

Schiel, Stefan; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris; Schröder, Helmut

Research Report

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR: Stand der Begleitforschung zum Ende der Programmlaufzeit

IAB-Forschungsbericht, No. 2006,07

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Schiel, Stefan; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris; Schröder, Helmut (2006) : Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR: Stand der Begleitforschung zum Ende der Programmlaufzeit, IAB-Forschungsbericht, No. 2006,07, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/26686>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Evaluation des arbeitsmarkt- politischen Programms FAIR Stand der Begleitforschung zum Ende der Programmlaufzeit

*Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg,
Doris Hess, Helmut Schröder*

Evaluation des arbeitsmarkt- politischen Programms FAIR

Stand der Begleitforschung zum Ende der Programmlaufzeit

*Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg,
Doris Hess, Helmut Schröder (infas Bonn)*

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Für den eiligen Leser.....	7
1 Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Grundkonzeption und Varianten	16
1.1 Auftrag, Konzept und Datenquellen der Begleitforschung	18
1.2 Der vorliegende Zwischenbericht	24
2 Implementation des Modells - Die Umsetzung von FAIR aus der Sicht der Vermittlungsfachkräfte und der Koordinatoren.....	25
2.1 Methodisches Vorgehen	25
2.2 Das Personal in FAIR.....	27
2.2.1 Personalbestand Ende 2004	27
2.2.2 Erfahrungen mit Personalfluktuation.....	32
2.3 Rahmenbedingungen der Beratung und Vermittlung (Vermittlerbefragung)	33
2.3.1 Kundenbestand und Kundenkontakte.....	33
2.3.2 Arbeitsbedingungen der Vermittlungsfachkräfte im Vergleich	36
2.4 Aufgaben der Vermittlungsfachkräfte in FAIR im Vergleich zum A-Team	38
2.5 Stellenakquisition und Nachbetreuung in FAIR	45
2.6 Zusammenarbeit mit dem Sozialamt	47
2.7 Bewertung des FAIR-Vorhabens durch die Koordinatoren nach zweieinhalb Jahren Laufzeit.....	49
2.7.1 Zielsetzung und Zielerreichung bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen (FAIRalt) aus der Sicht der Koordinatoren ...	49
2.7.2 Betreuung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus): Fazit der FAIR-Koordinatoren nach einem Jahr Programmlaufzeit	52
3 Modellvariante 1: Beratung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und Hilfebeziehern (FAIRalt)	53
3.1 Deskriptive Analyse der Geschäftsdaten.....	53
3.1.1 Strukturmerkmale der Kunden in FAIRalt	53
3.1.2 Einsatz von Maßnahmen und Aktivitäten in den FAIR-Teams.....	60
3.1.3 Abgänger in Erwerbstätigkeit.....	62
3.2 Multivariate Wirkungsanalyse	64
3.2.1 Methodische Vorgehensweise bei FAIRalt	64

3.2.2	Effektivität des FAIRalt-Modellvorhabens - Übergang in eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt	67
3.3	Effektivität des FAIRalt-Modellvorhabens: Der nachhaltige Verbleib in Arbeit	71
3.4	Effizienz des FAIRalt-Vorhabens.....	77
3.4.1	Methodik der Effizienzanalyse	79
3.4.2	Zusätzliche Personalkosten in FAIRalt	82
3.4.3	Mehr-/Minderausgaben in FAIR	84
3.4.3.1	Art und Dauer der Betreuungszeiten im Vergleich	84
3.4.3.2	Ermittlung der berücksichtigten Kopfsätze	86
3.4.3.3	Berechnungen der Durchschnittskosten je Status auf Monatsebene	87
3.5	Kosten und Nutzen im Vergleich	88
3.6	Abschließende Bewertung zu FAIRalt	90
4	Modellvariante 2: Beratung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus)	90
4.1	Methodisches Vorgehen (FAIRplus)	91
4.2	Deskriptive Analyse der Geschäftsdaten.....	94
4.2.1	Strukturmerkmale der Kunden in FAIRplus	94
4.2.2	Einsatz von Maßnahmen und Aktivitäten in den FAIR-Teams.....	98
4.2.3	Abgänger in Erwerbstätigkeit.....	99
4.3	Wirkungsanalyse (FAIRplus) – eine erste Annäherung.....	101
4.3.1	Strukturvergleich Kunden FAIR- und A-Team.....	101
4.3.2	Erwerbstatus Ende 2004 (deskriptive Betrachtung)	102
4.3.3	Multivariate Betrachtung der Übergänge in Erwerbstätigkeit	104
5	Modellvariante 3: Beratung und Vermittlung aller Kundengruppen in FAIR (FAIRneu)	106
5.1	Methodisches Vorgehen (FAIRneu)	109
5.2	Repräsentationsvergleich	111
5.3	Die multivariate Wirkungsanalyse	114
	ANHANG	118
	Ergebnisse FAIRalt	129
	Ergebnisse FAIRplus	154
	Ergebnisse FAIRneu	158

Vorbemerkung

Mitte 2002 hat die Bundesagentur für Arbeit das arbeitsmarktpolitische Programm „FAIR - Förderung der Arbeitsaufnahme - integriert und regulär“ installiert. In den vier Geschäftsstellen Fürstenwalde (AA Frankfurt/Oder), Rendsburg (AA Neumünster), Dillenburg (AA Wetzlar) und Worms (AA Mainz) wurden Vermittlungsteams eingerichtet, die mit einem deutlich verbesserten Betreuungsschlüssel operieren als das reguläre A-Team. Das Modellvorhaben soll prüfen, wie sich der verbesserte Personalschlüssel auf die Vermittlungs- und Wiedereingliederungserfolge bei arbeitslosen Männern und Frauen auswirkt. Durch die günstigere Betreuungsrelation sollen Zeitressourcen für eine intensivere, stärker am Einzelfall orientierte Betreuung und Vermittlungsarbeit eröffnet und Vermittlungspotenziale auf der Angebots- und der Nachfrageseite ausgeschöpft werden. Ein intensivierte Fallmanagement soll über Aktivierung, Qualifizierung und Training extrafunktionaler Qualifikationen Arbeitslose schneller und in signifikant größerem Umfang wieder in Erwerbstätigkeit zurückführen. Durch eine intensivere Beratung, Stellenakquisition und Vermittlungsarbeit sollen auf Seiten der Betriebe zusätzliche Arbeitsplätze erschlossen werden. Das FAIR-Vorhaben startete im Juli 2002 und ist bis zum 31. Dezember 2005 befristet. Das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH wurde mit der Evaluierung des Programms FAIR betraut. Die Begleitforschung wird noch über das Ende des Projekts hinaus den weiteren Werdegang der Teilnehmer beobachten und die Ergebnisse in den später folgenden Berichten dokumentieren.

Die Programmkonzeption von FAIR wurde in der Laufzeit zweimal an veränderte Rahmenbedingungen angepasst. Die Modellgeschäftsstellen haben drei Varianten getestet:

- Zwischen Juli 2002 und Dezember 2004 wurden zunächst langzeitarbeitslose Personen durch die FAIR-Vermittler betreut (FAIRalt).
- Zwischen Januar und Dezember 2004 wurde der betreute Kundenkreis auch auf Personen ausgeweitet, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (FAIRplus).
- Mit der Einführung des SGB II zum 1. Januar 2005 wurden die langzeitarbeitslosen Männer und Frauen an die SGB II-Träger überführt. Die FAIR-Teams bekamen nun die Aufgabe, mit dem verbesserten Personal-

schlüssel alle Gruppen von unter SGB III geführten Arbeitslosen zu betreuen (FAIRneu).

infas dokumentiert mit diesem dritten Zwischenbericht die bisher vorliegenden Ergebnisse zu allen drei Modellvarianten. Für FAIRalt sind alle Erhebungen abgeschlossen. Die hier vorgestellten Ergebnisse bilden den Endstand ab. Die Erhebungen und Analysen für die beiden Modellvarianten FAIRplus und FAIRneu werden planmäßig in 2006 fortgesetzt. Die hier referierten Ergebnisse haben entsprechend den Charakter belastbarer Zwischenergebnisse.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Für den eiligen Leser

Das FAIR-Programm - Mehr Vermittlungen durch mehr Vermittler?

Der Verwaltungsausschuss der damaligen Bundesanstalt für Arbeit hat in seiner Sitzung im Herbst 2001 die Experten der Bundesanstalt beauftragt, das Projekt FAIR - Förderung der Arbeitsaufnahme - integriert und regulär - im Jahr 2002 umzusetzen. Ziel von FAIR war es, in ausgewählten Regionen allen Langzeitarbeitslosen, die eine Leistung von den damaligen Arbeitsämtern oder dem jeweils zuständigen Sozialamt erhielten, individuell zugeschnittene und adäquate Angebote zur Förderung und Integration in den Arbeitsmarkt anzubieten. Damit sollte eine substantielle Verringerung der Sockelarbeitslosigkeit erreicht werden. Mit dieser Strategie - und nicht mit neuen Instrumenten - wollte das Konzept auch die seinerzeit aufgestellte politische Forderung nach Fördern und Fordern durch den Einsatz zusätzlicher Vermittler konkret umsetzen. Die Laufzeit des Projektes war auf vier Jahre (2002-2005) ausgelegt und wurde organisatorisch von der heutigen Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und wissenschaftlich durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betreut.

Die Bundesagentur für Arbeit vertreten durch das IAB hat infas mit der Durchführung einer Begleitforschung zum FAIR-Vorhaben beauftragt. Im Zentrum steht die Frage, ob die im Programm FAIR eingesetzten personellen und finanziellen Mittel zu einer beschleunigten Integration der unterschiedlichen Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt führen. Die Evaluation und die Berichterstattung folgen drei Leitfragen:

- Wie gestaltet sich die Struktur und Entwicklung der Modellteilnehmer?
- Wie wirkt der verbesserte Personalschlüssel?
- Wie effizient ist der verbesserte Personalschlüssel?

Modellkonzeptionen

Die Programmkonzeption von FAIR wurde in der Programmlaufzeit von 2002 bis 2005 zweimal an veränderte Rahmenbedingungen angepasst. Die Modellgeschäftsstellen haben drei Varianten getestet, die im weiteren Verlauf mit den Kurztiteln FAIRalt (Modellvariante 1), FAIRplus (Modellvariante 2) und FAIRneu (Modellvariante 3) bezeichnet werden.

Bei der ersten Modellkonzeption FAIRalt war das FAIR-Team für die Langzeitarbeitslosen der gesamten Geschäftsstelle zuständig. Im Zuge der ar-

beitsmarktpolitischen Neuausrichtung, die mit der Beratung der Hartz-Kommission, der Verabschiedung der Hartz-Gesetzespakete und der Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit einhergingen, wurde die Frage aufgeworfen, ob die verstärkte Intervention erst nach Eintritt einer Langzeitarbeitslosigkeit einsetzen soll, oder ob nicht bereits eine präventive Strategie erforderlich ist. In der Folge dieser Überlegungen wurde zu Jahresbeginn 2004 das FAIR-Modell erweitert (FAIRplus). Bei dieser Modellvariante wurde der verbesserte Betreuungsschlüssel auch auf Kunden ausgeweitet, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht waren.

Die Hartz IV-Gesetzgebung und das Inkrafttreten des SGB II zum 1. Januar 2005 machten nach nur einem Jahr Laufzeit der erweiterten Modellvariante eine erneute Änderung der FAIR-Konzeption erforderlich. Die Mehrzahl der FAIR-Kunden wurden zum Jahresbeginn 2005 in die Zuständigkeit der SGB II-Träger überführt. Die ursprüngliche Konzeption von FAIRalt war innerhalb der Agenturen für Arbeit nicht in der bisherigen Form durchführbar. Die Arbeit der FAIR-Teams wurde auf eine neue konzeptionelle Grundlage gestellt. Seit Januar 2005 sind die FAIR-Teams der vier Geschäftsstellen analog zum A-Team ohne Ausnahme für sämtliche Kundengruppen zuständig. Der Unterschied zum A-Team besteht ausschließlich darin, dass für dieselben Kundengruppen ein besserer Betreuungsschlüssel von 1:110 im FAIR-Team angezielt wurde, während die Betreuungsrelation im A-Team mindestens doppelt so hoch ist. Diese dritte Modellvariante firmiert unter der Kurzbezeichnung FAIRneu.

Das *Projektziel* blieb über die gesamte Programmlaufzeit unverändert. In allen drei Variationen des Programmdesigns sollten die Zielgruppen im Gegensatz zur jeweiligen Vergleichsgruppe anhand eines deutlich besseren Betreuungsschlüssels effektiver und effizienter in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Das Personal in FAIR

Insgesamt wurden für das FAIR-Vorhaben 73 Stellen bewilligt. Davon sind 52 Stellen für Vermittlungsfachkräfte vorgesehen. Zwei Drittel der eingesetzten Vermittler waren zuvor selbst arbeitslos. Die Erfahrungen der Koordinatoren mit Vermittlern ohne Verwaltungserfahrung sind grundsätzlich positiv. Hilfestellungen sind allerdings notwendig, um einen reibungslosen Einsatz der neuen Vermittler gewährleisten zu können. Aufgrund ihrer Er-

fahrungen im FAIR-Projekt verweisen die Koordinatoren darauf, dass bei der Personalauswahl neuer Vermittlungsfachkräfte, die extern rekrutiert werden, die persönlichen Eigenschaften genauso wichtig sind wie die Schulung gesetzlicher Grundlagen.

Nach Verabschiedung des Optionsgesetzes 2004 nahmen die Kündigungen in den FAIR-Geschäftsstellen zu. Zum Jahreswechsel 2004/2005 verließen nahezu alle Vermittler das Projekt. Zeitgleich gab es einen Personalwechsel bei zwei der vier Koordinatoren. Die FAIR-Teams starteten 2005 also in überwiegend neuer Konstellation. Auch die A-Teams mussten sich überwiegend neu aufstellen, weil Personalwechsel zur ARGE, organisatorischer Umbau und die Neuausrichtung von Vermittlungsprozessen dies erforderte.

Kundenbestand und Kundenkontakte bei FAIRalt und FAIRplus

Die Vermittlungsfachkräfte im A-Team der FAIR-Geschäftsstellen betreuen rund dreimal so viele Kunden wie die FAIR-Vermittler.¹ FAIR-Vermittler haben fast doppelt so viel Zeit für Kundenkontakte wie ihre Kollegen im A-Team. Dies gilt für die Kontaktdichte ebenso wie für die zur Verfügung stehende Zeit bei Erst- und Folgegesprächen. FAIR-Vermittler bewerten das Zeitbudget für ihre Kundenkontakte als ausreichend, während die Vermittler des A-Teams die Zeitknappheit beklagen.

Die Einschätzung zu den persönlichen Arbeitsbedingungen sind bei beiden Vermittlergruppen ähnlich. Unterschiede werden bei allen Aspekten deutlich, die das Zeitbudget des Vermittlers pro Kunde betreffen. Die FAIRalt-Vermittler sehen sich eher in der Lage, an die eigentlichen Vermittlungsprobleme ihrer Kunden heranzukommen. Deshalb wünschen sie sich auch eher als ihre Kollegen aus den A-Teams Zugang zu vermittlungsunterstützenden Instrumenten wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Organisation von Kinderbetreuung etc, um die Kunden noch besser betreuen zu können.

¹ Die Angaben fußen auf einer schriftlichen Befragung der Vermittlungsfachkräfte in den FAIR-Geschäftsstellen Ende 2004. Daher beziehen sich die Angaben im Kern auf FAIRalt und gelten in ähnlicher Weise für FAIRplus, aber nicht für FAIRneu, das erst 2005 installiert wurde.

Aufgabenprofil der Vermittlungsfachkräfte

Das sehr differenziert abgefragte Aufgabenprofil von Vermittlern im FAIR- und im A-Team ist in großen Teilen nahezu identisch. Signifikant sind die Unterschiede hinsichtlich einer ganzheitlichen Betreuung von Arbeitslosen mit multiplen Vermittlungsproblemen. Als Reaktion auf die tiefergreifenden Vermittlungshemmnisse von Langzeitarbeitslosen und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten ergreifen FAIR-Vermittler häufiger vermittlungsunterstützende Aktivitäten und Maßnahmen. Dazu zählen insbesondere eine differenzierte Diagnose, das Erarbeiten von Zielvereinbarungen und die nachgehende Begleitung am Arbeitsplatz. Gleichwohl zeigen sich auch deutliche Unterschiede bei vermittlungsunterstützenden Aktivitäten: durch das FAIR-Team werden Kunden signifikant häufiger an Sucht,- Drogen- und Schuldnerberatungsstellen weitergeleitet. Diese Aktivitäten, die ähnlich sind wie heute die Fallmanagementaufgaben im SGB II, sind ein Indiz für das schwierige Klientel, das die FAIR-Teams in den beiden ersten Modellvarianten betreut haben.

Bewertung des FAIR-Vorhabens durch die Koordinatoren²

FAIRalt: Insgesamt ist das Urteil der FAIR-Koordinatoren recht positiv. Die gesteckten Ziele bei FAIRalt wurden nach zweieinhalbjähriger Programmlaufzeit nach Einschätzung der zuständigen FAIR-Koordinatoren in zwei Fällen vollständig und in den beiden anderen Geschäftsstellen zumindest überwiegend erreicht. Alle vier Koordinatoren sind sich einig, dass eine bessere am Kunden orientierte Betreuung und daraus folgend eine verbesserte Integration in den ersten Arbeitsmarkt nur mit Hilfe des günstigeren Personalschlüssels in Verbindung mit entsprechenden Aktivierungsmöglichkeiten und passgenauen Förderangeboten möglich ist. Zudem wird von den Koordinatoren angeführt, dass mit der Zuweisung eines persönlichen Ansprechpartners eine verbesserte Arbeit mit den Kunden erreicht wird. Darüber hinaus müssen allerdings auch die Rahmenbedingungen stimmen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören eine zielorientierte Beratung, verbindliche Eingliederungsvereinbarungen und vollzieh-

² Hierbei handelt es sich um Einschätzungen der FAIR-Koordinatoren, die diese im Rahmen einer schriftlichen Befragung Ende 2004 geäußert haben. Da FAIRneu erst Anfang 2005 installiert wurde, konnte diese Modellvariante an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden.

bare Konsequenzen bei Zuwiderhandeln sowie günstige wirtschaftliche Bedingungen vor Ort.

FAIRplus: Die Möglichkeit der frühzeitigen Intervention bei von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten heben alle Koordinatoren als großen Vorteil hervor. Durch frühe intensive Betreuung und Beratung und den offensiven Einsatz von Instrumenten des SGB III könne Langzeitarbeitslosigkeit eher vermieden werden. Es habe sich herausgestellt, so die Koordinatoren, dass durch eine bessere Motivation und arbeitsnahe Kenntnisse der Kunden die Integrationschancen wesentlich größer seien als bei Langzeitarbeitslosen. Die FAIR-Koordinatoren sind sich ebenfalls einig, dass für eine schnelle und damit frühzeitige Integration der potenziell Langzeitarbeitslosen ein verbesserter Personalschlüssel „unbedingt erforderlich“ ist. Daneben ist nach ihrer Ansicht eine weitere Flexibilisierung des Mitteleinsatzes für eine erfolgreiche Vermittlung zu empfehlen.

Modellvariante 1: FAIRalt – Ergebnisse der Wirkungs- und Effizienzanalyse

Unter Berücksichtigung aller vorliegenden Daten ist das Ergebnis der vorläufigen Effektivitäts- und Effizienzbetrachtung vom Herbst 2004 bestätigt worden. Für die Programmlaufzeit von 30 Monaten lässt sich unter Effektivitätsgesichtspunkten eine positive Bilanz des FAIRalt-Vorhabens ziehen. Langzeitarbeitslose können effektiver in eine (geförderte oder eine nicht geförderte) Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, wenn durch einen besseren Personalschlüssel eine intensivere Betreuung und Vermittlung gewährleistet ist. Reduziert man die Betrachtung auf die nicht geförderten Beschäftigungsverhältnisse, dann verringert sich die Eingliederungswahrscheinlichkeit um die Hälfte. Bei der Nachhaltigkeitsbetrachtung zeigt sich in FAIRalt ein positiver Effekt, solange auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Betrachtet man nur die ungeförderte Beschäftigung, dann gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen FAIR und der Vergleichsgruppe.

Bei der Gegenüberstellung der Mehr- und Minderausgaben bei FAIRalt werden die einzelnen Kostenblöcke stufenweise in ein Effizienzmodell einbezogen. Es ergeben sich vier Szenarien. Ausgangspunkt sind die durch einen geringeren Anteil an Bezugsmonaten für Arbeitslosengeld ermittelten Einsparungen. Ihnen werden in vier Schritten die Mehrkosten gegen-

über gestellt. Diese Vorgehensweise legt offen, welche Kostenfaktoren bei FAIRalt besonders stark zu Buche schlagen:

1. Den Minderausgaben für Arbeitslosengeld (Opportunitätskosten) werden Mehrkosten für Arbeitslosenhilfe und Personal gegenübergestellt. Die reinen Einsparungen im FAIRalt-Programm, die auf einen niedrigeren Anteil an Bezugszeiten für Arbeitslosengeld anfallen, belaufen sich auf rund 435.000 Euro. Diesen (fiktiven) Minderausgaben stehen die Mehrausgaben für Arbeitslosenhilfe (24.643 Euro) und an Personal für die zweieinhalbjährige Programmlaufzeit von 5,25 Millionen Euro gegenüber. Die Mehrkosten belaufen sich bei dieser Betrachtung auf rund 4,84 Millionen Euro für FAIRalt in 30 Monaten.
2. Zusätzlich zur Betrachtung unter Punkt 1 wird das Mehr an Bezugszeiten berücksichtigt, wenn Arbeitslose sich in einer Maßnahme befinden (ohne Zusatzkosten für Trainingsmaßnahmen). In FAIR wurden im Vergleich zur Vergleichsgruppe Arbeitslose häufiger in Maßnahmen vermittelt. Unter Berücksichtigung der Leistungsgewährung in diesen Zeiten sind noch einmal für ABM-Zeiten und übrige Maßnahmezeiten Mehrkosten von 396.000 Euro im Vergleich zu den Kunden der Vergleichsstichprobe zu veranschlagen. Die Mehrkosten beziffern sich demnach auf rund 5,24 Millionen Euro.
3. Zusätzlich zur Betrachtung unter Punkt 2 werden die Kosten für zusätzliche Trainingsmaßnahmen berücksichtigt. Für den Einsatz von Trainingsmaßnahmen fallen für die BA zusätzlich zum Leistungsbezug auch Maßnahmekosten an. Die Mehrkosten in FAIR belaufen sich auf 45.300 Euro. Die saldierten Gesamtkosten erhöhen sich auf 5,29 Millionen Euro.
4. Zusätzlich zur Betrachtung unter Punkt 3 gehen in die Effizienzbetrachtung die Mehrkosten für Eingliederungszuschüsse ein. Damit erreichen die Mehrkosten ein Volumen von rd. 5,77 Millionen Euro für die Programmlaufzeit von zweieinhalb Jahren. Dies entspricht einem durchschnittlichen Mehrkostenbetrag von 325 Euro pro betreutem Langzeitarbeitslosen.

Die Nachhaltigkeitsperspektive zeigt, dass die Effektivitätsgewinne im Zeitverlauf aufgezehrt werden und die höheren Personal- und Maßnahmekosten zu Buche schlagen. In der Tat rechnet sich das FAIRalt-Vorhaben unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht. Die Personalkosten

fallen bereits vom ersten Monat in voller Höhe an und die Einsparungen durch eine schnellere Vermittlung kommen erst später zum Tragen. Darüber hinaus haben die FAIR-Geschäftsstellen auch mehr Geld für Maßnahmen eingesetzt als die Vergleichsagenturen.

Da die langzeitarbeitslosen FAIRalt-Teilnehmer zwar schneller in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, aber nicht signifikant länger im Vergleich zur Vergleichsgruppe in einer solchen Beschäftigung verbleiben, ist aufgrund der jetzt vorliegenden Ergebnisse auch auf längere Sicht eher nicht mit spürbaren Einsparungen bei der Betreuung von Langzeitarbeitslosen zu rechnen.

Modellvariante 2: FAIRplus – Sachstand und erste Ergebnisse

Insgesamt hat es im Untersuchungszeitraum (2004) in den FAIR-Geschäftsstellen mit nur 1.250 Personen weniger Integrations³- bzw. Betreuungskunden gegeben als vorab erwartet. Daher wurde auf eine Primärerhebung bei den FAIR-Teilnehmern und der Vergleichsgruppe verzichtet. Eine erste, vorläufige Wirkungsanalyse wurde daher auf der Basis von coArb-Daten aller FAIRplus-Kunden und die der entsprechenden Kunden des A-Teams vorgenommen. In Worms war die Anzahl der potenziell langzeitarbeitslosen Kunden 2004 so gering, dass die Fallzahl für eine Analyse auf Geschäftsstellenebene nicht ausreicht.

Die deskriptive Betrachtung der Übergänge aus Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit legt eine überdurchschnittlich hohe Vermittlungsquote sowohl des FAIR- als auch des A-Teams in Rendsburg offen. Allerdings erzielen die Mitarbeiter des Rendsburger A-Teams vergleichbar gute Vermittlungserfolge wie ihre Kollegen im FAIR-Team. Die multivariate Betrachtung des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit lassen bei den übrigen beiden Geschäftsstellen (Fürstenwalde und Dillenburg) jedoch tendenziell positive Effekte der intensiven Betreuung durch FAIR-Vermittler erkennen. Statistisch sind die Ergebnisse für FAIRplus allerdings nicht signifikant. Diese erste, noch sehr vorläufige Analyse legt

³ Die Definition entspricht in der Terminologie der BA-Kundendifferenzierung im Grunde dem Segment der „Betreuungskunden“. Im Unterschied zu der heute über die Handlungsprogramme vermittelten Konnotation brachte die Bezeichnung „Integrationskunde“ zum Ausdruck, dass diese Kunden prinzipiell als auf dem ersten Arbeitsmarkt integrierbar galten.

die Hypothese nahe, dass der verbesserte Betreuungsschlüssel bei der Betreuung von Integrationskunden in dem kurzen Betrachtungszeitraum nur eine geringe Wirkung entfaltet. Valide Aussagen über die Effektivität und Effizienz von FAIRplus sind allerdings erst nach Aktualisierung der IEB ab Herbst 2006 möglich. Erst dann besteht die notwendige Transparenz über alle Übergänge der untersuchten Kunden in eine Erwerbstätigkeit innerhalb des Jahres 2004.

Modellvariante 3: FAIRneu – Sachstand und erste Ergebnisse

Im Fokus der dritten Modellvariante FAIRneu steht mit allen Kunden der Geschäftsstellen (Markt-, Beratungs- und Betreuungskunden) eine im Vergleich zu den bisherigen Modellkonstellationen wesentlich heterogenere Zielgruppe. Durch einen verbesserten Personalschlüssel soll auch in dieser Variante das Ziel einer möglichst schnellen Vermittlung der Kunden in Arbeit erreicht werden.

Die personellen Rahmenbedingungen bei FAIRneu sind im Vergleich zu FAIRalt schwieriger, da durch Kündigungen der Vermittler das FAIR-Personal Anfang 2005 nahezu vollständig ersetzt werden musste. Die Personalumsetzungen mit Einführung des SGB II betrafen allerdings auch die A-Teams der vier Geschäftsstellen, die für die Betreuung der unmittelbaren Vergleichsgruppe zuständig waren. Beide Teams starten das Jahr 2005 entsprechend holprig und sind auch insofern vergleichbar. Wie bei den ersten beiden Modellvarianten von FAIR wurde ein besserer Betreuungsschlüssel angelegt (in FAIRneu 1:110). Die FAIR-Vermittler betreuen damit höchstens halb so viele Kunden wie ihre Kollegen im A-Team.

Für die Bewertung von FAIRneu können insgesamt 2.248 realisierte Interviews mit FAIR- und A-Teamkunden zugrunde gelegt werden. Dies sind ausreichend viele Fälle für die Effektivitätsbetrachtung. Auch für die zweite Erhebung im Herbst 2006 reicht die Fallzahl mit den zu erwartenden rund 1.400 Panelfällen für die Nachhaltigkeitsbetrachtung aus.

In FAIRneu gab es anders als bei FAIRalt keinen nennenswerten Mehreinsatz von Maßnahmen. Lediglich bei Trainingsmaßnahmen ist ein leichtes Plus von fast einem Prozentpunkt in FAIR im Gegensatz zur Vergleichsgruppe zu verzeichnen. Bei Lohnkostenzuschüssen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Weiterbildung, Umschulung und Berufsorientierungskursen

gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den FAIR-Teilnehmern und den Kunden der Vergleichsgruppe aus den A-Teams.

Unter Kontrolle von Risikofaktoren weisen die Berechnungen für Kunden des FAIRneu-Vorhabens eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in eine geförderte oder ungeförderte Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt auf. Der bessere Betreuungsschlüssel erhöht die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit durchschnittlich um 19 Prozent. Insbesondere das Beispiel Rendsburg zeigt, dass offenbar noch größere Effektivitätsreserven bestehen. Dort ergibt sich für FAIR ein Chancenzuwachs von 50 Prozent. Die Einzelergebnisse der übrigen drei Agenturen auf Geschäftsstellenebene sind hingegen statistisch nicht signifikant. In Dillenburg und Worms sind noch positive Tendenzen erkennbar, in Fürstenwalde unterscheiden sich die Chancen, erfolgreich in eine Erwerbstätigkeit vermittelt zu werden, zwischen den beiden Vergleichsgruppen zum jetzigen Zeitpunkt nicht.

Valide Aussagen über die Effizienz und Nachhaltigkeit des FAIRneu-Programms sind erst nach der zweiten Erhebung im Herbst 2006 möglich. Aussagen zur Effizienz sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht sinnvoll.

Alles in Allem: Gibt es in FAIR mehr Vermittlungen durch mehr Vermittler?

FAIRalt: Ja, aber das Mehr kommt (auch) durch den häufigeren Einsatz von Maßnahmen und einem höheren Anteil befristeter Stellen zustande. Die Vermittlungen sind allerdings nicht nachhaltiger als bei der Vergleichsgruppe.

FAIRplus: Möglicherweise; es liegt aufgrund der zurzeit verfügbaren Daten noch keine statistisch abgesicherte Erkenntnis vor.

FAIRneu: positive Tendenz; das Beispiel Rendsburg zeigt, dass der verbesserte Personalschlüssel sich in einem positiven Integrationseffekt niederschlagen kann.

1 Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Grundkonzeption und Varianten

Der Verwaltungsausschuss der damaligen Bundesanstalt für Arbeit hat in seiner Sitzung im Herbst 2001 die Experten der Bundesanstalt beauftragt, das Projekt FAIR - Förderung der Arbeitsaufnahme - integriert und regulär - im Jahr 2002 umzusetzen. Ziel von FAIR war es, in ausgewählten Regionen allen Langzeitarbeitslosen, die eine Leistung von den damaligen Arbeitsämtern oder dem jeweils zuständigen Sozialamt erhielten, individuell zugeschnittene und adäquate Angebote zur Förderung und Integration in den Arbeitsmarkt anzubieten. Damit sollte eine substantielle Verringerung der Sockelarbeitslosigkeit erreicht werden. Mit dieser Strategie - und nicht mit neuen Instrumenten - wollte das Konzept auch die seinerzeit aufgestellte politische Forderung nach Fördern und Fordern durch den Einsatz zusätzlicher Vermittler konkret umsetzen. Die Laufzeit des Projektes war auf vier Jahre ausgelegt und wurde organisatorisch von der heutigen Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und wissenschaftlich durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betreut.

Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR startete 2002 und ist bis zum Jahresende 2005 befristet. Ausgehend von den Erfahrungen, die im „Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Sozialämtern (MoZArT)“⁴ gesammelt wurde, sollte das FAIR-Vorhaben prüfen, ob die Integration von Langzeitarbeitslosen und speziell von Hilfebeziehern durch BA-interne Optimierung der Beratungs- und Vermittlungsressourcen verbessert werden konnte. In vier Geschäftsstellen (Fürstenwalde (AA Frankfurt/Oder), Rendsburg (AA Neumünster), Dillenburg (AA Wetzlar) und Worms (AA Mainz)) wurden Vermittlungsteams eingerichtet, die mit einem Betreuungsschlüssel von 1:150, max. 1:180 arbeiten sollten. Zielgruppe dieser ursprünglichen Programmkonzeption von FAIR waren analog zu MoZArT langzeitarbeitslose Personen, die Leistungen nach SGB III (Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) und/oder Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe) nach BSHG erhielten. Durch den verbesserten Betreuungsschlüssel sollten die FAIR-Vermittler in den Stand

⁴ Zur Konzeption und der Evaluation von MoZArT vgl. Hess, Doris, Helmut Schröder, Menno Smid und Claus Reis: „MoZArT – neue Strukturen für Jobs. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung“. Berlin 2004: BMWA-Dokumentation 541.

gesetzt werden, mehr Beratungs- und Vermittlungszeit für die Integration dieser Zielgruppen einzusetzen. Durch eine zeitlich engere Beratungsfrequenz wurde eine stärkere Aktivierung der Zielgruppe angestrebt als dies bei den sonst üblichen Betreuungsverhältnissen von damals 1:600 bis 1:900 Personen möglich war. Diese erste Modellkonzeption erhielt später den Arbeitskurztitel **FAIRalt**.

Im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung, die mit der Beratung der Hartz-Kommission, der Verabschiedung der Hartz-Gesetzespakete und der Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit einhergingen, wurde geradezu zwangsläufig die Frage aufgeworfen, ob die verstärkte Intervention erst nach Eintritt einer Langzeitarbeitslosigkeit einsetzen soll, oder ob nicht bereits eine präventive Strategie erforderlich ist. In der Folge dieser Überlegungen wurde zu Jahresbeginn 2004 das FAIR-Modell erweitert. In dieser als **FAIRplus** titulierten Modellvariante wurde der verbesserte Betreuungsschlüssel auch auf Kunden ausgeweitet, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht waren. Seit Januar 2004 wurden in den vier Modellgeschäftsstellen auch Neukunden dem FAIR-Team zugeleitet, wenn sie mehrere vermittlungshemmende Merkmale aufwiesen und daher als potenziell langzeitarbeitslos eingestuft werden. In der Frühzeit der damals gerade erprobten Kundendifferenzierung wurden diese Kunden als Integrationskunden bezeichnet. Die Definition entspricht in etwa dem später im Rahmen der Handlungsprogramme als Betreuungskunden bezeichneten Segment. Das Ziel dieser Modellvariante war, bei den potenziell durch Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Zielgruppen durch eine intensivere Betreuung und die rechtzeitige Einleitung entsprechender Maßnahmen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu verhindern und die Betroffenen schnellstmöglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der ursprünglich eher reaktive Vermittlungs- und Betreuungsansatz bei FAIRalt wurde damit um eine präventive Komponente in FAIRplus erweitert.

Die Hartz IV-Gesetzgebung und das Inkrafttreten des SGB II zum 1. Januar 2005 machte nach nur einem Jahr Laufzeit der erweiterten Modellvariante eine erneute Änderung der FAIR-Konzeption erforderlich. Mit Inkrafttreten des SGB II wurden die Bezieher von Arbeitslosenhilfe, also die Mehrzahl der in FAIRalt betreuten Langzeitarbeitslosen aus dem Regelkreis der versicherungsfinanzierten Leistungen genommen und an die Träger des SGB II (Arbeitsgemeinschaften nach § 44b SGB II und Options-

kommunen nach § 6c SGB II) überführt. Die ursprüngliche Konzeption von FAIRalt war damit innerhalb der Agenturen für Arbeit nicht in der bisherigen Form durchführbar. Nach intensiven Beratungen für den noch verbleibenden Förderzeitraum 2005 wurde beschlossen, FAIR mit einem veränderten Design in den vier Geschäftsstellen weiterzuführen. Seit Januar 2005 sind die FAIR-Teams der vier Geschäftsstellen analog zum A-Team ohne Ausnahme für sämtliche Kundengruppen zuständig. Der Unterschied zum A-Team besteht darin, dass für dieselben Kundengruppen ein besserer Betreuungsschlüssel von 1:110 im FAIR-Team angezielt wurde, während die Betreuungsrelation im A-Team mindestens doppelt so hoch ist. Diese dritte Modellvariante firmiert unter der Kurzbezeichnung **FAIRneu**.

Das *Projektziel* blieb über die gesamte Programmlaufzeit unverändert. In allen drei Variationen des Programmdesigns sollten die Zielgruppen im Gegensatz zur jeweiligen Vergleichsgruppe anhand eines deutlich besseren Betreuungsschlüssels effektiver und effizienter in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Durch die Verbesserung des Personalschlüssels in FAIR sollten Ressourcen geschaffen werden für eine am Individuum orientierte Eingliederungsstrategie und die Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten durch Akquisition von Arbeitsstellen. Mit dieser Verbesserung der Angebots- wie der Nachfragebedingungen sollte die Chance für eine dauerhafte (Wieder-)Eingliederung erhöht werden.

1.1 Auftrag, Konzept und Datenquellen der Begleitforschung

Die Bundesagentur für Arbeit vertreten durch das IAB hat infas mit der Durchführung einer Begleitforschung zum FAIR-Vorhaben beauftragt. Im Zentrum der Begleitforschung steht die Frage, ob die im Programm FAIR eingesetzten personellen und finanziellen Mittel zu einer beschleunigten Integration der unterschiedlichen Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt führen. Die Evaluation und die Berichterstattung folgen drei Leitfragen:

- **Struktur und Entwicklung der Modellteilnehmer:**
Wie setzt sich die unter FAIR betreute Kundengruppe zusammen? Wo verbleiben die Teilnehmer nach Betreuung in FAIR?
- **Wirkung des verbesserten Personalschlüssels:**
Führt der verbesserte Personalschlüssel zu einer im Vergleich zum A-Team deutlich verbesserten Integration der Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt? Wie effektiv ist das Modellvorhaben?

- **Effizienz des verbesserten Personalschlüssels:**

In welcher Relation stehen die Mehrausgaben für Personal- und Maßnahmekosten zu Einsparungen bei Leistungsausgaben? Lohnt sich der Mehreinsatz unter fiskalischen Gesichtspunkten? Es ist die Hypothese zu prüfen, ob sich der Mehreinsatz letztendlich durch eine erfolgreiche und frühzeitige Integration auch finanziell lohnt, weil die Zielgruppe eher und dauerhaft das Budget für den Leistungsbezug entlastet.

Insbesondere die zentrale Fragestellung nach der Wirkung des FAIR-Programms auf die Integration von langzeitarbeitslosen Leistungsempfängern lässt sich nicht durch eine immanente Betrachtung der Modellentwicklungen beantworten. Um Nettoeffekte der verbesserten Betreuungsrelation abbilden zu können, muss die kontrafaktische Frage beantwortet werden, was wäre mit den Zielgruppen geschehen, wenn es den besseren Betreuungsschlüssel nicht gegeben hätte. Ein zentraler Bestandteil der Begleitforschung ist daher die Beobachtung von Vergleichsgruppen. Für die drei Modellvarianten erfolgte die Festlegung der Vergleichsgruppe jeweils in Abhängigkeit von den Möglichkeiten, die das Konzept dafür gab.

Bei der ersten Modellkonzeption **FAIRait** war das FAIR-Team für die Langzeitarbeitslosen der gesamten Geschäftsstelle zuständig. Die Kontrollgruppe konnte also nicht innerhalb dieser Geschäftsstellen gewonnen werden. Es war vielmehr notwendig, die Vergleichsstichprobe aus Agenturen (damals noch Arbeitsämtern) zu gewinnen, die den vier FAIR-Geschäftsstellen bezüglich der Marktbedingungen am ähnlichsten waren. Der ideale Weg, um eine Vergleichsstichprobe zu konstruieren, folgt dem Prinzip der Matching-Methode. Für jedes Arbeitsamt, das im Programm FAIR beteiligt ist, wird eine Doublette mit denselben Strukturmerkmalen gesucht. Das Ziel dieses aus der Experimentalforschung stammenden Prinzips ist, die Outcomes zwischen der Treatment-Gruppe und der Non-Treatment-Gruppe zu vergleichen. Unter der Annahme, dass die Strukturmerkmale der Arbeitsämter über den Beobachtungszeitraum konstant bleiben, werden die signifikanten Unterschiede zwischen beiden als Effekte des Modells interpretiert.

Anhand von sieben Arbeitsmarktindikatoren (Arbeitslosenquote, Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen, Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen, Anteil der SGB III-Leistungsbezieher, Relation der offenen Stellen zu Arbeitslosen, Anteil der Arbeitsvermittlungen an allen Arbeitslo-

sen plus Vermittelten, Anteil der geförderten Personen an allen Arbeitslosen plus Geförderten („Entlastungsquote“) wurde zu jeder Modellgeschäftsstelle ein Amt gezogen, das die größte statistische Nähe (Euklidische Distanz) aufwies. Aus dem Bestand dieser vier Vergleichsämt wurde dann für Zwecke der Wirkungsanalyse eine nach Merkmalsverteilungen vergleichbare Stichprobe aus den coArb-Daten gezogen. Da Möglichkeiten des differenzierten Kontrollgruppenmatchings, die seit etwa zwei Jahren mittels der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) möglich sind, zum Zeitpunkt 2002 noch nicht als einsatzfähiges Instrument zur Verfügung standen, erfolgte die Vergleichsgruppenauswahl nach dem Prinzip der optimierten Randgruppenverteilungen. In FAIRalt wurden dabei die Merkmale „Dauer der Arbeitslosigkeit“, „Geschlecht“, „Alter“ und in FAIRneu alle in coArb enthaltenen Merkmale (Dauer der Arbeitslosigkeit“, Geschlecht, Alter, Berufsausbildung, arbeitslos/nicht arbeitslos, gesundheitliche Einschränkungen und Staatsangehörigkeit) berücksichtigt.

Übersicht 1.1

FAIR-Konzeption 2002-2005 Änderungen und Erweiterungen			
	ursprüngliche Konzeption (FAIRalt)	erweiterte Konzeption (FAIRplus)	neue Konzeption 2005 (FAIRneu)
Projektziel	effektive und effiziente Integration der Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt durch verbesserten Personalschlüssel		
Zeitraum	7/2002 -12/2004	1/2004 -12/2004	1/2005 -12/2005
Zielgruppen	Langzeitarbeitslose im Leistungsbezug (Alg, Alhi, BSHG-Bezieher)	potenziell Langzeitarbeitslose (Betreuungskunden unter den Neukunden)	alle Kundengruppen (Markt-, Beratungs- und Betreuungskunden inkl. Asu-Kunden)
Vergleichsgruppen	Langzeitarbeitslose in Arbeitsagenturen mit vergleichbarer Marktsituation	Betreuungskunden unter den Neukunden des A-Teams derselben Arbeitsagentur	alle Kundengruppen des A-Teams derselben Arbeitsagentur
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - FAIR-Datenbank - Teilnehmerbefragung - Geschäftsdaten (FAIR-Agenturen, 4 Vergleichsagenturen) - schriftliche Befragung von Vermittlungskräften und Koordinatoren 	<ul style="list-style-type: none"> - FAIR-Datenbank - Geschäftsdaten der 4 Agenturen - schriftliche Befragung von Koordinatoren - IEB- Daten 	<ul style="list-style-type: none"> - FAIR-Datenbank - Teilnehmerbefragung - Geschäftsdaten der 4 Agenturen

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR



Während die Zuordnung der Vergleichsgruppen bei FAIRalt nach einem quasi-experimentellen Ansatz ex post erfolgte, bot sich für FAIRplus die Möglichkeit einer echten experimentellen Zuordnung der Neukunden zur Experimental- bzw. Vergleichsgruppe anhand des Geburtsjahres an. Per-

sonen mit geradem Geburtsjahr wurden der Treatment-Gruppe der FAIR-Vermittler zugeordnet, Personen mit ungeradem Geburtsjahr wurden in die Betreuung des A-Teams derselben Geschäftsstelle übernommen. Durch diese reine Zufallszuordnung wurden systematische Zuordnungsmuster weitestgehend vermieden. Unterschiede in der Integrationsleistung des FAIR-Teams (Treatment-Gruppe) und des A-Teams (Non-Treatment-Gruppe) sind unter sonst gleichen Markt- und Organisationsbedingungen der Geschäftsstelle auf die unterschiedliche Betreuung zurückzuführen.

Auch die Kontrollgruppe zur dritten Modellvariante **FAIRneu** wurde nach einem echten Experimentalansatz generiert. Analog zum beschriebenen Vorgehen erfolgt 2005 die Zuordnung der Kunden zur Treatment- und zur Non-Treatment-Gruppe zufällig anhand eines geraden bzw. ungeraden Geburtsjahres. Auch hier fungieren die Kunden des A-Teams als Kontrollgruppe zu den Kunden des FAIRplus-Teams.

Zur Beantwortung der Leitfragen verwendet die FAIR-Evaluation unterschiedliche Datenquellen. Die wichtigsten sind im Folgenden skizziert:

FAIR-Datenbank: Die vier FAIR-Teams des Modellversuchs verwalten für Zwecke der Projektsteuerung und der Begleitforschung relevante Daten der betreuten Kunden in einer eigens dafür entwickelten ACCESS-Datenbank. Diese Datenbank wird lokal in den vier FAIR-Geschäftsstellen gepflegt und monatlich in anonymisierter Form an infas übermittelt. Sie dient der Dokumentation der Kundenstammdaten, der durchgeführten Maßnahmen wie auch der Abgänge und Abgangsgründe. Diese Datenbank ist für alle vier FAIR-Projekte strukturgleich. Da ein eigenständiges Org-Zeichen für die FAIR-Teams erst 2004 möglich war, bildete die Datenbank lange Zeit die einzige Datenquelle, die tagesaktuell und zuverlässig den Teilnehmerkreis des FAIR-Projekts dokumentierte und valide Auskunft über den Verlauf der Betreuung und Vermittlungsaktivitäten gab. Die FAIR-Datenbank wurde über die gesamte Programmlaufzeit (Juli 2002 bis Ende 2005) in den Geschäftsstellen geführt. Sie dient als Datenquelle für die Beschreibung der Programmteilnehmer und die Ziehung von Stichproben für die Wirkungsanalyse in allen Teilprojekten FAIRalt, FAIRplus und FAIRneu.

coArb-Daten: Als weitere Datenquellen wurden die Geschäftsdaten der FAIR-Geschäftsstellen und der ausgewählten Vergleichsagenturen herangezogen. infas erhält dafür monatlich einen Abzug der coArb-Daten des Kundenbestands der FAIR- und der Vergleichsagenturen.

