

Was bringen mehr Vermittler?

Evaluationsergebnisse zu einem Modellversuch der Bundesagentur für Arbeit

Barbara Hofmann, Gerhard Krug, Frank Sowa, Stefan Theuer, Katja Wolf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Weddigenstr. 20 - 22

90478 Nürnberg

Abstract:

Seit Mai 2007 hat die Bundesagentur für Arbeit in einem Modellversuch die Vermittlerzahl in 14 ihrer 779 Dienststellen deutlich erhöht. Wir führen eine Evaluation dieses Modellversuchs mit Prozessdaten der Bundesagentur zu Dienststellen und gemeldeten Arbeitsuchenden durch. Zunächst werden unter den Kontrolldienststellen mittels Mahalanobisdistanz-Matching drei „nächste Nachbarn“ zu den Modelldienststellen ausgewählt. Eine anschließende Mehrebenenanalyse zeigt den signifikant negativen Einfluss des Modellversuchs auf die durchschnittliche Suchdauer von Arbeitslosengeld-I Empfängern. Dieser Effekt tritt jedoch nur in Dienststellen auf, welche die zusätzlichen Vermittler auf die Arbeitsnachfrageseite oder die Optimierung interner Prozesse konzentrieren. Die Konzentration auf die Arbeitsangebotsseite hat keinen Effekt auf die Suchdauer.

1	Einleitung	3
2	Der Modellversuch „Kunden aktivieren und Integrationsleistung verbessern“ der Bundesagentur für Arbeit	4
2.1	Das Modellversuch vor dem Hintergrund der Hartz-Reformen.....	4
2.2	Potentielle Wirkmechanismen und Forschungsstand.....	7
2.3	Forschungsfragen	9
3	Verwendete Daten und Methode.....	10
3.1	Ökonometrische Wirkungsanalyse.....	10
3.2	Qualitative Implementationsanalyse	13
3.3	Verknüpfung von Wirkungs- und Implementationsanalyse.....	14
4	Ergebnisse	15
4.1	Auswirkung der verbesserten Betreuungsrelation auf die individuelle Suchdauer..	15
4.2	Typisierung der Dienststellen nach Umsetzungsstrategie.....	19
4.3	Einfluss der Umsetzung des Modellversuchs auf die individuelle Suchdauer.....	22
5	Zusammenfassung und Ausblick	23
6	Literaturverzeichnis.....	25
7	Anhang	27

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland der vergangenen Jahre war geprägt von Reformen auf Basis der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – in der Öffentlichkeit unter dem Begriff Hartz I bis IV ausgiebig und kontrovers diskutiert. Ein wesentlicher Bestandteil der Vorschläge der so genannten Hartz-Kommission war die Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse in der Bundesagentur für Arbeit (BA). Damit ist die eigentliche Kernaufgabe der Arbeitsagenturen – nämlich das Zusammenbringen von arbeitssuchenden Personen und offenen Stellen – wieder ins Zentrum gerückt.

Der Vermittlungsprozess ist ein äußerst komplexer Sachverhalt mit einer Vielzahl von Akteuren, Rahmenbedingungen, Vorgaben und Teilprozessen. Im Rahmen der Organisationsreform wurde die Vermittlungstätigkeit in einem hohen Maße standardisiert. So genannte Handlungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit legen Regeln für die praktische Arbeit mit den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen vor Ort fest. Nichtsdestotrotz bestehen für die einzelne Vermittlungsfachkraft bzw. die einzelne Agentur immer noch Handlungsfreiheiten, die den Vermittlungsprozess lokal beeinflussen. Eine wesentliche Rahmenbedingung im Vermittlungsprozess ist, wie viele arbeitssuchende Personen ein Vermittler¹ zu betreuen hat (Betreuungsrelation oder Betreuungsschlüssel). Bei einem Betreuungsschlüssel von einem Vermittler zu mehreren hundert Personen, wie dies in der Vergangenheit keine Seltenheit war, kann beispielsweise eine intensive Auseinandersetzung mit dem Einzelfall naturgemäß nicht stattfinden.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es vor diesem Hintergrund den Zusammenhang zwischen Betreuungsrelation und der Suchdauer von arbeitslosen Personen nach Arbeit zu analysieren. Grundlage hierfür sind Daten auf der Basis des Modellversuchs „Kunden aktivieren – Integrationsleistung verbessern“ der Bundesagentur für Arbeit. In diesem wird seit Mai 2007 in 14 ausgewählten Regionen eine deutliche Verbesserung des Betreuungsschlüssels erprobt. Unsere Untersuchung kombiniert ökonometrische Wirkungsanalysen und qualitative Implementationsanalysen aus der Evaluation des Modellversuchs. Unter Wirkungsgesichtspunkten wird dabei erstens untersucht, welchen Einfluss die im Modellversuch erhöhte Vermittlerzahl auf die Suchdauer von Arbeitslosen hat. In der

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Papier für Personenbezeichnungen die männliche Form, meinen damit aber stets Männer und Frauen.

Implementationsanalyse wird zweitens die Frage untersucht, wie der Modellversuch von den Dienststellen vor Ort umgesetzt wurde. Schließlich wird drittens unter Verknüpfung beider Analysen betrachtet, wie sich Unterschiede in der Umsetzung auf den Erfolg des Modellversuches auswirken.

Abschnitt 2.1 gibt einen knappen Überblick über die zentralen Komponenten des Modellversuchs der Bundesagentur für Arbeit, welche die Basis für die empirische Analyse darstellen. Hierzu wird zunächst die Ausgangslage skizziert, die für alle Regionen die nicht am Modellversuch teilnehmen, weiterhin gültig ist. In Abschnitt 2.2 werden mögliche Wirkmechanismen zwischen Betreuungsschlüssel und Vermittlungserfolg erläutert und der empirische Forschungsstand zu diesem Thema dargestellt. Im Anschluss werden in Abschnitt 2.3 die Forschungsfragen formuliert. Die in der Analyse verwendeten Daten und Methoden werden in Abschnitt 3 erläutert. Nach der Ergebnisdarstellung (Abschnitt 4) erfolgt ein zusammenfassendes Fazit mit einer Diskussion der Konsequenzen für die weitere Forschung (Abschnitt 5).

2 Der Modellversuch „Kunden aktivieren und Integrationsleistung verbessern“ der Bundesagentur für Arbeit

2.1 Das Modellversuch vor dem Hintergrund der Hartz-Reformen

Zunächst soll mit den Hartz-Reformen die Ausgangssituation (vgl. Hielscher, Ochs 2008) für die Durchführung des evaluierten Modellversuches beschrieben werden. Orientiert an den Vorschlägen der Hartz-Kommission wurden zentrale Bereiche des Vermittlungshandelns der Bundesagentur für Arbeit neu gestaltet. So wurde mit dem Konzept „Kundenzentrum“ (KuZ) eine Neugestaltung des Organisationsaufbaus und der Ablaufprozesse eingeführt. Es wurde eine funktional gegliederte Organisationsstruktur eingeführt, bei der die arbeitssuchenden „Kunden“ die Arbeitsagenturen über den Empfang und den Eingangsbereich erreichen. In diesem werden zunächst Standardanliegen bearbeitet und Gesprächstermine mit den Fachkräften der Leistungs- oder Vermittlungsabteilungen vergeben. Komplexere Anliegen der Arbeitssuchenden und Arbeitslosen werden an letztere weitergeleitet. Für Unternehmen, die

Arbeitskräfte suchen, wurde ein eigener „Arbeitgeberservice“ mit in dieser Hinsicht spezialisierten Vermittlern aufgebaut. Das heißt auch, dass damit eine Vermittlungsfachkraft nicht wie bisher sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für Betriebe zuständig, sondern eine Spezialisierung der Vermittler auf die eine oder andere Tätigkeit stattfindet.

Durch die neu eingeführten Handlungsprogramme für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurden die Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur systematisiert und standardisiert, um eine bundesweit einheitliche Behandlung der „Kunden“ und einen kontrollierten Einsatz begrenzter Mittel (Budget und Vermittlerzeit) zu gewährleisten. Dies bedeutet beispielsweise, dass in einem ersten Schritt Arbeitssuchende und Arbeitslose von den Vermittlungsfachkräften in einer „Standortbestimmung“ je nach persönlichem Profil oder Arbeitsmarktlage in Kundengruppen („Marktkunden“, „Beratungskunden Aktivieren“, „Beratungskunden Fördern“ und „Betreuungskunden“) eingruppiert werden. Im zweiten Schritt erfolgt die Zielfestlegung, für Betreuungskunden etwa ausschließlich Ziele jenseits des ersten Arbeitsmarktes, wie die Aufnahme eines Minijobs oder kurzfristiger Beschäftigung. Nach der Zielfestlegung erfolgt drittens – orientiert an der Kundengruppenzuordnung – die Auswahl eines der sechs Handlungsprogramme Vermittlung, Perspektivenänderung, Abbau Beschäftigungshürden, Qualifizierung, Erhalt Marktfähigkeit, Aktivierende Betreuung. Je nach Handlungsprogramm können viertens Mittel der Agenturen (Maßnahmen, Lohnkostenzuschüsse) eingesetzt werden.

