Qualifizierungsbausteine (QB) basiert auf der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Sie haben einen klaren und verbindlichen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan einer Ausbildungsordnung. QB umfassen eine Dauer von mind. 140 und höchstens 420 Zeitstunden und schließen mit einer Leistungsfeststellung und einem Kompetenznachweis ab. QB richten sich vornehmlich an lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Sie können bei einem Bildungsträger oder in einem Betrieb absolviert werden und sollen den Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erleichtern (Pflicht, 2010).*

In der Evaluierung der *Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)* (*IZA/DIW/infas*, 2006) wurde nicht nur eine Bewertung der Maßnahmenqualität durch die TeilnehmerInnen vorgenommen, sondern auch die Vergabepraxis der seit 2003 ausgegebenen Bildungsgutscheine[15] beleuchtet.

3.4. Praxiserfolg

Unter Praxiserfolg versteht das AMS die Erfahrungen der AbsolventInnen von Bildungsmaßnahmen wie z.B. *berufliche Entwicklung*, *Einkommensentwicklung*, *Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte und KollegInnen*. Als schwierig zu messendes Kriterium ist der Praxiserfolg nur für besondere Bildungsmaßnahmen über Evaluierungen zu erheben. Tabelle 7 zeigt jene Indikatoren, die in Deutschland herangezogen werden, um Praxiserfolg ähnlich wie im Sinne des AMS zu messen.

[15] *Eine detaillierte Beschreibung der Bildungsgutscheine siehe Kapitel 2.2 Arbeitsmarktpolitische Instrumente*

Tabelle 7 Ausgewählte Indikatoren zum Praxiserfolg in Deutschland

AMP-Instrument	Quelle	Indikator	Anmerkung	Quantitativ	Qualitativ
FbW AL	Deeke / Baas (2012)	Statusmobilität der Arbeitslosen nach der FbW	Vergleich TN und Nicht-TN, Vorher-Nachher-Vergleich (letzte berufliche Tätigkeit und erstes ungefördertes Beschäftigungsverhältnis nach der Weiterbildungsteilnahme bzw. Arbeitslosigkeit von Nicht-Teilnehmenden)	x	
FbW AL	Deeke / Baas (2012)	Vermeidung Abstiegsmobilität	Schätzung der Übergangsraten (Kaplan-Meier-Schätzer) und der Übergangswahrscheinlichkeit (Cox-Regression) in ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Vermeidung eines beruflichen Abstiegs von TN und Nicht-TN	x	
FbW AL	Deeke / Baas (2012)	Aufstiegsmobilität (berufsfachlicher Arbeitsmarkt)	Schätzung der Übergangsraten (Produkt-Limit-Schätzer) und der Übergangswahrscheinlichkeit (Cox-Regression) in ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt im Vergleich von TN und Nicht-TN	x	
FbW AL	Deeke / Baas (2012)	Subjektive Bewertung des Vorher-Nachher-Vergleichs der Erwerbssituation durch die Befragten	Verbesserung, Verschlechterung, keine Veränderung; Bewertung: insgesamt sowie hinsichtlich berufliche Stellung, Arbeitsaufgaben, Einkommen, Arbeitsbelastung (Stress, Lärm, Schmutz), Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit, Wegezeit zur Arbeit		x
FbW AL	IZA / DIW / infas (2006)	Einkommenseffekte durch die Teilnahme an einer FbW	Vergleich von TN und Nicht-TN, durchschnittliches Einkommen (Tageserwerbsentgelte), Anteil der Einkommen oberhalb bestimmter Einkommensgrenzen	x	

