

Hilbert, Christoph

Working Paper

Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland

WZB Discussion Paper, No. SP I 2004-109

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hilbert, Christoph (2004) : Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland, WZB Discussion Paper, No. SP I 2004-109, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43982>

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.

Christoph Hilbert

**Performanzmessung und Anreize in der regionalen
Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und
eine Modellrechnung für Deutschland**

Der Beitrag entstand im Rahmen des Projekts "Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD - Ermittlung, Analysen und Implementation". Das Projekt ist Teil des FreQueNz-Netzwerks (www.frequenz.net) zur systematischen Früherkennung von neuen Qualifikationserfordernissen, das vom Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mitgefördert wird.

September 2004

ISSN Nr. 1011-9523

Forschungsschwerpunkt:
Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
<http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>
e-mail: hilbert@wz-berlin.de

Bestell-Nr.: SP I 2004-109

Zusammenfassung

In der Arbeit wird ein Konzept zur Messung der Effizienz regionaler Arbeitsmarktpolitik vorgestellt. Ausgangspunkt ist der Schweizer Ansatz einer anreizkompatiblen Arbeitsvermittlung, in dem die strategischen Ziele der Arbeitsmarktpolitik auf nationaler Ebene vorgegeben werden und die operative Durchführung in der Eigenverantwortung der Kantone und der Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) liegt. Theoretisch basiert der Ansatz auf dem Konzept des 'Yardstick-Competition'. Die Effektivität der Leistungserbringung der Agenten wird anhand definierter Ziele und exogener Rahmenbedingungen in Form von Wirkungsindikatoren verglichen und an ein Vergütungssystem gekoppelt. Anhand einer Beispielrechnung mit bundesdeutschen Daten werden Möglichkeiten und Restriktionen des Modellansatzes diskutiert. Es wird deutlich, dass ein solches Modell sehr hohe Anforderungen sowohl an die Datenqualität als auch an die inhaltliche Umsetzung wie beispielsweise die Definition der Wirkungsziele und deren Operationalisierung stellt, die derzeit noch nicht gegeben sind. Dennoch kann der Ansatz im Kontext einer modernen Verwaltung als ein Instrument zu mehr Transparenz und Effektivität in der Arbeitsvermittlung gesehen werden.

Abstract

This paper presents a concept for measuring the efficiency of regional labour market policy taking as a starting point the Swiss approach of incentive-compatible employment services. This approach sets strategic targets of labour market policy at a national level while leaving responsibilities for implementation to the cantons and regional employment services (RAV). Theoretically, the model is based on the concept of "yardstick competition". The efficiency of agents' performance is compared by means of defined targets and under consideration of exogenous factors through efficiency indicators and coupled to a benefit system. The author discusses possibilities and restrictions of this approach using a calculation example based on data from Germany. The calculation shows that it is not yet possible to meet the model's high demands with respect to data quality as well as to implementation, regarding for example the definition of efficiency targets and their operationalization. Nevertheless, in the context of modern administration, the approach can be considered a valid tool towards making employment services more transparent and effective.

Inhaltsangabe

1	Einleitung	1
2	Arbeitsmarktpolitik und Wirkungssteuerung in der Schweiz	2
	2.1 Reformen der 90er Jahre.....	2
	2.2 Wirkungsorientierte Steuerung und Principal-Agent Problematik.....	4
	2.3 Implementation des Anreizmodells in der Schweiz.....	5
3	Datenbasis und Modellierung	7
	3.1 Das Modell.....	8
	3.2 Die Datenbasis	9
	3.3 Die Indikatoren.....	10
	3.4 Spezifikation der exogenen Variablen	12
4	Stilisierte Fakten für ein 'Deutsches Modell' der wirkungsorientierten Steuerung	13
5	Diskussion	16

1 Einleitung

Regionale Strukturen rücken auch in der Arbeitsmarktpolitik mehr und mehr ins Zentrum der Betrachtung. Diese Entwicklung geht einher mit der fortschreitenden Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft, die in der wissenschaftlichen Diskussion eine Erweiterung der Definition von "Wachstumseinheiten" als Analyseeinheit mit sich bringt. Nicht mehr nur nationalstaatliche Grenzen werden in volkswirtschaftlichen Analysen definiert, sondern regionale Zentren, so genannte Cluster, weisen in sich geschlossene Entwicklungen auf, die sich auch im Arbeitsmarkt widerspiegeln¹. So sind auch Beschäftigungsunterschiede zwischen Regionen verschiedener OECD-Länder durchgängig erheblich, auch wenn sie sich in Ursache und Höhe unterscheiden (OECD 2000). Diese Tatsache bildet auch die Basis für die Diskussion über Organisation und Vergleichbarkeit der Effektivität von Arbeitsverwaltungen zwischen Regionen².

In diesem Kontext wird im Rahmen der Evaluierung und des Leistungsvergleichs zwischen wirtschaftlichen Einheiten die Steigerung der Effizienz in öffentlichen Unternehmen durch Anwendung privatwirtschaftlicher Managementinstrumente diskutiert. In der Arbeitsmarktpolitik ist dabei unter anderem die Bewertung der Vermittlungsaktivität als Zielsteuerungs- und Controllinginstrument im interregionalen Vergleich von besonderer Bedeutung und in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt (Schütz 2003).

Im Rahmen solcher Verfahren kann das Verhältnis der Vertragspartner als Principal-Agent Problem spezifiziert werden: Der Principal gibt auf strategischer oder politischer Ebene Ziele vor, die der Agent auf der operativen bzw. der Vollzugsebene umsetzt. Ziel des Prinzipals ist es dabei, durch das setzen adäquater Anreize zur Verfolgung seiner Ziele zu bewegen. Dort, wo unter unregulierten Bedingungen Marktversagen vorliegt (Monopolbildung) oder durch die Bereitstellung von Leistungen durch den Staat überhaupt kein Markt und damit auch keine Marktpreise existieren, kann dieser durch Markteingriffe geschützt oder alternativ mit geeigneten Instrumentarien simuliert werden. Bei Markteingriffen kann grundsätzlich zwischen Marktregulierung und Marktsimulation unterschieden werden.

Ausgangspunkt dieses Beitrags ist der Ansatz der in der Schweiz im Zuge von Arbeitsmarktreformen seit Mitte der 90er Jahre. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht

¹ Siehe hierzu die umfangreiche Literatur im Zuge der Veröffentlichungen von (Porter 1990) und (Krugman 1991).

² Während Konzepte wie das Balanced Scorecard (vgl. hierzu z.B. Weig 2003) primär darauf abzielen, die Entwicklungen in einer Region zu evaluieren, liegt der Focus hier auf einem relativen Vergleich zwischen Regionen, um unter anderem ein 'Lernen vom Besten' zu unterstützen.

das Schweizer Modell der Wirkungssteuerung regionaler Arbeitsmarktpolitik, das in seiner Grundkonzeption eine bisher in der Arbeitsmarktpolitik besondere Form der Zielsteuerung in zweierlei Hinsicht darstellt: Im Gegensatz zur Vorgehensweise in anderen Ländern werden erstens in der Grundkonzeption des Modells direkte finanzielle Konsequenzen als Motivationsfaktor an die quantitativen Ergebnisse geknüpft³. Zweitens besteht dadurch ein enger Bezug zur Regulierungstheorie, im speziellen der Marktsimulation an das Modell des so genannten Yardstick-Competition (Schleifer 1985) angelehnt. Dabei handelt es sich um eine Marktsimulation, das heißt der Status der Öffentlichen Unternehmung Arbeitsvermittlung bleibt erhalten und es wird kein direkter Wettbewerb zwischen den Anbietern hergestellt⁴. Viel mehr wird mittels multivariater Analysen künstliche Marktbedingungen erzeugt, deren ‚Preise‘ sich nicht primär an den Kosten, sondern an der Zielerreichung im Sinne einer nachhaltigen Vermittlung orientiert. Dabei erfolgt keine absolute Messung der Ziele, sondern ein relativer Vergleich zwischen den Regionen.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Im ersten Abschnitt werden die zentralen Reformschritte im Kontext der Arbeitsvermittlung der Schweiz sowie deren erste Erfahrungen in der Umsetzung skizziert, um daran die Principal-Agent Problematik der regionalen Arbeitsvermittlung zu verdeutlichen. Im zweiten Abschnitt werden für Deutschland die Datenbasis sowie das empirische Modell vorgestellt. Drittens werden stilisierte Fakten mit bundesdeutschen Daten aufgezeigt. Der Beitrag schließt mit der Beurteilung der Anwendung eines derartigen Ansatzes in Deutschland unter institutionellen und datentechnischen Aspekten.

2 Arbeitsmarktpolitik und Wirkungssteuerung in der Schweiz

2.1 Reformen der 90er Jahre

Was macht die Schweizer Arbeitsmarktpolitik so interessant? Wirtschaftlich betrachtet nimmt die Schweiz in Europa eine Sonderrolle ein. Neben der politischen Neutralität, der auch nach Ende des Kalten Krieges eine große Bedeutung beigemessen wird, ist eine starke Zurückhaltung in internationalen Wirtschaftsgemeinschaften kennzeichnend. Außerdem weist die wirtschaftliche Entwicklung seit Ende des Zweiten Weltkriegs geringe konjunkturelle Schwankungen auf. So war auch der Arbeitsmarkt der Schweiz bis zum Beginn der 90er Jahre durch eine hohe Stabilität

³ Dieses sog. Bonus-Malus-System wurde jedoch bisher nicht voll umgesetzt, da es bei der Implementation auf erheblichen Widerstand gestoßen ist.

