Projektnummer 19/04

Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission

Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente

Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung

Bericht 2005

durch den Forschungsverbund

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen

Nürnberg, Gelsenkirchen und Mannheim, im Juni 2005

ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit IAB
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen Kulturwissenschaftliches Institut
Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
Institut Arbeit und Technik

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS 3

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 5

ÜBERSICHTSVERZEICHNIS 6

ZUSAMMENFASSUNG 7

1 EINLEITUNG 14

2 FÖRDER- UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN 15

2.1 FÖRDERARTEN IM ÜBERBLICK 15
2.2 FÖRDERUMFANG UND FÖRDERSTRUKTUREN 19
2.3 VERGLEICH DER FÖRDERSTRUKTUREN DES "ALTEN" UND DES "NEUEN" EGZ 47

3 IMPLEMENTATIONSANALYSE 62

3.1 ZIELE UND VORGEHENSWEISEN DER IMPLEMENTATIONSANALYSE 62
3.2 DER EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS 79
3.3 DER EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS FÜR BESONDERS BETROFFENE SCHWER BEHINDERTE MENSCHEN 150
3.4 DIE ENTGELTSICHERUNG FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER 171
3.5 DER BEITRAGSBONUS 221
3.6 ZUSAMMENFASSUNG DER IMPLEMENTATIONSANALYSEN 239

4 EFFEKTE DER MAßNAHMEN AUF DIE WIEDERBESCHÄFTIGUNGSCHANCEN FÖRDERUNGSBERECHTIGTER PERSONEN 261

4.1 ZIELE DER EVALUATION 261
4.2 VORGEHENSWEISE 261
4.3 EINZELNE UNTERSUCHTE MAßNAHMEN 274
4.4 SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE WIRKSAMKEIT DER INSTRUMENTE UND IHRE GESTALTUNG 307

5 STABILITÄTS- UND VERBLEIBSANALYSE NACH ZUGANG IN DIE FÖRDERUNG 309

5.1 STABILITÄT GEFÖRDERTER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE 309
5.2 VERBLEIBSUNTERSUCHUNG 318

6 EFFIZIENZ DER FÖRDERINSTRUMENTE 415

6.1 UMFANG DER EFFIZIENZANALYSE 415
6.2 DARSTELLUNG DER KOSTEN VON ARBEITSLOSIGKEIT 415
6.3 EFFIZIENZANALYSE DER INSTRUMENTE 417
6.4 SCHLUSSFOLGERUNGEN DER EFFIZIENZANALYSE 431

LITERATUR **434**

DEFINITIONEN **439**

ANHÄNGE **440**

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.2.1: Zugänge in Förderung mit EGZ 2000-2003 20
Tabelle 2.2.2: Anteile geförderter Personen nach Geschlecht 2000-2003, Westdeutschland, Ostdeutschland, Deutschland 21
Tabelle 2.2.3: Zugänge in Förderung mit EGZ 2004 24
Tabelle 2.2.4: Anteile geförderter Personen nach Geschlecht 2004, Westdeutschland, Ostdeutschland, Deutschland 25
Tabelle 2.2.5: Zugänge in Förderung mit Beitragsbonus 2003; Anteile nach Geschlecht, Westdeutschland, Ostdeutschland und Deutschland . 26
Tabelle 2.2.6: Zugänge in Förderung mit Entgeltsicherung 2003-2004; Anteile nach Westdeutschland, Ostdeutschland und Deutschland 27
Tabelle 2.3.1: Struktur der mit EGZ geförderten Personen nach ausgewählten Merkmalen, Zugänge im ersten Halbjahr der Jahre 2000-2004 57
Tabelle 2.3.2: Probitschätzungen der Förderwahrscheinlichkeit in den Jahren 2001, 2002, 2003 (alter EGZ) sowie 2004 (neuer EGZ) gegenüber der Förderwahrscheinlichkeit im Jahre 2000 58
Tabelle 3.1.1: Methoden der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss in der ersten Projektphase 63
Tabelle 3.1.2: Methoden der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte in der ersten Projektphase 63
Tabelle 3.1.3: Methoden der Implementationsanalysen zur Entgeltsicherung in der ersten Projektphase 64
Tabelle 3.1.4: Methoden der Implementationsanalysen zum Beitragsbonus in der ersten Projektphase 64
Tabelle 3.1.5: Geförderte Integrationen bezogen auf unterschiedliche Förderinstrumente im Agenturbezirk, 2003 bis 2005 70
Tabelle 3.1.6: Mittel für Arbeitsmarktinstrumente in den Jahren 2001 bis 2004, in Mio. Euro 71
Tabelle 3.1.7: Entwicklung des Eingliederungstitels 2000 bis 2004, in Mio. Euro .. 72
Tabelle 3.1.8: Mittel für geförderte Integrationen in Mio. Euro, 2003 bis 2005 73
Tabelle 3.1.9: Geförderte Integrationen nach Instrumenten für 2002 bis 2004 75
Tabelle 3.1.10: Zielwerte für geförderte Integrationen nach Instrumenten für 2004 und 2005 77
Tabelle 3.1.11: Die 10 Agenturbezirke im Überblick 78
Tabelle 3.2.1: Förderhöchstdauern des EGZ nach SGB III 80

Tabelle 3.2.2: Übersicht zu ermessenslenkenden Weisungen zum § 218 SGB III (EGZ) 95
Tabelle 3.2.3: Übermittelte Adressen und realisierte Stichprobe, nach Regionen 134
Tabelle 4.3.1: EGZ-Förderung in Prozent der Teilnehmer- und Kontrollgruppe 277
Tabelle 4.3.2: Geschätzte Beschäftigungseffekte des EGZ für Ältere 279
Tabelle 4.3.3: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells 281
Tabelle 4.3.4: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung 282
Tabelle 4.3.5: DD-Effekte nach Strategietypen der BA 283
Tabelle 4.3.6: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung 284
Tabelle 4.3.7: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren 285
Tabelle 4.3.8: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte 286
Tabelle 4.3.9: Geschätzte Beschäftigungseffekte des EGZ SB 289
Tabelle 4.3.10: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells 291
Tabelle 4.3.11: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung 292
Tabelle 4.3.12: DD-Effekte nach Strategietypen der BA 292
Tabelle 4.3.13: Zusätzliche Beschäftigung 293
Tabelle 4.3.14: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren 293
Tabelle 4.3.15: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte 294
Tabelle 4.3.16: Geschätzte Beschäftigungseffekte der Egs 297
Tabelle 4.3.17: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells 298
Tabelle 4.3.18: Zusätzliche Beschäftigung 299
Tabelle 4.3.19: DD-Effekte nach Strategietypen der BA 299
Tabelle 4.3.20: Zusätzliche Beschäftigung 299
Tabelle 4.3.21: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren 300
Tabelle 4.3.22: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte 300
Tabelle 4.3.23: Geschätzte Beschäftigungseffekte des Beitragsbonus 303
Tabelle 4.3.24: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells 304
Tabelle 4.3.25: Zusätzliche Beschäftigung 305
Tabelle 4.3.26: DD-Effekte nach Strategietypen der BA 305
Tabelle 4.3.27: Zusätzliche Beschäftigung 305
Tabelle 4.3.28: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren 306
Tabelle 4.3.29: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte 307
Tabelle 5.2.1: *Propensity score* Schätzungen, Variante (1): Marginale Effekte auf die Förderwahrscheinlichkeit 340
Tabelle 5.2.2: Verbleibsergebnisse und Förderwirkung nach dem *Matching* (sowie Fallzahlen im 1. Monat nach Fördereintritt) Variante (1), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme 345
Tabelle 5.2.3: Verbleibsergebnisse und Förderwirkung nach dem *Matching* (sowie Fallzahlen im 1. Monat nach Fördereintritt) Variante (1), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung 355
Tabelle 6.2.1: Die Kosten von Arbeitslosigkeit je Arbeitslosen je Monat in Euro 416
Tabelle 6.3.1: Förderung von Personen und Ausgaben je Monat für EGZ Ältere 421
Tabelle 6.3.2: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: EGZ Ältere 422

Tabelle 6.3.3: Berechnete monatliche fiskalische Erträge EGZ Ältere je Anspruchsberechtigten in Euro 424
Tabelle 6.3.4: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro 425
Tabelle 6.3.5: Geförderte Personen und Ausgaben je Monat für EGZ Schwerbehinderte 426
Tabelle 6.3.6: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: EGZ Schwerbehinderte 427
Tabelle 6.3.7: Berechnete monatliche fiskalische Erträge EGZ SB je Anspruchsberechtigten in Euro 428
Tabelle 6.3.8: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro 428
Tabelle 6.3.9: Geförderte Personen und Ausgaben für Egs Ältere je Monat 429
Tabelle 6.3.10: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: Egs Ältere 430
Tabelle 6.3.11: Berechnete monatliche fiskalische Erträge Egs Ältere je Anspruchsberechtigten in Euro 431
Tabelle 6.3.12: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro 431

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.2.1: Kenntnis und Inanspruchnahme von EGZ (N=34) 136
Abbildung 3.2.2: Anlass für Nachfrage nach EGZ (N=34) 137
Abbildung 3.2.3: Personalauswahl entsprechend EGZ-Förderkriterien (N=34) 138
Abbildung 3.2.4: Einfluss der Förderung auf Personalentscheidungen (N=34) 139
Abbildung 3.2.5: Merkmale der Verhandlungskonstellation (N= 34) 141
Abbildung 3.2.6: Bedeutung verschiedener Aspekte am EGZ für die Betriebe („wichtig“ und „sehr wichtig“), N=34 142
Abbildung 3.2.7: Veränderungen im Umgang mit dem EGZ (N=34) 143
Abbildung 3.2.8: Beurteilung der aktuellen Förderkonditionen (N=48) 144
Abbildung 3.2.9: Bewertung von Reformideen zum EGZ durch Nutzer (N=34) und Nicht-Nutzer (N=14) 145
Abbildung 3.4.1: Anspruchsvoraussetzungen zur Entgeltsicherung – Gesetzestext und Durchführungsanweisung 190
Abbildung 3.4.2: Grund für das Auslaufen der Entgeltsicherung, nach Geschlecht (N=129) 198
Abbildung 3.4.3: Laufender und abgeschlossener Egs-Bezg unter den Befragungsteilnehmern, nach Strategietypen (N=300) 199
Abbildung 3.4.4: Dauer des Egs-Bezugs in Tagen, nach Geschlecht 200
Abbildung 3.4.5: Dauer des Egs-Bezuges nach regionalen Strukturtypen 201
Abbildung 3.4.6: Höhe der Entgeltsicherung, nach Geschlecht 202
Abbildung 3.4.7: Informationsquellen zur Entgeltsicherung (N=300) 203
Abbildung 3.4.8: Informationsquellen zur Entgeltsicherung, nach Strategietypen 204
Abbildung 3.4.9: Status vor Bezug der Entgeltsicherung, nach Strategietypen 206
Abbildung 3.4.10: War die Gewährung von Entgeltsicherung strittig? 208

Abbildung 3.4.11: Einfluss der Entgeltsicherung auf Arbeitsaufnahme, nach Höhe der Leistung 215
Abbildung 3.4.12: Vor- und Nachteile des Egs-Bezuges, nach Höhe der Leistung . 216
Abbildung 3.5.1: Informationsquellen für den Beitragsbonus (Mehrfachnennungen möglich) (N=30) 232
Abbildung 3.5.2: Nutzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen neben dem Beitragsbonus im Betrieben (N=30) 233
Abbildung 3.5.3: Einfluss des Beitragsbonus auf die Einstellungsentscheidung und –auswahl (N=24) 235
Abbildung 4.2.1: Verlauf der Abgangsrate infolge von *Ashenfelter's dip* 273
Abbildung 4.3.1: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für den EGZ für Ältere 276
Abbildung 4.3.2: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für den EGZ für Schwerbehinderte 288
Abbildung 4.3.3: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für die EGS und den BB 296
Abbildung 5.1.1: Stabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse nach Förderarten und Förderdauern 314
Abbildung 5.1.2: Stabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse nach Förderarten und Personengruppen 317
Abbildung 5.2.1: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (1), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme 365
Abbildung 5.2.2: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (1), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung 375
Abbildung 5.2.3: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (2), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme 385
Abbildung 5.2.4: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (2), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung 395
Abbildung 5.2.5: Quartal des Förderzugangs in einen Eingliederungszuschuss und Verbleib, Variante (3), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme 405
Abbildung 5.2.6: Quartal des Förderzugangs in einen Eingliederungszuschuss und Verbleib, Variante (3), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung 410

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 5.2.1: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen 324
Übersicht 5.2.2: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen für Fördereintritte im 1. Quartal 2002, Variante (1) 328
Übersicht 5.2.3: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen für Fördereintritte im 1. Quartal 2002, Variante (2) 328

Zusammenfassung

Gegenstand

Gegenstand des Moduls 1d sind drei arbeitsmarktpolitische Instrumente, die darauf gerichtet sind, den *Matching*-Prozess am Arbeitsmarkt einerseits im Hinblick auf die Kompensation von Benachteiligungen, andererseits im Sinne seiner Beschleunigung und damit der Verkürzung der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer zu beeinflussen.