Zu den wesentlichen Änderungen in Bezug auf die internen Abläufe gehört die Einführung eines auf Wirkungs- und Erfolgsindikatoren beruhenden Steuerungs- und Controllingsystems. Zwischen der Zentrale der BA und den Regionaldirektionen (RDs) sowie zwischen RDs und Agenturen² werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen und mit Hilfe eines Controllingsystems wird die Zielerreichung monatlich anhand einer Vielzahl von Kennziffern überprüft. Abweichungen von den Zielvorgaben werden mit den betroffenen RDs bzw. Agenturen in sogenannten Steuerungsdialogen besprochen. Als wichtige Kennzahlen fungieren die „erweiterte Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit (eDfA)“ und der „Integrationsgrad“³. Auch die Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen folgt der

² Organisatorisch gliedert sich die BA in 10 Regionaldirektionsbezirke und 176 Agenturbezirke. Jede Agentur für Arbeit besteht wiederum aus einer Hauptagentur und einer oder mehreren Geschäftsstellen, die unter dem Begriff Dienststellen zusammengefasst werden. Berlin nicht mitgerechnet existierten im Mai 2007 779 Dienststellen. Diese stellen die Basis für unsere Analysen dar.

³ Der Integrationsgrad gibt an, wie viel Prozent aller SGB III-Arbeitslosen in der entsprechenden Dienststelle

neuen „Produkteinsatzlogik“ vom haushaltsgesteuerten Einsatz zur wirkungsorientierten Planung, deren Grundprinzipien Passgenauigkeit (besteht ein konkretes Problem, das durch das „Produkt“ erfolgreich beseitigt werden kann), Erfolgssicherheit (besteht kein anderes Problem, das den Erfolg vereitelt) und Wirkung (wird die Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit verkürzt und ein Übertritt in Arbeitslosengeld II-Bezug verhindert).

Im Herbst 2006 wurde von der BA beschlossen, im Rahmen eines Pilotprojekts „Kunden aktivieren – Integrationsleistung verbessern“ die Zahl der Vermittlungskräfte in 14 ausgewählten Dienststellen zu erhöhen. Die Zielsetzung der damit einhergehenden verbesserten Betreuungsrelation von Vermittlern zu Arbeitsuchenden ist die Dauer der Arbeitslosigkeit für sämtliche Kundengruppen im SGB III-Rechtskreis zu verringern und mehr Wiedereingliederungen in Beschäftigung zu erreichen.

Die Auswahl der Dienststellen erfolgte im Dezember 2006. Die Rekrutierung und Schulung der zum großen Teil von außerhalb der BA kommenden neuen 490 befristet eingestellten Mitarbeiter erfolgte bis Ende April. Am 1. Mai 2007 war der offizielle Start des Modellversuchs, mit einem ursprünglich vorgesehenen Ende zum Dezember 2008. Inzwischen fand eine Verlängerung des Modellversuchs bis Dezember 2012 statt. Die Entscheidung über die teilnehmenden Dienststellen erfolgte durch die Bundesagentur für Arbeit selbst und folgte eher pragmatischen Überlegungen. So wurde z.B. darauf geachtet, dass mindestens eine Dienststelle je Regionaldirektionsbezirk einbezogen wurde. Darüber hinaus wurden weitgehend Dienststellen mit mittleren bis guten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt ausgewählt. Weiterhin sollten die räumlichen Voraussetzungen für die zusätzlichen Vermittlungskräfte vorhanden sein bzw. einfach geschaffen werden können. Darüber hinaus lässt sich vermuten, dass weitere, eher weiche Faktoren (z.B. persönliche Kontakte und Netzwerke) ebenfalls eine Rolle bei der Auswahl gespielt haben.

Mit den zusätzlichen Vermittlungskräften sollte ursprünglich in den Modelldienststellen ein Betreuungsverhältnis von einer Vermittlungskraft zu 70 SGB III-Leistungsempfängern realisiert werden. Aufgrund der sehr guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu Beginn des Jahres 2007 war das errechnete Betreuungsverhältnis⁴ in den 14 beteiligten Dienststellen durchschnittlich auf 1:50 im Mai 2007 gesunken, während in den restlichen Dienststellen mit einem Betreuungsverhältnis von durchschnittlich 1:100 gearbeitet wurde. In der

während eines bestimmten Zeitraums in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgegangen sind. Die eDfA misst die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer der Abgänge aus Arbeitslosigkeit und schließt Maßnahmeteilnahmen dabei als faktische Arbeitslosigkeit mit ein.

Betreuungsrelation unberücksichtigt blieben die zu betreuenden Nicht-Leistungsempfänger, die einen erheblichen Anteil an der Gesamtkundenanzahl eines Vermittlers ausmachen können.

Neben der veränderten Betreuungsrelation sollte der Anteil der arbeitgeberorientierten Vermittlern an allen Vermittlungsfachkräften mindestens 30 Prozent betragen, in nicht am Versuch involvierten Agenturen lag dieser zum damaligen Zeitpunkt bei 20 Prozent. Ansonsten fanden keine Änderungen der organisatorischen Rahmenbedingungen der Vermittlung statt.⁵ Insbesondere der Eingliederungstitel, also das Budget für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wurde nicht projektspezifisch angepasst. Den am Projekt teilnehmenden Dienststellen stehen weiterhin die gleichen Mittel zum Maßnahmeeinsatz zur Verfügung wie den „regulären“ Dienststellen. Die der Arbeitsvermittlung angrenzenden Bereiche (z.B. die Eingangszone) wurden ebenfalls nicht verändert. Die Modelldienststellen schlossen jedoch separate Zielvereinbarungen mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ab und es wurde ein gesonderter Controllingprozess aufgesetzt.

2.2 Potentielle Wirkmechanismen und Forschungsstand

Durch die Verbesserung des Betreuungsschlüssels sollten die einzelnen Vermittler in die Lage versetzt werden, mehr Zeitressourcen für jeden einzelnen Arbeitsuchenden investieren zu können, so dass eine ausführlichere und bessere Beratung stattfinden kann. Dies soll zu einer Reduzierung der individuellen Dauer der Arbeitslosigkeit führen und die Chancen für eine Wiedereingliederung in Beschäftigung erhöhen. Diese intuitive Erwartung lässt sich aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht mit Bezug auf die Suchtheorie (vgl. für einen Überblick Pissarides 2000) näher begründen. Dabei sind zwei Aspekte von Bedeutung, die sich auch im Namen des Modellversuchs „Kunden aktivieren – Integrationsleistung verbessern“ widerspiegeln.

Das Verlassen der Arbeitslosigkeit durch den Übergang in eine Erwerbstätigkeit basiert auf einem erfolgreichen Match zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden. Zentrales Element für das Gelingen solcher Matches ist der Suchprozess der Beteiligten, d.h. von Arbeitsuchenden nach einem geeigneten Arbeitsplatz und von Betrieben mit offenen Stellen nach einem geeigneten Bewerber. Bei unvollständiger Information ist die Beschaffung

⁴ Die Betreuungsrelation ist definiert als der Quotient aus Anzahl der Leistung empfangenden Arbeitslosen und Anzahl der Arbeitsvermittler (Kapazität in Vollzeitäquivalenten).

⁵ Natürlich gab es seit Beginn des Pilotprojekts eine Reihe von organisatorischen Änderungen in den Arbeitsagenturen, diese waren jedoch nicht allein auf die Modelldienststellen bezogen.

notwendiger Informationen mit Zeit und Kosten verbunden. Der Arbeitsvermittlung kommt hier zum einen als Informationsagentur die Aufgabe zu, durch ihre Vermittlungstätigkeit Markttransparenz über offene Stellen bzw. potentielle Bewerber für von Betrieben ausgeschriebene Stellen herzustellen und somit die individuelle Suchdauer zu verringern (Stichwort Integrationsleistungen verbessern). Zum andern nimmt die Arbeitsvermittlung eine ordnungspolitische Funktion wahr, indem die eigenen Suchanstrengungen der Leistungsempfänger kontrolliert und eventuelle Zurückhaltung mit Sanktionen geahndet werden (Hielscher, Ochs 2008). (Angedrohte) Sanktionen und Monitoring erhöhen die Suchkosten und können daher die Suchdauer verringern (Stichwort Aktivierung).

Aus arbeitsmarkttheoretischer Perspektive erhöht die geringere Zahl von zu betreuenden Personen sowohl die Kenntnisse des Vermittlers über den einzelnen Arbeitsuchenden, als auch über die Arbeitsmarktsituation. Dies kann zu passgenaueren Vermittlungsvorschlägen führen und somit die Zeitspanne bis zu einem erfolgreichen Übergang in Beschäftigung verringern. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass der Vermittler für mehr Transparenz bei den Arbeitssuchenden hinsichtlich der individuellen Marktchancen sorgt. Dies kann zu einem sinkenden Anspruchslohn und somit sinkender Suchdauer auf Seiten des Arbeitsuchenden führen. Das größere Zeitbudget das nun für den einzelnen Vermittlungsfall zur Verfügung steht kann auch verstärkt für die Aktivierung genutzt werden, was ebenfalls die Suchdauer verkürzen kann.

Empirische Analysen des Zusammenhanges von Betreuungsrelation und Suchdauer von Arbeitslosen sind bisher selten. Wie Schütz (2008) ganz allgemein anmerkt, existieren relativ wenige Forschungsarbeiten, welche sich mit den Erfolgsbedingungen der Vermittlung befassen: „Die lokalen Gestaltungs- und Umsetzungsstrategien der Arbeitsagenturen in der Arbeitsvermittlung und aktiven Arbeitsmarktpolitik sind kaum systematisch erforscht. [...] Ebenso klärungsbedürftig ist, welche Praktiken eigentlich sinnvoll als Strategien der Arbeitsvermittlung zu verstehen sind“ (Schütz 2008: 180).