⁴ Im Gegensatz beispielsweise zum Ansatz Australiens, wo die gesamte Arbeitsvermittlung privatisiert wurde, die Auftragsvergabe über ein Bietverfahren erfolgt und ein vergleichbares Modell zu Monitoring-Zwecken eingesetzt wird. Siehe hierzu (Bruttel 2002).

und zu vernachlässigende Arbeitslosenzahlen von unter einem Prozent gekennzeichnet. Zu Beginn der 90er Jahre jedoch stieg die Arbeitslosigkeit von 0,5 % im Jahre 1990 auf den Höchststand in 1997 von 5,2 %. Danach war ein leichter Rückgang im Zuge von Arbeitsmarktreformen und eines wirtschaftlichen Aufschwungs zu verzeichnen. Derzeit steigt sie mit der globalen Wirtschaftskrise wieder und die Arbeitslosigkeit liegt bei 3,8 % (Oktober 2003). Auch in der Schweiz finden sich erhebliche regionale Disparitäten in Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Wirtschaftlich unterscheiden sich die Kantone der Ost- und Nord-Schweiz erheblich von den Kantonen in den Alpen, die stark durch Landwirtschaft und Tourismus geprägt sind⁵.

Auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit wurde von politischer Seite zeitnah mit Reformen reagiert. Diese Anstrengungen mündeten schließlich in einer umfassenden Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und einer Abkehr vom reinen Tagegeldbezug hin zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Diese Neuorientierung war insbesondere durch den sprunghaften Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit zwingend. So stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen innerhalb weniger Jahre von deutlich unter 10% auf zeitweilig über 30%. Ihren Höchststand erreichte die Langzeitarbeitslosigkeit, wie auch die Arbeitslosenquote, im Jahre 1998. In den folgenden Jahren ging die Arbeitslosenquote, wie auch der Anteil Langzeitarbeitsloser zurück, allerdings bewegt sich seither der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit auf einem wesentlich höheren Niveau als zu Beginn der 90er Jahre (Puhani 2003).

Im Zuge der ersten Reformen im Jahre 1996 reagierte der Bund mit dem Aufbau von sog. Regionale Arbeitsvermittlungsstellen (RAV). Bis dahin lag die Kompetenz der Arbeitsvermittlung in der Hand von mehr als 3000 Gemeindearbeitsämtern. Die Entscheidung über Anzahl der RAV sowie der operativen Arbeitsmarktpolitik steht unter der alleinigen Verantwortung der Kantone. Der Bund ist lediglich für die Vorgabe strategischer Ziele und die Finanzierung zuständig. Um eine effiziente Ressourcenallokation zu unterstützen, ist eine Leistungsmessung der Kantone bzw. der RAV erforderlich. Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Reformen erfolgte eine umfangreiche Evaluation und eine darauf aufbauende Revision der Reformen. Zusammengefasst können die Gründe für die Ineffizienzen vorwiegend an den unklaren Leistungsaufträgen an die RAV festgemacht werden. Sie wurden zunehmend mit immer neuen Gesetzes- und Verordnungsänderungen sowie Detailvorschriften konfrontiert und mit immer neuen administrativen Aufgaben betraut. Gleichzeitig bildeten sich je nach Führung der RAV unterschiedliche Zielsetzungen heraus, die zum Teil erheblich von den ursprünglichen Vorgaben des Bundes abwichen. So war bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen⁶ eine zunehmend zentralisierte Planung und damit eine eingeschränkte Ausrichtung am regionalen Bedarf zu beobachten. Außerdem führte dies zu einer Umkehr der Anreizstruktur: Die Kantone "bestellten" so viel AMM wie möglich, denn die RAV hatten ein großes Interesse, die

⁵ Zu Struktur und Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarktes und der Schweizer Arbeitsmarktpolitik vgl. u.a. Borner (1994), Lechner (2002), Straubhaar (2003).

⁶ AMM – Arbeitsmarktliche Maßnahmen.

Erwerbslosen möglichst lange in Maßnahmen zu halten, um sie so – zumindest kurzfristig – aus der Statistik zu nehmen (Imboden 1999, SECO 2002).

Das vorrangige Ziel des zweiten Reformschritts war, sich auf die Wirkung der Arbeitsmarktpolitik zu fokussieren. Damit wurde mit den Kantonen ein wesentlich größerer Spielraum bei der Gestaltung der regionalen Politik vereinbart. So beinhaltet die neue Vereinbarung eine Verpflichtung auf eindeutig definierte Ziele: Das Hauptziel der Arbeitsvermittlung, und damit auch der Auftrag an die RAV, ist nunmehr eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen (Lenz 2001). Die RAV sind damit also keine Institutionen der Sozialberatung, Weiterbildung, Sanktionierung oder Verwaltung, sondern ihre alleinige Aufgabe besteht darin, sich auf die Vermittlung zu konzentrieren. Zur Leistungskontrolle und zur anreizkompatiblen Steuerung der Zielverfolgung wurde ein Modell etabliert, das über vier Indikatoren einen wirkungsorientierten Leistungsvergleich der RAV untereinander ermöglichen soll. Dieses Modell war in seiner ursprünglichen Form direkt an die Höhe der vergüteten Kosten geknüpft.

2.2 Wirkungsorientierte Steuerung und Principal-Agent Problematik

Zur Output-Steuerung im Sinne einer effizienten Ressourcenallokation ist eine klare Leistungsmessung und Zielformulierung erforderlich. Dazu gibt es in der Literatur und in der Praxis verschiedene Ansätze, die von zentralisierten, administrativen Verteilungsschlüsseln über einfache Kennzahlen bis hin zu komplexen Quasi-Markt-Mechanismen, also gewissermaßen der Simulation von Marktbedingungen, reichen. In der Schweiz wurde im Zuge der Arbeitsmarktreformen der 90er Jahre von Anfang an eine möglichst marktnahe Lösung gesucht, ohne dabei sozialpolitische Aspekte der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu vernachlässigen. Eine Umsetzung unter dem Paradigma der Wirkungsorientierung erfolgte nach der Revision mit einer Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen in 2000. Kern der Vereinbarung ist das Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung, worauf alle weiteren Maßnahmen und Instrumente ausgerichtet sind (SECO 2000). Im Zuge dieser Neuausrichtung weg von der Input- und hin zu einer Outcomesteuerung wurde ein quantitatives Verfahren zur wirkungsorientierten Steuerung entwickelt und etabliert. Dieses Modell sieht eine marktorientierte Steuerung über relative Preise vor und bildet die Basis für die auf drei Jahre angelegte Zielvereinbarung. Ein Element der Vereinbarung ist ein Bonus-Malus-System, das an die Ergebnisse eines Vier-Indikatoren-Modells gebunden ist.

Theoretischer Rahmen für diesen Ansatz bildet die Principal-Agent Theorie. Sie beschäftigt sich mit Auftragsbeziehungen zwischen wirtschaftlichen Akteuren in einer Welt partieller Interessenkonflikte und asymmetrischer Informationsverteilung. Ausgangspunkt der Betrachtung sind zwei Parteien, der Principal, der den Agenten definierte Arbeitsaufträge erteilt. Der Output der Arbeitsleistung im Sinne des Auftrags hängt von den Bemühungen des Agenten ab, wobei diese den Nutzen des

Agenten verringern. Gesucht wird eine vertragliche Lösung, die es dem Principal ermöglicht, die für den gezahlten Lohn erhaltene Leistung zu kontrollieren und damit die Anreizstruktur der Agenten in seinem Sinne zu verändern. Ergebnis ist eine Win-Win-Situation, in der der Agent den höchsten Lohn dann erhält, wenn er den Auftrag im Sinne des Principal erfüllt. Zentrale Annahme ist, dass ein direkter Zusammenhang zwischen Vergütung und Performance existiert (Tirole 1994, Sappington 1991, Schedler 1995).

Die Beurteilung der Effizienz setzt voraus, dass die Agenten unter Marktbedingungen agieren können. Die öffentliche Arbeitsvermittlung soll jedoch nicht nach marktwirtschaftlichen Kriterien (Kosten) bewertet werden, sondern es steht bei der Aufgabe der RAV eindeutig eine sozialpolitische Komponente – die Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden – im Vordergrund, während die reine Kosteneffizienz der Arbeitslosenversicherung eine untergeordnete Rolle spielen soll. Deshalb ist es notwendig, dass die 'Marktpreise' unter Berücksichtigung der spezifischen makroökonomischen Rahmenbedingungen in einer geeigneten und transparenten Form simuliert werden. Der Ansatz basiert auf einem Modell von Schleifer (1985). Dabei handelt es sich um eine Marktregulierung mit einer größeren Zahl von Unternehmen, die sich in regionalen, monopolistischen Märkten bewegen und ein weitgehend homogenes Gut produzieren. Aufgrund der nicht vorhandenen direkten Konkurrenz in den Regionen ist keine Marktpreisbildung möglich, die sich an der Kostenstruktur orientiert. Einzig mögliches Unterscheidungsmerkmal sind die Anstrengungen bei der Kosteneinsparung. Das Ziel wird damit erreicht, dass der ermittelte Preis mit den Durchschnittskosten der identischen Unternehmungen gleichgesetzt wird. Schleifer (ebd.) zeigt, dass unter diesen Bedingungen die dominante Strategie im Gleichgewicht die Wahl eines optimalen Kostenniveaus ist. Ein weiterer Effekt dieses so genannten Yardstick-Competition⁷ ist, dass asymmetrische Information zwischen Principal und Agenten dadurch beseitigt werden, dass der Agent keinen Anreiz hat, falsche Informationen zu übermitteln. Wenn die Agenten nun unter unterschiedlichen Bedingungen agieren, so kann aufgrund dieser Tatsache die Durchschnittskostenfunktion für die relevanten exogenen Faktoren korrigiert werden. Der Ansatz des Yardstick-Competition kann damit auch auf die Regulierung heterogener Märkte übertragen werden.