Primärerhebung bei Teilnehmern: Die FAIR-Datenbank sowie die coArb-Daten geben jeweils nur einen Ausschnitt des beruflichen Werdegangs der Arbeitslosen wieder. Dieser Ausschnitt ist begrenzt auf die Daten, die in der Zeit der Meldung bei der Agentur durch die Vermittler erfasst werden. Nicht im Blickfeld der Geschäftsdaten stehen die Vorgeschichte der Kunden und der berufliche Verbleib nach Beendigung der Betreuung bzw. Vermittlung. Um ein umfassenderes Bild von der Situation des Arbeitslosen insbesondere im Hinblick auf den aktuellen Verbleib nach Beendigung der Betreuung sowie die durch die Geschäftsdaten nicht abgebildeten Verläufe, Bewertungen und Einschätzungen der Beteiligten zu ermitteln, werden FAIR-Teilnehmer und die Kunden der Vergleichsstichproben im Rahmen eines Panelansatzes telefonisch befragt.

Ziel des Panels ist es in erster Linie, den erwerbsbiographischen Hintergrund und vor allem den Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Ausscheiden aus dem Modell fixieren zu können. Im Mittelpunkt des Interesses steht vor allem die nachhaltige Eingliederung in eine Beschäftigung. Es gilt die förderlichen und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbsleben zu identifizieren, um die arbeitsmarktpolitischen Instrumente für die entsprechenden Zielgruppen zu überprüfen und zu optimieren. Darüber hinaus wird den Teilnehmern Gelegenheit gegeben, die Maßnahme zu bewerten. Dieses Teilmodul der Evaluation wird als Längsschnittstudie angelegt. Das Panel wird zu zwei Messzeitpunkten befragt:

- ca. sechs Monate nach Eintritt in FAIR
- und rund ein Jahr später.

Im Hinblick auf die Struktur, die Dynamik und die Laufzeit der jeweiligen Modelle sind die Messzeitpunkte nicht schematisch anwendbar. Der erste Messzeitpunkt wird so gestaltet, dass alle Teilnehmerbewegungen über die Programmlaufzeit kontinuierlich abgebildet werden können. Um dies zu gewährleisten, wurde ein „rollierendes Panel“ aufgebaut. Es werden über

den gesamten Projektverlauf kleinere Stichproben aus den Zugängern⁵ gezogen und ca. sechs Monate nach Eintritt zum ersten Mal befragt. Nach rund einem Jahr erfolgt dann die zweite Befragung, um Aussagen über den nachhaltigen Verbleib treffen zu können. Auf diese Weise werden auch Veränderungen im Projektverlauf abgebildet.

Für die FAIR-Teilnehmer wird das Zugangsdatum aus der FAIR-Datenbank ermittelt. Die Vergleichsgruppe wird aus coArb gezogen. Ihre Eintrittsdaten werden anhand der Dauer der Arbeitslosigkeit definiert. Die Vergleichsstichprobe ist nach Alter, Geschlecht und Dauer der Arbeitslosigkeit strukturgleich zur FAIR-Grundgesamtheit.

Im Rahmen der erweiterten FAIR-Konzeption, die den Fokus auf die Betreuungskunden unter den Neuzugängen legt (FAIRplus), wurde aufgrund der geringen Teilnehmerzahl auf eine Primärerhebung bei den Teilnehmern verzichtet. Insgesamt gab es 2004 in FAIRplus lediglich 1.250 Betreuungskunden in den FAIR- und A-Teams. Bei einer Vollerhebung hätten ca. 660 Interviews realisiert werden können. Diese Anzahl wäre für eine differenzierte Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeit nicht ausreichend gewesen. Noch geringer wäre die zu erwartende Anzahl der Panelfälle der zweiten Welle gewesen. Nach den vorliegenden Erfahrungen hätten nur rund 440 Panelfälle für eine Nachhaltigkeitsbetrachtung zur Verfügung gestanden. Diese Fallzahl ist für differenzierte Analysen zu gering.

Die Wirkungsanalyse für FAIRplus soll 2006 deshalb auf der Basis der „IEB – Integrierten Erwerbsbiographien“ des IAB erfolgen. Anhand der dort zusammengeführten Geschäftsdaten lassen sich ersatzweise auch ohne Befragungen der Erwerbsverlauf von FAIRplus-Kunden und der Vergleichsgruppe verfolgen. Da die Beschäftigtenhistorie BEH aufgrund des verzögerten Meldeverhaltens der Betriebe erst nach 18 Monaten einen ausreichenden Füllgrad erreicht, kann erst der im Herbst 2006 aktualisierte IEB-

⁵ Als „Zugänger“ werden an dieser Stelle alle neuen FAIR-Teilnehmer subsumiert, d. h. es handelt sich um Frauen und Männer, die zum ersten Mal in FAIR betreut werden. Rückkehrer, die z. B. nach einer kurzzeitigen Erwerbstätigkeit erneut betreut werden, fallen somit nicht in diese Kategorie. Die Definition von Neuzugang wird also an der Person festgemacht und unterscheidet sich somit von Bestandsbetrachtungen, bei denen jeder Wiedereintritt als Zugang gezählt wird, unabhängig davon, ob er vorher schon einmal im Programm betreut wurde oder nicht.

Datensatz zur Grundlage der Analysen gemacht werden. Mit dem IAB ist abgestimmt, dass infas die entsprechend geprüften und aufbereiteten Daten zur Verfügung gestellt werden. Für eine erste Annäherung an die Effektivitätsbetrachtung wird in diesem Bericht auf die Geschäftsdaten der vier FAIR-Dienststellen zurückgegriffen. Um für diesen Zwischenbericht eine erste Tendenzaussage treffen zu können, wurde in einer ersten, noch sehr vorläufigen Betrachtung eine Analyse auf der Basis der Geschäftsdaten vorgenommen. Modelliert wird der Abgangsgrund „in Erwerbstätigkeit“ als Kriterium für eine Integration.

Schriftliche Befragung von Vermittlern und Koordinatoren. Eine weitere Datenquelle für die Begleitforschung bilden schriftliche Befragungen von Vermittlungsfachkräften des FAIR- und des A-Teams sowie der vier FAIR-Koordinatoren. Sie geben Auskunft über die Implementation des Programms und Unterschiede im Aufgabenportfolio von FAIR- und A-Team-Vermittlern.

1.2 Der vorliegende Zwischenbericht

Die Komplexität der Modellkonzeptionen schlägt sich auch in der Begleitforschung und der Berichterstattung nieder. Durch den Wechsel der Ziel- und Vergleichsgruppen innerhalb der Programmlaufzeit sowie unterschiedlicher Rahmenbedingungen der einzelnen Projektteile müssen die Leitfragen der Evaluation für alle drei Modellvarianten des FAIR-Programms separat beantwortet werden.

Der Bericht gliedert sich entsprechend in fünf Kapitel. Nach diesem Überblick über die Konzeption des Modellversuchs und die Begleitforschung steht im zweiten Kapitel die Implementation des Modells im Vordergrund. Anhand von Ergebnissen der Befragung von Vermittlungsfachkräften in den FAIR-Geschäftsstellen und der vier FAIR-Koordinatoren wird ein Einblick in die Umsetzung des Programms vor Ort gegeben. Im Mittelpunkt stehen die personellen Rahmenbedingungen in FAIR und die Unterschiede in der täglichen Vermittlungsarbeit zwischen FAIR-Vermittlern und ihren Kollegen im A-Team. Abschließend bewerten die FAIR-Koordinatoren die Umsetzung und Zielerreichung des FAIR-Programms bis Ende 2004.

Im dritten Kapitel werden die Ergebnisse zur ursprünglichen Modellvariante FAIRalt vorgestellt. Nachdem Ende 2004 dieser Teil des Modellversuchs

abgeschlossen wurde, werden nunmehr die abschließenden Ergebnisse zur Teilnehmerstruktur, die Wirkungsanalyse sowie die Effizienzbetrachtung dokumentiert. Die Ausführungen bestätigen und vertiefen die bereits im zweiten Zwischenbericht⁶ vorgelegten Ergebnisse.

Das vierte Kapitel ist der zweiten Modellvariante, der Beratung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus) gewidmet. Neben der Beschreibung der Teilnehmer werden die Ergebnisse der ersten, noch vorläufigen Wirkungsanalyse auf Basis von coArb-Daten berichtet.

Im fünften Kapitel schließlich erfolgt eine Auswertung der dritten Variante des Modellversuchs, die 2005 durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt steht eine erste Effektivitätsbetrachtung. Auf der Grundlage der Erstbefragung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern vom August und September 2005 werden bereits bemerkenswerte Effekte deutlich. Die für Herbst 2006 geplante Wiederholungsbefragung wird die Verbleibe in Erwerbstätigkeit auf Nachhaltigkeit prüfen. Dann ist auch eine Effizienzanalyse möglich.

2 Implementation des Modells - Die Umsetzung von FAIR aus der Sicht der Vermittlungsfachkräfte und der Koordinatoren

2.1 Methodisches Vorgehen

Im Zentrum des FAIR-Modellkonzepts steht die Prüfung der Hypothese, ob durch einen verbesserten Betreuungsschlüssel eine schnellere und nachhaltigere Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Bevor die Wirkung dieser organisatorischen Maßnahme für die drei Modellvarianten analysiert wird, wenden wir uns zunächst der Frage zu, wie das Modell in den vier FAIR-Geschäftsstellen implementiert wurde. Von besonderem Interesse ist, wie die FAIR-Vermittler das größere Zeitbudget einsetzen, das ihnen pro Kunde zur Verfügung steht. Wo setzen sie Schwerpunkte ihrer Arbeit, und worin unterscheidet sich ihre Betreuungs- und Vermittlungsarbeit im Vergleich zu ihren Kollegen im A-Team, die deutlich mehr Kunden zu betreuen haben? In der Anfangszeit des Mo-

⁶ Der zweite FAIR-Zwischenbericht ist als IAB Forschungsbericht erschienen (vgl. Schiel, Stefan, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess und Helmut Schröder (2005): Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005, Nürnberg.

dellvorhabens, als die SGB II-Gesetzgebung noch in Vorbereitung war, interessierte darüber hinaus die Frage, ob sich die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt zwischen FAIR-Vermittlern und den Mitarbeitern des regulären A-Teams unterscheidet, und wie die Zusammenarbeit bewertet wird.

Diese und weitere Fragen wurden im Rahmen einer schriftlichen Befragung der Vermittlungsfachkräfte in den FAIR-Geschäftsstellen gestellt. Die Erhebung gibt die Sicht derjenigen wieder, die die tägliche Arbeit in den Agenturen verrichten. Die subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der Mitarbeiter haben einen eigenen Stellenwert, weil sie spiegelbildlich zu den Geschäftsdaten und zu den Befragungen von Kunden das Bild vervollständigen. Um die Besonderheiten des FAIR-Vorhabens ermessen zu können, wurden Personen befragt, die im Herbst 2004 unmittelbar an der Durchführung von FAIR beteiligt waren, und solche, die in derselben Geschäftsstelle im A-Team in gleicher Funktion mit gleichen Aufgaben eingesetzt wurden. Der Zeitpunkt der Erhebung liegt also vor Inkrafttreten des SGB II zum 1. Januar 2005 und der damit verbundenen organisatorischen Veränderungen. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützte die Befragung aktiv durch einen Brief an die Vorsitzenden der Geschäftsführung der vier Arbeitsagenturen.

Der Versand der Fragebögen an die Leiter der FAIR-Geschäftsstellen erfolgte Mitte Oktober 2004 mit der Bitte, die Verteilung im Haus zu unterstützen. Die Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen erfolgte per Post direkt an infas, sodass die Anonymität der teilnehmenden Vermittler gewahrt blieb. Insgesamt haben sich 77 Vermittlungsfachkräfte der vier FAIR-Geschäftsstellen beteiligt. Darunter waren 41 Vermittler aus den vier FAIR-Teams und 36 Vermittler aus den A-Teams der vier Geschäftsstellen.

Abgerundet wird das Bild durch die strategische Sichtweise sowie Einschätzungen und Bewertungen der vier FAIR-Koordinatoren in den Geschäftsstellen. Nicht zuletzt auch aus Gründen des Datenschutzes waren die Führungskräfte nicht in die Vermittlerbefragung einbezogen. Sie erhielten jeweils einen separaten Fragebogen, mit dem sie in ihrer Funktion als Projektleiter über den Stand des FAIR-Vorhabens nach rund zweieinhalbjähriger Laufzeit berichten konnten. Der Fragebogen beinhaltete Fragen zur Rekrutierung des Personals und zum aktuellen Personalbestand der FAIR-Vermittler, zur Stellenakquisition in FAIR und der möglichen Nachbetreuung der FAIR-Kunden sowie Fragen zur Zusammenarbeit der

FAIR-Vermittler mit dem örtlichen Sozialamt. Zudem wurden die vier Koordinatoren gebeten, eine Bewertung zu FAIRalt und FAIRplus vorzunehmen. Die Befragung wurde im November/Dezember 2004 durchgeführt.

Übersicht 2.1

	Vermittlerbefragung	Koordinatorbefragung
Zielgruppe	Vermittlungsfachkräfte aus dem FAIR- und A-Team in den FAIR-Geschäftsstellen	4 FAIR-Koordinatoren
Befragungszeitraum	Oktober/November 2004	Dezember 2004
Methode	schriftlicher Fragebogen, Verteilung über Koordinatoren, Rückversand portofrei direkt an infas	schriftlich, Versand und Rückversand des Fragebogens per Mail
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktdichte • persönliche Arbeitsbedingungen • Tätigkeiten und Aufgaben • Zusammenarbeit mit dem Sozialamt 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalbestand in FAIR • Erfahrungen mit Vermittlern ohne Verwaltungserfahrung • Stellenakquisition • Nachbetreuung • Zusammenarbeit mit dem Sozialamt • Bewertung von FAIRalt • Bewertung von FAIRplus
Rücklauf	FAIR: n = 41 A-Team: n = 36	n = 4

2.2 Das Personal in FAIR

2.2.1 Personalbestand Ende 2004

Insgesamt wurden für die ursprüngliche FAIR-Konzeption 48 Stellen für Arbeitsvermittler eingerichtet. Zusätzlich kamen Anfang 2004 mit der Konzepterweiterung zu FAIRplus noch einmal vier Stellen für die Betreuung von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Integrationskunden dazu. Insgesamt waren für das gesamte Modellvorhaben im Jahr 2004 52 Vermittlerstellen bewilligt. Bis auf eine waren Ende 2004 auch alle Stellen besetzt. In Dillenburg fiel allerdings eine Vermittlungsfachkraft wegen Krankheit für längere Zeit aus.

Neben den Vermittlern standen fünf Stellen für Bürosachbearbeiter und zwölf Stellen für Bearbeiter zur Verfügung. Hinzu kommt jeweils ein Koordinator pro Geschäftsstelle. Das gesamte Personaltableau in FAIR umfasste also insgesamt 73 Stellen. Mit 24 bewilligten Stellen gab es demnach in Fürstenwalde die meisten FAIR-Mitarbeiter. Mit jeweils 18 Stellen im FAIR-

Team war die Personalstärke in Worms und Dillenburg identisch. In Rendsburg wurden für das FAIR-Vorhaben 13 Stellen eingerichtet.

Übersicht 2.2

Bewilligte Stellen in FAIR Stand: Ende 2004					
	Fürstenwalde	Rendsburg	Dillenburg	Worms	gesamt
Koordinator	1	1	1	1	4
Vermittler	16	8	12	12	48
zusätzlicher Vermittler 2004	1	1	1	1	4
Bürosachbearbeiter	2	1	1	1	5
Bearbeiter	4	2	3	3	12
gesamt	24	13	18	18	73

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Schriftliche Befragung der vier FAIR-Koordinatoren im November/Dezember 2004



Übersicht 2.3

Beschäftigung der Vermittlungsfachkräfte vor Einsatz in FAIR Stand: Ende 2004					
	Fürstenwalde	Rendsburg	Dillenburg	Worms	gesamt
bereits bei der BA beschäftigt	5	0	3	5	13
bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt	2	0	0	3	5
arbeitslos	10	9	10	5	34
gesamt	17	9	13	13	52

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Schriftliche Befragung der vier FAIR-Koordinatoren im November/Dezember 2004



In allen vier FAIR-Geschäftsstellen mussten zu Beginn des Projekts neue zusätzliche Vermittlungsfachkräfte eingestellt und für ihre neuen Aufgaben qualifiziert werden. Von den Arbeitsvermittlern, die Ende 2004 in FAIR arbeiteten, waren die meisten (n=34) zuvor selbst arbeitslos. Lediglich ein Viertel (n=13) war vorher bereits bei der BA beschäftigt und verfügte somit bereits vor dem Einsatz in FAIR über einschlägige Verwaltungserfahrungen. Fünf der 52 Vermittler waren vor ihrer Tätigkeit in FAIR bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt.

Die vier FAIR-Koordinatoren stimmen in der Schilderung ihrer Erfahrungen und Bewertungen mit dem Personaleinsatz weitgehend überein. Übereinstimmend berichten sie, dass der Einsatz von Vermittlern ohne vorherige Verwaltungserfahrung und ohne entsprechende Fachkenntnisse der BA-Vermittlungssysteme in der Anfangsphase als nachteilig einzustufen ist. Es wird berichtet, dass die Fehlerquote im Vergleich zum A-Team bei dieser Personengruppe anfangs höher war. Dieses Problem wurde allerdings in den Dienststellen gelöst und auch als lösbar bewertet, da die verwaltungsrechtlichen Grundkenntnisse durch eine kurze Erst- und später laufende Anpassungsqualifizierung erworben werden können. Bei der Erledigung verwaltungstechnischer Aufgaben und in der Umsetzung der Ablauforganisation hätten Vermittler des A-Teams jedoch eindeutig Vorteile.

Die Koordinatoren relativieren diese Einschätzung allerdings sofort. Letztlich sei die Beratungsqualität allein nicht von der Verwaltungsausbildung abhängig, sondern von der persönlichen Kompetenz und dem vorhandenen Talent. Ein FAIR-Koordinator fasst dies in den folgenden Worten zusammen:

„Durch einen zu starken Fokus auf eine verwaltungsrechtliche Sicht der Dinge während der Ausbildung und Tätigkeit ist (...) nicht auszuschließen, dass die eigentliche Hauptaufgabe der Vermittlungsfachkraft in den Hintergrund gedrängt wird. Für eine erfolgreiche Tätigkeit im Sinne der Integration in den Arbeitsmarkt sind personale und soziale Kompetenzen wichtiger als eine Konzentration auf das formaljuristische Beiwerk.“

Diese Beratungs- und Vermittlungsqualifikationen attestieren die Koordinatoren ihren Mitarbeitern. Dies wird in der Zustimmung zu einzelnen Aussagen erkennbar, die den Koordinatoren vorgelegt wurden. Die Eingliederung der FAIR-Vermittler in die Abläufe der Geschäftsstelle funktionierte nach Angabe der verantwortlichen Koordinatoren überwiegend rei-

bungslos. Die FAIR-Koordinatoren stimmen darin überein, dass nach einer Einarbeitungszeit die neuen Vermittler genauso gut einsetzbar sind wie die Fachkräfte aus dem A-Team. Gleichfalls bewerten die Koordinatoren den Erfahrungshintergrund, den die neuen Vermittler aus ihrer früheren Tätigkeit außerhalb der BA mitbringen, als gewinnbringend für ihre Tätigkeit als Vermittler. Allerdings benötigen die FAIR-Vermittler nach den Erfahrungen der FAIR-Koordinatoren auch nach der Einarbeitungszeit noch kontinuierliche Unterstützung durch das A-Team oder den FAIR-Koordinator.

Übersicht 2.4

Bewertung der Koordinatoren: Einsatz der FAIR-Vermittler, die extern rekrutiert wurden	
Vorgelegte Aussage	Zustimmung der Koordinatoren
Nach einer Einarbeitungszeit sind die neuen Vermittler genauso gut einsetzbar wie die Fachkräfte aus dem A-Team.	einheitliche Zustimmung
Der Erfahrungshintergrund, den die neuen Vermittler aus ihrer früheren Tätigkeit außerhalb der BA mitbringen, ist sehr gewinnbringend für ihre Tätigkeit als Vermittler...	einheitliche Zustimmung
Es hat sich als hinderlich erwiesen, dass dieser Personenkreis ohne Vorkenntnisse der Abläufe in der Arbeitsverwaltung als Vermittler in FAIR eingesetzt wurde.	einheitlich <u>keine</u> Zustimmung
Die FAIR-Vermittler benötigten auch nach der Einarbeitungszeit kontinuierliche Unterstützung durch das A-Team oder den FAIR-Koordinator.	einheitliche Zustimmung
Die Eingliederung der FAIR-Vermittler in die Abläufe der Geschäftsstelle funktionierte reibungslos.	einheitliche Zustimmung
Die Einarbeitungszeit hat sich als zu kurz erwiesen, um als vollwertige Vermittlungskraft tätig zu werden.	überwiegende Zustimmung (3:1)



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Schriftliche Befragung der vier FAIR-Koordinatoren im November/Dezember 2004

Fehlende Vorkenntnisse der Abläufe in der Arbeitsverwaltung sind aus Sicht der Koordinatoren zwar nicht hinderlich für den Einsatz als Vermittler. Allerdings merken sie sehr an, dass die Einarbeitungszeit in FAIR zu kurz war, um aus den extern rekrutierten Mitarbeitern sofort eine vollwertige Vermittlungskraft zu machen. Ein Koordinator erläuternd dazu:

„Die drei Monate Einarbeitungszeit sind dann ausreichend, wenn es entsprechende Schulungen und Unterstützung durch AuF gibt, danach muss man noch einmal drei Monate praktische Einarbeitungszeit rechnen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass bei Nachbesetzungen, d. h. bei der Einstellung einzelner Vermittler und fehlendem Angebot an Schulungen durch AuF die Einarbeitungszeit wesentlich länger dauert,

und man fast ein Jahr lang einen Unterschied zu den restlichen Vermittlern spürt.“

Nach Ansicht der FAIR-Koordinatoren müssen die extern rekrutierten Vermittler bereits eine Reihe von Eigenschaften mitbringen. Dazu zählen in erster Linie Sozialkompetenz, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Leistungsmotivation. Sie geben die Empfehlung, bei der Personalauswahl und der Einarbeitung neuer Vermittlungsfachkräfte ein Augenmerk auf diese extrafunktionale Qualifikationen zu legen.

Die Bewerber sollten darüber hinaus aus eigener Lebenserfahrung und den beruflichen Vorerfahrungen Flexibilität, Erfolgswillen, Frustrationstoleranz und Erfahrung im Umgang mit Menschen mitbringen. Als wichtig sehen die Koordinatoren zudem an, dass die Bewerber zielorientiert arbeiten können. Bei der Einarbeitung sollten außer den Bereichen Kommunikation und Umgang mit Kunden auch die notwendigen rechtlichen Grundlagen intensiv vermittelt werden.

Übersicht 2.5

Personalauswahl und Einarbeitung neuer Vermittlungsfachkräfte: Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen in FAIR

Wichtige Eigenschaften bzw. Erfahrungen, die Bewerber mitbringen sollten:

- Sozialkompetenz und Erfahrung im Umgang mit Menschen
- Team- und Kommunikationsfähigkeit
- Leistungsmotivation
- Erfolgswille, zielorientiertes Arbeiten
- Flexibilität
- Frustrationstoleranz
- ehrenamtliches Engagement

Wichtige Inhalte bei Einarbeitung:

- Bereich Kommunikation
- Umgang mit Kunden
- Schulung in den Themenbereichen Recht, gesetzliche Grundlagen

Problematisch:

Bei Neueinstellungen fehlt es an flexiblen Qualifizierungsangeboten, wie bspw. ein modulares Schulungsangebot in Bildungszentren, um zeitnah zum Einstieg geschult werden zu können.

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Schriftliche Befragung der vier FAIR-Koordinatoren im November/Dezember 2004



Kritisch äußern sich die Befragten bezüglich der aus ihrer Sicht zeitlich zu starren Angebote an Qualifizierungsmaßnahmen. Problematisch sei die fehlende Flexibilität bei Qualifizierungsangeboten, wenn einzelne, neu ein-

gestellte Vermittler eine Schulung benötigten. Gefordert wird ein modulares Schulungsangebot in den Bildungszentren, damit Neueinsteiger möglichst zeitnah zum Einstieg geschult werden können. Denn, so fasst es ein Koordinator zusammen,

„... wenn neue Vermittler zu einhundert Prozent durch ‚Learning by doing‘ eingearbeitet werden, ist das nicht effektiv, sehr zeitaufwändig und zu teuer. Es ist auch schwierig in Bezug auf die Außenwirkung auf den Kunden, denn dieser möchte einen kompetenten Ansprechpartner, sonst fühlt er sich schnell als ‚Versuchskaninchen‘. (...) Es ist darauf zu achten, dass eine ‚Grundausbildung‘ von ca. drei Monaten gewährleistet ist. Danach ist ‚learning by doing‘ kein Problem mehr.“

2.2.2 Erfahrungen mit Personalfluktuation

Das Projekt FAIR ist bis zum 31.12.2005 befristet. Entsprechend sind auch die Stellen der FAIR-Fachkräfte befristet besetzt worden. Trotzdem gab es bis Mitte 2004 kaum oder gar keine Fluktuation bei den FAIR-Vermittlern.

Dies änderte sich nach Wahrnehmung der FAIR-Koordinatoren deutlich im Zuge der Verhandlungen zum Optionsrecht, das später im § 6c SGB II niedergelegt wurde. Anlässlich von Besuchen der infas-Projektleitung vor Ort berichteten die FAIR-Geschäftsstellen bereits im Laufe des Jahres 2004 zunehmend von Mitarbeitern, die sich nach einer anderen, längerfristigen Beschäftigung umsahen. Dieser Trend verschärfte sich noch mit Abschluss der Hartz IV-Gesetzgebung. In allen Geschäftsstellen wurde nach Verabschiedung des Optionsgesetzes ein Sog spürbar. Die Koordinatoren aus Fürstenwalde, Worms und Rendsburg berichten, dass seit dieser Zeit deutlich mehr FAIR-Vermittler das Projekt verlassen haben als vor der Verabschiedung des Gesetzes.

Die FAIR-Koordinatoren wurden Ende 2004 um ihre Einschätzung gebeten, wie sich nach ihrer Wahrnehmung die Hartz IV-Umsetzung auf die Personalsituation in FAIR auswirkt. Alle FAIR-Geschäftsstellen bekundeten ein gravierendes Problem: das Personal zu halten, wenn auch in unterschiedlicher Intensität. Vor dem Hintergrund der Befristung der Arbeitsverträge wechselten vor allem gute Vermittler auf andere Stellen. Zum einen entfaltete die zum Teil besser dotierten Stellen bei ARGEn und Optionskommunen eine Sogwirkung. Zum anderen bestand Unsicherheit darüber, ob und wie FAIR 2005 weitergeführt werden sollte.

Entscheidend war, dass zum Jahreswechsel 2004/2005 ein großer Teil der Vermittler das Projekt verlassen hatten. Die FAIR-Geschäftsstellen sahen sich gezwungen, für die restlichen zwölf Monate Programmlaufzeit Neueinstellungen vorzunehmen. Bemerkenswert ist allerdings, dass auch die A-Teams zu einem guten Teil neu besetzt werden mussten. Dieser Umstand stellt insofern in etwa wieder vergleichbare Bedingungen für die beiden Teams in 2005 her.

2.3 Rahmenbedingungen der Beratung und Vermittlung (Vermittlerbefragung)

2.3.1 Kundenbestand und Kundenkontakte

Aufgrund des verbesserten Personalschlüssels steht den FAIR-Vermittlern mehr Zeit für den einzelnen Kunden zur Verfügung als den Vermittlern des A-Teams. Wie wird dieses Mehr an Zeit eingesetzt? Aufschluss darüber gibt eine schriftliche Befragung von Vermittlern des FAIR- und des A-Teams derselben Geschäftsstellen über ihr Aufgabengebiet, die Beratungs- und Vermittlungsarbeit. Der Vergleich zwischen den beiden Gruppen zeigt, ob und wie sich das für die Betreuung verfügbare Zeitbudget auf das Aufgabenprofil der FAIR-Vermittler auswirkt.

Übersicht 2.6

Vergleich FAIR mit A-Team Kundenbestand und Kundenkontakt		
	-Mittelwerte-	
	FAIR	A-Team
Dauer der Tätigkeit im derzeitigen Aufgabenbereich	2,9 Jahre	5,7 Jahre
Durchschnittliche Anzahl Kunden im Bestand in den vergangenen 12 Monaten	172 Kunden	548 Kunden
Durchschnittliche Anzahl Kundenkontakte pro Woche*	40 Kunden	84 Kunden
Durchschnittliche Dauer eines Kundenkontakts*		
- Erstgespräch	54 Minuten	24 Minuten
- Folgegespräch	27 Minuten	18 Minuten

*ohne Vermittler, die nur AG-Kontakte haben



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004

Die Modellkonstruktion von FAIR sah einen Betreuungsschlüssel von 1:150 Personen vor. Die FAIR-Vermittler erreichen diesen Wert annähernd. Zum

Befragungszeitpunkt im Herbst 2004 hatten sie durchschnittlich 172 Kunden in der Betreuung. Dagegen hatten die Vermittler im A-Team ihren eigenen Angaben zufolge mit durchschnittlich 548 rund dreimal so viele Kunden in ihrem Bestand. Obwohl das FAIR-Vorhaben auch die Vermittler des A-Teams in derselben Geschäftsstelle etwas entlastet hat, ist der Unterschied in der Betreuungsrelation zwischen A- und FAIR-Team derselben Geschäftsstelle immer noch gravierend.

Diesen Vorteil nutzen die FAIR-Vermittler für eine höhere Kontaktdichte zu ihren Kunden. Durchschnittlich werden wöchentlich 40 Kunden von einem FAIR-Vermittler betreut bzw. werden bei ihm vorstellig. Ihre Kollegen aus dem A-Team haben dagegen nach eigenen Angaben zu durchschnittlich 84 Kunden pro Woche Kontakt. Sie haben daher auch nur halb so viel Zeit für ein Gespräch zur Verfügung wie ihre Kollegen im FAIR-Team. Dies schlägt sich auch in der Dauer der Erstgespräche nieder (Angabe für Herbst 2004)⁷: Dauert das Erstgespräch in FAIR durchschnittlich 54 Minuten, so sind es im A-Team nur 24 Minuten. Auch bei den Folgegesprächen gibt es einen deutlichen Zeitunterschied. Die Folgegespräche in FAIR sind mit durchschnittlich 27 Minuten immer noch länger als die Erstgespräche im A-Team (24 Minuten). Für Folgegespräche stehen den Vermittlern aus dem A-Team im Durchschnitt lediglich 18 Minuten zur Verfügung, um mit dem Kunden alle relevanten Sachverhalte zu klären.

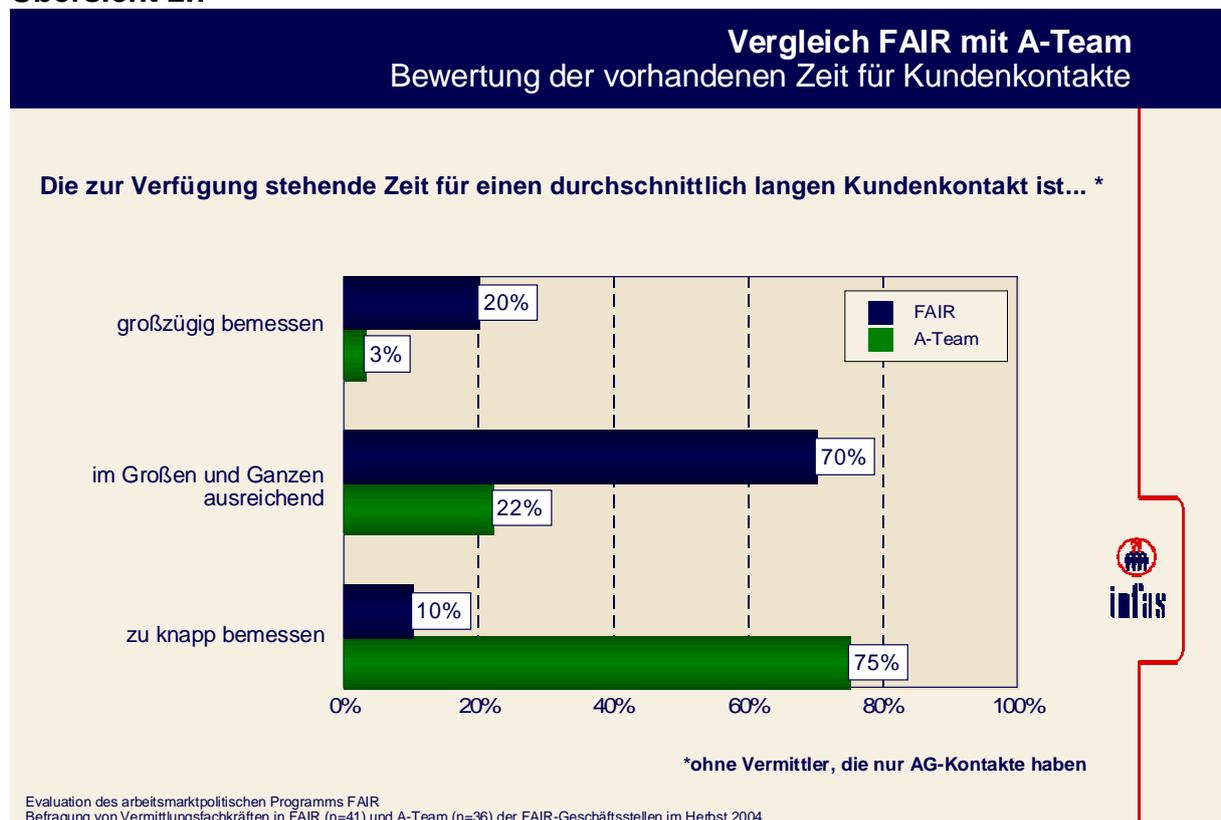
Der merkliche Unterschied bei der zur Verfügung stehenden Zeit für Kundenkontakte spiegelt sich in der subjektiven Bewertung des Zeitbudgets der Beteiligten wider. Sieben von zehn FAIR-Vermittlern bescheinigen, dass die ihnen zur Verfügung stehende Zeit für einen Kundenkontakt im Großen und Ganzen ausreichend ist. Jeder Fünfte gibt an, dass sie großzügig bemessen ist. Dagegen halten drei Viertel der Vermittler aus dem A-Team ihr Zeitbudget für einen Kundenkontakt für zu knapp bemessen. Lediglich jeder Fünfte hält die vorhandene Zeit für ausreichend (Übersicht 2.7). Unter Evaluationsgesichtspunkten ist ein bemerkenswerter Sachverhalt, dass der FAIR-Vermittler bei der Betreuung und Vermittlung von (potenziell) Langzeitarbeitslosen offensichtlich mit einem Betreuungsschlüssel

⁷ Die Angaben wurden vor Einführung des KuZ und der Handlungsprogramme gemacht. Zwischenzeitlich haben die Umstrukturierungsmaßnahmen, der terminierte Zugang und die Konzentration auf die SGB III-Kunden auch in den A-Teams das Zeitmanagement verändert.

von durchschnittlich 1:170 gut klar kommt. Dies betonten die Koordinatoren bzw. Geschäftsstellenleiter auch auf eine direkte Nachfrage anlässlich der abschließenden FAIR-Besprechung im Oktober 2005 in Lauf.

Beim Vergleich der Bewertung der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit zwischen den beiden Gruppen der Vermittler ist zu beachten, dass die Vermittler aus dem A-Team über einen deutlich längeren Zeitraum Erfahrung in ihrem Tätigkeitsbereich sammeln konnten. Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits gezeigt, dass die Mehrzahl der FAIR-Vermittler vor Projektbeginn nicht bei der BA beschäftigt war. Die durchschnittliche Dauer ihrer Tätigkeit im derzeitigen Aufgabenbereich beträgt Ende 2004 rund drei Jahre. Die Vermittler im A-Team sind im Durchschnitt bereits rund sechs Jahre in ihrem Aufgabenbereich tätig. Es bleibt festzuhalten, dass insbesondere zum Projektbeginn das A-Team auf einen größeren Erfahrungsschatz bzgl. des Beratungs- und Vermittlungsgeschäfts zurückgreifen konnte als die zum größten Teil extern rekrutierten FAIR-Vermittler. Die Unterschiede in der Qualifikation und den vorhandenen Erfahrungen sind neben dem verbesserten Personalschlüssel eine zusätzliche Projektvariation, die sich auch auf den Vermittlungserfolg auswirken kann.

Übersicht 2.7



2.3.2 Arbeitsbedingungen der Vermittlungsfachkräfte im Vergleich

Erwachsen aus der besseren Betreuungsrelation im FAIR-Team andere Arbeitsbedingungen? Und worin unterscheiden sie sich im Vergleich zum A-Team? Ein Einblick in diese Umstände vermittelt eine Batterie von Aussagen über die persönlichen Arbeitsbedingungen, die den Vermittlern aus A- und FAIR-Team vorgelegt wurde. Die Einschätzungen der Vermittler beider Teams stimmten weitgehend miteinander überein. Deutliche Unterschiede zwischen FAIR- und A-Team-Vermittlern gab es nur bei Aspekten, die das Zeitbudget für die Betreuung der Kunden betreffen. Die FAIR-Vermittler bescheinigen noch einmal ganz ausdrücklich die an anderer Stelle des Fragebogens gemessene Bewertung, dass die ihnen zur Verfügung stehende Zeit für die individuelle Beratung und Vermittlung von (potenziell) Langzeitarbeitslosen ausreicht (Übersichten 2.8 bis 2.10). Umgekehrt beklagen die A-Team-Vermittler dagegen, dass ihnen oftmals die Zeit fehlt, um an die eigentlichen Vermittlungsprobleme der Kunden heranzukommen. Anders als dem FAIR-Team fehlt den normalen Vermittlern auch die Möglichkeit, die Beratungsabstände kurz genug zu halten und ihre Kunden ihren Problemlagen entsprechend häufiger zu Beratungsgesprächen einzuladen.

Restriktionen bei der täglichen Arbeit werden von beiden Vermittlergruppen ähnlich wahrgenommen. Vermittler beider Teams betonen, dass ihnen die Möglichkeit fehlt, alle leistungsrelevanten Angaben der Kunden zu überprüfen. Ein gleiches Bild ergibt sich ebenfalls bei der Frage, inwieweit wichtige Informationen über den Kunden fehlen, um effektivere Arbeit leisten zu können. Hier liegen offenbar andere Hemmnisse vor, die durch ein größeres Zeitbudget pro Kunde nicht allein zu lösen sind. Ähnliches gilt auch für die Marktsituation vor Ort. Beide Vermittlergruppen stoßen in ähnlicher Form an die Grenzen ihrer Einflussnahme auf den Vermittlungsprozess bei schwieriger Marktlage. Die FAIR-Vermittler geben sich lediglich ein wenig optimistischer, auch bei schwieriger Marktlage Kunden in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Beide Gruppen sind sich einig, dass bei der schwierigen Arbeitsmarktlage vor Ort ein Teil der Kunden nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden kann.

Übersicht 2.8

Vergleich FAIR mit A-Team

Einschätzung zu persönlichen Arbeitsbedingungen I

Aussagen	Zustimmung (- Mittelwerte *-)	
	FAIR	A-Team
Für eine individuelle Betreuung des Kunden habe ich ausreichend Zeit	1,9	3,1
Um an die eigentlichen Vermittlungsprobleme meiner Kunden heranzukommen, fehlt mir oft die nötige Zeit	3,0	1,9
Ich kann meine Kunden in den Abständen zu Beratungsgesprächen einladen, wie es ihre Problemlage erfordert.	1,6	2,6
Ich habe so viele Kunden, dass ich es nicht schaffe, Beratungsgespräche in kurzen Abständen durchzuführen	3,0	1,9

* 1: Trifft voll und ganz zu; 2: Trifft überwiegend zu;
3: Trifft überwiegend nicht zu; 4: Trifft überhaupt nicht zu

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



infas

Übersicht 2.9

Vergleich FAIR mit A-Team

Einschätzung zu persönlichen Arbeitsbedingungen II

Aussagen	Zustimmung (- Mittelwerte *-)	
	FAIR	A-Team
Mir fehlt die Möglichkeit, alle leistungsrelevanten Angaben der Kunden zu überprüfen.	2,7	2,3
Im Rahmen meiner Aufgaben kann ich Entscheidungen selbständig treffen.	1,9	1,6
Oftmals fehlen mir wichtige Informationen über den Kunden, um wirklich effektive Arbeit leisten zu können.	2,9	2,7

* 1: Trifft voll und ganz zu; 2: Trifft überwiegend zu;
3: Trifft überwiegend nicht zu; 4: Trifft überhaupt nicht zu

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



infas

Übersicht 2.10

Vergleich FAIR mit A-Team		
Einschätzung zu persönlichen Arbeitsbedingungen III		
Aussagen	Zustimmung (- Mittelwerte *)	
	FAIR	A-Team
Auch bei schwieriger Marktlage bekomme ich Kunden in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.	2,3	2,6
Die Arbeitsmarktlage vor Ort ist so schwierig, dass für einige Kunden keine Möglichkeit besteht, sie in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.	1,7	1,8
Das SGB III stellt mir ausreichend Instrumente zur Verfügung, um meine Kunden optimal betreuen zu können.	2,4	2,3
Für eine optimale Betreuung meiner Kunden sind zusätzliche Instrumente zum SGB III notwendig, wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Organisation von Kinderbetreuung etc.	1,6	2,2


 * 1: Trifft voll und ganz zu; 2: Trifft überwiegend zu;
 3: Trifft überwiegend nicht zu; 4: Trifft überhaupt nicht zu

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
 Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004

Die Instrumente des SGB III werden (im Herbst 2004) zwar von beiden Vermittlergruppen als ausreichend für eine optimale Betreuung ihrer Kunden angesehen. Die FAIR-Vermittler vermissen stärker als die Vermittler des A-Teams darüber hinausgehende, zusätzliche Instrumente wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Organisation von Kinderbetreuung etc. Die FAIR-Vermittler artikulieren damit wenige Monate vor der Einführung des SGB II, dass gerade bei Langzeitarbeitslosen und potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen oftmals tiefergreifende Vermittlungsprobleme vorliegen, die nicht allein mit klassischen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zu lösen sind. Sie fordern damit ein Instrumentarium, das im steuerfinanzierten Leistungskreis des SGB II mit dem § 16 (2) zur Verfügung steht.

2.4 Aufgaben der Vermittlungsfachkräfte in FAIR im Vergleich zum A-Team

Das Aufgabenspektrum einer Vermittlungsfachkraft ist breit gefächert. Über die Eingangsberatung von Kunden, die Weitergabe von beratungs- und vermittlungsrelevanten Informationen, über eine differenzierte Diagnose bis hin zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit durch den Einsatz

von unterschiedlichen Maßnahmen stehen dem Vermittler unterschiedliche Möglichkeiten und Maßnahmen zur Verfügung, um die Chancen der Kunden auf eine erfolgreiche Vermittlung in Arbeit zu erhöhen. Für die FAIR-Evaluation stellt sich die Frage, ob das unterschiedliche Zeitkontingent, das den FAIR-Vermittlern zur Verfügung stand, sich auf das Aufgabeprofil der Vermittler auswirkt. Investieren die FAIR-Vermittler in bestimmte Bestandteile ihres Aufgabenspektrums mehr Zeit als dies die A-Team-Vermittler aufgrund ihres begrenzten Zeitrahmens können? Um Einsicht darin zu gewinnen, wurden beide Vermittlergruppen um Angaben gebeten, wie häufig sie bestimmte Tätigkeiten ausüben.

Auf den ersten Blick fällt ins Auge, dass die Antworten der Vermittler von FAIR- und A-Team bei einer ganzen Reihe von Tätigkeiten keine nennenswerten Unterschiede aufweisen. Selbst dort, wo signifikante Unterschiede in der Häufigkeitsangabe bestehen, gehen die Aufgabenprofile zumindest in dieselbe Richtung. Im Großen und Ganzen sind die Profile also sehr ähnlich.

Bemerkenswert sind allerdings die signifikanten Abweichungen in den Angaben, weil sie die Arbeitsweise und auch Arbeitsmöglichkeiten der FAIR-Vermittler verdeutlichen. So werden speziell einige vermittlungsunterstützende Aktivitäten wesentlich häufiger ausgeübt. So klären die FAIR-Vermittler häufiger als Vermittler des A-Teams die Motivation ihrer Kunden zur beruflichen Eingliederung ab⁸. Im Rahmen der Anamnese werten sie häufiger Gutachten bzw. Diagnoseergebnisse aus, interpretieren diese und besprechen das Ergebnis mit dem Kunden. FAIR-Vermittler erarbeiten nach eigenen Angaben häufiger als ihre Kollegen im A-Team Eingliederungsvereinbarungen mit ihren Kunden, erarbeiten Handlungsalternativen und koordinieren vermittlungsunterstützende Hilfen zwischen beteiligten Stellen.

⁸ Hierunter fällt die Abklärung der Erwerbsabsicht des Kunden. So wechselten beispielsweise bei FAIRalt sechs Prozent der Abgänger in den Übergangstatus nach § 428 SGB III und weitere sechs Prozent in Rente. Diese Abgänge aus Arbeitslosigkeit entlasten den Bestand an Arbeitslosen und ziehen mittelfristig eine Verringerung an Leistungen nach SGB III nach sich. Diese Übergänge werden im Folgenden allerdings nicht weiter untersucht. Der Auftrag der Begleitforschung richtet sich auf die Integration in Arbeit. Entsprechend sind die Erhebungen und Analysen darauf fokussiert.

Übersicht 2.11

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle I

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Eingangs-/ Grundberatung von Kunden

Erwartungen und Betreuungsbedarf der Kunden klären (Anliegenklärung)

Problemlagen der Kunden erfassen und klären (Erst-Profilung, grobe Eingangsdiagnose)

Motivation zur beruflichen Eingliederung klären

Weitere, spezifischere Diagnoseschritte einleiten

Persönliche und berufliche Daten aufnehmen

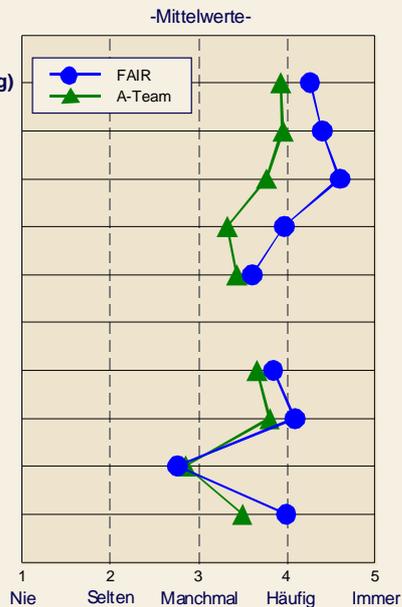
Informationen geben, Entscheidungen unterstützen

Informationsberatung abhalten

Berufliche Informationen an die Kunden weitergeben und Auskunft erteilen

Informationsveranstaltungen durchführen

Berufliche Entscheidungsprozesse beraten bzw. unterstützen



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



In FAIR ist es vorgesehen, dass die Vermittler jeden Kunden, der erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurde, bis zu einem Jahr nachgehend betreuen. Der Vermittler gilt in dieser Zeit sowohl für den Kunden als auch für den Betrieb, der den Arbeitslosen einstellt, als Ansprechpartner. Das Ziel ist, durch Hilfestellungen das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren. In FAIR ist nach Angaben der Vermittler auch in einigen Fällen eine Nachbetreuung vorgenommen worden. Im A-Team ist eine nachgehende Betreuung der Kunden dagegen die Ausnahme.