In einer Analyse der Schweizer Arbeitsvermittlung stellen Frölich et al. keine signifikanten Effekte des Betreuungsschlüssels auf die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitsuchenden fest (Frölich et al. 2007). Hill (2006) berichtet für die USA sogar einen negativen Effekt, betrachtet allerdings ausschließlich Frauen in Sozialhilfebezug. Im Gegensatz dazu kommt die Untersuchung von Schiel et al. für Deutschland zu dem Ergebnis, dass sich ein verbesserter Betreuungsschlüssel zum Teil positiv auf den Vermittlungserfolg auswirkt (Schiel, Schröder, Gilberg 2006). Die Ergebnisse von Jerger et al. deuten darauf hin, dass eine verbesserte Betreuungsrelation bei der Gruppe der Schwervermittelbaren und Langzeitarbeitslosen zu

einem signifikanten Anstieg der Vermittlungswahrscheinlichkeit führt, auf die Nachhaltigkeit der vermittelten Beschäftigungsverhältnisse konnte jedoch kein signifikanter Effekt des Betreuungsschlüssels festgestellt werden (Jerger, Pohnke, and Spermann 2001). In eine ähnliche Richtung verweisen auch die Analysen von Dann et al. (2005), die für Langzeitarbeitslose und schwer Vermittelbare eine Verbesserung der Beschäftigungschancen durch einen erhöhten Betreuungsschlüssel diagnostizieren.

2.3 Forschungsfragen

Wie der kurze Literaturüberblick zeigt, ist die Frage nach der Auswirkung der Betreuungsrelation auf die individuelle Suchdauer weitgehend offen. Dies betrifft sowohl die Analyse der quantitativen Auswirkung der Betreuungsrelation als auch die Analyse potentieller Wirkmechanismen. Daher lauten unsere Forschungsfragen wie folgt:

Forschungsfrage A: *Welche Wirkung hat eine verbesserte Betreuungsrelation auf die Suchdauer der Arbeitslosen?*

Diese Frage soll klären, ob es überhaupt einen Effekt der verbesserten Betreuungsrelation auf die Suchdauer der Arbeitslosen gibt.

Da die betroffenen Dienststellen einen breiten Gestaltungsspielraum bei der konkreten Implementation des Modellversuches hatten, befasst sich die zweite Forschungsfrage damit, wie sie diesen nutzen.

Forschungsfrage B: *Wie wird die verbesserte Betreuungsrelation in den einzelnen Dienststellen genutzt?*

Schließlich soll Forschungsfrage C einen Beitrag zur Füllung der von Schütz (2008) angesprochenen Forschungslücke liefern, und zumindest eine Teilantwort welche Praktiken als sinnvolle Strategien der Arbeitsvermittlung zu betrachten sind.

Forschungsfrage C: *Wie beeinflusst die eventuell unterschiedliche Nutzung der verbesserten Betreuungsrelation durch die Dienststellen deren Wirkung auf die Suchdauer der Arbeitslosen?*

Im nächsten Abschnitt werden Daten und Methoden vorgestellt, welche zur Untersuchung der aufgestellten Forschungsfragen verwendet werden. Die Unterschiedlichkeit der Forschungsfragen legt dabei die Kombination qualitativer und quantitativer Verfahren in einem Mixed-Method Ansatz nahe.

3 Verwendete Daten und Methode

3.1 Ökonometrische Wirkungsanalyse

Zur Wirkungsanalyse des verbesserten Betreuungsschlüssels gehen wir davon aus, dass die Suchdauer y beim Arbeitsuchenden i in Dienststelle j einerseits von den lokalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes abhängt und andererseits von den Eigenschaften der Person selbst, z.B. dem Humankapital, Beschäftigungshistorie, soziodemographische Merkmale. Daher modellieren wir die Wirkung der Betreuungsrelation unter Berücksichtigung dieser Mehrebenenstruktur (vgl. etwa Hox 2002):

$$y_{ij} = \beta_{0j} + x'_{ij}\beta_1 + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + z'_j\gamma_{01} + \delta_0 mdst_j + \nu_j \quad (2)$$

Der Vektor x'_{ij} bezeichnet die Determinanten der Suchdauer auf der Ebene der Arbeitsuchenden und z'_j die Determinanten auf der Ebene der Dienststellen. ε_{ij} und ν_j bezeichnen normalverteilte Störgrößen auf der individuellen bzw. Dienststellenebene. Die Dummyvariable $mdst$ ist ein Indikator für die Teilnahme einer Dienststelle am Modellversuch und damit für eine Erhöhung der Betreuungsrelation. Der Koeffizient δ_0 ist somit der uns interessierende Effekt des verbesserten Betreuungsschlüssels auf die Suchdauer.

Für die empirische Analyse wurde die Menge der 765 Nicht-Modelldienststellen auf solche reduziert, die den Modelldienststellen vor Einführung der erhöhten Vermittlerzahl möglichst ähnlich waren. Zu jeder der 14 Modelldienststellen wurden auf Basis der Mahalanobisdistanz in einer Ziehung mit Zurücklegen drei nächste Nachbarn identifiziert⁶. In die Berechnung der Mahalanobisdistanz flossen dabei die Variablen ein, hinsichtlich derer sich Modelldienststellen deutlich von Nichtmodelldienststellen unterschieden (vgl. Tabelle 6 Anhang). Dienststellen im selben Agenturbezirk wurden als potentielle Nachbarn wegen eventueller Spill Over Effekte ausgeschlossen. Negative Spill Over Effekte könnten etwa dann auftreten, wenn der Erfolg der Modelldienststellen bei einer begrenzten Zahl offener Stellen die Chancen der Arbeitsuchenden aus Nachbardienststellen auf das Finden offener Stellen verringert.

Um in einigen zentralen Merkmalen nicht nur Ähnlichkeit, sondern exakte Übereinstimmung zu erreichen, wurden dem Matching einige Restriktionen auferlegt. So wurden für

Hauptstellen nur Hauptstellen und Geschäftsstellen nur Geschäftsstellen als Nachbarn zugelassen. Ebenso wurde angestrebt, für ost- bzw. westdeutsche Modelldienststellen nur ebensolche Nichtmodelldienststellen zuzulassen, was mit einer Ausnahme gelungen ist. Schließlich durften sich die nächsten Nachbarn hinsichtlich bestimmter Controllinggrößen sowie die Zahl der SGBIII-Arbeitslosen höchstens um eine halbe Standardabweichung unterscheiden⁷.

Die Mehrebenenanalyse bezieht sich auf die Wirkung des Modellversuches bei „Neuzugängen“ in Arbeitslosigkeit in den Modell- und Kontrolldienststellen. Unser Untersuchungssample besteht daher aus Personen, die im Zeitraum zwischen Juli 2007 (also zwei Monate nach Start des Modellversuches um eventuelle Anfangsschwierigkeiten bei der Umsetzung in der Analyse auszuklammern) und Mitte September 2007 „neu“ in Arbeitslosengeld I-Leistungsbezug eingetreten sind. Als Neuzugänge definieren wir solche Personen, welche in Arbeitslosengeld I- Leistungsbezug eintreten und innerhalb der letzten sechs Monate davor weder Leistungen von der Arbeitsagentur bezogen, noch an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen hatten.

Zur Durchführung der Mehrebenenanalyse werden Daten aus verschiedenen Quellen zusammengespielt. Die Variablen auf der Dienststellenebene stammen aus dem Data-Warehouse (DWH) und dem Controlling der Bundesagentur für Arbeit sowie vom Statistischen Bundesamt. Diese Variablen dienen dazu, die trotz der Auswahl möglichst ähnlicher Dienststellen verbliebenen Unterschiede in den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes zu erfassen. Die Variablen werden vor dem Projektstart gemessen, um eine Endogenität zu verhindern, die entstehen könnte, wenn sich ein eventueller Erfolg des Modellversuches auf den lokalen Arbeitsmarkt auswirkt.

Die Kontrollvariablen auf der individuellen Ebene werden aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) bezogen. Die IEB enthält regelmäßig vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete, individuenbezogene Informationen aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Enthalten sind Beschäftigungszeiten, Leistungsempfangszeiten, Arbeitslosen- und Arbeitssuchendenzeiten sowie Maßnahmeteilnahmen. Dadurch können Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsverläufe der enthaltenen Individuen weitgehend nachvollzogen werden (Hummel et al. 2005). In der aktuellen Version (IEB V7.01) sind die Informationen zu

⁶ Dazu wurde das Stata ado *nnmatch* verwendet (vgl. Abadie et al. 2004).

⁷ Für eine Modelldienststelle ließ sich kein nächster Nachbar finden, der allen angeführten Kriterien genügte, sie wurde daher aus den Analysen ausgeschlossen.

Beschäftigungszeiten bis Dezember 2006 und sonstige Informationen bis Mitte September 2007 enthalten (vgl. Tabelle 1). Daher kann sie zwar zur Identifikation der Neuzugänge in den Dienststellen und der Erfassung ihrer Erwerbsbiographien verwendet werden, jedoch nicht, um die Arbeitslosigkeits- bzw. Suchdauer der Betroffenen abzubilden.

Zur Bildung der Zielvariable Suchdauer nutzen wir daher Ziehungen aus den noch nicht zu einer entsprechenden Beschäftigungshistorie aufbereiteten Angaben aus den Prozessdaten der BA (DataMarts). Diese ermöglichen es uns Informationen über den Verbleib der Neuzugänge bis Juli 2008 in die Analyse einzubeziehen. Aufgrund der fehlenden Aufbereitung sind allerdings nur Stichtagsbetrachtungen möglich. Um trotzdem zu einem möglichst umfassenden Bild über den Verlauf der Arbeitslosigkeit zu gelangen, führen wir für jeden Arbeitssuchenden im monatlichen Abstand nach dem Zugangsdatum eine Abfrage des Arbeitslosigkeitsstatus durch und summieren diese zur Suchdauer auf.