2.3 Implementation des Anreizmodells in der Schweiz

In der Schweiz werden die strategischen Ziele der Arbeitsmarktpolitik vom Bund vorgegeben. Er befindet sich mit der zuständigen Behörde, dem SECO, (Staatssekretariat für Wirtschaft) in der Rolle des Principal. In seinem Interesse ist, die Agenten, also die Kantone, mit ihren Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) in der operativen Umsetzung so zu motivieren, dass die Ergebnisse im Einklang mit den politischen

⁷ Der Begriff stammt ursprünglich aus dem Yachtsport. Durch Multiplikatoren werden hier Boote unterschiedlicher Bauweise und Besegelung vergleichbar gemacht.

Zielen stehen. Dabei besteht asymmetrische Information bei spezifischen Arbeitsmarktbedingungen in den Regionen. Während das SECO einen Überblick über die makroökonomischen Rahmenbedingungen hat, stehen den einzelnen RAV vor allem detaillierte Informationen zu regionalen Angebots- und Nachfragebedingungen sowie regionalwirtschaftlichen Besonderheiten zur Verfügung. Im Sinne der Principal-Agent Theorie ist es sinnvoll, dass der Auftrag an die Agenten so ausgestaltet wird, dass es für ihn rational ist, seine Ziele konform mit denen des Principal zu formulieren. Am Beispiel der Schweizer Arbeitsmarktpolitik heißt das, dass eine rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Arbeitssuchenden vom Bund (dem SECO) honoriert wird. Andere Leistungen sollen nicht honoriert werden, da sie als Anreize zum Abweichen von den Zielvorgaben wirken können⁸.

Wie in 2.1 bereits gezeigt wurde sieht das Modell von Schleifer (1985) ursprünglich vor, die Kosten der Leistungserbringer zu ermitteln. Im Sinne der Output-Orientierung und der damit verbundenen arbeitsmarktpolitischen Ziele ist es jedoch zielführend, statt einer input-orientierten Kostenminimierung die Maximierung der primär zu erzielenden Wirkungen (bei gegebenen Kosten) als Ziele festzulegen (Imboden et.al. 1999). Die Zielvorgaben werden über vier einzelne Indikatoren operationalisiert. Die Indikatoren und die mit ihnen verfolgten Ziele sind in Tabelle 1 dargestellt⁹. Da die RAV unter regional spezifischen Rahmenbedingungen agieren, müssen die Ziele um diese exogenen Einflussfaktoren der regionalen Arbeitsmärkte korrigiert werden. Technisch gelöst wird dieses Problem über die Berechnung der Indikatoren mit multivariaten Querschnittsanalysen. Dieser Aspekt wird im folgenden Abschnitt näher beleuchtet.

⁸ Für eine detaillierte Darstellung der Umsetzung vgl. Robert (2000).

⁹ Zur Ermittlung, Definition und Ausgestaltung der Indikatoren vgl. Imboden (1999) sowie SECO (2000).

Tabelle 1: Aus diesen Analysen resultierte die Auswahl der folgenden vier Indikatoren

	Spezifikation	Ziel
Indikator 1	Durchschnittlicher Tagegeldbezug aller innerhalb einer Periode abgemeldeten Leistungsbezieher	Schnelle Wiedereingliederung
Indikator 2	Anzahl der Übertritte von Leistungsbeziehern in Langzeitstellensuchende im Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsbezieher des RAV innerhalb einer Jahresperiode	Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate)
Indikator 3	Anzahl Aussteuerungen von Leistungsbezieher im Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsbeziehern des RAV	Vermeidung von Aussteuerung (vergleichbar mit Langzeitarbeitslosigkeit > 24 Monate)
Indikator 4	Anzahl der Wiederanmeldungen von Leistungsbeziehern im Verhältnis zum Gesamtbestand der Leistungsbezieher des RAV	Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung

3 Datenbasis und Modellierung

Im Folgenden wird der Schweizer Ansatz bezogen auf seine technische Umsetzbarkeit näher beleuchtet. Dabei werden sowohl technische Fragen der generellen Umsetzbarkeit als auch Aspekte der Eignung für eine Implementation in Deutschland betrachtet. Aus diesem Grund wird ein Beispiel anhand verfügbarer deutscher Daten diskutiert. Diese Darstellung wird gewählt, da die Analyse der Schweiz auf spezifischen nationalen gesetzlichen Regelungen und spezifischer Dateninfrastruktur basiert – ein für die Schweiz ‚richtiges‘ oder ‚brauchbares‘ Modell gewährleistet nicht automatisch, dass es auch für andere Länder ein geeignetes Instrument ist. Institutionelle Besonderheiten wie auch die Struktur der Arbeitsmärkte unterscheiden sich erheblich, was nicht ohne Konsequenzen für das verwendete Modell ist.

Um eine Modellrechnung für Deutschland durchzuführen ist es notwendig, "passende" Variablen, die einen vergleichbaren Informationsgehalt haben, zu identifizieren. Dabei bietet es sich an, in einem ersten Schritt mit dem Schweizer Modell vergleichbare Datenspezifikationen zu verwenden, um diese dann auf ihren Erklärungsgehalt zu überprüfen. In einem zweiten Schritt ist eine Modifikation des Modells in der Form erforderlich, dass Variablen integriert werden, die die spezifischen institutionellen und datenspezifischen Anforderungen in Deutschland berücksichtigen. Im folgenden Abschnitt steht die Frage im Mittelpunkt, ob und inwiefern ein vergleichbarer Ansatz zur Messung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland möglich und sinnvoll ist.

3.1 Das Modell

Die Berechnung der Indikatoren j erfolgt in zwei Stufen. Erste Stufe ist die Berechnung der bedingten Erwartungswerte für jedes der vier Wirkungsziele j : Die bedingten Erwartungswerte werden durch eine lineare Regression der tatsächlichen Indikatorwerte auf die exogenen Faktoren bestimmt. Das Modell hat dabei folgende Struktur:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1,i} + \beta_2 X_{2,i} + \dots + \beta_k X_{k,i} + \varepsilon_i \quad (1)$$

mit:

Y_i – vorhergesagter Wert Y für das Arbeitsamt i

$X_{k,i}$ – exogene Faktoren

ε_i – Residuum.

Das Residuum ε_i misst die Abweichung des geschätzten Wertes von seinem bedingten Erwartungswert für das Arbeitsamt i . Es kann auch als Wert des Indikators interpretiert werden, der um exogene Einflüsse bereinigt wird. Wird der bedingte Erwartungswert des Indikators \hat{Y}_i als Benchmark gewählt, so zeigt die Differenz zwischen dem Schätzwert \hat{Y}_i und dem erwarteten Wert Y_i die Abweichung von der unter den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erwarteten Wirkung an. Gleichung (1) kann also in Analogie zum Modell von (Schleifer 1985) als Produktionsfunktion interpretiert werden. Die Berechnung des auf 100 normierten Indikators für jedes Wirkungsziel j erfolgt über:

$$\hat{I}_{ij} = \frac{Y_{ij}}{\hat{Y}_{ij}} \times 100 \quad (2)$$

Die Werte für \hat{I}_{ij} geben die prozentuale Abweichung des Indikators für eine Region von den jeweiligen bedingten Erwartungswerten wieder. In einem zweiten Schritt werden die vier korrigierten Indikatoren nach einem exogen vorgegebenem Gewichtungsschema summiert:

$$\hat{I}_i = \sum_{j=1}^4 w_j \hat{I}_{ij} \quad (3)$$

mit:

- w_j – Gewicht w des Wirkungsziels j

3.2 Die Datenbasis

Für die Qualität der Daten ist erstens bestimmend, inwiefern die enthaltenen Informationen möglichst vollständig sind und die richtigen Informationen im Sinne einer präzisen Operationalisierung enthalten. Diese auf den ersten Blick vielleicht selbstverständlich klingende Anforderung stellt häufig ein nicht zu unterschätzendes Problem dar. Im Folgenden wird die Datenbasis vorgestellt, anhand derer die Möglichkeiten wie auch die Grenzen des vorgestellten Modells diskutiert werden. Grundlage bilden dabei Informationen der Bundesagentur für Arbeit, die derzeit für wissenschaftliche Analysen zur Verfügung stehen. Es wird sehr schnell deutlich, dass deren Qualität nicht ausreicht, um hinreichend präzise Ergebnisse für eine Umsetzung des Modells als Steuerungsmechanismus erwarten zu lassen. Dennoch finden sie hier Anwendung, da sie die Grundlage für eine Implementierung bilden und somit spezifische Anforderungen, die an eine Verbesserung der Datenbasis gestellt werden müssen, herausgearbeitet werden können. Insofern wird dieses Vorgehen nicht trotz, sondern vielmehr genau wegen dieser Datenrestriktionen gewählt. So wird dadurch konkreter als durch eine Beschreibung der Schweizer Analysen deutlich, dass nicht nur die Methode allein, sondern auch die institutionellen und datenspezifischen Bedingungen für eine Implementation von entscheidender Bedeutung sind.