Die Studie von *Deeke / Baas* (2012) betrachtet nicht nur die Übergänge in neue Beschäftigungsverhältnisse (Arbeitsmarkterfolg), sondern auch die Qualität dieser neuen Beschäftigungsverhältnisse unter dem **Aspekt der Statusmobilität**. Dabei wird die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus differenziert betrachtete Stellung im Beruf vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung mit der beruflichen Stellung danach verglichen. Die Daten stammen aus Panelbefragungen von WeiterbildungsteilnehmerInnen und nichtteilnehmenden Arbeitslosen in einem Beobachtungszeitraum von bis zu sechs Jahren (2000 bis 2006). Die Statusmobilität (Statusmobilität der Arbeitslosen nach der FbW, Vermeidung Abstiegsmobilität, Aufstiegsmobilität) wird mittels ereignisanalytischer Verfahren (Kaplan-Meier-Schätzer und Cox-Regression) geschätzt und der Einfluss verschiedener Kriterien auf die Übergangswahrscheinlichkeiten betrachtet z.B. Dauer der Arbeitslosigkeit, Geschlecht, vorheriger Leistungsbezug, Altersgruppen, beruflicher Abschluss, Dauer der vorherigen Nicht-Erwerbstätigkeit, etwaige gesundheitliche Beeinträchtigung, Vorhandensein von Kindern, höchster Schulabschluss, regionale Arbeitsmarktinformationen usw.

Ein weiterer Indikator, der dem Praxiserfolg zuzurechnen ist, betrifft **Einkommenseffekte**: Neben der Verbesserung von Erwerbschancen sind bei erfolgreichen Maßnahmen auch positive Einkommenseffekte durch die Teilnahme zu erwarten (*IZA / DIW / infas*, 2006).

3.5. Sonstige Erfolgskriterien und Indikatoren

Im Rahmen der Durchsicht relevanter Erfolgskriterien arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Bereich Bildung in Deutschland stellte sich heraus, dass über die bereits in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellten Indikatoren hinaus in der deutschen Wirkungsforschung noch **weitere Indikatoren für die Erfolgsmessung von Weiterbildungsmaßnahmen** herangezogen werden. Da diese nicht in die vier vom AMS definierten Erfolge eingeordnet werden können, sollen zwei ausgewählte Indikatoren hier an dieser Stelle separat beschrieben werden. Es handelt sich hierbei um die

- Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine berufliche Weiterbildung
- Kosten und Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen

Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine berufliche Weiterbildung

Die meisten untersuchten Studien zur Wirkungsforschung von Weiterbildungsmaßnahmen nennen bzw. verwenden den Indikator *Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine berufliche Weiterbildung* (*Bernhard / Kruppe*, 2012; *Fitzenberger et al.*, 2007; *Fitzenberger / Völter* (2007); *Fitzenberger / Speckesser*, 2005; *Biewen et al.*, 2007; *Wolff / Jozwiak*, 2007; *Popp et al.*, 2012; *Thomsen*, 2012; *Wuppinger / Rauch*,

2010; *IZA /DIW /infas*, 2006). Dieser Indikator wird quer über alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Bereich der Weiterbildung eingesetzt, d.h. FbW für AL, FbW für B, TM, EQ, BvB und Reha. Es werden TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen verglichen und die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine geförderte berufliche Weiterbildung / der Teilnahme an einem bestimmten Weiterbildungsprogramm anhand eines Probit-Modells geschätzt. So wird etwa untersucht, wie hoch die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosen nach SGB III oder ALG II Beziehern ist, in eines der drei Programme einzutreten: praxisbezogene Maßnahmen auf Firmenebene, Umschulungen oder Maßnahmen zur Erlangung von spezifischen beruflichen Fähigkeiten (siehe z.B. *Bernhard / Kruppe*, 2012; *Fitzenberger et al.*, 2007; *Fitzenberger / Völter*, 2007; *Fitzenberger / Speckesser*, 2005). Diese Wahrscheinlichkeit hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab, wie etwa persönliche Charakteristika, Beschäftigungshistorie, Einschätzung durch SachbearbeiterInnen oder regionale Voraussetzungen (lokale Arbeitsmarktsituation, Ost-, Westdeutschland).