(1) *Eingliederungszuschüsse* sollen Arbeitgeber dazu bewegen, Personen einzustellen, die sie ohne Aussicht auf Förderung nicht eingestellt hätten. Ziel des Instruments ist die Überwindung von Vermittlungshemmnissen, die *in der Person* des Arbeitnehmers gesehen werden. Der Gesetzestext unterstellt, dass diese Vermittlungshemmnisse sich in Minderleistung und in gegenüber der Einstellung anderer Arbeitnehmer erhöhten Eingliederungserfordernissen manifestieren, aber vorübergehend sind. Die zum 1. Januar 2004 erfolgte Veränderung zielt auf *Verwaltungsvereinfachung* und eine stärkere Orientierung am konkreten *Einzelfall* durch Reduzierung der gesetzlich definierten Fallgruppen.

(2) Der zum 1. Januar 2003 vollständig neu eingeführte *Beitragsbonus* für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr verringert im Falle der Einstellung eines zuvor arbeitslosen älteren Arbeitnehmers die für die Beschäftigung dieser Person zu veranschlagenden Lohnkosten *dauerhaft* um den Beitrag des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung. Es handelt sich um eine Anspruchsleistung, die keines Antrages bedarf – der Anspruch muss lediglich in der Sozialversicherungsmeldung geltend gemacht werden.

(3) Die ebenfalls zum 1. Januar 2003 neu eingeführte *Entgeltsicherung* für ältere Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Arbeitslosengeld soll diesen die Anpassung an eine Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt erleichtern, in der sie das früher einmal bezogene Entgelt nicht mehr realisieren können. Dadurch soll einerseits die Entscheidung zur Arbeitsaufnahme beschleunigt und andererseits verhindert werden, dass die betreffenden Personen zu lange in Arbeitslosigkeit verharren und dann keine Arbeit mehr finden.

Implementationsanalyse

Seit der Neuordnung des Eingliederungszuschusses (EGZ) werden die Erwerbschancen potenziell zu fördernder Personen stärker als bisher individuell beurteilt. Die individuelle Beurteilung wird von den Vermittlern begrüßt, weil sie ihren Entscheidungsspielraum erweitert und die Begründung der Entscheidungen vereinfacht. Die früher explizit definierten Zielgruppen werden weiter als relevante Zielgruppen angesehen. Allerdings treten Berufsrückkehrerinnen als Zielgruppe eher in den Hintergrund. Die administrative Abwicklung wird als einfach und problemlos beschrieben, wobei die Neuausrichtung der Vergabe von EGZ eher in der täglichen Praxis in den Arbeitsagenturen entstanden ist, als dass sie sich auf die Gesetzesänderung zurückführen lässt. Die vom Gesetzgeber vorgesehene teilweise Rückzahlung des EGZ bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor dem Ende der Nachbeschäftigungspflicht hat in der Praxis keine Bedeutung, da eine Rückzahlung an enge Bedingungen geknüpft ist, die im Einzelfall nur schwer nachzuweisen sind und darüber hinaus die Arbeitsagenturen ihr *Image* schädigende gerichtliche Auseinandersetzungen scheuen. Die Agenturen nehmen häufig mit Hilfe von ermessenslenkenden Weisungen eine Feinsteuerung des EGZ vor. Hierbei werden in vielen Agenturen die maximale Förderhöhe und –dauer gegenüber dem gesetzlichen Rahmen eingeschränkt. Die Chance eines Arbeitnehmers gefördert zu werden, hängt somit neben individuellen Merkmalen und dem Verhandlungskalkül gegenüber dem Betrieb auch davon ab, ob die Mittelbindung beim EGZ über oder unter den Plangrößen liegt. Bei ihren Bemühungen, Effektivität und Effizienz der Instrumente zu verbessern, sind die Agenturen auf *ad-hoc* Lösungen angewiesen, da keine zeitnahen Informationen zu den Wirkungen der Maßnahmen vorliegen und nur ein geringer Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitsagenturen stattfindet. Sehr häufig versuchen Betriebe, einen EGZ für die Einstellung von Bewerbern zu erwirken, die von den Betrieben bereits vorher ausgewählt worden sind. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, müssen die Arbeitsvermittler hier das Kalkül des Betriebs in die Entscheidung über den Umfang der Förderung mit einbeziehen.

Der EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen (EGZ SB) ist von der budgetären Feinsteuerung weniger betroffen als der „einfache“ EGZ. Die gesetzlichen Höchstwerte für Förderungsdauer- und höhe werden daher in den ermessenslenkenden

Weisungen zum EGZ SB in der Regel nicht eingeschränkt. Die Implementation des EGZ SB ist konzentriert bei Fachvermittlern, die auf Dienstleistungen für Rehabilitanden und Schwerbehinderte spezialisiert sind. Meistens werden neben dem EGZ weitere Instrumente des SGB IX eingesetzt. Gegenüber den Betrieben übernehmen die Agenturen die Rolle einer Clearing-Stelle bezüglich der Fördermöglichkeiten und Kostenträgerschaften. Gleichwohl nehmen viele Betriebe aus administrativen Gründen Abstand von der Einstellung eines Schwerbehinderten. Die Vermittlung von Schwerbehinderten wird zusätzlich erschwert durch das Kriterium der „Leidensgerechtigkeit" des Arbeitsplatzes, d.h. dass sich die Behinderung durch die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz nicht verschlimmern soll. Dies gibt Kostenträgern die Möglichkeit, die Bezahlung der Kosten der Integrationsmaßnahme und der Erwerbsminderungsrente von arbeitsfähigen Schwerbehinderten zu verweigern. Integrationshemmend wirkt zudem, dass die Förderung eines Schwerbehinderten durch EGZ ausgeschlossen ist, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis bestand, das wegen eines Unfalls oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung beendet wurde. Diese Beschränkung der Förderung gilt für vier Jahre nach dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Entgeltsicherung (Egs) wird nicht systematisch in die Eingliederungspraxis einbezogen, was möglicherweise an der befristeten Geltung des Instruments liegt. Zudem ist sie nicht in das Controlling integriert - somit wissen die Arbeitsvermittler nicht, wie viele Arbeitslose über 50 Jahre eine Beschäftigung aufnehmen und welche Entgelte dabei vereinbart wurden. Dementsprechend kritisieren die Egs-Geförderten den Informationsstand bei den Arbeitsagenturen. Die meisten Geförderten fanden ihre neue Stelle auf eigene Initiative. Dies bedingt, dass Anträge auf Förderung häufig nicht rechtzeitig, das heißt vor Abschluss des Arbeitsvertrags eingereicht werden. Zudem werden gerade in den neuen Bundesländern bisweilen Arbeitnehmer von der Egs ausgeschlossen, die ein ortsübliches, jedoch untertarifliches Entgelt beziehen. Auf längere Sicht erscheint problematisch, dass die Arbeitsagenturen entgegen der Intention des Gesetzgebers Egs nur einmal gewähren. Dennoch wird die Egs von den Nutzern positiv bewertet und das etwaige Auslaufen des Instruments bedauert.

Der Beitragsbonus wird von den Arbeitsagenturen nicht vermarktet, und die Arbeitsagenturen haben mit der Abwicklung des Beitragsbonus nichts zu tun. Somit könnte ein Arbeitgeber in den meisten Agenturen (ebenso wie in anderen staatlichen Instanzen)

nicht erfahren, was er tun muss, um den Beitragsbonus in Anspruch zu nehmen. Die meisten Betriebe erhalten deshalb den Beitragsbonus aufgrund der Sachkunde einzelner Sachbearbeiter in den betrieblichen Personalabteilungen. Bei der Einstellung ist der Beitragsbonus kein Bestandteil personalpolitischer Erwägungen, da er in der Wirkung auf die Arbeitskosten als unerheblich angesehen wird. In der jetzigen Praxis stellt sich der Beitragsbonus als ein Instrument dar, dessen fiskalischen Kosten kein Gewinn im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung Älterer gegenübersteht.

Am Ende des Abschnitts zur Implementierung der untersuchten Instrumente werden eine Reihe von Handlungsempfehlungen gegeben.

Förder- und Beschäftigungsstrukturen

Unter den hier einbezogenen Förderarten weist der EGZ mit rund 160.000 Zugängen in Förderung im Jahr 2004 den mit Abstand größten Förderumfang auf. Im Verlauf der Jahre 2000 bis 2004 sind sowohl für den EGZ insgesamt als auch bei den früheren Varianten EGZ bei Einarbeitung, EGZ bei erschwerter Vermittlung und EGZ für Ältere beträchtliche Schwankungen im Förderumfang zu beobachten.

Mit dem EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen wurden im Jahr 2004 12.000 Menschen neu gefördert. Auch der Beitragsbonus mit gut 7.000 Zugängen in 2003 und die Entgeltsicherung mit knapp 5.000 Förderzugängen in 2003 und 6.000 Förderzugängen in 2004 stellen eher "kleine" Förderinstrumente dar.

Je nach Förderart und Zeitraum verschieden, haben die Instrumente in Ostdeutschland einen Anteil von etwa 30 bis 60 Prozent am Förderumfang insgesamt. Hinsichtlich der Aufteilung nach Geschlecht sind überwiegend höhere Männer- als Frauenanteile zu verzeichnen.

Die Neuordnung des EGZ im Jahre 2004 scheint die Struktur der geförderten Personen nicht nachhaltig verändert zu haben, eher wurden bereits vorher erkennbare Trends fortgesetzt. Diese dürften einhergehen mit Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitslosen.

Effekte der Reformen auf die Wiederbeschäftigungschancen förderungsberechtigter Personen

Die Wiederbeschäftigungschancen der in den Instrumenten definierten Zielgruppen werden mit Hilfe von Differenz-von-Differenzen-Analysen zu Zeitpunkten gemessen, an denen die Instrumente neu eingeführt oder die Zielgruppen ausgeweitet wurden. Wir finden für eines der untersuchten Instrumente, den EGZ für Ältere, eine positive Wirkung auf die Aufnahme von Beschäftigung. Für zwei weitere Instrumente, die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus, finden wir keine statistisch signifikante Wirkung, und für das vierte Instrument, den EGZ für Schwerbehinderte, sind die Ergebnisse uneinheitlich.