Ziel ist, die regionale Struktur des Arbeitsmarktes in der bestmöglichen Form darzustellen, mit denen die unterschiedlichen Bedingungen, denen jede Region gegenübersteht, abgebildet werden. Zwei Gesichtspunkte sind dabei zu berücksichtigen: Erstens ist der Arbeitsmarkt maßgeblich von den regionalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, also sowohl über das Arbeitsangebot, als auch über die Arbeitsnachfrage in einer Region bestimmt. Aus diesen Überlegungen heraus erscheint es zielführend, im Sinne der Berücksichtigung exogener Faktoren nicht nur die Struktur der Klienten der Arbeitsvermittlung, also der Arbeitslosen, sondern auch des Marktes, dem sie gegenüberstehen, zu berücksichtigen. Zweites Ziel ist, nur solche exogenen Variablen in das Modell aufzunehmen, die auch außerhalb des Einflussbereichs der Arbeitsvermittlung liegen, um einer potenziellen Beeinflussung der Ergebnisse vorzubeugen. Aus diesem Grund werden hier nicht nur Daten der Arbeitslosen, sondern von der Arbeitsverwaltung unabhängige Variablen, also Daten zur Gesamtstruktur des regionalen Arbeitsmarktes, berücksichtigt. Neben der Unabhängigkeit dieser Daten erfüllen sie auch die erstgenannte Anforderung. So sind bezogen auf die Qualifikations- und die Wirtschaftsstruktur in der Geschäftsstatistik der BA nur Informationen über Arbeitslose verfügbar. Diese beschreiben jedoch nicht die Arbeitsnachfrage, sondern das Arbeitsangebot. Beschäftigtenzahlen können demgegenüber als eine bessere Beschreibung der Arbeitsnachfrage interpretiert werden, da sie die Gesamtnachfrage der Unternehmen in den Regionen abbilden. Aus diesen Gründen werden hier zwei Datenquellen kombiniert. Erstens finden Daten der Geschäftsstatistik der BA Anwendung und zweitens werden Daten der Beschäftigtenstatistik integriert. Bei der Beschäftigtenstatistik handelt es sich um die „Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ der Bundesagentur für Arbeit. Dies ist ein Datensatz, der eine relativ tiefe sektorale Gliederung in Verbindung mit spezi-

fischen Personenmerkmalen aufweist. Mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik können auch regionale Prozesse analysiert werden (vgl. u.a. Bade 1987).

Auch die Beschäftigtenstatistik weist gewisse Restriktionen auf. Grundlegendes Problem ist die Beschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Grundgesamtheit umfasst damit Arbeiter und Angestellte und alle in einer betrieblichen Ausbildung befindenden Personen, soweit sie nicht aufgrund eines beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Nicht in der Beschäftigtenstatistik enthalten sind damit Selbständige, Beamte, Studierende, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte. Weiterhin stellt sich die Frage, inwiefern alleine Beschäftigtenzahlen die Arbeitsnachfrageseite beschreiben können. Zum Beispiel könnte die Berücksichtigung von Wirtschaftszahlen wie zum Beispiel regionales Wachstum und Investitionsverhalten der Unternehmen ebenfalls sinnvoll sein. Sie finden hier jedoch keine Berücksichtigung. Unter anderem auch deshalb, weil eine regionale Zuordnung auf der Ebene von Regionaldirektionen mit der Regionalgliederung von Gemeinden und Kreisen in der amtlichen Statistik teilweise kollidiert. Unter Berücksichtigung dieser Defizite haben die Daten der Beschäftigtenstatistik gegenüber der Arbeitslosenstatistik dennoch den Vorteil, dass sie in einem gewissen Rahmen die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abbilden und eine größtmögliche räumliche Konsistenz bieten. In der Beispielrechnung finden Querschnittsdaten des Jahres 1999 Anwendung. Entscheidend für die Verwendung dieser Daten ist, dass dem Autor für dieses Jahr reichhaltigere Daten zur Verfügung stehen.

3.3 Die Indikatoren

Bei der Indikatorenwahl sind zwei zentrale Aspekte zu berücksichtigen. Wie oben diskutiert wurde, ist die Wahl der Indikatoren erstens abhängig von den geschäftspolitischen Zielen des Principal, das heißt im engeren Sinne, dass es sich hier um die normativ-politische Frage handelt, welche Aufgabe die öffentliche Arbeitsvermittlung erfüllen soll. Sind diese Ziele klar definiert, müssen sie zweitens über die vorhandenen Datenquellen in einer geeigneten Weise operationalisiert werden, wobei sowohl die Genauigkeit als auch die Unabhängigkeit der Daten von entscheidender Bedeutung ist. Im Folgenden wird dieses Vorgehen sowie die damit verbundenen Probleme auf Basis der oben beschriebenen Daten skizziert. Tabelle 2 zeigt die Operationalisierung der vier Wirkungsziele anhand der in 3.2 beschriebenen Datenquellen. Bei allen vier Indikatoren handelt es sich um Spezifikationen, die lediglich als eine Annäherung definiert werden können. Dies gilt sowohl für die Definition der Ziele als auch im besonderen Maße für die spezifischen Informationen, die die Variablen enthalten. Generell kann kritisiert werden, dass die Art der Übergänge nicht in ausreichend präzise Maß erfasst wird. So ist zum Beispiel der Indikator 1, die Dauer der Arbeitslosigkeit, keine originär erfasste Variable, in der die Zu- und Abgänge aus Arbeitslosigkeit innerhalb einer Periode erfasst werden. Es handelt sich dabei um eine nähe-

rungsweise Berechnung aus den aggregierten Zu- und Abgängen in Arbeitslosigkeit. Dadurch ergeben sich Unsicherheiten bezüglich der generierten Ergebnisse. Auch beim Indikator 2, der Veränderung der mittelfristigen Arbeitslosigkeit bis 6 Monate, liegen keine detaillierten Informationen über die Biographie der Arbeitslosen vor. So ist nicht gesichert, dass es sich um Übergänge von Kurzzeitarbeitslosigkeit über 6 Monate handelt. Beispielsweise zählt Krankheit, Urlaub oder auch die Teilnahme an einer Weiterbildung oder ABM bereits als Unterbrechung. Um hier genauer die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Sinne der Nichtbeschäftigung bestimmen zu können, wären individuelle Biographiedaten notwendig, die Ereignisse und Statusänderungen während der Arbeitslosigkeit dokumentieren.

Bei Indikator 3, der Langzeitarbeitslosigkeit, wurde als Annäherung die Neuanmeldung in Arbeitslosenhilfe verwendet. Auch diese Variable bildet nicht genau den Übergang in eine Arbeitslosendauer von über 24 Monaten ab. Der Übergang ist viel mehr abhängig von den Beitragsjahren des Einzelnen. Vorteil dieser Variablen ist jedoch, dass sie eine faktische Statusänderung dokumentiert: Den Übergang von Arbeitslosengeld, das eine reine Versicherungsleistung darstellt, zu Arbeitslosenhilfe. Trotz der genannten Einwände finden diese Daten Anwendung. Zum einen bietet diese Operationalisierung unter den oben beschriebenen Datenrestriktionen und den definierten Zielen eine handhabbare Alternative. Zum anderen handelt es sich hier um einen ersten Test, der die generellen Vorteile, aber auch die Problematik, die sich aus technischer Perspektive bei einer Umsetzung des Modellansatzes ergeben hat. Es soll als ein erster Schritt das Modell in seiner Gesamtheit mit deutschen Daten berechnet werden. Von dem Ziel der 'richtigen' Spezifikation sind wir somit weit entfernt. Viel mehr sind die präsentierten Ergebnisse als stilisierte Fakten zu interpretieren, die einen Einblick in den Modellansatz zeigen, Aufschlüsse über die prinzipielle Anwendbarkeit geben und die Anforderungen an eine geeignete Datengrundlage verdeutlichen.

Tabelle 2: Wirkungsindikatoren aus bundesdeutschen Datenquellen

	Ziel	Äquivalent mit deutscher Datenbasis
Indikator 1	Schnelle Wiedereingliederung	Durchschnittliche Arbeitslosendauer
Indikator 2	Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (>12 Monate)	Veränderung Arbeitslose über 6 Monate im Verhältnis zu allen Arbeitslosen
Indikator 3	Vermeidung von Aussteuerung (vergleichbar mit Langzeitarbeitslosigkeit > 24 Monate)	Neuanmeldung Arbeitslosenhilfe im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung
Indikator 4	Nachhaltigkeit der Wiedereingliederung	Wiederanmeldungen Arbeitslosengeld im Verhältnis zu

3.4 Spezifikation der exogenen Variablen

Anforderung an die exogenen Variablen des Modells ist, dass sie die Rahmenbedingungen abbilden, der die Agenten in ihrer Region gegenüberstehen. Durch deren Berücksichtigung soll gewährleistet sein, dass für den Vergleich nur diejenigen Faktoren berücksichtigt werden, die tatsächlich durch den Agenten beeinflusst werden können. Die exogenen Variablen können in drei Kategorien unterteilt werden: Daten zum Arbeitsmarktzustand, Wirtschaftsstrukturdaten der Beschäftigung und Qualifikationsstrukturdaten der Beschäftigten. Wie oben bereits dargestellt, stammen die exogenen Variablen des Modells aus zwei unterschiedlichen Datenquellen. Die Definition der Variablen ist in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Spezifikation der Modellvariablen

Abhängige Variablen	1. Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 2. Anteil Arbeitslose über 6 Monate an allen Arbeitslosen 3. Neubewilligungen Arbeitslosenhilfe 4. Wiederanmeldungen Arbeitslosengeld
Arbeitsmarkt	Arbeitslosenquote Anteil weibliche Arbeitslose an allen Arbeitslosen Zugang offene Stellen im Verhältnis zur Gesamt-Arbeitslosigkeit
Beschäftigungsstruktur	Anteil Dienstleistung an allen Beschäftigten Anteil Industrie an allen Beschäftigten Anteil Bau an allen Beschäftigten Dummy für Ballungsregion
Qualifikationsstruktur	Anteil Arbeiter an allen Beschäftigten Anteil Angestellte an allen Beschäftigten

Die erste Gruppe beschreibt den Zustand auf dem Arbeitsmarkt bezogen auf Arbeitslosenzahlen sowie die 'Offenheit' des Arbeitsmarktes, die durch die Anzahl offener Stellen bezogen auf die Arbeitslosenzahl beschrieben wird. Die zweite Gruppe bezieht sich auf die Wirtschaftsstruktur des Arbeitsmarktes. Hier geht zum einen die Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftszweigen und zum anderen ein Indikator für Ballungsregionen ein. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erfolgt nach dem "Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit", wobei in der vorliegenden Datenbank lediglich eine Differenzierung auf die Zweistellersystematik erfolgt. Die Regionaltypisierung erfolgt nach der Einwohnerdichte, wobei in der Beschäftigtenstatistik eine regionale Gliederung bis auf die Ebene der Gemeindeziffern erfolgt. In der Regionaldatenbank Arbeitsmarkt der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung des WZB ist die kleinste regionale Einheit die Regionaldirektion (Dathe 2001).