Für eine Untersuchung darüber, inwieweit das Förderinstrument die Zielgruppen erreicht, die vom Gesetzgeber vorgegeben wurden (Zielgruppenerreichung der TeilnehmerInnen), schätzt *Popp et al.* (2012) die *Zugangswahrscheinlichkeit in eine EQ.* Dies geschieht über eine multivariate Analyse, die als Einflussfaktoren in diese Zugangswahrscheinlichkeit persönliche Charakteristika sowie die bisherige Bildungs- und Erwerbsbiografie der BewerberInnen nennt.

Kosten und Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen

Einige AutorInnen deutscher Wirkungsanalysen im Bereich FbW versuchten eine *Kosten-Nutzenanalyse* bzw. eine *Untersuchung der Programmkosten* vorzunehmen, wie etwa *IZA /DIW /infas* (2006) oder *Wunsch / Lechner* (2007).

Um die Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen zu eruieren, führten *IZA / DIW / infas* (2006) eine *Kosten-Nutzen-Analyse* für den Beobachtungszeitraum 2000 bis 2005 durch, d.h. sie untersuchten mit welchem Kosten-Aufwand eine FbW-Maßnahme verbunden ist bzw. welche Lohnersatzleistungen durch die Teilnahme an einer FbW-Maßnahme eingespart werden. Als Kosten wurden folgende Posten herangezogen:

- Direkte monatliche FbW-Maßnahmenkosten pro Person – allerdings waren keine detaillierten Informationen für die einzelnen Programmtypen innerhalb der FbW verfügbar
- Direkte Kosten anderer Arbeitsmarktprogramme außer den Kosten für FbW - monatliche Durchschnittskosten pro Teilnehmer
- Monatliche aggregierte Kosten von Sozialhilfeleistungen und Transferzahlungen (Arbeitslosenunterstützung, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld)

Für die Nutzen-Rechnung wurden folgende Posten / Variablen berücksichtigt:

- Sozialversicherungsbeiträge (basierend auf Bruttomonatseinkommen)
- Einkommenssteuern (Zugrundelegung der am häufigsten vorkommenden Steuerklasse III, Berücksichtigung des Ehegattensplittings)

Weitere Effekte von Weiterbildungsmaßnahmen wie positive Renditen einer Investition in Humankapital sind wegen des kurzen Beobachtungsfensters monetär nur schwer zu quantifizieren und wurden daher nicht berücksichtigt.

Wunsch / Lechner (2007) untersuchen in ihrer Studie zur Effektivität von westdeutschen Arbeitsmarktprogrammen zwischen 1990 und 2005 die *Programmkosten: Transferleistungen und Unterstützungen durch die Arbeitsagentur, die an die Arbeitslosen gehen* (alle monetären Leistungen während Teilnahme in Weiterbildungsmaßnahmen und 60% der Löhne aus subventionierter Beschäftigung). Da exakte Informationen zu direkten Programmkosten nicht verfügbar waren, musste eine ungefähre Messung der Kosten vorgenommen werden. Vor dem Jahr 2000 gab es keine explizite Information zur Teilnahme an aktiven Arbeitsmarktprogrammen außer dem Arbeitslosengeldbezug während der Weiterbildung.

4. Zusammenfassende Analyse

Die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland wird über das **SGB III** (Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung), das **SGB II** (Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende) sowie die **geschäftspolitischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit** (BA) geregelt und implementiert. In allen drei Bereichen wird die Zielerreichung mit verschiedenen deskriptiven Indikatoren überprüft.

Der Erfolg bzw. die Wirkung von **arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen** wird meist im Rahmen von Forschungsprojekten beurteilt, wobei die zur Betrachtung herangezogenen Indikatoren von den ForscherInnen selbst gewählt werden, z.B. Zeiten in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit, bzw. Eintrittsraten in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Neben deskriptiven Indikatoren werden hier auch wirkungsanalytische Indikatoren herangezogen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden folgende arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer Erfolgskriterien in Deutschland untersucht: **Förderung beruflicher Weiterbildung** (FbW), **Trainingsmaßnahmen** (TM), **Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen** (BvB), **Einstiegsqualifizierung** (EQ), **Deutschkenntnisse – Sprachförderung für MigrantInnen** (Migr) sowie **Berufliche Rehabilitation** (Reha).