Die Befunde für die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus sind so zu erwarten, gegeben die Implementationsanalyse. Die Instrumente sind nicht bekannt und werden wenig in Anspruch genommen. Wo die Förderung in Anspruch genommen wird, gibt es möglicherweise Mitnahmeeffekte – aufgrund der uns nicht vorliegenden Daten über Förderfälle können wir diese jedoch nicht beziffern.

Für den EGZ für Schwerbehinderte finden wir nur für Frauen in Ostdeutschland einen positiven Beschäftigungseffekt. In dieser Bevölkerungsgruppe führte die Einführung des EGZ zu einem Zuwachs in der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von 3,4 Prozentpunkten. Ein Problem bei der Analyse ist, dass sich der Effekt des EGZ SB schlecht vom Effekt weiterer Maßnahmen für diese Zielgruppe abgrenzen lässt.

Der EGZ für Ältere weist eine positive Wirkung auf die Erfolgsindikatoren vor allem bei Arbeitslosen in Ostdeutschland auf. Bekommt eine Person aufgrund ihres Alters die Möglichkeit einer Förderung, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden, um 2 Prozentpunkte. Dies bedeutet etwa für die circa 27.000 im Juni 2002 neu arbeitslos gewordenen Förderberechtigten im Alter von 50 bis 52 Jahren, die in der Analyse betrachtet werden, gut 500 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2002. Im Vergleich von Förderzahlen zu Beschäftigten fällt auf, dass Mitnahmeeffekte so gut wie nicht vorkommen. Ob Verdrängungs- und Substitutionseffekte von Arbeitslosen in anderen Altergruppen vorhanden sind, lässt sich mit dem verwendeten mikroökonomischen Ansatz nicht klären. Der Effekt könnte allerdings, wie Sensitivitätsanalysen zeigen, um ca. 50 Prozent nach oben überschätzt sein.

Stabilitäts- und Verbleibsanalyse nach Zugang in die Förderung

Mit deskriptiven Verweildaueranalysen wird gezeigt, dass jeweils hohe Anteile der mit EGZ geförderten Personen (Zugänge im ersten Halbjahr 2002) auch in den zwei Jahren nach Förderbeginn durchgehend in Beschäftigung bleiben. Zum Teil deutliche Sprünge in den geschätzten Survivorfunktionen geben einen Hinweis darauf, dass sowohl vom Ende des Förderzeitraums als auch (in schwächerer Form) vom Ende der Nachbeschäftigungszeit Impulse für eine Beendigung der zuvor geförderten Beschäftigungsverhältnisse ausgehen.

Durch Vergleichsgruppenbildung mit Hilfe von Propensity Score Matching werden für Personen, die im ersten Halbjahr 2002 aus Arbeitslosigkeit in geförderte Beschäftigung eingetreten sind, mittel- und langfristige Auswirkungen der Förderung auf die individuellen Erwerbsverläufe untersucht. Die Ergebnisvariablen sind dabei der individuelle Verbleib in Arbeitslosigkeit und in ungeförderter Beschäftigung.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen - zumindest zeitweise - einen deutlichen Beschäftigungsvorteil bzw. ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko der geförderten Personen gegenüber Vergleichsgruppen aus nicht mit Lohnkostenzuschüssen geförderten Personen. Derartig positive Förderwirkungen werden auch dann geschätzt, wenn als potenzielle Vergleichspersonen solche Personen zugelassen werden, die nicht im untersuchten Fördereintrittszeitraum, sondern später im Evaluationszeitraum in die Förderung mit Lohnkostenzuschüssen gewechselt sind.

Aus theoretischer Sicht könnte für die beobachtete Förderwirkung von Bedeutung sein, bei welcher Dauer der Arbeitslosigkeit die geförderten Personen in die Förderung eintreten. Die getrennte Betrachtung der Effekte nach unterschiedlichen Dauern deutet vor allem für Langzeitarbeitslose auf eine möglicherweise höhere Effektivität der Förderung hin.

Der Vergleich zweier Kohorten von Förderzugängen - Eintritte im zweiten Quartal im Vergleich zu Eintritten im ersten Quartal 2002 führt nur zu wenig signifikanten Unterschieden in den späteren Anteilen arbeitsloser oder beschäftigter Personen. Demnach wirken sich - zumindest kleine - Unterschiede im Zeitpunkt des Förderzugangs nicht wesentlich auf den geschätzten Fördererfolg aus.

Effizienzanalyse

Die Effizienzanalyse bezieht sich auf die Ergebnisse der Evaluation der Wiederbeschäftigungschancen. Da sich diese Evaluation auf bestimmte Untersuchungszeiträume beschränkt, ist eine Effizienzanalyse ebenfalls nur für diese Perioden möglich. Die Analyse soll in erster Linie darstellen, inwiefern die untersuchten Maßnahmen als kosteneffizient einzuschätzen sind. Allerdings kann die genaue Höhe der errechneten fiskalischen Effekte aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten unpräzise sein.

Der EGZ für Ältere weist positive und signifikante kausale Effekte auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auf, die Kosten des Instruments sind jedoch relativ hoch. Um zumindest kostenneutral zu sein, müsste das Instrument die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung der Gruppe der Anspruchsberechtigten um über ein Drittel erhöhen. Die geschätzten kausalen Effekte liegen jedoch weit unter diesem notwendigen Effekt, sodass die berechneten fiskalischen Erträge stets negativ sind.

Bei der Maßnahme des EGZ für Schwerbehinderte sind die Ergebnisse noch eindeutiger. Aufgrund der hohen Kosten müsste diese Maßnahme beinahe zu einer Verdoppelung der Wahrscheinlichkeit auf Wiederbeschäftigung führen, die jedoch nicht beobachtet wird. Die geschätzten kausalen Effekte sind nur bei Frauen in Ostdeutschland positiv und signifikant und bei weitem zu klein. Die fiskalischen Kosten der Maßnahme sind um ein Vielfaches größer als jene der anderen untersuchten Maßnahmen.

Bei der Entgeltsicherung für Ältere sind sowohl die Anzahl der Geförderten als auch die Kosten je geförderter Person sehr gering. Wegen der geringen Kosten ist die Maßnahme auch bei sehr kleinen positiven kausalen Effekten kosteneffizient. Die geschätzten kausalen Effekte sind zumeist positiv, jedoch nicht signifikant. Daher sind auch die berechneten fiskalischen Erträge positiv, was jedoch vom Schätzfehler des kausalen Effektes abhängt. Es kann nicht mit Sicherheit von Kosteneffizienz gesprochen werden. Aufgrund der geringen Kosten sowie des niedrigen kausalen Effekts des Instruments können sowohl hohe positive als auch negative fiskalische Erträge im Untersuchungszeitraum ausgeschlossen werden.

Das Instrument Beitragsbonus kann nicht auf seine Kosteneffizienz untersucht werden, da bisher keine Kosten erhoben wurden.

1 Einleitung

Der Bericht 2005 baut auf dem Sachstandsbericht (2004) vom Oktober des letzten Jahres auf. Er präsentiert ausführlich die Struktur der Förderung der betrachteten Instrumente während der Jahre 2000-2004, die Implementation der Instrumente aus Sicht der diese nutzenden Betriebe sowie der geförderten Beschäftigten in den Arbeitsagenturen und Wirkungsanalysen auf die Beschäftigungschancen der Zielgruppen, Stabilität und Verbleib der Geförderten in Beschäftigung sowie die Effizienz der Instrumente.

Der Abschnitt 3 zur Implementationsanalyse wurde von Dr. Martin Brussig, PD Dr. Matthias Knuth und Oliver Schweer (alle IAT, Gelsenkirchen) erstellt. Der Abschnitt 2 (Förder- und Beschäftigungsstrukturen), der Abschnitt 5 (Stabilitäts- und Verbleibsanalyse nach Zugang in die Förderung) sowie der Tabellenband wurde von Dr. Ursula Jaenichen, Sarah Heinemann und PD Dr. Gesine Stephan (alle IAB, Nürnberg) erstellt. Verfasser der Abschnitte 4 (Effekte der Reformen auf die Wiederbeschäftigungschancen förderungsberechtigter Personen) sowie 6 (Effizienzanalyse) sind Andreas Ammermüller, PD Dr. Bernhard Boockmann, Michael Maier und Dr. Thomas Zwick (alle ZEW, Mannheim).

Besonderer Dank gebührt unseren wissenschaftlichen Beratern, Prof. Dr. Reinhard Hujer und Prof. Bernd Fitzenberger, PhD, die dem Projektteam in allen Phasen beratend zur Seite standen und viele wichtige Anregungen gaben.

2 Förder- und Beschäftigungsstrukturen

2.1 Förderarten im Überblick

Seit Einführung des SGB III 1998 wurde das Instrumentarium der Lohnkostenzuschüsse, die von der BA administriert werden, vielfach modifiziert. Einige der früher parallel zu den Eingliederungszuschüssen (EGZ) existierenden Programme wurden inzwischen abgeschafft oder nicht weiter verlängert. So gab es bis 2002 noch die Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) und die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (Bhi) oder von 1999 bis 2003 die Lohnkostenzuschüsse nach dem Jugendsofortprogramm (JUMP). Von den derzeit noch geltenden Lohnkostenzuschüssen stellt für neugegründete Betriebe der Einstellungszuschuss bei Neugründungen (EZN) ein Substitut zum EGZ dar. Daneben gibt es im SGB III seit 2002 mit dem Job-Aqtiv-Gesetz eingeführte Fördermöglichkeiten bei Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer, hier insbesondere den Einstellungszuschuss bei Vertretung (EZV). Die durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) getroffene Neuregelung des EGZ stellt in gewissem Umfang eine förderrechtliche Vereinfachung dar. Dabei sind aber vor allem für Ältere – auch durch die hier zu untersuchenden neuen Instrumente Entgeltsicherung und Beitragsbonus – die Fördermöglichkeiten eher unübersichtlich. Darüber hinaus wurde durch die Ausnahmeregelungen für „schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen“ in Teilbereichen ein neues Konkurrenzinstrument zum EGZ-SB geschaffen.

2.1.1 Eingliederungszuschuss

Der Eingliederungszuschuss (EGZ) ist ein zeitlich befristeter Lohnkostenzuschuss, den Arbeitgeber bei Einstellung zuvor (meist) arbeitsloser Personen mit unterschiedlich schweren Beeinträchtigungen der Vermittelbarkeit erhalten können. Seit 1998 existierte der EGZ im SGB III in den Varianten (i) bei Einarbeitung (mit Untervariante für Berufsrückkehrer), (ii) bei erschwerter Vermittlung und (iii) für Ältere. Ab Oktober 2000 wurden vorher im Schwerbehindertengesetz (SchwbG) geregelte Fördermöglichkeiten in das SGB III integriert. Seitdem ist der Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte (EGZ-SB) im SGB III gesetzlich verankert. Durch Hartz III wurde mit Wirkung ab Januar 2004 der EGZ neu zugeschnitten und mit veränderten Förderkonditionen versehen.

Die ursprünglich vorgesehene Neueinführung eines EGZ für Jugendliche unter 25 Jahren wurde wieder aufgegeben.

