

Büttner, Thomas

Working Paper

Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit

IAB-Discussion Paper, No. 25/2007

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Büttner, Thomas (2007) : Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, IAB-Discussion Paper, No. 25/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32717>

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.

Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung?

**Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen
zur Überprüfung der Verfügbarkeit**

Thomas Büttner

Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung?

Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit

Thomas Büttner (IAB)

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
1 Einleitung	5
2 Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen	6
3 Wirkungsmessung und Experiment	9
4 Untersuchungsaufbau	11
5 Mögliche Effekte von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit	15
6 Strukturmerkmale der Teilnehmer- und Vergleichsgruppen.....	16
7 Ergebnisse.....	19
7.1 Teilzeitarbeitslose, nur Frauen	20
7.2 Vollzeit gewerblich	21
7.3 Jugendliche	22
8 Fazit	23
Literatur.....	25

Abstract

Trainingsmaßnahmen sind ein Instrument der aktiven Arbeitsförderung, mit dem je nach Ausrichtung unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. In diesem Beitrag wird eine Variante der Trainingsmaßnahmen, die Maßnahme zur Überprüfung der Verfügbarkeit evaluiert. Diese Maßnahme zielt in erster Linie darauf ab, zu überprüfen, ob Arbeitslose zu einer Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen. Besonderes Augenmerk liegt hier deshalb auf der Fragestellung, wodurch Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit zur Verbesserung von Eingliederungsaussichten beitragen. Unterschieden werden dabei Eingliederungseffekte, die allein aus der Einladung zu einer Maßnahme resultieren, in Abgrenzung zu Effekten, die für die tatsächliche Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme geschätzt werden. Zur Untersuchung dieser Fragestellung werden Daten aus einem arbeitsmarktpolitischen Experiment genutzt, die neben Angaben über Maßnahmeteilnahmen auch Informationen zu ausgesprochenen Einladungen liefern.

JEL-Klassifikationen: J64, J65

Anmerkungen: Ich danke Ursula Jaenichen, Susanne Rässler und Gesine Stephan für Unterstützung und hilfreiche Anmerkungen. Verbleibende Irrtümer gehen zu meinen Lasten.

1 Einleitung

Trainingsmaßnahmen sind ein Instrument der aktiven Arbeitsförderung, das in sehr heterogener Weise zur Verbesserung der Eingliederungschancen von Arbeitssuchenden beiträgt. Es handelt sich dabei um ein Instrument mit relativ kurzer Dauer und daher mit vergleichsweise geringen Kosten. Seit seiner Aufnahme in das Regelinstrumentarium war deshalb ein enormer Anstieg der Förderzahlen zu verzeichnen.¹ Trotz des großflächigen Einsatzes dieser Maßnahme wird ihr von Seiten der Forschung noch recht geringe Aufmerksamkeit geschenkt. Ein Grund hierfür sind die heterogenen Ziele und Varianten der Maßnahme, die eine Erfolgsbeobachtung erschweren. Hinzu kommt das fundamentale Problem der Evaluationsforschung, die fehlende kontrafaktische Situation. Dennoch befasst sich in jüngerer Zeit eine zunehmende Zahl von Studien mit der Analyse von kürzeren Maßnahmen, wie eben Trainingsmaßnahmen. Hujer et al. (2006) zeigen für Westdeutschland, dass die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme die Suchzeit für eine neue Beschäftigung von Arbeitssuchenden deutlich reduziert. Demnach führen Trainingsmaßnahmen besonders kurz- und mittelfristig zu einer Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer. Dieser Effekt nimmt aber sechs Monate nach der Teilnahme stark ab und ist nach 12 Monaten nicht mehr feststellbar. Auch Biewen et al. (2007) weisen darauf hin, dass Maßnahmen mit kurzer Dauer im Vergleich zu deutlich teureren Maßnahmen mit mittlerer und langer Dauer überraschend effektiv sind. Wunsch/Lechner (2007) dagegen stellen fest, dass Maßnahmen generell nicht in der Lage sind, die Chancen von Teilnehmern auf eine reguläre, ungeforderte Beschäftigung zu verbessern. Sie weisen darauf hin, dass Maßnahmeteilnehmer im Vergleich zu Nichtteilnehmern desto schlechter da stehen, je länger die Teilnahme an einer Maßnahme dauert. Diese Studien wurden auf Basis von Prozessdaten durchgeführt, welche eine Vielzahl von relevanten Informationen enthalten. Leider können diese Daten keine Information über ausgesprochene Einladungen zu Maßnahmen und den Zeitpunkt dieser Einladungen liefern. Daher ist es auf Basis dieser Daten nicht möglich, die Wirkung der Ankündigung einer Maßnahme zu untersuchen, sondern lediglich die Wirkung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme. Deshalb wird hier eine andere Herangehens-

¹ Zu ausführlicheren Informationen zu Trainingsmaßnahmen siehe Kurtz (2003).

weise an die Frage, inwieweit Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten von Arbeitssuchenden beitragen, gewählt.

Dabei wird das Problem der fehlenden kontrafaktischen Situation mit Hilfe eines Experiments gelöst. Dazu wurden durch eine ausgewählte Agentur für Arbeit aus potentiellen Maßnahmeteilnehmern mit Hilfe einer Zufallsauswahl eine Teilnehmer- und eine Vergleichsgruppe gebildet, wodurch eine Evaluation des Eingliederungserfolgs von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit ermöglicht wurde. Die Durchführung eines Experiments hat den Vorteil, dass nicht nur Teilnehmer untersucht werden können, sondern auch potentielle Teilnehmer einbezogen werden können, die zwar eine Einladung zu einer Maßnahme erhalten haben, an dieser jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht teilgenommen haben. Dadurch ist es möglich, nicht nur zu untersuchen, welche Wirkung die Teilnahme an der Maßnahme auf die Eingliederungsaussichten der Teilnehmer hat, sondern auch welchen Effekt bereits die Einladung zu einer solchen Maßnahme hat.

Im Folgenden wird zunächst die Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen beschrieben. Anschließend werden Möglichkeiten der Wirkungsmessung mit Hilfe eines Experiments, der Untersuchungsaufbau und mögliche Effekte von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit dargestellt, bevor konkrete Ergebnisse des Experiments präsentiert werden.

2 Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen sollen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden beitragen. Ihr Ziel ist es, diesem Personenkreis die Möglichkeit zu geben, ihre persönliche Eignung und ihre beruflichen Fertigkeiten zu überprüfen oder alternative Beschäftigungsfelder in Erwägung zu ziehen und zu erproben. Die Teilnehmer an der Trainingsmaßnahme bleiben arbeitslos gemeldet und beziehen weiterhin Lohnersatzleistungen. Gefördert werden nach § 49 SGB III Maßnahmen,

a) in denen die Kenntnisse und Fähigkeiten, das Leistungsvermögen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden sowie sonstige, für die Eingliederung bedeutsame Umstände ermittelt werden und unter Berück-

sichtigung der Arbeitsmarktlage festgestellt wird, für welche berufliche Tätigkeit oder Leistung der aktiven Arbeitsförderung er geeignet ist (Eignungsfeststellung),

- b) die die Selbstsuche von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden sowie ihre Vermittlung, insbesondere durch Bewerbungstraining und Beratung über Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche, unterstützen oder die Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit prüfen (Überprüfung der Verfügbarkeit).
- c) die dieser Personengruppe Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, um eine Vermittlung in Arbeit oder einen erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung erheblich zu erleichtern (Kenntnisvermittlung).

Es können auch verschiedene Arten von Trainingsmaßnahmen kombiniert werden. Insgesamt dürfen die verschiedenen Maßnahmentearten jedoch die Dauer von 12 Wochen nicht übersteigen. Eine Teilnahmeförderung von Arbeitssuchenden kommt in Betracht, wenn die Maßnahme angemessen und geeignet ist, die Eingliederungsaussichten zu verbessern. Über das Vorliegen der Teilnahmevoraussetzungen entscheidet jeweils die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Person wohnt. Die Teilnahme an der Trainingsmaßnahme ist verpflichtend, das heißt bei unentschuldigter Nichtteilnahme können Sanktionen in Form von Leistungskürzungen verhängt werden.