In Deutschland ist die Wirkungsforschung ständige Aufgabe des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** (IAB). Das IAB hat in der Festlegung der genauen Untersuchungsgegenstände, der methodischen Vorgehensweise, der Tiefe der Analysen sowie des Zeitraums der Arbeiten Gestaltungsfreiheit. Dies betrifft auch die Auswahl der für die Messung des Erfolgs von arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen heranzuziehenden Erfolgskriterien und Indikatoren. Im Gegensatz zu deskriptiven Analysen, mit denen Bruttoeffekte identifiziert werden können, basieren die meisten untersuchten deutschen Studien zum Erfolg arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf Wirkungsanalysen, mit denen es möglich ist, Nettoeffekte von Maßnahmen zu ermitteln. Dabei werden die TeilnehmerInnen an bestimmten Maßnahmen mit ähnlichen Nicht-TeilnehmerInnen verglichen, wobei die Auswahl einer adäquaten Vergleichsgruppe über statistische Matching-Methoden erfolgt. In den meisten deutschen Studien wird zur Ermittlung des Nettoeffekts der **durchschnittliche Effekt der Teilnahme auf die TeilnehmerInnen** (Average Treatment Effect on the Treated, ATT) geschätzt.

Die wichtigste Datenquelle für Wirkungsanalysen und Evaluierungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Deutschland sind die **Integrierten Erwerbsbiografien** (IEB), ein Datenbestand, der sich aus einer Kombination von Meldungen zur Sozialversicherung sowie Daten aus dem Geschäftsprozess der BA zusammensetzt. Eine weitere relevante Datenquelle ist die **TrEffeR-Datenbank** (**Tr**eatment **Effe**ct and P**R**ediction), die aus Verwaltungsdaten der BA besteht.

Die Darstellung ausgewählter Erfolgskriterien / Indikatoren arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen in Deutschland wurde auf Grund der Übersichtlichkeit und einer einfacheren Vergleichbarkeit so gewählt, dass die deutschen Indikatoren, soweit es möglich war, den österreichischen Bewertungskriterien **Arbeitsmarkterfolg**, **Maßnahmenerfolg**, **Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolg**, sowie **Praxiserfolg** zugeordnet wurden. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die österreichischen Zielindikatoren, die zur Erfolgsmessung herangezogen werden, deskriptiv sind und nur zur Identifikation von Bruttoeffekten herangezogen werden können, während viele der deutschen Indikatoren dazu geeignet sind, auch Nettoeffekte von Bildungsmaßnahmen zu ermitteln.

Ausgewählte Indikatoren zum **Arbeitsmarkterfolg** in Deutschland können in folgende Bereiche eingeteilt werden: Effekte der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigung / Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsaussichten sowie die Qualität der Beschäftigung. Bei den Effekten der Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Qualität der Beschäftigung wird häufig der durchschnittliche Teilnahmeeffekt auf die TeilnehmerInnen (ATT) herangezogen, bei den Beschäftigungsaussichten werden Beschäftigungs- oder Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeiten berechnet.

Die für Deutschland identifizierten Indikatoren zum **Maßnahmenerfolg** inkludieren folgende Kriterien: Wahrscheinlichkeit, durch die Teilnahme an einer Maßnahme einen Ausbildungsplatz oder Arbeitsplatz zu erhalten; Faktoren, die den Übergang von der Arbeitslosigkeit in einen Ausbildungsplatz beeinflussen; subjektiver oder objektiver Maßnahmenerfolg (z.B. Zertifikat), aber auch Indikatoren zum Maßnahmenabbruch (z.B. Abbruchsquoten, Gründe des Abbruchs, mittel- und langfristiger Effekt des Abbruchs auf die Beschäftigung – ATT).