Die größten Unterschiede im Tätigkeitsprofil zwischen den Vermittlern werden bei den vermittlungsunterstützenden Aktivitäten deutlich. FAIR-Vermittler haben nach eigenen Angaben deutlich häufiger Kunden an die Sucht- oder Drogenberatung weitergeleitet. Gleiches gilt für die Weiterleitung von Kunden an eine Schuldnerberatung. Im Zuge dessen haben sie auch häufiger die Steuerung des Prozesses mit kommunalen Sucht-, Drogen-, und Schuldnerberatungsstellen vorgenommen. Diese Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben spiegeln die besonderen Vermittlungshemmnisse und Belastungen von Langzeitarbeitslosen und durch Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen wider.

Übersicht 2.12

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle II

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Anamnese, differenzierte Diagnose

Eigenhändig Stärken und Schwächen, Eignung und Vermittlungsfähigkeit der Kunden feststellen (Tiefen-Profilung, Potenzialanalyse)

Begutachtung oder differenzierte Diagnose durch Fachdienste veranlassen

Gutachten, Anamnese-/Diagnose-Ergebnisse auswerten

Leistungsprofile als Grundlage für die Vermittlung bzw. weitergehende Betreuung erstellen

Diagnoseergebnisse interpretieren und mit dem Kunden besprechen

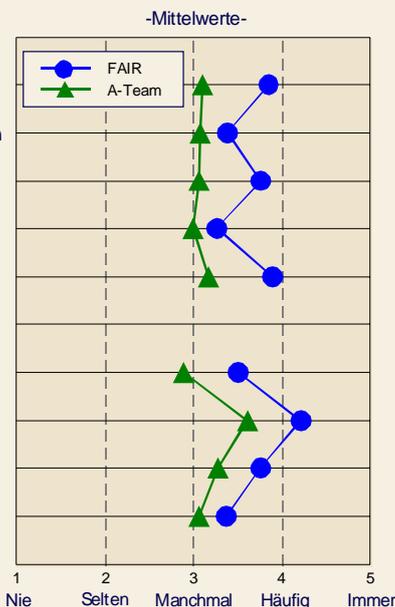
Zielvereinbarung - Integrationsvereinbarung/Hilfeplanung

Hilfen zwischen beteiligten Stellen koordinieren

Ziele und Handlungsalternativen mit dem Kunden erarbeiten

Einen Hilfeplan/eine Eingliederungsvereinbarung gemeinsam mit dem Kunden erarbeiten (Hilfeplangespräch)

Einen Hilfeplan/eine Eingliederungsvereinbarung schriftlich niederlegen



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



Übersicht 2.13

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle III

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Materielle Hilfen; Leistungs-/förderrechtliche Aufgaben

Leistungsanträge ausgeben

Unterstützung bei der Antragstellung geben

Leistungsanträge annehmen

Leistungsanträge bearbeiten

Ansprüche an vorrangige Leistungsträger prüfen

Private Unterhaltsansprüche prüfen

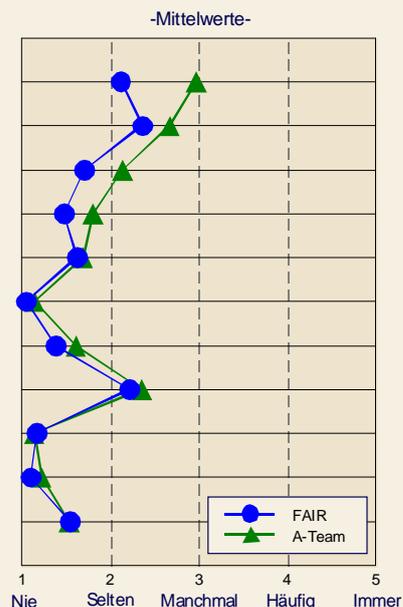
Darlehen bearbeiten und entscheiden

Zu Leistungsanträgen fachlich Stellung nehmen

Kunden krankenkassenrechtlich absichern

Leistungsbescheide erteilen

Soforthilfen gewähren



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



Übersicht 2.14

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle IV

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Persönliche Hilfen, Lebenssituation der Kunden stabilisieren

Problemlösungen durchführen

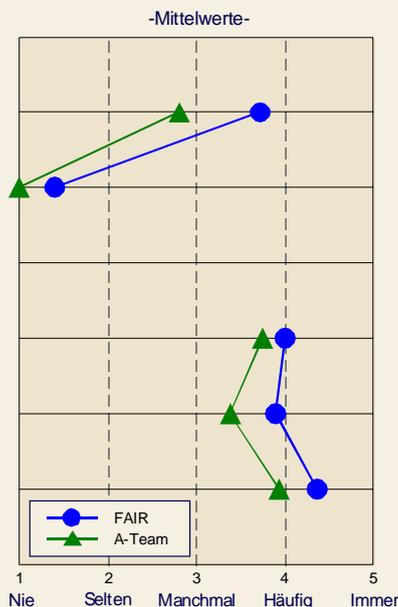
Die Versorgung von Kunden mit Wohnraum in die Wege leiten

Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit

Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlung einleiten (Qualifizierung, Trainingsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung etc.)

Besondere Maßnahmen zur Unterstützung der Vermittlung einleiten (z.B. Einsatz von finanziellen Förderinstrumenten, Eingliederungsleistungen)

Eigenaktivitäten des Kunden stärken (Suchverhalten und Bewerbungsstrategien)



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



Übersicht 2.15

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle V

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Durchführung von Stellenvermittlung

Vermittlungsgespräche mit den Kunden führen, Vermittlungsvorschläge unterbreiten

In Stellen am ersten Arbeitsmarkt vermitteln (Direktvermittlung)

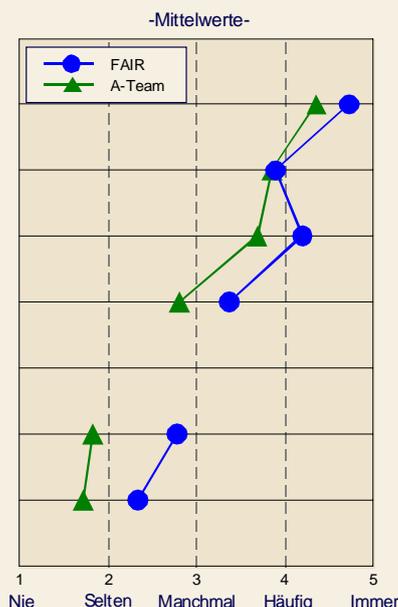
In Maßnahmen nach SGB III vermitteln

In gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften vermitteln

Begleitung am Arbeitsplatz

Kunden nach der Vermittlung/ Eingliederung nachgehend betreuen und begleiten

Probleme von Kunden am Arbeitsplatz klären



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



Übersicht 2.16

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle VI

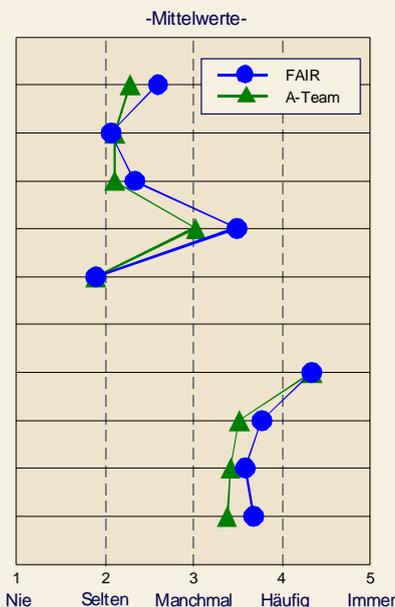
Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Kontakt, Beratung und Betreuung von Betrieben

- Betriebe besuchen, Zusammenarbeit mit Betrieben organisieren
- Betriebe und Unternehmen in Fragen von Ausbildungs- oder Beschäftigungsstellen beraten
- Arbeits- und Ausbildungsstellen akquirieren
- Über Eingliederungsmöglichkeiten und -instrumente informieren
- Personalauswahl und Personalentwicklung für Betriebe durchführen

Monitoring der Leistungserbringung

- Die erbrachten Leistungen dokumentieren
- Den Fortschritt der Kunden systematisch beurteilen
- Die Effektivität der einzelnen Interventionen und Maßnahmen bewerten
- Diagnosen, Zielsetzungen und Hilfeplan/Eingliederungsvereinbarung anhand neuer Daten überprüfen und fortschreiben



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



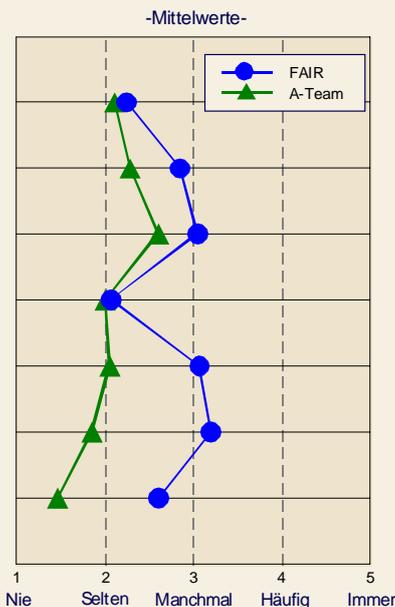
Übersicht 2.17

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle VII

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Steuerungs- und Koordinationsaufgaben

- Netzwerke zu Leistungsträgern, die an der beruflichen Integration von Kunden mitwirken, aufbauen (z.B. Träger der Aus- und Weiterbildung, kommunale Vermittlungsagenturen, private Vermittlungsagenturen)
- Die Realisierung des Hilfeplans initiieren, steuern und überwachen
- Im Einzelfall Kontakt herstellen zu den Fachkräften, die an der Leistungserbringung beteiligt sind
- Kunden an kommunale Vermittlungsagenturen weiterleiten
- Kunden an die Suchtberatung/Drogenberatung weiterleiten
- Kunden an die Schuldnerberatung weiterleiten
- Gemeinsame Steuerung des Prozesses mit kommunalen Vermittlungsagenturen, Sucht-, Drogen- oder Schuldnerberatung



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004



Die FAIR-Vermittler kamen bei der Betreuung dieses Kundenkreises mit multiplen Vermittlungsproblemen also schon vor Inkrafttreten des SGB II in die unterstützende Rolle eines Fallmanagers hinein, der die Vermittlung ganzheitlich an den Problemen der schwervermittelbaren Kunden ausrichtet.

Die detaillierte Nachfrage zeigt, dass der Anteil an Kunden, die vom Vermittler zu einer ärztlichen Begutachtung geschickt wird, in FAIR doppelt so hoch ist wie im A-Team. Noch deutlicher fällt der Unterschied bei dem Anteil an Kunden aus, bei denen das Aufsuchen einer Sucht- oder Schuldnerberatung notwendig erschien. Der jeweilige Anteil liegt in FAIR um das sechs- bis siebenfache höher als im A-Team. Die Varianz unter den Vermittlern ist dabei recht groß. Sowohl in FAIR- als auch im A-Team gibt es Vermittler, deren Kunden keines dieser Hilfsangebote benötigte. Auf der anderen Seite geben FAIR-Vermittler an, dass jeder zweite Kunde zur Suchtberatung und bis zu 80 Prozent der Kunden zu einer Schuldnerberatung gegangen seien.

Übersicht 2.18

Tätigkeiten der FAIR-Vermittler und Häufigkeit der Ausübung im Rahmen von FAIR im Vergleich zum A-Team der FAIR-Geschäftsstelle VIII

Wie häufig führen Sie in Ihrer Funktion folgende Tätigkeiten durch?

Führungs- und Koordinationsaufgaben

Fach- und Dienstaufsicht ausüben; fachlich anleiten

Beratungs- und Vermittlungsarbeit in der Agentur koordinieren

Sich mit anderen Ämtern und Stellen koordinieren
(Sozialamt, Kammern usw.)

Kontakt zum Jugendamt halten

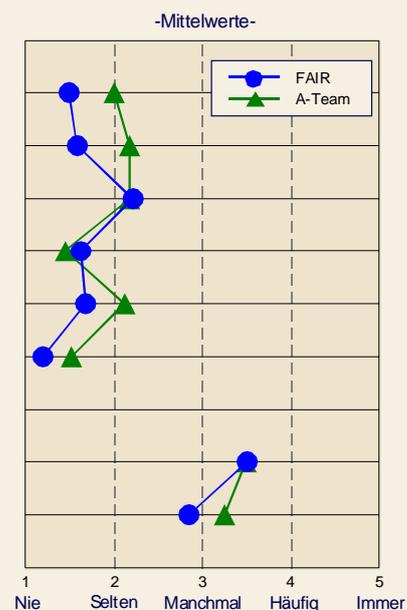
Kontakt zu Kammern halten

Die Förderpolitik der Stellen vor Ort abstimmen

Allgemeine Verwaltungsaufgaben

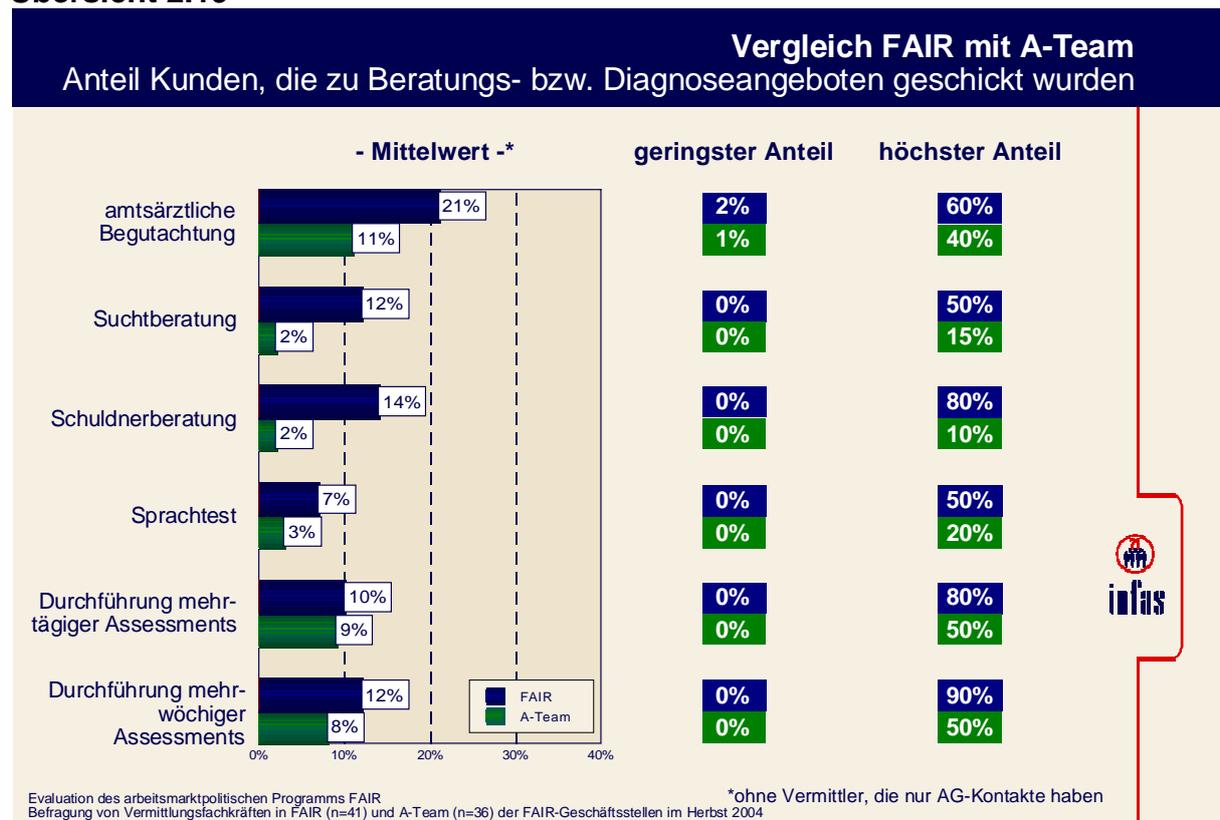
Betreuungsfälle dokumentieren

Für Büroorganisation / Bürokommunikation sorgen



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR
Befragung von Vermittlungsfachkräften in FAIR (n=41) und A-Team (n=36) der FAIR-Geschäftsstellen im Herbst 2004

Übersicht 2.19



2.5 Stellenakquisition und Nachbetreuung in FAIR

Die Zielsetzung des FAIR-Vorhabens, durch einen verbesserten Personalschlüssel die Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen von arbeitslosen Männern und Frauen besser auszuschöpfen, sollen u. a. auch dadurch erreicht werden, dass Vermittlungspotenziale auf der Angebots- und der Nachfrageseite besser genutzt werden. Darunter fällt einerseits, durch eine intensivere Beratung, Stellenakquisition und Vermittlungsarbeit auf Seiten der Betriebe zusätzliche Arbeitsplätze zu erschließen. Andererseits soll durch eine Nachbetreuung der Personen, die erfolgreich in eine Erwerbstätigkeit vermittelt wurden, das Arbeitsverhältnis - so weit möglich - durch mögliche Unterstützung des Arbeitsvermittlers stabilisiert werden.

Eine allgemeine Stellenakquisition und SteA-Vermittlung war in allen Geschäftsstellen die Kernaufgabe des A-Teams. In drei der vier FAIR-Geschäftsstellen wurde nach Angaben der FAIR-Koordinatoren bis Ende 2004 die Stellenakquisition zusätzlich auch von einem FAIR-Vermittler unterstützt. Diese FAIR-Vermittler in Worms, Dillenburg und Rendsburg bemühten sich um eine personenbezogene Akquisition, also um passgenaue Stellen für ihre langzeitarbeitslosen bzw. gefährdeten Kunden. So führt der

FAIR-Koordinator für Dillenburg in seinem Bericht ein breites Spektrum an Aktivitäten zur Stellenakquisition aus. Die Aktivitäten der FAIR-Vermittler reichten von Betriebsbesuchen, über telefonische und schriftliche Kontaktaufnahme bei den Unternehmen vor Ort bis hin zu Presseinformationen. Unter diesen Aktionen sind die Betriebsbesuche am erfolgreichsten gewesen, berichtet der Koordinator.

In Rendsburg und Worms nutzen die Vermittler bestehende Beziehungen zu Arbeitgebern, die durch enge persönliche Kontakte im Rahmen der Kundenbetreuung entstanden sind, um neue Stellen oder Praktikumsplätze zu akquirieren. Letztlich sei aber auch immer die Eigeninitiative des Kunden gefragt, so die Koordinatoren.

In der ursprünglichen und später erweiterten FAIR-Konzeption (Betreuung und Vermittlung von (potenziell) Langzeitarbeitslosen, praktiziert bis Ende 2004) war die Möglichkeit vorgesehen, dass nach dem Abgang aus der aktiven Betreuung eine Nachbetreuung des FAIR-Kunden von maximal einem Jahr durch das FAIR-Team erfolgen kann. Bis Ende 2004 konnten sich ehemalige FAIR-Teilnehmer oder der neue Betrieb, zu dem vermittelt wurde, an „seinen“ Vermittler wenden. Beabsichtigt war damit insbesondere eine Stabilisierung des neuen Arbeitsverhältnisses und der beruflichen Integration. Gleichzeitig war gewährleistet, dass bei einer erneuten Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum der FAIR-Kunde wieder von „seinem“ Vermittler betreut werden konnte. Diese Regelung garantierte eine persönliche Kontinuität in der Betreuung bis zu einem Jahr nach erfolgreicher Vermittlung in Beschäftigung hinaus bzw. während einer erneuten Arbeitslosigkeit in dieser Zeit.

Nach Angaben der Koordinatoren fand bis Ende 2004 in drei der vier FAIR-Geschäftsstellen eine Nachbetreuung der in Arbeit vermittelten FAIR-Kunden statt. Die Nachbetreuung wird von ihnen als hilfreich eingestuft. Sie erfolgte in der Regel persönlich oder telefonisch beim Kunden, gelegentlich auch beim Arbeitgeber. Die Zielsetzung, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren, sodass der Kunde dauerhaft eingegliedert bleibt, wurde nach Angaben der Koordinatoren in vielen Fällen auch erreicht. Bei Problemen kam es zum persönlichen Gespräch mit Kunden, ggf. gab es auch einen Kontakt zum Arbeitgeber. Die Betriebe kamen jedoch nur in Ausnahmefällen auf die Vermittler zu, berichten die Koordinatoren. Ein Koordinator weist in diesem Zusammenhang auf die Grenzen einer Nachbetreuung hin,

da dem Vermittler kaum Instrumente zur Verfügung stünden, die für eine erforderliche Interventionen bei den nun nicht mehr anspruchsberechtigten, ehemaligen Arbeitslosen erforderlich wären. Insgesamt, so das Fazit eines Koordinators, stand der zeitliche Aufwand durchaus im Verhältnis zum Erfolg.

In Fürstenwalde wurde die Möglichkeit der Nachbetreuung anders eingeschätzt. Aufgrund der Gesamtzahl der durch FAIR betreuten Kunden und der durchschnittlichen Bestandszahl von 275 (aktiven und passiven) Kunden pro Vermittler sei eine intensive Nachbetreuung für alle FAIR-Kunden nicht möglich gewesen. Zudem wäre eine Nachbetreuung der FAIR-Kunden in Fürstenwalde für die Stabilisierung der vermittelten Arbeitslosen „nur teilweise hilfreich, da eine erneute Arbeitslosigkeitsmeldung größtenteils auf wirtschaftliche Probleme der Arbeitgeber zurückzuführen ist.“

2.6 Zusammenarbeit mit dem Sozialamt

Die positiven Erfahrungen, die bei der Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit mit dem örtlichen Sozialamt im Rahmen des MoZArT-Modellvorhabens⁹ gemacht wurden, sollten auch im FAIR-Projekt genutzt werden. In FAIR bestand die Möglichkeit, dass sich auch das örtliche Sozialamt mit der Bereitstellung von Personal am FAIR-Vorhaben beteiligt. In drei der vier Geschäftsstellen wurde dies auch praktiziert. Lediglich in Rendsburg kam es nicht zum Einsatz von Sozialamtsmitarbeitern in den Räumen der FAIR-Geschäftsstelle. In Worms waren Ende 2004 zwei HZA-Vermittler des örtlichen Sozialamts in der FAIR-Geschäftsstelle eingesetzt. In Dillenburg waren es drei HZA-Vermittler und ein Bürosachbearbeiter, in Fürstenwalde kam ein HZA-Vermittler des Sozialamts in FAIR zum Einsatz.

Das Verhältnis zwischen den FAIR-Geschäftsstellen und den örtlichen Sozialämtern war überwiegend positiv. Es war in der Regel von Vertrauen, Offenheit und Respekt gekennzeichnet. Drei Koordinatoren stimmen dem überwiegend zu, in einem Fall stimmt dies überwiegend nicht.

⁹ Der „Modellversuch zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe“ (MoZArT) hatte zum Ziel, die Eingliederungschancen von Hilfeempfängern in den beiden Systemen Arbeitsverwaltung und Sozialhilfe zu verbessern. Zu Inhalten, Methodik und Ergebnissen der Evaluation vgl. den Abschlussbericht: Hess, Doris, Helmut Schröder, Menno Smid und Claus Reis: „MoZArT – neue Strukturen für Jobs. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung“. Berlin: BMWA 2004 (BMWA Dokumentation Nr. 541).

Die Vermittlungsfachkräfte wurden im Rahmen der schriftlichen Befragung auch nach der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Sozialamt gefragt. 21 der 77 befragten Vermittler hatten keinen oder nur informellen Kontakt zum Sozialamt. Auffallend ist, dass dies für 16 der 36 Vermittler zutrifft, die aus dem A-Team an der Befragung teilgenommen haben, und nur für fünf der 41 befragten FAIR-Vermittler. Informationsaustausch auf Leitungs- und/oder Mitarbeiterebene, Kontakte im Rahmen einer Fallbearbeitung oder gemeinsame Aktivitäten oder Projekte gab es deutlich häufiger im Rahmen des FAIR-Projekts im Vergleich zum A-Team derselben Geschäftsstelle. Allerdings bewerten die Vermittler beider Teams mit rund 92 Prozent fast einstimmig eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagentur und Sozialamt als (sehr) wichtig für eine effektive Kundenbetreuung.

Die Vermittler, bei denen es zu mehr als nur informellen Kontakten zu den Kollegen aus dem Sozialamt kam, wurden um Einschätzungen zur Zusammenarbeit gebeten. Die Mehrheit dieser Teilgruppe der Vermittler erhält nach eigenen Angaben von den Mitarbeitern des anderen Amts alle Informationen, um effektive Arbeit leisten zu können (FAIR-Vermittler: 86 Prozent; A-Team: 77 Prozent). Und soweit es möglich ist, findet ein Austausch von Informationen über Kunden statt (FAIR-Vermittler: 90 Prozent Zustimmung; A-Team: 83 Prozent).

Die Vermittler aus dem A-Team sind mit der bis Ende 2004 bestehenden Zusammenarbeit weniger zufrieden als die FAIR-Vermittler. Neun von zehn Vermittlern des A-Teams sagen, dass die Zusammenarbeit verbessert werden müsste, um die Arbeit effektiver gestalten zu können. Bei den FAIR-Vermittlern stimmt diesem Umstand noch jeder Zweite zu. Mit jeweils rund 20 Prozent der Vermittler bewertet ein kleinerer Teil der Befragten die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt für die Zeit bis Ende 2004 als schwierig. Allerdings hat bei der Befragung im Herbst 2004 im A-Team jeder zweite Vermittler (47 Prozent) den Eindruck, dass sich beide Institutionen – Arbeitsagentur und Sozialamt – gegenseitig die Kunden zuschieben. Bei den FAIR-Vermittlern hat dagegen nur ein Drittel diesen Eindruck gewonnen. Offensichtlich wirkt sich an dieser Stelle die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt positiv aus.

2.7 Bewertung des FAIR-Vorhabens durch die Koordinatoren nach zweieinhalb Jahren Laufzeit

Zum Abschluss der ersten beiden Teilprojekte des FAIR-Vorhabens und vor Inkrafttreten des SGB II wurden die Koordinatoren um ein Zwischenfazit des Modellprojekts gebeten. Die Bewertungen wurden getrennt für die ursprüngliche FAIR-Konzeption – Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen (FAIRalt) – und die Konzepterweiterung – Betreuung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus) – erfragt.

2.7.1 Zielsetzung und Zielerreichung bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen (FAIRalt) aus der Sicht der Koordinatoren

Das Kernziel des Modellvorhabens lag in einem (deutlichen) Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sowie in einer möglichst schnellen Vermittlung der Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt mit Hilfe eines besseren Personalschlüssels. Im Zuge der schnellen Vermittlung sollte die Verringerung des Leistungsbezugs erreicht werden. Um dies zu realisieren, wurde nach Angaben der Koordinatoren versucht, durch individuell zugeschnittene Förderangebote Defizite abzubauen, die einer Arbeitsaufnahme im Wege standen. Zudem wurde das Ziel verfolgt, durch die Akquisition offener Stellen und eine passgenaue Vermittlung, den deutlichen Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen. Aber auch der Kontrollaspekt wurde als Aufgabe der örtlichen Geschäftsstelle im Rahmen von FAIR betont. Neben der Feststellung der Verfügbarkeit wurde auch die Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs explizit als Teilziel einer Geschäftsstelle genannt.

Zusammengefasst ist das Urteil der Geschäftsstellen recht positiv. Die gesteckten Ziele wurden nach zweieinhalbjähriger Programmlaufzeit nach Einschätzung der zuständigen FAIR-Koordinatoren in zwei Fällen vollständig und in den beiden anderen Geschäftsstellen zumindest überwiegend erreicht.

Die Projekt-Koordinatoren wurden gebeten, die zentralen Faktoren zu benennen, wie nach ihrer Erfahrungen Langzeitarbeitslose effektiver und mit nachhaltiger Wirkung in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Dabei sollten die Experten berücksichtigen, inwieweit der verbesserte Personalschlüssel dabei hilfreich oder sogar notwendig ist. Alle vier Koordinatoren sind sich einig, dass eine bessere am Kunden orientierte Be-

treuung und, daraus folgend, eine verbesserte Integration in den ersten Arbeitsmarkt nur mit Hilfe des günstigeren Personalschlüssels in Verbindung mit entsprechenden Aktivierungsmöglichkeiten und passgenauen Förderangeboten möglich ist. Dies fasst ein Koordinator in folgenden Worten zusammen:

„Nur durch intensive Beratung der Kunden, individuell zugeschnittene Förderangebote und eine nachhaltige Betreuung konnten die Ergebnisse erzielt werden.“

Zudem wird von den Koordinatoren angeführt, dass mit der Zuweisung eines persönlichen Ansprechpartners eine verbesserte Arbeit mit den Kunden erreicht wird. Ein anderer Koordinator hebt zusätzlich den Aspekt des Forderns hervor:

„Konsequenz, Verbindlichkeit und Aktivitäten sind das Geheimnis des Erfolgs; dem Kunden das Problem verdeutlichen und dass er daran arbeiten muss und ihn dabei durch Einleitung von Aktivitäten zu unterstützen.“

Zusammenfassend stellen die FAIR-Koordinatoren fest, dass ein verbesserter Personalschlüssel eine notwendige Voraussetzung für eine bessere Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen darstellt. Darüber hinaus müssen allerdings auch die Rahmenbedingungen stimmen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören eine zielorientierte Beratung, verbindliche Eingliederungsvereinbarungen und vollziehbare Konsequenzen beim Zuwiderhandeln.

Die Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt erfordert nach übereinstimmenden Angaben der FAIR-Koordinatoren eine Reihe von Rahmenbedingungen. So kumulieren bei diesen Kunden oft Probleme, welche die Aufnahme einer Arbeit erschweren oder sogar unmöglich machen. Diese Bündel an Problemen müssen zunächst gelöst werden, um diese Kunden wieder in die Erwerbstätigkeit zurückzuführen. Konkret nennen die Koordinatoren Aspekte, die in diesem Zusammenhang aus ihrer Sicht zu berücksichtigen sind:

- Eine umfassende intensive Betreuung muss durch verbesserten Personalschlüssel sichergestellt werden.
- Lösungsansätze für Probleme müssen gefunden werden, die mit der beruflichen Qualifizierung nichts zu tun haben, wie beispielsweise Schulden, Alkoholismus oder familiäre Probleme.

- Zudem gebe es auch Probleme durch fehlende Basisqualifikation (Schreiben, Lesen, Beherrschung der deutschen Sprache), die behoben werden müssen.
- Zur Heranführung an Arbeit sollten auch Arbeitsangebote am zweiten Arbeitsmarkt vorhanden sein. Der Einsatz zusätzlicher Mittel und Arbeitsgelegenheiten wird genannt, um Langzeitarbeitslose wieder an Arbeitstugenden zu gewöhnen.
- Bildung von Netzwerken zum Abbau gravierender Vermittlungshemmnisse (vgl. SGB II) wird als „der richtige Weg“ angeführt. Absenkung der Sozialleistung durch SGB II wird als wesentlicher Anreiz zur Arbeitsaufnahme gesehen.

Diese Angaben wurden vor Inkrafttreten des SGB II, also noch in der ausgehenden alten Betreuungsform getroffen, nehmen aber bereits die Neuorientierung im SGB II vorweg.

Sehr deutlich weisen die FAIR-Koordinatoren darauf hin, dass für die Integration dieser Zielgruppe die wirtschaftlichen Bedingungen vor Ort stimmen und genügend Arbeitsplätze vorhanden sein müssen. Seit Beginn des Modellprojekts Mitte 2002 hat sich die globale Marktsituation für alle Arbeitnehmer wesentlich verschlechtert. Die Vermittlung von Personengruppen mit multiplen Vermittlungsproblemen, die auch schon unter guten Marktbedingungen schwierig ist, stößt unter diesen Umständen auf ganz besondere Schwierigkeiten.

Die FAIR-Koordinatoren schätzen den Anteil der Kunden, der auch bei besserer wirtschaftlicher Lage nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden könnte („harter Kern“), auf 25 bis 40 Prozent. Nach zweieinhalbjähriger Programmlaufzeit stellen die FAIR-Koordinatoren Ende 2004 übereinstimmend fest, dass das noch im Bestand befindliche Potenzial an Langzeitarbeitslosen, das in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden könnte, zum überwiegenden Teil ausgeschöpft ist.

Zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen die Koordinatoren bei der Frage, ob der Anteil nicht vermittelbarer Personen unter den Langzeitarbeitslosen in FAIR letztlich doch größer war als sie es zu Beginn des Modellvorhabens erwartet hatten. Zwei der vier Koordinatoren gaben an, dass sie ursprünglich einen geringeren Anteil dieser Teilgruppe von lang-

zeitarbeitslosen Kunden erwartet hatten als es sich bis Ende 2004 abzeichnet.

Um das Ziel, der schnelleren Vermittlung von (potenziell) Langzeitarbeitslosen erreichen zu können, ist der verbesserte Betreuungsschlüssel nach Ansicht der Koordinatoren ein wichtiges, aber nicht das alleinige Mittel. Die Vertreter der drei West-Agenturen sind sich einig, dass Langzeitarbeitslose nur unter verstärktem Einsatz von Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Dies zeigt sich auch im tatsächlichen Maßnahmeneinsatz, der bei der Betreuung von Langzeitarbeitslosen in FAIR deutlich höher war als in den Vergleichsagenturen (vgl. Abschnitt 3.4.1)

2.7.2 Betreuung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus): Fazit der FAIR-Koordinatoren nach einem Jahr Programmlaufzeit

Die FAIR-Koordinatoren wurden ebenfalls um ein Fazit zu der Programm-erweiterung im Jahr 2004 (FAIRplus) gebeten. Von Januar bis Dezember 2004 betreuten die FAIR-Vermittler Neukunden, bei denen aufgrund der Summe vermittlungshemmender Merkmale die Gefahr bestand, dass sie langzeitarbeitslos werden. Der Eintritt von Langzeitarbeitslosigkeit sollte bei dieser Kundengruppe soweit wie möglich im Vorfeld durch eine schnelle (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt vermieden werden.

Die Möglichkeit des frühzeitigen Einschreitens heben alle Koordinatoren als großen Vorteil heraus. Durch frühe intensive Betreuung und Beratung und den offensiven Einsatz von Instrumenten des SGB III könne Langzeitarbeitslosigkeit eher vermieden werden. Es habe sich herausgestellt, so die Koordinatoren, dass durch eine bessere Motivation und arbeitsnahe Kenntnisse der Kunden die Integrationschancen wesentlich größer seien als bei Langzeitarbeitslosen.

Die FAIR-Koordinatoren sind sich ebenfalls einig, dass für eine schnelle und damit frühzeitige Integration der potenziell Langzeitarbeitslosen ein verbesserter Personalschlüssel „unbedingt erforderlich“ ist. Daneben ist nach ihrer Ansicht eine weitere Flexibilisierung des Mitteleinsatzes für eine erfolgreiche Vermittlung wichtig. Nur die intensive Betreuung mache es möglich, Probleme vollständig herauszuarbeiten und wirksam gegensteuern zu können. Aber auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen müss-

ten stimmen, damit ein solches Vorhaben zum Erfolg geführt werden kann.

3 Modellvariante 1: Beratung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und Hilfebeziehern (FAIRalt)

Das Arbeitsmarktprogramm FAIR war in seiner ursprünglichen Konzeption auf eine intensive Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und Hilfebeziehern ausgerichtet. Durch einen Betreuungsschlüssel von 1:150 wurde die Aktivierung und Vermittlung von Personen angestrebt, die schon längere Zeit arbeitslos sind und in höherem Maße als das Gros der Arbeitslosen multiple Vermittlungsprobleme aufweist. Die als FAIRalt bezeichnete Modellvariante wurde von Juli 2002 bis Dezember 2004 umgesetzt. Das folgende Kapitel legt die abschließenden Analysen zu dieser Modellvariante vor. In einem deskriptiven Teil wird zunächst die Struktur der Teilnehmer an FAIRalt beschrieben, die über die Laufzeit von 30 Monaten in den vier Geschäftsstellen betreut wurden. Daran schließt eine Analyse des Verbleibs der betreuten FAIR-Kunden im Vergleich zur Kontrollgruppe an. Mittels multivariater Analyseverfahren wird sodann die Wirkung des verbesserten Personalschlüssels auf die Wiedereingliederungschancen am ersten Arbeitsmarkt untersucht (Effektivitätsbetrachtung).

Das Kapitel schließt mit einer Effizienzanalyse des FAIR-Vorhabens; es werden dabei die Mehrausgaben aufgrund erhöhter Personal- und Maßnahmekosten saldiert mit den eingesparten Leistungstransfers. Basis für diese Betrachtung sind die vergleichenden Verbleibs- und Nachhaltigkeitsbetrachtungen zwischen der Zielgruppe in FAIR und langzeitarbeitslosen Personen in den Vergleichsagenturen.

3.1 Deskriptive Analyse der Geschäftsdaten

3.1.1 Strukturmerkmale der Kunden in FAIRalt

Im gesamten Modellzeitraum wurden 17.737 Kunden durch die FAIR-Teams betreut. Angaben zu diesen Kunden wurden in einer eigens für

FAIR entwickelten ACCESS-Datenbank geführt.¹⁰ Sie bildet die Basis für die folgende Beschreibung der Teilnehmerstruktur. In den ersten beiden Zwischenberichten¹¹ wurde bereits differenziert über die Struktur der Programmteilnehmer bis zum jeweiligen Berichtszeitpunkt berichtet. Der vorliegende Bericht beschränkt sich daher auf eine Aktualisierung der zentralen Strukturmerkmale bis zum Ende des Modellvorhabens. Die Analyse basiert auf dem kumulierten Gesamtbestand der betreuten FAIRalt-Kunden in den vier Geschäftsstellen zwischen Juni 2002 und Dezember 2004.

Seit Vorlage des letzten Berichts im Herbst 2004 sind in den verbleibenden Monaten bis zum Jahresende nur 549 neue Kunden in FAIRalt betreut worden. Die Struktur der Teilnehmer ist deshalb im Vergleich zum Stand von September 2004 (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005) nahezu unverändert.

Während der gesamten Programmlaufzeit des FAIRalt-Vorhabens zwischen Juli 2002 und Ende des Jahres 2004 sind insgesamt 17.737 Langzeitarbeitslose durch die FAIR-Teams der vier Geschäftsstellen betreut worden. Zum Ende des Modellversuchs im Dezember 2004 befanden sich mit 7.720 Personen noch 44 Prozent der Kunden in einem aktiven Betreuungsverhältnis. Der weitaus größte Teil von ihnen wechselte zum 1. Januar 2005 in die Zuständigkeit der örtlichen Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II, im Folgenden kurz ARGE genannt, bzw. zu einer optierenden Kommune als Träger des SGB II (§ 6c SGB II).

Die langzeitarbeitslosen Kunden in FAIRalt verteilten sich vergleichsweise breit über alle Altersgruppen (Übersicht 3.1). In einer Fünfjahresgruppierung verteilen sich die FAIRalt-Teilnehmer relativ gleichmäßig mit Anteilen von 12-15 Prozent auf die Altersgruppen ab 30 Jahre. Lediglich die ju-

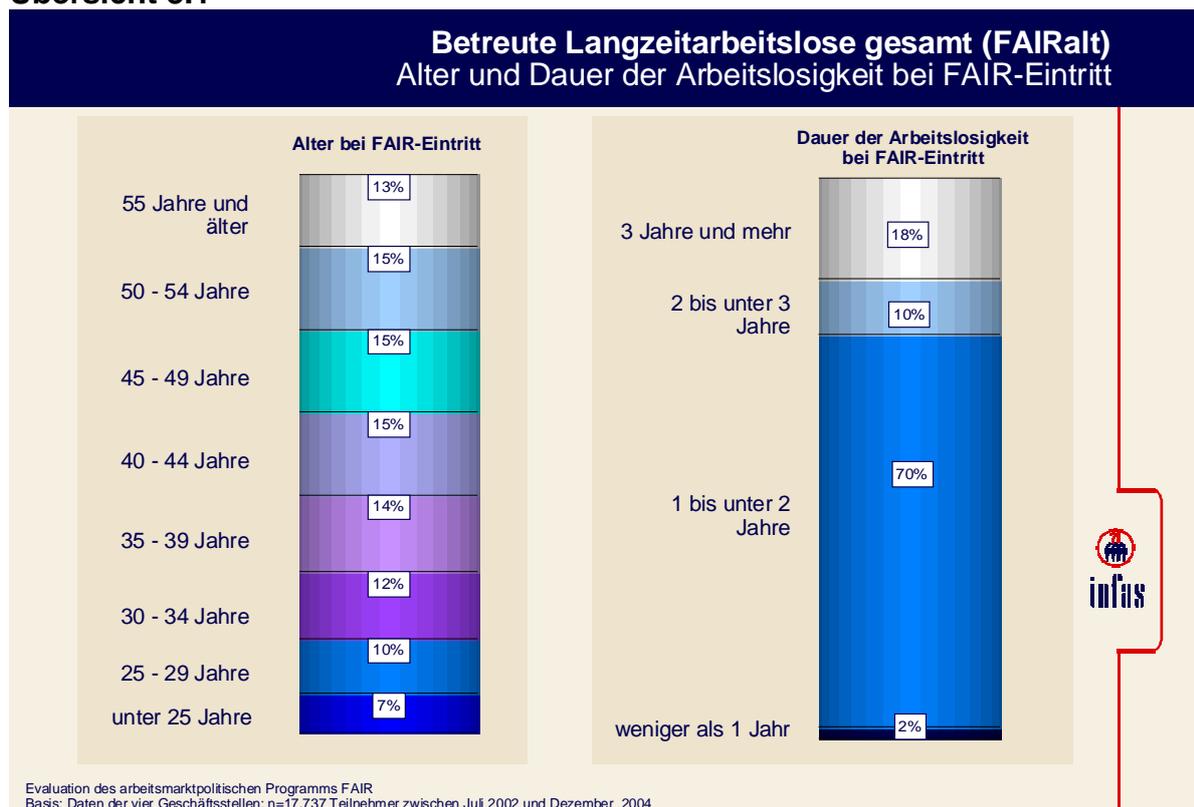
¹⁰ Die Möglichkeiten einer Verknüpfung von BA-Geschäftsdaten waren Mitte 2002 noch sehr begrenzt. Die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) waren erst in Ansätzen in der Entwicklung. Seitens der FAIR-Projektleitung wurde deshalb die Datenbank installiert, um nach den Geschäftsabläufen auch kurzfristig den Bestand der FAIR-Kunden beschreiben und analysieren zu können.

¹¹ Vgl. Schiel, Stefan und Helmut Schröder (2003): „Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR – Zwischenbericht 2003“ (erster FAIR-Zwischenbericht, unveröffentlicht) und Schiel, Stefan, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess und Helmut Schröder (2005): Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005, Nürnberg (zweiter FAIR-Zwischenbericht).

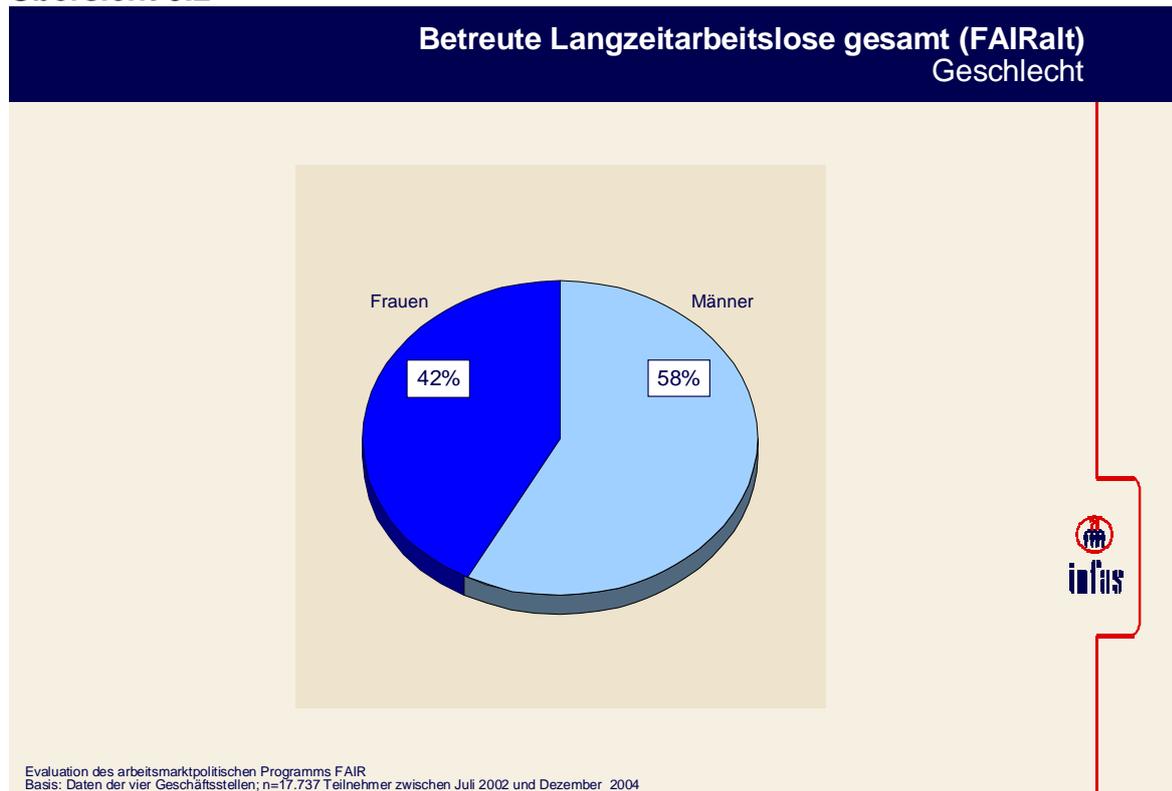
gendliche Altersgruppe unter 25 Jahre und die Gruppe in der zweiten Hälfte der zwanzig sind mit sieben bzw. zehn Prozent weniger stark ausgeprägt. FAIRalt war somit ein weitgehend altersunspezifisches Modellvorhaben. Von den insgesamt 17.737 Eintritten in das FAIRalt-Vorhaben waren 10.368 Männer (58 Prozent) und 7.369 Frauen (42 Prozent, Übersicht 3.2).

Die ursprüngliche Zielgruppe von FAIR bilden Langzeitarbeitslose, also Personen, die mindestens 12 Monate (statistisch) arbeitslos sind. In den zweieinhalb Jahren FAIRalt-Laufzeit waren 70 Prozent der Teilnehmer bei ihrem Eintritt in das Programm ein bis zwei Jahre ohne Unterbrechung arbeitslos gemeldet (Übersicht 3.1). Zehn Prozent hatten eine Arbeitslosigkeit von zwei bis drei Jahren, und rund jeder Fünfte war bei Eintritt in die FAIR-Vermittlung sogar drei oder mehr Jahre arbeitslos gemeldet.