Das Ziel von Trainingsmaßnahmen soll immer die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Dazu sieht das Gesetz auch explizit die Möglichkeit vor, Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit einzusetzen (§ 49 Abs. 2 Nr.1 SGB III). Im Jahr 2006 teilten sich die Eintritte in die verschiedenen Maßnahmenteformen im Rechtskreis SGB III folgendermaßen auf: 38,3 Prozent der Eintritte entfielen auf Maßnahmen zur Eignungsfeststellung, auf Kenntnisvermittlung entfielen 26,8 Prozent, auf Maßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit 16,6 Prozent sowie auf Maßnahmekombinationen 15,1 Prozent.

Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit zielen – wie der Name impliziert – in erster Linie darauf ab, zu überprüfen, ob Arbeitslose zu einer Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen und auch bereit sind, eine Arbeit aufzunehmen. Deshalb ist bei dieser Art von Maßnahme nicht

zwangsläufig davon auszugehen, dass eine Verbesserung der Eingliederungsaussichten aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme (zum Beispiel durch Bewerbungstraining oder Praktikum on-the-job) erreicht wird. Vielmehr ist zu erwarten, dass sich Arbeitslose aus der Arbeitslosigkeit abmelden, die eben nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Dann ist zwar mit Abmeldungen zu rechnen, welche jedoch nicht unbedingt Eingliederungen in den Arbeitsmarkt darstellen müssen. Um einer Teilnahme aus dem Wege zu gehen, ist auch damit zu rechnen, dass Betroffene ihre Suchaktivitäten verstärken und möglicherweise auch ihren Reservationslohn senken. Als Konsequenz werden sie ihre Arbeitslosigkeit früher beenden als Personen, die nicht eingeladen wurden (Rosholm/Svarer 2004). Diese Abmeldungen sind dann nicht auf das Trainingsprogramm der Maßnahme zurückzuführen, sondern auf den Droheffekt der Einladung zur Maßnahme.

Lediglich die Personen, die für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen, werden auch tatsächlich an der Maßnahme teilnehmen. Anhand dieser Gruppe kann überprüft werden, inwieweit die Teilnahme an der Trainingsmaßnahme selbst die Eingliederungsaussichten verbessert. Hier ist dann mit zwei unterschiedlichen Effekten zu rechnen: dem sogenannten „Lock-in“-Effekt während der Teilnahme an der Maßnahme und der langfristigen Wirkung der Maßnahme nach deren Ende. Da während der Teilnahme die Suchintensität verringert wird, verringern sich meist die Eingliederungschancen während dieser Periode. Die Chancen sollten sich jedoch nach Ende der Maßnahme deutlich verbessern, da sich die Vermittlungsfähigkeit jetzt verbessert hat und die Suchintensität wieder erhöht wird.

Die vorliegende Untersuchung evaluiert mit Hilfe eines Experiments die Wirkung von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit in Bezug auf eine Wiedereingliederung der betroffenen Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei wird daher überprüft, ob die Teilnahme an dieser Maßnahme lediglich zu Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit oder eben auch zu Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt führt. Dabei wird sowohl die Wirkung der Ankündigung (hier also der Einladung zur Maßnahme) auf alle potentiellen Teilnehmer untersucht, wie auch die Wirkung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme.

3 Wirkungsmessung und Experiment

Das fundamentale Problem der Wirkungsmessung liegt in der Tatsache, dass sich das Erwerbsverhalten von Personen, die an einer Maßnahme teilgenommen haben, nicht ebenso für den hypothetischen Fall einer Nicht-Teilnahme beobachten lässt. Man spricht für die nicht beobachtete Alternative von der sogenannten kontrafaktischen Situation oder nach Rubin (1974, 1977, 1980) von potentiellen Ergebnissen, von denen jeweils nur eines realisiert wird.

T bezeichne zur Veranschaulichung, ob eine Person an der Maßnahme teilnimmt oder nicht, für Teilnehmer gelte $T=1$, für Nichtteilnehmer $T=0$. Y stellt den Effekt der Maßnahme dar: Y_1 das Ergebnis bei Teilnahme, Y_0 das Ergebnis bei Nichtteilnahme. Der durchschnittliche Effekt der Teilnahme an der Maßnahme auf die Teilnehmer („Average Treatment Effect on the Treated“, ATT) ist dann gegeben durch:

$$(1) E(Y_1 | T = 1) - E(Y_0 | T = 1).$$

Hier tritt das fundamentale Evaluationsproblem auf. Da es nicht möglich ist, für eine Person das Ergebnis bei Teilnahme und Nichtteilnahme gleichzeitig zu beobachten, ist lediglich die Differenz der beobachteten durchschnittlichen Ergebnisse von Teilnehmern und Nichtteilnehmern bekannt,

$$(2) E(Y_1 | T = 1) - E(Y_0 | T = 0)$$

$$= \underbrace{E(Y_1 | T = 1) - E(Y_0 | T = 1)}_{ATT} + \underbrace{E(Y_0 | T = 1) - E(Y_0 | T = 0)}_{\text{Selektionsverzerrung}}.$$

Aus den verfügbaren Daten sind also nur die Unterschiede in den beobachteten durchschnittlichen Ergebnissen ermittelbar, um beispielsweise die Wirkung einer Maßnahme zu beurteilen. Dabei ergibt sich eine sogenannte „Selektionsverzerrung“, wenn die Zuordnung zur Maßnahme und das Ergebnis nach Teilnahme nicht unabhängig voneinander sind. So wird sich das Ergebnis bei Nicht-Teilnahme bei Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern systematisch unterscheiden, wenn bestimmte Merkmale sowohl Teilnahmewahrscheinlichkeit als auch den erwarteten Fördererfolg beeinflussen (Heckman/Smith 1995). Dieses Problem liegt beispielsweise vor, wenn vor allem Personen mit vergleichsweise guter schulischer Ausbildung eine Weiterbildungsmaßnahme beginnen. Hierfür könnte sowohl die Zu-

weisung durch die Vermittler als auch die Teilnahmeentscheidung der Teilnehmer verantwortlich sein. Sind die Teilnehmer nun im Durchschnitt besser ausgebildet als der Durchschnitt der Nicht-Teilnehmer, so werden sie bereits aus diesem Grund nach der Maßnahme am Arbeitsmarkt erfolgreicher sein als Nicht-Teilnehmer. Wird dies bei der Evaluation nicht berücksichtigt, würde die Wirkung der Maßnahme überschätzt werden.

Ein Lösungsansatz bei der mikroökonomischen Evaluation ist daher, zu einer Teilnehmergruppe eine geeignete Nicht-Teilnehmergruppe mit vergleichbaren soziodemografischen Merkmalen zu finden, die als Vergleichsgruppe fungiert. So kann dann die kausale Wirkung einer Maßnahme gemessen werden (Rubin 1974). Dabei ist darauf zu achten, eine Gruppe zu finden, die der Teilnehmergruppe möglichst ähnlich ist, um die Annahme sicherzustellen, dass sich die Vergleichsgruppe verhält, wie sich die Teilnehmergruppe im hypothetischen Fall der Nicht-Teilnahme verhalten hätte.