Hinsichtlich des **Zufriedenheits- oder Teilnahmeerfolgs** werden in Deutschland entsprechende Indikatoren für arbeitsmarktpolitische Instrumente wie z.B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), berufliche Einstiegsqualifizierung (EQ) oder Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) erhoben. Dabei werden TeilnehmerInnen, aber auch Bildungsträger und BildungsbegleiterInnen zu verschiedenen Maßnahmenaspekten befragt, z.B. Zusammenarbeit der Kooperationspartner, Organisation und Ablauf der Maßnahmen oder Lernerfolge.

Im Bereich des **Praxiserfolgs** – z.B. berufliche Entwicklung, Einkommensentwicklung – wurden in Deutschland vor allem Indikatoren identifiziert, die sich mit Aspekten der Statusmobilität beschäftigten, wie etwa die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus differenziert betrachtete Stellung im Beruf vor der Arbeitslosigkeit bzw. Weiterbildung mit der beruflichen Stellung danach. Darüber hinaus werden Einkommenseffekte durch die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme berechnet.

Abgesehen von den Indikatoren, die den österreichischen Bewertungskriterien nach den vier Erfolgsarten zugeteilt werden können, werden in Deutschland **weitere Erfolgskriterien** herangezogen. Als wesentlich wurden hierbei insbesondere die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in eine berufliche Weiterbildung sowie Kosten und Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen erachtet.

5. Literatur

Arbeitsmarktservice Österreich (2012): Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM 1), AMF/6-2012, 1.10.2012

Bernhard, S. / Kruppe, T. (2012): Effectiveness of further vocational training in Germany. Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit. IAB Discussion Paper 10/2012. Verfügbar von http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1012.pdf, Abfragedatum 10.7.2013

Biewen, M. / Fitzenberger, B. / Osikominu, A. / Waller, M. (2007): Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany. IZA Discussion Paper 2885. Verfügbar von http://ftp.iza.org/dp2885.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

BMAS (2012): Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Zwischenbericht. Berufliche Rehabilitation – Fakten, Analysen, Entwicklungstendenzen. F427. Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb427-berufliche-rehabilitation.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 4.7.2013

BMAS und IAB (2011): Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente. Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsmarktpol_instr_iab_studie.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 12.6.2013

Braun, H.J. (2012): Instrumentenreform 2012. Systematik der Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verwendung in der Arbeitsmarktstatistik. Methodenbericht. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar von http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Foerderstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Instrumentenreform-2012.pdf, Abfragedatum 27.6.2013

Bundesagentur für Arbeit (2011): Geschäftspolitische Ziele 2012 im Bereich Arbeitslosenversicherung. Vorstandsbrief SGB III 2012. Zentrale der BA, CF1 – Controlling. Verfügbar von http://www.bagkjs.de/media/raw/110901_ba_vorstandsbrief_sgbiii.pdf, Abfragedatum 19.6.2013

Bundesagentur für Arbeit (2012): Planung und Steuerung 2013 für die gemeinsamen Einrichtungen der Grundsicherung. Vorstandsbrief SGB II 2012. Zentrale der BA, CF1 – Controlling. Verfügbar von http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/vorstandsbrief-der-ba-planung-2013, Abfragedatum 20.6.2013

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Bericht zur Rahmenzielvereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem SGB III. Dezember 2012. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/rzv-sgb3-bericht-2012.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 13.6.2013

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Stark vor Ort. Stark im Netzwerk. Geschäftsbericht 2012. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2012.pdf, Abfragedatum 12.6.2013

Bundesagentur für Arbeit (2013c): Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB6-Foerd-der-berufl-Weiterbildung-f-AN.pdf, Abfragedatum 4.11.2013

Bundesagentur für Arbeit (2013d): Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Brücke in die Berufsausbildung. Informationen für Arbeitgeber. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/EQ-Arbeitgeber.pdf, Abfragedatum 5.11.2013

Deeke, A. et al. (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht 1/2009. Verfügbar von http://hdl.handle.net/10419/43145, Abfragedatum 11.7.2013