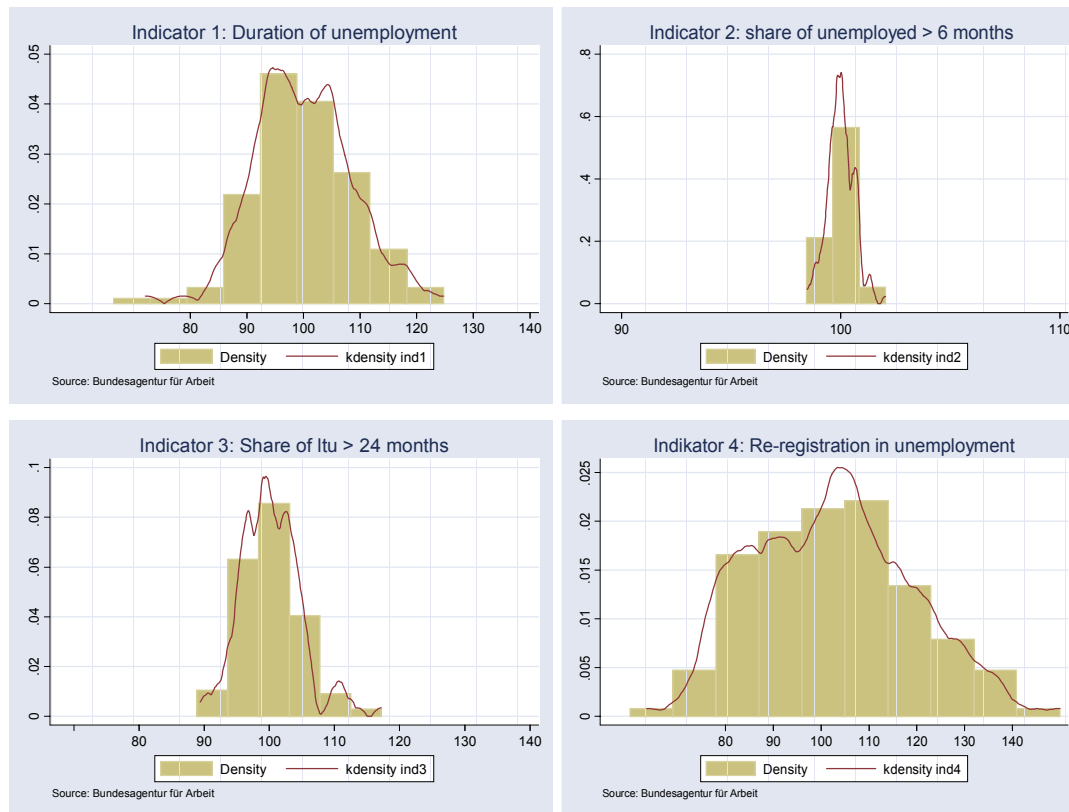
Als dritte Komponente werden Indikatoren der Qualifikationsstruktur integriert. Die Daten umfassen Angaben über Schul- und Berufsausbildung sowie zur Stellung im Beruf. Die Beschäftigten sind nach ihrem jeweils höchsten Bildungsabschluss erfasst: ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung, mit Fach- und Hochschulabschluss. In der Regionaldatenbank werden alle Vollzeitbeschäftigten nach ihrer derzeitigen Position ausgewiesen. Kategorien sind hier: Auszubildende, Arbeiter, Facharbeiter, Meister, Heimarbeiter und Angestellte. Die Stellung im Beruf wird favorisiert, da hier stärker die tatsächliche Arbeit abgebildet wird.

4 Stilisierte Fakten für ein 'Deutsches Modell' der wirkungsorientierten Steuerung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Modellrechnung vorwiegend graphisch skizziert, auch wird bei den Darstellungen der Rankings zum großen Teil auf die Nennung der Arbeitsämter verzichtet. Dieser reduzierten Darstellungsform wird der Vorzug gegeben, um die einzelnen Schritte der Analyse zu verdeutlichen. Erfolgt eine Nennung von Arbeitsamtsnamen in einem Ranking, so hat dies lediglich darstellenden Charakter; die Ergebnisse sollten also nicht im Sinne 'gesicherter Erkenntnisse' über die Performance interpretiert werden.

Abbildung 1 zeigt die Verteilung der vier Einzelindikatoren. Klar zu erkennen ist, dass insbesondere bei Indikator zwei eine relativ geringe Variation vorliegt. Die Gleichverteilung und die relativ geringe Spanne der Indikatorwerte zwischen 98,3 und 102,4 zeigen, dass sich die Arbeitsämter nur in relativ geringem Maße unterscheiden. Durch die geringe Variation stellt sich auch die Frage, ob die Operationalisierung des Indikators geeignet ist, da dies ein Hinweis auf die geringe Reliabilität der Ergebnisse sein könnte. Ganz anders bei Indikator vier. Hier variiert der Indikator zwischen 64,5 und 135,6, wobei zwischen 80 und 115 näherungsweise eine Gleichverteilung vorliegt. Neben der Zuverlässigkeit haben die Unterschiede in der Wertespanne eine weitere Konsequenz. So besteht die Gefahr einer impliziten Gewichtung: Bei der Berechnung des Gesamtindikators erhalten Indikatoren, die einen breiten Wertebereich aufweisen, automatisch ein größeres Gewicht. Diese Tatsache weist darauf hin, dass das Gewichtungsverfahren technische Defizite aufweist, die beispielsweise über die Definition eines festen Wertebereichs und eine entsprechende Normierung der Indikatorwerte verbessert werden könnte.

Abbildung 1 Verteilung der vier Indikatoren



Quellen: Geschäftsstatistik der BA, Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Abbildung 2 zeigt die Verteilung des Gesamtindikators unter Verwendung verschiedener Gewichte. In Abbildung 2a wird der Gesamtindikator mit den Gewichten berechnet, die auch in der Schweiz verwendet werden. Indikator 1 ist mit 50% gewichtet, Indikator 2 und drei jeweils mit 20% und Indikator 4 mit 10%. In Abbildung 2b wird ein grundlegend anderes Gewichtungsschema verwendet. Indikator 1 und 4 gehen mit jeweils 40% ein, die Indikatoren 2 und 3 jeweils mit 10%. Grundlage für diese Verteilung ist die Überlegung, dass Indikator 1, die Dauer der Arbeitslosigkeit, ein Kriterium abbildet, das auch Indikator 2 und 3 zugrunde liegt. Diese sind im Grunde genauer spezifizierte Variablen der Arbeitslosendauer und somit eine Ergänzung zum Indikator 1. Hier könnte auch die Überlegung angestellt werden, inwiefern diese beiden Indikatoren in der Form nicht bereits über die Arbeitslosendauer abgebildet werden. Auf der anderen Seite wird darüber der Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit bzw. der Übergang in eine andere Gruppe des Leistungsanspruchs, dem Bezug von Arbeitslosenhilfe, berücksichtigt. Die Variation in den Ergebnissen, die in den einzelnen Regionen erzielt werden, weist ebenfalls darauf hin, dass eine Berücksichtigung dieser ‚Untergruppen‘ der Dauervariablen sinnvoll ist.

Das Ziel, das mit Indikator 4 abgebildet wird, steht hingegen in einem gewissen Widerspruch zur Dauervariablen und berücksichtigt somit einen Trade-off, dem

jede Arbeitsvermittlung gegenüber steht: Eine schnelle Wiedereingliederung geht unter Umständen zu Lasten der Nachhaltigkeit einer Vermittlung und ein Wiedereintritt in Arbeitslosigkeit ist wahrscheinlicher. Da gerade die öffentliche Arbeitsvermittlung jedoch nicht nur am Ziel einer schnellen Vermittlung gemessen werden sollte, wird diesem Indikator hier ein größeres Gewicht gegeben. Insgesamt erfolgt also eine Gewichtung von 60% für die Dauer-Variablen und 40% für die Nachhaltigkeit der Vermittlung.