Übersicht 3.1



Übersicht 3.2

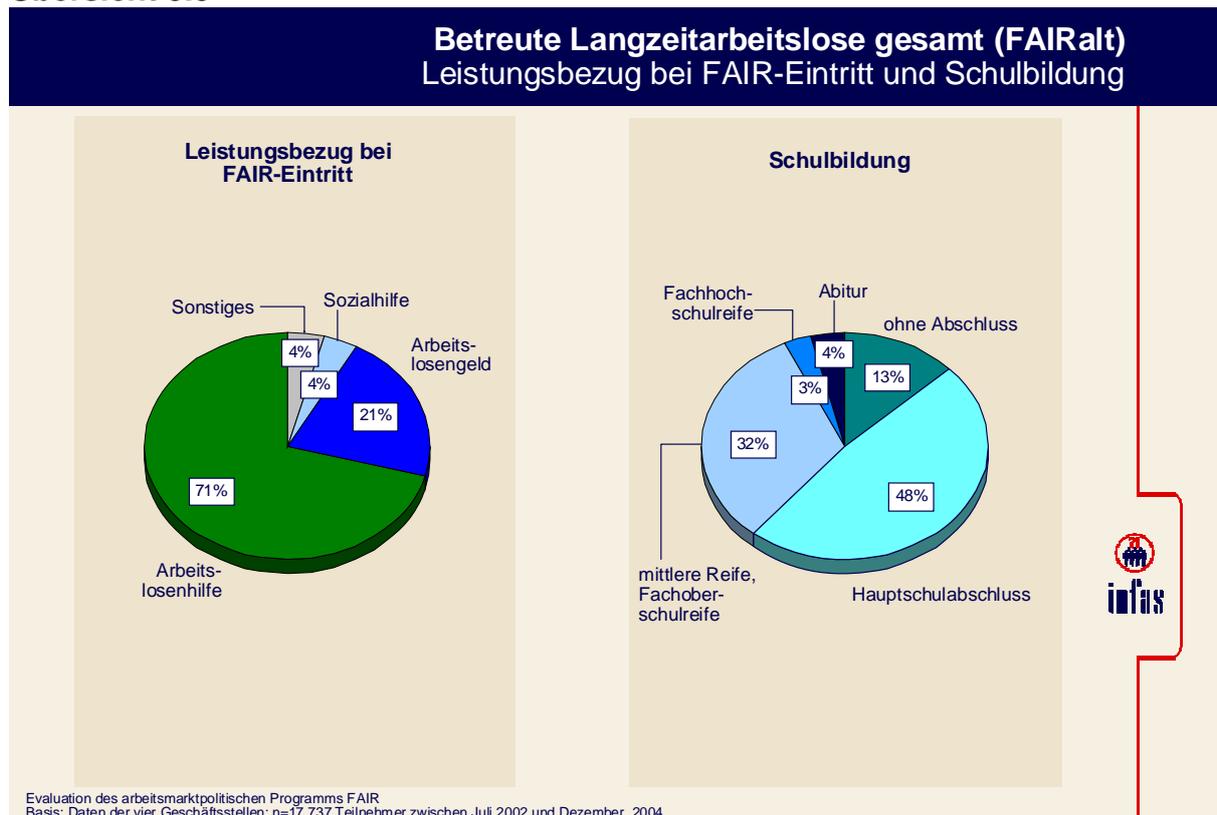


Zwischen den vier Geschäftsstellen variiert die Zusammensetzung der FAIR-Teilnehmer nach der Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant. In Fürstenwalde und Rendsburg lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt bei 20 bzw. 24 Monaten. In Dillenburg und Worms sind Kunden vor Eintritt in das Programm durchschnittlich noch deutlich länger arbeitslos: in Dillenburg sind es 32 und in Worms 33 Monaten.

Während bei Modellstart die ersten Eintrittskohorten bereits sehr lange im Arbeitslosenbestand verharrten, verkürzte sich bei den nachfolgenden Eintritten die vorangegangene Dauer der Arbeitslosigkeit drastisch. Die meisten Neuzugänge waren gerade erst in die Langzeitarbeitslosigkeit gelangt und wechselten aus der Betreuung des A-Teams in die Zuständigkeit der FAIR-Vermittler. Über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet ist deshalb ein deutliches Absinken der Arbeitslosigkeitsdauern bei Eintritt in das Modellvorhaben zu beobachten.

Die Mehrheit der FAIR-Teilnehmer (71 Prozent) hat vor ihrem Eintritt in FAIRalt Arbeitslosenhilfe bezogen (Übersicht 3.3). Der Anteil der Arbeitslosengeldbezieher liegt laut Geschäftsstatistik bei 21 Prozent und vier Prozent aller FAIRalt-Teilnehmer bezogen bei Eintritt in das Programm laufende Hilfe zum Lebensunterhalt.

Übersicht 3.3



Das Verhältnis zwischen Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfebeziehern ist in den vier Geschäftsstellen sehr unterschiedlich. Während in Fürstenwalde mit 79 Prozent der höchste Anteil an Beziehern von Arbeitslosenhilfe zu verzeichnen ist, liegen die Anteile in Rendsburg (74 Prozent), Worms (67 Prozent) und Dillenburg (59 Prozent) deutlich niedriger. Diese drei Geschäftsstellen weisen demgegenüber einen entsprechend höheren Anteil an Arbeitslosengeldbeziehern auf als die Geschäftsstelle in Fürstenwalde. Der höchste Anteil findet sich mit 29 Prozent in Dillenburg.

Die meisten Programmteilnehmer in FAIRalt haben eine vergleichsweise geringe Schulbildung. Rund die Hälfte der Langzeitarbeitslosen in FAIRalt besitzt den Hauptschulabschluss (48 Prozent), 32 Prozent haben die Schule mit mittlerer Reife oder Fachoberschulreife abgeschlossen. Der Anteil an FAIRalt-Teilnehmern mit Fachhochschulreife liegt bei drei Prozent, und vier Prozent haben das Abitur. Rund ein Achtel der Programmteilnehmer (13 Prozent) hat allerdings keinen Schulabschluss (Übersicht 3.3).

Die Kunden der vier Geschäftstellen weisen eine recht unterschiedliche Bildungsstruktur auf. In Fürstenwalde verfügen die FAIR-Teilnehmer über eine deutlich höhere Schulbildung: 59 Prozent haben die mittlere Reife

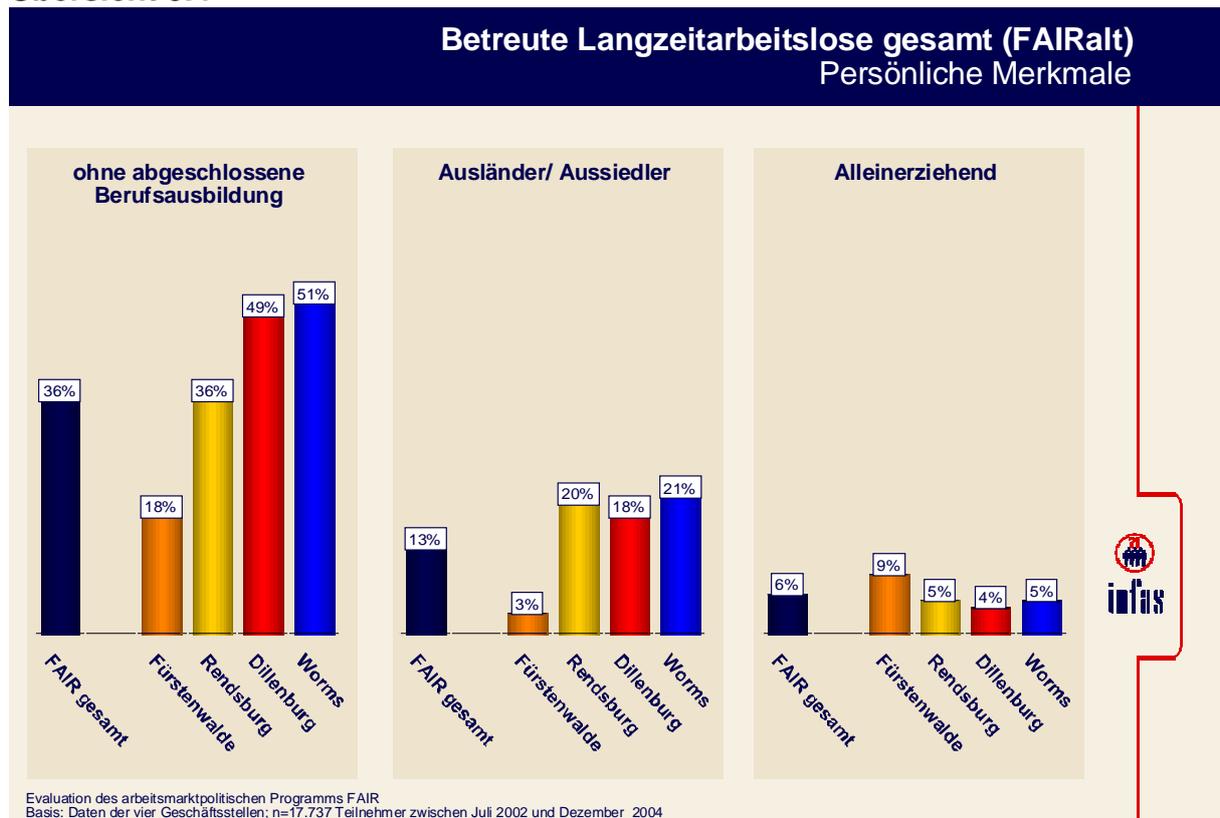
bzw. die Fachoberschulreife, 29 Prozent haben einen Hauptschulabschluss, und nur sechs Prozent sind ohne Schulabschluss. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Personen ohne Abschluss in den drei westdeutschen Geschäftsstellen rund zwei- (Dillenburg) bis mehr als dreimal höher (Worms). Auch der Anteil an Hauptschulabsolventen ist mit 59 (Rendsburg und Worms) bis 62 Prozent (Dillenburg) in den drei Geschäftsstellen der alten Bundesländer doppelt so hoch wie in Fürstenwalde.

Ein ähnliches Bild zeichnet die Analyse der berufsbildenden Qualifikationen der FAIR-Teilnehmer. 36 Prozent der langzeitarbeitslosen Kunden in FAIRalt hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die geschilderten Unterschiede in der Bildungsstruktur bei Kunden der vier Geschäftsstellen pflanzen sich bei der beruflichen Ausbildung fort. In Fürstenwalde verfügt lediglich jeder fünfte Langzeitarbeitslose über keine abgeschlossene Berufsausbildung (Übersicht 3.4). In Rendsburg sind es dagegen 36 Prozent, und in Dillenburg sowie in Worms hat sogar rund die Hälfte der FAIR-Teilnehmer keine abgeschlossene Ausbildung. Alles in allem ist die schulische und die formale berufliche Qualifizierung der FAIR-Teilnehmer in der einzigen Ost-Geschäftsstelle in Fürstenwalde also deutlich besser als bei den Teilnehmer in den drei West-Geschäftsstellen.

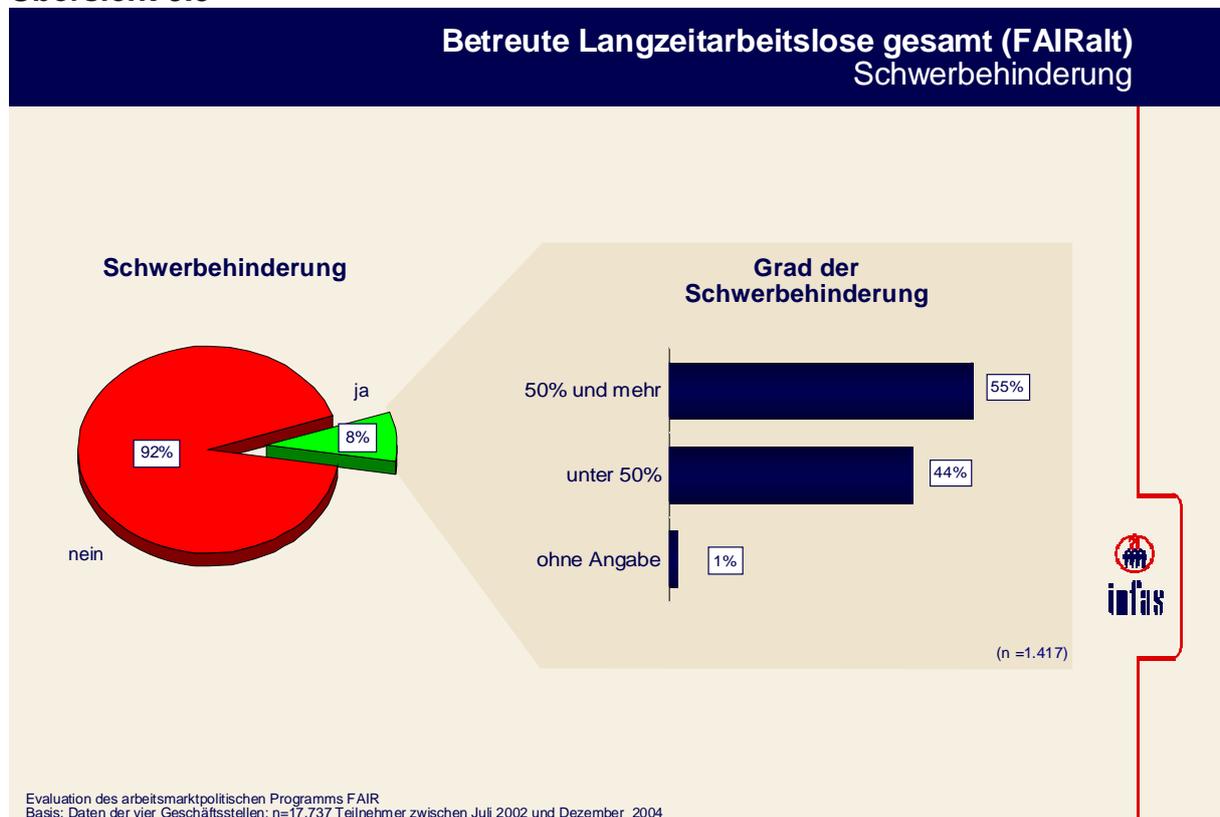
Unter den FAIRalt-Kunden sind im Durchschnitt 13 Prozent Ausländer oder Spätaussiedler. Dieser Anteil Kunden mit Migrationshintergrund liegt in den drei Geschäftsstellen Rendsburg, Worms und Dillenburg mit 18-21 Prozent am höchsten (Übersicht 3.4). In Fürstenwalde bewegt er sich - wie allgemein in den ostdeutschen Bundesländern - auf einem deutlich niedrigeren Niveau von nur drei Prozent.

Der Anteil der Alleinerziehenden unter den FAIR-Teilnehmern beträgt im Durchschnitt sechs Prozent, wobei die Quoten in den westdeutschen Geschäftsstellen mit vier bis fünf Prozent etwas niedriger sind, während in Fürstenwalde der Anteil mit neun Prozent über dem Durchschnitt liegt (Übersicht 3.4).

Übersicht 3.4



Übersicht 3.5

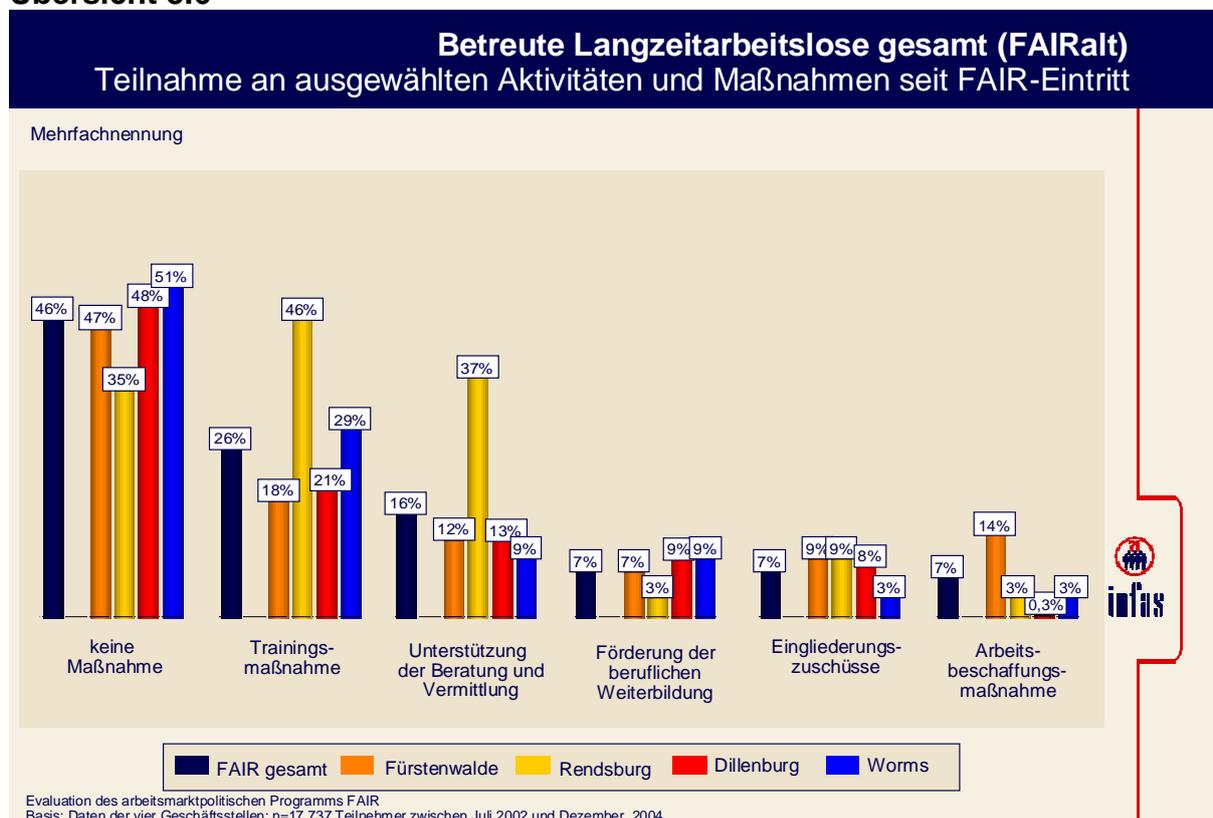


Acht Prozent der langzeitarbeitslosen FAIR-Teilnehmer hat einen Schwerbehindertenstatus. Zwischen den vier Geschäftsstellen variiert dieser Anteil zwischen fünf bzw. sieben Prozent in Rendsburg und Fürstenwalde und zehn Prozent in Dillenburg und Worms. In der Gruppe der schwer behinderten FAIR-Teilnehmer liegt bei 55 Prozent eine Behinderung von mehr als 50 Prozent vor (Übersicht 3.5). Bei 44 Prozent ist ein Behinderungsgrad von weniger als 50 Prozent angegeben.

3.1.2 Einsatz von Maßnahmen und Aktivitäten in den FAIR-Teams

Für eine Verbesserung der Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen steht den Arbeitsagenturen eine Vielzahl von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Seit Beginn des Modellvorhabens im Juli 2002 ist für rund jeden zweiten FAIR-Kunden mindestens eine Maßnahme oder eine aktivierende Tätigkeit in der Kundendatenbank verbucht. In Fürstenwalde, Dillenburg und Worms liegt die Aktivierungsquote leicht darunter, während in der Rendsburger Geschäftsstelle für zwei Drittel der FAIR-Kunden mindestens eine vermittlungsunterstützende Aktivität und Maßnahme in der Kundendatenbank dokumentiert ist (Übersicht 3.6).

Übersicht 3.6



Im Detail betrachtet, fallen deutliche Unterschiede beim Einsatz der Instrumente und Maßnahmen zwischen den FAIR-Geschäftsstellen auf. So wurden in Rendsburg aktivierende Maßnahmen wie Trainingsmaßnahmen (46 Prozent der dortigen FAIR-Kunden) und unterstützende Hilfen bei der Beratung und Vermittlung (37 Prozent der Rendsburger FAIR-Kunden) wesentlich häufiger eingesetzt als in den anderen drei Dienststellen. Im Vergleich dazu kamen Trainingsmaßnahmen in Fürstenwalde bei 18 Prozent, in Dillenburg bei 21 und in Worms bei 29 Prozent der FAIR-Kunden zum Einsatz. Unterstützung der Beratung und Vermittlung liegen in diesen drei Geschäftsstellen zwischen neun (Worms) und 12 bzw. 13 Prozent (Fürstenwalde, Dillenburg).

Weitaus seltener wurden in allen Geschäftsstellen Eingliederungszuschüsse oder eine Förderung zur beruflichen Weiterbildung gewährt: jeweils sieben Prozent der FAIR-Teilnehmer erhielten entsprechende Zuschüsse bzw. Förderungen. Auch bei diesen beiden Instrumenten sind Unterschiede zwischen den Geschäftsstellen augenfällig. In Rendsburg wurden mit einem Anteil von drei Prozent bei den Geförderten deutlich weniger Förderungen der beruflichen Weiterbildung eingesetzt als in den übrigen FAIR-Geschäftsstellen (sieben bis neun Prozent). Ganz offensichtlich wurde in Rendsburg stärker auf aktivierende Kurzmaßnahmen gesetzt, kombiniert mit einer individualisierten Beratung und Betreuung.

In Worms wird das Instrument der Trainingsmaßnahme ebenfalls überdurchschnittlich häufig eingesetzt. Hingegen kamen Eingliederungszuschüsse vergleichsweise selten zum Einsatz. Lediglich in drei Prozent der Fälle ist diese Möglichkeit der finanziellen Unterstützungsleistung angewandt worden. In den übrigen drei Geschäftsstellen liegt der Anteil rund dreimal so hoch. Dafür wurde in 17 Prozent der Fälle auf die Möglichkeit der Einschaltung Dritter zurückgegriffen. In den anderen Geschäftsstellen spielt die Einschaltung Dritter keine Rolle.

Der Einsatz von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) hat nur in der ostdeutschen Geschäftsstelle einen besonderen Stellenwert. In Fürstenwalde wurden 14 Prozent der FAIR-Kunden in einer ABM beschäftigt. Vermutlich wegen des fehlenden ersten Arbeitsmarkts ist dieser Anteil mehr als viermal so hoch wie in Rendsburg und Worms (drei Prozent der Fälle). In Dillenburg wurde diese Maßnahme nahezu gar nicht eingesetzt.

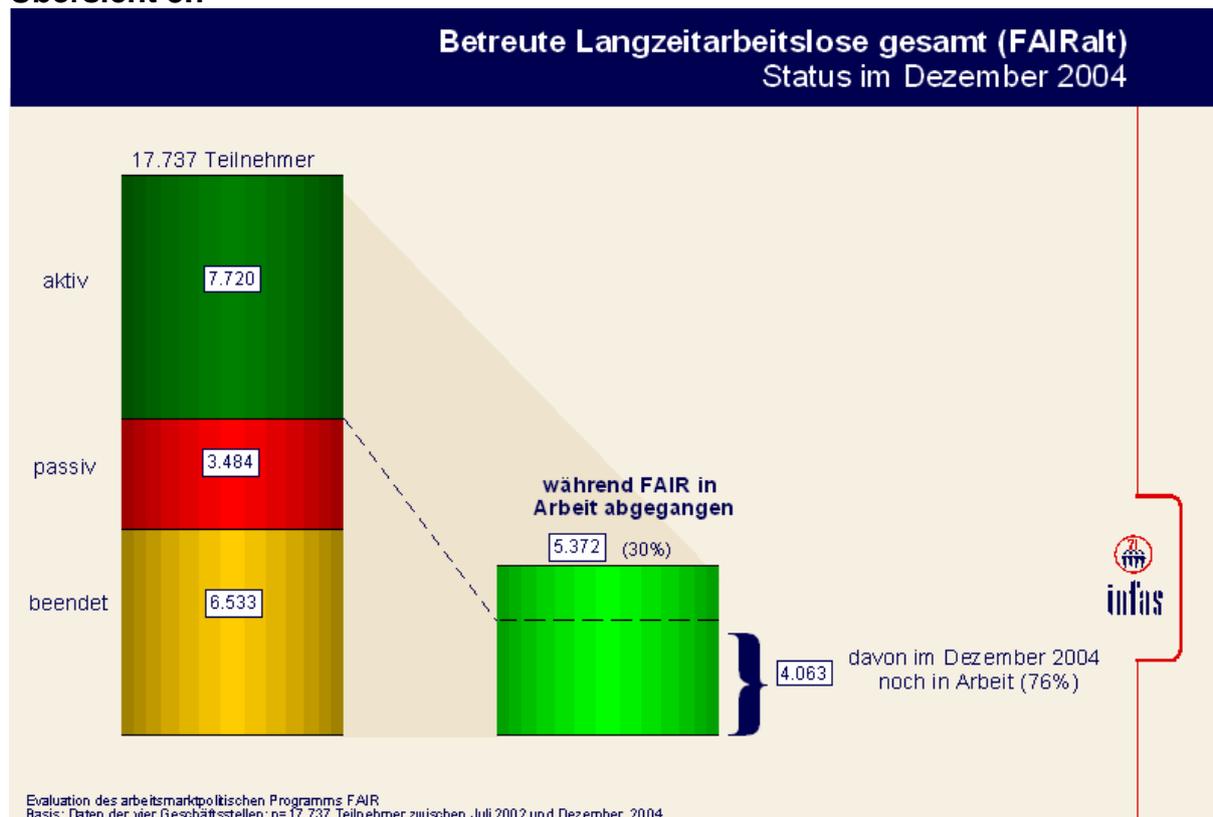
3.1.3 Abgänger in Erwerbstätigkeit

Das Ziel des FAIR-Programms besteht darin, Langzeitarbeitslose durch eine personalintensivere Betreuung und Vermittlung möglichst schnell und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Bis Dezember 2004 gingen 5.372 Kunden bzw. 30 Prozent in Arbeit ab. Dabei handelte es sich in zwei Drittel der Fälle um ein nicht gefördertes Arbeitsverhältnis (64 Prozent).

Von den Abgängen in Arbeit waren laut Geschäftsdaten im Dezember 2004 noch 4.063 in einem Arbeitsverhältnis (Übersicht 3.7). Dies entspricht einer Quote von 76 Prozent¹².

¹² Für die Zwecke des Modellvorhabens wurde das Betreuungsverhältnis, in dem die FAIR-Kunden aktuell standen, in drei Kategorien differenziert. Aktuelle Betreuungsfälle wurden unter dem Status „aktiv“ geführt. Langzeitarbeitslose, die bereits in Arbeit vermittelt werden konnten oder sich in einer Maßnahme und daher zur Zeit nicht mehr im aktiven Betreuungsverhältnis befanden, wurden als „passiv“ eingestuft. Auf diese Weise sollte in FAIRalt sichergestellt werden, dass nach dem Abgang aus der aktiven Betreuung eine maximale Nachbetreuung von einem Jahr durch das FAIR-Team erfolgen kann. In dieser Zeit konnten sich ehemalige Teilnehmer oder der neue Betrieb, zu dem vermittelt wurde, an „seinen“ Vermittler als persönlichen Ansprechpartner wenden. Damit war die Möglichkeit geschaffen, dass die Vermittler auch nach einer erfolgreichen Vermittlung zur Stabilisierung des neuen Arbeitsverhältnisses beitragen konnten. Für den Fall, dass der vermittelte FAIR-Kunde innerhalb eines Jahres wieder arbeitslos wurde, übernahm der zuständige FAIR-Vermittler wieder die Betreuung „seines“ Kunden, ohne dass dieser zuvor wieder durch das A-Team betreut wurde. Die statistische Zählweise von „langzeitarbeitslos“ wurde auf diesem Wege durch eine Re-Definition ersetzt. Erst, wenn ein FAIR-Kunde länger als ein Jahr in einer Beschäftigung verweilte, wechselte er in den Status „beendet“. Gleichzeitig endete die Zuständigkeit der FAIR-Vermittler für diese (ehemaligen) Kunden. Bei einer erneuten Arbeitslosigkeit war dann wieder das A-Team zuständig. Ebenfalls unter dem Status „beendet“ wurden jene ehemaligen Kunden geführt, die z.B. wegen fehlender Verfügbarkeit, Krankheit, Übergang in Rente, Abgang nach § 428 SGB III oder wegen eines Umzugs nicht mehr von den FAIR-Vermittlern betreut wurden.

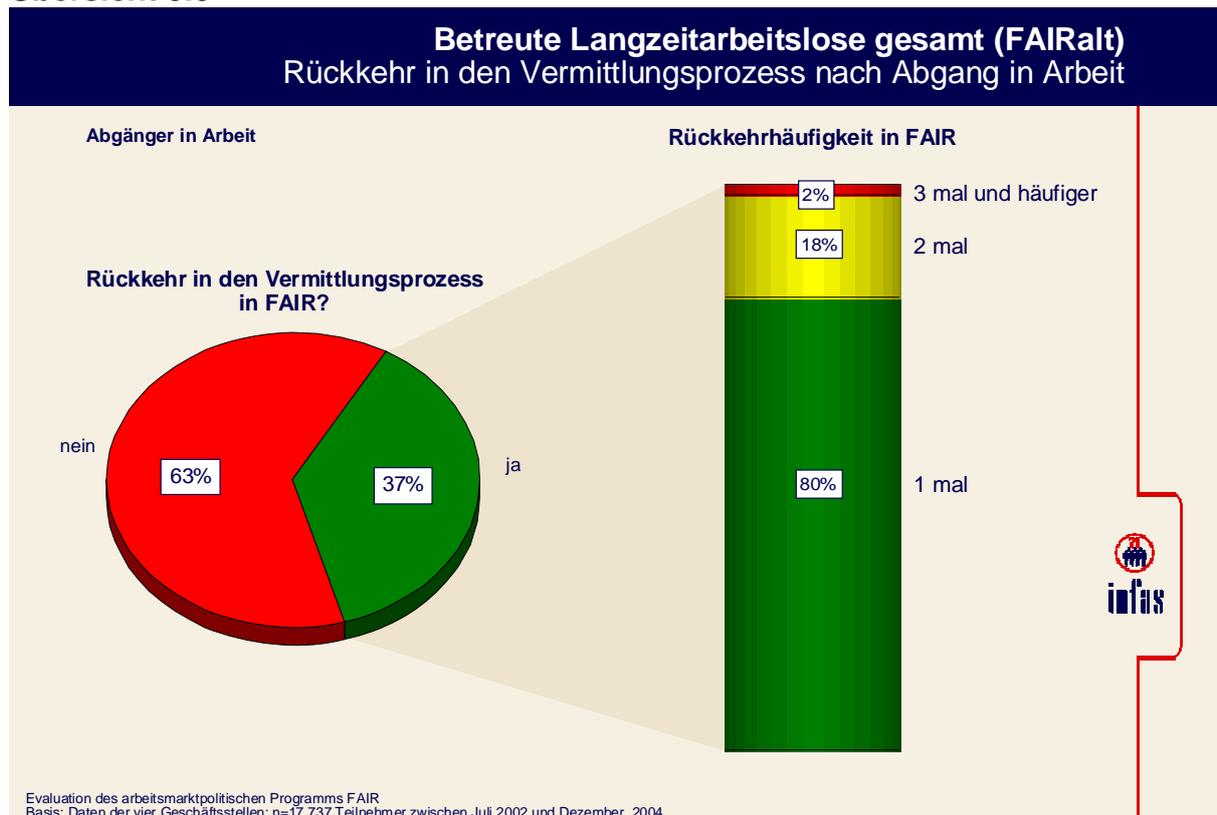
Übersicht 3.7



Die Abgangsquoten in Arbeit unterscheiden sich zwischen den FAIR-Dienststellen leicht. In Rendsburg und Worms waren es 32 Prozent und in Fürstenwalde 31 Prozent der FAIR-Teilnehmer, die während der Programmlaufzeit in Arbeit abgingen. In Dillenburg liegt die Quote mit 25 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Bezogen auf alle Abgänge in Arbeit waren laut Kundendatenbank in Worms noch 81 Prozent in Arbeit, in Dillenburg 74 Prozent, in Fürstenwalde 75 Prozent und in Rendsburg 76 Prozent.

Zwei Drittel der 5.372 Personen, die zwischen Juli 2002 und Dezember 2004 eine Arbeitsstelle angetreten hatten, kehrten bis Dezember 2004 nicht wieder in den Vermittlungsprozess zurück (Übersicht 3.8). 37 Prozent haben allerdings die Beschäftigung zwischenzeitlich wieder verloren und wurden ein weiteres Mal durch einen FAIR-Vermittler betreut. In 80 Prozent dieser Fälle ist die betroffene Person nur einmal im Programmverlauf in den Vermittlungsprozess zurückgekehrt. In 18 Prozent der Fälle kam dies zweimal und bei zwei Prozent mindestens dreimal vor.

Übersicht 3.8



3.2 Multivariate Wirkungsanalyse

3.2.1 Methodische Vorgehensweise bei FAIRalt

Die Geschäftsdaten der Arbeitsagenturen geben zwar Aufschluss über die Betreuung in FAIR und die Abgänge, so weit sie den Agenturen bekannt werden. Nicht im Blickfeld der Geschäftsdaten stehen dagegen die Vorgeschichte der Kunden¹³ und der berufliche Verbleib nach Beendigung der Betreuung bzw. Vermittlung. Um diese Merkmale und insbesondere den Erwerbsstatus bis an den aktuellen Rand zu erheben, wurden repräsentative Stichproben von Zugängern in FAIRalt im Rahmen eines „rollierenden Panels“ befragt. Parallel dazu wurden Interviews mit einer nach den Strukturmerkmalen identischen Vergleichsstichprobe aus vier Vergleichsstätten mit demselben CATI-Fragebogen durchgeführt.

Die telefonische Befragung ist als Längsschnittstudie konzipiert. Dafür wurde ein Panel mit zwei Erhebungszeitpunkten angelegt. Ziel des Panels

¹³ Zum Zeitpunkt der Konzeption und in den ersten Jahren der Begleitforschung standen die Integrierten Erwerbsbiographien für diese Zwecke noch nicht zur Verfügung.

ist es, den erwerbsbiographischen Hintergrund und speziell den Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Ausscheiden aus dem Modellvorhaben zu ermitteln. Im Mittelpunkt des Interesses stehen vor allem der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und die nachhaltige Eingliederung in eine Beschäftigung.

Um den gesamten Programmzeitraum abbilden zu können, wurden kontinuierlich in Halbjahresabständen Stichproben von Zugängern in FAIRalt und Kunden der Vergleichsagenturen ausgewählt und telefonisch befragt. Die Grundgesamtheit bilden jeweils die Eintritte in FAIRalt im zurückliegenden Halbjahr, wie sie in der FAIR-Geschäftsdatenbank verlistet sind. Die Stichprobe der Vergleichsgruppe wurde aus dem Bestand der vier Vergleichsagenturen über coArb gezogen. Dabei handelt es sich um Personen, die ebenfalls länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind¹⁴ und nach Alter, Geschlecht und Dauer der Arbeitslosigkeit strukturgleich zur FAIR-Grundgesamtheit sind.

Als Auswertungsbasis für die Analysen waren ursprünglich insgesamt 4.000 Telefoninterviews geplant. Im Zuge der Einführung des SGB II zum Jahresbeginn 2005 wechselte die Zuständigkeit für die Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen an die SGB II-Träger. FAIR in seiner ursprünglichen Konzeption (FAIRalt) endete damit zum Dezember 2004. Für die Begleitforschung lagen zu jedem Zeitpunkt allerdings bereits ausreichend befragte Fälle vor. Für den ersten Messzeitpunkt des Panels waren bereits 3.046 Interviews durchgeführt worden. Dies war eine valide Basis für die Berechnung von Übergangswahrscheinlichkeiten in eine erste Erwerbstätigkeit (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005, Kapitel 2). Die ursprünglich für 2005 geplanten weiteren 1.000 Interviews¹⁵ wurden zugunsten der neuen Konzeption des Modellvorhabens (FAIRneu) umgeschichtet (Übersicht 3.9).

¹⁴ Variable „Dauer der Arbeitslosigkeit“ aus coArb „länger als ein Jahr“.

¹⁵ Es handelt sich hierbei um n=1.000 Interviews für den ersten Befragungszeitpunkt und die entsprechende Anzahl Interviews des zweiten Befragungszeitpunkts mit panelbereiten Teilnehmern.

Übersicht 3.9

**Teilnehmerbefragung im Rahmen der ursprünglichen Konzeption (FAIRalt):
geplanter und realisierter Stichprobenumfang**

Ursprüngliche Konzeption: Betreuung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen (FAIRalt)			
Eingangskohorten	geplant (1.MZP)	realisiert (1.MZP)	realisiert (2.MZP)
2. Halbjahr 2002	2.000	2.001	1.219
1. Halbjahr 2003			
2. Halbjahr 2003	500	518	317
1. Halbjahr 2004	500	527	368
2. Halbjahr 2004	500	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005
1. Halbjahr 2005	500	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005
gesamt	4.000	3.046	1.904

- FAIR nach der ursprünglichen Konzeption (Zielgruppe: Langzeitarbeitslose) ist mit dem 31.12.04 durch die Einführung des SGB II beendet.
- Der zweite Befragungszeitpunkt für die Teilnehmer bietet mit 1.904 Fällen eine ausreichend breite Basis für die Nachhaltigkeitsbetrachtung.



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR

Im Herbst 2004 wurde bereits frühzeitig eine erste Nachhaltigkeitsbetrachtung angestellt (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005, Kapitel 2). Die Datenbasis war zum damaligen Zeitpunkt noch vergleichsweise dünn. Bis zum Berichtszeitpunkt 2004 konnte erst ein Teil der FAIR-Kunden und der Vergleichsgruppe (n=1.219) über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten beobachtet werden. Der Anteil der Personen, die zum Befragungszeitpunkt gerade erst eine Stelle angetreten hatten bzw. weniger als sechs Monate in die Erwerbsarbeit integriert waren, war mit rund 40 Prozent aller bisher in Arbeit vermittelten Teilnehmer relativ hoch. Um den weiteren Erwerbsverlauf zu beobachten und die Analysen auf eine stabile Fallzahl zu fußen, wurden im Frühjahr 2005 planmäßig die noch fehlenden Panelinterviews für den zweiten Messzeitpunkt¹⁶ mit Kunden des FAIR-Teams und der Vergleichsagenturen durchgeführt. Die Nachhaltigkeitsbetrachtung (vgl. Abschnitt 3.3) basiert nun auf insgesamt 1.904 Fällen. Die

¹⁶ Die Fragen zur Betreuung und Vermittlung wurden für den Zeitraum bis Ende 2004 gestellt. Somit ist sichergestellt, dass die Antworten sich auf den Zeitraum des FAIRalt-Projekts beziehen. Die Zeit ab Januar 2005 geht nicht mehr in die Analyse der Übergangswahrscheinlichkeiten ein, da die Arbeitslosen nicht mehr im Rahmen von FAIRalt betreut wurden.

Fallzahl reicht aus, um eine fundierte Aussagen über den Verbleib der Teilnehmer vornehmen zu können.

3.2.2 Effektivität des FAIRalt-Modellvorhabens - Übergang in eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt

Die zentrale Zielsetzung von FAIR besteht in der Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Im Zentrum der Wirkungsanalyse steht deshalb die Frage, wie sehr es mittels eines verbesserten Personalschlüssels gelingt, die Eingliederungschancen der betreuten Kunden im Vergleich zur herkömmlichen Betreuung zu verbessern. Konkret geht es um den Nachweis, ob die Eingliederung am ersten Arbeitsmarkt schneller und ggf. auch im größeren Umfang gelingt als im normalen A-Team.

Für die vorangegangene Programmlaufzeit konnte bereits im IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005 in einem multivariaten Modell gezeigt werden, dass der verbesserte Personalschlüssel und der Mehreinsatz von Vermittlungsfördernden Maßnahmen in FAIRalt zu einem statistisch signifikanten Chancenzuwachs bei den FAIR-Kunden geführt hat. Bei der Wirkungsbeurteilung wurden eine Reihe vermittlungshemmender Merkmale berücksichtigt. Es wurden multivariate Übergangsratenmodelle (Ereignisanalysen) berechnet, bei denen die Risikofaktoren in ihrer Wirkung auf die Übergangswahrscheinlichkeit kontrolliert werden.¹⁷ Die Analyse bezog sich auf einen Betrachtungszeitraum von 26 Monaten. Mittlerweile ist das FAIRalt-Projekt abgeschlossen, und es liegen weitere Teilnehmerinterviews für den zweiten Befragungszeitpunkt vor, sodass jetzt eine abschließende Modellrechnung für die gesamte Programmlaufzeit von FAIRalt vorgenommen werden kann.

Die statistischen Modelle, die den nachfolgend dargestellten Ergebnissen zugrunde liegen, beziehen jeweils potenzielle Risikofaktoren der Zielgruppen und weitere Einflussfaktoren in die Betrachtung ein und kontrollieren sie dadurch.¹⁸ Berücksichtigt wurden im Modell das Alter, das Geschlecht,

¹⁷ Unter Konstanthalten aller modellierten Merkmale wird der Erklärungsbeitrag einzelner Variablen auf das modellierte Ereignis, hier den Übergang in eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt, geprüft.

¹⁸ Zur Anwendung kam ein Proportional Hazards Transition Rate Model (Cox Regression). Vgl. dazu die methodischen Ausführungen im Anhang.

die Staatsangehörigkeit, gesundheitliche Einschränkungen, die Schulbildung, Erwerbszeiten sowie Arbeitslosigkeitszeiten seit Schulabgang, die Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt sowie die regionale Arbeitslosenquote. Ermittelt wird die Wahrscheinlichkeit, mit der diese Faktoren unter sonst gleichen Bedingungen den Übergang in eine Erwerbstätigkeit erhöhen bzw. verringern.¹⁹

Übersicht 3.10

Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Erwerbstätigkeit im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsagentur und gesamt (FAIRalt)			
Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur			
	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,40	40%	0,00
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,39	39%	0,02
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,73	73%	0,00
Dillenburg (Vergleich Bonn)	1,16	16%	0,39 (n.s)*
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,29	29%	0,07 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:
Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung



Unter Kontrolle der genannten Risikofaktoren weist das Modell für alle FAIR-Geschäftsstellen insgesamt im Vergleich zu allen Kontrollagenturen bezogen auf die gesamte Programmlaufzeit eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in eine geförderte oder ungeförderte Erwerbstätigkeit aus. Der verbesserte Betreuungsschlüssel führte in FAIRalt zu einem statistisch signifikanten Chancenzuwachs von 40 Prozent, in den ersten Arbeitsmarkt (ungeförderte und geförderte Beschäftigung) integriert zu werden (Übersicht 3.10). Der positive Chancenzuwachs in FAIRalt im Vergleich zu den

¹⁹ In den berechneten Modellen werden Odds Ratios als Assoziationsmaß verwendet. Dieses Maß setzt Wahrscheinlichkeiten in ein Verhältnis (im Gegensatz zu anderen Assoziationsmaßen, wie z. B. die Prozentsatzdifferenz). Deswegen wird in diesem Zusammenhang auch auf den Begriff „Wahrscheinlichkeit“ rekurriert.

Kunden der Vergleichsagenturen hat sich also auch bei Betrachtung der gesamten Modelllaufzeit bis Ende 2004 bestätigt.

Insbesondere Rendsburg (73 Prozent Chancenzuwachs gegenüber der Vergleichsagentur) zeichnet sich durch eine hohe Effektivität aus. Aber auch das Modellvorhaben in Fürstenwalde hat eine statistisch signifikant höhere Übergangswahrscheinlichkeit (Chancenzuwachs von 39 Prozent) gegenüber der Vergleichsagentur. Der Chancenzuwachs in Dillenburg (16 Prozent) und Worms (29 Prozent) weist ebenfalls in die gleiche positive Richtung, ihre Ausprägungen sind allerdings statistisch nicht signifikant.

Im Rahmen der ersten Effektivitätsanalyse im Herbst 2004 hat der Vergleich der eingesetzten Maßnahmen in FAIR und in den Vergleichsagenturen offen gelegt, dass bei den FAIR-Kunden häufiger als bei der Vergleichsgruppe Maßnahmen zum Einsatz kamen. Um den Einfluss der Maßnahmen auf die Eingliederungswahrscheinlichkeit ermitteln zu können, wird in einer weiteren Modellrechnung die Anzahl der eingesetzten Maßnahmen neben den bereits erwähnten Risikofaktoren zusätzlich kontrolliert.

Unter Kontrolle der Anzahl eingesetzter Maßnahmen beträgt der Chancenzuwachs durch den verbesserten Betreuungsschlüssel in FAIR insgesamt 36 Prozent. Bei zusätzlicher Kontrolle der Anzahl eingesetzter Maßnahmen hat Rendsburg einen Chancenzuwachs von 60 Prozent. In Dillenburg (Chancenzuwachs von 14 Prozent), Worms (Chancenzuwachs 29 Prozent) und in Fürstenwalde (Chancenzuwachs 38 Prozent) ändert sich bei Kontrolle des Maßnahmeneinsatzes kaum etwas gegenüber der vorherigen Betrachtung.

In der beschriebenen Berechnung sind alle Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt berücksichtigt worden, unabhängig davon, ob sie gefördert (LKZ) oder nicht gefördert erfolgt sind. Um den reinen Nettoeffekt des verbesserten Betreuungsschlüssels ermitteln zu können, wurden in einem letzten Analyseschritt nur noch die ungeforderten Beschäftigungen am ersten Arbeitsmarkt in das Modell einbezogen. Fokussiert man lediglich auf diese ungeforderten Beschäftigungen, dann reduziert sich der Effekt um rund die Hälfte. Für die Aufstockung des Personals verbleibt unter

Kontrolle der eingesetzten Maßnahmen und ohne finanzielle Förderung der Erwerbstätigkeit ein Chancenzuwachs von 18 Prozent.²⁰

Übersicht 3.11

Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Erwerbstätigkeit unter Kontrolle der Maßnahmen im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsagentur und gesamt (FAIRat)

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur

	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,36	36%	0,00
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,38	38%	0,02
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,60	60%	0,00
Dillenburg (Vergleich Bonn)	1,14	14%	0,45 (n.s)*
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,29	29%	0,11 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt
- Anzahl der Maßnahmen seit FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:
Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung

²⁰ Das Ergebnis der Analysen aus dem Jahr 2004 (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005) wird also auch bei einem längeren Beobachtungszeitraum bestätigt.