Tabelle 1: Datenquellen für Variablen auf der individuellen Ebene

Datenquelle	Inhalt	Füllung
Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) in Form von Personenkonten zusammengeführt aus folgenden Datenprodukten des IAB:		
Beschäftigtenhistorik	Jahres- und Abmeldungen zur Sozialversicherung für sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte	01/1990 - 12/2006
Leistungsempfängerhistorik	Meldungen über Leistungsbezug nach SGB III für Bezieher von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld	01/1990 - 09/2007
Leistungsempfängerhistorik Grundsicherung	Daten zu Personen und Bedarfsgemeinschaften, die in A2LL bzgl. ALGII nach SGB II erfasst sind	01/2005 - 10/2007
Maßnahmeteilnehmergehistorik	Prozessdaten zu Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach SGB III und SGB II	01/1990 - 09/2007
Arbeitssuchendengehistorik	Meldungen zur Arbeitssuche (Bewerberangebote)	01/1990 - 09/2007
Ziehung aus den Datamarts der Statistik der BA	Leistungsbezug nach SGB III; Teilnahme an Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik; als arbeitssuchend gemeldet	07/2007 - 07/2008

Quelle: Benutzerhandbuch IEB V7.01; eigene Darstellung

Als Suchdauer definieren wir zunächst die Anzahl der Monate, die eine Person nach Eintritt im Beobachtungsfenster von 10 Monaten arbeitsuchend gemeldet ist. Als weiterhin arbeitsuchend gelten nach dieser Definition auch Personen, die den Leistungsbezug verlassen haben, aber trotzdem noch weiter nach Arbeit suchen. Beispielsweise sind das Personen in befristeter Beschäftigung oder Personen, deren Anspruchsdauer auf ALG I Leistungen abgelaufen ist, die aber keinen Anspruch auf ALG II haben. Allerdings existieren zum jetzigen Zeitpunkt in den Daten keine Informationen darüber aus welchem Grund Personen ihre Arbeitssuche beendet haben. Es kann also aktuell nicht zwischen dem Ende der Arbeitssuche wegen Aufnahme einer Beschäftigung und Ende der Arbeitssuche durch Rückzug aus dem Arbeitsmarkt unterschieden werden. Dies ist besonders bei der Interpretation der Ergebnisse als Indikator für den Erfolg des Modellprojektes bei der Integration in Beschäftigung wichtig.

Nehmen Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z.B. subventionierter Beschäftigung) teil, werden sie zum Teil von der Statistik nicht mehr als arbeitsuchend gewertet. Grundsätzlich wäre es also möglich, dass die Modelldienststellen die Zahl der Arbeitslosen bzw. Arbeitsuchenden dadurch systematisch verringern, dass sie verstärkt Personen in Maßnahmen und nicht in Beschäftigung vermitteln. Um dies zu berücksichtigen wird eine zweite Zielgröße gebildet, bei der Personen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unabhängig von der amtlichen Definition ebenfalls als arbeitsuchend gewertet werden und die ansonsten analog zur ersten Zielgröße als Summe gebildet wird.

3.2 Qualitative Implementationsanalyse

Im Rahmen der qualitativen Implementationsanalyse wurden im Zeitraum von Oktober 2007 bis Juli 2008 alle 14 Modelldienststellen besucht und insgesamt 184 Personen in 170 Gesprächen interviewt. Ziel war es, auf der konkreten Prozess- und Handlungsebene der Agenturen zu untersuchen, wie der mit dem Modellversuch verbundene Kapazitätsgewinn in der Organisation genutzt wird. In jeder Modelldienststelle interviewten wir sechs bis acht Arbeitsvermittler: Neu eingestellte und erfahrene Vermittlungsfachkräfte sowie arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierte Vermittler. Die Führungsebene jeder Dienststelle wurde mit bis zu fünf Interviews berücksichtigt, um den komplexen Strukturen einer Arbeitsagentur gerecht zu werden.

Als Befragungsmethode wählten wir die Methode des leitfadengestützten Experteninterviews. Unter Experten (vgl. zur Diskussion über Experten Hitzler 1994) verstehen wir alle Beteiligten am Vermittlungsprozess. Diese Interviews waren als offene Gespräche konzipiert,

die durch den thematisch vorstrukturierten Leitfaden vorsichtig gelenkt wurden um sich dem Untersuchungsgegenstand (welche Maßnahmen wurden zur konkreten Umsetzung des Modellversuches getroffen) zu nähern. Mittels des Leitfadens kann sowohl eine gewisse Strukturierung des Themas – auf Basis des theoretischen Vorwissens der Wissenschaftler – als auch die notwendige Offenheit für die subjektiven Interpretationen der Befragten und deren Alltagswissen gewährleistet werden (vgl. Meuser/Nagel 1989, Trinczek 1995, Liebold/Trinczek 2002, Bogner/Littig/Menz 2002).

Die protokollierten Interviews bildeten die Grundlage für die Beantwortung der Frage, ob sich der Einsatz der zusätzlichen Vermittler in den Modelldienststellen unterscheidet. Innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen (Vorgaben des Modellversuches und Einhaltung der BA-Geschäftspolitik) zeigte sich eine vielfältige, an die lokalen Gegebenheiten und Bedürfnisse angepasste Umsetzung: Unterschiedlicher Einsatz der zusätzlichen Vermittler und viele verschiedenen Maßnahmen. Die Kontrastierung erfolgte mittels zusammenfassender Steckbriefe der einzelnen Dienststellen, welche die auffälligsten von uns vorgefundenen Charakteristiken enthielten. Mit Hilfe hermeneutischer Diskussionsverfahren identifizierten wir dominante Orientierungen des Ressourceneinsatzes, die wir deskriptiv zu einer eindimensionalen Typologie modellierten (zur Typenbildung siehe Kelle, Kluge 1999, Kluge 1999, 2000). Die Zuordnung der Fälle zu den Typen erfolgte nach den Kriterien möglichst hoher interner Homogenität innerhalb eines Typs bei gleichzeitig möglichst deutlichen Unterschieden zwischen den Typen (externe Heterogenität).

3.3 Verknüpfung von Wirkungs- und Implementationsanalyse

Entgegen der bisherigen Darstellung beschränkt sich die vorliegende Analyse nicht auf das Berichten von Ergebnissen eines qualitativen und eines quantitativen Analyseteils, sondern versteht sich als Mixed-Method Evaluation. Grundsätzlich verstehen wir darunter im Anschluss an Carcelli und Greene ein Analysedesign, dass sowohl qualitative als auch quantitative Methoden umfasst, „where neither typ of method is inherently linked to a particular inquiry paradigm or philosophy“ (Carcelli, Greene 1993: 195). Bei der Mixed-Method Evaluation lassen sich unterschiedliche Zielsetzungen unterscheiden (Greene et al. 1989). In der vorliegenden Analyse hat die Verknüpfung qualitativer und quantitativer Methoden den Zweck der *Expansion*. „In evaluation context, this mixed-method expansion purpose is commonly illustrated by the use of qualitative methods to assess program processes and by quantitative methods to assess program outcomes“ (ebd. 260).

Im Gegensatz etwa zur Triangulation (z.B. Diekmann 1995, Flick 2004b,) ist das Ziel hier also nicht, gegensätzliche Perspektiven zur Validierung der Ergebnisse oder zum Aufdecken von Widersprüchen zu verwenden (vgl. Flick 2004a: 310, Mayring 2001: 25) bzw. mit verschiedenen Methoden jeweils unterschiedliche Aspekte in den Vordergrund zu rücken (Kelle, Kluge, Prein 1993: 73). Anstatt der Suche nach konvergenten und komplementären Aussagen soll die hier praktizierte Methodenintegration die Breite und Aussagekraft der Analyse erweitern. Ähnlich wie Hall und Howard in ihrem synergistischen Ansatz (Hall, Howard 2008) gehen wir davon aus, dass der Ertrag aus der Kombination beider Methoden höher als die Summe der Einzelerträge ist. In diesem Sinne beschränken wir uns nicht darauf, die Analyseergebnisse bei der abschließenden Interpretation zusammenzuführen, sondern wählen eine Verschränkung beider Methoden bereits auf der Analyseebene. Hierzu führen wir eine Datentransformation (Carcelli, Greene 1993: 196) durch, bei der die Ergebnisse der qualitativ erarbeiteten Typologie in eine Variable für die statistische Mehrebenenanalyse übersetzt werden.

Darüber hinaus fand bereits während der Phase der Datenerhebung ein Austausch zwischen dem qualitativ und quantitativ orientierten Ansätzen statt. So lieferte die qualitative Analyse schon früh im Forschungsprozess Hinweise auf die Relevanz bestimmter Kriterien für die Suche nach nächsten Nachbarn der Modelldienststellen, z.B. dass sich die Rahmenbedingungen der Implementation in Modelldienststellen unterscheiden, je nachdem ob sie als Hauptstellen oder Geschäftsstellen fungieren oder dass die Größe der Dienststellen ähnlich sein muss, da die Organisationsstrukturen einen Einfluss auf Innovationsfähigkeit und Organisationskultur haben (vgl. Abschnitt 3.1). Andererseits lieferte die statistische Identifikation nächster Nachbarn der qualitativen Analyse Nichtmodelldienststellen mit zu den Modelldienststellen möglichst ähnlichen Arbeitsmarktrahmenbedingungen, welche für spätere Implementationsanalysen genutzt werden.