Durch den Neuzuschnitt wird die Aufgliederung des EGZ in Fördervarianten aufgehoben, es gibt nunmehr nur noch einen EGZ für „Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen“, der jedoch erweiterte Förderkonditionen für die Zielgruppe „Schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen“ vorsieht. Auch die speziellen Förderkonditionen des früheren EGZ für Ältere wurden - zumindest teilweise - durch „Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmer beim Eingliederungszuschuss“ übernommen. Der EGZ-SB wurde durch die EGZ-Neuregelung nicht verändert.

Grundsätzlich handelt es sich bei den EGZ um eine Ermessensleistung. Sowohl die Entscheidung über die Gewährung der Förderung als auch über Höhe und Dauer des Zuschusses liegen im Ermessen der Arbeitsvermittlung. Mit der Neuregelung wurde der frühere EGZ bei Einarbeitung für Berufsrückkehrer/innen abgeschafft, der als Pflichtleistung gewährt werden musste. Für den alten wie auch den neuen EGZ gilt hinsichtlich Förderhöhe und –dauer die gesetzliche Vorgabe, dass sie sich nach „dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers“ und „den jeweiligen Eingliederungserfordernissen“ richten sollen.

Die Gewährung des EGZ erfolgt in Form monatlicher Zuschüsse, die als prozentualer Anteil am berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt gewährt werden (berücksichtigt werden der gezahlte Lohn bzw. das Gehalt bis maximal zur tariflichen/ortsüblichen Höhe und maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze sowie ein pauschalierter Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung). Eine Besonderheit in der Ausgestaltung des EGZ ist die Nachbeschäftigungszeit, eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des geförderten Arbeitnehmers für einen gewissen Zeitraum nach Auslaufen der Förderung. Der Arbeitgeber kann zur teilweisen Rückzahlung der erhaltenen Zuschüsse verpflichtet werden, wenn er den Arbeitnehmer während des Förderzeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit kündigt und diese Kündigung vom Arbeitgeber zu vertreten ist, ohne dass „dringende betriebliche Erfordernisse“ vorgebracht werden können. Sowohl beim alten EGZ für Ältere als auch bei durch den neuen EGZ geförderten älteren Arbeitnehmer/innen entfallen Nachbeschäftigungszeit und Rückzahlungsverpflichtung.

Für den alten EGZ galten je nach Fördervariante unterschiedliche Obergrenzen für die Höhe und Dauer der Förderung (gesetzlich mit „Regelförderung“ bezeichnet). Diese

Obergrenzen konnten allerdings noch durch eine „erhöhte“ oder eine „verlängerte“ Förderung ausgeweitet werden. Für den neuen EGZ gilt mit Ausnahme der Sonderregelungen für ältere und für (schwer-)behinderte Personen ein maximaler Fördersatz von 50 % bei einer maximalen Förderdauer von 12 Monaten. Dies entspricht der früheren Regelförderung des EGZ bei erschwerter Vermittlung, so dass die Neuregelung für nicht behinderte Personen im Vergleich zu erhöhter oder verlängerter Förderung mit dem früheren EGZ bei erschwerter Vermittlung eine Absenkung der möglichen Höchstförderung darstellt.

2.1.2 Entgeltsicherung

Mit der „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“ (Egs) wurde durch das erste Hartz-Gesetz mit befristeter Geltung ab Januar 2003 bis Dezember 2005 ein Lohnkostenzuschuss für Arbeitnehmer/innen als neues Förderinstrument in das SGB III aufgenommen. Anders als bei EGZ oder anderen Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber, mit denen über eine (temporäre) Senkung der Arbeitskosten Einfluss auf die Arbeitsnachfrage genommen werden soll, setzt die Entgeltsicherung am Reservationslohn der Arbeitsuchenden an. So ist die Gewährung der Förderung an die Aufnahme einer im Vergleich zum bisherigen Arbeitsentgelt niedriger entlohnten Tätigkeit geknüpft. Eine Besonderheit ist auch, dass Höhe und Dauer der Förderung durch die bei Arbeitslosigkeitsbeginn bestehenden Leistungsansprüche bestimmt sind. Einerseits dürfte es sich damit um ein „kostengünstiges“ Instrument handeln, andererseits dürften Berechnung und Gewährung der Zuschüsse mit beträchtlichem Verwaltungsaufwand verbunden sein.

Die Egs setzt sich aus einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt (Entgeltsicherungszuschuss, Egs-Z) und einem zusätzlichen Beitrag der BA zur Rentenversicherung zusammen. Die Egs kann von zuvor arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer/innen mit vollendetem 50. Lebensjahr[1], die noch einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld (Alg) in Höhe von mindestens 180 Tagen haben, bei Neuaufnahme einer Beschäftigung in Anspruch genommen werden. Das neue Beschäftigungsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein und die Entlohnung muss mindestens dem Tariflohn oder (bei fehlender tarifvertraglicher Regelung) dem ortsüblichen Lohn entsprechen.

[1] Aus den vorläufigen Durchführungsanweisungen (DA) zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer: „Das 50. Lebensjahr ist mit Ablauf des Tages vollendet, der dem Tag der 50. Wiederkehr des Geburtstages vorhergeht (§ 187 Abs. 2 BGB)“.

Die Egs wird nur bei einer hinreichenden Differenz zwischen dem Arbeitsentgelt der neuen Tätigkeit und dem der Berechnung des Alg-Anspruchs zugrunde liegenden Arbeitsentgelt gewährt. Für die Berechnung der so genannten Nettoentgeltdifferenz werden altes und neues (erwartetes) Entgelt pauschaliert (Berechung hypothetischer Durchschnittsentgelte analog zur Berechnung der Alg-Höhe, z.B. Berücksichtigung von Sonderzahlungen). Die Nettoentgeltdifferenz muss mindestens 50 € betragen. Der Entgeltsicherungszuschuss wird in Höhe von 50 % der Nettoentgeltdifferenz geleistet, wobei die Dauer der Förderung auf die Dauer des bei Förderbeginn bestehenden Restanspruchs auf Alg beschränkt ist.
Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung werden derart geleistet, dass der Rentenversicherungsbeitrag auf 90 % des Beitrags aufgestockt wird, der bei dem der Berechnung des Alg-Anspruchs zugrunde liegenden Arbeitsentgelts (Berücksichtigung maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze) entrichtet würde.

2.1.3 Beitragsbonus

Auch der Beitragsbonus wurde unter der Bezeichnung „Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ mit befristeter Geltung von Januar 2003 bis Dezember 2005 durch Hartz I neu in das SGB III aufgenommen. Der Beitragsbonus stellt wiederum eine Lohnsubvention an Arbeitgeber dar. Bei Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person im Alter von mehr als 55 Jahren werden Arbeitgeber von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit. Das Besondere am Beitragsbonus ist die einfache Möglichkeit der Inanspruchnahme: der Arbeitgeber muss lediglich eine Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu seinen Personalakten nehmen und kann dann bei der Beschäftigtenmeldung des Arbeitnehmers einen anderen Beitragsgruppenschlüssel verwenden. Auch wenn diese unbürokratische Fördergewährung den Beitragsbonus sicherlich für Arbeitgeber attraktiv macht, ist fraglich, ob der Fördersatz von 3,25 % (der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung beträgt derzeit 6,5 % des Bruttoentgelts) hinreichend ist, um zur Einstellung oder Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen. Interessant dürfte sein, inwieweit andere Lohnkostenzuschüsse und der Beitragsbonus kumulativ in Anspruch genommen werden.

Für den alten EGZ wurden die Förderkonditionen mehrfach verändert. Besonders beim EGZ für Ältere erfolgte eine schrittweise Lockerung der Voraussetzungen für den Förderzugang. Diese Änderungen der Zielgruppendefinition werden für die Analyse des Einflusses der Förderung auf die Arbeitslosigkeitsdauer ausgenutzt werden. Die im Anhang A1 enthaltene Synopse stellt noch einmal in chronologischer Reihenfolge und in Kurzform die wesentlichen förderrechtlichen Bestimmungen für EGZ, Entgeltsicherung und Beitragsbonus dar.

2.2 Förderumfang und Förderstrukturen

In diesem Abschnitt werden für die untersuchten Förderarten zentrale Informationen zum Förderumfang und zur Struktur der geförderten Personen dargestellt. Über die im Text enthaltenen Tabellen hinaus stützt sich die Beschreibung auf einen umfangreichen Tabellenband, der dem Bericht 2005 auf CD-ROM beigefügt ist. Erläuterungen zu den Datenquellen, der Datenaufbereitung und der Struktur des Tabellenbandes finden sich im Anhang A6 zu diesem Bericht.

2.2.1 Förderumfang

Zunächst soll hier ein Überblick über die quantitative Entwicklung der Förderung mit den von uns untersuchten Instrumenten gegeben werden. Zentral sind dabei der Förderumfang insgesamt, die Aufteilung der Förderung auf West- und Ostdeutschland und die geschlechtsspezifische Struktur der Förderung.

EGZ insgesamt 2000-2004

Die Anzahl der Zugänge in die Förderung mit dem EGZ weist in den Jahren 2000 bis 2004 deutliche Schwankungen auf (Tabellen 2.2.1. und 2.2.3). Ausgehend von einem Niveau von rund 160.000 in Förderung eingetretenen Personen im Jahr 2000 fällt die Zahl der Zugänge im Jahr 2001 deutlich ab. Im Jahr 2002 folgt ein starker Anstieg bis auf über 190.000 Förderzugänge; dieses Niveau wird auch im Jahr 2003 noch nahezu gehalten. Im Jahr 2004 schließlich geht die Zahl der Förderzugänge erneut zurück und liegt mit 160.000 in Förderung eingetretenen Personen fast genau so hoch wie im Jahr 2000.

Die beschriebenen Schwankungen im Förderumfang dürften sowohl mit Veränderungen bei konkurrierenden Förderinstrumenten (SAM OfW, Beschäftigungshilfen für Lang-

zeitarbeitslose Bhi und Lohnkostenzuschüsse nach dem Jugendsofortprogramm) als auch - vor allem in jüngerer Zeit - mit Veränderungen im Umfang der Eingliederungstitel zusammenhängen.

Tabelle 2.2.1: Zugänge in Förderung mit EGZ 2000-2003

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
				EGZ insgesamt					
Jahr	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.
2000	50.286	30.511	80.797	42.298	36.771	79.069	92.584	67.282	159.866
2001	36.007	23.656	59.663	42.825	37.236	80.061	78.832	60.892	139.724
2002	51.949	31.668	83.617	62.001	47.846	109.847	113.950	79.514	193.464
2003	54.049	29.148	83.197	59.061	43.095	102.156	113.110	72.243	185.353
				EGZ bei Einarbeitung					
2000	12.802	8.541	21.343	17.349	9.708	27.057	30.151	18.249	48.400
2001	9.809	6.633	16.442	15.414	9.122	24.536	25.223	15.755	40.978
2002	12.791	8.374	21.165	18.836	10.862	29.698	31.627	19.236	50.863
2003	11.800	6.837	18.637	17.609	10.119	27.728	29.409	16.956	46.365
				EGZ erschwerte Vermittlung					
2000	25.393	13.066	38.459	13.970	16.286	30.256	39.363	29.352	68.715
2001	13.584	7.291	20.875	13.137	14.769	27.906	26.721	22.060	48.781
2002	23.128	11.555	34.683	22.781	21.802	44.583	45.909	33.357	79.266
2003	27.153	12.180	39.333	23.023	20.010	43.033	50.176	32.190	82.366
				EGZ für Ältere					
2000	12.030	5.876	17.906	10.952	9.815	20.767	22.982	15.691	38.673
2001	12.544	6.529	19.073	14.234	12.287	26.521	26.778	18.816	45.594
2002	15.959	8.452	24.411	20.344	13.771	34.115	36.303	22.223	58.526
2003	15.044	7.242	22.286	18.374	10.926	29.300	33.418	18.168	51.586

Im Vergleich des Förderumfangs zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich sowohl im Jahr 2000 als auch erneut im Jahr 2004 eine in etwa hälftige Aufteilung (Tabellen 2.2.2 und 2.2.4). In den Jahren dazwischen entfiel allerdings stets ein etwas größerer Teil der Förderung auf Ostdeutschland. Der Anteil von Männern an den Geförderten ist vor allem in Westdeutschland mit etwa 60 bis 67 Prozent recht hoch, während in Ostdeutschland bis zu 58 Prozent der Geförderten männlich sind. Bemerkenswert ist, dass sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland die Frauenanteile an den Geförderten im Jahr 2004 ihren niedrigsten Wert erreichen.