Eine Möglichkeit zur Lösung des fundamentalen Evaluationsproblems ist die Durchführung eines Experiments. Als Experiment bezeichnet man allgemein die systematische und wiederholbare Generierung von Daten durch kontrollierte und isolierte Variation von Faktoren, die als relevant für die untersuchten Zustände oder Prozesse betrachtet werden (Müntnich/Wießner 2002). Experimente lösen das Evaluationsproblem, indem sie Personen zufällig einer Teilnehmer- und einer Nicht-Teilnehmergruppe zuweisen. Damit ist sichergestellt, dass sich die beiden Gruppen sowohl in beobachtbaren als auch unbeobachtbaren Charakteristika sehr ähnlich sind. Mit anderen Worten: ein Experiment konstruiert die fehlende kontrafaktische Situation (Heckman/Smith 1996). Durch Zufallszuweisung ist das Ergebnis bei Teilnahme und bei Nicht-Teilnahme statistisch unabhängig davon, ob oder wie eine Teilnahmeentscheidung fällt. So wird beispielsweise unterbunden, dass vor allem besser ausgebildete Personen mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit an einer Maßnahme teilnehmen. Unter bestimmten Bedingungen kann dann durch einen einfachen Vergleich des durchschnittlichen Ergebnisses der Teilnehmer- und Vergleichsgruppe eine unverzerrte Schätzung des Maßnahmeeffektes ermittelt werden (Smith 2000).

Zu diesen Bedingungen gehört, dass bei der Evaluation von Experimenten, wie bei anderen Evaluationsmethoden auch, Ergebnisse nur unter bestimmten Annahmen geschätzt werden können. Diese Annahmen werden von Heckman et al. (1999) beschrieben. Um dies zu zeigen werden Ergebnisse, die durch die Zufallszuweisung zustande kommen mit "*" bezeichnet. Deshalb erhalten wir bedingt auf X für jede Person (Y_1^*, Y_0^*, T^*) , wenn eine Zufallszuweisung durchgeführt wurde und (Y_1, Y_0, T) bei der normalen Zuweisung in die Maßnahme durch die Vermittler. Die grundlegende Annahme, um eine Zufallszuweisung zur Lösung des Evaluationsproblems verwenden und dadurch den durchschnittlichen Effekt der Maßnahme auf die Teilnehmer schätzen zu können, ist dann:

$$(3) E(Y_1^* - Y_0^* | X, T^* = 1) = E(Y_1 - Y_0 | X, T = 1).$$

Diese Annahme besagt also, dass die Mittelwerte der Teilnehmer- und Kontrollgruppe, die durch Zufallszuweisung generiert werden, die gewünschten Parameter der Grundgesamtheit liefern.

4 Untersuchungsaufbau

Zur Messung der Wirkung von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit bietet sich deshalb hier die Verwendung von Daten eines Experiments an. Für dieses Experiment wurden von einer ausgewählten Agentur für Arbeit Personen bestimmt, die für die Teilnahme am Experiment in Frage kommen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit zu Beginn der Trainingsmaßnahme sollte bis zu 5 Monate betragen. Die potentiellen Teilnehmer wurden aus drei unterschiedlichen Gruppen ausgewählt:

Gruppe 1: Teilzeitarbeitslose, nur Frauen

Für diese Gruppe wurden nur Frauen im Alter von 20 bis 55 Jahren ausgewählt. Teilzeitarbeitslos ist nach Sozialgesetzbuch III, wer eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die er neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt hat und eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht.

Gruppe 2: Arbeitslose mit gewerblichen Berufen

Für diese Gruppe wurden sowohl Männer als auch Frauen im Alter von 20 bis 55 Jahren ausgewählt, sofern diese eine Beschäftigung in einem gewerblichen Beruf suchen.

Gruppe 3: Jugendliche von 20 bis 27 Jahren

In der Gruppe 3 befinden sich Jugendliche im Alter von 20 bis 27 Jahren, dabei spielt es keine Rolle, ob diese bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben oder nicht.

Durch die Auswahl der Personen in drei verschiedenen Gruppen lässt sich untersuchen, ob eine Überprüfung der Verfügbarkeit auf unterschiedliche Personengruppen unterschiedliche Auswirkungen hat. Die Teilnehmer jeder Gruppe teilen sich wiederum auf drei Geschäftsstellen der Agentur auf.

Tabelle 1: Teilnehmer am Experiment nach Gruppen und Geschäftsstellen

Gruppe	Geschäftsstelle	Fallzahl	Prozent
1: Teilzeitarbeitslose, nur Frauen	1	43	9.05
	2	44	9.26
	3	45	9.47
2: Arbeitslose mit gewerblichen Berufen	1	58	12.21
	2	58	12.21
	3	52	10.95
3: Jugendliche	1	60	12.63
	2	59	12.42
	3	56	11.79
Total		475	100

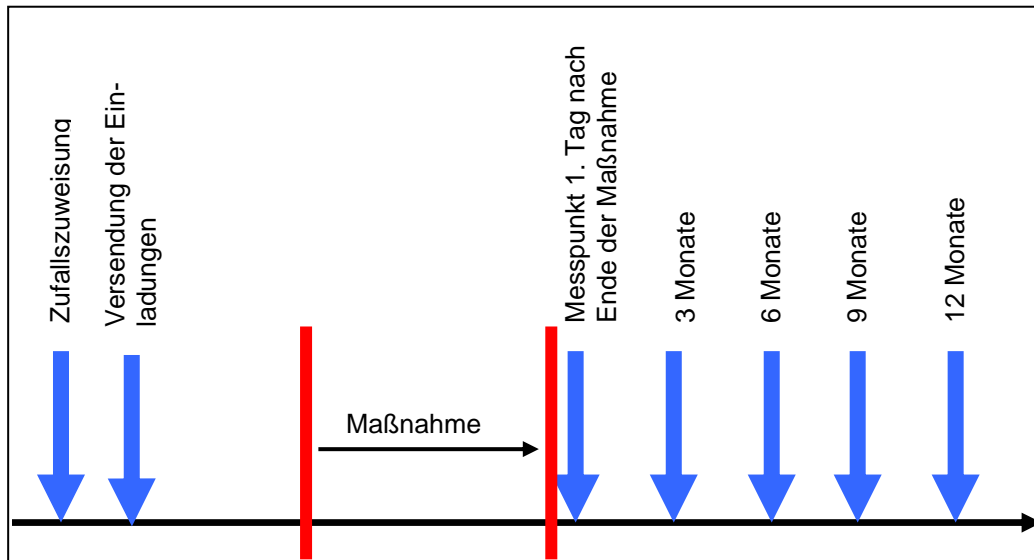
Die so ausgewählten Teilnehmer jeder Gruppe wurden anschließend zufällig in die Gruppe der tatsächlichen Teilnehmer an der Trainingsmaßnahme und die jeweilige Vergleichsgruppe aufgeteilt.

Die drei Gruppen der tatsächlichen Teilnehmer wurden zu achtwöchigen Trainingsmaßnahmen eingeladen, die im Zeitraum zwischen September und Dezember 2005 stattfanden. Diese umfasste eine vierwöchige Trainingsmaßnahme zur Eignungsfeststellung sowie ein vierwöchiges Anschlusspraktikum. Die Personen der Vergleichsgruppe nahmen an keiner Maßnahme teil, wurden jedoch genauso wie die tatsächlichen Teilnehmer weiter beobachtet.

Während des Beobachtungszeitraums nahmen die Personen beider Gruppen an keiner weiteren Maßnahme teil. Zu verschiedenen Messzeitpunkten wurde dann sowohl für die Teilnehmer- als auch für die Vergleichsgruppe durch die Agentur für Arbeit neben weiteren relevanten Merkmalen er-

fasst, ob und aus welchem Grund Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit vorliegen.

Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf des Experiments



Durch die Zufallsauswahl wurde also sichergestellt, dass sich Teilnehmer- und Kontrollgruppen hinsichtlich relevanter Charakteristika nicht unterscheiden. Zur Auswertung stehen für die Gruppe der Arbeitslosen mit gewerblichen Berufen nur die Daten aus zwei Geschäftstellen zu Verfügung, weshalb sich in dieser Gruppe die Fallzahlen der Teilnehmer- und Vergleichsgruppe für diese Gruppe nach Beendigung der Maßnahme reduziert haben.