Abbildung 2 Verteilung des Gesamtindikators unter Verwendung verschiedener Gewichte

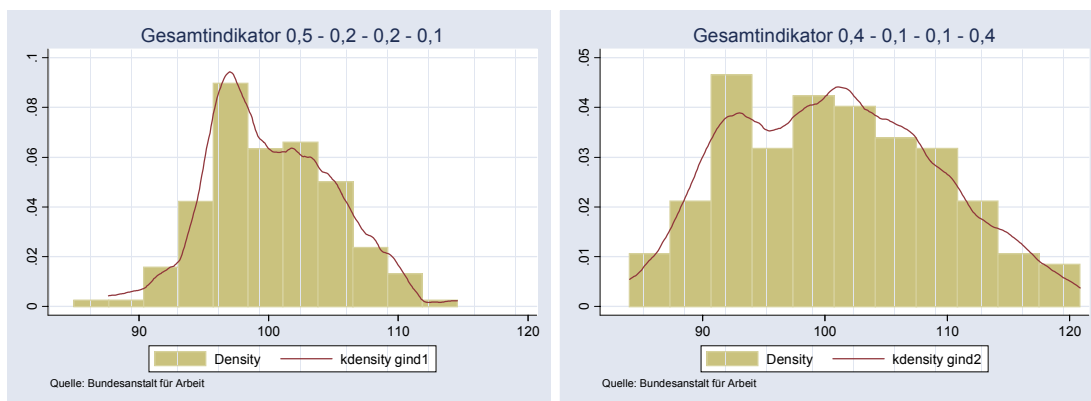


Tabelle 4 zeigt die 10 'Best-Performer' auf Basis des Gesamtindikators unter der Verwendung der beiden Gewichtsschemata. Deutlich wird hier nicht nur, dass die Reihenfolge je nach Gewichtung variiert. Es ergeben sich auch erhebliche Unterschiede in der Größenordnung der Indikatoren von maximal 128,0 respektive 114,8. Dies resultiert aus der oben bereits diskutierten Tatsache, dass die Bandbreite der Indikatoren sehr unterschiedlich ist. Direkte Folge aus der unterschiedlichen Varianz im Gesamtindikator ist, dass eine mögliche Effizienzsteigerung vom Durchschnitt zum 'Best-Performer' im ersten Beispiel bei 14,8% und im zweiten Beispiel bei 28,0% liegt. Aus dieser erheblichen Differenz in der Varianz, die sich, wie Abbildung 2 verdeutlicht, über den gesamten Wertebereich erstreckt, können unterschiedliche politische Dringlichkeiten zur Effizienzsteigerung abgeleitet werden.

Tabelle 4: Ranking der 10 Best-Performer bei unterschiedlicher Gewichtung

AA-Bezirk	Variation 1	AA-Bezirk	Variation 2
Wesel	114.8	Wesel	128.0
Reutlingen	113.8	Reutlingen	119.7
Helmstedt	110.8	Mainz	119.3
Landshut	110.6	Brühl	117.8
Hanau	110.5	Emden	116.9
Recklinghausen	110.1	Recklinghausen	116.3
Heilbronn	109.4	Coesfeld	116.2
Mainz	109.2	Freiburg	115.9
Emden	108.5	Landau	115.8
Freiburg	108.4	Verden	114.3

Quellen: Geschäftsstatistik der BA, Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Zusammengefasst verdeutlichen die stilisierten Fakten die Möglichkeiten, aber auch die Restriktionen, die mit einer quantitativen Messung der Performance regionaler Arbeitsvermittlungen verbunden ist. So ist es mit dem vorgestellten Ansatz möglich, Arbeitsvermittlungen anhand von Indikatoren in ihrer Leistungsfähigkeit untereinander im direkten Vergleich zu betrachten, auch wenn sich die regionalen Arbeitsmärkte, in denen diese agieren, unterscheiden. Allerdings wird auch deutlich, dass die Quantifizierung nicht darüber hinweg täuschen darf, dass neben der Datenqualität, die ausschlaggebend für eine hinreichend verlässliche Operationalisierung der Indikatoren ist, noch weitere Faktoren die Ergebnisse maßgeblich beeinflussen. Die Wahl der Gewichte, wie auch das Gewichtungsschema erfordern demzufolge eine ebenso sorgfältige Spezifikation entsprechend der normativ definierten Ziele.

5 Diskussion

In dem Beitrag wurde ein Konzept zur relativen Effizienzmessung über die Messung von Wirkungszielen in regionalen Arbeitsvermittlungen vorgestellt. Ausgangspunkt war das Schweizer Modell für eine anreizkompatible Arbeitsvermittlung, in dem die strategischen Ziele der Arbeitsmarktpolitik auf nationaler Ebene vorgegeben werden und die operative Durchführung in der Eigenverantwortung der Kantone und der Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) liegt. Dieses Modell des Yardstick-Competition bietet die Möglichkeit, die Effektivität der Leistungserbringung regionaler Arbeitsvermittlungen anhand definierter Ziele in Form von Wirkungsindikatoren zu vergleichen. In der Schweiz war dieses System ursprünglich direkt an ein Vergütungssystem gekoppelt. Dieser Aspekt wurde in dem Beitrag nicht näher diskutiert, vielmehr lag der

Schwerpunkt auf der Darstellung des Ansatzes als Steuerungsinstrument, der Diskussion der Voraussetzungen und der technischen Durchführung anhand einer Beispielrechnung mit bundesdeutschen Daten.¹⁰

Im Sinne einer Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik hin zu einer ergebnis- und zielorientierten Steuerung mit einer stärkeren regionalen Eigenverantwortlichkeit der operativen Durchführung ist der Ansatz aus theoretischer Sicht grundsätzlich positiv zu bewerten. Jedoch zeigen sich auch erhebliche Schwächen. So können die Annahmen des Grundmodells einer Marktsimulation bei der Umsetzung nicht voll erfüllt werden. Die Möglichkeit des Scheiterns der Unternehmung, eine zentrale Annahme des Marktmodells, ist nicht möglich. Ein Scheitern einer 'Unternehmung' würde zur Folge haben, dass in einer Region keine Leistungen mehr angeboten werden oder durch die Möglichkeit der Übernahme von Regionen eine Marktmonopolisierung unterstützt. Dies würde dem Auftrag einer öffentlichen Institution widersprechen, die - im Gegensatz zu rein gewinnorientierten privaten Vermittlern - auch eine sozialpolitische Aufgabe beinhaltet. Fragen eines flächendeckenden Angebots, wie dies auch in anderen Bereichen wie der Telekommunikation der Fall ist, würden dann relevant.

Es wurde ebenfalls gezeigt, dass ein solches Modell sehr hohe Anforderungen sowohl an die Datenqualität als auch an die inhaltliche Umsetzung wie der Definition der Wirkungsziele und deren Operationalisierung stellt. Auch die Berechnung der Indikatoren durch multivariate Querschnittsanalysen weist gewisse Defizite auf. Erstens erfolgt die Berechnung der vier Indikatoren jeweils mit den gleichen Variablen, was im Widerspruch zur Effizienz der einzelnen Schätzungen steht. Es muss der 'kleinste gemeinsame Nenner' gefunden werden, was die Qualität der Schätzungen und damit ihre Zuverlässigkeit reduziert. Zweitens können die exogenen Faktoren der Schätzgleichung nicht uneingeschränkt als exogen im Sinne einer Nichtbeeinflussbarkeit betrachtet werden. So ist das Problem von Multikollinearitäten nicht gelöst, das insbesondere unter Verwendung von Aggregatdaten recht groß ist. Unter Berücksichtigung der Ineffizienzen in den Schätzungen entstehen hier weitere Unsicherheiten. Drittens stellt sich die Frage, ob es über die Zeit sinnvoll ist, ein statisches Modell zu verwenden oder ob die exogenen Variablen immer wieder neu zu bestimmen sind. Viertens schließlich hat die reine Querschnittsbetrachtung zur Folge, dass zufällige Schwankungen in den exogenen Variablen auftreten können, die die Schätzung beeinflussen. Deshalb wäre zu prüfen, inwiefern Veränderungsraten sowie Längsschnittmethoden die Qualität verbessern könnten.

Die anfänglich hohe Akzeptanz des Ansatzes in der Schweiz zeigte die grundsätzliche Attraktivität des Modells. Die Probleme, die sich mit der praktischen Einführung ergaben und die in der Folge sinkende Akzeptanz, wie auch die oben

¹⁰ Bei der Definition von monetären Anreizen steht man vielfältigen, weitergehenden Fragestellungen gegenüber, die sich sowohl auf die Höhe beziehen, die anreizwirksam sind, als auch auf vielfältige rechtliche Fragen wie der Vereinbarkeit der Möglichkeit von Gewinnen und Verlusten mit der Organisationsform einer öffentlichen Arbeitsvermittlung. Nicht zuletzt können sich auch große Probleme bei der Akzeptanz ergeben, was zum Beispiel dazu geführt hat, dass eine vollständige Umsetzung des Bonus-Malus-Systems in der Schweiz bisher nicht erfolgte.

angeführten Kritikpunkte werfen allerdings die Frage auf, inwiefern ein solches Modell zur kontinuierlichen Effizienzmessung der Wirkung der Arbeitsvermittlung verbunden mit einer leistungsabhängigen Kostenentschädigung überhaupt sinnvoll sein kann. Auch unter der Annahme, dass das Modell valide und stabile Ergebnisse liefert, sind die Ergebnisse kontrovers interpretierbar, sodass eine mechanistische Steuerung alleine über quantitative Ergebnisse immer problematisch sein wird. Schließlich gilt es, die institutionellen Gegebenheiten zu beachten. Auch wenn der Ansatz für die Schweiz zur wirkungsorientierten Steuerung für sinnvoll gehalten wird, so gilt dies nicht automatisch für andere Länder. Zum Beispiel ist das derzeitige Modell, die Indikatoren, deren Gewichtung, wie auch die Auswahl der exogenen Faktoren auf den spezifischen Schweizer Arbeitsmarkt zugeschnitten. Die Heterogenität des Schweizer Arbeitsmarktes ist insgesamt geringer als in der Bundesrepublik, wodurch die Erklärung der Unterschiede zwischen den Regionen durch die exogenen Variablen besser möglich ist. Außerdem ist die Organisation der Arbeitsvermittlung im Gesamtkontext der Arbeitsmarktpolitik eine andere.