4 Ergebnisse

4.1 Auswirkung der verbesserten Betreuungsrelation auf die individuelle Suchdauer

Zunächst soll mit Hilfe der Mehrebenenanalyse die Frage beantwortet werden, ob eine Verbesserung der Betreuungsrelation in den Modelldienststellen zu einer Verringerung der

individuellen Suchdauer bei Arbeitslosen führt (*Forschungsfrage A*). Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 abgebildet.

Wir betrachten den Effekt auf die Suchdauer zunächst ohne Berücksichtigung von Maßnahmeteilnahmen. Modell 1 zeigt dabei, dass der Unterschied in den durchschnittlichen Suchdauern zwischen regulär vermittelnden Dienststellen und solchen mit verbessertem Betreuungsschlüssel ohne Kontrollvariablen etwa 0,52 Monate oder zwei Wochen beträgt. Nach Aufnahme der Kontrollvariablen für die heterogene Arbeitsmarktsituation der Dienststellen (Modell 2) sinkt dieser Effekt deutlich auf ca. 0,3. Das verweist darauf, dass trotz der Auswahl zu den Modelldienststellen relativ ähnlicher Kontrolldienststellen (vgl. Abschnitt 3.1) noch leichte Unterschiede hinsichtlich der Rahmenbedingungen des lokalen Arbeitsmarktes bestanden: Modelldienststellen sind in der Tendenz von eher günstigen Arbeitsmarktbedingungen geprägt als vergleichbare Nicht-Modelldienststellen. Kontrolliert man ausschließlich die individuelle Heterogenität der Arbeitsuchenden in den Dienststellen (Modell 3), verändert sich der geschätzte Effekt des Modellversuches im Vergleich zu Modell 1 nur noch leicht, er wird etwas stärker. In den Modelldienststellen waren demnach im Vergleich zu den Nicht-Modelldienststellen Personen in Arbeitslosigkeit eingetreten, die bessere Arbeitsmarktchancen aufwiesen. Unter Kontrolle aller regionaler und individueller Einflüsse (Modell 4) ergibt sich schließlich im Modellversuch eine durchschnittliche Verkürzung der Suchdauer von Arbeitslosen um 0,32 Monate oder umgerechnet ca. 9 Tage. Dieser Effekt ist auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant und verweist auf eine effektive Verkürzung der individuellen Suchdauer durch die verbesserte Betreuungsrelation.

Neben dem signifikanten Einfluss des Modellversuchs zeigt sich - wenig überraschend - auch der regionale Arbeitsmarktkontext als relevant für die Suchdauer von ALG-I - Neuzugängen, vor allem die Arbeitslosenquote und die Beschäftigungsentwicklung. Auf der Individualebene zeigen sich neben Effekten des Geschlechts, des Alters und der Qualifikation signifikante Effekte von im Mittel ca. 1,1 Monaten verlängerter Suchdauer bei gesundheitlichen Einschränkungen, wenn diese vom Vermittler als vermittlungsrelevant eingestuft werden. Betrachten Vermittler die Einschränkungen nicht als vermittlungsrelevant, beträgt der Effekt immerhin noch ca. 0,68 Monate. Sind Kinder im Alter von unter 10 Jahren im Haushalt, erhöht dies die Suchdauer ebenfalls signifikant.

Tabelle 2: Effekt des Modellversuches auf die Suchdauer von Neuzugängen in Arbeitslosigkeit

Abhängige Variable: Suchdauer der Arbeitslosen	ohne Maßnahmeteilnahme				mit Maßnahme teilnahme
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Verbesserter Betreuungsschlüssel: ja (R: nein)	-0,520*** (0,179)	-0,298** (0,124)	-0,550*** (0,177)	-0,319*** (0,123)	-0,271** (0,129)
Kontrollvariablen Dienststellenebene[#]					
Saisonale Varianz der Arbeitslosenquote * 100 (2006)		-0,304** (0,134)		-0,242* (0,133)	-0,253* (0,1394)
Beschäftigungsentwicklung * 100 (2004-2006)		-0,134*** (0,040)		-0,094** (0,039)	-0,079* (0,041)
Arbeitslosenquote * 10 (2006)		0,264 (0,191)		0,565*** (0,194)	0,750*** (,203)
Entwicklung des Arbeitslosenbestandes (2006)		1,494 -1,294		1,005 -1,294	0, 819 (1,355)
Bevölkerungsdichte / 100 (2005)		0,027*** (0,010)		0,009 (0,010)	-0,004 (,011)
Kontrollvariablen Ebene der Arbeitssuchenden					
Geschlecht: männlich			-0,655*** (0,086)	-0,683*** (0,086)	-0,436*** (0,090)
Alter			0,128*** (0,027)	0,128*** (0,027)	0,147*** (0,028)
Alter quadrat			-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Ausländer			0,464*** (0,143)	0,488*** (0,143)	0,619*** (0,146)
Schulabschluss (R: Hauptschule)					
ohne Schulabschluss			0,390** (0,159)	0,377** (0,159)	0,268 (0,165)
Mittlere Reife			-0,738*** (0,092)	-0,776*** (0,092)	-0,785*** (0,096)
Fachhochschule			-1,138*** (0,146)	-1,140*** (0,146)	-1,142*** (0,152)
Abitur			-1,386*** (0,151)	-1,425*** (0,151)	-1,331*** (0,157)
k.A. zu Schulabschluss			-0,759*** (0,196)	-0,766*** (0,195)	-0,617*** (0,203)
Gesundheitliche Einschränkung (R: nein)					
ja, aber ohne Konsequenzen für Vermittlung			1,100*** (0,182)	1,107*** (0,181)	0,894*** (0,189)
ja, mit Konsequenzen für Vermittlung			0,709*** (0,188)	0,681*** (0,188)	0,779*** (0,195)
Schwerbehindert (ja)			-0,185 (0,238)	-0,163 (0,237)	-0,279 (0,247)
Haushaltskontext (R: Alleinlebend)					
Nicht verheiratet aber in häusl. gemeinschaft			0,159 (0,158)	0,108 (0,157)	0,107 (0,164)
Alleinerziehend			0,647***	0,627***	0,427*

Verheiratet			(0,231)	(0,230)	(0,240)
			-0,139	-0,146	-0,220*
			(0,112)	(0,112)	(0,117)
Kind jünger als 10 Jahre			0,679***	0,675***	0,807***
			(0,138)	(0,137)	(0,143)
Lohn letzte Beschäftigung (Tagesentgelt in Euro)			-0,002	-0,002	0,001
			(0,002)	(0,002)	(0,002)
Beendigungsart letzte Besch. (R: Arbeitgeberkündigung)					
Arbeitnehmerkündigung			-0,106	-0,099	-0,077
			(0,158)	(0,158)	(0,165)
Befristung			-0,193	-0,189	-0,373**
			(0,154)	(0,154)	(0,160)
sonstiges			0,265	0,281*	0,362**
			(0,167)	(0,167)	(0,174)
unbekannt / trifft nicht zu			0,161	0,160	0,114
			(0,104)	(0,104)	(0,109)
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in letzten drei Jahren: ja			-0,094	-0,082	-0,146
			(0,233)	(0,233)	(0,243)
kumulierte Dauer sozialvers.pfl. Beschäftigung (Tage)			0,000	0,000	0,000
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
ALG I Bezug in letzten drei Jahren: ja			-1,321***	-1,323***	-1,310***
			(0,097)	(0,097)	(0,101)
kumulierte Dauer ALG I Bezug (Tage)			0,005***	0,005***	0,005***
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
Teilnahme an Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik in letzten drei Jahren: ja			-0,011	0,001	0,132
			(0,143)	(0,143)	(0,148)
kumulierte Dauer in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik letzten drei Jahren (Tage)			-0,000	-0,000	-0,001
			(0,001)	(0,001)	(0,001)
Letzte Beschäftigung: Pendler			-0,276***	-0,271***	-0,234***
			(0,082)	(0,082)	(0,085)
wenn ja, Pendeldistanz in Kilometern			0,000	-0,000	-0,001
			(0,001)	(0,001)	(0,001)
Mini/Midi Job vor Arbeitslosigkeit: ja			0,209	0,200	0,256
			(0,186)	(0,186)	(0,193)
Datenlücke			0,000***	0,000***	0,000*
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
Konstante	5,263***	5,240***	3,588***	3,179***	3,047***
	(0,092)	(0,314)	(0,599)	(0,671)	(0,700)
Standardabweichung ν	0,473***	0,227***	0,474***	0,246***	0,260***
	(0,065)	(0,059)	(0,065)	(0,055)	(0,057)
Standardabweichung ε	3,495***	3,495***	3,178***	3,495***	3,308***
	(0,028)	(0,028)	(0,026)	(0,028)	(0,027)
LRchi2	7,747	47,568	1454,568	1495,007	1370,484
N	7855	7855	7528	7528	7528

Legende: *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01

Anmerkungen: Modell 3-5 Dummies für Qualifikation und Branchen aufgenommen aber in Tabelle nicht ausgewiesen.

Beschreibung der Variablen auf Dienststellenebene vgl. Tabelle 6

Der Lohn aus der letzten Beschäftigung hat hingegen keinen Einfluss auf die Suchdauer. Der Effekt des vorherigen ALG I Bezuges auf die Suchdauer verweist entsteht wohl u.a. durch die damit verbundene verkürzte Anspruchsdauer auf Leistungen aus dem SGB III. Ehemalige Pendler weisen eine kürzere Suchdauer auf, was wohl auf die erhöhte Bereitschaft und Fähigkeit (z.B. durch den Besitz eines Autos) zur Annahme von Vermittlungsangeboten auch außerhalb der Region zurückgeht. Der Effekt ist jedoch unabhängig von der jeweiligen Pendelentfernung. Die Variable „Datenlücke“ ist inhaltlich nicht relevant, sie kontrolliert lediglich die Lücke zwischen den letzten verfügbaren Beschäftigungsinformationen (Dezember 2007, vgl. Tabelle 1) und Eintritt der Personen in die Arbeitslosigkeit (zwischen Mai 2007 und Mitte September 2007).