Monatlich gibt es zwischen 7.000 und 19.000 Zugänge in den EGZ[2]. Die monatlichen Zugänge in die EGZ-Förderung weisen in den Jahren von 2000 bis 2004 eine im weitesten Sinne glockenförmige Struktur auf, die sich in jedem Jahr wiederholt: Im ersten Quartal des Jahres steigt die Zahl der Zugänge an, verbleibt dann während des zweiten und dritten Quartals auf höherem Niveau, um schließlich im letzten Quartal des Jahres wieder abzufallen.

Tabelle 2.2.2: Anteile geförderter Personen nach Geschlecht 2000-2003, Westdeutschland, Ostdeutschland, Deutschland

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland					
						EGZ insgesamt						
Jahr	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Westd.	Ostd.	Insg.
2000	62,2	37,8	100,0	53,5	46,5	100,0	57,9	42,1	100,0	50,5	49,5	100,0
2001	60,4	39,6	100,0	53,5	46,5	100,0	56,4	43,6	100,0	42,7	57,3	100,0
2002	62,1	37,9	100,0	56,4	43,6	100,0	58,9	41,1	100,0	43,2	56,8	100,0
2003	65,0	35,0	100,0	57,8	42,2	100,0	61,0	39,0	100,0	44,9	55,1	100,0
						EGZ bei Einarbeitung						
2000	60,0	40,0	100,0	64,1	35,9	100,0	62,3	37,7	100,0	44,1	55,9	100,0
2001	59,7	40,3	100,0	62,8	37,2	100,0	61,6	38,4	100,0	40,1	59,9	100,0
2002	60,4	39,6	100,0	63,4	36,6	100,0	62,2	37,8	100,0	41,6	58,4	100,0
2003	63,3	36,7	100,0	63,5	36,5	100,0	63,4	36,6	100,0	40,2	59,8	100,0
						EGZ erschwerte Vermittlung						
2000	66,0	34,0	100,0	46,2	53,8	100,0	57,3	42,7	100,0	56,0	44,0	100,0
2001	65,1	34,9	100,0	47,1	52,9	100,0	54,8	45,2	100,0	42,8	57,2	100,0
2002	66,7	33,3	100,0	51,1	48,9	100,0	57,9	42,1	100,0	43,8	56,2	100,0
2003	69,0	31,0	100,0	53,5	46,5	100,0	60,9	39,1	100,0	47,8	52,2	100,0
						EGZ für Ältere						
2000	67,2	32,8	100,0	52,7	47,3	100,0	59,4	40,6	100,0	46,3	53,7	100,0
2001	65,8	34,2	100,0	53,7	46,3	100,0	58,7	41,3	100,0	41,8	58,2	100,0
2002	65,4	34,6	100,0	59,6	40,4	100,0	62,0	38,0	100,0	41,7	58,3	100,0
2003	67,5	32,5	100,0	62,7	37,3	100,0	64,8	35,2	100,0	43,2	56,8	100,0

EGZ bei Einarbeitung 2000-2003

Während im Jahr 2000 insgesamt 48.000 Zugänge in EGZ Einarbeitung zu verzeichnen waren, sind es ein Jahr später nur noch 41.000 Zugänge. Im Jahr 2002 steigt die Zahl der begonnenen Beschäftigungen, die mit EGZ Einarbeitung gefördert wurden, auf den Spitzenwert von knapp 51.000 Zugängen an, fällt jedoch im Jahr darauf wieder auf

[2] Die Darstellung der monatlichen Entwicklung der Förderzahlen erfolgt im Tabellenband.

46.000 Zugänge ab. Der Anteil des EGZ Einarbeitung an allen Zugängen in EGZ schrumpft in der Zeit von 2000 bis 2003 kontinuierlich, auf zuletzt ein Viertel.
Der Anteil der auf Ostdeutschland entfallenden Förderungen mit EGZ Einarbeitung liegt zwischen 56 und 60 Prozent. Insbesondere die Zahl der in Ostdeutschland geförderten Männer ist mit jährlich zwischen etwa 15.000 bis knapp 19.000 Zugängen sehr hoch. Hierdurch sind, anders als für den EGZ insgesamt, die Frauenanteile an den Geförderten auch in Ostdeutschland sehr niedrig und liegen sogar unter denen für Westdeutschland.
Die Zahl der monatlichen Zugänge in die mit EGZ Einarbeitung geförderte Beschäftigung schwankt in der Zeit von 2000 bis 2003 zwischen rund 2.000 und 5.000, verläuft jedoch jahreszyklisch in der auch für den EGZ insgesamt zu beobachtenden Glockenform.

EGZ bei erschwerter Vermittlung 2000-2003

Die Entwicklung des Förderumfangs für den EGZ bei erschwerter Vermittlung folgt in etwa der Entwicklung für den EGZ insgesamt. Ausgehend von einem Niveau von knapp 69.000 Förderzugängen im Jahr 2000 erfolgt im Jahr 2001 ein deutlicher Rückgang auf rund 49.000 Eintritte in Förderung. Im Jahr 2002 ist dann wieder ein kräftiger Anstieg zu verzeichnen. Die bereits hohe Zahl an Förderzugängen wird in 2003 sogar noch leicht gesteigert und liegt dann bei rund 82.000 Neuzugängen in Förderung.
Im Vergleich von West- und Ostdeutschland ist im Jahr 2000, anders als bei den restlichen EGZ-Varianten, der Förderumfang in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland. Danach jedoch liegt der Anteil westdeutscher Förderfälle nur noch zwischen 43 und 48 Prozent. Der Frauenanteil an den Geförderten ist besonders in Westdeutschland niedrig und sinkt über die Jahre hinweg auf nur noch 31 Prozent im Jahr 2003 ab. In Ostdeutschland ist, ausgehend von einem Anteil von 54 Prozent im Jahr 2000, ebenfalls ein kontinuierlicher Rückgang im Anteil der mit EGZ bei erschwerter Vermittlung geförderten Frauen zu verzeichnen; hier beträgt der Frauenanteil im Jahr 2003 aber noch rund 47 Prozent.
Die monatlichen Förderzugänge in den EGZ bei erschwerter Vermittlung bewegen sich im Zeitraum von 2000 bis 2003 in etwa zwischen 2.600 und 8.100 Personen. Die jahreszyklisch glockenförmige Struktur der monatlichen Zugänge findet sich hier allerdings nur in den Jahren 2000 und 2002 wieder. Im Jahr 2001 dagegen sinken die monat-

lichen Zugänge über das gesamte Jahr hinweg, und im Jahr 2003 sind wiederholt Anstiege und Rückgänge in der Zahl der Fördereintritte zu verzeichnen.

EGZ für Ältere 2000-2003

In den Jahren 2000 bis 2002 steigen die jährlichen Zugangszahlen in den EGZ für Ältere an: von knapp 39.000 Zugängen im Jahr 2000 über annähernd 46.000 Zugänge in 2001 hin zu fast 59.000 begonnenen Förderungen in 2002. Ein Jahr darauf, 2003, sinkt die Zahl der jährlich mit dem EGZ für Ältere begonnenen Beschäftigungen wieder leicht auf rund 52.000 Förderzugänge ab.

Auf Ostdeutschland entfällt ein deutlich höherer Anteil von Förderzugängen als auf Westdeutschland. Im Jahr 2003 liegt der Anteil ostdeutscher Personen an den Eintritten in den EGZ für Ältere bei rund 57 Prozent. Wie schon für den EGZ bei erschwerter Vermittlung ist der Frauenanteil an den geförderten Personen in Westdeutschland sehr niedrig und bewegt sich zwischen 33 und 35 Prozent. In Ostdeutschland ist ein starker Rückgang im Frauenanteil zu beobachten: Von rund 47 Prozent im Jahr 2000 sinkt der Frauenanteil an den mit EGZ für Ältere geförderten Personen auf 40 Prozent im Jahr 2003 ab.

Monatlich schwankt in den Jahren 2000-2003 die Zahl der Eintritte in Förderung mit dem EGZ für Ältere zwischen rund 2.700 und 6.400 Personen. Auch hier ist über das Jahre hinweg ein ungefähr glockenförmiger Verlauf der Zugänge zu erkennen.

EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen 2004

Insgesamt werden im Jahr 2004 rund 125.000 Personen mit dem neu etablierten EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen gefördert. Die Anzahl der Förderzugänge ist dabei in Ost- und Westdeutschland nahezu gleich hoch. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch wieder hinsichtlich des Frauenanteils an den Geförderten: während in Westdeutschland Frauen nur 32 Prozent der Neuzugänge in den EGZ ausmachen, sind es in Ostdeutschland rund 41 Prozent.

Tabelle 2.2.3: Zugänge in Förderung mit EGZ 2004

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland		
	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.
EGZ insgesamt	54.916	26.520	81.436	45.700	33.018	78.718	100.616	59.538	160.154
EGZ für Arbeitnehmer/innen mit Vermittlungshemmnissen	42.623	20.083	62.706	36.456	25.617	62.073	79.079	45.700	124.779
EGZ für schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen	508	263	771	263	154	420	771	420	1.191
EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen	4.950	2.618	7.568	2.475	1.646	4.121	7.425	4.264	11.689

Die monatlichen Zugänge schwanken 2004 zwischen 5.600 und 13.100. Über das Jahr hinweg zeichnet sich wieder der typische glockenförmige Verlauf ab; mit steigenden Zugangszahlen im ersten Quartal, Stagnation auf höherem Niveau im zweiten und dritten Quartal und einem Abfall der monatlichen Zugänge im letzten Quartal des Jahres.

EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen 2004

Der EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen kann als gesonderter Typ des EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen angesehen werden und wird hier separat betrachtet. Der EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen läuft sehr langsam an: im ersten Halbjahr 2004 gibt es durchschnittlich 75 Zugänge im Monat, im zweiten Halbjahr sind es dann im Mittel 124 Zugänge pro Monat. Der Bestand an Förderungen steigert sich kontinuierlich und erreicht am Jahresende knapp 800 geförderte Personen. Der Förderumfang ist in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland. Der Frauenanteil an den Geförderten liegt in Westdeutschland bei 34 Prozent und in Ostdeutschland bei 37 Prozent.