Trotz gewissenhafter Vorbereitung des Experiments und Auswahl der Teilnehmer wird es sich meist nicht vermeiden lassen, dass Personen aus der Teilnehmer- als auch aus der Vergleichsgruppe vorzeitig ausscheiden oder die Teilnahme am Experiment verweigern. Hängt die Teilnahme von Faktoren ab, die auch den Maßnahmeerfolg beeinflussen, ist nach Beendigung des Experiments die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen in den relevanten Charakteristika nicht mehr gegeben. Ein einfacher Mittelwertvergleich führt dann zu einer verzerrten Schätzung der Maßnahmewirkung. Deshalb muss ein Weg gefunden werden, um hier nachzujustieren.

Eine solche Nachjustierung erfolgt mit Hilfe von Propensity Score Matching (Sacerdote 2004). Die individuellen Wahrscheinlichkeiten (Propensity Scores) werden mit Hilfe von Logit- oder Probit-Modellen geschätzt. Im Rahmen eines Matching-Ansatzes auf der Basis der Propensity Scores können

den Personen der Teilnehmergruppe jeweils einzelne Teilnehmer der Vergleichsgruppe zugewiesen werden. Das Ausbalancieren der Verteilungen unter Zuhilfenahme der Propensity Scores entspricht damit einem Ausbalancieren der Verteilungen der einzelnen Personenmerkmale zwischen den beiden Gruppen, um dann über die mittlere Differenz in den individuellen Ergebnisvariablen Unterschiede zwischen den Gruppen schätzen zu können. Wichtig ist dabei, alle Merkmale in die Berechnung der Propensity Scores einzubeziehen, die sowohl die Teilnahme als auch den Maßnahmeerfolg beeinflussen. Ist nach Bildung einer Vergleichsgruppe auf diese Art und Weise die Annahme bedingter Unabhängigkeit („Conditional Independence Assumption“, CIA)

$$(4) (Y_0, Y_1 \perp T) | X$$

erfüllt, entsprechen sich die potentiellen Ergebnisse von beiden Gruppen für jeden Teilnahmestatus.

Das Nachjustieren durch Matching wurde notwendig, da die Teilnehmer der einzelnen Geschäftsstellen aufgrund der niedrigen Fallzahlen zusammengefasst werden mussten. Zum anderen ergab sich das Problem, dass ein Teil der zum Experiment zugewiesenen Personen bereits vor dem Versenden der Einladungen die Arbeitslosigkeit beendet hatte und somit für die Auswertung nicht mehr zur Verfügung stand. Da nicht sichergestellt ist, dass diese Ausfälle zufällig sind, wurde für jede der drei Gruppen ein Propensity Score Matching durchgeführt, um statistisch eine Situation „sonst gleicher Bedingungen“ wiederherzustellen. Als Matching-Methode wurde ein „Nearest-Neighbour-Matching“ ohne Replacement mit einem Caliper von 0,05 verwendet, also jedem Teilnehmer wurde genau die Vergleichsperson zugeordnet, deren Propensity Score den geringsten Abstand aufweist und eine Distanz von 0,05 nicht überschreitet.

Darüber hinaus ermöglicht ein nachträgliches Matching neben der Untersuchung der Auswirkungen der Androhung einer Trainingsmaßnahme auch die Evaluierung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme. Eine Beschreibung der Vorgehensweise zur Untersuchung der beiden Effekte liefert der folgende Abschnitt.

5 Mögliche Effekte von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit

Bei der Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit stellt sich die Frage, wodurch eine mögliche Verbesserung der Eingliederungsaussichten zustande kommt (Black et al. 2003). Mögliche Effekte von Einladungen zu Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit müssen differenziert betrachtet werden. Diese Art von Maßnahme zielt darauf ab, festzustellen ob Arbeitslose zu einer Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen und dazu auch bereit sind. Zu überprüfen ist also, wie sich die Ankündigung der Maßnahme auswirkt und welchen Effekt anschließend eine tatsächliche Teilnahme an der Maßnahme hat. Ein Treatment-Effekt kann sich dementsprechend allein durch die Tatsache ergeben, dass die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Maßnahme besteht, aber auch durch die Teilnahme am Weiterbildungsprogramm der Maßnahme selbst, das ja zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen beitragen soll. Bei der Auswertung des Experiments werden deshalb auch diese zwei möglichen Effekte der Trainingsmaßnahmen untersucht.

- Zum einen ist zu überprüfen, welche Auswirkungen sich aufgrund der Einladung der Teilnehmer, also der Ankündigung der Maßnahme ergeben. Da es sich hier um eine Trainingsmaßnahme zur Überprüfung der Verfügbarkeit handelt, liegt der Gedanke nahe, dass einzelne Personen für die Teilnahme nicht zur Verfügung stehen, was zu einer höheren Austrittsquote von eingeladenen Personen vor und zu Beginn der Maßnahme gegenüber Vergleichspersonen führt, die sich einer Überprüfung der Verfügbarkeit nicht ausgesetzt sehen. Hier wird das Matching zum Zeitpunkt der Einladungen durchgeführt.
- Darüber hinaus soll auch die Wirkung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme geschätzt werden. Hier werden für die Teilnehmergruppe nur Personen einbezogen, die auch wirklich an der Maßnahme teilnehmen, die also die Trainingsmaßnahme zur Eignungsfeststellung sowie das vierwöchige Praktikum durchlaufen. Personen, die sich etwa nach Erhalt der Einladung zur Trainingsmaßnahme aus der Arbeitslosigkeit abmelden oder nicht zur Teilnahme erscheinen, werden nicht mehr in die Analyse einbezogen. Für die Kontrollgruppe können dann auch nur Personen einbezogen werden, die zum Beginn der Maßnahme noch

arbeitslos waren. Aus der Analyse ausgeschlossen werden Personen, die ihre Arbeitslosigkeit zwischen der Einladung und dem Beginn der Maßnahme beendet haben. Das Matching wird mit Bezug auf den Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme durchgeführt. Geschätzt wird ausschließlich der Effekt, den die Teilnahme an der Maßnahme hat, ohne Berücksichtigung des Effekts, der sich aus der Überprüfung der Verfügbarkeit ergibt.

6 Strukturmerkmale der Teilnehmer- und Vergleichsgruppen

Die folgenden Tabellen zeigen eine Übersicht über demografische Charakteristika der Teilnehmer- und der Vergleichsgruppen. Dargestellt sind jeweils die Mittelwerte relevanter Variablen nach dem Nachjustieren für den Zeitpunkt der Einladung zur Trainingsmaßnahme sowie zum Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme. Diese Variablen fungieren auch als erklärende Variablen im Probit-Modell zur Schätzung der Propensity Scores. Aufgrund der relativ kleinen Fallzahlen in den jeweiligen Gruppen kann es schwierig sein, eine optimale Übereinstimmung der Mittelwerte der Charakteristika zwischen der jeweiligen Teilnehmer- und Vergleichsgruppen zu erreichen. Es handelt sich hier jedoch um eine Experimentsituation, wobei lediglich ein Nachjustieren notwendig wurde. Deshalb fallen etwaige Abweichungen hier nicht so stark ins Gewicht, weil die Zuweisung mit Hilfe einer Zufallsauswahl durchgeführt wurde. Eine Nachjustierung wurde lediglich notwendig, da einzelne Personen nicht für die Auswertung des Experiments zur Verfügung standen.²

Anhand der Tabellen 2 bis 4 zeigt sich auch, in welchen Merkmalen sich die drei Gruppen voneinander unterscheiden. Zum einen sind das, gemäß der Definition der Gruppen, natürlich das Alter und das Geschlecht. Darüber hinaus unterscheiden sich die Gruppen in der Frage, ob die Personen Kinder haben sowie dem Vorhandensein von gesundheitlichen Einschränkungen. Das aktuelle Qualifikationsniveau wird von zuständigen Vermittlern bei der ersten Gruppe geringer eingeschätzt als bei den beiden ande-

² Mit Hilfe von t-tests wurde überprüft, ob sich eine befriedigende Angleichung in der Verteilung der beobachteten Merkmale zwischen Teilnehmer- und Vergleichsgruppe ergeben hat. Die Hypothese der Gleichheit der Mittelwerte der Merkmale kann hier durchgängig bei allen drei Gruppen nicht abgelehnt werden.

ren Gruppen. Während bei der Gruppe der Frauen der überwiegende Anteil verheiratet ist, ist dies bei der Gruppe der Jugendlichen nur ein kleiner Prozentsatz. Bei den Merkmalen „Dauer der letzten Beschäftigung“ und „Leistungshöhe“ sind ebenfalls starke Unterschiede zwischen den Gruppen zu erkennen. Demnach ist davon auszugehen, dass Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit bei den verschiedenen Gruppen auch unterschiedliche Wirkungen zeigen.