Schließlich lässt sich aus Modell 5 ablesen, dass die Verkürzung der Suchdauer von im Modellprojekt betreuten Arbeitslosen nicht dadurch zustande gekommen ist, dass diese in Modelldienststellen verstärkt in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vermittelt wurden. Auch mit der erweiterten Zielvariable ergibt sich ein signifikanter negativer Effekt von nur leicht geringerem Ausmaß als der in Modell 4.

4.2 Typisierung der Dienststellen nach Umsetzungsstrategie

Forschungsfrage B bezieht sich auf die Implementation des Modellversuches vor Ort: Lassen sich unterschiedliche organisationale Strategien des Einsatzes der zusätzlichen Vermittler in den Modelldienststellen identifizieren? Aus den qualitativen, leitfadengestützten Experteninterviews mit Führungskräften und Arbeitsvermittlern geht hervor, dass die einzelnen Modelldienststellen sich deutlich im Einsatz der neuen Personalressourcen unterscheiden, insbesondere in den Maßnahmen, die sie im Rahmen des Modells entwickeln. Mit Hilfe der Experteninterviews lassen sich drei dominante Orientierungen des Einsatzes der für den Vermittlungsprozess bereitgestellten zusätzlichen Ressourcen identifizieren: (1) Arbeitssuchendenorientierung, (2) Arbeitgeberorientierung und (3) Prozessorientierung.

Tabelle 3: Orientierungstypen

Stärkung unterschiedlicher Arbeitsfelder		
Arbeitsuchendenorientierung	Arbeitgeberorientierung	Prozessorientierung
<ul style="list-style-type: none"> ● Veränderung der Kontaktdichte und Gesprächsdauer ● Etablierung von Sonderfunktionen ● Intensivere Betreuung bestimmter Zielgruppen ● „Neue Dienstleistungen“ 	<ul style="list-style-type: none"> ● Besondere Stärkung des AGS (über 40%) ● Vermittler mit Vertriebsorientierung ● Mehr Außendienste ● Intensivierte Betreuung ● Zusätzliche Dienstleistungen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Interne Kommunikation: Schnittstelle AN-AV und AG-AV ● Datenqualität ● Controlling ● Weiterqualifizierung

Typ I: Arbeitsuchendenorientierung

Im Typ Arbeitsuchendenorientierung werden die zusätzlichen Personalressourcen vornehmlich für die Betreuung (Fördern) und Aktivierung (Fordern) der arbeitsuchenden oder arbeitslosen Klienten genutzt. Neben der Intensivierung der Kontakte zwischen Arbeitsvermittler und Klienten (Zahl und Dauer der Beratungsgespräche), finden neue Inhalte Anwendung (Bewerbungscoaching, ganzheitliche Beratungskonzepte, assistierte Vermittlung). Darüber hinaus werden organisationale Ausdifferenzierungen vollzogen (Spezialisierungen der Vermittler, z.B. intensive Betreuung bestimmter Zielgruppen, Betreuung von Maßnahmenteilnehmern während laufender Maßnahmen, Betreuung von „schwierigen Fällen“) und Handlungsspielräume der Vermittler erweitert (flexible, fallbezogene Handhabung der Gesprächsdauer). Die Aktivitäten in Modelldienststellen dieses Typs konzentrieren sich auf die Arbeitsuchenden, deren Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und Befähigung zur Arbeitsuche und -aufnahme stehen im Mittelpunkt.

Typ II: Arbeitgeberorientierung

Kennzeichnend für diese Modelldienststellen ist eine besondere Stärkung der Arbeitgeberorientierung. In diesen Dienststellen liegt der Anteil an arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften mit über 40% weit über den im Modellkonzept geforderten 30%. Zudem werden in diesem Bereich viele neu rekrutierte Vermittler eingesetzt, denen aufgrund ihrer Berufserfahrung und ihres Know-hows (freie Wirtschaft, Zeitarbeit) eine vertriebsorientierte Handlungslogik zugesprochen wird. Mit den zusätzlichen Ressourcen werden der Kontakt zu Arbeitgebern intensiviert (z.B. regelmäßige Außendienste,

telefonische Betreuung) und zusätzliche Dienstleistungen für Arbeitgeber angeboten (z.B. Arbeitsmarktberatung, überregionale Arbeitsvermittlung, Bewerbervorauswahl). Darüber hinaus werden mehr offene Stellen für die Agentur eingeworben (z.B. Kaltakquise, Sichtung von Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien). Durch mehr und intensivere Suchläufe soll die Passgenauigkeit der vorgeschlagenen Arbeitsuchenden verbessert werden (Konzentration auf noch nicht arbeitslos gewordene Personen). Die Aktivitäten sind mehrheitlich auf die Arbeitgeber und deren betrieblichen Anforderungen ausgerichtet.

Typ III: Prozessorientierung

Die Optimierung der internen Abläufe und Prozesse bestimmt die Orientierung des dritten Typs. Mehr freigestelltes Personal bzw. mehr Zeitressourcen der Mitarbeiter führen erstens zur Stärkung der internen Kommunikation, d.h. formalisierte oder informelle Gespräche zwischen den verschiedenen Führungsebenen (Geschäftsführung, Bereichsleitung, Teamleitung) und zwischen arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlern. Letztere sind in Nicht-Modelldienststellen in getrennten Teams organisiert, ein Austausch ist nur durch formalisierte Interaktionen gewährleistet. In den Modelldienststellen wird quer zu bestehenden Teamgrenzen ein Arbeitsmarktausschnitt von arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlern gemeinsam betreut (korrespondierende Wirtschafts- und Berufsklassen). Diese Organisationsstruktur ermöglicht einen kontinuierlich und intuitiven Austausch über Arbeitsuchende und Stellenangebote und lässt neue Matching- und Vermittlungsstrategien zu, die auch nicht im Computersystem der BA (Bewerber- oder Stellenprofil) enthaltene Informationen berücksichtigen. Zweitens zählen zur Stärkung der internen Prozesse die Verbesserung der Datenqualität (computergestützter Matchingprozess) und der Ausbau des dienststelleneigenen Controllings (eigene Maßnahmen zeitnah auf ihre Effektivität hin zu prüfen). Dienststellen dieses Typs fokussieren ihre Aktivitäten auf innere Abläufe, um den negativen Effekten der arbeitsteiligen Organisation des Vermittlungsprozesses (Trennung der Vermittler nach arbeitgeber- und arbeitnehmerorientiert) zu entgegnen und um einen Maßstab für lokales erfolgreiches Arbeiten zeitnah zu erhalten.

Die verbliebenen 13 Modelldienststellen (vgl. Fn. 7) wurden im Zuge eines Gruppierungsprozesses den drei Typen zugeordnet. Dem Typ Arbeitsuchendenorientierung entsprechen sechs, dem Typ Arbeitgeberorientierung zwei und dem Typ Prozessorientierung sechs Modelldienststellen. Während die Einordnung der Fälle zum Typ Arbeitgeberorientierung eindeutig war, gab es Grenzfälle zwischen den Typen

Arbeitsuchendenorientierung und Prozessorientierung. Deren Einfluss auf die statistische Wirkung wurde getestet (siehe unten).

4.3 Einfluss der Umsetzung des Modellversuchs auf die individuelle Suchdauer

Die Frage nach der Auswirkung unterschiedlicher Umsetzungsstrategien des Modellversuches vor Ort auf die Suchdauer von Arbeitslosen (*Forschungsfrage C*) wird dadurch überprüft, dass die qualitative Typisierung der Dienststellen in eine Variable für die quantitative Analyse überführt wird. Wie in Tabelle 2 bilden die Nicht-Modelldienststellen die Referenzkategorie, während nun drei Dummyvariablen die unterschiedlichen Typen von Modelldienststellen abbilden.

Tabelle 4: Effekt des Modellversuches auf die Suchdauer von Neuzugängen in Arbeitslosigkeit, differenziert nach Orientierungstypen

Abhängige Variable: Suchdauer der Arbeitslosen	ohne Maßnahmeteilnahme				mit Maßnahmeteilnahme
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Verbesserter Betreuungsschlüssel: (R: nein)					
Typ I: Arbeitsuchendenorientierung	-0,377 (0,237)	-0,173 (0,168)	-0,348 (0,238)	-0,131 (0,167)	-0,080 (0,179)
Typ II: Arbeitgeberorientierung	-1,586*** (0,345)	-0,922*** (0,267)	-1,500*** (0,347)	-0,904*** (0,267)	-0,757*** (0,286)
Typ III: Prozessorientierung	-0,256 (0,218)	-0,245 (0,153)	-0,374* (0,220)	-0,321** (0,154)	-0,300* (0,164)
Konstante	5,265*** (0,082)	5,107*** (0,299)	3,576*** (0,598)	3,055*** (0,665)	2,954*** (0,696)
Standardabweichung ν	0,400*** (0,061)	0,184*** (0,064)	0,415*** (0,062)	0,207*** (0,056)	0,231*** (0,059)
Standardabweichung ε	3,495*** (0,028)	3,495*** (0,028)	3,178*** (0,026)	3,178*** (0,026)	3,308*** (0,027)
LRchi2	18,524	53,866	1463,152	1501,443	1374,935
N	7855	7855	7528	7528	7528

Legende: *p<0,10; **p<0,05;***p<0,01
Anmerkung: Kontrollvariablen wie in Tabelle 2.