Tabelle 2.2.4: Anteile geförderter Personen nach Geschlecht 2004, Westdeutschland, Ostdeutschland, Deutschland

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Deutschland					
	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Westd.	Ostd.	Insg.
EGZ insgesamt	67,4	32,6	100,0	58,1	41,9	100,0	62,8	37,2	100,0	50,8	49,2	100,0
EGZ für Arbeitnehmer/innen mit Vermittlungshemmnissen	68,0	32,0	100,0	58,7	41,3	100,0	63,4	36,6	100,0	50,3	49,7	100,0
EGZ für schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen	65,9	34,1	100,0	62,6	36,7	100,0	64,7	35,3	100,0	64,7	35,3	100,0
EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen	65,4	34,6	100,0	60,1	39,9	100,0	63,5	36,5	100,0	64,7	35,3	100,0

EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen 2004

Die Zahl der Zugänge in mit dem EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen geförderte Beschäftigungen liegt im Jahr 2004 bei ungefähr 11.700 und bewegt sich 2004 monatlich zwischen 900 und 1.300 Personen.[3] Insgesamt ist der EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen ein quantitativ nicht allzu bedeutendes Förderinstrument.[4] Der Förderumfang ist in Westdeutschland mit einem Anteil von 65 Prozent der Förderzugänge insgesamt deutlich höher als in Ostdeutschland. In Westdeutschland beträgt in 2004 der Frauenanteil an den Geförderten 35 Prozent, in Ostdeutschland haben Frauen einen Anteil von rund 40 Prozent an den gesamten Förderzugängen.

Beitragsbonus 2003

Förderungen mit dem Beitragsbonus lassen sich ausschließlich aus der Beschäftigtenstatistik identifizieren, die eine der Quellen für die Integrierten Erwerbs-Biografien (IEB) darstellt. Die Beschäftigungsmeldungen liegen jedoch regelmäßig nur mit größerer Verzögerung vor. Auch für die hier ausgewerteten Förderfälle des Jahres 2003 sind noch

[3] Die in Tabelle I.8.1 im Tabellenband dargestellten durch die BA-Statistik gestellten monatlichen Förderzahlen erscheinen für die Monate Februar und März 2004 wenig plausibel: Die Zugänge gehen in dieser Zeit auf 530 bzw. 350 Personen zurück.

[4] Es ist darauf hinzuweisen, dass die Förderzahlen für den EGZ insgesamt den EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen nicht einschließen.

Nachmeldungen zu erwarten, wodurch dann der tatsächliche Förderumfang noch etwas höher ausfallen dürfte.

Auch auf Grundlage der bislang verfügbaren Informationen lässt sich schließen, dass der Beitragsbonus trotz der einfachen Inanspruchnahme ein relativ kleines Instrument ist. Im Jahr 2003 wurden (Stand: Ende 2004) knapp 7.500 Zugänge in Förderung beobachtet. Der Beitragsbonus wird in Ostdeutschland weitaus häufiger genutzt als im Westen Deutschlands: Knapp 70 Prozent der begonnenen Förderungen 2003 entfallen auf Ostdeutschland. Der Anteil der mit Beitragsbonus geförderten Frauen ist eher niedrig, im Osten aber noch höher als im Westen: Während in Westdeutschland rund ein Viertel der begonnenen Beitragsbonus-Förderungen von Frauen in Anspruch genommen werden, sind es in Ostdeutschland ein Drittel.

Monatlich werden im Jahr 2003 zwischen 360 und 870 Zugänge in die Förderung beobachtet. Im ersten Quartal des Jahres steigen die Zugänge pro Monat an und stabilisieren sich dann bei rund 700 monatlichen Zugängen. Im letzten Quartal des Jahres 2003 verringert sich die Zahl der begonnenen Beitragsbonus-Förderungen wieder. Die zeitliche Struktur der Zugänge entspricht damit dem schon bei der Mehrzahl der EGZ-Varianten beobachteten Verlauf.

Tabelle 2.2.5: Zugänge in Förderung mit Beitragsbonus 2003; Anteile nach Geschlecht, Westdeutschland, Ostdeutschland und Deutschland

	Westdeutschland			**Ostdeutschland**			**Deutschland**		
	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.
Anzahl	1.692	603	2.295	3.385	1.765	5.150	5.077	2.368	7.445
Anteil	73,7	26,3	100,0	65,7	34,3	100,0	68,2	31,8	100,0

Entgeltsicherung 2003-2004

Auch die Entgeltsicherung ist ein zahlenmäßig kleines Instrument. Die Zahl der Förderzugänge insgesamt liegt im Jahr 2003 bei 4.700 und im Jahr 2004 bei 6.400 Zugängen. Damit bleibt der Förderumfang sogar noch hinter dem Beitragsbonus zurück. In beiden Jahren übersteigt der Förderumfang in Westdeutschland den in Ostdeutschland. Der Frauenanteil bei den mit Entgeltsicherung geförderten Personen liegt etwa bei 29 Prozent[5].

Tabelle 2.2.6: Zugänge in Förderung mit Entgeltsicherung 2003-2004; Anteile nach Westdeutschland, Ostdeutschland und Deutschland

	Westdeutschland	Ostdeutschland	Insgesamt
Anzahl			
2003	2,858	1,818	4,676
2004	4,254	2,179	6,433
Anteil			
2003	61,1	38,9	100,0
2004	66,1	33,9	100,0

Im Jahr 2003, nach der Einführung des Förderinstruments, laufen die monatlichen Zugänge zunächst langsam an. Danach sind sowohl 2003 als auch 2004 wieder leicht zyklische Verläufe zu beobachten, in der zweiten Hälfte 2004 pendeln sich die Förderzahlen bei 500 bis 550 Zugängen je Monat ein und fallen nur im Dezember wieder leicht zurück.

2.2.2 Struktur der geförderten Personen

Die folgenden Beschreibungen beziehen sich auf jeweils jährlich aggregierte Anteilswerte der Personen, die eine mit dem betrachteten Instrument geförderte Beschäftigung in der Zeit von 2000 bis 2003 bzw. im Jahr 2004 begonnen haben. Folgende Instrumente werden dabei für den Zeitraum von 2000 bis 2003 berücksichtigt: EGZ bei Einarbeitung, der EGZ bei erschwerter Vermittlung und der EGZ für Ältere. Für das Jahr 2004 werden Strukturmerkmale für den EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen, den EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte

Menschen, den EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen sowie für die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus dargestellt. In diesem Abschnitt erfolgt also eine instrumentenspezifische Betrachtung. Im darauf folgenden Kapitel (2.3) zur Selektivitätsanalyse werden nur die EGZ insgesamt betrachtet.

EGZ bei Einarbeitung 2000 bis 2003

In ostdeutschen Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Typ Ib)[6] wurden in der Zeit von 2000 bis 2003 im Vergleich zu den anderen Regionen die meisten mit EGZ Einarbeitung geförderten Beschäftigungen begonnen: In jedem der betrachteten Jahre entfällt rund ein Drittel der Zugänge auf diesen Vergleichstyp. Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich bezüglich der Verteilung auf die regionalen Vergleichstypen nicht feststellen.

Die Förderung konzentriert sich auf Personen in der breiten Altersspanne zwischen 20 und 55 Jahren. Innerhalb dieser Altersspanne ist die Verteilung auf die Altersklassen recht ausgewogen, wobei die mittleren Altersklassen stärker belegt sind als die jüngeren bzw. älteren Altersklassen. Weder im Zeitablauf noch zwischen West- und Ostdeutschland oder zwischen Frauen und Männern lassen sich gravierende Unterschiede in der Altersstruktur feststellen.

Der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den Zugängen in den EGZ bei Einarbeitung unterscheidet sich zwischen Ost- und Westdeutschland erheblich: Während in der Zeit von 2000 bis 2003 der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den jährlichen Zugängen im Osten bei rund einem Prozent liegt, beträgt er in Westdeutschland rund neun Prozent. Nur ein verschwindend geringer Teil dieser geförderten Ausländer und Ausländerinnen sind EU-Ausländer und EU-Ausländerinnen.

Auch hinsichtlich der Verteilung der beruflichen Abschlüsse gibt es Unterschiede zwischen den zugegangenen Personen in den EGZ Einarbeitung aus Ost- und Westdeutschland: In Westdeutschland spielt die Förderung von Personen ohne einen beruflichen Abschluss eine weitaus größere Rolle als im Osten: Während in der Zeit von 2000 bis 2003 im Westen jährlich zwischen 20 und 26 Prozent der geförderten Personen keinen

---

[5] Vgl. die Tabellen I.10.2 und I.10.4 im Tabellenband. Die den von der Statistik der BA bereitgestellten Daten enthalten den Frauenanteil nur für die im Förderbestand befindlichen Personen, nicht für die Zugänge in Förderung.

[6] Die Abgrenzung der regionalen Vergleichstypen basiert auf Blien et al. (2004).

beruflichen Abschluss hatten, waren es im Osten nur fünf bis sieben Prozent. Der Anteil der Personen, die eine Förderung beginnen und schon eine betriebliche Ausbildung absolviert haben, ist in Ostdeutschland größer und liegt im Jahr 2003 bei 82 Prozent, in Westdeutschland dagegen bei 68 Prozent.

Gesundheitliche Einschränkungen spielen bei den mit EGZ Einarbeitung Geförderten kaum eine Rolle: Nur bei rund acht Prozent der Personen, die zwischen 2000 und 2003 eine Förderung begonnen haben, liegen gesundheitliche Einschränkungen (ohne Schwerbehinderung) vor. Der Anteil der Schwerbehinderten liegt dabei in jedem Jahr unter einem Prozent. Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass die geförderten Ostdeutschen zu geringeren Anteilen gesundheitlichen Einschränkungen oder Schwerbehinderungen unterliegen als die Westdeutschen. Hinsichtlich des Gesundheitszustandes gibt es keine Unterschiede zwischen geförderten Männern und Frauen.

Fast alle Personen waren vor dem Beginn der Förderung arbeitslos, der weit überwiegende Anteil davon auch mit Bezug von Leistungen. In den Jahren 2000 und 2001 war die Hälfte der Personen, die eine Förderung begonnen haben, weniger als drei Monate arbeitslos. Im Jahr 2002 traf dies nur noch auf 43 Prozent, und ein Jahr später nur noch auf 37 Prozent der Personen zu. Im Jahr 2003 erhöhte sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Zugängen im Vergleich zu den Jahren davor erheblich.

Unter den Männern ist der Anteil der Berufsrückkehrer verschwindend gering. Der Anteil der Berufsrückkehrerinnen an den jährlichen Zugängen schwankt in den Jahren von 2000 bis 2003 zwischen acht und zehn Prozent. In Ostdeutschland hat sich in dieser Zeit der Anteil der Berufsrückkehrerinnen unter den Zugängen erhöht.

In der Zeit von 2000 bis 2003 ist der Anteil der besonders förderungsbedürftigen Personen[7] an den Zugängen in EGZ Einarbeitung leicht gesunken. In Ostdeutschland ist der Anteil dieser Personengruppe an den Zugängen viel geringer als im Westen. Er liegt in Ostdeutschland in den Jahren 2000 bis 2003 bei rund 15 Prozent und in Westdeutschland zwischen 30 und 38 Prozent.

[7] Zu den besonders förderungsbedürftigen Personen gehören Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, Ältere ab 51 Jahren und Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen.

Im Zeitraum zwischen 2000 und 2003 lässt sich ein Trend zu kürzeren Förderdauern ausmachen: Während im Jahr 2000 nur 38 Prozent der begonnen Förderungen unter sechs Monaten dauerten, sind es im Jahr 2003 schon drei Viertel. In Ostdeutschland sind längere Förderdauern verbreiteter als im Westen. Zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich die Verteilung der Förderdauern nicht wesentlich.

Beschäftigungen, die mit dem EGZ bei Einarbeitung gefördert werden, sind hauptsächlich Vollzeitbeschäftigungen. Während geförderte Teilzeitbeschäftigung bei Männern kaum vorkommt, sind bei den Frauen rund ein Viertel der geförderten Beschäftigungen Teilzeitbeschäftigungen.