Übersicht 3.12

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur			
	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,18	18%	0,05
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,40	40%	0,05
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,17	17%	0,34 (n.s)*
Dillenburg (Vergleich Bonn)	0,89	-12%	0,57 (n.s)
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,21	21%	0,23 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:
Erster Arbeitsmarkt ohne Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung



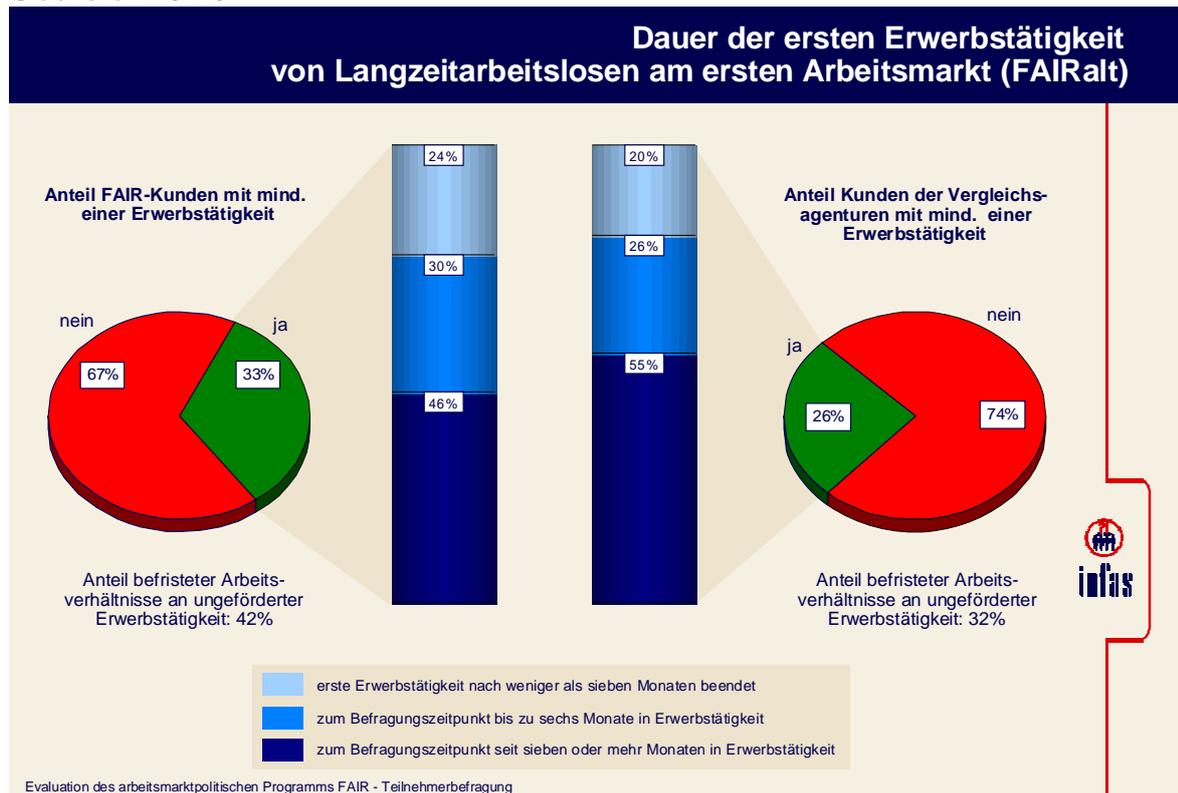
3.3 Effektivität des FAIRalt-Modellvorhabens: Der nachhaltige Verbleib in Arbeit

Das Ziel des FAIRalt-Vorhabens, Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, lässt sich in einen kurzfristigen und einen langfristigen Aspekt unterscheiden. Zum einen sollten die FAIR-Kunden schneller in Arbeit vermittelt werden. Zum anderen sollte die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt möglichst von Dauer sein. Denn ein nachhaltiger Verbleib der (ehemals) Langzeitarbeitslosen in Arbeit sichert neben dem positiven Effekt für die betreffenden Personen und ihre Familien auch eine dauerhafte Entlastung durch Leistungseinsparungen auf der Ausgabenseite der BA (bzw. seit Anfang 2005 auf seiten der Träger des SGB II). Zudem ergibt sich neben den betriebswirtschaftlichen auch ein positiver volkswirtschaftlicher Effekt durch die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben durch die beruflich wieder eingegliederten ehemaligen Arbeitslosen.

Als ersten Schritt zu einer komplexeren Analyse untersuchen wir zunächst deskriptiv die Dauer der ersten Erwerbstätigkeit von FAIRalt-Kunden im Vergleich zur Kontrollgruppe. Die Analyse der Übergangswahrscheinlichkeiten oben hat bereits gezeigt, dass FAIR-Kunden schneller in Arbeit

vermittelt werden als die Vergleichsgruppe. Deskriptiv betrachtet, ergibt sich mit 33 Prozent der FAIRalt-Kunden, die mindestens einmal zwischen Juli 2002 und Dezember 2004 in eine Erwerbstätigkeit wechselten ein um sieben Prozentpunkte höherer Anteil im Vergleich zu den Kunden der Vergleichsagenturen im gleichen Zeitraum (Übersicht 3.13).

Übersicht 3.13



Innerhalb der in Arbeit vermittelten Kunden ist der Anteil jener, die zum Befragungszeitpunkt seit sieben oder mehr Monaten in einer Erwerbstätigkeit sind, unter den FAIR-Kunden mit 46 Prozent jedoch um neun Prozentpunkte geringer als bei der Vergleichsgruppe. Das bedeutet, dass in FAIR zwar vergleichsweise mehr Langzeitarbeitslose in Arbeit vermittelt wurden, die Beschäftigungsverhältnisse (bis zum Befragungszeitpunkt) aber seltener als bei der Vergleichsgruppe länger als sechs Monate anhielten. Gleichzeitig liegt in FAIRalt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse (Basis: ungeförderter Erwerbstätigkeit) mit 42 Prozent deutlich höher als bei der Vergleichsgruppe mit 32 Prozent. Hier wird offenbar eine unterschiedliche Vermittlungspraxis deutlich. Offensichtlich war die höhere Vermittlungsquote in FAIRalt zumindest zum Teil dadurch möglich, dass eine Befristung der Beschäftigung in Kauf genommen wurde. Die langzeitarbeitslosen FAIRalt-Kunden konnten immerhin zu einem größeren Teil

temporär in eine Beschäftigung einmünden. Inwieweit sich dieser Umstand auf die Nachhaltigkeit der Vermittlung auswirkt, zeigt die im weiteren Verlauf diskutierte multivariate Betrachtung.

Die unterschiedlichen Laufzeiten der ersten Erwerbstätigkeit nach Arbeitslosigkeit schlagen sich in der multivariaten Analyse der nachhaltigen Wirkung von FAIRalt nieder²¹. Wie bereits bei der ersten Nachhaltigkeitsbetrachtung im Herbst 2004²² zeigt auch die aktuelle Analyse auf breiterer Datenbasis, dass FAIR eine höhere Wirksamkeit als die Vergleichsagenturen bei der Überleitung ihrer Kunden in eine neue Beschäftigung aufweisen kann. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein FAIR-Kunde in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit vermittelt werden kann, ist trotz der befristeten Erwerbsverhältnisse und der damit verbundenen höheren Rückläufe in Arbeitslosigkeit immer noch höher als bei Kunden der Vergleichsagenturen. Allerdings liegt der Chancenzuwachs in FAIRalt in der nachhaltigen Betrachtung nur noch bei insgesamt 22 Prozent (Übersicht 3.14).

Kontrolliert man in einem zweiten Schritt die Anzahl der eingesetzten Maßnahmen, so verringert sich der Chancenzuwachs um zwei Prozentpunkt auf 20 Prozent und ist statistisch nicht mehr signifikant. Betrachtet man schließlich in einem dritten Analyseschritt nur noch die ungeförderten Beschäftigungsverhältnisse, dann ergibt sich kein positiver Chancenzuwachs mehr für die FAIRalt-Teilnehmer im Vergleich zur Vergleichsgruppe. Es zeichnet sich eine Tendenz ab, dass die FAIR-Teilnehmer eher wieder in die Arbeitslosigkeit zurückkehren als die Vergleichsgruppe (Übersicht 3.15). Das Ergebnis ist allerdings statistisch nicht signifikant. Wie bereits bei der Betrachtung der Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit, so zeigt sich auch bei der Nachhaltigkeitsbetrachtung, dass ein Teil

²¹ Bei den folgenden Analysen gilt ein nachhaltiger Verbleib in Erwerbstätigkeit dann als gegeben, wenn eine Erwerbstätigkeit von sieben oder mehr Monaten vorliegt.

²² Im Herbst 2004 wurde bereits eine erste Nachhaltigkeitsbetrachtung für FAIRalt vorgenommen (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005). Da die Datenbasis zum damaligen Zeitpunkt noch vergleichsweise dünn war, konnten die Ergebnisse nur unter Vorbehalt interpretiert werden. Die Analyse zeigte, dass die Wahrscheinlichkeit, in eine nachhaltige, d.h. mindestens sieben Monate anhaltende Erwerbstätigkeit einzumünden, für FAIR-Kunden höher war als bei Kunden der Vergleichsagenturen. Im Frühjahr 2005 sind weitere 685 Panelinterviews mit Kunden aus FAIRalt und den Vergleichsagenturen durchgeführt worden, sodass jetzt eine breitere Datenbasis für eine abschließende Nachhaltigkeitsbetrachtung für FAIRalt vorliegt.

der Effektivität auf die eingesetzten Maßnahmen, insbesondere die finanzielle Förderung der Erwerbstätigkeiten, zurückzuführen ist. Die reine Nettowirkung des personellen Mehreinsatzes, die beim Übergang in eine erste Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit bei rd. 20 Prozent lag, verpufft ganz offensichtlich in der Perspektive von sechs und mehr Monaten. Auf den Nachhaltigkeitseffekt schlägt vielmehr negativ die Befristung der Arbeit durch. Langzeitarbeitslose FAIR-Kunden gelangten zwar schneller und stärker in Erwerbstätigkeit. Da der Anteil der befristeten Erwerbsverhältnisse jedoch ungleich höher war als in der Vergleichsgruppe, wirkte dies einer nachhaltigen Beschäftigung entgegen. In der mittelfristigen Perspektive hebt dies die bessere Vermittlungsleistung der FAIR-Vermittler offensichtlich wieder auf.

Übersicht 3.14

Nachhaltigkeit des Verbleibs in Erwerbstätigkeit im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsagentur und gesamt (FAIRalt)

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur

	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,22	22%	0,05
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,22	22%	0,30 (n.s)*
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,63	63%	0,03
Dillenburg (Vergleich Bonn)	1,28	28%	0,31 (n.s)
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,00	0%	0,99 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:

Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)



* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

Übersicht 3.15

Nachhaltigkeit des Verbleibs in einer ungeforderten Erwerbstätigkeit im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsagentur und gesamt (FAIRalt)

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur

	Eingliederungs- wahrscheinlichkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	0,87	-15%	0,24 (n.s)*
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	0,91	-10%	0,72 (n.s)
Rendsburg (Vergleich Celle)	0,97	-3%	0,90 (n.s)
Dillenburg (Vergleich Bonn)	0,94	-6%	0,81 (n.s)
Worms (Vergleich Coesfeld)	0,80	-25%	0,29 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:

Erster Arbeitsmarkt ohne Lohnkostenzuschuss,
keine ABM

Modell: Proportional hazards transition
rate model (Cox Regression)



* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung

Ob es sich in diesem Zusammenhang um einen statistisch signifikanten Effekt handelt, wird im Folgenden anhand eines weiteren multivariaten Modells getestet. Es handelt sich hierbei um ein Übergangsratenmodell, bei dem der Übergang aus der Erwerbstätigkeit in eine erneute Arbeitslosigkeit unter Kontrolle der bereits weiter oben angeführten Risikofaktoren modelliert wird.

Der Risikozuwachs, aus der ersten Erwerbstätigkeit wieder arbeitslos zu werden, beträgt gegenüber den Vergleichsagenturen plus 13 Prozent. Berücksichtigt man lediglich die ungeforderten Beschäftigungsverhältnisse, so erhöht sich der Effekt auf plus 22 Prozent (Übersichten 3.16 und 3.17). Allerdings sind beide Ergebnisse statistisch nicht signifikant. Die Modellrechnung zeichnet die Tendenz nach, die sowohl bereits deskriptiv als auch bei der in diesem Abschnitt weiter oben berichteten Nachhaltigkeitsbetrachtung sichtbar wurde. FAIRalt-Kunden verbleiben tendenziell kürzer in einer Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt als die Kunden der Vergleichsgruppe. Die Analysen machen aber auch deutlich, dass der Unterschied zwischen FAIR und der Vergleichsgruppe statistisch nicht signifikant ist. Das Risiko für FAIR-Kunden, nach einer erfolgreichen Vermittlung wieder arbeitslos zu werden, ist nicht zweifelsfrei nachgewiesen.

Übersicht 3.16

Wahrscheinlichkeit des Übergangs aus der ersten Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit im Vergleich zur Vergleichsagentur und gesamt (FAIRalt)

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur

	Wahrscheinlichkeit einer erneuten Arbeitslosigkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Risikozuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,13	13%	0,29 (n.s)
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,22	22%	0,36 (n.s)
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,01	1%	0,97 (n.s)
Dillenburg (Vergleich Bonn)	0,66	-52%	0,15 (n.s)
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,47	47%	0,10 (n.s)

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:

Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

Übersicht 3.17

Wahrscheinlichkeit des Übergangs aus einer ungeforderten ersten Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsagentur und gesamt (FAIRalt)

Vergleichsgruppe: jeweilige Kontrollagentur

	Wahrscheinlichkeit einer erneuten Arbeitslosigkeit im Vergleich zur jeweiligen Kontrollagentur	Risikozuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich alle Kontrollagenturen)	1,22	22%	0,12 (n.s)
Fürstenwalde (Vergleich Pirna)	1,16	16%	0,56 (n.s)
Rendsburg (Vergleich Celle)	1,11	11%	0,66 (n.s)
Dillenburg (Vergleich Bonn)	0,73	37%	0,32 (n.s)
Worms (Vergleich Coesfeld)	1,85	85%	0,02

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:

Erster Arbeitsmarkt ohne Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau

3.4 Effizienz des FAIRalt-Vorhabens

Auf Basis der Effektivitätsberechnungen aus dem Jahr 2004 wurde bereits im zweiten Zwischenbericht 2004 eine erste Effizienzanalyse für das FAIRalt-Vorhaben vorgelegt. Auf der nun vorliegenden breiteren Datenbasis wird die Analyse im Folgenden aktualisiert. Im Rahmen der Effizienzanalyse wird der Outcome (Wirkungen) des Programms in Bezug gesetzt zum Input, den eingesetzten Mitteln. Anders als bei marktvermittelten Dienstleistungen kann der „Outcome“ nicht als erzielter „Erlös“ einer erbrachten Leistung erfasst werden. Die Integrationsleistung, einen Kunden in Arbeit zurückzuführen, erzielt keinen Marktpreis. Ziel der Effizienzanalyse dieser Leistung ist vielmehr, eine Aussage darüber zu treffen, ob die Zielerreichung in einem angemessenen Verhältnis zum Mitteleinsatz steht. Im Folgenden wird eine indirekte Annäherung an eine betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Abwägung vorgenommen. Der Analyse liegen wieder dieselben Annahmen und Vereinfachungen wie bei der Erstberechnung 2004 zugrunde:

- Es handelt sich bei den Berechnungen um keine Vollkostenrechnung. Es werden die Mehrkosten zugrunde gelegt, die in FAIRalt durch den zusätzlichen Personaleinsatz²³ und durch Mehraufwendungen für Eingliederungsmaßnahmen im Vergleich zu der Vergleichsgruppe entstanden sind.
- Der Erlös der Vermittlungsleistungen wird nach dem Opportunitätskostenprinzip als nicht entstandene Kosten für Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe) bewertet. Durch eine schnellere und nachhaltigere Vermittlung sinken diese Transferleistungen für die betreuten Kunden. Die eingesparten Leistungsaufwendungen werden gegen die Mehraufwendungen für Personalausgaben gegengerechnet.²⁴
- In der komplexeren Variante der Effizienzrechnung gilt es, auch die Mehrkosten zu berücksichtigen, die ggf. durch einen höheren Einsatz von Maßnahmen und Lohnsubventionen im Vergleich zur Kontrollgruppe unter FAIRalt investiert wurden.

²³ Da auch in den Vergleichsagenturen Kosten für Personal anfallen, sind bei der Effizienzbetrachtung die Mehrkosten in FAIR zu veranschlagen.

²⁴ Es handelt sich bei der hier vorgenommenen Opportunitätskostenrechnung aber um keine „echte“ Kosten-Leistungs-Rechnung, sondern um eine Betrachtung unterschiedlicher Outputs (eines tatsächlichen und eines fiktiven) bei einem gegebenen Input. Die „Kosten“ sind entgangene fiktive Erlöse.

Die Mehrinvestitionen in Personal und Maßnahmen, die in Relation zu den Vergleichsstichproben bei den FAIR-Kunden zusätzlich zum Einsatz kamen, werden im Rahmen der Effizienzbetrachtung erneut in vier Szenarien saldiert. Diese Betrachtung hebt ausschließlich auf eine betriebswirtschaftlich definierte Effizienz ab. Damit sind zwei Selbstbeschränkungen verbunden:

- Es wird nur der Nutzen im Hinblick auf die Verkürzung der Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Ersparnisse bei Leistungsverpflichtungen (Opportunitätskosten) betrachtet. Nutzen, die sich nicht in monetären Größen darstellen lassen, wie z. B. die verbesserte soziale Integration von Langzeitarbeitslosen, sind nicht Gegenstand der Betrachtung, auch wenn sie ohne Frage von erheblichem subjektiven und sozialen Nutzen sind.
- Der betrachtete Nutzen ist ein betriebswirtschaftlicher, d. h. volkswirtschaftliche Effekte werden nicht berücksichtigt. Beispielsweise erzielen Arbeitslose, die erfolgreich in Erwerbstätigkeit gebracht wurden, Einkommen, aus dem sie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Dies wäre ein positiver volkswirtschaftlicher Effekt. Umgekehrt ist es möglich, dass die erfolgreiche Vermittlung von FAIR-Kunden nur auf Kosten von Mitbewerbern um die gleiche Stelle gelingt, somit Substitutions- und Verdrängungseffekte zu beobachten wären, die volkswirtschaftlich negativ zu Buche schlagen.

Zur richtigen Einordnung der im Folgenden berichteten Ergebnisse soll an dieser Stelle noch einmal auf die Einschränkungen hingewiesen werden, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten sind. Die Effizienzanalyse bezieht sich ausschließlich auf das Programm, nämlich den verbesserten Betreuungsschlüssel und das Ziel, nämlich die Wiedereingliederung in Arbeit am ersten Arbeitsmarkt, speziell in eine ungeforderte Beschäftigung. Wegen der zeitlich relativ begrenzten Laufzeit von zweieinhalb Jahren und dem daraus resultierenden begrenzten Beobachtungszeitraum für die Nachverfolgung der betreuten Kunden und der Vergleichsgruppe muss sich die Effizienzbetrachtung zwangsläufig auf eine Kurzzeitperspektive begrenzen. Mittel- und längerfristige Effekte des Programms auf den Erwerbsverlauf können im bislang verfolgten Konzept nicht betrachtet werden. So bringt erst eine längerfristig angelegte Betrachtung des weiteren Berufswegs Klarheit über die Kontinuität bzw. Diskontinuität

des anschließenden beruflichen Werdegangs und über das erzielte Erwerbseinkommen. Auch die Investitionen in die Wiedereingliederungsbestrebungen können im Grunde erst in der längerfristigen Perspektive abschließend bewertet werden.

Die nachfolgend dargelegte Effizienzberechnung steht entsprechend unter dem Vorbehalt einer sehr kurzfristigen Perspektive. Bedingt durch die zeitliche Begrenzung können sich die Wirkungen der Investitionen noch nicht in derselben Weise entfalten wie in einem längeren Beobachtungszeitraum. In der Konsequenz kann dies bedeuten, dass die Kostenseite stärker zu Buche schlägt und die Opportunitätsgewinne geringer ausfallen als bei einer mittelfristigen Betrachtung.²⁵

3.4.1 Methodik der Effizienzanalyse

Bei der folgenden Effizienzanalyse handelt es sich – wie auch bei den bereits angeführten Berechnungen zur Effektivität des FAIRalt-Vorhabens – um eine Aktualisierung der im IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005 dokumentierten Ergebnisse. Im Folgenden wird dieselbe Methodik zur Ermittlung der Effizienz des FAIR-Programms angewandt wie bei der ersten Analyse 2004²⁶. Die zentralen Aspekte werden hier noch einmal wiederholt.

Die Effizienzanalyse fußt auf dem Grundkonzept, die Mehrkosten, die im FAIR-Modellversuch in Personal und Maßnahmen investiert wurden, gegen die erzielten „Erlöse“ (Opportunitätskosten), also nicht entstandene Versicherungs- bzw. Hilfeleistungen nach SGB III, zu saldieren. Grundlage für die Berechnung von Mehrkosten und Erlösen sind die Befragungen von FAIR-Kunden und der Vergleichsstichprobe. Für beide Analysegruppen wurden Längsschnittdaten erhoben, die sowohl den Betreuungszeitraum in FAIR als auch den weiteren Werdegang bis zum aktuellen Stand des Befragungszeitpunkts abbilden. Diese biographischen Daten erlauben eine

²⁵ Für eine abschließende Kosten-Nutzen-Bewertung wäre es sinnvoll, den Beobachtungszeitraum zu verlängern. Als mögliche Datenbasis für diese mittelfristige Betrachtung kommen ggf. die in den IEB zusammengefassten Geschäftsdaten der BA in Betracht. Diese weitere Analyse ist bei der Begleitforschung zu FAIRalt bisher nicht vorgesehen.

²⁶ Vgl. Schiel, Stefan, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess und Helmut Schröder (2005): Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005, Kapitel 3.

monatsgenaue Berechnung von Leistungsbezugszeiten sowie die Ermittlung von Zeiten geförderter und ungeförderter Erwerbszeiten, Zeiten in einer Trainingsmaßnahme, in Weiterbildungs- und anderen Maßnahmen sowie Zeiten in anderen Nichterwerbstätigkeiten (z. B. Rente, Ruhestand, Familien-, Kindererziehungszeiten, längere Krankheiten).

Die im zweiten Zwischenbericht (vgl. IAB-Forschungsbericht Nr. 19/2005) dokumentierte erste Effizienzanalyse bezog sich aufgrund der nicht im vollen Umfang vorliegenden Befragungsdaten noch auf einen Zwölfmonatszeitraum. Die hier vorgenommene abschließende Effizienzanalyse bezieht sich nun auf die gesamte zweieinhalbjährige Programmlaufzeit des FAIRalt-Vorhabens. Der Beobachtungszeitraum der FAIR-Teilnehmer und der Vergleichsgruppe wird für alle befragten Fälle in Monatsschnitte zerlegt und die Zeiten für nachstehenden Erwerbsstatus ausgezählt und kumuliert:

- Erwerbsmonate: getrennt nach nicht geförderter und geförderter Beschäftigung;
- Monate im Leistungsbezug: getrennt nach Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe;
- Monate in Trainingsmaßnahmen, ABM und in übrigen Maßnahmen;
- Nichterwerbszeiten und andere Abgänge aus Betreuung.

Diese Zeiten werden jeweils für die FAIR-Modellteilnehmer und die Vergleichsgruppe monatsgenau ermittelt und kumuliert. Die Differenz zwischen den Größen gibt Aufschluss darüber, um wie vieles die Bezugszeiten reduziert wurden, und wie sich die Erwerbs- und Maßnahmenzeiten unterscheiden. Im nächsten Schritt können diese Zeiten mit einem Preis bewertet und auf alle FAIRalt-Kunden hochgerechnet werden. Auf diese Weise lassen sich monatsgenau die unterschiedlichen Mehr- oder Minderkosten für die verschiedenen Ereignisse berechnen, also auch für Alg- und Alhi-Leistungen, Kosten für Trainingsmaßnahmen oder LKZ/EGZ.²⁷

²⁷ Die Berechnungen können nur Näherungen sein. Sie beruhen zum einen auf den Angaben von Personen, zum anderen wird in Ermangelung der genauen Kostenangaben für die Vergleichsgruppe als Schätzer für die Kostensätze ein einheitlicher Kopfsatz zugrundegelegt. Darüber hinaus sind die Angaben auf Monatsbasis erhoben und berechnet, auch dies vergrößert die Berechnungen. Diese Restriktionen gelten allerdings gleichermaßen für die FAIR-Kunden wie auch für die Vergleichsgruppe. Die mit der Datenverfügbarkeit verbundenen Vergrößerungen können deshalb für die Zwecke dieser Studie vernachlässigt werden.

Die Berechnung der Leistungstransfers in Relation zur Vergleichsstichprobe basiert wie beschrieben auf der Auszählung und Kumulation von Leistungszeiten, deren Anteilsdifferenzen mit der durchschnittlichen Höhe der Leistungen bewertet und der Anzahl aller betreuter FAIRalt-Kunden hochgerechnet werden. Auf Basis einer normierten, strukturgleichen Vergleichsstichprobe brauchen im Wesentlichen nur die Zeiten und Kosten ausgerechnet werden.

Die Mehrkosten für die Durchführung des Modellvorhabens FAIRalt bestehen zunächst einmal in den **Mehraufwendungen für Personal**. Die Personalkosten wurden durch die Bundesagentur finanziert und liegen als Jahreswerte für die vier Dienststellen vor.

Beim Vergleich der **Maßnahmen**, an denen die FAIR-Teilnehmer und die Teilnehmer der Vergleichsgruppe während der Programmlaufzeit teilgenommen haben, zeigt sich, dass in FAIR insbesondere mehr aktivierende und orientierende Maßnahmen durchgeführt wurden (vgl. Übersicht 3.18). So haben mehr als doppelt so viele FAIR-Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen teilgenommen wie in der Vergleichsgruppe. Umschulungen wurden in beiden Gruppen gleichermaßen selten durchgeführt. Auch das Mehr an Weiterbildungen bei FAIR-Kunden fällt eher moderat aus. Gravierender ist hingegen der deutliche Mehreinsatz bei der Förderung von Beschäftigung. ABM wurden mehr als doppelt so häufig, vor allem in Fürstenwalde, durchgeführt. Lohnkostenzuschüsse resp. Eingliederungszuschüsse hatten in FAIR gut zweimal so viele Kunden. Die Unterschiede beim Maßnahmen-einsatz, die bereits im zweiten Zwischenbericht (vgl. IAB-Forschungsbericht Nr. 19/2005) sichtbar wurden, haben sich bezogen auf den gesamten FAIR-Zeitraum nur geringfügig geändert.

Übersicht 3.18

Teilnahme an Maßnahmen im FAIRalt-Zeitraum (in Prozent)		
	FAIR-Teilnehmer (n=1.787)	Vergleichsgruppe (n=1.122)
Berufsorientierungskurs	2,3	0,6
Trainingsmaßnahmen	9,9	4,5
Umschulung	1,9	1,7
Weiterbildung, Fortbildung	3,3	2,0
ABM	6,0	2,3
Lohnkostenzuschuss, Eingliederungszuschuss	10,5	5,3

Datenquelle: Teilnehmerbefragung, eigene Berechnung

Der **Mehreinsatz von Maßnahmen** hat einen Teil der höheren Effektivität bewirkt. Wie die Ausführungen in Abschnitt 3.2.2 zeigen, sinkt die Effektivität der FAIR-Projekte bei statistischer Kontrolle der Anzahl der Maßnahmen leicht ab. Kontrolliert man außerdem den Einsatz von Lohnkostenzuschüssen, so halbiert sich der Nutzen des personellen Mehreinsatzes. Die gegenüber der Vergleichsstichprobe zusätzlich durchgeführten Maßnahmen haben also erheblich zum höheren Eingliederungseffekt beigetragen und müssen deshalb bei der Effizienzbetrachtung auch entsprechend berücksichtigt werden.

Die nachfolgenden Kostenberechnungen werden sich auf jene Maßnahmen konzentrieren, bei denen ein signifikant höherer Einsatz unter FAIR erfolgt ist. Dies sind zum einen die Trainingsmaßnahmen und die Lohnkostenzuschüsse. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erfüllen nicht das Zielkriterium der beruflichen Integration am ersten Arbeitsmarkt. Sie wurden deshalb in der Effektivitätsbetrachtung nicht berücksichtigt und bleiben auch bei der Kosten-Nutzen-Abwägung außerhalb der Betrachtung. ABM-Zeiten werden aus diesen Gründen im Rechenmodell wie Arbeitsloskeitszeiten behandelt.

3.4.2 Zusätzliche Personalkosten in FAIRalt

Der verbesserte Personalschlüssel in FAIR verursacht gegenüber den Vergleichsagenturen Mehrkosten, die sich durch eine schnellere Eingliederung von langzeitarbeitslosen Kunden amortisieren sollen. Laut FAIR-Geschäftsdaten befanden sich Ende Dezember 2004 rund 7.720 FAIR-Teilnehmer in einem aktiven Betreuungsverhältnis. Der Betreuungsschlüssel lag 2004 demnach bei durchschnittlich 160 Betreuungsfällen je Vermittler.

Hinzu kommen Fälle, die bereits in Arbeit vermittelt sind oder sich in einer Maßnahme befinden und durch die FAIR-Vermittler nachbetreut werden.²⁸ Der Bestand, der potenziell nachgehend betreut wird, umfasste Ende Dezember 2004 rd. 3.480 Personen. Auf jeden Vermittler entfielen Ende 2004 durchschnittlich 73 dieser potenziellen Nachbetreuungsfälle. Im Ver-

²⁸ In FAIR wird sichergestellt, dass nach dem Abgang aus der aktiven Betreuung eine maximale Nachbetreuung von einem Jahr durch das FAIR-Team erfolgen kann. In dieser Zeit können sich ehemalige Teilnehmer oder der neue Betrieb, zu dem vermittelt wurde, an „seinen“ Vermittler wenden. Beabsichtigt ist damit insbesondere eine Stabilisierung des neuen Arbeitsverhältnisses und der beruflichen Integration.

gleich zu den aktiv zu betreuenden Kunden ist für die Nachbetreuung ein geringeres Zeitbudget anzusetzen, da diese Personengruppe i. d. R. weniger betreuungsintensiv ist als die aktuellen Kunden. Aus diesem Grund werden die Nachbetreuungsfälle für den Personalschlüssel nur zur Hälfte angerechnet, sodass ein Verhältnis von rund 1:200 zu veranschlagen ist.

Für die vier Vergleichsagenturen werden die Werte für die zu betreuenden Personen im Bestand der Vermittler herangezogen, die im Rahmen der Evaluation des „Modellvorhabens zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe“ („MoZArT“) 2003 erhoben wurden.²⁹ Die Agenturen dienten damals als Kontrollämter für die MoZArT-Ämter. Die Arbeitsvermittler der in FAIR gleichfalls als Kontrollgruppe berücksichtigten Arbeitsagenturen gaben in Durchschnitt einen Bestand von 560 Kunden für die MoZArT-Projektlaufzeit an.

Demnach liegt der Betreuungsschlüssel in den Vergleichsämtern rund 2,8-mal so hoch wie in FAIRalt. Da sich der Betreuungsschlüssel in FAIRalt im Programmverlauf durch eine größere Anzahl Zugänger als Abgänger und einen steigenden Anteil Nachbetreuungsfälle (stetig) erhöht hat, wird für die weitere Berechnung das Verhältnis 1:3 (FAIR versus Vergleichsagenturen) wie bereits im Herbst 2004 zugrunde gelegt. Knapp zwei Drittel der Personalkosten in FAIR müssen demnach als *zusätzliche* Kosten für den verbesserten Personalschlüssel veranschlagt und bei der Effizienzberechnung berücksichtigt werden.

Zu den Personalkosten in FAIR liegen die Angaben über Aufwendungen seitens der beteiligten vier Geschäftsstellen vor. In den FAIR-Dienststellen waren insgesamt 48 Vermittler für die Durchführung des Modellvorhabens FAIRalt eingesetzt. Die zusätzlichen vier Stellen für FAIRplus für das Jahr 2004 bleiben hier unberücksichtigt. Hinzuzuzählen sind allerdings noch einmal vier Stellen für Koordinatoren und 17 Stellen für Sachbearbeiter und Bürosachbearbeiter. Insgesamt belaufen sich die monatlichen Personalkosten in FAIR auf 262.789 Euro. Die Mehrkosten für den verbesserten Personalschlüssel machen, wie oben beschrieben, zwei Drittel der FAIR-Personalkosten aus und belaufen sich für das FAIRalt-Vorhaben auf rund

²⁹ infas hat im Rahmen der MoZArT-Evaluation 2003 eine Befragung von Mitarbeitern in den entsprechenden Ämtern (heute: Arbeitsagenturen) durchgeführt.

175.000 Euro pro Monat. Auf die gesamte Programmlaufzeit von Juli 2002 bis Ende 2004 (30 Monate) bezogen, ergeben sich für FAIRalt Mehrkosten an Personal von 5,25 Millionen Euro.

3.4.3 Mehr-/Minderausgaben in FAIR

3.4.3.1 Art und Dauer der Betreuungszeiten im Vergleich

Für die weitere Berechnung der Minder-/Mehrkosten in FAIRalt werden im Folgenden die Anteilsdifferenzen je Status ermittelt. Im Gegensatz zu den Vergleichsagenturen weisen die FAIRalt-Kunden deutlich weniger Bezugszeiten von Arbeitslosengeld im Betrachtungszeitraum auf (Übersicht 3.19). Entfallen bei der Vergleichsgruppe 10,7 Prozent des gesamten Monatsvolumens auf Bezugszeiten von Arbeitslosengeld, so sind es in FAIR lediglich 8,7 Prozent.³⁰ Bei der Arbeitslosenhilfe liegt nur eine sehr geringfügige Differenz von 0,2 Prozentpunkten vor.

Übersicht 3.19

Berechnung der Anteilsdifferenzen je Status auf Monatsebene

Status	Fair	Vergleich	Fair	Vergleich	Differenz
	n	n	%	%	
Erwerbsmonate gefördert	2.024	706	6,76	3,54	3,22
Erwerbsmonate ungefördert	3.789	2.930	12,65	14,70	-2,04
Monate Alg-Bezug	2.598	2.135	8,68	10,71	-2,03
Monate Alhi-Bezug	16.686	11.073	55,72	55,53	0,18
Monate Trainingsmaßnahme	446	134	1,49	0,67	0,82
Monate ABM	591	187	1,97	0,94	1,04
Monate übrige Maßnahmen	1.073	365	3,58	1,83	1,75
Monate sonstige ohne Bezug	2.740	2.409	9,15	12,08	-2,93
Gesamtmonate	29.947	19.939	100	100	

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR



³⁰ Im Vergleich zur Berechnung aus dem Jahr 2004, wo ein Zwölfmonatszeitraum zugrundegelegt wurde, haben sich die Anteile der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld an der Gesamtanzahl der betrachteten Monate bei beiden Teilnehmergruppen verringert. Der Abstand zwischen der FAIR- und der Vergleichsgruppe hat sich von 3,3 auf 2 Prozentpunkte reduziert.

Auch die Monatsbetrachtung zeigt, dass in FAIR deutlich mehr Maßnahmen zum Einsatz kamen als in der Vergleichsgruppe. Dies zeigt der rund doppelt so hohe Anteil an ABM-Zeiten (FAIR: 2 Prozent zu 0,9 Prozent bei der Vergleichsgruppe), Trainingsmaßnahmen (FAIR: 1,5 Prozent zu 0,7 bei der Vergleichsgruppe) und bei übrigen Maßnahmen (FAIR: 3,6 zu 1,8 in der Vergleichsgruppe) in FAIR. Bezogen auf die Mehraufwendungen für Trainingsmaßnahmen werden bei der Berechnung wieder nur die Kosten der Maßnahme berücksichtigt. Der Leistungsbezug in dieser Zeit ist bei den kumulierten Alg-/Alhi-Zeiten berücksichtigt.

In der Vergleichsgruppe liegt der Anteil mit 12,1 Prozent noch um 3 Prozentpunkte höher als bei den FAIR-Teilnehmern. Da die Nicht-Erwerbszeiten ohne Leistungsbezug vergleichsweise höher ausfallen, ergibt sich in der Vergleichsgruppe zwangsläufig ein geringerer Anteil an Zeiten mit Leistungsbezug. Ein Sachverhalt hat sich bestätigt, der sich schon bei der ersten Analyse 2004 abzeichnete: Die Kosten tragen in diesen Zeiten der Nicht-Erwerbstätigkeit ohne Bezug von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe entsprechend andere Träger (z. B. Rente-, Krankenversicherung, Familie etc.). Umgekehrt wurden in FAIR große Anstrengungen unternommen, Personen für eine Wiedereingliederung zu aktivieren. Dies geschah mit der Konsequenz geringerer Opportunitätskostengewinne im FAIRalt-Vorhaben.

Die Effektivitätsbetrachtung in Kapitel 3.2.2 hat bereits gezeigt, dass die FAIR-Kunden schneller in eine Erwerbstätigkeit vermittelt werden konnten. Allerdings konnte auch gezeigt werden, dass die Vergleichsgruppe zum Befragungszeitpunkt häufiger in einer länger andauernden Erwerbstätigkeit verweilt. Der Vergleich auf der Monatsebene gibt dies im Saldo wieder. Gut 19 Prozent der Monate im Betrachtungszeitraum entfallen bei den FAIR-Kunden auf Erwerbszeiten. Bei der Vergleichsgruppe ist dies mit rund 18 Prozent nur ein Prozentpunkt weniger. Eine differenziertere Betrachtung macht auch hier deutlich, dass die FAIR-Kunden häufiger in eine geförderte Beschäftigung einmündeten als die Vergleichsgruppe (6,8 zu 3,5 Prozent). Betrachtet man nur die ungeförderten Erwerbszeiten im Betrachtungszeitraum, dann dreht sich das Verhältnis um. Bei FAIR liegt der Anteil bei 12,7 Prozent an allen Monaten, bei der Vergleichsgruppe ergibt sich ein Anteil von 14,7 Prozent. Hier wirkt sich im Saldo offenkundig der

höhere Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in FAIR dämpfend auf die Summe der geförderten Erwerbszeiten aus.

3.4.3.2 Ermittlung der berücksichtigten Kopfsätze

Für den folgenden Rechenschritt werden die Anteilsdifferenzen je Status mit den jeweiligen Kopfsätzen für geförderte Beschäftigung, Leistungsbezug und Maßnahmen multipliziert. Aus unterschiedlichen Quellen sind durchschnittliche Kopfsätze pro Status entnommen bzw. berechnet worden. Da bei der Ermittlung der Kopfsätze analog zur Berechnung aus dem vergangenen Jahr vorgegangen wurde³¹, führen wir an dieser Stelle lediglich noch einmal die verschiedenen Kopfsätze auf:

- Die monatlichen Einsparungen beim Leistungsbezug bei schnellerer Vermittlung belaufen sich auf 756 EUR bei Alhi-Empfängern und 1.206 EUR bei Alg-Beziehern (Übersicht 3.20).
- Für die Zeiten von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden in der Effizienzbetrachtung nur die Kosten für die Leistungsgewährung berücksichtigt. Da in der Regel Personen in eine ABM vermittelt werden, die bereits vergleichsweise lange Zeit in Arbeitslosigkeit verharren, wird an dieser Stelle der Leistungsbezug für Arbeitslosenhilfe angesetzt.
- Für Eingliederungszuschüsse wird der bundesweite Durchschnittssatz für das Jahr 2003 veranschlagt. Der ausgewiesene Wert von 850 Euro ist der Kopfsatztable der BA entnommen.
- Bei dem veranschlagten Kopfsatz für Trainingsmaßnahmen von monatlich 313 Euro ist ebenfalls ein Durchschnittswert ermittelt worden. Grundlage für die Berechnung sind die verlisteten Kosten für diese Maßnahmeart in der FAIR-Geschäftsdatenbank.
- Für die Kosten der übrigen Maßnahmen wird mit einem Satz von 828 Euro ein nach Anteilen der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld und –hilfe gewichteter Durchschnittswert angesetzt.

³¹ Eine ausführliche Beschreibung, wie die Kopfsätze zustande kommen, ist im IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005 im Abschnitt 3.4.2, S. 58 ff. erläutert.

Übersicht 3.20

Kopfsatz je Kostenart		
Kostenart	veranschlagte Kosten (Kopfsatz)	Quelle, Anmerkung
Arbeitslosengeld	1.206 Euro	IAB, Bundesdurchschnitt
Arbeitslosenhilfe	756 Euro	Controlling der FAIR-Geschäftsstellen, Durchschnittswert
Eingliederungszuschüsse	850 Euro	BA, Kopfsatz Bundesdurchschnitt für Zeitraum 01/2003 -12/2003
Trainingsmaßnahmen	313 Euro	FAIR-Datenbank, Durchschnittswert, eigene Berechnung
übrige Maßnahmen	828 Euro	Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe im Verhältnis der Bezugszeiten im Betrachtungszeitraum, eigene Berechnungen
ABM	756 Euro	ABM-Zeit wird als Alhi-Bezugszeit gerechnet



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR

3.4.3.3 Berechnungen der Durchschnittskosten je Status auf Monatsebene

Alle für die Effizienzbetrachtung relevanten Größen sind in den vorangegangenen Abschnitten genannt worden. Um die Mehr- oder Minderausgaben für das FAIRalt-Vorhaben bestimmen zu können, sind die ermittelten Anteilsdifferenzen sowohl mit den jeweiligen Kopfsätzen als auch mit der Anzahl betreuter Kunden in FAIRalt zu multiplizieren (Übersicht 3.21). Für die Hochrechnung auf das gesamte Modellvorhaben FAIRalt werden alle 17.737 FAIR-Kunden berücksichtigt, die laut FAIR-Datenbank zwischen Juli 2002 und Dezember 2004 mindestens einmal aktiv von einem FAIR-Vermittler betreut wurden.

Aufgrund des geringeren Anteils an Bezugszeiten von Arbeitslosengeld im Betrachtungszeitraum ergeben sich Minderausgaben für die BA von rund 435.200 Euro. Ihnen stehen die Mehrausgaben für Lohnkostenzuschüsse/Eingliederungszuschüsse von 485.400 Euro gegenüber. Die eingesparten Leistungszahlungen beim Arbeitslosengeld (Opportunitätskosten) werden in vollem Umfang für das Mehr an geförderter Erwerbstätigkeit

(485.400 Euro) aufgebraucht. Für die Bezugszeiten von Arbeitslosenhilfe ergibt sich ein geringer Mehraufwand von 24.600 Euro³².

Übersicht 3.21

Berechnung der durchschnittlichen Kosten je Status auf Monatsebene

	Anteilsdifferenz*)	Kopfsatz	Kunden in FAIRalt	Mehr-/ Minderausgaben FAIRalt
geförderte ET:	0,0322	850	17.737	= 485.400 Euro
ungeförderte ET:	-0,0204	0	17.737	= 0 Euro
Alg:	-0,0203	1.206	17.737	= - 435.223 Euro
Alhi:	0,0018	756	17.737	= 24.643 Euro
Trainingsmaßnahmen**):	0,0082	313	17.737	= 45.317 Euro
ABM***):	0,0104	756	17.737	= 139.079 Euro
übrige Maßnahmen**):	0,0175	828	17.737	= 257.420 Euro
übrige Abgänge:	-0,0293	0	17.737	= 0 Euro

*) Ausgewiesen sind hier die gerundeten Anteilsdifferenzen. In die Berechnungen sind die nicht gerundeten Werte eingegangen.

***) Nur Kosten für Maßnahmendurchführung; Bezugszeiten von Alg/Alhi sind entsprechend zusätzlich veranschlagt.

***) ABM und übrige Maßnahmezeiten werden als Leistungsbezugszeiten veranschlagt. Die Maßnahmekosten sind nicht in der Betrachtung.

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR



Zusätzlich schlagen für Trainingsmaßnahmen 45.300 Euro für das FAIRalt-Vorhaben mehr als bei der Vergleichsstichprobe zu Buche, für ABM-Zeiten 139.000 Euro und für Zeiten übriger Maßnahmen nochmals 257.400 Euro. Lediglich für die Zeiten einer ungeförderten Beschäftigung und Abgänge in eine Nicht-Erwerbstätigkeit ohne Leistungsbezug fallen keine Kosten für die BA an.

3.5 Kosten und Nutzen im Vergleich

Bei der Gegenüberstellung der Mehr- und Minderausgaben bei FAIRalt werden analog zur Zwölfmonatsbetrachtung die einzelnen Kostenblöcke stufenweise in ein Effizienzmodell einbezogen. Es werden vier Szenarien beschrieben. Ausgangspunkt sind die durch einen geringeren Anteil an Be-

³² Zeichnete sich bei der Berichtslegung 2004 (vgl. IAB Forschungsbericht Nr. 19/2005) für den dort zugrundegelegten Zwölfmonatszeitraum noch eine Einsparung bei der Gewährung von Arbeitslosenhilfe von fast 17.000 Euro ab, so hat sich das Verhältnis bei der Betrachtung der gesamten Programmlaufzeit umgekehrt.

zugsmonaten für Arbeitslosengeld ermittelten Einsparungen. Ihnen werden in vier Schritten die Mehrkosten gegenüber gestellt. Diese Vorgehensweise legt offen, welche Kostenfaktoren bei FAIRalt besonders stark zu Buche schlagen:

Szenario 1: Den Minderausgaben für Arbeitslosengeld (Opportunitätskosten) werden Mehrkosten für Arbeitslosenhilfe und Personal gegenübergestellt.

Die reinen Einsparungen im FAIRalt-Programm, die auf einen niedrigeren Anteil an Bezugszeiten für Arbeitslosengeld anfallen, belaufen sich auf rund 435.000 Euro. Diesen (fiktiven) Minderausgaben stehen die Mehrausgaben für Arbeitslosenhilfe (24.643 Euro) und an Personal für die zweieinhalbjährige Programmlaufzeit von 5,25 Millionen Euro gegenüber. Die Mehrkosten belaufen sich bei dieser Betrachtung auf rund 4,84 Millionen Euro für FAIRalt.

Szenario 2: Zusätzlich zur Betrachtung von Szenario 1 wird das Mehr an Bezugszeiten berücksichtigt, wenn Arbeitslose sich in einer Maßnahme befinden (ohne Zusatzkosten für Trainingsmaßnahmen).

In FAIR wurden im Vergleich zur Vergleichsgruppe Arbeitslose häufiger in Maßnahmen vermittelt. Unter Berücksichtigung der Leistungsgewährung in diesen Zeiten sind noch einmal für ABM-Zeiten und übrige Maßnahmezeiten Mehrkosten von 396.000 Euro im Vergleich zu den Kunden der Vergleichsstichprobe zu veranschlagen. Die Mehrkosten beziffern sich demnach auf rund 5,24 Millionen Euro.

Szenario 3: Zusätzlich zur Betrachtung von Szenario 2 werden die Kosten für zusätzliche Trainingsmaßnahmen berücksichtigt.

Für den Einsatz von Trainingsmaßnahmen fallen für die BA zusätzlich zum Leistungsbezug auch Maßnahmekosten an. Die Mehrkosten in FAIR belaufen sich auf 45.300 Euro. Die saldierten Gesamtkosten erhöhen sich auf 5,29 Millionen Euro.

Szenario 4: Zusätzlich zur Betrachtung von Szenario 3 gehen in die Effizienzbetrachtung die Mehrkosten für Eingliederungszuschüsse ein.