Wie die stilisierten Fakten zeigen, ist eine Umsetzung mit zahlreichen Problemen behaftet. Die hier durchgeführten Analysen zeigen im Grunde zwei entscheidende Defizite auf. Erstens wird deutlich, dass die Datenqualität bei weitem nicht an die der Schweiz heranreicht. Dies bezieht sich neben der Spezifikation der Variablen auch auf das Aggregationsniveau. Mit Regionaldirektionen wird eine relativ große Unternehmenseinheit gemessen. Es kann angenommen werden, dass eine Betrachtung auf Geschäftsstellenebene und eine damit verbundene detailliertere Datenbasis zu besseren Ergebnissen führen könnte. Ein zweites Defizit besteht in den vielschichtigen Aufgabengebieten der Arbeitsämter. Während in der Schweiz die alleinige Aufgabe der RAV, die Arbeitsvermittlung, klar abgrenzbar ist, ist die institutionelle Struktur der Arbeitsverwaltung in Deutschland komplexer. Dies hat sowohl Konsequenzen für die Abgrenzung der Aufgabenbereiche, als auch auf die Datengenerierung. Ob die Möglichkeit der Berücksichtigung der erheblich größeren Divergenzen zwischen den einzelnen Regionaldirektionen oder Bundesländern überhaupt möglich wäre, müsste genau geprüft werden. Die zu erwartenden Verbesserungen in der Dateninfrastruktur geben Anlass zu der Annahme, dass auf einer besseren Datenbasis, insbesondere bei Verwendung von Individualdaten, differenziertere Analysen möglich sind. Ergänzend dazu erscheint es sinnvoll, für die Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur weitere Datenquellen zu prüfen.

Unter Berücksichtigung der angeführten Kritikpunkte wird deutlich, dass auch die Möglichkeiten eines quantitativen wirkungsorientierten Steuerungsinstruments begrenzt sind. Trotz der genannten Restriktionen kann die Anwendung eines solchen Verfahrens unter Beachtung der Grenzen grundsätzlich positiv bewertet werden. So bietet der Ansatz insbesondere drei Vorteile: Erstens handelt es sich zwar um eine Marktsimulation. Die Preise in Form von Indikatoren sind jedoch nicht zwingend am Input, also an den verursachten Kosten ausgerichtet. Sie bieten viel mehr politischen Handlungsspielraum, indem die Ziele über die Definition der Wirkungsindikatoren und deren jeweilige Gewichtung normativ bestimmt werden können. Damit ist eine reine Marktorientierung im Sinne einer kosteneffizienten Vermittlung nicht a priori

erforderlich, sondern sozialpolitische, wirtschafts- oder gesellschaftspolitische Ziele können über die Art der Indikatorenbildung und -gewichtung integriert werden. Zweitens erfolgt die Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten innerhalb eines Regressionsmodells. Methodisch ist die Berechnung von Yardsticks beispielsweise der Clusterbildung überlegen, denn es werden alle regionalen Einheiten untereinander verglichen und der 'Erfolg' hängt nicht davon ab, welchem Cluster sie ex ante zugeordnet wurden. Drittens bieten derartige Analysen einen Beitrag zu mehr Transparenz.

Es ist davon auszugehen, dass die einmalige Entwicklung und Entscheidung für einen Ansatz und dessen Implementation in Deutschland nicht zielführend ist. Dazu gibt es derzeit noch zu viele Unsicherheiten, die schnell zu einer generellen Ablehnung führen können. Vielmehr ist anzunehmen, dass aufgrund der Komplexität des Verfahrens einiges an Erfahrung notwendig ist, und damit scheint es sinnvoll, mit einem Ansatz zu starten um dann im Prozess Erfahrungen zu sammeln und in einem interativen Vorgehen unter Einbeziehung der Akteure ein Modell zu entwickeln. Dabei geht es gerade darum, mit einem nicht perfekten Modell zu starten und im Prozess zu lernen, wobei sowohl verschiedene technische Verfahren, verschiedene Verfahren zur Indikatorenbildung und -berechnung, wie auch die Akzeptanz im Implementationsprozess zu überprüfen sind. In welcher Form der Ansatz dann als Steuerungsinstrument eingesetzt werden kann, kann nur nach einer eingehenden praktischen Prüfung beurteilt werden. Schließlich muss die Frage beantwortet werden, was unter einer „guten“ Arbeitsverwaltung zu verstehen ist und welche Ziele demzufolge für eine Bewertung verwendet werden sollen. Diese Frage kann auch mit einer quantitativen Messung nicht umfassend beantwortet werden, sondern setzt immer eine klare normative Zieldefinition seitens der Akteure voraus. In jedem Fall ist jedoch zu erwarten, dass mit einem derartigen Evaluationsverfahren im Kontext einer modernen Verwaltung unter dem Einsatz von Instrumenten wie Kosten- und Leistungsrechnung, Monitoring und Controlling, dezentralem Budgetverantwortung und strategischem Personalmanagement von Beginn an ein Beitrag zur größeren Transparenz der regionalen Vermittlungsaktivitäten geleistet werden kann.

Literatur

- Bade, F-J (1987): Regionale Beschäftigungsentwicklung und produktionsorientierte Dienstleistungen, DIW Sonderheft 143. Berlin: Dunker & Humblodt.
- Bertelsmann-Stiftung (2002): Arbeitsverwaltung im Wandel – Erfahrungen aus 15 Ländern im Vergleich. Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Borner, S./Brunetti A., A./Straubhaar, T. (1994). Die Schweiz im Alleingang. Zürich, Verlag Neue Züricher Zeitung.
- BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2002): Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission.
- Bruttel, O. (2002): Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung. WZB Discussion Paper FS I 02 - 214.
- Dathe, D./Schmid G., (2001): Urbane Beschäftigungsdynamik - Berlin im Standortvergleich mit Ballungsregionen, Berlin: Sigma.
- Henneberger, F./Sudjana, S. (2003): Arbeitsvermittlung in Deutschland und der Schweiz: Zum Verhältnis zwischen privater und öffentlich-rechtlicher Vermittlungstätigkeit. In: Recht der Arbeit - Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts, 1(56), S. 11-18.
- Hilbert, C./Mytzek, R. (2002): Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. WZB- Diskussion Paper FS I 02-211.
- Imboden, C./Baumann, K./Egger M./Lenz C. (1999): Leistungsauftrag und Anreizmechanismen für die RAV. In: BWA Schriftenreihe Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik (Nr. 17).
- Krugman, P. (1991): Geography and Trade. Cambridge, MIT Press.
- Lechner, M. (2002): Eine wirkungsorientierte aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und der Schweiz: Eine Vision - zwei Realitäten. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3(2), S159-174.
- Lenz, C./Egger, M./Zürcher, A. (2001): Die Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen über den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in der Schweiz. Tage der amtlichen Statistik, Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- OECD, Employment Outlook. 2000.
- Porter, M. E. (1990): The Competitive Advantage of Nations. New York, Free Press.
- Puhani, P. A. (2003): The Rise and Fall of Swiss Unemployment Relative Demand Shocks, Wage Rigidities and Temporary Immigrants. In: IZA Discussion Paper No. 684 January 2003.
- Robert, G. (2000): Für eine wirkungsorientierte Arbeitslosenversicherung. In: Die Volkswirtschaft, 4, S. 52-56.
- Sappington, D. E. M. (1991): Incentives in Principal-Agent Relationships. In: Journal of Economic Perspectives 5(2), S. 45-66.

- Schedler, K. (1995): Ansätze einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung. Von der Idee des New Public Management zum konkreten Gestaltungsmodell. Mit Fallbeispiel. Schweiz. Bern: Haupt.
- Schleifer, A. (1985): A Theory of Yardstick-Competition. In: Rand Journal of Economics 16, S. 319-327.
- Schmid, G. (2002): Wege in die Vollbeschäftigung. Frankfurt/Main, Campus Verlag.
- Schütz, H. (2003): Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich. WZB Discussion Papers FS I 03-103.
- SECO (2000): Bericht über die Optimierung der Vereinbarung RAV/LAM/Amtstelle 2000. Bern, SECO.
- SECO (2002): Chronologie der Ereignisse bzgl. AVIG Revisionen. Bern, SECO.
- Straubhaar, T./Werner H. (2003): Arbeitsmarkt Schweiz - Ein Erfolgsmodell? In: MitAB 36(1): 60-76.
- Tirole, J. (1994): The Theory of Industrial Organization, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Weig, F. (2003): Aufbau einer regionalen Balanced Scorecard unter Einsatz von Internetumfragen. In: Zeitschrift für Evaluation, 1, S 20-31.

Bücher

der Abteilung

„Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
**Urbane Beschäftigungsdynamik. Berlin im
Standortvergleich mit Ballungsregionen**
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Mathias Eberling, Volker Hielscher, Eckart
Hildebrandt, Kerstin Jürgens
**Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten
zwischen betrieblicher Regulierung und
individuellen Ansprüchen**
2004
Berlin, edition sigma
279 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe
„Benchmarking“ des „Bündnis für Arbeit,
Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“:
Gerhard Fels, Rolf G. Heinze, Heide Pfarr,
Günther Schmid, Wolfgang Streeck
**Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt
und Beschäftigung. Bericht der Arbeits-
gruppe Benchmarking und der
Bertelsmann-Stiftung**
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

European Academy of the Urban Environment
**New institutional arrangements in the
labour market. Transitional labour markets
as a new full employment concept**
1998
Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“
135 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hg.)
**Ökonomie als Grundlage politischer
Entscheidungen**
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert,
Klaus Schömann
**Lernen von den Nachbarn. Qualifikations-
bedarf in Ländern der OECD**
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Markus Gangl
**Unemployment Dynamics in the United
States and West Germany. Economic
Restructuring, Institutions and Labor
Market Processes**
2003
Heidelberg, New York: Physica/ Springer
300 S.