Tabelle 2: Mittelwerte erklärender Variablen, Teilzeitarbeitslose, nur Frauen

	Einladung (matched)		Teilnahme (matched)	
	Teilnehmer	Vergleich	Teilnehmer	Vergleich
Alter	39.72	36.07	37.14	38.24
männlich	0	0	0	0
Nationalität	0.95	0.93	0.90	0.90
Kinder	0.72	0.74	0.76	0.76
ges. Einschränkungen	0.07	0.12	0.19	0.19
Dauer Alo ³	2.25	2.09	2.26	2.07
Haupt-/Realschule ⁴	0.77	0.74	0.81	0.76
Fachabi/Abitur ⁵	0.23	0.25	0.19	0.24
aktuelles Qual.niveau ⁶	0.23	0.30	0.29	0.19
Ausbildung	0.23	0.26	0.24	0.19
Fachschule	0.68	0.54	0.57	0.57
Uni/FH	0.09	0.19	0.19	0.24
verheiratet/Partnerschaft	0.81	0.77	0.76	0.76
Alter quadriert	1639.02	1387.65	1454.29	1531.76
Dauer letzte Besch. ⁷	39.44	38.61	47.71	68.90
Leistungshöhe ⁸	88.93	78.87	97.25	101.88
n	57	57	21	21

³ Zur Übersichtlichkeit hier dargestellt in Monaten

⁴ Anteil von Haupt-/Realschulabsolventen

⁵ Anteil der Abiturienten

⁶ Einschätzung des Vermittlers über das aktuelle Qualifikationsniveau

⁷ Hier in Monaten

⁸ Die Leistungshöhe ging kategorisiert in die Propensity Score Schätzung ein, hier übersichtlicher dargestellt als Mittelwert der tatsächlichen Höhe

Tabelle 3: Mittelwerte erklärender Variablen, Vollzeit gewerblich

	Einladung (matched)		Teilnahme (matched)	
	Teilnehmer	Vergleich	Teilnehmer	Vergleich
Alter	40.16	41.60	40.79	40.33
männlich	0.80	0.88	0.83	0.79
Nationalität	0.82	0.78	0.83	0.79
Kinder	0.24	0.25	0.21	0.33
ges. Einschränkungen	0.22	0.12	0.17	0.17
Dauer Alo	2.33	2.17	2.44	2.29
Haupt-/Realschule	0.80	0.80	0.79	0.75
Fachabi/Abitur	0.06	0.08	0.04	0.04
aktuelles Qual.niveau	0.43	0.53	0.46	0.58
Ausbildung	0.39	0.49	0.46	0.54
Fachschule	0.60	0.51	0.54	0.46
Uni/FH	0	0	0	0
verheiratet/Partnerschaft	0.57	0.59	0.46	0.54
Alter quadriert	1716.08	1816.47	1745.46	1700.25
Dauer letzte Besch.	62.32	57.45	57.88	64.90
Leistungshöhe	155.25	136.11	131.89	112.03
n	51	51	24	24

Tabelle 4: Mittelwerte erklärender Variablen, Jugendliche

	Einladung (matched)		Teilnahme (matched)	
	Teilnehmer	Vergleich	Teilnehmer	Vergleich
Alter	21.05	20.80	21.44	20.97
männlich	0.67	0.68	0.63	0.63
Nationalität	0.94	0.95	1	1
Kinder	0.04	0.02	0	0.03
ges. Einschränkungen	0.07	0.02	0.03	0.03
Dauer Alo	1.96	2.08	2.11	2.13
Haupt-/Realschule	0.83	0.88	0.91	0.88
Fachabi/Abitur	0.14	0.12	0.09	0.13
aktuelles Qual.niveau	0.32	0.23	0.06	0.09
Ausbildung	0.31	0.23	0.06	0.09
Fachschule	0.65	0.72	0.94	0.88
Uni/FH	0.04	0.05	0	0.03
Verheiratet/Partnerschaft	0.06	0.04	0	0.06
Alter quadriert	446.70	435.94	462.81	442.53
Dauer letzte Besch.	15.70	19.53	21.33	20.79
Leistungshöhe	59.72	60.33	72.39	83.51
n	81	81	32	32

Festzustellen ist außerdem, dass der Anteil der eingeladenen Personen, der tatsächlich an der Maßnahme teilnimmt in allen drei Gruppen eher ge-

ring ausfällt. Interessant ist die Tatsache, dass bei der Gruppe der Teilzeitarbeitslosen und der Gruppe der Jugendlichen die durchschnittliche Leistungshöhe der Teilnehmer an der Maßnahme deutlich über der durchschnittlichen Leistungshöhe aller eingeladenen Personen liegt. Dies deutet darauf hin, dass Personen dieser Gruppen eher an der Maßnahme teilnehmen, wenn sie durch eine Nichtteilnahme auf höhere Transferleistungen verzichten müssen.