Nach Aufnahme der Kontrollvariablen auf individueller und regionaler Ebene (Modell 4,

Tabelle 4) zeigt sich, dass die Art der Umsetzung des Modellversuches tatsächlich die Wirkung der verbesserten Betreuungsrelation beeinflusst. Werden die zusätzlichen Personalressourcen hauptsächlich für die Betreuung und Aktivierung der Arbeitsuchenden eingesetzt (Typ I), so hat dies keinen signifikanten Effekt auf die Suchdauer von Arbeitslosen. Mit 0,9 Monaten die deutlichste Verringerung der Suchdauer von Arbeitslosen erzielen Dienststellen, die den verbesserten Betreuungsschlüssel vornehmlich dazu nutzen, den Arbeitgeberservice zu stärken (Typ II). Aber auch die Optimierung der internen Prozesse der Dienststellen (Typ III) führt zu einer signifikanten Verringerung der individuellen Suchdauern. Die Größenordnung entspricht mit 0,32 Monaten in etwa dem mittleren Effekt über alle Dienststellen. Ein Waldtest zeigt, dass sich die Auswirkungen des Modellversuches in Typ II und III statistisch signifikant unterscheiden, die Nullhypothese gleicher Koeffizienten wird mit einem p-Wert von 0,049 abgelehnt. Auch hier ergeben sich durch die Berücksichtigung von Maßnahmeteilnahmen kaum Unterschiede.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich zunächst festhalten, dass die Ergebnisse dieser Arbeit für den Erfolg des Modellversuches bei der Verringerung der individuellen Suchdauer von Arbeitslosen sprechen. Im Vergleich zu Dienststellen mit ähnlichen Arbeitsmarkt-Rahmenbedingungen konnten die Modelldienststellen die mittlere Suchdauer von Neueintreten in Arbeitslosigkeit um ca. 9 Tage verringern. Aufgrund derzeit fehlender Daten kann allerdings nicht festgestellt werden, ob es sich hierbei um einen tatsächlichen Vermittlungserfolg handelt, also einen Abgang aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Alternativ könnte die verringerte Suchdauer auch durch einen verstärkten Druck zur Abmeldung auf solche Arbeitslose entstanden sein, die ohnehin nicht ernsthaft nach einer Beschäftigung gesucht hatten. Ergebnisse auf Basis von Controllingdaten der Bundesagentur für Arbeit sprechen jedoch dafür, dass letzteres eher nicht der Fall ist. Abschließende Analysen können jedoch erst zu dem Zeitpunkt erfolgen, an dem die entsprechenden Beschäftigungsinformationen in der IEB vorliegen.

Ein weiterer offener Punkt ist die Frage, welchen Anteil die verbesserte Betreuungsrelation auf den Erfolg des Modellversuches hatte. Der hohe Aufwand, den die Bundesagentur mit den gesonderten Zielvereinbarungen bei Modelldienststellen betreibt, lassen es zumindest möglich

erscheinen, dass sich bei den Ergebnissen teilweise oder vollständig um eine Art „Hawthorneffekt“ handelt. Dieser Begriff bezeichnet das Phänomen, dass Beschäftigte, die an einem Experiment teilnehmen aufgrund der ihnen entgegen gebrachten Aufmerksamkeit auch dann Produktivitätssteigerungen erbringen, wenn die äußeren Arbeitsbedingungen konstant bleiben oder sich sogar verschlechtern.

Schließlich ist festzuhalten, dass unser Untersuchungszeitraum in eine Zeit mit sehr günstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt fällt. Es ist nicht auszuschließen, dass der Effekt des Modellversuches unter schlechteren Bedingungen anders ausfällt. Auch dies wird mit dem Vorliegen aktualisierter Daten, speziell nach dem Eintritt der „Finanzmarktkrise“, zu überprüfen sein.

Neben der Analyse der Wirkung des Modellprojektes an sich liegt ein weiterer Erkenntnisgewinn der vorliegenden Arbeit vor allem in der Identifikation lokaler Implementationsstrategien und der Analyse ihrer Auswirkung auf den Erfolg des Modellversuches. Es hat sich gezeigt, dass drei dominante Orientierungen des Einsatzes der zusätzlichen Vermittler auftraten, eine Arbeitssuchendenorientierung (Typ I), eine Arbeitgeberorientierung (Typ II) und eine Prozessorientierung (Typ III). Die Stärkung der an Arbeitssuchenden orientierten Vermittlung in den Modelldienststellen hat sich jedoch als eine Strategie gezeigt, die keinen Effekt auf die Suchdauer von Arbeitslosen hat. Stattdessen ist es die Stärkung der arbeitgeberorientierten Vermittlung und der internen Prozesse, die den Erfolg des Modellversuches begründen. Obwohl genauere Analysen noch ausstehen, deutet sich hier an, dass zumindest bei günstiger Arbeitsmarktlage und für Arbeitslosengeld I Beziehende eine Konzentration der Vermittlungsbemühungen auf die Arbeitsnachfrageseite erfolgsversprechender scheint als das Fordern und/oder Fördern des Arbeitsangebotes. Darüber hinaus scheint eine Stärkung der Kommunikation zwischen den nun arbeitsteilig orientierten Vermittlungszweigen „Arbeitgeberservice“ und „Arbeitsvermittlung für Arbeitssuchende“ ebenfalls zu gezielten Vermittlungsvorschlägen zu führen und damit die individuelle Suchdauer zu verringern.

6 Literaturverzeichnis

- Abadie, A.; Leber Herr, J.; Imbens, G. W.; Drukker, D. M. (2004): Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata. *The Stata Journal* 4(3), 290–311.
- Bogner, A; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.) (2002): *Das Experteninterview : Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Caracelli, V. J.; & Green, C. J. (1993): Data analysis strategies for mixed methods designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 15,195-207.
- Dann, S.; Horgos, D.; Lauer, C.; Spermann, A. (2005): „Begleitforschung zum Bündnis für Beschäftigungsförderung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald" Schlussbericht an den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, Mannheim und Tübingen.
- Diekmann, A. (1995): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, Reinbek: Rowohlt (7. Auflage 2001)
- Flick, U. (2004a): Triangulation in der qualitativen Forschung, in: Flick, U.; Kardorff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt (3. Auflage), S. 309-318.
- Flick, U. (2004b): *Triangulation - eine Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frölich, M.; Lechner, M.; Behncke, S.; Hammer, S.; Schmidt, N.; Menegale, S.; Lehmann, A.; Iten, R. (2007): „Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden," Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Seco Publikation Arbeitsmarktpolitik No 20.
- Green, C. J.; Carcelli, V.J.; Graham, W.F. (1989): Toward a Conceptual Framework for Mixed Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 11(3), 255-274
- Hielscher, V.; Ochs, P. 2008: *Matchingmaschine oder Beratungsdienstleister? : Vermittlung und Beratung in der reformierten Arbeitsverwaltung. Abschlussbericht zum Projekt "Von der Sozialbehörde zur 'Matching-Maschine'?" (S-2006-920-4)*. Saarbrücken.
- Hill, C. J. (2006): "Casework Job Design and Client Outcomes in Welfare-to-Work Offices," *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16, 263-288.
- Hitzler, R. (1994): *Expertenwissen : die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hox, J. J. (2002): *Multilevel Analysis. Techniques and applications*. Mahawah, N.J.: Lawrence Erlbaum
- Hummel, E.; Jacobebbinghaus, P.; Kohlmann, A.; Oertel, M.; Wübbecke, C.; Ziegerer, M. (2005): *Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien * IEBS 1.0, Handbuch-Version 1.0.0. (FDZ Datenreport, 06/2005 (de))*
- Jerger, J.; Pohnke, C.; Spermann A. (2001): Gut betreut in den Arbeitsmarkt? Eine mikroökonomische Evaluation der Mannheimer Arbeitsvermittlungsagentur. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34(4), 567-576.
- Kelle, U.; Kluge, S. (1999): *Vom Einzelfall zum Typus : Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske u. Budrich.

- Kelle, U.; Erzberger, C. (2004): Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz, in: Flick, U.; Kardorff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt (3. Auflage), S. 299-309.
- Kelle, U.; Kluge, S.; Prein, G. (1993): Strategien der Geltungssicherung in der qualitativen Sozialforschung. Zur Validitätsproblematik im interpretativen Paradigma. Arbeitspapier Nr. 24 des Sonderforschungsbereichs 186, Bremen.
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung : Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung . Opladen: Leske+Budrich.
- Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung [20 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung /Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Verfügbar über:<http://qualitative-research.net/fqs>
- Liebold, R.; Trinczek, R. (2002): Experteninterview. In: Kühl, S. ; Strodtholz, P. (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung: Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt. S. 33 ff.
- Mayring, P. (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse [31 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research (Online-Journal), 2(1). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01mayring-d.htm> [10.01.2005].
- Meuser, M.; U. Nagel (1991). Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht : Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S.441 ff.
- Pissarides, C. A (2000): Equilibrium unemployment theory. Cambridge, Mass. : MIT Press..
- Schiel, S.; Cramer, R.; Gilberg, R.; Hess, D.; Schröder H. (2006): Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Programms FAIR - Stand der Begleitforschung zum Ende der Programmlaufzeit. IAB-Forschungsbericht Nr. 7/2006.
- Schütz, H. (2008). Modellvielfalt in der Arbeitsvermittlung? Eine Untersuchung von Politikstrategien von Arbeitsagenturen. Arbeit 17(3), 180-192.
- Trinczek, R. (1995): Experteninterviews mit Managern : methodische und methodologische Hintergründe. In: Brinkmann, C. ; Deeke, A. ; Völkel, B. (Hrsg.) (1995): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung : Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), 191. S. 59-67.