Damit erreichen die Mehrkosten ein Volumen von rd. 5,77 Millionen Euro für die Programmlaufzeit von zweieinhalb Jahren. Dies entspricht einem durchschnittlichen Mehrkostenbetrag von 325 Euro pro betreuten Langzeitarbeitslosen.

3.6 Abschließende Bewertung zu FAIRalt

Unter Berücksichtigung aller nun vorliegenden Daten ist das Ergebnis der vorläufigen Effektivitäts- und Effizienzbetrachtung vom Herbst 2004 bestätigt worden. Für die Programmlaufzeit von 30 Monaten lässt sich unter Effektivitätsgesichtspunkten eine positive Bilanz des FAIRalt-Vorhabens ziehen. Langzeitarbeitslose können effektiver in eine (geförderte oder nicht geförderte) Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, wenn durch einen besseren Personalschlüssel eine intensivere Betreuung und Vermittlung gewährleistet ist. Reduziert man die Betrachtung auf die nicht geförderten Beschäftigungsverhältnisse, dann verringert sich die Eingliederungswahrscheinlichkeit um die Hälfte. Bei der Nachhaltigkeitsbetrachtung zeigt sich in FAIRalt ein positiver Effekt, solange auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Betrachtet man nur die ungeforderte Beschäftigung, dann gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen FAIR und der Vergleichsgruppe.

Die Nachhaltigkeitsperspektive legt bereits die Vermutung nahe, dass die Effektivitätsgewinne im Zeitverlauf aufgezehrt werden und die höheren Personal- und Maßnahmekosten zu Buche schlagen. In der Tat rechnet sich das FAIRalt-Vorhaben unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht. Die Personalkosten fallen bereits vom ersten Monat in voller Höhe an, und den Einsparungen beim Arbeitslosengeld durch eine schnellere Vermittlung steht ein etwas größerer Kostenblock für LKZ/EGZ gegenüber. Darüber hinaus haben die FAIR-Geschäftsstellen auch mehr Geld für andere Maßnahmen verwendet als die Vergleichsagenturen.

Da die FAIR-Teilnehmer zwar schneller in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, aber nicht signifikant länger im Vergleich zur Vergleichsgruppe in einer solchen Beschäftigung verbleiben, ist aufgrund der jetzt vorliegenden Ergebnisse auch auf längere Sicht eher nicht mit spürbaren Einsparung auf der Ausgabenseite der BA zu rechnen.

4 Modellvariante 2: Beratung und Vermittlung von potenziell Langzeitarbeitslosen (FAIRplus)

Anfang 2004 ist das FAIR-Programm seitens der Bundesagentur für Arbeit erweitert worden. Ergänzend zu den bisher betreuten Langzeitarbeitslosen wurden seit Januar 2004 auch Neukunden zur Betreuung durch das FAIR-

Team zugewiesen, wenn sie mehrere vermittlungshemmende Merkmale aufwiesen und daher als potenziell langzeitarbeitslos eingestuft wurden (Kurztitel der Programmweiterung: FAIRplus). In den vier FAIR-Geschäftsstellen sollten in FAIRplus jeweils bis zu 140 Neukunden aus dem Segment der Integrations-/Betreuungskunden durch das FAIR-Team betreut und vermittelt werden. Für diese zusätzliche Beratung und Vermittlung der damals als „Integrationskunden“³³ bezeichneten Gruppe wurde je Geschäftsstelle eine weitere Stelle für eine Vermittlungsfachkraft bewilligt. Mit der Programmweiterung wurde das Ziel verfolgt, bei dieser potenziell durch Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Zielgruppe durch eine sofortige, intensive Betreuung und die rechtzeitige Einleitung entsprechender Maßnahmen die Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu verhindern und die Betroffenen schnellstmöglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Modellvorhaben FAIRplus lief mit Inkrafttreten des SGB II zum 31.12.2004 aus. Ab Januar 2005 wurde das Modellvorhaben in der neuen Konzeption (Kurztitel FAIRneu) fortgeführt (vgl. Kapitel 5).

4.1 Methodisches Vorgehen (FAIRplus)

Das FAIRplus-Vorhaben fußte wie FAIRalt auf einer Verbesserung des Betreuungsschlüssels; angezielt war ein Schlüssel von 1:140. Gegenüber der alten Konzeption wurde die neue Modellvariante in zwei Punkten verändert:

- Die Zielgruppe der Intervention von FAIRplus waren Neukunden, die aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht waren. Um die zusätzliche Vermittlungskraft auszulasten, sollten immer rd. 140 dieser Integrationskunden im Bestand sein. Die übrigen Integrationskunden, die als Neukunden in Arbeitslosigkeit eintraten, sollten mit dem sonst üblichen Betreuungsschlüssel durch das A-Team betreut werden.
- Durch die Aufteilung der Integrationskunden auf FAIR- und A-Team bot sich die experimentell wünschenswerte Möglichkeit, die Vergleichsgrup-

³³ Die Definition entspricht in der Terminologie der BA-Kundendifferenzierung im Grunde dem Segment der „Betreuungskunden“. Im Unterschied zu der heute über die Handlungsprogramme vermittelte Konnotation brachte die Bezeichnung „Integrationskunde“ zum Ausdruck, dass diese Kunden prinzipiell auf dem ersten Arbeitsmarkt als integrierbar galten.

pe zu den FAIRplus-Kunden unmittelbar in derselben FAIR-Geschäftsstelle zu generieren. Für diesen Zweck wurden die Integrationskunden beim Eintritt in Arbeitslosigkeit rein zufällig anhand eines geraden bzw. ungeraden Geburtsjahrs dem FAIR- bzw. dem A-Team zugewiesen. Durch das Zufallsprinzip war die ideale Situation gegeben, dass sich die Treatment- und die Non-Treatment-Gruppe lediglich in Bezug auf die Betreuungsrelation in zuständigen der Organisationseinheit unterscheiden. Alle übrigen Rahmenbedingungen des Markts wie auch der Agenturpolitik waren dagegen für beide konstant.

Nachdem das SGB II, und vor allem das Optionsrecht (§ 6c SGB II) nach einem längeren Vermittlungsprozess in allen Einzelheiten verabschiedet war, wurden im Herbst 2004 die Konsequenzen für das Modellvorhaben FAIR diskutiert. Nach Beratung mit allen Beteiligten entschied die Zentrale, dass das FAIR-Vorhaben ab Januar 2005 zwar fortgeführt, aber an die neuen Gegebenheiten der Agenturen angepasst werden sollte. In der Konsequenz hieß dies, dass FAIRplus mit dem 31.12.2004 auslief. FAIRplus hatte somit nur ein kurzes Dasein von 12 Monaten. Dies schlägt sich auch in der Begleitforschung nieder. Dazu einige Erläuterungen und Einordnungen.

Das methodische Vorgehen der Begleitforschung ähnelt dem bei FAIRalt. Die Grundgesamtheit der FAIRplus-Zielgruppe bilden alle in der FAIR-Datenbank verlisteten, potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Kunden. Damit auch die Integrationskunden des A-Teams in coArb identifiziert werden konnten, wurden in der Datenbank auch die Kundennummern dieser Vergleichsgruppe für Zwecke der Begleitforschung dokumentiert. Ergänzend erhielt die Begleitforschung die coArb-Daten der beteiligten vier Agenturen als Monatsschnitte.

Um die Geschäftsdaten zu ergänzen und den Verbleib bzw. Erwerbsstatus bis an den aktuellen Rand zu erfassen, waren wie bei FAIRalt Befragungen von FAIR-Kunden sowie einer Vergleichsstichprobe von Integrationskunden der A-Teams der vier Geschäftsstellen vorgesehen. Insgesamt waren für die Begleitforschung von FAIRplus 1.200 Interviews mit Integrationskunden des FAIR- und des A-Teams geplant. Für 2004 waren 850 Panelfälle vorgesehen, in 2005 sollten 350 Teilnehmerinterviews geführt werden.

Die rechtliche Entwicklung und das vorgezogene Ende des FAIRplus-Vorhabens erforderte allerdings eine Neuausrichtung der Begleitforschung. Für das gesamte Jahr 2004 gab es laut Access-Datenbank in den FAIR- und A-Teams der vier FAIR-Geschäftsstellen insgesamt 1.250 Integrationskunden. Selbst bei einer Vollerhebung wären in 2004 voraussichtlich keine 850 Interviews zu realisieren gewesen. Unterstellt man die bisherigen Ausschöpfungsquoten von durchschnittlich 53 Prozent auf das Einsatzbrutto gerechnet, dann wären bei 1.250 Betreuungskunden ca. 660 Interviews zu erwarten gewesen. Eine Analysebasis von 660 Interviews ist jedoch für eine differenzierte Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeiten, bei der auch Risikofaktoren kontrolliert werden, zu gering. Darüber hinaus wäre eine Nachhaltigkeitsbetrachtung mit nur 400 zu erwartenden Panelfällen ebenfalls nicht sinnvoll.

Nach Abstimmung mit dem IAB wurde deshalb auf eine Befragung von Modellteilnehmern und Vergleichsstichprobe vollständig verzichtet. Stattdessen wird die Analyse auf der Grundlage von Geschäftsdaten erfolgen.

Übersicht 4.1

Teilnehmerbefragung im Rahmen der Konzepterweiterung 2004 (FAIRplus): geplanter Stichprobenumfang und veränderte Auswertungskonzeption

erweiterte FAIR-Konzeption (Zielgruppe: Betreuungskunden unter den Neukunden, FAIRplus)		
Eingangskohorten	geplant (1.MZP)	realisiert (1.MZP)
1. Halbjahr 2004	500	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005; Alternativ: Auswertung FAIR-Datenbank, IEB-Daten
2. Halbjahr 2004	350	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005; Alternativ: Auswertung FAIR-Datenbank, IEB-Daten
1. Halbjahr 2005	350	gestrichen zugunsten der neuen Konzeption 2005; Alternativ: Auswertung FAIR-Datenbank, IEB-Daten
gesamt	1.200	(Keine Befragung)

- FAIRplus ist mit dem 31.12.04 durch die Einführung des SGB II beendet.
- 1.250 Betreuungskunden gab es 2004 in den FAIR-Teams und den A-Teams (FAIR-Datenbank).
- Bei einer Vollerhebung ist mit ca. 660 Interviews zu rechnen.
Keine ausreichende Basis für differenzierte Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeiten.
- Eine Nachhaltigkeitsbetrachtung mit rund 400 zu erwartenden Panelfällen ist nicht sinnvoll.

Konsequenz:

- Verzicht auf eine Teilnehmerbefragung.
- Mit Hilfe der Informationen aus der FAIR-Datenbank und coArb werden für alle Betreuungskunden der Abgang aus Arbeitslosigkeit und speziell der Abgang in Arbeit modelliert.
- Die Nachhaltigkeit der Vermittlung wird anhand der IEB-Daten geprüft.

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR



Zum vorliegenden Bericht wurde mit Hilfe der FAIR-Datenbank für alle 1.250 Integrationskunden der vier FAIR-Geschäftsstellen als Wirkungskriterium der Abgang aus Arbeitslosigkeit und speziell der Abgang in Arbeit

modelliert (vgl. Abschnitt 4.3.3). Für die Vergleichsstichprobe wurden Angaben, die in der Datenbank nur für die FAIR-Teilnehmer dokumentiert waren, aus coArb ergänzt.

Allerdings können mit Hilfe der Datenbank keine Aussagen über den nachhaltigen Verbleib in Arbeit getroffen werden. Damit dennoch Aussagen über die Nachhaltigkeit der Vermittlung in Erwerbstätigkeit im Rahmen des FAIRplus-Vorhabens getroffen werden können, soll zu einem späteren Zeitpunkt die Verbleibsanalyse anhand der IEB-Daten erfolgen. Die notwendigen Daten dafür werden voraussichtlich Ende 2006/Anfang 2007 vorliegen. Rund 20 Monate nach Beendigung des FAIRplus-Modells hat die Beschäftigtenhistorie (BeH) dann einen Füllgrad erreicht, der valide Aussagen über den Verbleib in Beschäftigung erlaubt.³⁴ Das IAB hat zugesagt, die entsprechenden IEB-Daten aufzubereiten und infas für Zwecke der Wirkungsanalyse zur Verfügung zu stellen. Die Kenntnis der Erwerbsverläufe von FAIRplus-Teilnehmern und den Vergleichsintegrationskunden des A-Teams erlaubt analoge Effektivitätsanalysen, wie dies für die FAIRalt-Variante bereits dargestellt wurde.

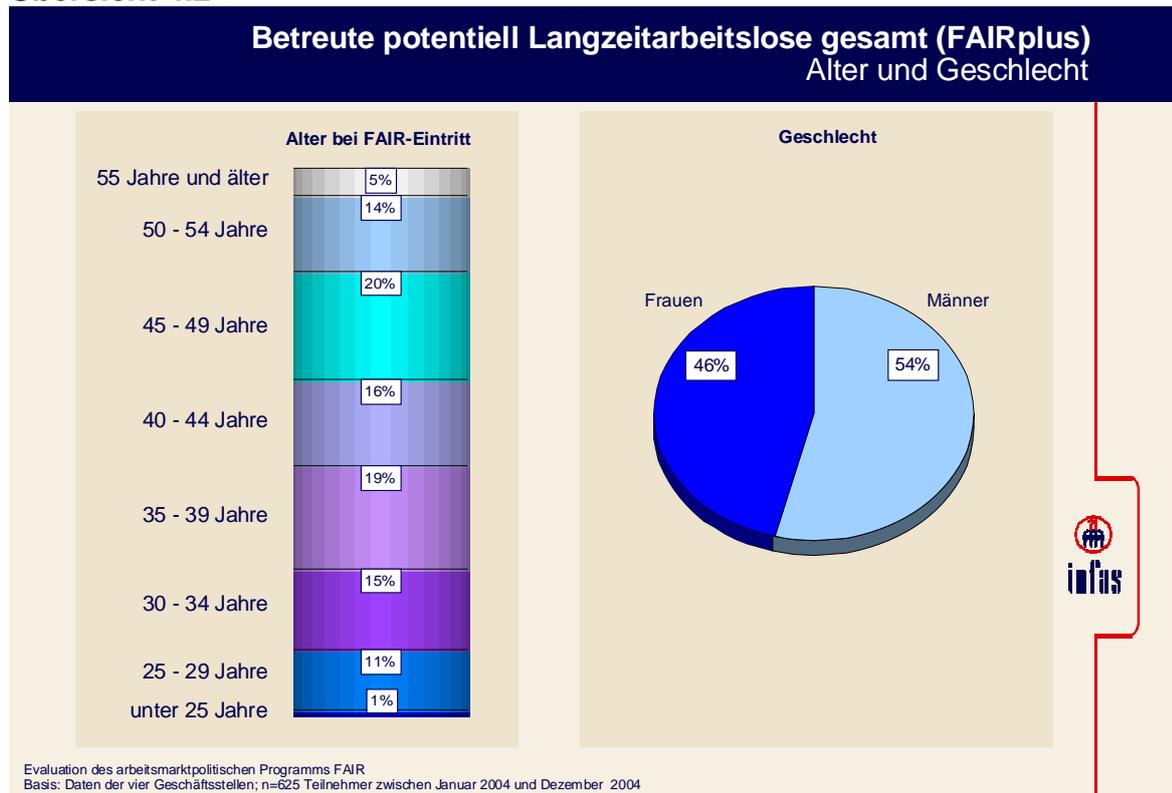
4.2 Deskriptive Analyse der Geschäftsdaten

4.2.1 Strukturmerkmale der Kunden in FAIRplus

In Laufzeit von FAIRplus zwischen Januar und Dezember 2004 wurden insgesamt 625 Integrationskunden in den vier Geschäftsstellen betreut. Unter den FAIRplus-Kunden befinden sich 335 Männer (54 Prozent) und 290 Frauen (46 Prozent) (Übersicht 4.2). Der Frauenanteil ist in FAIRplus leicht höher als in FAIRalt. Zwischen den Geschäftsstellen gibt es allerdings deutliche Unterschiede bezüglich der Geschlechterverteilung. Während sich in Fürstenwalde (55 Prozent) und Worms (51 Prozent) überdurchschnittlich viele Frauen unter den FAIRplus-Kunden befinden, liegt in Rendsburg der Anteil der Frauen mit nur 37 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt der Geschäftsstellen.

³⁴ Bedingt durch das Meldeverhalten der Unternehmen weist die Beschäftigendatei immer einen Time Lag gegenüber dem aktuellen Erwerbsstatus auf. Erst nach rund 18 Monaten liegen die Meldedaten zur Sozialversicherung soweit vor, dass die Datenbasis für die Analysen ausreicht. Übergänge in Beschäftigung, die vor Auslaufen des FAIRplus-Modells im Dezember 2004 erfolgten, sind also frühestens in der Aktualisierung der IEB im Herbst 2006 ausreichend dokumentiert.

Übersicht 4.2



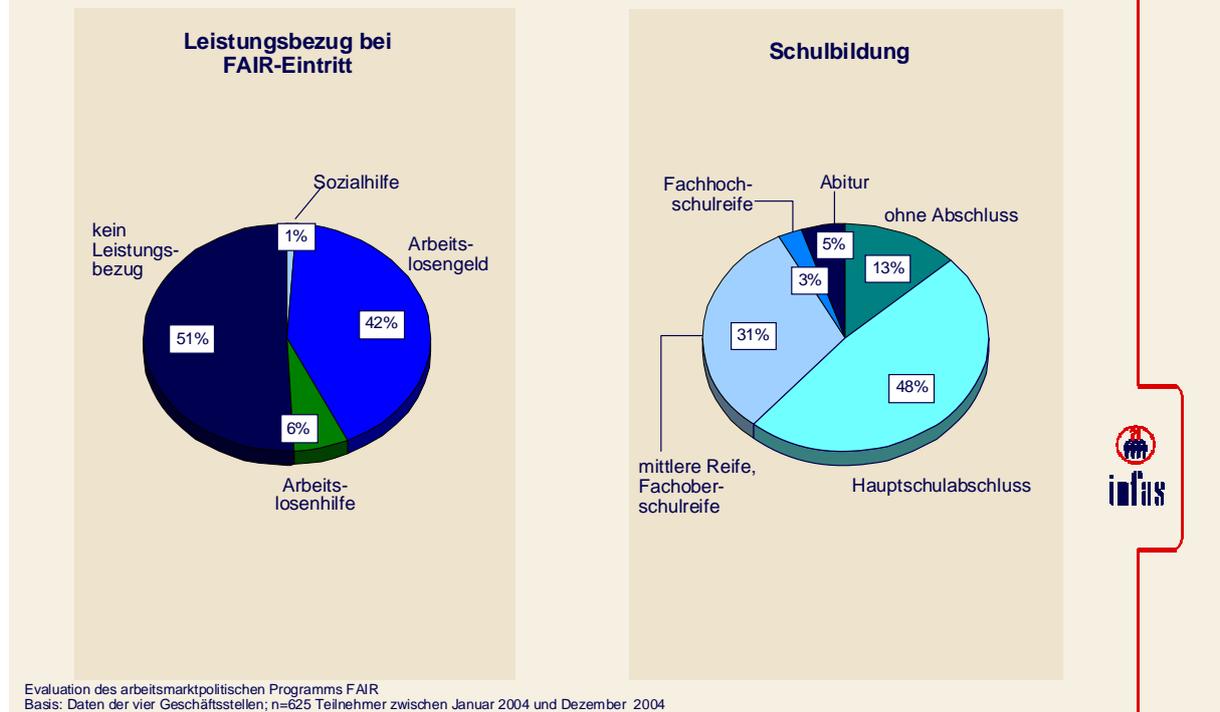
Ähnlich wie bei FAIRalt sind auch bei FAIRplus alle Altersgruppen bei den betreuten Personen vertreten. Allerdings konzentrieren sich die Kunden stärker auf die Altersspanne von 30 bis 54 Jahre. Sowohl die jüngere als auch die älteste Altersgruppe ab Mitte Fünfzig ist bei FAIRplus nur mit wenigen Personen präsent. In Worms (37 Prozent) und Fürstenwalde (27 Prozent) war der Anteil FAIRplus-Kunden, die bei Eintritt ins Programm bereits älter als 50 Jahre waren, deutlich höher als in Rendsburg (11 Prozent) und Dillenburg (18 Prozent).

Bezüglich der Schulbildung unterscheiden sich die FAIRplus-Kunden nicht von den FAIRalt-Kunden. Mit einem Anteil von 48 Prozent hat nahezu jeder Zweite einen Hauptschulabschluss. Rund ein Drittel verfügt über die mittlere Reife bzw. Fachoberschulreife, drei Prozent über die Fachhochschulreife und jeder Zwanzigste hat das Abitur (Übersicht 4.3).

FAIRalt war als Programm für Langzeitarbeitslose konzipiert, die qua Definition in den meisten Fällen Arbeitslosenhilfe erhielten. FAIRplus hingegen richtete sich an Personen zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit, sodass in der Regel bei Eintritt in das Programm entweder Arbeitslosengeld (42 Prozent) oder gar keine Lohnersatzleistungen (51 Prozent) bezogen wurden (Übersicht 4.3). Lediglich sechs Prozent der Kunden bezogen Arbeitslosenhilfe.

Übersicht 4.3

Betreute potentiell Langzeitarbeitslose gesamt (FAIRplus) Leistungsbezug bei FAIR-Eintritt und Schulbildung

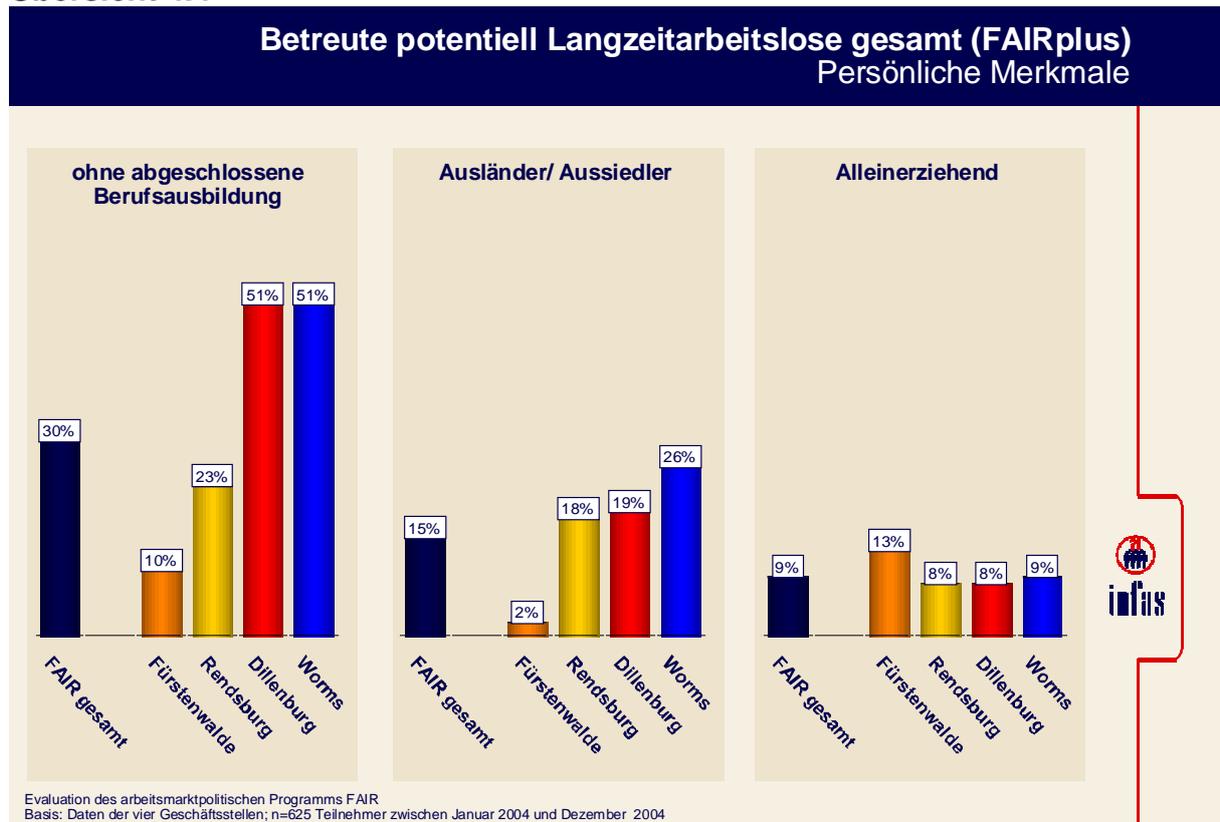


Drei von zehn FAIRplus-Teilnehmern verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (Übersicht 4.4).³⁵ Die Varianz zwischen den Geschäftsstellen ist allerdings erheblich. Während in Dillenburg und Worms rund 50 Prozent der FAIRplus-Kunden keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen kann, liegt der Anteil der Unqualifizierten in Rendsburg nur bei 23 Prozent und in Fürstenwalde sogar nur bei zehn Prozent. Die Bildungsvoraussetzungen sind in diesen beiden Geschäftsstellen also deutlich besser.

Unter den FAIRplus-Kunden befinden sich 15 Prozent Ausländer bzw. Ausiedler. Ähnlich wie in FAIRalt ist der Anteil in Fürstenwalde mit Abstand am niedrigsten (zwei Prozent), in Rendsburg und Dillenburg liegt er bei 18 bzw. 19 Prozent, und in Worms ist der Anteil mit 26 Prozent am höchsten.

³⁵ Damit liegt der Kundenanteil ohne formale berufliche Qualifikation um sechs Prozentpunkte niedriger als in FAIRalt.

Übersicht 4.4

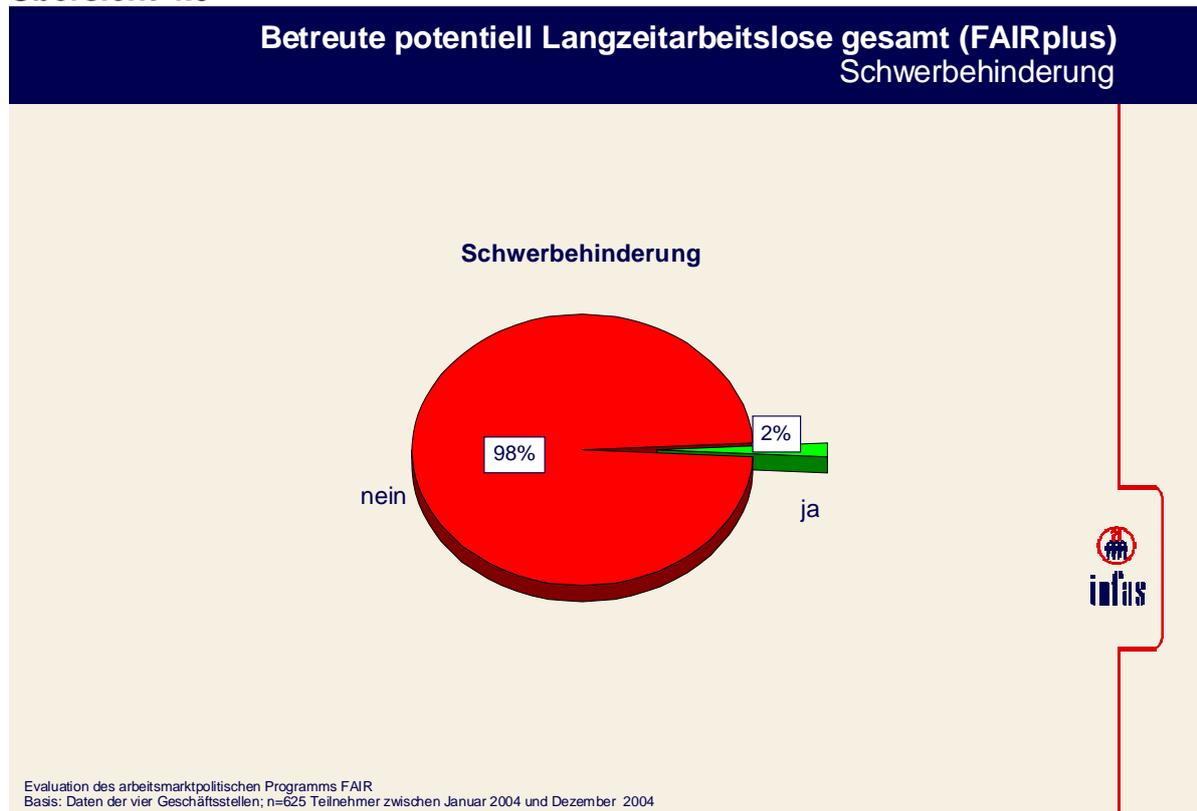


Der Anteil Alleinerziehender macht bei FAIRplus neun Prozent des Bestands aus³⁶. Der höchste Anteil findet sich in Fürstenwalde (13 Prozent). Bei den Kunden der übrigen drei Geschäftsstellen liegt der Anteil jeweils bei acht bis neun Prozent.

Schwerbehinderte Menschen bilden unter den FAIRplus-Kunden eher die Ausnahme (Übersicht 4.5). Ihr Anteil liegt bei lediglich zwei Prozent und damit um sechs Prozentpunkte niedriger als in FAIRalt.

³⁶ Der Anteil der Alleinerziehenden ist damit drei Prozentpunkte höher als bei FAIRalt.

Übersicht 4.5



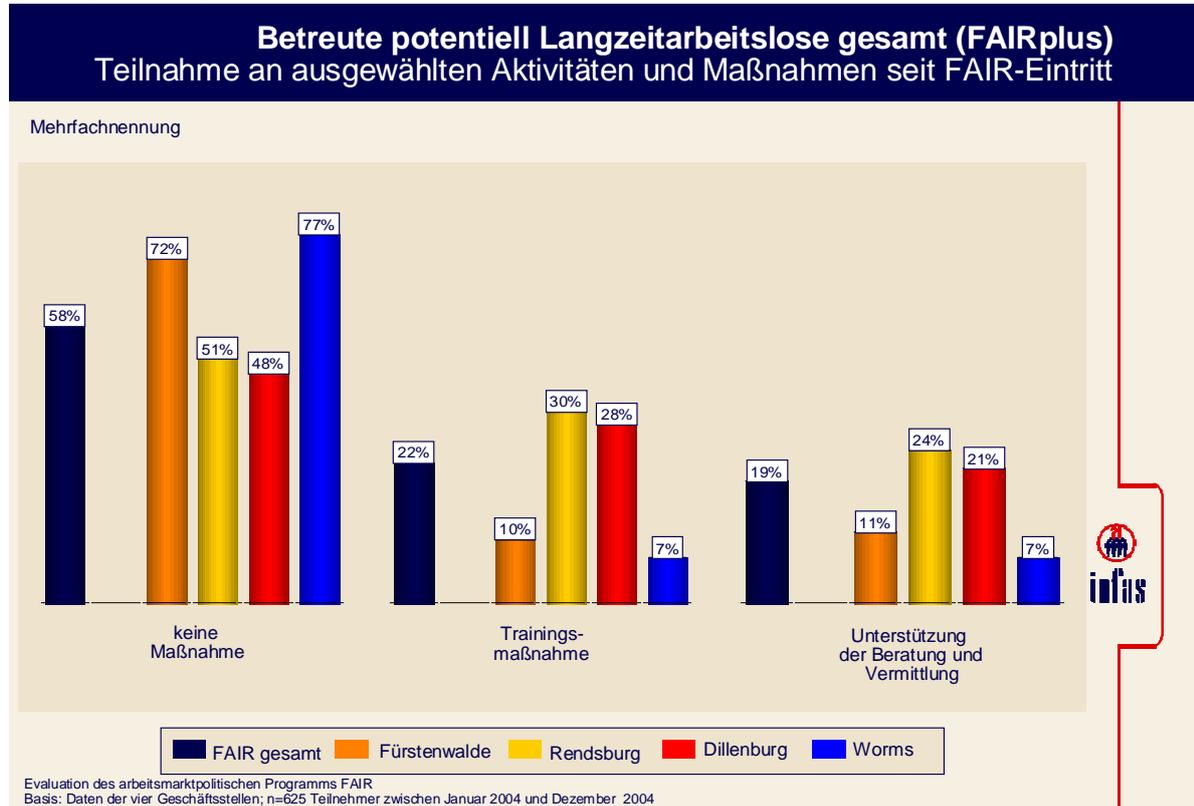
4.2.2 Einsatz von Maßnahmen und Aktivitäten in den FAIR-Teams

Während der einjährigen Programmdauer in FAIRplus wurden merklich weniger Maßnahmen bzw. aktivierende Tätigkeiten durchgeführt als bei der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen in FAIRalt. Zur Förderung und Unterstützung der potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Integrationskunden wurde in rund 40 Prozent der Fälle eine Maßnahme oder eine aktivierende Tätigkeit in der FAIR-Datenbank verbucht (Übersicht 4.6). Häufigkeit und Art der Aktivitäten unterscheiden sich zwischen den Geschäftsstellen erheblich. Während in Rendsburg und Dillenburg für rund jeden zweiten FAIRplus-Kunden mindestens eine vermittlungsunterstützende Aktivität und Maßnahme in der Kundendatenbank verbucht ist, gilt dies in Fürstenwalde und Worms lediglich für rund ein Viertel der Kunden.

Die vier FAIR-Geschäftsstellen konzentrierten sich bei den FAIRplus-Kunden vor allem auf den Einsatz aktivierender Kurzmaßnahmen sowie auf die individuelle Beratung und Betreuung. In Rendsburg (30 Prozent) und Dillenburg (28 Prozent) wurden überdurchschnittlich häufig Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Gleiches gilt auch für die Unterstützung der Beratung und Vermittlung, die in Rendsburg und Dillenburg zwei- bis

dreimal so häufig in der FAIR-Datenbank verbucht wurde wie in Fürstenwalde (elf Prozent) und Worms (sieben Prozent). Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen spielten im ersten Jahr FAIRplus keine Rolle.

Übersicht 4.6

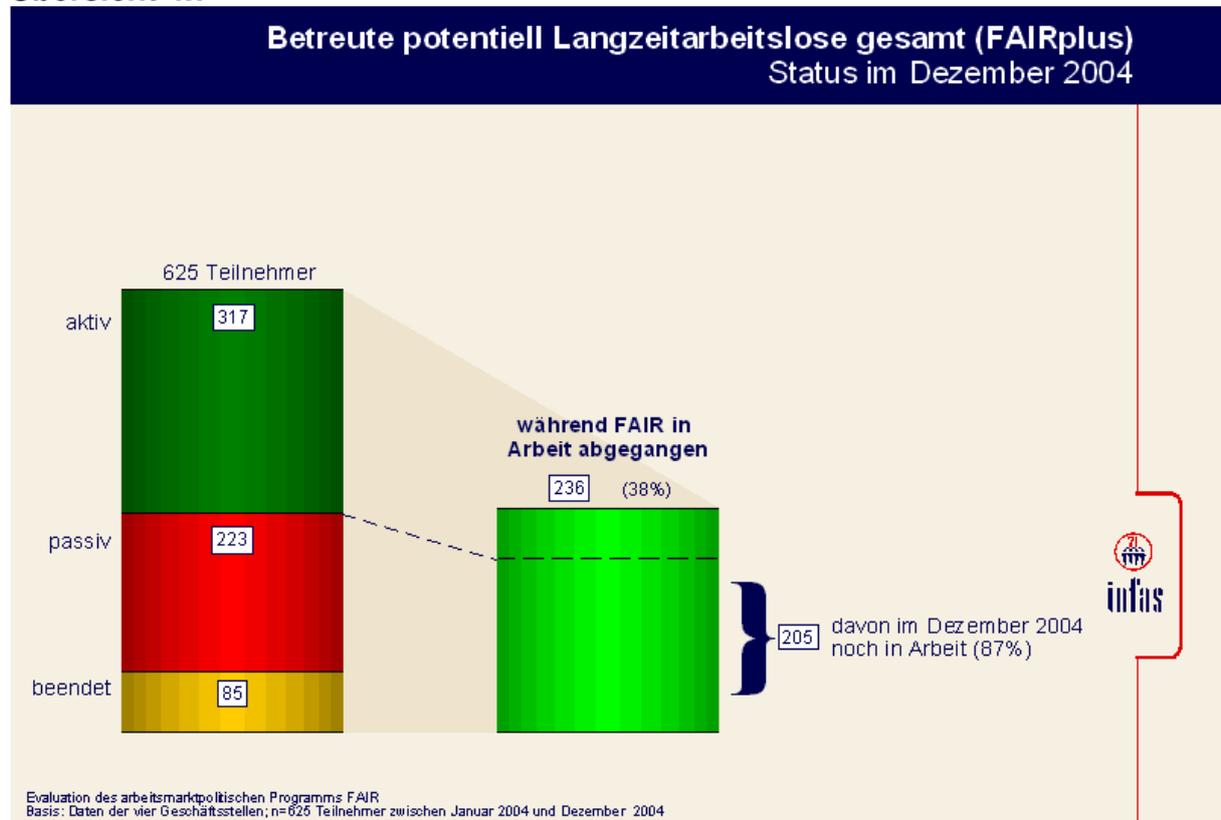


4.2.3 Abgänger in Erwerbstätigkeit

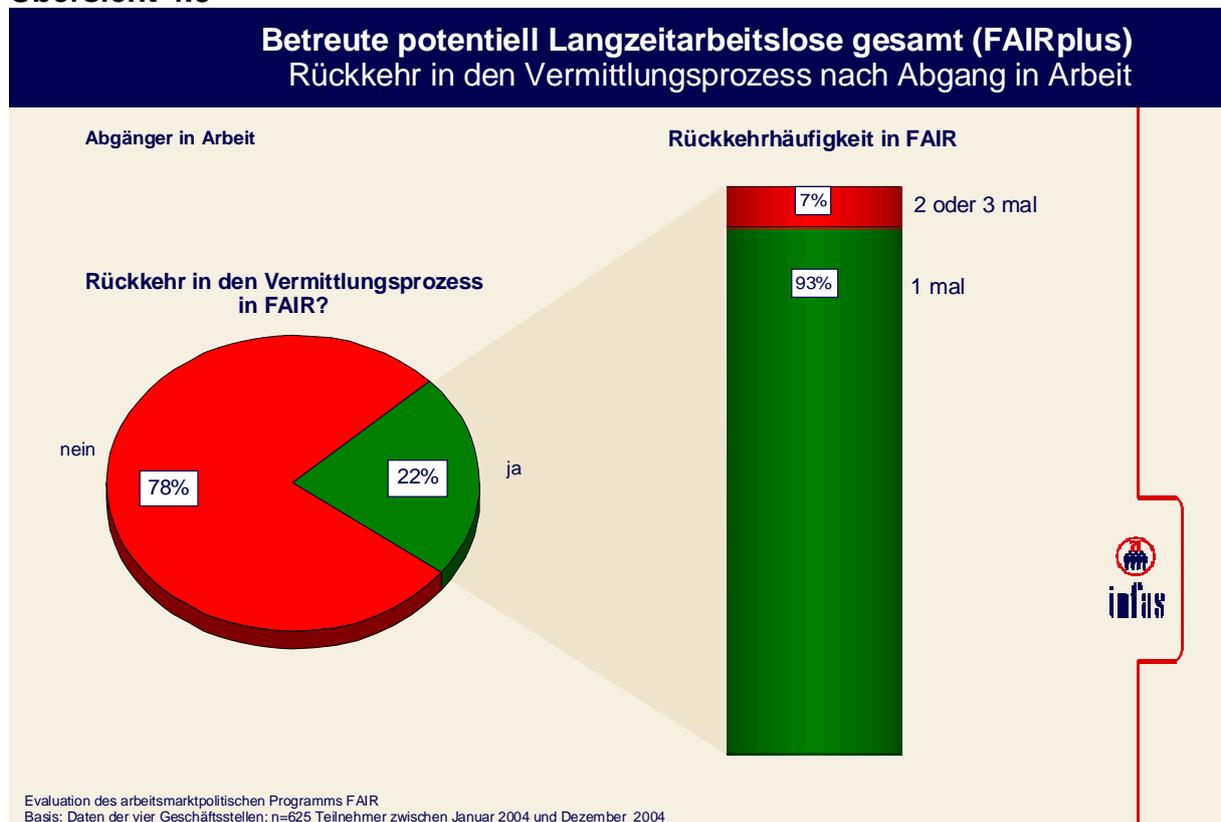
Durch den Einsatz eines verbesserten Betreuungsschlüssels für Zielgruppen mit multiplen Vermittlungshemmnissen sollte das Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich zur herkömmlichen Betreuung deutlich reduziert werden. FAIRplus sollte prüfen, inwieweit durch eine frühzeitige und intensivere Betreuung eine Wiedereingliederung in Erwerbstätigkeit in die Wege geleitet bzw. beschleunigt werden kann. Während der einjährigen Programmlaufzeit sind laut FAIR-Datenbank 236 der insgesamt 625 FAIR-Kunden (38 Prozent) in eine Erwerbstätigkeit abgegangen.³⁷ Mit 79 Prozent ist der Anteil der ungeforderten Beschäftigungen um 15 Prozentpunkte höher als in FAIRalt.

³⁷ Damit liegt der Anteil um acht Prozentpunkte höher als für langzeitarbeitslose Kunden in FAIRalt.

Übersicht 4.7



Übersicht 4.8



Rund jeder fünfte FAIRplus-Kunde, der im Verlauf des Jahres 2004 eine Erwerbstätigkeit begonnen hat, ist bis Ende 2004 wieder in den Vermittlungsprozess zurückgekehrt. Bis auf wenige Ausnahmen (sieben Prozent) erfolgte dieser „Drehtüreffekt“ nur einmal innerhalb des zwölfmonatigen Beobachtungszeitraums bis Dezember 2004 (Übersicht 4.8).

4.3 Wirkungsanalyse (FAIRplus) – eine erste Annäherung

Datenbasis für die im Folgenden dokumentierte Wirkungsanalyse sind Geschäftsdaten. Für die FAIRplus-Kunden wird auf die in der FAIR-Datenbank dokumentierten Daten zurückgegriffen. Die Vergleichsgruppe der Integrationskunden des A-Teams ist dort ebenfalls mit ihrer Kundennummer gelistet. Anhand dieser Kundennummer können für die Vergleichsgruppe die Daten aus BewA-coArb ergänzt werden. Die monatlichen coArb-Lieferungen wurden für die Analyse als Längsschnittdatensatz aufbereitet. Der Abgangsgrund, der in den Bestandsdaten nicht enthalten ist, wurde durch die Bundesagentur für Arbeit ergänzend zur Verfügung gestellt. Damit stehen für die Wirkungsanalyse sowohl für die Modellteilnehmer als auch für die Vergleichsstichprobe vergleichbare Datensätze zur Verfügung.

In dem einen Jahr Projektlaufzeit wurden 1.250 Integrationskunden im FAIR- und A-Team der vier Geschäftsstellen betreut. Sie bilden die Basis für die Geschäftsstellen übergreifende Analyse. Eine nach Geschäftsstellen differenzierte Auswertung wird sich im Folgenden auf die drei Agenturen in Dillenburg, Rendsburg und Fürstenwalde konzentrieren. Für die Geschäftsstelle Worms sind lediglich 82 potenzielle Langzeitarbeitslose für das FAIR- und das A-Team in der Datenbank geführt. Eine differenzierte Auswertung für Worms ist aufgrund dieser geringen Fallzahl nicht sinnvoll.

4.3.1 Strukturvergleich Kunden FAIR- und A-Team

Die Zuordnung der Kunden zum FAIR- oder A-Team sollte uneingeschränkt über das Geburtsdatum erfolgen. Das Verfahren soll verzerrende Einflüsse auf die Zuordnung vermeiden und ist überdies einfach zu handhaben. Beide Teams, das FAIR- und das A-Team hatten im Rahmen von FAIRplus laut FAIR-Datenbank jeweils 625 Kunden zu betreuen. Ein Vergleich einiger Strukturmerkmale (Geschlecht, Schulabschluss, Ausbildungsabschluss, Schwerbehinderung und Anteil von Alleinerziehenden und Ausländern) der Kunden beider Teams zeigt, dass die Kunden des FAIR-

und des A-Teams tatsächlich nahezu strukturidentisch sind (Übersicht 4.9). Lediglich der Ausländeranteil liegt in FAIR um fünf Prozentpunkte höher als bei den Kunden des A-Teams. Dies wirft die Vermutung auf, dass zumindest bei diesem Merkmal das Zufallsprinzip nicht vollständig eingehalten wurde.

Übersicht 4.9

Strukturvergleich Kunden des FAIR-Team und Kunden des A-Team			
Spaltenprozente		FAIR-Team (n=625)	A-Team (n=625)
		%	%
Geschlecht	männlich	54	54
	weiblich	46	46
Schulabschluss	ohne	13	12
	Hauptschulabschluss	48	46
	mittlere Reife/Fachoberschule	32	33
	(Fach)Hochschulreife	3	5
	Abitur	5	4
Abgeschlossene Ausbildung	ja	70	68
	nein	30	32
Schwerbehinderung	ja	98	97
	nein	2	3
Alleinerziehende	ja	9	7
	nein	91	93
Ausländer/Aussiedler	ja	15	10
	nein	85	90

Quelle: FAIR-Datenbank

4.3.2 Erwerbstatus Ende 2004 (deskriptive Betrachtung)

Nach einem Jahr Projektlaufzeit zeichnen sich erhebliche Unterschiede bei den Übergangsquoten in Erwerbstätigkeit zwischen den Geschäftsstellen ab.³⁸ Während in Dillenburg lediglich 15 Prozent (A-Team) bzw. 19 Prozent (FAIR-Team) der beobachteten Kunden Ende 2004 laut coArb in eine Erwerbstätigkeit wechseln konnte, liegt der Anteil in Fürstenwalde mit 23 Prozent (A-Team) und 30 Prozent (FAIR-Team) deutlich darüber. Weit mehr Kunden sind in Rendsburg bei beiden Vermittlerteams in eine Be-

³⁸ Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass die Vollständigkeit bzw. Aktualität der vorliegenden Daten (auch) von der Kenntnis des Vermittlers über den aktuellen Sachverhalt abhängt, der die Daten erfasst. Abgänge in Erwerbstätigkeit können bspw. nur in den Fällen erfasst werden, wenn sie dem Vermittler bekannt werden. Da die verwendeten Daten in allen Fällen unter gleichen Bedingungen geführt werden, ist davon auszugehen, dass die Relation der berichteten Werte von den genannten Rahmenbedingungen unbeeinflusst ist.

schäftigung gewechselt. Allerdings fällt der Anteil der FAIR-Kunden mit 38 Prozent um sechs Prozentpunkte geringer aus als bei den Kunden des Rendsburger A-Teams.