Deeke, A. (2011): Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse. In Granato, M. / Münk, D. / Weiß, R. (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung AGBFN Bd. 9, Bielefeld: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar von http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_deeke_1.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Deeke, A. / Baas, M. (2012): Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung. Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung. IAB Discussion Paper 10/2012. Verfügbar von http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1112.pdf, Abfragedatum 14.8.2013

Deeke, A. / Dietrich, H. / Kruppe, T. / Lott, M. / Rauch, A. / Stephan, G. / Wolff, J. (2011): Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick. Sozialer Fortschritt 9/2011. Verfügbar von http://ejournals.duncker-humblot.de/toc/sfo/60/9 (kostenpflichtig), Abfragedatum 5.7.2013

Dietrich, H. / Pflicht, H. (2009): Beratungsunterlage Ausschuss II: „Übergänge von der Ausbildungsvorbereitung in Ausbildung“ v. 30.1.2009, Nürnberg

IZA / DIW / infas (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen, Endbericht des Forschungskonsortiums. Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-f348-2-forschungsbericht-1b-foerderung-beruflicher-weiterbildung-haupttext.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 4.7.2013

Fitzenberger, B. / Osikominu, A. / Völter, R. (2007): Get training or wait? Long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany. IZA Discussion Paper 2121. Verfügbar von http://ftp.iza.org/dp2121.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Fitzenberger, B. / Speckesser, S. (2005): Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany. IZA Discussion Paper 1868. Verfügbar von http://ftp.iza.org/dp1868.pdf, Abfragedatum 10.7.2013

Fitzenberger, B. / Völter, R. (2007): Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany. IZA Discussion Paper 2630. Verfügbar von http://ftp.iza.org/dp2630.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Hartig, M. / Jozwiak, E. / Wolff, J. (2008): Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen? IAB Forschungsbericht 06/2008. Verfügbar von http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0608.pdf, Abfragedatum 4.7.2013

Heyer, G. / Koch, S. / Stephan, G. / Wolff, J. (2011): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. IAB Discussion Paper 17/2011. Verfügbar von http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp1711.pdf, Abfragedatum 18.3.2013

Hujer, R. / Thomsen, S. / Zeiss, C. (2006): The effects of short-term training measures on the individual unemployment duration in West Germany. ZEW Discussion Paper 06-065. Verfügbar von ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp06065.pdf, Abfragedatum 10.7.2013

Jozwiak, E. / Wolff, J. (2007): Wirkungsanalyse: Kurz und bündig - Trainingsmaßnahmen im SGB II. IAB-Kurzbericht Nr. 24/2007. Verfügbar von http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2407.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Koch, S. / Spies, C. / Stephan, G. / Wolff, J. (2011): Kurz vor der Reform. Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand. IAB-Kurzbericht 11/2011. Verfügbar von http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1111.pdf, Abfragedatum 18.3.2013

Kopf, E. (2009): Short-term training variety for welfare recipients: The effects of different training types. IAB Discussion Paper 17/2009. Verfügbar von http://doku.iab.de/discussionpapers/2009/dp1709.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Kopf, E. / Wolff, J. (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an. IAB-Kurzbericht Nr. 23/2009. Verfügbar von http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2309.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Lott, M. / Spitznagel, E. (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die betriebliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht, 11/2010 [zum Programm WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen]. Verfügbar von http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Paul, M. (2010): Many Dropouts? – Never mind! – Employment prospects of dropouts from training programs. Freiburg: Department of Applied Econometrics, Institute for Economic Research, Albert-Ludwigs-University Freiburg. Verfügbar von http://www.empiwifo.uni-freiburg.de/discussion-papers/waller/waller_dropout_s3_web.pdf, Abfragedatum 10.7.2013

Pflicht, H. (2010): Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB. IAB-Forschungsbericht 7/2010. Verfügbar von http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0710.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Popp, S. / Grebe, T. / Becker, C. / Dietrich, H. (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ). Abschlussbericht. Berlin: IAB und GIB. Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/eq-abschlussbericht-maerz-2012.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 9.7.2013