7 Anhang

Tabelle 5: Effekt des Modellversuches auf die Suchdauer von Neuzugängen in Arbeitslosigkeit, differenziert nach Orientierungstypen

Abhängige Variable: Suchdauer der Arbeitslosen	ohne Maßnahmeteilnahme				mit Maßnahme teilnahme
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Verbesserter Betreuungsschlüssel: (R: nein)					
Typ I: Arbeitssuchendenorientierung	-0,377 (0,237)	-0,173 (0,168)	-0,348 (0,238)	-0,131 (0,167)	-0,080 (0,179)
Typ II: Arbeitgeberorientierung	-1,586*** (0,345)	-0,922*** (0,267)	-1,500*** (0,347)	-0,904*** (0,267)	-0,757*** (0,286)
Typ III: Prozessorientierung	-0,256 (0,218)	-0,245 (0,153)	-0,374* (0,220)	-0,321** (0,154)	-0,300* (0,164)
Kontrollvariablen Dienststellenebene[#]					
Saisonale Varianz der Arbeitslosenquote * 100 (2006)		-0,295** (0,125)		-0,227* (0,125)	-0,236* (0,133)
Beschäftigungsentwicklung * 100 (2004-2006)		-0,092** (0,040)		-0,055 (0,040)	-0,046 (0,043)
Arbeitslosenquote * 10 (2006)		0,348* (0,181)		0,634*** (0,185)	0,804*** (0,197)
Entwicklung des Arbeitslosenbestandes (2006)		1,066 -1,252		0,751 -1,251	0,703 -1,336
Bevölkerungsdichte / 100 (2005)		0,026*** (0,009)		0,009 (0,009)	-0,003 (0,010)
Kontrollvariablen Ebene der Arbeitssuchenden					
Geschlecht: männlich			-0,652*** (0,086)	-0,680*** (0,086)	-0,433*** (0,090)
Alter			0,128*** (0,027)	0,129*** (0,027)	0,147*** (0,028)
Alter quadrat			-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Ausländer			0,461*** (0,143)	0,494*** (0,143)	0,624*** (0,149)
Schulabschluss (R: Hauptschule)					
ohne Schulabschluss			0,394** (0,159)	0,379** (0,159)	0,268 (0,165)
Mittlere Reife			-0,734*** (0,092)	-0,775*** (0,092)	-0,784*** (0,096)
Fachhochschule			-1,139*** (0,146)	-1,138*** (0,146)	-1,142*** (0,152)
Abitur			-1,377*** (0,151)	-1,416*** (0,151)	-1,323*** (0,157)
k.A. zu Schulabschluss			-0,757*** (0,196)	-0,764*** (0,195)	-0,616*** (0,203)
Gesundheitliche Einschränkung (R: nein)					
ja, aber ohne Konsequenzen für			1,098***	1,111***	0,897***

Vermittlung			(0,181)	(0,181)	(0,189)
ja, mit Konsequenzen für Vermittlung			0,701***	0,673***	0,774***
			(0,188)	(0,188)	(0,195)
Schwerbehindert (ja)			-0,186	-0,164	-0,279
			(0,238)	(0,237)	(0,247)
Haushaltskontext (R: Alleinlebend)					
Nicht verheiratet aber in häusl. gemeinschaft			0,160	0,103	0,103
			(0,157)	(0,157)	(0,164)
Alleinerziehend			0,643***	0,620***	0,419*
			(0,231)	(0,230)	(0,240)
Verheiratet			-0,141	-0,150	-0,225*
			(0,112)	(0,112)	(0,117)
Kind jünger als 10 Jahre			0,684***	0,683***	0,814***
			(0,138)	(0,137)	(0,143)
Lohn letzte Beschäftigung (Tagesentgelt in Euro)			-0,002	-0,001	0,002
			(0,002)	(0,002)	(0,002)
Beendigungsart letzte Besch. (R: Arbeitgeberkündigung)					
Arbeitnehmerkündigung			-0,111	-0,102	-0,080
			(0,158)	(0,158)	(0,165)
Befristung			-0,193	-0,187	-0,371**
			(0,154)	(0,154)	(0,160)
sonstiges			0,267	0,283*	0,363**
			(0,167)	(0,167)	(0,174)
unbekannt / trifft nicht zu			0,165	0,163	0,116
			(0,104)	(0,104)	(0,109)
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in letzten drei Jahren: ja			-0,095	-0,084	-0,150
			(0,233)	(0,233)	(0,243)
kumulierte Dauer sozialvers.pfl. Beschäftigung (Tage)			0,000	0,000	0,000
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
ALG I Bezug in letzten drei Jahren: ja			-1,319***	-1,322***	-1,309***
			(0,097)	(0,097)	(0,101)
kumulierte Dauer ALG I Bezug (Tage)			0,005***	0,005***	0,005***
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
Teilnahme an Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik in letzten drei Jahren: ja			-0,004	0,007	0,137
			(0,143)	(0,143)	(0,148)
kumulierte Dauer in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik letzten drei Jahren (Tage)			-0,000	-0,000	-0,001
			(0,001)	(0,001)	(0,001)
Letzte Beschäftigung: Pendler			-0,282***	-0,276***	-0,239***
			(0,082)	(0,082)	(0,085)
wenn ja, Pendeldistanz in Kilometern			0,000	-0,000	-0,001
			(0,001)	(0,001)	(0,001)
Mini/Midi Job vor Arbeitslosigkeit: ja			0,208	0,196	0,253
			(0,186)	(0,186)	(0,193)
Datenlücke			0,000***	0,000***	0,000*
			(0,000)	(0,000)	(0,000)
Konstante	5,265***	5,107***	3,576***	3,055***	2,954***
	(0,082)	(0,299)	(0,598)	(0,665)	(0,696)

Standardabweichung ν	0,400*** (0,061)	0,184*** (0,064)	0,415*** (0,062)	0,207*** (0,056)	0,231*** (0,059)
Standardabweichung ε	3,495*** (0,028)	3,495*** (0,028)	3,178*** (0,026)	3,178*** (0,026)	3,308*** (0,027)
LRchi2	18,524	53,866	1463,152	1501,443	1374,935
N	7855	7855	7528	7528	7528

Legende: *p<0,10; **p<0,05;***p<0,01

Anmerkungen: Modell 3-5 Dummies für Qualifikation und Branchen aufgenommen aber in Tabelle nicht ausgewiesen.

Beschreibung der Variablen auf Dienststellenebene vgl. Tabelle 6

Tabelle 6: Variablen im Mahalanobis-Distanz-Matching der Dienststellen

Variablen	Beschreibung
Offene Stellen Quote	Anteil ungeförderter offene Stellen auf Arbeitsagentur-Ebene (Dezember 2006)
Durchschnittsentgelte	Mittelwert der Tagesentgelte der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnisse auf Dienststellenebene (Stichtag 30.6.2006)
Anteil Kunden mit Deutscher Staatsangehörigkeit	Anteil Kunden mit Deutscher Staatsangehörigkeit an allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Arbeitslosenquote auf Dienststellenebene	Mittelwert der Arbeitslosenquote Januar – Dezember 2006 auf Dienststellenebene
Volumen SGB III-Kunden	SGBII an allen Arbeitslosen im Dezember 2006 (auf Arbeitsagentur-Ebene)
Entwicklung Kunden-über-50-Quote	Prozentuale Entwicklung Anzahl Kunden über 50 (auf Dienststellenebene) 2005-2006
Anteil Kunden über 50	Anteil Kunden über 50 an allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Anteil Kunden unter 25	Anteil Kunden unter 25 an allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Anteil männlicher Kunden	Anteil Männer an allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Anteil gering Qualifizierter	Anteil Kunden ohne Schulabschluss allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Sperrzeitenquote	Durchschnittswert von Januar bis Dezember 2006 des monatlichen Anteils an verhängten Sperr- und Säumniszeiten am Bestand an Arbeitslosen
Bevölkerungsdichte	Bevölkerungsdichte 2005 pro km ²

Auspendlerendlerquote		(Anzahl der Einpendler - Anzahl der Auspendler) / Anzahl der Beschäftigten mit Wohnort innerhalb der Dienststelle
Einpendlerendlerquote		(Anzahl der Einpendler - Anzahl der Auspendler) / Anzahl der Beschäftigten mit Arbeitsort innerhalb der Dienststelle
Anteil Betreuungskunden	Kundentyp:	Anteil Betreuungskunden an allen Kunden SGB III Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Arbeitslosenquote Arbeitsagenturebene	auf	Mittelwert der Arbeitslosenquote auf Arbeitsagenturebene Januar bis Dezember 2006
Saisonale Arbeitslosenquote	Varianz der	Standard Abweichung der Arbeitslosenquote Januar bis Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Beschäftigungsentwicklung		Prozentuale Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 2004-2006 (auf Arbeitsagentur-Ebene)
Leistungsempfängerquote		Anteil der Leistungsempfänger SGB III an allen Kunden SGB III im Dezember 2006 (auf Dienststellenebene)
Anmerkung: zusätzlich exaktes Matching auf Dienststellenart (Geschäftsdienststelle, Hauptagentur), Ost/West, Integrationsgrad (max. halbe Standardabweichung), eDfA (max. halbe Standardabweichung)		