Die Verteilung der Tagesentgelte der Beschäftigten, die mit dem EGZ bei Einarbeitung gefördert werden, weist typische Kennzeichen der Lohnstruktur auf: Frauen verdienen weniger als Männer, und im Osten wird weniger verdient als im Westen. Bei den Frauen ist die Klasse mit Tagesentgelten zwischen 30 und 39 Euro mit rund 29 Prozent in jedem Jahr am stärksten besetzt. Bei den Männern dagegen sind es die Entgeltklassen zwischen 50 und 59 Euro am Tag für die Jahre 2001 bis 2003. Beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass im Osten in jedem Jahr die Tagesentgeltklasse zwischen 40 und 49 Euro, im Westen dagegen diejenige zwischen 50 und 59 Euro pro Tag am stärksten besetzt sind.

Insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben werden Personen beschäftigt, die mit dem EGZ bei Einarbeitung gefördert werden: Weit über die Hälfte der Zugänge erfolgen in Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten. An der Verteilung über die Betriebsgrößenklassen verändert sich im Zeitablauf zwischen 2000 und 2003 nichts. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheidet sich die Verteilung der Zugänge hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen nicht wesentlich.

Geförderte Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich für Frauen und Männer gleichermaßen auf die folgenden drei Wirtschaftszweige: 1) Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, 2) Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern und 3) Verarbeitendes Gewerbe. Darüber hinaus spielt für die mit EGZ bei Einarbeitung geförderten Frauen auch das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen eine wichtige Rolle. Bei den Männern sind es zusätzlich zu den drei bereits genannten Wirtschaftszweigen das Baugewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenüber-

mittlung. Zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheidet sich die Verteilung der Zugänge in den EGZ Einarbeitung zwischen den Wirtschaftszweigen kaum. Der einzige deutliche Unterschied ist, dass in Ostdeutschland im Vergleich zum Westen das Baugewerbe eine größere Rolle spielt, wohingegen in Westdeutschland die Wirtschaftszweige Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern etwas wichtiger sind als in Ostdeutschland. In der Zeit zwischen 2000 und 2003 ändert sich an der Verteilung der geförderten Beschäftigungen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige nichts Wesentliches.

Ein halbes Jahr und ein Jahr nach Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist[8] befindet sich der überwiegende Anteil der Geförderten in ungeförderter Beschäftigung. Der Anteil der Personen, die zu diesem Zeitpunkt arbeitslos sind, beträgt für jedes Zugangsjahr rund 20 Prozent. Personen, die 2003 eine Förderung beginnen und ein halbes Jahr später arbeitslos werden, bekommen mit höherer Wahrscheinlichkeit keine Leistungen als Personen, die in den Jahren davor eine Förderung beginnen.

Der Familienstand unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern, die eine mit dem EGZ Einarbeitung geförderte Beschäftigung zwischen 2000 und 2003 beginnen: Unter den Frauen ist der Anteil der Verheirateten und der allein Erziehenden größer als unter den Männern. Unter den Männern überwiegt der Anteil der allein Lebenden. Bei den Frauen ist der Anteil der allein lebenden Frauen nur wenig größer als der der allein erziehenden Frauen.

Der weit überwiegende Anteil der Personen, die eine Förderung erhalten, lebt mit Kindern unter sechs Jahren im Haushalt. In Ostdeutschland ist dieser Anteil bei den Frauen etwas höher als bei den Männern. In Westdeutschland ist es genau umgekehrt.[9]

EGZ bei erschwerter Vermittlung 2000 bis 2003

In der regionalen Differenzierung zeigt sich, genau wie beim EGZ Einarbeitung, die stärkste Verbreitung des EGZ bei erschwerter Vermittlung für Bezirke in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Typ Ib). Der Anteil von Bezirken des Typs Ib an den Zugängen pro Jahr schwankt in dieser Zeit zwischen 26 und 33 Prozent.

---

[8] Wenn die Förderung abgebrochen wurde, wird der Verbleib nicht ein halbes und ein Jahr nach dem Ende der Nachbeschäftigungszeit gemessen, sondern nach Ende der Förderung.

[9] Bei der Untersuchung der Familienstruktur und der Haushaltssituation der geförderten Personen ist der hohe Anteil fehlender Werte zu beachten, der nur eine sehr vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zulässt.

Zwei weitere Typen von Regionen mit einem relativ hohen Anteil an den Zugängen (zwischen neun und 16 Prozent) sind großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit (Typ IIa) und vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik (Typ IIIc). Eine im Vergleich geringe Rolle spielt der EGZ bei erschwerter Vermittlung in Bezirken mit günstigster Arbeitmarktlage und hoher Dynamik (Typ Vc) und in ländlichen Bezirken mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonbedingter Dynamik (Typ Va).

Die Förderung konzentriert sich auf die Altersgruppen zwischen 30 und 45 Jahren: Im gesamten Zeitraum von 2000 bis 2003 fielen in jedem Jahr über die Hälfte der Zugänge in den EGZ bei erschwerter Vermittlung auf diese mittlere Altersgruppe. Dies gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer und für Personen aus Ostdeutschland wie für Personen aus Westdeutschland.

Der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den Zugängen unterscheidet sich zwischen Ost- und Westdeutschland erheblich: Während in der Zeit von 2000 bis 2003 der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den jährlichen Zugängen im Osten zwischen zwei und vier Prozent schwankt, beträgt er in Westdeutschland zwischen 12 und 15 Prozent. Nur ein verschwindend geringer Teil der geförderten Ausländer und Ausländerinnen sind EU-Ausländer. Im Vergleich zu den Zugängen in den EGZ Einarbeitung ist der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen etwas höher.

Auch unter den Personen, die mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung gefördert werden, hat in Westdeutschland nur etwas mehr als die Hälfte eine betriebliche Ausbildung absolviert, wohingegen es im Osten über drei Viertel der Personen sind. Entsprechend spielt in Westdeutschland die Förderung von Personen ohne einen beruflichen Abschluss eine weitaus größere Rolle als im Osten: Während in der Zeit von 2000 bis 2003 im Westen jährlich zwischen 30 und 39 Prozent der geförderten Personen keinen beruflichen Abschluss hatten, waren es im Osten nur 10 bis 14 Prozent pro Jahr. Verglichen mit Personen, die in den EGZ Einarbeitung eintreten, ist der Anteil von Personen ohne beruflichen Abschluss höher.

Hinsichtlich des Anteils von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und ohne Schwerbehinderung lässt sich im Zeitraum von 2000 bis 2003 kaum eine Veränderung feststellen. Der Anteil der Schwerbehinderten, die eine geförderte Beschäftigung beginnen, sinkt dagegen von zwölf Prozent im Jahr 2000 auf nur noch ein Prozent im Jahr

2003. Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland sowie zwischen Frauen und Männern ist der Anteil von Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen und ohne Schwerbehinderung im Osten bzw. unter den Frauen größer.

Fast alle Personen waren vor dem Beginn der Förderung mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung arbeitslos, der überwiegende Anteil davon auch mit Bezug von Leistungen. Über den Beobachtungszeitraum von 2000 bis 2003 hinweg steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Förderzugängen von 34 auf 45 Prozent. In Ostdeutschland spielt Langzeitarbeitslosigkeit unter den Geförderten eine größere Rolle als im Westen. Frauen sind mit größerer Wahrscheinlichkeit langzeitarbeitslos als Männer.

Geförderte Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen sind nahezu ausschließlich Frauen. Der Anteil der Berufsrückkehrerinnen an den jährlichen Zugängen in eine Förderung schwankt in den Jahren von 2000 bis 2003 zwischen acht und zehn Prozent. Dies entspricht dem Niveau der Zugänge in den EGZ bei Einarbeitung.

In Ostdeutschland ist der Anteil der besonders förderungsbedürftigen Personen an den Zugängen in den EGZ bei erschwerter Vermittlung etwas geringer als im Westen. Er liegt in Ostdeutschland in den Jahren 2000 bis 2003 um die Hälfte und in Westdeutschland zwischen 62 und 70 Prozent und ist damit höher als unter den mit EGZ Einarbeitung geförderten Personen.

Verglichen mit dem EGZ bei Einarbeitung findet man bei den Zugängen in den EGZ bei erschwerter Vermittlung das gleiche Muster bezüglich der Förderdauern: Im Zeitraum zwischen 2000 und 2003 lässt sich ein Trend zu kürzeren Förderdauern ausmachen; in Ostdeutschland sind längere Förderdauern verbreiteter als im Westen; zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich die Verteilung der Förderdauern nicht wesentlich. Förderungen mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung dauern im Mittel jedoch länger als solche mit dem EGZ bei Einarbeitung.

Hinsichtlich der folgenden drei Merkmale (Teilzeitbeschäftigung, Betriebsgröße, Wirtschaftszweig) unterscheiden sich die Zugänge in den EGZ bei erschwerter Vermittlung nicht von denen in den EGZ Einarbeitung:

Beschäftigungen, die mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung gefördert werden, sind hauptsächlich Vollzeitbeschäftigungen. Männer gehen kaum geförderten Teilzeitbeschäftigungen nach. Bei den Frauen arbeitet rund ein Viertel in geförderten Teilzeitbeschäftigungen.

Bei den Tagesentgelten zeigen sich wieder deutliche Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen West- und Ostdeutschland: Frauen verdienen weniger als Männer und im Osten wird weniger verdient als im Westen. Während im Jahr 2003 in Westdeutschland am häufigsten Tagesentgelte zwischen 40 und 49 Euro erzielt wurden, sind es im Osten nur 30 bis 39 Euro. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen fällt noch deutlicher aus: die am stärksten besetzte Tagesentgeltklasse bei den Männern ist die zwischen 50 und 59 Euro, bei den Frauen die zwischen 30 und 39 Euro.
Der Schwerpunkt der Förderung liegt auf kleineren und mittleren Betrieben. Weit über die Hälfte der Zugänge erfolgen in Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten. An der Verteilung über Betriebsgrößenklassen verändert sich zwischen 2000 und 2003 nichts. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich die Verteilungen über Betriebsgrößenklassen nicht wesentlich.
Die geförderten Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich für Frauen und Männer gleichermaßen auf die folgenden drei Wirtschaftszweige: 1) Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, 2) Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern und 3) Verarbeitendes Gewerbe. Darüber hinaus spielt für die mit EGZ bei erschwerter Vermittlung geförderten Frauen auch das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen eine wichtige Rolle. Bei den Männern sind es zusätzlich zu den drei bereits genannten Wirtschaftszweigen das Baugewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung.
Der überwiegende Anteil der Geförderten befindet sich sowohl ein halbes Jahr als auch ein Jahr nach Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist[10] in ungeförderter Beschäftigung. Der Anteil der Personen, die zu diesem Zeitpunkt arbeitslos sind, beträgt rund ein Drittel, und ist damit höher als bei Personen, die mit dem EGZ Einarbeitung gefördert werden. Bei den nach Förderung arbeitslosen Personen ist der Anteil von Nichtleistungsbeziehern im Jahr 2003 höher als in Jahren davor.
Zum Abschluss soll noch kurz die Familienstruktur derer, die eine Förderung mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung in der Zeit von 2000 bis 2003 beginnen, untersucht

[10] Wenn die Förderung abgebrochen wurde, wird der Verbleib nicht ein halbes und ein Jahr nach dem Ende der Nachbeschäftigungszeit gemessen, sondern nach Ende der Förderung.

werden[11]. Der Familienstand unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern, die eine geförderte Beschäftigung zwischen 2000 und 2003 beginnen. Knapp die Hälfte der Männer lebt allein, ein weiterer großer Teil der Männer ist verheiratet. Allein erziehende Männer stellen nur einem sehr kleinen Anteil an den Zugängen in Förderung. Bei den Frauen ist weit über die Hälfte der Geförderten verheiratet. Der Anteil der allein lebenden Frauen ist nur wenig größer als der der allein erziehenden Frauen.