Werner Jann, Günther Schmid (Hg.)
**Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der
Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt**
2004
Berlin: edition sigma
112 S.

Max Kaase, Günther Schmid
**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)
**Labour Market Policy and Unemployment:
Impact and Process Evaluations in Selected
European Countries**
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)

**Labour Markets, Gender and Institutional
Change. Essays in Honour of Günther
Schmid**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

**Effizienz der Arbeitsämter: Leistungsver-
gleich und Reformpraxis, Reihe
„Modernisierung des öffentlichen Sektors“**

2003

Berlin, edition sigma
179 S.

Ralf Mytzek, Klaus Schömann (Hg.)

**Transparenz von Bildungsabschlüssen in
Europa. Sektorale Studien zur Mobilität von
Arbeitskräften.**

2004

Berlin, edition sigma
198 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hg)

**Forecasting Labour Markets in OECD
Countries. Measuring and Tackling
Mismatches**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Eds.)

**Part-Time Prospects. An International Com-
parison**

1998

London/New York, Routledge
304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and
Michel Lallemand (Eds.)

**Working-Time Changes: Social Integration
Through Transitional Labour Markets**

2000

Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

O'Reilly, Jacqueline (Ed.)

**Regulating Working-Time Transitions in
Europe**

2003

Cheltenham, UK, Edward Elgar
325 S.

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und
Bettina Uhrig unter Mitarbeit von Thomas
Heitmann

**Qualifikation und Beschäftigung.
Jobrotation als Instrument der Weiterbil-
dung und Integration von Arbeitslosen**

2001

Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe
der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik“
83 S.

Birgitta Rabe

**Implementation von Arbeitsmarktpolitik
durch Verhandlungen. Eine spieltheore-
tische Analyse**

2000

Berlin, edition sigma
254 S.

Ramge, Stefan, Günther Schmid (Hrsg.)

**Management of Change in der Politik?
Reformstrategien am Beispiel der
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik**

Ein Werkstattbericht, Gesellschaft für Pro-
grammforschung, GfP (Hrg.), Bd. 55 der Reihe
„Schnittpunkte von Forschung und Politik“,
2003

New York, München, Berlin: Waxmann
165 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)

**International Handbook of Labour Market
Policy and Evaluation**

1996

Cheltenham, UK, Edward Elgar
954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Eds.)

**The Dynamics of Full Employment.
Social Integration Through Transitional
Labour Markets**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid

**Wege in eine neue Vollbeschäftigung.
Übergangsmärkte und aktivierende
Arbeitsmarktpolitik**

2002

Frankfurt/Main, Campus

477 S.

Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas
Kruppe

**Labour Market Efficiency in the European
Union. Employment Protection and Fixed-
Term Contracts**

1998

London/New York, Routledge

214 S.

Sylvia Zühlke

**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung
und Berufswechsel in Ostdeutschland**

2000

Berlin, edition sigma,

206 S.

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2001

Achim Kemmerling
**Die Messung des Sozialstaates.
Beschäftigungspolitische Unterschiede
zwischen Brutto- und
Nettosozialleistungsquote**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann
**Berufliche Bildung antizipativ gestalten: Die
Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein
europäischer Vergleich**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
**Management by Objectives in European
Public Employment Systems**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
**Comparing Recent Danish, Finnish and
Swedish Labour Market Policy Reforms**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von
Kai-Uwe Müller
**Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und
Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 205

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther
Schmid
**Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen
einer Debatte**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 206

Sabine Berghahn
Ehe als Übergangsarbeitsmarkt?
Bestell-Nr.: FS I 01 - 207

Jan Johannesson
**On the Efficiency of Placement Service and
Programme Placement at the Public
Employment Offices in Sweden**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 208

Michael Neugart and Jan Tuinstra
**Endogenous Fluctuations in the Demand
for Education**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 209

Discussion Papers 2002

Sophie Rouault
**Multiple jobholding and path-dependent
employment regimes – answering the
qualification and protection needs of
multiple jobholders**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 201

Sophie Rouault, Heidi Oschmiansky, Isabelle
Schömann (Hg.)
**Reacting in time to qualification needs:
Towards a cooperative implementation?**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 202

Michael Neugart and Donald Storrie
**Temporary Work Agencies and Equilibrium
Unemployment**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 203

Ruud Muffels, Ton Wilthagen,
Nick van den Heuvel
**Labour Market Transitions and Employment
Regimes: Evidence on the Flexibility-
Security Nexus in Transitional Labour
Markets**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 204

Heidi Oschmiansky
**Implementation von Jobrotation im
Gesundheits- und Pflegebereich – ein
dänisch-deutscher Vergleich**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 205

Michael Neugart and Klaus Schömann
**Employment Outlooks: Why forecast the
labour market and for whom?**
Bestell-Nr.: FS I 02-206

Oliver Bruttel
**Die Privatisierung der öffentlichen
Arbeitsverwaltung am Beispiel Australiens**
Bestell-Nr. FS I 02-214

Markus Gangl
**Welfare State Stabilization of Employment
Careers: Unemployment Benefits and Job
Histories in the United States and West
Germany**
Bestell-Nr.: FS I 02-207

Markus Gangl
**Unemployment Benefits as a Search
Subsidy: New Evidence on Duration and
Wage Effects of Unemployment Insurance**
Bestell-Nr.: FS I 02-208

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
**Effizienzmobilisierung der
Arbeitsverwaltung:
Leistungsvergleich und Lernen von guten
Praktiken (Benchmarking)**
Bestell-Nr.: FS I 02-209

Ronald Schettkat
**Institutions in the Economic Fitness
Landscape**
What Impact do Welfare State Institutions have
on Economic Performance?
Bestell-Nr.: FS I 02-210

Christoph Hilbert und Ralf Mytzek
**Strategische und methodische
Ansatzpunkte zur Ermittlung des
regionalen Qualifikationsbedarfs**
Bestell-Nr. FS I 02-211

Ronald Schettkat
**Differences in US-German Time-Allocation
Why do Americans work longer hours than
Germans?**
Bestell-Nr. FS I 02-212

Frank Oschmiansky und Bernd Reissert
**Förderung von Übergangsmärkten in
Berlin und Brandenburg: eine quantitative
Untersuchung**
Bestell-Nr. FS I 02-213

Neu ab 2003:

Der Schwerpunkt I „*Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)*“ besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen *Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB)*, *Ungleichheit und soziale Integration (USI)* und die Arbeitsgruppe *Public Health (PH)*.

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Discussion Papers 2003

Carroll Haak
Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-101

Günther Schmid
Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt: Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrages“
Bestell-Nr.: SP I 2003-102

Holger Schütz
Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-103

Stefan Schröter
Berufliche Weiterbildung in Großbritannien für gering qualifizierte Arbeitskräfte
Bestell-Nr.: SP I 2003-104

Magnus Lindskog
Forecasting and responding to qualification need in Sweden
Bestell-Nr.: SP I 2003-105

Heidi Oschmiansky und Frank Oschmiansky
Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Katrin Vitols
Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche
Bestell-Nr.: SP I 2003-107

Achim Kemmerling
Die Rolle des Wohlfahrtsstaates in der Entwicklung unterschiedlicher Dienstleistungssektoren – Wohlfahrtsstaatsregime und Dienstleistungsbeschäftigung
Bestell-Nr.: SP I 2003 - 108

Thomas A. DiPrete, Dominique Goux, Eric Maurin, Amélie Quesnel-Vallée
Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.
Bestell-Nr.: SP I 2003 – 109

Discussion Papers 2004

Thomas A. DiPrete, Markus Gangl
Assessing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation with Imperfect Instruments

Bestell-Nr.: SP 1 2004-101

Andrea Ziefle
Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen

Bestell-Nr.: SP 1 2004-102

Günther Schmid, Silke Kull
Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Anmerkungen zur "Methode der Koordinierung"

Bestell-Nr.: SP 1 2004-103

Hildegard Theobald
Entwicklung des Qualifikationsbedarfs im Gesundheitssektor: Professionalisierungsprozesse in der Physiotherapie und Dentalhygiene im europäischen Vergleich

Bestell-Nr.: SP 1 2004-104

Magnus Lindskog
Labour market forecasts and their use – Practices in the Scandinavian countries

Bestell-Nr.: SP 1 2004-105

Hildegard Theobald
Unternehmensberatung: Veränderter Qualifikationsbedarf und neue Ansätze in Ausbildung und Regulierung des Berufszugangs
Bestell-Nr. SP 1 2004-106

Günther Schmid
Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt
Neue Formen von Governance in der Arbeitsmarktpolitik
Bestell-Nr. SP I 2004-107

Karin Schulze Buschoff
Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen
Bestell-Nr.: SP 1 2004-108

Christoph Hilbert
Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland
Bestell-Nr. SP 1 2004-109

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten Aufkleber mit sowie je paper eine Briefmarke im Wert von 0,51 Euro oder einen "Coupon Réponse International" (für Besteller aus dem Ausland)

Please send a self addressed label and postage stamps in the amount of 0,51 Euro or one "Coupon-Réponse International" (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-paper requested

Bestellschein

Order Form

Absender / Return Address:

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Presse- und Informationsreferat
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin-Tiergarten

**Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion paper(s):**

**Please send me the following
Discussion paper(s):**

Bestell-Nr. / Order no.	Autor/in, Kurztitel / Author(s) / Title(s) in brief