7 Ergebnisse

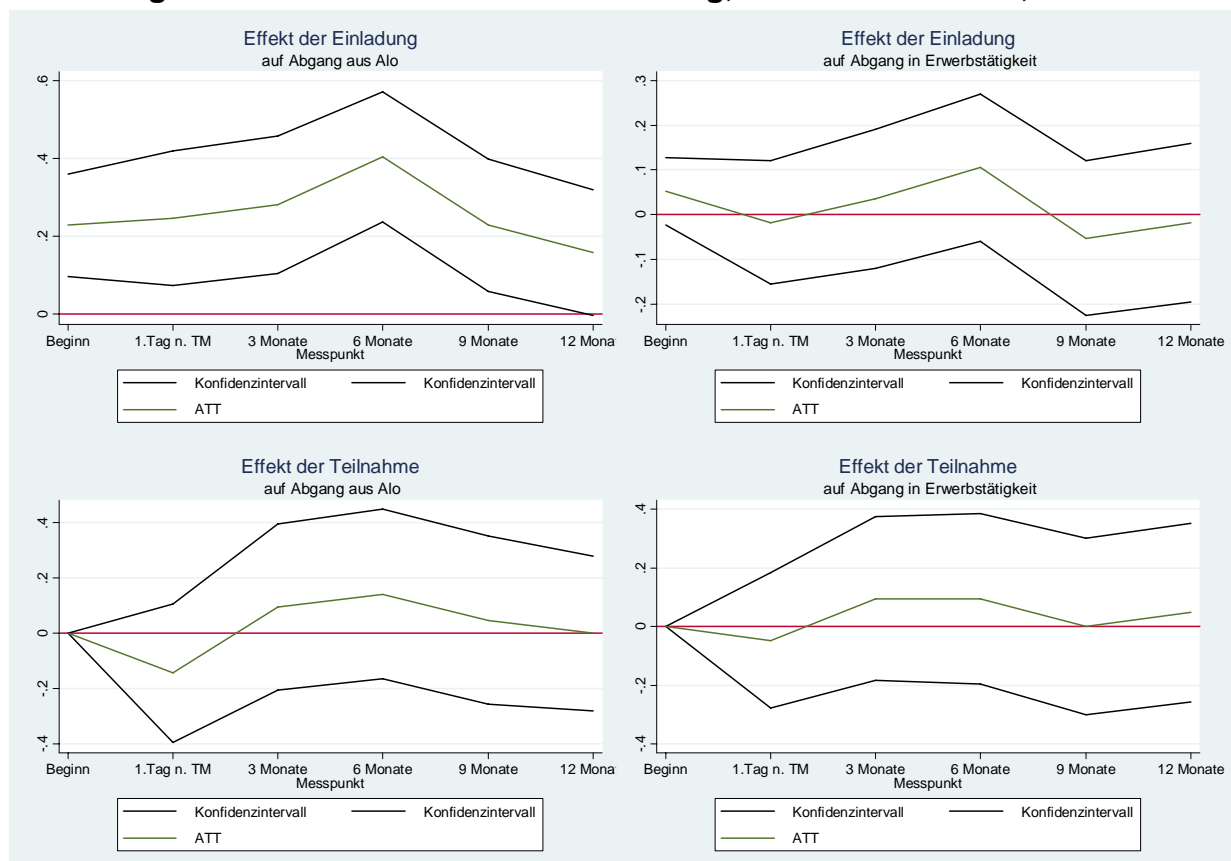
Zunächst dargestellt werden in diesem Kapitel die Eingliederungseffekte aufgrund der Einladung zur Trainingsmaßnahme. Es wird also untersucht, welche Auswirkungen eine Einladung zu einer Trainingsmaßnahme gegenüber der kontrafaktischen Situation der Nichteinladung hat. Unterschieden werden dabei die beiden Zielvariablen Abgang aus Arbeitslosigkeit und Abgang in Erwerbstätigkeit, die zweite Zielvariable entspricht hier auch gleichzeitig dem Abgang in ungeforderte Beschäftigung, da die ausgewählten Personen zunächst in keine weiteren Maßnahmen vermittelt wurden. Der Schätzer für den Effekt der Maßnahme wird berechnet als Differenz der Anteile von Personen aus Teilnehmer- und Vergleichsgruppe, die zum jeweiligen Messzeitpunkt bereits aus der Arbeitslosigkeit abgegangen sind beziehungsweise eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Er wird jeweils zu Beginn der Maßnahme, am ersten Tag nach Ende der Maßnahme, sowie nach 3, 6, 9, und 12 Monaten gemessen (durchschnittlicher Effekt der Teilnahme an der Maßnahme auf die Teilnehmer).

Analog dazu werden die durchschnittlichen Eingliederungseffekte der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme geschätzt. Untersucht wird hier der Effekt, den eine tatsächliche Teilnahme an der Trainingsmaßnahme gegenüber der Nichtteilnahme hat. Effekte definieren wir hier als positiv, wenn eine höhere Abgangsrate der Teilnehmergruppe gegenüber der Kontrollgruppe zu verzeichnen ist. Vergleichspersonen sind in diesem zweiten Fall Personen, die nicht zur Maßnahme eingeladen wurden und zu Beginn der Maßnahme noch arbeitslos gemeldet sind. Beträgt der geschätzte Effekt zu einem Messzeitpunkt beispielsweise 0,2, so ist zu diesem Zeitpunkt die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit beendet zu haben bzw. eine Erwerbstätigkeit aufgenommen zu haben, in der Gruppe der Maßnahmenteilnehmer 20 Prozentpunkte höher als in der Vergleichsgruppe.

7.1 Teilzeitarbeitslose, nur Frauen

Bei der Gruppe der Frauen in Teilzeitarbeitslosigkeit zeigt sich ein positiver Eingliederungseffekt aufgrund der Einladung. In Bezug auf Abgänge aus Arbeitslosigkeit ist dieser Effekt zu allen Messpunkten signifikant positiv. Bei der Messung der Wirkung auf Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt hingegen zeigt sich ein geringerer, nicht signifikanter Effekt. Diese Ergebnisse deuten also daraufhin, dass eine Überprüfung der Verfügbarkeit bei diesem Personenkreis zu einer erhöhten Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit gegenüber der Kontrollgruppe führt, die dann auch über einen längeren Zeitraum hinweg konstant positiv bleibt, jedoch nur zu einer unwesentlich höheren Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen.

Bei der Evaluierung der tatsächlichen Teilnahme an der Trainingsmaßnahme zeigt sich hier jedoch weder bei den Abgängen aus Arbeitslosigkeit, noch bei Abgängen in Erwerbstätigkeit ein deutlicher Effekt. Zudem zeigt sich, dass ein positiver Effekt sich erst nach Ende des „Lock-in“-Effekts einstellt. Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass in dieser Gruppe Trainingsmaßnahmen tatsächlich zu Abmeldungen aus Arbeitslosigkeit führen, die jedoch, wie erwartet, auf die Überprüfung der Verfügbarkeit durch die Ankündigung einer Maßnahme zurückzuführen sind. Durch die tatsächliche Teilnahme an der Trainingsmaßnahme wird kaum eine Verbesserung der Eingliederungsaussichten erreicht.

Abbildung 2: Geschätzte Maßnahmewirkung, Teilzeitarbeitslose, nur Frauen⁹

7.2 Vollzeit gewerblich

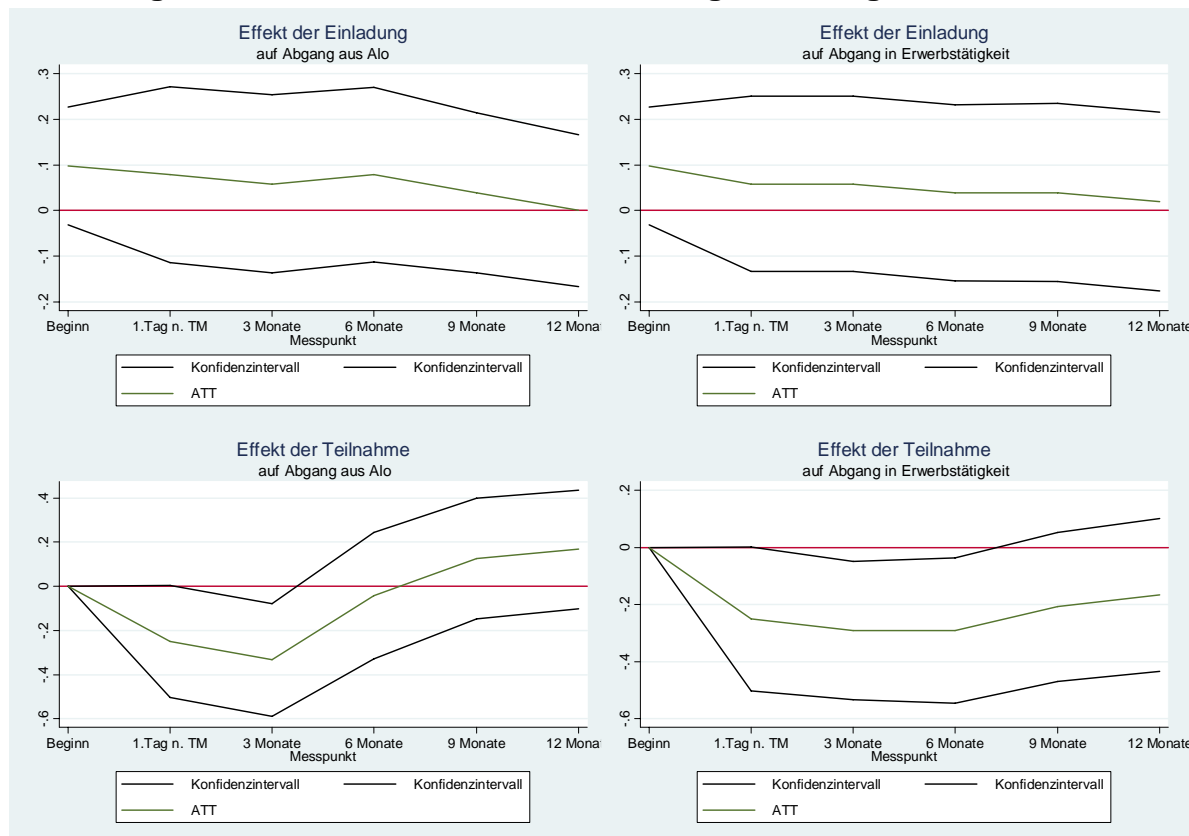
Auch in der Gruppe der Vollzeitarbeitslosen mit gewerblichen Berufen zeigt sich ein positiver Effekt aufgrund der Einladung, der auch über den Beobachtungszeitraum hinweg erhalten bleibt. Der Effekt ist allerdings weder in Bezug auf Abmeldungen aus Arbeitslosigkeit, noch in Bezug auf Eingliederungen in Erwerbstätigkeit signifikant. Dagegen wird bei dieser Gruppe ein signifikant negativer Eingliederungseffekt aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme zu den Messpunkten am Ende und drei Monate nach Ende der Maßnahme verzeichnet. Zum Messpunkt nach 9 Monaten zeigt sich dann ein positiver, aber insignifikanter Effekt in Bezug auf Abgänge aus Arbeitslosigkeit.