Schweigard, E. (2008): Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmenende. IAB Forschungsbericht 4/2008. Verfügbar von http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0408.pdf, Abfragedatum 11.7.2013

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit (=Förderstatistik). Verfügbar von http://statistik.arbeitsagentur.de, Abfragedatum 12.6.2013

Stephan, G. (2009): Evaluationsergebnisses und die Wahl statistischer Zwillinge. Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen. IAB Forum 2/2009. Verfügbar von http://doku.iab.de/forum/2009/Forum2-2009_Stephan.pdf, Abfragedatum 19.11.2013

Stephan, G. / Rässler, S. / Schewe, T. (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit: Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 39, 447-465. Verfügbar von http://doku.iab.de/zaf/2006/2006_3-4_zaf_stephan_raessler_schewe.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Stephan, G. et al. (2011): Internetanhang. Sozialer Fortschritt 8/2011 S. 1-4

Thomsen, S.L. (2012): Zur Machbarkeit einer Evaluation der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Stellungnahme im Projekt „Beratung zu wirkungsanalytischen Ansätzen für die Evaluation der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“. (Teilprojekt zu *BMAS* (2012): Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Zwischenbericht. Berufliche Rehabilitation – Fakten, Analysen, Entwicklungstendenzen. F427, siehe oben)

Wolff, J. / Jozwiak, E. (2007): Does short-term training activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany? IAB Discussion Paper 29/2007. Verfügbar von http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2907.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Wunsch, C. / Lechner, M. (2007): What did all the money do? On the general ineffectiveness of recent West German labour market programmes. IZA Discussion Paper 2800. Verfügbar von http://ftp.iza.org/dp2800.pdf, Abfragedatum 10.7.2013

Wuppinger, J. / Rauch, A. (2010): Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. Maßnahmenteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko. IAB Forschungsbericht 1/2010. Verfügbar von http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf, Abfragedatum 9.7.2013

Weitere verwendete Dokumente

Bundesagentur für Arbeit, Anhang C, Satzung, Geschäftsordnung der Organe, Regelungen zu Selbstverwaltung und Personal. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A20-Intern/A201-Organisation/Publikation/pdf/Anhang-C-Geschaeftsordnung-der-Organe.pdf, 6.11.2013

Bund-Länder-Arbeitsgruppe Steuerung SGB II (2012): Gemeinsames Planungsdokument für die Zielsteuerung 2013 im SGB II (=***Planungsdokument***). Verfügbar von http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/gemeinsames-planungsdokument-fuer-die-zielsteuerung-2013-im-sgb, Abfragedatum 26.6.2013

Bund-Länder-Ausschuss nach §18c SGB II (2011): Gemeinsame Grundlagen der Zielsteuerung SGB II. Grundprinzipien, Steuerungsmethodik und Verfahren (=***Gemeinsames Grundlagenpapier***), Hannover. Verfügbar von http://www.sgb-ii.net/portal/material_archiv/material_2011/bund-l-ausschuss_zielsteuerung.pdf/view, Abfragedatum 26.6.2013

Rahmenzielvereinbarung zwischen der Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (RZV SGB III). Verfügbar von http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rzv-sgb3.pdf?__blob=publicationFile, Abfragedatum 13.6.2013

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende –(SGB II), Fassung 2013 [SGB II]. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/nn_164814/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Gesetze-Verordnungen/Gesetze-Verordnungen-Nav.html, Abfragedatum 26.6.2013

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung –(SGB III), Fassung 2013 [SGB III]. Verfügbar von http://www.arbeitsagentur.de/nn_164814/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Gesetze-Verordnungen/Gesetze-Verordnungen-Nav.html, Abfragedatum 26.6.2013

Websites

Bundesagentur für Arbeit (BA): http://www.arbeitsagentur.de/

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): http://www.iab.de