Stellt man in diesem Zusammenhang eine alternative Betrachtung an und blickt auf die Kunden, die Ende 2004 noch als arbeitslos in der Datenbank verlistet sind, dann ergibt sich ein bemerkenswertes Bild. Im Rendsburger FAIR-Team sind im Dezember 2004 lediglich 20 Prozent der Kunden noch als arbeitslos in der Datenbank erfasst; für das A-Team beträgt der Anteil noch 35 Prozent der Kunden. Auf einem ähnlichen Niveau befinden sich die Werte für die Kunden der Dillenburger Geschäftsstelle. Ebenfalls 20 Prozent der FAIR-Kunden und mit 40 Prozent doppelt so viele Kunden des A-Teams sind mit dem Status arbeitslos Ende 2004 in der coArb geführt. In Fürstenwalde liegen die Anteile mit 43 Prozent (Kunden des A-Teams) und 46 Prozent (FAIR-Kunden) am höchsten.³⁹

Übersicht 4.10

Übergänge in Erwerbstätigkeit und Verbleib in Arbeitslosigkeit 2004 deskriptive Betrachtung des Status			
Geschäftsstelle	Team	Anteil Kunden* Übergang in Erwerbstätigkeit	Anteil Kunden* bis Ende 2004 arbeitslos
Fürstenwalde	FAIR (n = 208)	30%	46%
	A-Team (n = 215)	23%	43%
Rendsburg	FAIR (n = 355)	38%	20%
	A-Team (n = 332)	43%	35%
Dillenburg	FAIR (n = 270)	19%	20%
	A-Team (n = 236)	15%	40%
Worms	FAIR (n = 53)	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl
	A-Team (n = 51)	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl

* ohne Job-to-Job-Kunden

³⁹ Die übrigen Abmelde- und Beendigungsgründe sind in erster Linie Krankheit (18 Prozent), sonstige Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (17 Prozent), fehlende Verfügbarkeit bzw. Mitwirkung (drei Prozent), nicht Erneuerung der Meldung (zwei Prozent). Bei allen weiteren Abmeldegründen liegt der Anteil bei unter einem Prozent. In 27 Prozent der Fälle ist allerdings kein Abmelde- oder Beendigungsgrund in den Geschäftsdaten erfasst.

4.3.3 Multivariate Betrachtung der Übergänge in Erwerbstätigkeit

Die folgende Wirkungsanalyse bezieht alle Neukunden ein, die im Betrachtungszeitraum Januar bis Dezember 2004 mindestens einmal als arbeitslos in den vorliegenden Daten und als Integrationskunden des Fair- bzw. A-Teams in der Datenbank geführt sind. Kunden, für die kein Übergang in Arbeitslosigkeit in coArb verbucht ist, wurden als Job-to-Job-Kunden klassifiziert. Da für sie keine Arbeitslosigkeitsphase bekannt ist, bleiben sie bei der Wirkungsanalyse außen vor.

Ähnlich wie bei FAIRalt wird bei FAIRplus die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine Erwerbstätigkeit anhand eines Hazard-Raten-Modells (Cox Regression) modelliert. Da zum jetzigen Zeitpunkt die vorläufige Analyse auf den coArb- und den FAIR-Geschäftsdaten basieren muss, wird als Kriterium der verbuchte Abgangsgrund „Abgang in Erwerbstätigkeit“ („selbst gesucht“, „durch BA vermittelt“, „selbständig“, „Wiedereinstellung beim alten Arbeitgeber“) bei der Wirkungsanalyse zugrunde gelegt. Dieses Vorgehen beinhaltet insofern eine Unschärfe, als lediglich die registrierten Abgangsgründe in den Geschäftsdaten enthalten sind, sofern sie dem Vermittler überhaupt bekannt werden. Sie stellen daher einen Näherungswert (proxy) für den Übergang dar.

Die multivariate Betrachtung der Eingliederungswahrscheinlichkeit wird unter Kontrolle der bekannten Risikofaktoren vorgenommen. Da für FAIRplus keine Daten einer Teilnehmerbefragung vorliegen, können anders als bei FAIRalt nur jene Risikofaktoren in das Modell einbezogen werden, die in den Geschäftsdaten dokumentiert sind. Berücksichtigt wurden die Risikofaktoren Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, das Vorliegen einer Behinderung, Schulabschluss, die regionale Arbeitslosenquote und der Anteil Alleinerziehender. Angaben zur Erwerbsbiographie wie z. B. Anzahl der Arbeitslosigkeitsphasen oder Zeiten der Erwerbstätigkeit vor dem Betrachtungszeitraum liegen für die untersuchte Klientel allerdings nicht vor.

Bereits die deskriptive Betrachtung zeigte, dass der Anteil Kunden, die in eine Erwerbstätigkeit vermittelt werden konnten, im FAIR-Team von Fürstenwalde und in Dillenburg etwas höher liegt als im jeweiligen A-Team. Dies bestätigt sich auch in der Cox Regression. In Rendsburg weist die deskriptive Betrachtung eine leicht erhöhte Integrationsquote für das

A-Team aus. Unter multivariater Kontrolle der Risikofaktoren bestätigt sich dies jedoch nicht: der Unterschied zwischen Fair- und A-Team ist nicht signifikant. Über alle Geschäftsstellen hinweg betrachtet, errechnet sich unter Kontrolle der genannten Risikofaktoren für das FAIRplus-Vorhaben insgesamt ein geringer Chancenzuwachs von 15 Prozent. Das Ergebnis ist allerdings statistisch nicht signifikant. Lediglich das Ergebnis für Fürstenwalde ist auf der Geschäftsstellenebene schwach signifikant. Anders formuliert: kontrolliert man alle Einflussfaktoren, die auf den Übergang in Erwerbstätigkeit wirken können, so weist der bessere Betreuungsschlüssel unter FAIRplus keinen Einfluss auf die Wiedereingliederung der betreuten, potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Kunden auf.

Übersicht 4.11

Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Erwerbstätigkeit im Vergleich zum jeweiligen A-Team und gesamt (FAIRplus)

Vergleichsgruppe: jeweiliges A-Team

	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zum jeweiligen A-Team	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich A-Teams)	1,15	15%	0,14 (n.s.)*
Fürstenwalde (Vergleich A-Team)	1,49	49%	0,05
Rendsburg (Vergleich A-Team)	0,93	-8%	0,58 (n.s.)*
Dillenburg (Vergleich A-Team)	1,42	42%	0,13 (n.s.)*
Worms (Vergleich A-Team)	Fallzahl für Analyse zu gering	Fallzahl für Analyse zu gering	Fallzahl für Analyse zu gering

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- Behinderung
- Schulabschluss
- regionale Arbeitslosenquote
- Anteil Alleinerziehende

Erwerbstätigkeit:

Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

vorab kontrolliert ohne Varianz:

- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt
- Leistungsbezug vor FAIR-Eintritt
- Berufsrückkehrer

Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR, Basis: Geschäftsdaten der FAIR-Geschäftsstellen, coArb-Daten

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau



An dieser Stelle sei noch einmal an die Vorläufigkeit der Analyse erinnert. Die hier vorgelegten Ergebnisse bilden eine erste Tendenz auf Basis von relativ wenigen Geschäftsdaten ab. Mehr Klarheit, insbesondere auch in der Nachhaltigkeitsbetrachtung, vermittelt erst eine Übergangsratenanalyse auf der Grundlage der IEB. Diese Analyse ist frühestens ab Herbst 2006 möglich.

5 Modellvariante 3: Beratung und Vermittlung aller Kundengruppen in FAIR (FAIRneu)

Seit Jahresbeginn 2005 sind im Zuge der Einführung des SGB II die Agenturen für Arbeit nicht mehr für die Betreuung und Vermittlung von Hilfebeziehern zuständig. Abgesehen von wenigen Langzeitarbeitslosen mit längerem Arbeitslosengeldbezug (Übergangsregelung) sowie Personen ohne Transferbezug sind die meisten Kunden von FAIRalt in die Zuständigkeit der Träger des SGB II gewechselt. Dies gilt auch für Kunden in FAIRplus, sofern sie Arbeitslosenhilfe bezogen. Der Bestand der Teilnehmer am Modell reduzierte sich damit drastisch. Da nicht zu erwarten stand, dass die Träger des SGB II das Modellvorhaben übernehmen, wurden FAIRalt und FAIRplus zum 31.12.2004 beendet.

Nach eingehenden Beratungen aller Beteiligten wurde entschieden, das noch verbleibende Jahr der Modellförderung zu nutzen, um eine dritte Variante der personalintensiveren Betreuung zu testen. Die neue FAIR-Konzeption sieht vor, dass die FAIR-Vermittler gleichermaßen für alle Kundengruppen (Markt-, Betreuungs- und Beratungskunden) zuständig sind.⁴⁰ Mit einem Betreuungsschlüssel von nun 1:110 werden vom FAIR-Team alle Kundengruppen betreut, die auch das A-Team hat. Dies schließt auch die Job-to-Job-Kunden ein. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Teams liegt in der immer noch deutlich besseren Betreuungsrelation.

Nachdem sich gezeigt hat, dass sich FAIRalt – zumindest bezogen auf die ersten 30 Monate – betriebswirtschaftlich nicht rechnet, und die ersten Ergebnisse für FAIRplus auch nicht erwarten lassen, dass eine deutliche Wirkung bei potenziell von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Kunden erzielt wurde, besteht durch das veränderte Konzept nun die Möglichkeit, zu prüfen, inwieweit sich der bessere Personalschlüssel auf die Integration von Kunden auswirkt, die noch nicht zwölf oder mehr Monate arbeitslos sind. Mit der neuen Konzeption, kurz als FAIRneu bezeichnet, wird somit das Ziel von FAIRplus, durch eine frühzeitige Intervention längere Arbeitslosigkeit zu verhindern, auf alle Kundengruppen ausgeweitet. Im Unterschied zu den relativ homogenen Zielgruppen in den beiden ersten Varianten des Modellversuchs wird in der dritten Variante FAIRneu eine relativ

⁴⁰ Zu den Änderungen des FAIR-Konzepts während der Programmlaufzeit vgl. Kapitel 1.

heterogene Zielgruppe betreut. Das Ziel bleibt allerdings dasselbe: durch einen verbesserten Personalschlüssel soll diese Zielgruppe möglichst schnell in eine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Begleitforschung zu dieser Modellvariante soll prüfen, wie gut dieses Ziel erreicht wird.

Vorab ist allerdings noch ein Blick auf die Implementation des Modells erforderlich. Bereits im Laufe des Jahres 2004 zeichneten sich in den Geschäftsstellen organisatorische Veränderungen ab, die auch den Betreuungsprozess in FAIR nicht unberührt ließen. So begann an einzelnen Orten bereits 2004 der Umbau der BA (z. B. Einführung des Kundenzentrums in der Geschäftsstelle Worms). Alle Geschäftsstellen waren bis zum Ende von FAIRneu durch die Einführung der kontinuierlichen Verbesserungen der Geschäftsprozesse, die Einführung der Kundendifferenzierung und durch die Einführung resp. Vorwegnahme der Handlungsprogramme von der Umorganisation betroffen.

Auch die personellen Rahmenbedingungen sind bei FAIRneu ungleich schwieriger geworden. Bedingt durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Hilfeleistung und die damit verbundene Neuregelung der Zuständigkeiten im SGB II vollzogen sich in den Agenturen erhebliche Personalumschichtungen. Die neu eingerichteten Arbeitsgemeinschaften nach § 44b SGB II wurden zu einem erheblichen Teil mit Personal der Agenturen ausgestattet. Im Zuge des Umbaus wurde auch die Arbeitsberatung als eigenständige Funktion aufgelöst, und die Berater wurden zu einem großen Teil als Fallmanager in den ARGEn eingesetzt. Damit kamen Aufgaben auf die Arbeitsvermittler der A-Teams zu, die bislang von der Arbeitsberatung wahrgenommen worden waren (z. B. FbW-Beratung).

Die Umstrukturierungsprozesse entfalteten eine erhebliche Sogwirkung auf das FAIR-Personal. Ende 2004 verließen viele FAIR-Mitarbeiter die Agentur oder wechselten zum SGB II-Träger. Da die Verträge mit den FAIR-Vermittlern bis Ende 2005 befristet waren, wechselten viele Vermittler auf Stellen mit längerer Beschäftigungsperspektive bei den ARGEn. Es gab auch zahlreiche Wechsel in die neu eingerichteten und oftmals besser dotierten Stellen bei den Kommunen als Mitträger der ARGE bzw. als Träger des Optionsmodells. Das FAIR-Personal musste deshalb Anfang

2005 fast vollständig ersetzt werden. Für die vier Modellgeschäftsstellen bedeutete dies, dass sie während der kurzen Programmlaufzeit bis Ende 2005 neue qualifizierte Vermittler finden und einarbeiten mussten, die wie die meisten FAIRalt-Vermittler zu Beginn auch, nicht über entsprechende Erfahrungen in der Vermittlungstätigkeit verfügten.

Von der Entwicklung waren allerdings auch die A-Teams betroffen. Sie mussten entsprechend dem Anteil der Hilfebezieher, der in die Trägerschaft des SGB II übergeben wurde, ebenfalls Personal abgeben. Die damit verbundene Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse führte auch zum Einsatz von neuen Kräften, z. T. sogar aus dem Bereich der Sachbearbeitung. Die A-Teams mussten sich somit ebenfalls neu aufstellen. FAIR- und A-Teams starteten das Jahr 2005 also unter ähnlich schwierigen Umständen. Da keines der beiden Teams auf personelle Kontinuität setzen konnte, bleibt die Vergleichbarkeit für den Modellversuch weitgehend erhalten.

Mit dem besseren Betreuungsschlüssel in FAIR bleibt das zentrale Moment des Modellversuchs auch in der Neukonzeption erhalten. Im Vergleich zu anderen Agenturen ohne FAIR-Programm sind die A-Teams der FAIR-Geschäftsstellen durch ihre Kollegen in FAIR zwar stärker entlastet und haben infolgedessen weniger Kunden zu betreuen als wenn es das FAIR-Programm dort nicht gäbe. Ein Vergleich der Betreuungsschlüssel im FAIR- und A-Team zeigt jedoch, dass im ersten Halbjahr 2005 immer noch zwei- bis viermal mehr Kunden von den Vermittlern im A-Team betreut wurden (Übersicht 5.1). In Ausnahmefällen liegt die Quote sogar noch darüber. Die FAIR-Vermittler betreuen somit im Durchschnitt höchstens halb so viele Kunden wie ihre Kollegen im A-Team; die Experimentalbedingungen eines besseren Betreuungsschlüssels sind somit auch in FAIRneu gegeben.

Allerdings fällt auf, dass insbesondere im Fürstenwalder A-Team und im Juni auch im Rendsburger A-Team durchschnittlich nur noch 200 bis 270 Kunden auf einen Vermittler kamen. Damit wurde an diesen Orten ein Niveau der Betreuungsrelation erreicht, das schon fast dem Betreuungsschlüssel in FAIRalt (durchschnittlich 170 aktive plus ein Teil passiver Kunden) entspricht. In diesen Fällen könnte bereits eine Relation Kunde – Vermittler vorliegen, die ein hohes Maß an effektiver Beratungs- und

Betreuungstätigkeit ermöglicht. Der ursprüngliche Vorteil der FAIR-Vermittler ist damit rapide geschrumpft.

Übersicht 5.1

Betreuungsschlüssel in den FAIR-Geschäftsstellen im 1. Halbjahr 2005 (FAIRneu)

Durchschnittliche Anzahl betreuer Kunden pro Arbeitsvermittler je Monat*

Geschäftsstelle	Team	Monat						Relation FAIR- zu A-Team**
		Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	
Fürstenwalde	FAIR-Team	102	107	114	111	104	121	1,9 bis 2,5
	A-Team	284	271	270	256	264	231	
Rendsburg	FAIR-Team	35	100	92	85	83	89	2,2 bis 4,3
	A-Team	627	400	379	364	349	196	
Dillenburg***	FAIR-Team	70	102	100	99	97	92	4 bis 6,2
	A-Team	507	407	540	515	579	567	
Worms****	FAIR-Team	(50)	(72)	(94)	(79)	(122)	177	4 bis 14
	A-Team	(852)	(1008)	(1207)	(601)	(567)	714	

*Berechnung des Betreuungsschlüssels: Anzahl Kunden dividiert durch Anzahl Arbeitsvermittler
** ohne Berücksichtigung der Januar-Werte

*** dauerhaft kranker Arbeitsvermittler nicht mitgezählt

**** Werte für Januar bis Mai aus coArb anhand Datenbankstand Juni geschätzt



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Berechnung aufgrund der Angaben aus den Geschäftsstellen

5.1 Methodisches Vorgehen (FAIRneu)

Die Grundgesamtheit der Begleitforschung bilden alle Kunden, die in der FAIR-Datenbank gelistet sind. Als Vergleichsgruppe werden alle Kunden des A-Teams in derselben Geschäftsstelle berücksichtigt. Die Zuordnung der Kunden zu den beiden Vermittlerteams sollte – wie bereits bei FAIRplus geschehen – über das Geburtsdatum erfolgen. Wenn in FAIR die Grenze des Personalschlüssels von 1:110 erreicht ist, sollen Neukunden solange dem A-Team zugewiesen werden, bis die angegebene Grenze in FAIR wieder unterschritten wird. Bei der Neukonstituierung des Modellvorhabens im Januar 2005 wurden die Bestände analog zu diesem Prinzip auf das FAIR- und A-Team aufgeteilt. Eine Ausnahme bilden die wenigen „alten“ FAIR-Kunden, die im Sinne der Kontinuität in der Betreuung der FAIR-Vermittler blieben.

Für die Analysen kann die Begleitforschung die Monatsschnitte der coArb-Daten der beteiligten vier Agenturen verwenden. Da die Vergleichsgruppe

zu FAIR im A-Team derselben Geschäftsstelle betreut wird, sind die örtlichen Bedingungen am Markt als auch die Organisation für die Treatment- und die Non-Treatment-Gruppe konstant. Der Unterschied liegt nur im Personalschlüssel und ggf. der beruflichen Vorqualifikation der Vermittler.

Die Evaluation von FAIRneu sollte methodisch möglichst analog zu FAIRalt und FAIRplus angelegt sein und kostenneutral zu den vereinbarten Leistungen im Rahmen von FAIRalt und FAIRplus durchgeführt werden. Dies schließt die Durchführung einer Primärerhebung bei Teilnehmern ein. Durch den Verzicht auf 1.000 Interviews bei FAIRalt und 1.200 Interviews bei FAIRplus können für die Bewertung von FAIRneu 2.200 Fälle genutzt werden, ohne dass sich für die Begleitforschung zusätzliche Kosten ergeben (Übersicht 5.2).

Übersicht 5.2

Teilnehmerbefragung im Rahmen der neuen Konzeption 2005 (FAIRneu): geplanter und realisierter Stichprobenumfang

neue Konzeption (Zielgruppe: sämtliche Kunden der Geschäftsstellen, FAIRneu)

Eingangskohorten	geplant (1.MZP)	realisiert (1.MZP)	geplant für 2006 (2.MZP)
1. Halbjahr 2005	2.200	2.248	ca. 1.370
2. Halbjahr 2005	Keine Befragung	Keine Befragung	Keine Befragung
gesamt	2.200	2.248	ca. 1.370

- Durch den Verzicht auf 2.200 Interviews im Rahmen der ursprünglichen und der erweiterten Konzeption können für die Bewertung von der Betreuung und Vermittlung aller Kunden der Geschäftsstelle nach neuer Konzeption 2.248 realisierte Fälle genutzt werden. Damit sind ausreichend viele Fälle für die Effektivitätsbetrachtung vorhanden.
- Die für den 2.Befragungszeitpunkt zu erwartenden fast 1.400 Panelfälle sind als Mindestzahl für die Nachhaltigkeitsbetrachtung ausreichend.
- Voraussetzung ist, dass in allen FAIR-Geschäftsstellen die Zufälligkeit der Kundenzuordnung zum FAIR- bzw. A-Team gewährleistet ist.



Die Erhebung zum ersten Befragungszeitpunkt fand zwischen Juli und September 2005 statt. Die Teilnehmer für die Primärerhebung wurden aus den Zugängern des ersten Halbjahres 2005 gezogen. Hintergrund hierfür war die Annahme, dass die meisten Zugänge in das Projekt bis Mitte des Jahres aufgenommen werden. Angesichts des definitiven Endes des Modellvorhabens im Dezember 2005 steht zu erwarten, dass in den letzten

Monaten des Jahres Neukunden kaum noch dem FAIR-Team zugewiesen werden. Durch die Konzentration auf die Eintritte im ersten Halbjahr haben die ausgewählten Teilnehmer Gelegenheit, mehrere Monate in FAIR betreut zu werden. Ein möglicher Vermittlungserfolg kann somit auch tatsächlich den Bemühungen der FAIR-Vermittler zugeschrieben werden.

Darüber hinaus hatte die Konzentration auf das erste Halbjahr 2005 einen pragmatischen Grund. Durch die Terminierung der Erstbefragung im August und September 2005 konnte bereits Anfang Oktober im Rahmen der abschließenden FAIR-Besprechung in Lauf über erste Tendenzen der Effektivitätsbetrachtung für FAIRneu mit den Vertretern der BA-Zentrale und der FAIR-Geschäftsstellen berichtet werden.

Die Einsatzstichprobe für die Befragung der FAIR- und der A-Team-Kunden wurde proportional zu den Neuzugängen (erstes Auftreten der Kundennummer in der FAIR-Datenbank bzw. für die Kunden des A-Teams in coArb) über die Monate Januar bis Juni 2005 und disproportional über die Geschäftsstellen gezogen. Mit insgesamt 2.248 realisierten Interviews sind ausreichend viele Fälle für die Effektivitätsbetrachtung vorhanden. Auch die rund 1.400 Panelfälle, die im Rahmen der zweiten Panelerhebung zu erwarten sind, reichen als Mindestzahl für die Nachhaltigkeitsbetrachtung aus. Hilfreich ist dabei, dass ein erheblicher Teil an Varianz bereits durch das zufällige Zuordnungsprinzip von Experimentalgruppe und Vergleichsgruppe kontrolliert wird.

5.2 Repräsentationsvergleich

Zur Grundgesamtheit der FAIR- und der A-Team-Kunden zählen alle Personen, die im Programmverlauf mindestens einmal seit Januar 2005 von einem FAIR-Vermittler bzw. einem Vermittler des A-Teams der vier Geschäftsstellen betreut wurden. Für die Ziehung der Einsatzstichprobe wurden die Einträge der FAIR-Datenbank (Stand Juni 2005) berücksichtigt. Die Ziehung erfolgte aus den coArb-Daten (1/2005 bis 6/2005) der FAIR-Geschäftsstellen. Ein Vergleich der beiden Grundgesamtheiten zeigt, dass trotz des vorgesehenen zufälligen Verteilungsprinzips strukturelle Unterschiede zwischen FAIR- und A-Team-Kunden vorliegen (Übersicht 5.3). Die Kunden des FAIR-Teams besitzen signifikant häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung (82 zu 72 Prozent), haben seltener gesundheitliche Einschränkungen (zwölf zu 16 Prozent), sind etwas jünger, und ihre Ar-

beitslosigkeitsdauer war kürzer bei Aufnahme in das FAIR-Programm. Geringfügig und nicht signifikant sind die Unterschiede hinsichtlich Geschlechts- und Staatszugehörigkeit. Die FAIR-Teams haben einen geringfügig höheren Anteil Männer (58 zu 56 Prozent), und der Anteil mit deutscher Staatsbürgerschaft liegt um zwei Prozentpunkte höher (94 zu 92 Prozent). In der Quintessenz betreuten die Vermittler des A-Teams etwas mehr Personen, die unter den Gegebenheiten des Markts etwas schwerer zu vermitteln sind.

Die Unterschiede zwischen den Kunden in FAIR und A-Team werfen Fragen auf, warum die zufällige Zuteilung der Kunden zu FAIR und A-Team über das Geburtsdatum nicht zu einer Gleichverteilung der Kundenmerkmale geführt hat. Offenkundig lag der Grund für die strukturellen Abweichungen nicht in einer unzureichenden Handhabung der Geschäftsstellen begründet. Vermutlich spielen Friktionen bei der Übergabe von potenziellen SGB II-Kunden an die Träger des SGB II eine Rolle. In Folge der Änderung der Zuständigkeit für die Betreuung von langzeitarbeitslosen Hilfebeziehern mussten Anfang 2005 die coArb-Daten entsprechend umgesetzt und bereinigt werden. Dieser Vorgang ist zum Teil erst im Lauf der ersten Monate erfolgt. So hat beispielsweise die Nachfrage in Worms ergeben, dass die örtliche ARGE dort erst Mitte 2005 ihre Arbeit aufgenommen hat, und dadurch die Umstellung der Kennung für die SGB II-Kunden in coArb erst ab Mitte des Jahres erfolgte. Bis Mitte des Jahres wurden die SGB II-Kunden in coArb noch mit den SBG III-Kunden im Bestand geführt. Ohne Berücksichtigung dieser Unschärfen führt jede Analyse zu Artefakten. So sind die höheren Abgangsraten des A-Teams vor allem durch verspätete Abgänge in die ARGE bzw. zur optierenden Kommune bedingt. Um solche Unwägbarkeiten in der Datenlage auszuschließen, erfolgte die Ziehung der Stichproben der FAIR- und A-Team-Kunden erst nach einer rückwirkenden Aktualisierung und Bereinigung des Datenbestands durch das IAB im August 2005.

Übersicht 5.3

Spaltenprozent		Grundgesamtheit		Einsatzstichprobe Primärerhebung		realisierte Stichprobe Primärerhebung	
		FAIR (n=7.102)	A-Team (n=20.977)	FAIR (n=2.752)	A-Team (n=2.752)	FAIR (n=1.122)	A-Team (n=1.126)
Geschlecht	Männlich	58	56	58	59	53	55
	Weiblich	42	44	42	41	47	45
abgeschlossene Berufsausbildung	Ja	82	72	80	79	86	83
	Nein	18	28	20	21	14	17
gesundheitliche Einschränkungen	Ja	12	16	12	14	14	14
	Nein	88	84	88	86	86	86
Staatsangehörigkeit	Deutsch	94	92	94	93	96	96
	Nicht deutsch	6	8	6	7	4	4
Alter	bis 24 Jahre	27	23	26	27	26	29
	25-34 Jahre	20	21	22	22	23	22
	35-44 Jahre	23	24	23	23	22	24
	45-54 Jahre	21	22	20	19	21	18
	55 Jahre und älter	9	10	9	9	8	8
Dauer der Arbeits- losigkeit bei FAIR- Eintritt	unter 1 Monat	52	39	57	53	56	54
	1 bis 3 Monate	17	18	17	17	16	15
	3 bis 6 Monate	12	14	9	10	10	11
	6 Monate bis unter 1 Jahr	10	14	8	11	10	11
	1 bis unter 2 Jahre	6	9	7	7	6	7
	2 Jahre und länger	2	6	2	3	2	3

Darüber hinaus wurden bei der Stichprobenziehung die Merkmale Geschlecht, Berufsabschluss, mögliche gesundheitliche Einschränkungen, die Staatsangehörigkeit, das Alter und die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Programmeintritt kontrolliert (vgl. Übersicht 5.3). Der Strukturvergleich für die realisierte Teilnehmerstichprobe zeigt, dass es nur geringfügige, nicht signifikante Abweichungen zu den Strukturmerkmalen der Einsatzstichprobe gibt. In beiden realisierten Stichproben sind Männer leicht unter- und Frauen entsprechend minimal überrepräsentiert. Bei der Staatsangehörigkeit gibt es leichte Abweichungen beider Gruppen im Vergleich zur Einsatzstichprobe, gleiches gilt auch für den Abschluss einer Berufsausbildung. Sowohl nicht deutsche Kunden der Geschäftsstellen als auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind etwas unterproportional vertreten. Im Hinblick auf die gesundheitlichen Einschränkungen, das Alter und die Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt sind die Verteilungen der Einsatzstichproben nahezu punktgenau abgebildet.

5.3 Die multivariate Wirkungsanalyse

Anhand des Modellvorhabens FAIRalt konnte gezeigt werden, dass die Beratung und Betreuung von Langzeitarbeitslosen insbesondere dann effektiv verläuft, wenn der bessere Personalschlüssel mit einem offensiven Maßnahmeeinsatz kombiniert wird. Die Wirkungsanalyse zeigte, dass ein Teil der Effektivität des FAIR-Programms auf den Mehreinsatz an Maßnahmen zurückzuführen ist.

Im Gegensatz zu FAIRalt hat es bei FAIRneu allerdings keine zusätzlichen finanziellen Mittel (EGT) gegeben. Der erhoffte Effekt einer schnelleren und nachhaltigeren Vermittlung sollte allein durch den besseren Personalschlüssel erzielt werden. Dieses Prinzip wurde von den Geschäftsstellen auch tatsächlich entsprechend umgesetzt. Ein erster vergleichender Blick auf die eingesetzten Maßnahmen in FAIRneu und in der Vergleichsgruppe im A-Team zeigt, dass es in FAIRneu zu keinem nennenswerten Mehreinsatz von Maßnahmen gekommen ist. Lediglich bei Trainingsmaßnahmen ist ein leichtes Plus von einem Prozentpunkt in FAIR zu verzeichnen (Übersicht 5.4). Bei Lohnkostenzuschüssen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Weiterbildung, Umschulung und Berufsorientierungskursen gibt es dagegen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den FAIR-Teilnehmern

und der Vergleichsgruppe aus den A-Teams. Für die Effizienzbetrachtung⁴¹ von FAIRneu ist dies insofern bedeutsam, als kaum Mehrkosten für Maßnahmen angefallen sind. Lediglich die etwas häufiger eingesetzten Trainingsmaßnahmen führen mit einem geringen Anteil zu Mehrkosten.

Übersicht 5.4

Teilnahme an Maßnahmen in FAIRneu (in Prozent)		
	FAIR-Teilnehmer (n=1.115)	Vergleichsgruppe (n=1.117)
Berufsorientierungskurs	0,6	0,4
Trainingsmaßnahmen	3,0	2,1
Umschulung	keine	0,1
Weiterbildung, Fortbildung	2,3	2,6
ABM / Ein-Euro-Job	1,1	1,3
Lohnkostenzuschuss, Eingliederungszuschuss	3,1	3,2

Datenquelle: Teilnehmerbefragung FAIRneu, 1. Befragungszeitpunkt Juli bis September 2005

Zwischen Juli 2005 und September 2005 wurden die Befragungen zum ersten Messzeitpunkt durchgeführt. Diese Daten bilden die Grundlage für die berechneten Übergangswahrscheinlichkeiten. Der durch die Primärerhebung abgedeckte Untersuchungszeitraum ist mit maximal acht Monaten noch vergleichsweise kurz. Zu diesem frühen Zeitpunkt müssen deshalb noch deutlich Vorbehalte bezüglich der Generalisierbarkeit der Ergebnisse geltend gemacht werden. Zum jetzigen Zeitpunkt beschränkt sich die Berichterstattung auf erste Tendenzen. Valide Aussagen über die Effizienz und Nachhaltigkeit des FAIRneu-Programms sind erst nach der zweiten Erhebung im Herbst 2006 möglich. Aussagen zur Effizienz sind zu einem solch frühen Zeitpunkt noch nicht sinnvoll.

Analog zur Vorgehensweise bei FAIRalt (vgl. Abschnitt 3.2.2) wird auch bei FAIRneu die Effektivität des Programms anhand eines Hazard-Raten-Modells berechnet. Ausgewiesen sind Übergangswahrscheinlichkeiten in eine Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt.⁴² Sie geben an, um wie viel die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in eine (geförderte oder unge-

⁴¹ Die Effizienzbetrachtung kann aufgrund der zurzeit noch nicht ausreichenden Datenlage erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden.

⁴² Eine detaillierte Beschreibung zur Vorgehensweise und den zugrunde liegenden Modellen finden sich im Anhang.

förderte) Erwerbstätigkeit durch das Modellvorhaben steigt. Bei der Analyse bleiben die Job-to-Job-Kunden unberücksichtigt, da für sie kein eindeutiges Übergangsereignis identifizierbar ist. Die Fallzahl, die für die Analyse zur Verfügung steht, reduziert sich daher für die FAIR-Kunden um 159 und bei den Kunden des A-Teams um 142 Fälle. Als Zielzustand wird der Übergang in eine geförderte oder ungeforderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt berücksichtigt. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten (sog. Ein-Euro-Jobs) zählen hier nicht als Erreichen des Zielzustands (Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt).

Übersicht 5.5

Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Erwerbstätigkeit im Vergleich zum jeweiligen A-Team und gesamt (FAIRneu)

Vergleichsgruppe: jeweiliges A-Team			
	Eingliederungswahrscheinlichkeit im Vergleich zum jeweiligen A-Team	Chancenzuwachs	p-Wert
FAIR gesamt (Vergleich A-Teams)	1,19	19%	0,05
Fürstenwalde (Vergleich A-Team)	1,01	1%	0,98 (n.s.)*
Rendsburg (Vergleich A-Team)	1,50	50%	0,02
Dillenburg (Vergleich A-Team)	1,17	17%	0,45 (n.s.)*
Worms (Vergleich A-Team)	1,15	15%	0,45 (n.s.)*

Kontrollierte Risikofaktoren:

- Alter der Person
- Geschlecht
- Staatsangehörigkeit
- gesundheitl. Einschränkungen
- Schulabschluss
- %-Anteil Erwerbszeiten seit Schulabgang
- %-Anteil Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang
- regionale Arbeitslosenquote
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt

Erwerbstätigkeit:
Erster Arbeitsmarkt incl. Lohnkostenzuschuss, keine ABM, keine Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Job)

Modell: Proportional hazards transition rate model (Cox Regression)

* nicht signifikant bzgl. 5%-Niveau



Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Teilnehmerbefragung

Um den Einfluss von vermittlungshemmenden Risikomerkmalen auf die erfolgreiche Vermittlung kontrollieren zu können, werden analog zur Vorgehensweise bei FAIRalt und FAIRneu Risikofaktoren im Modell berücksichtigt. Im Einzelnen handelt es sich um Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen, Schulbildung, Erwerbszeiten und Zeiten der Arbeitslosigkeit seit Schulabgang, die regionale Arbeitslosenquote und die Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Eintritt.

Unter Kontrolle der genannten Risikofaktoren weist das FAIRneu-Vorhaben für alle Geschäftsstellen im Vergleich zu allen Vergleichsagenturen eine

höhere Übergangswahrscheinlichkeit in eine geförderte oder ungeförderte Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt auf. Der bessere Betreuungsschlüssel erhöht unter ceteris paribus die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit durchschnittlich um 19 Prozent (Übersicht 5.5). Insbesondere das Beispiel Rendsburg zeigt, dass offenbar noch größere Effektivitätsreserven bestehen. Für die Rendsburger FAIR-Kunden ergibt sich ein Chancenzuwachs von 50 Prozent. Dieses Ergebnis ist hoch signifikant. Dagegen bewegen sich die Chancenzuwächse in Dillenburg und Worms bei plus 17 bzw. plus 15 Prozent. Dieses Ergebnis ist allerdings statistisch nicht signifikant. In Fürstenwalde unterscheiden sich die Chancen, erfolgreich in eine Erwerbstätigkeit vermittelt zu werden, zwischen den beiden Kundengruppen von FAIR- und A-Team zum jetzigen Zeitpunkt überhaupt nicht.

An dieser Stelle sei noch einmal auf den kurzen Betrachtungszeitraum hingewiesen. Die berichteten Ergebnisse sind daher mit Vorbehalt zu interpretieren. Validere Aussagen über die Effektivität eines verbesserten Betreuungsschlüssels für alle Kundengruppen sind erst nach dem zweiten Befragungszeitpunkt im Herbst 2006 möglich. Allerdings ermutigt das Ergebnis aus Rendsburg dazu, sich intensiver mit der Konzeption und Umsetzung vor Ort auseinander zu setzen. Es gilt, verstehen zu lernen, auf welche Umstände die insgesamt positiven Wirkungen zurückzuführen sind, die in Rendsburg bei allen drei Modellvarianten festgestellt wurden.

ANHANG

Methodisches Vorgehen und Operationalisierung

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse der multivariaten Modelle beruhen auf dem statistischen Instrumentarium der Ereignisanalyse (Blossfeld et al. 1986; Blossfeld/Rohwer 1995)⁴³. Die Basis dieser Analysen bilden Daten, bei denen die Zustandswechsel von Untersuchungseinheiten – im vorliegenden Fall von Personen – mit ihren genauen Zeitpunkten erhoben wurden. Diese Datenstrukturen informieren über die genauen Zeitdauern bis zum Eintreffen von Ereignissen und über deren Abfolge. Zusätzlich zu diesen Verweildauern bzw. Wartezeiten liegen Variablen vor, welche die Zeiten bis zum Auftreten eines Ereignisses bzw. Zustandswechsels beeinflussen.

Allgemeine Beschreibung der Ereignisanalyse

Das statistische Grundmodell der Ereignisanalyse untersucht nun die Länge der Zeitintervalle zwischen aufeinanderfolgenden Zustandswechseln bzw. Ereignissen. Der Terminus „Ereignis“ korrespondiert stets mit einem Wechsel bzw. Übergang von einem Zustand (z. B. Arbeitslosigkeit) in einen anderen Zustand (z. B. Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt). Der Terminus „Episode“ bzw. „Spell“ kennzeichnet die Zeitdauer zwischen aufeinanderfolgenden Ereignissen. Da das Ende des gesamten Beobachtungszeitraums in der Regel vorgegeben ist (im vorliegenden Fall durch den Zeitpunkt der letzten Befragung bei der retrospektiven Erhebung der Ereignisdaten), ist die letzte Episode eines Individuums üblicherweise nicht abgeschlossen. Man spricht in einem solchen Fall von rechtszensierten Daten. Beispielsweise ist es möglich, dass die letzte Episode der Arbeitslosigkeit oder auch die letzte Erwerbstätigkeitsepisode zum Zeitpunkt der Befragung noch andauerte.

Die wesentlichen statistischen Kenngrößen der Ereignisanalyse sind die Survivor- bzw. Überlebensfunktion und die Hazardrate. Die Überlebensfunktion gibt die Wahrscheinlichkeit dafür an, dass ein Individuum den

⁴³ Blossfeld, Hans-Peter, Hamerle Alfred und Karl Ulrich Mayer (1986): Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Campus: Frankfurt/New York.
Blossfeld, Hans-Peter und Rohwer, Götz (1995): Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis. Mahwah, New Jersey.

Zeitpunkt t „erlebt“, d. h. dass bis zu diesem Zeitpunkt noch kein anderes Ereignis eingetreten ist und die Episode noch andauert. Die Hazardrate kann aufgefasst werden als der Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit, dass die Episode in einem Intervall zu Ende geht unter der Voraussetzung, dass die Episode bis zum Beginn dieses Intervalls andauert. Die Hazardrate wird auch als Risikofunktion oder Übergangsrate bezeichnet.

Im statistischen Modell wird die Dauer einer Episode, beginnend mit dem Zeitpunkt t_0 , bis zum Übergang vom Anfangszustand in einen Endzustand durch eine nicht negative Zufallsvariable T repräsentiert, so dass sich folgende Wahrscheinlichkeit definieren lässt:

$$(1) \quad \Pr(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)$$

Dies ist beispielsweise die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs von einer Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit im Zeitintervall t bis $t + \Delta t$, unter der Voraussetzung, dass bis zum Beginn des Intervalls kein Übergang in eine Erwerbstätigkeit stattgefunden hat. Die Übergangsrate lässt sich dann in Abhängigkeit vom Zeitintervall t folgendermaßen darstellen:

$$(2) \quad h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} 1/\Delta t \Pr(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)$$

Die Rate $h(t)$ kann interpretiert werden als das Risiko bzw. die Chance oder Wahrscheinlichkeit, im Zeitintervall t beispielsweise in eine Erwerbstätigkeit zu wechseln. Sie ist definiert in Relation zu einer Risikomenge zum Zeitpunkt t , d. h. zu der Menge an Personen, bei denen das Ereignis eintreten kann, weil es bis zum Zeitpunkt t noch nicht eingetreten ist.

Die Wahrscheinlichkeit, dass bei einem Individuum bis zum Zeitpunkt t noch kein Übergang in den Zielzustand stattgefunden hat, wird, wie bereits erläutert, mit der Survivor- bzw. Überlebensfunktion beschrieben:

$$(3) \quad S(t) = \Pr(T \geq t).$$

Da es sich um kontinuierlich gemessene Zeitdauern handelt, ist die Verteilungsfunktion $F(t)$ gegeben durch:

$$(4) \quad F(t) = 1 - S(t)$$

und für die Verteilung der Übergänge $f(t)$ ergibt sich die Dichteverteilung:

$$(5) \quad f(t) = dF(t)/dt$$

Zwischen der Hazardrate und der Dichtefunktion besteht folgender Zusammenhang:

$$(6) \quad h_i(t) = f(t)/S(t)$$

Die Übergangs- bzw. Hazardrate ist also eine bedingte Dichtefunktion, d. h. die Dichtefunktion geteilt durch die Survivorfunktion.

Aus den Beziehungen (1) bis (6) wird deutlich, dass jede der drei Größen $f(t)$, $S(t)$ und $h(t)$ zur Beschreibung der Dauer der Episode herangezogen werden kann. Ist eine der Größen festgelegt, so sind die beiden anderen eindeutig daraus ableitbar. Kennt man insbesondere die Hazardrate, so ist dadurch der Prozessverlauf vollständig beschrieben.

Der einfachste Fall der Ereignisanalyse liegt dann vor, wenn lediglich die Zeitdauer vom Eintritt in einen Anfangszustand bis zum Erreichen eines Endzustands gemessen wird. Im vorliegenden Fall kann jedoch jede befragte Person, ausgehend von einem Ausgangszustand, in mehrere alternative Zustände (competing risks) wechseln. So ist es möglich, von einer Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt, in eine ABM-Stelle, in eine Maßnahme oder in unterschiedliche Arten der Nichterwerbstätigkeit zu wechseln. Es handelt sich also um den sogenannten „Mehr-Zustands-Fall“. Bei der Betrachtung von Mehr-Zustands-Modellen, also bei Modellen, die von einem Status ausgehend mehrere Zielzustände betrachten, werden neben den normalen Zensierungen (den Episoden, die zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht abgeschlossen waren) auch die jeweils nicht interessierenden Ereignisse bzw. Übergänge als zensiert behandelt. Bei der Betrachtung einer bestimmten Ereignisart, d. h. eines interessierenden Zielzustands erfolgt die Realisierung eines Mehr-Zustands-Modells also derart, dass die jeweils konkurrierenden Ereignisse als zensiert behandelt werden.

Darüber hinaus können für jede Person mehrere Wechsel und damit auch mehrere Episoden vorliegen. In diesem Zusammenhang spricht man vom „Mehr-Episoden-Fall“. Ein solcher Mehr-Episoden-Fall tritt immer dann ein, wenn der Endzustand bzw. Zielzustand nicht absorbierend ist. In einem solchen Fall können für eine Person also mehrere Übergänge in einen Zielzustand und demnach auch ein oder mehrere Abgänge aus diesem Zielzustand beobachtet worden sein.

Dabei ist davon auszugehen, dass die Hazardrate eines bestimmten Übergangs von vorausgegangenen Ereignissen mehr oder weniger stark abhängt. So wird beispielsweise die Dauer einer zweiten Arbeitslosigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit von der Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeitsepisode beeinflusst (vgl. auch Hamerle 1985a und 1985b)⁴⁴. Dies bedeutet, dass das statistisch geforderte Kriterium der Unabhängigkeit der Beobachtungen verletzt ist, weshalb die Notwendigkeit besteht, die Abhängigkeit der Hazardrate bzw. der Survivorfunktion von früheren Episoden zu modellieren. Konkret geschieht dies, indem der relevante Teil der Vorgeschichte in geeigneter Operationalisierung als unabhängige Variablen in die Modelle aufgenommen wird.

Die Einbeziehung von Kovariablen

Neben der Verweildauer werden in der Regel für jedes Individuum eine Reihe weiterer Kovariablen oder prognostische Faktoren erhoben. Ein wichtiges Ziel der statistischen Analyse besteht in der quantitativen Ermittlung des Einflusses dieser Variablen. Üblicherweise werden die Kovariablen zu Beginn einer Episode gemessen, und es wird davon ausgegangen, dass sich ihre Werte im Verlauf der Episode nicht grundsätzlich ändern (zeitkonstante Kovariablen). Es kann jedoch sein, dass auch die Kovariablen von der Zeit bzw. der Verweildauer abhängen (zeitabhängige Kovariablen). Die Schätzung des Effekts eines zeitveränderlichen Prozesses erfolgt über die Methode des Episodensplittings. Die grundlegende Idee dieses Verfahrens lässt sich folgendermaßen beschreiben: Zeitveränderliche qualitative Kovariablen verändern ihre Werte nur zu bestimmten, ggf. festzulegenden Zeitpunkten. Zu allen Zeitpunkten, an denen eine der zeitveränderlichen Kovariablen den Wert ändert, wird die Originalepisode in sog. „Subepisoden“ gesplittet. Diese Subepisoden werden wie die Originalepisoden behandelt und enthalten Informationen über den Ausgangsstatus der Originalepisode, die Werte der Kovariablen zu Beginn der Subepisode, die Startzeit und die Endzeit der Subepisode. Abgesehen von der letzten werden alle Subepisoden als rechtszensierte Spells betrachtet. Die letzte Subepisode erhält den Zielstatus der Originalepisode.

⁴⁴ Hammerle, A. (1985a): Zählprozeß-Modelle zur statistischen Analyse von Ereignisdaten mit Kovariablen bei konkurrierenden Risiken und mehreren Episoden. Diskussionsbeitrag Nr. 90. Universität Konstanz.
Hammerle, A. (1985b): Regressionsmodelle für gruppierte Verweildauern und Lebenszeiten. In: *Opinion Research*, 29, p. 243-260.

Anwendung der Ereignisanalyse für die Evaluation Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt

Das grundsätzliche Ziel des Modellvorhabens besteht im Wesentlichen darin, die Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen von langzeitarbeitslosen Männern und Frauen in den ersten Arbeitsmarkt durch einen höheren Personalschlüssel zu verbessern. Dieses Ziel lässt sich vergleichsweise leicht operationalisieren, indem, ausgehend vom Arbeitslosigkeitspell, als interessierender Zielzustand der Wechsel in eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt gesetzt wird, wobei auch Beschäftigungsverhältnisse mit einem Lohnkostenzuschuss ebenso wie Übergänge in die Selbständigkeit, nicht aber Wechsel in eine ABM, mit eingeschlossen werden.

Dabei ergibt sich jedoch als Schwierigkeit, dass eine Person während der Betreuungszeit mehrere Übergänge in ein solches Beschäftigungsverhältnis haben kann. Die Betrachtung aller Übergänge einer Person in eine Erwerbstätigkeit ist jedoch aufgrund der vergleichsweise kurzen Beobachtungszeit nicht sinnvoll. Vor allem aber erscheint es aus theoretischer Sicht angemessener, das Erreichen einer Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt als absorbierenden Endzustand zu betrachten, da das grundlegende Ziel des Modellvorhabens erreicht wurde. Insofern wurde in der Modellierung der Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt als absorbierender Endzustand definiert, d.h. bei Personen die diesen Zielzustand im Modellzeitraum erreicht haben, wurden weitere Übergänge nicht mehr berücksichtigt.