Die tatsächliche Teilnahme an der Maßnahme hat also nach einer gewissen Anlaufzeit einen positiven Effekt in Bezug auf Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit, nicht jedoch in Bezug auf Integrationen in den Arbeits-

⁹ Anzumerken ist hier, dass der Effekt der tatsächlichen Teilnahme zu Beginn der Maßnahme aufgrund des erneuten Matching hier null sein muss.

markt. Bei diesem Personenkreis ist folglich kein nennenswerter Effekt allein durch die Einladung zu einer Trainingsmaßnahme zu beobachten, dafür ist davon auszugehen, dass sich die tatsächliche Teilnahme an der Maßnahme mittelfristig positiv auf die Eingliederungsaussichten auswirkt.

Abbildung 3: Geschätzte Maßnahmewirkung, Vollzeit gewerblich

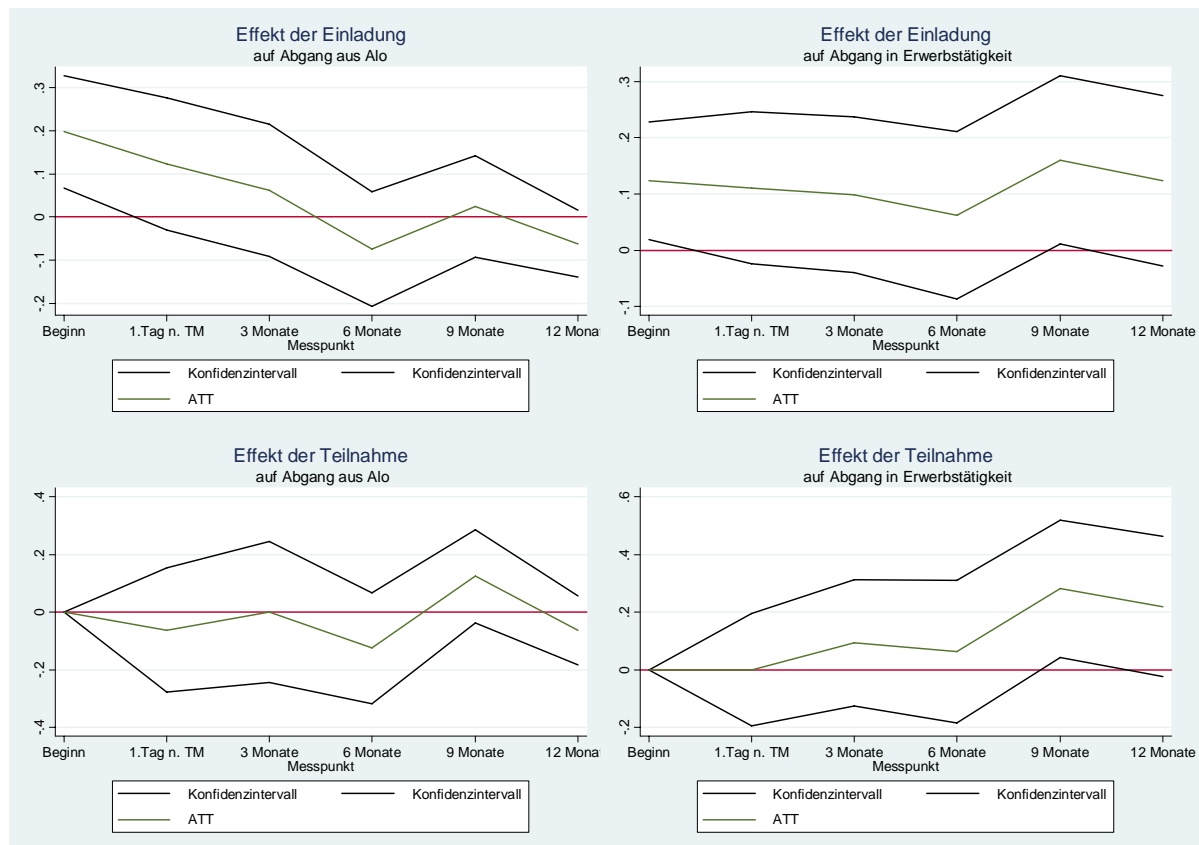


7.3 Jugendliche

Etwas differenzierter stellt sich das Bild bei der Gruppe der arbeitslosen Jugendlichen dar. Auch hier hat die Einladung zur Trainingsmaßnahme zunächst einen deutlichen, signifikant positiven Effekt auf die Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit. Dieser nimmt jedoch zwischen den Messpunkten nach 3 und nach 6 Monaten deutlich ab und wird insignifikant. Bei der Betrachtung der Zielvariable Abgänge in Erwerbstätigkeit bleibt der Effekt positiv, ist jedoch ebenfalls nicht über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg signifikant. Bei der Evaluierung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme zeigt sich in Bezug auf Abgänge in Erwerbstätigkeit nach 9 Monaten ein signifikant positiver Effekt. Hier kann also davon ausgegangen werden, dass sich hier eine Teilnahme an der Maßnahme nach längerer Anlaufzeit positiv auf die Abgangsrate in Erwerbstätigkeit auswirkt.

In dieser Gruppe kann zusammenfassend also ein kurzfristiger, positiver Effekt auf die Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit aufgrund der Einladung zur Maßnahme sowie ein langfristiger, positiver Effekt auf die Eingliederungswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit durch die Teilnahme an der Trainingsmaßnahme festgestellt werden.

Abbildung 4: Geschätzte Maßnahmewirkung, Jugendliche



8 Fazit

Bei der Auswertung des Experiments zu Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit in der ausgewählten Agentur für Arbeit zeigen sich zwei unterschiedliche Effekte von Einladungen zu einer solchen Maßnahme. Zum einen ist dies ein positiver Abgangs- beziehungsweise Eingliederungseffekt, der sich durch die Einladung zu einer Maßnahme ergibt. Dieser Effekt ist aus den Abgängen bereits vor Beginn der Maßnahme zu erkennen. Zum anderen ist dies der Effekt der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme. Eine positive Maßnahmewirkung aufgrund der Teilnahme kann jedoch nur in geringem Ausmaß festgestellt werden.

Eine höhere Abgangsrate der eingeladenen Personen gegenüber der Vergleichsgruppe aufgrund der Überprüfung der Verfügbarkeit ist hier vor allem bei der Gruppe der teilzeitarbeitslosen Frauen und bei der Gruppe der Jugendlichen in den ersten Monaten festzustellen. Bei der Gruppe der Arbeitslosen mit gewerblichen Berufen ist dieser Effekt dagegen nicht so deutlich ausgeprägt, dafür ist hier nach einer gewissen Anlaufzeit ein leicht positiver Effekt durch die Teilnahme an der Maßnahme zu erkennen. Ein signifikant positiver Effekt der tatsächlichen Teilnahme ist jedoch nur bei der Gruppe der Jugendlichen nach Ablauf von 9 Monaten nach Ende der Maßnahme festzustellen.

Die Ergebnisse der Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit mit Hilfe von Daten eines Experiments deuten daher darauf hin, dass diese geeignet sind, zu überprüfen ob arbeitslos gemeldete Personen tatsächlich zur Teilnahme an einer Maßnahme und damit eben auch zur Vermittlung zur Verfügung stehen. Dies kann anhand der höheren Wahrscheinlichkeiten der Personen der Teilnehmergruppe nach Erhalt der Einladung zur Maßnahme die Arbeitslosigkeit zu beenden festgestellt werden. In diesem Zusammenhang ist aber auch darauf hinzuweisen, dass die Abmeldungen aufgrund der Einladung überwiegend nicht zu Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt führen. Die Evaluation der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme zeigt dagegen kurzfristig kaum eine Auswirkung auf die Abgangs- und Eingliederungsrate. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass sich eine Teilnahme an der Maßnahme langfristig positiv auf die Eingliederungsaussichten auswirken kann. Um dies abschließend beurteilen zu können, wären jedoch weitere Beobachtungspunkte über den Zeitraum von 12 Monaten hinaus nötig.

Schließlich muss hier aber auch, gerade vor dem Hintergrund der relativ geringen Fallzahlen, darauf hingewiesen werden, dass sich diese Schlussfolgerungen lediglich auf das hier untersuchte Experiment in einem bestimmten regionalen Arbeitsmarkt (in Westdeutschland) beziehen und daher nicht ohne weiteres verallgemeinert werden sollten.

Literatur

- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Waller, M. (2007): Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany, ZEW Discussion Paper 07-042.
- Black, D., Smith, J., Berger, M., Noel, B. (2003): Is the Threat of Re-employment Services More Effective than the Services Themselves? Evidence from Random Assignment in the UI System, *The American Economic Review*, Vol. 93, No. 4. , S. 1313-1327.
- Heckman, J., Smith, J. (1995): Assessing the Case for Social Experiments, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 9 (2), S. 85-110.
- Heckman, J., Smith, J. (1996): Experimental and nonexperimental evaluation, in: Schmidt, G. & O'Reilly, J. & Schomann, K. (Eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* (Cheltenham, Elgar).
- Heckman, J., Lalonde R., Smith, J. (1999): The Economic and Econometrics of Active Labour Market Programs, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, S.1865-2095.
- Hujer, R., Thomsen, S., Zeiss, C. (2006): The Effects of Short-Term Training Measures on the Individual Unemployment Duration in West Germany, ZEW Discussion Paper 06-65.
- Kurtz, B. (2003): Trainingsmaßnahmen - was verbirgt sich dahinter?, IAB-Werkstattbericht – 08/2003.
- Müntnich, M., Wießner, F. (2002): Soziale Experimente und Modellversuche: Ein Beitrag zur Evaluation von Neuansätzen in der Arbeitsmarktpolitik, in: IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 415-427.
- Rosholm, M., Svarer, M. (2004): Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes, IZA Discussion Paper No. 1300.
- Rubin, D.B. (1974): Estimating Causal Effects of Treatments in Randomized and Nonrandomized Studies, *Journal of Educational Psychology*, 66, S. 688-701.
- Rubin, D.B. (1977): Assignment to Treatment Group on the Basis of a Covariate, *Journal of Educational Statistics*, 2, 1-26, Printer's correction note 3, 384.
- Rubin, D.B. (1980): Discussion of Randomization Analysis of Experimental Data in the Fisher Randomization Test by Basu, *Journal of the American Statistical Association*, 75, 591-593.
- Sacerdote, B. (2004): Fixing broken experiments using the propensity score, in: *Applied Bayesian Modeling and Causal Inference from Incomplete-Data Perspectives*, 61-71.

Smith, J. (2000): Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik: Erfahrungen aus Nordamerika, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg.33, H.3.

Wunsch, C., Lechner, M. (2007): What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, IZA Discussion Paper 2800.

Recently published

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>, (2007)	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05

8/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05
9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany published in: Economics Bulletin, Vol. 18, no. 7 (2006)	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2, S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany published in: Empirical Economics, Vol. 32, No. 2/3 (2007), S. 529-573	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06

4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06
7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain published in: European Societies, Vol. 9, No. 3 (2007), S. 429-458	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany published in: Economic systems research, Vol. 19, No. 1 (2007), S. 37-55	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06

24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung? published als: Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft, Jg. 96, H. 2 (2007), S. 169-208	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of east and west Germany	12/06
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07
9/2007	Seibert, H.	Frühe Flexibilisierung? : regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004	2/07
10/2007	Bernhard, S. Kurz, K.	Familie und Arbeitsmarkt : eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung	2/07
11/2007	Drechsler, J. Dundler, A. Bender, S. Rässler, S. Zwick, T.	A new approach for disclosure control in the IAB Establishment Panel : multiple imputation for a better data access	2/07
12/2007	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Einflussfaktoren auf das Erwerbspotenzial : Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland	3/07

13/2007	Hartmann, J. Krug, G.	Verknüpfung von Befragungs- und Prozessdaten : Selektivität durch fehlende Zustimmung der Befragten?	3/07
14/2007	Baltagi, B. H. Blien, U. Wolf, K.	Phillips Curve or wage curve? : evidence from West Germany: 1980-2004	4/07
15/2007	Blien, U. Gartner, H. Stüber, H. Wolf, K.	Expensive and low-price places to live : regional price levels and the agglomeration wage differential in Western Germany	4/07
16/2007	Jaenichen, U. Stephan, G.	The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers	6/07
17/2007	Fuchs, J. Weber, B.	Vollbeschäftigungsannahme und Stille Reserve : eine Sensitivitätsanalyse für Westdeutschland	6/07
18/2007	Haas, A. Damelang, A.	Labour market entry of migrants in Germany : does cultural diversity matter?	6/07
19/2007	Wachter, T. von Bender, S.	Do initial conditions persist between firms? : an analysis of firm-entry cohort effects and job losers using matched employer-employee data	6/07
20/2007	Reiter, J. P. Drechsler, J.	Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality	6/07
21/2007	Damelang, A.	Räumliche Mobilität von türkischen Arbeitnehmern : eine Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001	7/07
22/2007	Pfeifer, C.	Homogene und heterogene Teilnahmeeffekte des Hamburger Kombilohnmodells : ein Verfahrensvergleich von Propensity Score Matching und OLS-Regression	7/07
23/2007	Bender, S. Koch, S. Meßmann, S. Walwei, U.	Was muten sich Arbeitslose zu? : Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern	7/07
24/2007	Bruckmeier, K. Schnitzlein, D.	Was wurde aus den Arbeitslosenhilfeempfängern? : eine empirische Analyse des Übergangs und Verbleibs von Arbeitslosenhilfeempfängern nach der Hartz-IV-Reform	9/07

Stand: 26.9.2007

Impressum

IAB Discussion Paper
No. 25 / 2007

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 Discussion Paper
unter:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp2507.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Thomas Büttner, Tel. 0911/179-3165,
oder E-Mail: thomas.buettner@iab.de