Nachhaltigkeitsbetrachtung

Für die Betrachtung der Nachhaltigkeit wurde zum einen der interessierende Zielzustand „Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt“ für die ereignisanalytische Betrachtung weiter ausdifferenziert, und zwar entlang der (bisherigen) Dauer dieser Erwerbstätigkeit. Der Zielzustand wurde aufgeteilt in die beiden neuen Zielzustände „Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt mit einer (bisherigen) Dauer von 1-6 Monaten“ sowie „Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt mit einer (bisherigen) Dauer von 7 Monaten und mehr“. Betrachtet man in den Modellen nur dann den Zielzustand als erreicht, wenn eine Erwerbstätigkeit mit einer (bisherigen) Dauer von 7 Monaten und mehr vorliegt, erhält man die Übergangswahrscheinlichkeiten nur für diese längerfristigen Erwerbstätigkeiten. Diese lassen sich dem Gesamtergebnis gegenüberstellen, in dem

ein Zielzustand als erreicht gilt, wenn eine Erwerbstätigkeit von mind. 1 Monat Dauer vorliegt. Eine weitere Aufteilung der Dauer in der Erwerbstätigkeit ist allerdings aufgrund der vergleichsweise zeitnahen Befragung nicht sinnvoll möglich.

Die Nachhaltigkeitsbetrachtung erfolgte zum anderen mit der Modellierung der Abgänge aus einer Erwerbstätigkeit für die Personen, die vorher aus der Arbeitslosigkeit in diese Erwerbstätigkeit übergegangen waren. Ausgehend vom Erwerbstätigkeitsspell wird als Zielzustand der erneute Wechsel in eine Arbeitslosigkeit betrachtet. Bei dem Vergleich der FAIR-Agenturen mit den Vergleichsagenturen werden also die Abgangsraten über die Zeit gegenübergestellt. Als zensierte Fälle wurden hierbei zum einen diejenigen betrachtet, die sich zum Zeitpunkt des Interviews noch in dieser Erwerbstätigkeit befanden, zum anderen aber zusätzlich auch Personen, die aus der Erwerbstätigkeit in die Rente wechselten.

Verwendete ereignisanalytische Modelle

Für die Berechnung der in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse der Effektivitäts- und Effizienzanalyse kamen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz. Zum einen der Produkt-Limit-Schätzer als parameterfreies Verfahren zur Schätzung und zum Vergleich von durchschnittlichen Verweildauern von FAIR-Teilnehmern und der Vergleichsgruppe. Zum anderen kam das Proportional-Hazards-Regressionsmodell von Cox (Cox-Regression) für die multivariate Schätzung des quantitativen Einflusses des Modellvorhabens unter Kontrolle weiterer Merkmale und Faktoren zur Anwendung.

Produkt-Limit-Schätzer (Kaplan-Meier-Schätzer)

Eine Möglichkeit zur Schätzung von Verweildauern unter weitgehender Vermeidung restriktiver Verteilungsannahmen besteht darin, die Übergangswahrscheinlichkeiten non-parametrisch mittels eines Kaplan-Meier-Schätzers jeweils für die Gesamtgruppe oder auch nach verschiedenen einzelnen Merkmalen getrennt zu berechnen. Bei dem Vergleich der Überlebensfunktionen von FAIR-Teilnehmern mit der jeweiligen Vergleichsgruppe wie auch bei dem Vergleich der abgeleiteten mittleren Verweildauern können bei Verwendung des Produkt-Limit-Schätzers die Rechtszensuren berücksichtigt werden. Bei diesem Verfahren können allerdings beeinflussende Kovariablen nur sehr eingeschränkt verwendet werden,

sodass es für die multivariate Modellierung der Übergänge unter Kontrolle beobachteter Risikofaktoren nicht geeignet ist.

Das Kaplan-Meier-Verfahren basiert auf der Schätzung bedingter Wahrscheinlichkeiten zu jedem Zeitpunkt eines auftretenden Ereignisses durch Bilden des Produktgrenzwerts dieser Wahrscheinlichkeiten zur Schätzung der Überlebensrate zu jedem Zeitpunkt.⁴⁵

Bei diesem Verfahren ist zur Schätzung der in (3) definierten Survivor- bzw. Überlebensfunktion eine Zerlegung der Zeitachse erforderlich. Dies geschieht, indem die tatsächlich beobachteten Ereigniszeitpunkte (Übergang in den interessierenden Zielzustand) als Intervallgrenzen gewählt werden. Treten zensierte Beobachtungen zum gleichen Zeitpunkt wie Ereignisse auf, so wird die Annahme getroffen, dass die Ereigniszeitpunkte etwas vor den Zensierungszeitpunkten liegen.

Vereinfachend lassen sich also für die vorliegenden Schätzungen zwei verschiedene Übergänge beschreiben, die in den Schätzungen auch unterschiedlich behandelt wurden. Die Ereigniszeitpunkte (Erreichen des interessierenden Zielzustands „Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt“) definieren die Intervallgrenzen für die Berechnung, während die rechtszensierten Episoden bei der Berechnung der mittleren Verweildauern berücksichtigt werden, aber keine Intervallgrenzen definieren.

Für die Berechnung des Produkt-Limit-Schätzers müssen zunächst q -Zeitpunkte betrachtet werden, an denen zumindest eine Episode endet:

$$t_1 < t_2 < t_3 < \dots < t_q$$

Anschließend müssen drei grundlegende Mengen für $l = 1, \dots, q$ definiert werden, mit der Festlegung, dass $t_0 = 0$.

⁴⁵ Grundsätzlich liefert auch die Sterbetafel-Methode (Life-Tables Analyse) Schätzungen der mittleren Verweildauer. Allerdings müssen dabei die Verweildauern in feste, beliebig lange Intervalle eingeteilt werden. Die Genauigkeit der Schätzungen hängt dabei stark von den gewählten Intervallbreiten ab. Zudem sind bei unterschiedlicher Intervalleinteilung auch jeweils unterschiedliche Schätzergebnisse zu erwarten. Im Gegensatz dazu arbeitet der Produkt-Limit-Schätzer mit den tatsächlich beobachteten Ereignis- und Zensierungszeiten.

E_i = die Zahl der Episoden mit Ereignissen zum Zeitpunkt t_i ,

Z_i = die Zahl der zensierten Episoden, die in (t_{i-1}, t_i) enden ,

R_i = die Zahl der Episoden in der Risikogruppe zum Zeitpunkt t_i , d. h. die Zahl der Episoden mit Startzeit kleiner als t_i und Endzeit $\geq t_i$.

Gegeben diese Mengen, ist der Produkt-Limit-Schätzer der Überlebensfunktion $S(t)$ definiert als:

$$(7) \quad \hat{S}(t) = \prod_{t_i < t} (1 - E_i/R_i)$$

Die erwartete mittlere Verweildauer μ , die jeweils konditional zum Beobachtungszeitraum ist, ist gegeben durch:

$$(8) \quad \hat{\mu} = \sum_{k=1}^n \hat{S}(t_{k-1})(t_k - t_{k-1}), \text{ wobei:}$$

n = Gesamtzahl der beobachteten Individuen.

Proportional-Hazards-Regressionsmodell (Cox-Regression)

Für die Modellierung der Übergänge in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt wie auch für die Modellierung der Abgänge aus einer Erwerbstätigkeit wurden semi-parametrische Cox-Regressionen verwendet. Im Gegensatz zu parametrischen Modellen, bei denen davon ausgegangen wird, dass die Verteilung der Verweildauer bis auf einige Parameter bekannt ist, handelt es sich beim Cox-Modell um einen Ansatz mit einer un-spezifizierten „Baseline“-Hazardrate, d. h. die zugrunde liegende Verteilung der Verweildauern bis zum Eintreten eines Ereignisses wird nicht spezifiziert. Neben der Schätzung der Stärke der Einflussgrößen wird in diesem Modell demnach auch die Übergangsrate geschätzt.

Werden die Kovariablen, deren Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit geschätzt werden soll, zusammengefasst zu einem p -dimensionalen Vektor x mit dem zugehörigen p -dimensionalen Parametervektor β und sei T die Verweildauer bzw. Lebenszeit, dann ist die Hazardrate des Cox-Modells:

$$(9) \quad \lambda(t | x) = \lambda_0(t) \exp(x'\beta).$$

$\lambda_0(t)$ ist dabei die beliebige, nicht spezifizierte Grundhazardrate.

Die Hazardrate wird also von einem Faktor bestimmt, der nur von der Zeit abhängt und einem Faktor, der nur von den Kovariablen abhängt.

Die Überlebensfunktion des Cox-Modells ist gegeben durch:

$$(10) \quad S(t | x) = S_0(t) \exp(x'\beta)$$

Erläuterung der Koeffizienten

Im vorliegenden Bericht wird wegen der vergleichsweise leichten Interpretierbarkeit auf die exponierten Koeffizienten der Cox-Regression zurückgegriffen. Diese exponierten Koeffizienten lassen sich als sog. „odds ratios“ bzw. „relative Risiken“ interpretieren. Bei zweifach gestuften (dichotomen) unabhängigen Variablen kann ein odds ratio direkt als Wahrscheinlichkeitsverhältnis der Ausprägungen dieser Variablen interpretiert werden. So bedeutet beispielsweise ein relatives Risiko von 2,0 auf der Variable Geschlecht mit den Ausprägungen 0 für Männer und 1 für Frauen, dass die Übergangswahrscheinlichkeit von Frauen im Vergleich zu den Männern doppelt so groß ist.

Ein relatives Risiko von 1,0 zeigt an, dass die Übergangswahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzkategorie identisch ist.

Ein relatives Risiko kleiner eins ist als negativer Zusammenhang zu interpretieren. Ein Wert von 0,5 auf der Variable Geschlecht bedeutet zum Beispiel, dass die Übergangswahrscheinlichkeit der Frauen geringer ist, nämlich nur halb so groß wie die der Männer. Anders ausgedrückt: die Übergangswahrscheinlichkeit der Frauen ist um das Doppelte geringer als das der Männer. Ein odds ratio kleiner eins kann demnach auch als negativer Wert dargestellt werden, was sich auch rechnerisch ermitteln lässt, indem eins durch das relative Risiko dividiert wird: $1/0,5=2,0$. Ein Wert von 0,5 kann also auch als $-2,0$ dargestellt werden. Der negative Wert ist dann als geringere Übergangswahrscheinlichkeit zu interpretieren.

Aus dieser Darstellung ist bereits ersichtlich, dass die odds ratios als Faktor für die höhere oder geringere Übergangswahrscheinlichkeit interpretiert werden können. Sie lassen sich aber auch anschaulich als prozentuales Verhältnis der Wahrscheinlichkeit interpretieren. So entspricht eine um das zweifach höhere bzw. eine doppelte Wahrscheinlichkeit einer um 100 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit, einen Zielzustand zu erreichen. Entsprechend kann eine um das 1,5fach höhere Wahrscheinlichkeit auch als 50 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit dargestellt werden.

Operationalisierung der Risikofaktoren

Die in den multivariaten Modellen verwendeten Kovariablen wurden in die Modelle aufgenommen, um die unterschiedliche Verteilung der Risikofaktoren zwischen den beiden zu vergleichenden Gruppen, d. h. den Modellagenturen und den Vergleichsagenturen, statistisch zu kontrollieren. So ist es möglich die Unterschiede zwischen diesen Gruppen unabhängig vom Einfluss der einbezogenen Risikofaktoren mithin also den reinen, vom Einfluss der Risikofaktoren bereinigten Nettoeffekt zu ermitteln.

Zusätzlich zu den Agenturen, jeweils mit der Referenzkategorie „Kontrollagentur“ bzw. „Kontrollagenturen“, wurden folgende Kovariablen in die Modelle einbezogen:

Individuelle Risikofaktoren:

- das Geschlecht,
- das Alter zum Zeitpunkt des Beginns der Episode,
- die Staatsangehörigkeit (in den Kategorien deutsche und nicht deutsche Staatsangehörigkeit),
- das Vorhandensein gesundheitlicher Einschränkungen sowie
- der zum Zeitpunkt des Beginns der Episode höchste Schulabschluss (in den Kategorien: kein Schulabschluss, Sonderschul-, Volksschul-, Hauptschulabschluss oder POS nach der 8. Klasse/qualifizierter Hauptschulabschluss, Mittlere Reife oder POS nach der 10. Klasse/Fachabitur, Abitur/andere Abschlüsse).

Als Maße für die vor der jeweiligen Episode gemachten erwerbsbiographischen Erfahrungen wurden für jede Episode zwei Merkmale errechnet: zum einen der Anteil der Zeit, die bis zum Beginn der Episode in einer Erwerbstätigkeit verbracht wurde, an der Gesamtdauer seit Beendigung der Schulzeit und zum anderen der Anteil der Zeit, die bis zum Beginn der Episode in Arbeitslosigkeit verbracht wurde, an der Gesamtdauer seit Beendigung der Schulzeit. Zudem wurde die Dauer der betrachteten Arbeitslosigkeit vor dem Eintritt in FAIR (in den Modellagenturen) bzw. dem äquivalenten Zeitpunkt (in den Vergleichsagenturen) kontrolliert, da vermutet werden kann, dass die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Erwerbstätigkeit von der Gesamtdauer der gegenwärtigen Arbeitslosigkeits-episode abhängt.

Bei den Modellen, in denen alle FAIR-Agenturen allen Vergleichsagenturen gegenübergestellt wurden, ist zu berücksichtigen, dass sowohl die befragten Teilnehmer an FAIR als auch die Befragten der Vergleichsstichprobe in unterschiedlichen regionalen Kontexten mit unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen leben. Für die Bestimmung der Chancen einer erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollte dieser unterschiedliche regionale Kontext nicht unberücksichtigt bleiben. Deshalb wurden bei diesen ereignisanalytischen Modellen die Bedingungen des Arbeitsmarkts, operationalisiert über die Arbeitslosenquote des Arbeitsagenturbezirks, mit einbezogen.

Da gegenüber den Vergleichsagenturen in FAIR im Beobachtungszeitraum sehr viel häufiger eine Maßnahme zum Einsatz kam und um ausschließen zu können, dass Unterschiede zwischen den Modellagenturen und den Vergleichsagenturen nicht auf diesen vermehrten Maßnahmeneinsatz zurückzuführen sind, sondern als Ergebnis des unterschiedlichen Betreuungsschlüssels interpretiert werden können, wurden die Modelle um eine zusätzliche Variable erweitert. Zusätzlich aufgenommen wurde deshalb jeweils in einem zweiten Modell die Anzahl der Maßnahmen im Betreuungszeitraum bzw. im Falle einer erfolgreichen Vermittlung die Anzahl der Maßnahmen bis zur ersten Erwerbstätigkeit.

Ergebnisse FAIRalt

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Agenturen gesamt vs. Vergleichsagenturen gesamt				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agenturen vs. Vergleichsagenturen				
FAIR-Agenturen	1,40	0,00	1,36	0,00
Vergleichsagenturen	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,97	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,87	0,05	0,88	0,06
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,96	0,80	0,98	0,91
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,58	0,00	0,58	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,36	0,04	1,35	0,04
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,56	0,00	1,54	0,00
Fachabitur, Abitur	1,53	0,01	1,52	0,02
anderer Abschluss	1,35	0,26	1,34	0,27
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,00	1,01	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,22	0,99	0,19
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Arbeitslosenquote	0,98	0,03	0,98	0,03
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,15	0,00
Anzahl Spells	2897		2897	
Anzahl Ereignisse	884		884	
Initial log-likelihood	13440,783		13440,783	
Log-likelihood (Modell)	13211,327		13202,400	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: Fürstenwalde vs. Pirna				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,39	0,02	1,38	0,02
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,67	0,00	0,67	0,00
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,42	0,63	1,44	0,62
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,53	0,00	0,54	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,00	0,99	1,01	0,99
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,55	0,17	1,55	0,16
Fachabitur, Abitur	1,62	0,20	1,64	0,20
anderer Abschluss	1,14	0,79	1,14	0,80
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,00	1,01	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,21	0,99	0,22
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,03	0,99	0,03
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,04	0,70
Anzahl Spells	862		862	
Anzahl Ereignisse	256		256	
Initial log-likelihood	3270,035		3270,035	
Log-likelihood (Modell)	3192,501		3192,351	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: Rendsburg vs. Celle				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,73	0,00	1,60	0,00
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,94	0,69	0,93	0,62
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,73	0,46	0,72	0,43
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,54	0,00	0,54	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,89	0,66	0,91	0,70
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,99	0,98	1,00	0,99
Fachabitur, Abitur	1,29	0,42	1,34	0,35
anderer Abschluss	1,45	0,56	1,54	0,50
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,04	1,01	0,05
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,91	1,00	0,88
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,98	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,20	0,03
Anzahl Spells	690		690	
Anzahl Ereignisse	218		218	
Initial log-likelihood	2683,263		2683,263	
Log-likelihood (Modell)	2610,427		2606,193	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: Dillenburg vs. Bonn				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,16	0,39	1,14	0,45
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,90	0,51	0,93	0,64
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,85	0,54	0,91	0,73
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,76	0,08	0,74	0,05
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,94	0,04	1,95	0,04
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,73	0,10	1,73	0,09
Fachabitur, Abitur	1,37	0,41	1,32	0,46
anderer Abschluss	1,80	0,28	1,79	0,28
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,21	1,01	0,19
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,20	0,99	0,14
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,26	0,02
Anzahl Spells	645		645	
Anzahl Ereignisse	182		182	
Initial log-likelihood	2222.469		2222.469	
Log-likelihood (Modell)	2166.281		2161.661	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: Worms vs. Coesfeld				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,29	0,07	1,26	0,11
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,03	0,98	0,04
Geschlecht				
Frauen	1,07	0,62	1,08	0,61
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,28	0,31	1,30	0,28
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,50	0,00	0,51	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,57	0,11	1,52	0,14
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,82	0,04	1,77	0,05
Fachabitur, Abitur	1,66	0,13	1,62	0,16
anderer Abschluss	1,41	0,55	1,40	0,55
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,00	1,01	0,01
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,49	1,00	0,52
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,21	0,27
Anzahl Spells	700		700	
Anzahl Ereignisse	228		228	
Initial log-likelihood	2826.192		2826.192	
Log-likelihood (Modell)	2758.706		2757.544	

Übergang in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit: FAIR-Agenturen gesamt vs. Vergleichsagenturen gesamt				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agenturen vs. Vergleichsagenturen				
FAIR-Agenturen	1,18	0,05	1,15	0,09
Vergleichsagenturen	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,96	0,65	0,97	0,67
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,04	0,83	1,06	0,74
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,61	0,00	0,61	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,27	0,15	1,26	0,16
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,46	0,02	1,45	0,03
Fachabitur, Abitur	1,51	0,03	1,50	0,04
anderer Abschluss	1,26	0,46	1,25	0,47
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,00	1,01	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,65	1,00	0,60
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Arbeitslosenquote	0,96	0,00	0,96	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,13	0,03
Anzahl Spells	2897		2897	
Anzahl Ereignisse	652		652	
Initial log-likelihood	9902,917		9902,917	
Log-likelihood (Modell)	9717,563		9713,244	

Übergang in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit: Fürstenwalde vs. Pirna				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,40	0,05	1,37	0,06
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,69	0,03	0,69	0,03
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,92	0,93	0,94	0,95
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,56	0,00	0,57	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,99	0,98	1,00	1,00
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,31	0,47	1,32	0,46
Fachabitur, Abitur	1,83	0,17	1,91	0,15
anderer Abschluss	0,92	0,89	0,91	0,88
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,01	1,01	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,98	1,00	0,92
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,13	1,00	0,15
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,14	0,21
Anzahl Spells	865		865	
Anzahl Ereignisse	164		164	
Initial log-likelihood	2084,081		2084,081	
Log-likelihood (Modell)	2040,099		2038,616	

Übergang in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit: Rendsburg vs. Celle				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,17	0,34	1,09	0,62
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,95	0,00	0,95	0,00
Geschlecht				
Frauen	1,12	0,51	1,11	0,55
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,63	0,37	0,61	0,34
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,53	0,00	0,53	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,69	0,22	0,70	0,24
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,94	0,83	0,95	0,86
Fachabitur, Abitur	1,01	0,98	1,05	0,90
anderer Abschluss	0,92	0,91	0,97	0,97
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,03	1,01	0,03
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,83	1,00	0,81
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,98	0,00	0,98	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,19	0,10
Anzahl Spells	690		690	
Anzahl Ereignisse	158		158	
Initial log-likelihood	1944,410		1944,410	
Log-likelihood (Modell)	1878,973		1876,468	

Übergang in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit: Dillenburg vs. Bonn				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,89	0,57	0,89	0,54
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,96	0,00	0,96	0,00
Geschlecht				
Frauen	0,91	0,60	0,93	0,66
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,90	0,72	0,93	0,80
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,80	0,21	0,79	0,19
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,94	0,07	1,95	0,07
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,80	0,12	1,82	0,12
Fachabitur, Abitur	1,47	0,36	1,45	0,38
anderer Abschluss	1,66	0,41	1,66	0,41
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,47	1,00	0,46
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,43	0,99	0,39
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,98	0,00	0,98	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,11	0,39
Anzahl Spells	645		645	
Anzahl Ereignisse	146		146	
Initial log-likelihood	1779,945		1779,945	
Log-likelihood (Modell)	1728,922		1728,241	

Übergang in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit: Worms vs. Coesfeld				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,21	0,23	1,20	0,26
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,01	0,98	0,01
Geschlecht				
Frauen	1,13	0,44	1,13	0,44
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,47	0,12	1,48	0,12
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,55	0,00	0,55	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,45	0,22	1,44	0,23
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,68	0,10	1,67	0,11
Fachabitur, Abitur	1,67	0,16	1,66	0,17
anderer Abschluss	1,60	0,42	1,60	0,42
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,01	1,01	0,01
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,60	1,00	0,61
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,04	0,75
Anzahl Spells	700		700	
Anzahl Ereignisse	184		184	
Initial log-likelihood	2281,984		2281,984	
Log-likelihood (Modell)	2225,292		2225,195	

Übergang in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit: FAIR-Agenturen gesamt vs. Vergleichsagenturen gesamt				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agenturen vs. Vergleichsagenturen				
FAIR-Agenturen	1,22	0,05	1,20	0,08
Vergleichsagenturen	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,00	0,98	0,00
Geschlecht				
Frauen	1,17	0,12	1,17	0,12
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,16	0,48	1,17	0,46
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,58	0,00	0,58	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,53	0,08	1,52	0,08
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	2,03	0,00	2,02	0,00
Fachabitur, Abitur	2,04	0,01	2,03	0,01
anderer Abschluss	1,73	0,16	1,72	0,16
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,10	1,01	0,10
Prozentanteil ALO-Dauer	0,98	0,00	0,98	0,00
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Arbeitslosenquote	0,98	0,09	0,98	0,08
Anzahl der Maßnahmen in FAIR				
Anzahl Spells	2896		2896	
Anzahl Ereignisse	433		433	
Initial log-likelihood	6675,209		6675,209	
Log-likelihood (Modell)	6574,430		6573,016	

Übergang in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit: Fürstenwalde vs. Pirna				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,22	0,30	1,23	0,26
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,01	0,97	0,06
Geschlecht				
Frauen	0,87	0,46	0,87	0,39
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	3,63	0,08	3,50	0,08
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,53	0,01	0,52	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,90	0,85	0,89	0,84
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	2,35	0,10	2,33	0,10
Fachabitur, Abitur	1,71	0,39	1,65	0,43
anderer Abschluss	2,01	0,33	2,05	0,32
Prozentanteil ET-Dauer	1,02	0,00	1,02	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,62	0,99	0,91
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,07	0,99	0,33
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	0,86	0,14
Anzahl Spells	861		861	
Anzahl Ereignisse	126		126	
Initial log-likelihood	1649,712		1649,712	
Log-likelihood (Modell)	1598,865		1597,743	

Übergang in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit:				
Rendsburg vs. Celle				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,63	0,03	1,54	0,06
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,03	0,97	0,04
Geschlecht				
Frauen	1,19	0,44	1,17	0,48
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,09	0,89	1,07	0,91
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,53	0,01	0,53	0,01
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,72	0,41	0,73	0,44
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,77	0,51	0,77	0,53
Fachabitur, Abitur	1,02	0,97	1,06	0,90
anderer Abschluss	0,75	0,79	0,79	0,83
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,76	1,00	0,71
Prozentanteil ALO-Dauer	0,98	0,05	0,98	0,04
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,07	0,99	0,07
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,18	0,22
Anzahl Spells	690		690	
Anzahl Ereignisse	92		92	
Initial log-likelihood	1148,716		1148,716	
Log-likelihood (Modell)	1116,321		1114,926	

Übergang in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit: Dillenburg vs. Bonn				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,28	0,31	1,25	0,36
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,10	0,98	0,16
Geschlecht				
Frauen	1,37	0,13	1,45	0,08
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,03	0,94	1,11	0,78
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,80	0,30	0,77	0,24
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	5,11	0,03	5,18	0,02
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	3,90	0,07	3,92	0,07
Fachabitur, Abitur	5,39	0,03	5,15	0,03
anderer Abschluss	6,90	0,03	6,94	0,03
Prozentanteil ET-Dauer	0,99	0,23	0,99	0,02
Prozentanteil ALO-Dauer	0,97	0,02	0,97	0,07
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,13	1,00	0,03
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,40	0,03
Anzahl Spells	645		645	
Anzahl Ereignisse	96		96	
Initial log-likelihood	1182,784		1182,784	
Log-likelihood (Modell)	1150,782		1145,973	

Übergang in eine nachhaltige Erwerbstätigkeit: Worms vs. Coesfeld				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,00	0,99	0,99	0,95
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,99	0,30	0,99	0,32
Geschlecht				
Frauen	1,42	0,08	1,42	0,08
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,31	0,43	1,31	0,42
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,51	0,00	0,51	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,50	0,36	1,48	0,38
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	2,27	0,07	2,24	0,07
Fachabitur, Abitur	2,16	0,12	2,12	0,13
anderer Abschluss	0,78	0,82	0,78	0,82
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,28	1,01	0,28
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,83	1,00	0,82
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	1,00	0,13	1,00	0,13
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,07	0,67
Anzahl Spells	700		700	
Anzahl Ereignisse	119		119	
Initial log-likelihood	1497,988		1497,988	
Log-likelihood (Modell)	1460,415		1460,238	

Übergang in eine nachhaltige ungeforderte Erwerbstätigkeit: FAIR-Agenturen gesamt vs. Vergleichsagenturen gesamt				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agenturen vs. Vergleichsagenturen				
FAIR-Agenturen	0,87	0,24	0,86	0,21
Vergleichsagenturen	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,00	0,97	0,00
Geschlecht				
Frauen	1,40	0,01	1,40	0,01
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,29	0,29	1,30	0,28
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,65	0,00	0,65	0,00
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,30	0,34	1,30	0,34
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,76	0,04	1,75	0,04
Fachabitur, Abitur	1,91	0,03	1,90	0,03
anderer Abschluss	1,25	0,65	1,25	0,65
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,04	1,01	0,04
Prozentanteil ALO-Dauer	0,99	0,18	0,99	0,17
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,00	0,99	0,00
Arbeitslosenquote	0,95	0,00	0,94	0,00
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,06	0,52
Anzahl Spells	2896		2896	
Anzahl Ereignisse	296		296	
Initial log-likelihood	4551,239		4551,239	
Log-likelihood (Modell)	4456,377		4455,985	

Übergang in eine nachhaltige ungeforderte Erwerbstätigkeit: Fürstenwalde vs. Pirna				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,91	0,72	0,92	0,73
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,95	0,01	0,95	0,01
Geschlecht				
Frauen	1,24	0,41	1,23	0,42
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	2,37	0,41	2,35	0,42
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,47	0,03	0,47	0,03
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,67	0,57	0,67	0,57
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,72	0,37	1,72	0,37
Fachabitur, Abitur	1,67	0,50	1,65	0,51
anderer Abschluss	1,71	0,57	1,72	0,56
Prozentanteil ET-Dauer	1,03	0,00	1,03	0,00
Prozentanteil ALO-Dauer	1,02	0,22	1,02	0,22
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,06	0,99	0,05
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	0,96	0,83
Anzahl Spells	861		861	
Anzahl Ereignisse	66		66	
Initial log-likelihood	861,013		861,013	
Log-likelihood (Modell)	826,806		826,760	

Übergang in eine nachhaltige ungeforderte Erwerbstätigkeit: Rendsburg vs. Celle				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,97	0,90	0,91	0,72
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,95	0,00	0,96	0,01
Geschlecht				
Frauen	1,32	0,28	1,31	0,30
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,92	0,91	0,89	0,87
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,48	0,01	0,48	0,02
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,50	0,12	0,51	0,13
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,64	0,32	0,65	0,33
Fachabitur, Abitur	0,66	0,45	0,68	0,48
anderer Abschluss	n zu gering		n zu gering	
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,56	1,00	0,57
Prozentanteil ALO-Dauer	0,98	0,18	0,98	0,19
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,98	0,02	0,98	0,02
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,17	0,35
Anzahl Spells	690		690	
Anzahl Ereignisse	65		65	
Initial log-likelihood	808,214		808,214	
Log-likelihood (Modell)	774,676		773,866	

Übergang in eine nachhaltige ungeforderte Erwerbstätigkeit: Dillenburg vs. Bonn				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,94	0,81	0,93	0,78
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,99	0,33	0,99	0,39
Geschlecht				
Frauen	1,48	0,11	1,51	0,09
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,23	0,60	1,28	0,54
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	1,02	0,93	1,01	0,96
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	} Referenz		} Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8				
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,21	0,52	1,21	0,51
Fachabitur, Abitur	1,56	0,19	1,52	0,22
anderer Abschluss	1,46	0,54	1,46	0,55
Prozentanteil ET-Dauer	0,99	0,17	0,99	0,17
Prozentanteil ALO-Dauer	0,98	0,08	0,98	0,07
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,01	0,99	0,02
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	1,19	0,33
Anzahl Spells	645		645	
Anzahl Ereignisse	72		72	
Initial log-likelihood	882,265		882,265	
Log-likelihood (Modell)	858,507		857,647	

Übergang in eine nachhaltige ungeforderte Erwerbstätigkeit: Worms vs. Coesfeld				
	Modell1		Modell2	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,80	0,29	0,80	0,32
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,09	0,98	0,09
Geschlecht				
Frauen	1,53	0,06	1,53	0,06
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,46	0,29	1,46	0,30
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,66	0,10	0,66	0,10
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,16	0,73	1,17	0,72
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,68	0,26	1,69	0,26
Fachabitur, Abitur	1,99	0,17	2,01	0,17
anderer Abschluss	0,75	0,79	0,76	0,80
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,21	1,01	0,21
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,81	1,00	0,81
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,13	0,99	0,13
Anzahl der Maßnahmen in FAIR	-----	-----	0,96	0,85
Anzahl Spells	700		700	
Anzahl Ereignisse	93		93	
Initial log-likelihood	1171,763		1171,763	
Log-likelihood (Modell)	1144,544		1144,508	

Abgang aus einer Erwerbstätigkeit (inklusive und exklusive geförderte Erwerbstätigkeiten): FAIR-Agenturen gesamt vs. Vergleichsagenturen gesamt				
	inkl. geförderte ET		exkl. geförderte ET	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agenturen vs. Vergleichsagenturen				
FAIR-Agenturen	1,13	0,29	1,22	0,12
Vergleichsagenturen	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,99	0,03	0,99	0,26
Geschlecht				
Frauen	0,78	0,02	0,66	0,00
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,02	0,93	0,99	0,96
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	1,09	0,44	0,98	0,88
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,82	0,34	0,95	0,84
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,72	0,12	0,94	0,80
Fachabitur, Abitur	0,57	0,03	0,66	0,17
anderer Abschluss	0,54	0,15	0,96	0,94
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,88	1,00	0,80
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,93	1,00	0,79
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	1,02	0,60	1,01	0,87
Anzahl Spells	883		652	
Anzahl Ereignisse	381		297	
Initial log-likelihood	4771,945		3525,938	
Log-likelihood (Modell)	4744,865		3498,121	

Abgang aus einer Erwerbstätigkeit (inklusive und exklusive geförderte Erwerbstätigkeiten): Fürstenwalde vs. Pirna				
	inkl. geförderte ET		exkl. geförderte ET	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,22	0,36	1,16	0,56
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	1,00	0,77	1,02	0,18
Geschlecht				
Frauen	0,89	0,58	0,66	0,10
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	n zu gering		n zu gering	
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	1,12	0,65	1,05	0,87
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,23	0,68	1,53	0,42
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,70	0,44	0,71	0,47
Fachabitur, Abitur	1,02	0,98	0,83	0,75
anderer Abschluss	0,29	0,16	0,52	0,45
Prozentanteil ET-Dauer	0,99	0,10	0,98	0,02
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,77	1,00	0,45
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,97	0,71	1,00	0,98
Anzahl Spells	255		162	
Anzahl Ereignisse	106		80	
Initial log-likelihood	1051,475		708,649	
Log-likelihood (Modell)	1036,064		692,085	

Abgang aus einer Erwerbstätigkeit (inklusive und exklusive geförderte Erwerbstätigkeiten): Rendsburg vs. Celle				
	inkl. geförderte ET		exkl. geförderte ET	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,01	0,97	1,11	0,66
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,99	0,42	1,00	0,88
Geschlecht				
Frauen	0,71	0,12	0,75	0,26
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,43	0,25	0,29	0,23
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	1,18	0,48	1,46	0,16
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,01	0,98	1,08	0,89
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,69	0,23	1,98	0,18
Fachabitur, Abitur	1,09	0,87	1,36	0,61
anderer Abschluss	1,25	0,84	3,19	0,32
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,20	1,00	0,59
Prozentanteil ALO-Dauer	1,01	0,26	1,01	0,24
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	1,03	0,87	1,02	0,94
Anzahl Spells	218		160	
Anzahl Ereignisse	101		76	
Initial log-likelihood	991,274		693,853	
Log-likelihood (Modell)	980,495		684,038	

Abgang aus einer Erwerbstätigkeit (inklusive und exklusive geförderte Erwerbstätigkeiten): Dillenburg vs. Bonn				
	inkl. geförderte ET		exkl. geförderte ET	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	0,66	0,15	0,73	0,32
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,08	0,98	0,31
Geschlecht				
Frauen	0,57	0,04	0,42	0,01
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	0,69	0,38	0,72	0,46
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	0,85	0,55	0,73	0,29
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	0,27	0,00	0,27	0,00
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,29	0,00	0,28	0,01
Fachabitur, Abitur	0,07	0,00	0,08	0,00
anderer Abschluss	0,10	0,03	0,13	0,06
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,20	1,00	0,98
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,77	1,01	0,63
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,94	0,93	0,69
Anzahl Spells	182		156	
Anzahl Ereignisse	72		57	
Initial log-likelihood	685,526		522,288	
Log-likelihood (Modell)	655,648		494,689	

Abgang aus einer Erwerbstätigkeit (inklusive und exklusive geförderte Erwerbstätigkeiten): Worms vs. Coesfeld				
	inkl. geförderte ET		exkl. geförderte ET	
	odds ratio	p-Wert	odds ratio	p-Wert
FAIR-Agentur vs. Vergleichsagentur				
FAIR-Agentur	1,47	0,10	1,85	0,02
Vergleichsagentur	Referenz		Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,06	0,97	0,08
Geschlecht				
Frauen	0,85	0,44	0,79	0,35
Männer	Referenz		Referenz	
Staatsangehörigkeit				
nicht deutsch	1,37	0,35	1,51	0,23
deutsch	Referenz		Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung				
Ja	1,23	0,37	1,06	0,82
Nein	Referenz		Referenz	
Höchster Schulabschluss				
kein Schulabschluss	Referenz		Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,63	0,31	2,52	0,13
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	0,91	0,85	1,83	0,35
Fachabitur, Abitur	1,08	0,89	1,68	0,44
anderer Abschluss	3,49	0,10	5,79	0,04
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,74	1,00	0,65
Prozentanteil ALO-Dauer	1,00	0,63	1,00	0,92
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	1,01	0,82	1,00	0,95
Anzahl Spells	228		184	
Anzahl Ereignisse	102		84	
Initial log-likelihood	998,406		783,331	
Log-likelihood (Modell)	973,119		760,497	

Ergebnisse FAIRplus

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams: Gesamt		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,15	0,14
Kunden A-Teams	Referenz	
Altersgruppe		
unter 30 Jahre	Referenz	
30 - 39 Jahre	1,13	0,43
40 - 49 Jahre	1,04	0,80
50 Jahre und älter	0,60	0,01
Geschlecht		
Frauen	0,55	0,00
Männer	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Volks-/Hauptschule, POS8	1,50	0,02
mittlere Reife, Fachoberschulreife	1,60	0,01
Fachhochschul-, Hochschulreife	2,03	0,01
abgeschlossene Berufsausbildung		
abgeschlossene Berufsausbildung	1,36	0,01
keine abgeschlossene Berufsausbildung	Referenz	
Behinderung		
keine Behinderung	Referenz	
Behinderung	0,08	0,01
Alleinerziehend		
nicht alleinerziehend	Referenz	
alleinerziehend	0,87	0,48
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch (Ausländer, Aussiedler)	0,96	0,77
deutsch	Referenz	
Anzahl Spells	1642	
Anzahl Ereignisse	457	
Initial log-likelihood	6194,366	
Log-likelihood (Modell)	6087,109	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Fürstenwalde		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team		
FAIR-Kunden	1,49	0,05
Kunden A-Team	Referenz	
Altersgruppe		
unter 30 Jahre	Referenz	
30 - 39 Jahre	1,03	0,93
40 - 49 Jahre	1,26	0,56
50 Jahre und älter	0,69	0,38
Geschlecht		
Frauen	0,72	0,11
Männer	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Volks-/Hauptschule, POS8	1,40	0,47
mittlere Reife, Fachoberschulreife	2,41	0,04
Fachhochschul-, Hochschulreife	2,00	0,41
abgeschlossene Berufsausbildung		
abgeschlossene Berufsausbildung	0,73	0,26
keine abgeschlossene Berufsausbildung	Referenz	
Behinderung		
keine Behinderung	Referenz	
Behinderung	0,22	0,14
Alleinerziehend		
nicht alleinerziehend	Referenz	
alleinerziehend	0,55	0,12
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch (Ausländer, Aussiedler)	1,08	0,90
deutsch	Referenz	
Anzahl Spells	407	
Anzahl Ereignisse	106	
Initial log-likelihood	1150,780	
Log-likelihood (Modell)	1121,918	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Rendsburg		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team		
FAIR-Kunden	0,93	0,58
Kunden A-Team	Referenz	
Altersgruppe		
unter 30 Jahre	Referenz	
30 - 39 Jahre	1,01	0,98
40 - 49 Jahre	0,90	0,60
50 Jahre und älter	0,56	0,03
Geschlecht		
Frauen	0,63	0,00
Männer	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Volks-/Hauptschule, POS8	1,19	0,54
mittlere Reife, Fachoberschulreife	1,34	0,35
Fachhochschul-, Hochschulreife	1,40	0,34
abgeschlossene Berufsausbildung		
abgeschlossene Berufsausbildung	1,14	0,45
keine abgeschlossene Berufsausbildung	Referenz	
Behinderung		
keine Behinderung	Referenz	
Behinderung	n zu gering	
Alleinerziehend		
nicht alleinerziehend	Referenz	
alleinerziehend	0,87	0,65
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch (Ausländer, Aussiedler)	1,08	0,69
deutsch	Referenz	
Anzahl Spells	636	
Anzahl Ereignisse	258	
Initial log-likelihood	2926,891	
Log-likelihood (Modell)	2899,517	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Dillenburg		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team		
FAIR-Kunden	1,42	0,13
Kunden A-Team	Referenz	
Altersgruppe		
unter 30 Jahre	Referenz	
30 - 39 Jahre	1,47	0,32
40 - 49 Jahre	1,20	0,63
50 Jahre und älter	1,09	0,85
Geschlecht		
Frauen	0,40	0,00
Männer	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Volks-/Hauptschule, POS8	1,21	0,55
mittlere Reife, Fachoberschulreife	0,85	0,68
Fachhochschul-, Hochschulreife	1,32	0,73
abgeschlossene Berufsausbildung		
abgeschlossene Berufsausbildung	1,33	0,27
keine abgeschlossene Berufsausbildung	Referenz	
Behinderung		
keine Behinderung	Referenz	
Behinderung	n zu gering	
Alleinerziehend		
nicht alleinerziehend	Referenz	
alleinerziehend	2,24	0,03
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch (Ausländer, Aussiedler)	0,73	0,37
deutsch	Referenz	
Anzahl Spells	495	
Anzahl Ereignisse	81	
Initial log-likelihood	925,616	
Log-likelihood (Modell)	895,201	

Ergebnisse FAIRneu

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams: Gesamt		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,19	0,05
Kunden A-Teams	Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,00
Geschlecht		
Frauen	0,60	0,00
Männer	Referenz	
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch	0,91	0,70
deutsch	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung		
Ja	0,60	0,00
Nein	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,76	0,04
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	2,11	0,01
Fachabitur, Abitur	2,07	0,02
anderer Abschluss	2,97	0,02
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,01
Prozentanteil Alo-Dauer	0,99	0,02
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,98	0,00
Arbeitslosenquote	0,99	0,44
Anzahl Spells	1775	
Anzahl Ereignisse	515	
Initial log-likelihood	7326,936	
Log-likelihood (Modell)	7179,210	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Fürstenwalde		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,01	0,98
Kunden A-Teams	Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,02
Geschlecht		
Frauen	0,70	0,06
Männer	Referenz	
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch	2,57	0,21
deutsch	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung		
Ja	0,66	0,10
Nein	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,59	0,41
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,46	0,49
Fachabitur, Abitur	1,25	0,70
anderer Abschluss	3,36	0,07
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,06
Prozentanteil Alo-Dauer	0,99	0,35
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,97	0,07
Anzahl Spells	462	
Anzahl Ereignisse	136	
Initial log-likelihood	1556,459	
Log-likelihood (Modell)	1530,466	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Rendsburg		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,50	0,02
Kunden A-Teams	Referenz	
Alter in Jahren	0,98	0,03
Geschlecht		
Frauen	0,52	0,00
Männer	Referenz	
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch	0,98	0,97
deutsch	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung		
Ja	0,38	0,00
Nein	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	2,08	0,12
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,87	0,19
Fachabitur, Abitur	3,23	0,02
anderer Abschluss	n zu gering	
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,37
Prozentanteil Alo-Dauer	0,99	0,20
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,99	0,60
Anzahl Spells	437	
Anzahl Ereignisse	146	
Initial log-likelihood	1671,504	
Log-likelihood (Modell)	1613,354	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Dillenburg		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,17	0,45
Kunden A-Teams	Referenz	
Alter in Jahren	0,95	0,00
Geschlecht		
Frauen	0,64	0,03
Männer	Referenz	
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch	0,82	0,68
deutsch	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung		
Ja	0,77	0,33
Nein	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	1,17	0,80
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	1,82	0,33
Fachabitur, Abitur	1,54	0,53
anderer Abschluss	4,29	0,22
Prozentanteil ET-Dauer	1,00	0,25
Prozentanteil Alo-Dauer	0,98	0,18
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,97	0,04
Anzahl Spells	433	
Anzahl Ereignisse	110	
Initial log-likelihood	1265,551	
Log-likelihood (Modell)	1209,972	

Übergang in eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt: FAIR-Kunden vs. Kunden A-Team: Worms		
	odds ratio	p-Wert
FAIR-Kunden vs. Kunden A-Teams		
FAIR-Kunden	1,15	0,45
Kunden A-Teams	Referenz	
Alter in Jahren	0,97	0,01
Geschlecht		
Frauen	0,56	0,00
Männer	Referenz	
Staatsangehörigkeit		
nicht deutsch	0,78	0,57
deutsch	Referenz	
gesundheitliche Beeinträchtigung		
Ja	0,66	0,11
Nein	Referenz	
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss	Referenz	
Sonderschule, Volks-/Hauptschule, POS8	3,12	0,12
qual. Hauptschule, mittlere Reife, POS10	4,49	0,04
Fachabitur, Abitur	3,12	0,14
anderer Abschluss	n zu gering	
Prozentanteil ET-Dauer	1,01	0,21
Prozentanteil Alo-Dauer	0,98	0,15
Dauer der Arbeitslosigkeit vor FAIR-Beginn	0,98	0,21
Anzahl Spells	443	
Anzahl Ereignisse	123	
Initial log-likelihood	1404,345	
Log-likelihood (Modell)	1359,365	

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeits- zeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autoren- gemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Über- blick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonomische Wirkungs- analyse	3/2005

4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungs- analyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Struktur- analysen - Private Arbeitsver- mittler	7/2005
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Struktur- analysen - Tabellenanhang	7/2005
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Ale- xander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projekt- ergebnisse	7/2005
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluie- rungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozes- ses in Erwerbstätigkeit	3/2005
12/2005	Axel Deeke	Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität - Ergebnisse aus dem IAB-Be- triebspanel 2003	3/2005
13/2005	Oliver Falck	Das Scheitern junger Betriebe Ein Überlebensdauermodell auf Basis des IAB-Betriebspanels	3/2005
14/2005	Helmut Rudolph, Kerstin Blos	Schätzung der Auswirkungen des Hartz-IV- Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher	4/2005

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005
21/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer	7/2005
22/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil III: Innovationen im Betrieb, wirtschaftliche Lage der Betriebe	7/2005
23/2005	Aderonke Osikominu	Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	9/2005
24/2005	Uwe Blien, Franziska Hirschenauer	Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirke	9/2005
25/2005	Johann Fuchs, Katrín Dörfler	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Grundlagen	9/2005
26/2005	Axel Deeke	Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005	10/2005

1/2006	Lena Koller, Ulrike Kress, Kerstin Windhövel	Blinde Kuh war gestern – heute ist FIS Das Forschungs-Informationssystem – ein neuer Weg wissenschaftlicher Politikbera- tung	1/2006
2/2006	Susanne Wanger	Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeits- volumen nach Geschlecht und Altersgruppe – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004	1/2006
3/2006	Sarah Heinemann, Hermann Gartner, Eva Jozwiak	Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose - Erste Befunde zu Eingliederungsleistun- gen des SGB III im Rechtskreis SGB II	2/2006
4/2006	Jan Binder, Barba- ra Schwengler	Neuer Gebietszuschnitt der Arbeitsmarkt- regionen im Raum Berlin und Brandenburg – Kritische Überprüfung der bisher gültigen Arbeitsmarktregionen und Vorschläge für einen Neuzuschnitt	2/2006
5/2006	Ch. Brinkmann, M. Caliendo, R. Hujer, St. L. Thomsen	Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Gewinner und Verlierer	2/2006
6/2006	Ch. Gaggermeier	Indikatoren-Modelle zur Kurzfristprognose der Beschäftigung in Deutschland	4/2006

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 7 / 2006

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb0706.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Stefan Schiel, Tel. 0228/3822-424,
oder e-Mail: S.Schiel@infas.de