Der weit überwiegende Anteil der Personen, die eine Förderung mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung erhalten, lebt mit Kindern unter sechs Jahren im Haushalt. Bei den Frauen ist dieser Anteil etwas höher als bei den Männern. Bei den Ostdeutschen ist er höher als bei den Westdeutschen.

EGZ für Ältere 2000 bis 2003

In der regionalen Differenzierung zeigt sich die intensivste Nutzung, wie für den EGZ bei Einarbeitung und den EGZ bei erschwerter Vermittlung, in ostdeutschen Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Typ Ib). Der Anteil der Bezirke dieses Typs an den Zugängen in den EGZ für Ältere pro Jahr schwankt zwischen 32 und 36 Prozent.

Im zeitlichen Verlauf von 2000 bis 2003 hat sich der Anteil der „jüngeren" Personen zwischen 50 und 55 Jahren, die eine Förderung mit dem EGZ für Ältere beginnen, stark erhöht: Während im Jahr 2000 nicht einmal die Hälfte der zugegangenen Personen in diese Altersklasse fiel, sind es 2003 fast zwei Drittel. Des Weiteren lässt sich feststellen, dass im Osten im Vergleich zu Westdeutschland und bei den Frauen verglichen mit den Männern der Anteil der „Jüngeren" höher ist.

Der Ausländeranteil an den Zugängen in die Förderung fällt deutlich geringer aus als beim EGZ Einarbeitung oder beim EGZ bei erschwerter Vermittlung: Er beträgt jährlich rund vier Prozent. Auch hier findet sich der geringe Anteil an Zugängen von Ausländern und Ausländerinnen im Osten wieder. Ferner sind weit weniger EU-Ausländer und EU-Ausländerinnen unter den Geförderten zu finden als sonstige Ausländer und Ausländerinnen.

Wie für die beiden anderen Arten von EGZ ist der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung in Westdeutschland höher als im Osten. Im Zeitverlauf zeigt sich unter den

[11] Bei der Untersuchung der Familienstruktur und der Haushaltssituation der geförderten Personen ist der hohe Anteil fehlender Werte zu beachten, der nur eine sehr vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zulässt.

Zugängen in die Förderung sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ein Anstieg des durchschnittlichen Ausbildungsniveaus.

Im Vergleich zu den Zugängen in EGZ Einarbeitung und EGZ bei erschwerter Vermittlung leidet ein höherer Anteil an Personen, die mit dem EGZ für Ältere gefördert werden, unter gesundheitlichen Einschränkungen. Es lässt sich hier ein schwacher Trend erkennen: Der Anteil der Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen hat sich über die Zeit von 2000 bis 2003 etwas vergrößert, während sich der Anteil der Schwerbehinderten verkleinert hat. Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland kann man feststellen, dass die Geförderten im Westen häufiger gesundheitlichen Einschränkungen unterliegen als im Osten.

Hinsichtlich des Status vor Förderung verhält es sich bei den mit dem EGZ für Ältere Geförderten genauso wie bei den anderen EGZ-Varianten: Fast alle Personen waren vor dem Beginn der Förderung arbeitslos, der weit überwiegende Anteil davon auch mit Bezug von Leistungen. Ganz im Gegensatz zum EGZ bei erschwerter Vermittlung sinkt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Zugängen in den EGZ für Ältere in der Zeit von 2000 bis 2003 von 41 auf 29 Prozent. Während unter den Westdeutschen der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen an den Zugängen in den EGZ für Ältere im Jahr 2000 noch deutlich höher war als im Osten, hat sich dieses Verhältnis bis 2003 angeglichen. Unter den Frauen befindet sich ein größerer Anteil Langzeitarbeitsloser als unter den Männern.

Hinsichtlich der Struktur der Förderdauern weisen die Zugänge in Förderung Gemeinsamkeiten mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung und dem EGZ Einarbeitung auf: Es lässt sich in der Zeit von 2000 bis 2003 ein Trend zu kürzeren Förderdauern ausmachen, wobei in Ostdeutschland längere Förderdauern verbreiteter sind als im Westen. Außerdem unterscheidet sich die Verteilung der Förderdauern zwischen Männern und Frauen auch bei dem EGZ für Ältere nicht wesentlich. Vom Niveau her weist der EGZ für Ältere jedoch die längsten Förderdauern auf: Von den im Jahr 2003 begonnenen Förderungen dauerten nur 28 Prozent weniger als ein Jahr.

Auch der EGZ für Ältere wird nur zu einem geringen Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen. Bei den Frauen arbeitet knapp ein Viertel in geförderter Teilzeitbeschäftigung. Bei den Männern dagegen ist geförderte Teilzeitarbeit unüblich.

Hinsichtlich der Tagesentgelte der Geförderten zeigen sich deutliche Lohnunterschiede nach Geschlecht sowie in Ost- und Westdeutschland: Etwas über die Hälfte der Frauen, die 2003 eine Förderung beginnen, erzielen ein Tagesentgelt unter 40 Euro; bei den Männern hatten 56 Prozent einen Tagessatz von unter 60 Euro. Hinsichtlich des Ost-West-Vergleichs kann man feststellen, dass unter den 2003 zugegangen Ostdeutschen rund 60 Prozent unter 50 Euro Tagesentgelt bekommen, wohingegen etwa 60 Prozent der Westdeutschen unter 70 Euro Entgelt am Tag beziehen.

Insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben werden mit dem EGZ für Ältere geförderte Personen beschäftigt. Mehr als die Hälfte der Zugänge in diese Förderungen ist in Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten anzusiedeln. An der Verteilung über Betriebsgrößenklassen verändert sich im Zeitablauf zwischen 2000 und 2003 nicht viel. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheidet sich die Verteilung der Geförderten über Betriebsgrößenklassen nicht wesentlich. Geförderte Frauen finden sich noch stärker in kleinen Betrieben als Männer: Die Hälfte der Frauen beginnt eine Förderung mit dem EGZ für Ältere in Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die geförderten Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich, wie für den EGZ bei Einarbeitung und den EGZ bei erschwerter Vermittlung, auf die folgenden drei Wirtschaftszweige: 1) Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, 2) Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern und 3) Verarbeitendes Gewerbe. Darüber hinaus spielt wiederum für die mit EGZ geförderten Frauen auch das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, für geförderte Männer das Baugewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung eine wichtige Rolle.

Ein halbes Jahr nach Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist befindet sich der überwiegende Anteil der Geförderten in ungeförderter Beschäftigung. Dieser Anteil ist im Verlauf von 2000 bis 2003 unter den mit EGZ für Ältere Geförderten von 57 Prozent auf 72 Prozent gestiegen. Nach einem Jahr sind noch über die Hälfte der Zugänge in den EGZ für Ältere in ungeförderter Beschäftigung. Personen, die 2003 eine EGZ-Förderung beginnen und sechs Monate nach Förderung arbeitslos sind, sind mit höherer Wahrscheinlichkeit Nichtleistungsbezieher als Personen, die in den Jahren vor 2003 in Förderung eingetreten sind.

Hinsichtlich des Familienstandes[12] weisen die Zugänge in den EGZ für Ältere einen höheren Anteil der Verheirateten auf, verglichen jeweils mit dem EGZ Einarbeitung und dem EGZ bei erschwerter Vermittlung.

EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen 2004

Im Januar 2004 wurden die drei „alten" EGZ-Varianten (EGZ bei erschwerter Vermittlung, EGZ bei Einarbeitung, EGZ für Ältere) im EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen zusammengefasst. Die intensivste Nutzung für die drei „alten" EGZ-Arten zeigt sich im Zeitraum von 2000 bis 2003 in ostdeutschen Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Typ Ib). Auch nach der Neustrukturierung des EGZ wird das Instrument in diesen Bezirken am stärksten genutzt: Auf den Regionaltyp Ib fallen 28 Prozent der Zugänge im Jahr 2004. Es folgen mit rund elf Prozent der Zugänge Bezirke des Typs IIIc. Das sind vorwiegend ländlich geprägte Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik.

Die Zugänge über die Altersklassen sind innerhalb der Alterspanne von 25 bis 55 Jahren nahezu gleich verteilt und bewegen sich je Altersklasse zwischen zehn und 13 Prozent. Personen, die bei Beginn der Förderung zwischen 20 und 25 Jahren alt waren, machen mit 19 Prozent den relativ größten Anteil unter den Zugängen aus.

Genauso wie die drei „alten" EGZ-Varianten weisen die Zugänge in den neuen EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen in Ostdeutschland einen verschwindend kleinen Ausländeranteil auf (knapp zwei Prozent). EU-Ausländer und Ausländerinnen spielen weder in Westdeutschland noch im Osten eine größere Rolle. Der Ausländeranteil in Westdeutschland beträgt rund elf Prozent.

In der Ausbildungsstruktur spiegeln sich erneut die bereits beschriebenen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland wieder: In Westdeutschland beträgt der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung 27 Prozent, im Osten dagegen nur acht Prozent. Nach Geschlecht ist der Anteil von Frauen ohne beruflichen Abschluss mit 13 Prozent niedriger als der von den Männern mit 20 Prozent.

Schwerbehinderte werden kaum mit dem EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen gefördert. Der Anteil der Personen mit gesundheitli-

[12] Bei der Untersuchung der Familienstruktur der geförderten Personen ist der hohe Anteil fehlender Werte zu beachten, der nur eine sehr vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zulässt.

chen Einschränkungen liegt bei allen Zugängen bei zwölf Prozent. Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland kann man feststellen, dass bei den Geförderten im Westen häufiger gesundheitlichen Einschränkungen vorliegen als im Osten. Diese Struktur lässt sich bei den drei „alten" EGZ-Varianten ebenso finden. Zwischen geförderten Frauen und Männern besteht kein großer Unterschied hinsichtlich der Anteile von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Neustrukturierung des EGZ ändert nichts an der Tatsache, dass fast alle Personen vor dem Beginn der Förderung arbeitslos waren, der weit überwiegende Anteil davon auch mit Bezug von Leistungen. Rund 30 Prozent der 2004 in die „neue" EGZ-Förderung zugegangenen Personen waren vorher langzeitarbeitslos.

Der Anteil der Berufsrückkehrer unter den Männern ist verschwindend klein; in West- und Ostdeutschland gleichermaßen. Knapp ein Zehntel der mit EGZ geförderten Frauen sind in Deutschland Berufsrückkehrerinnen.

Der Anteil der besonders förderungsbedürftigen Personen an den Zugängen in eine Förderung beträgt in Westdeutschland 58 Prozent, im Osten hingegen nur 46 Prozent.

Hinsichtlich der Struktur der Förderdauern weisen die Zugänge in den „neuen" EGZ Gemeinsamkeiten mit den „alten" EGZ-Varianten auf: In Ostdeutschland sind längere Förderdauern verbreiteter als im Westen; und zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich die Verteilung der Förderdauern nicht wesentlich. Förderdauern unter drei Monaten oder ab zwei Jahren sind für rund zehn Prozent der Zugänge in den EGZ zu verzeichnen. Die mit 35 Prozent der Zugänge am dichtesten besetzte Klasse von Förderdauern ist diejenige mit Förderdauern von sechs bis unter zwölf Monaten.

Geförderte Teilzeitbeschäftigungen spielen unter den geförderten Männern eine verschwindend geringe Rolle. Dagegen sind rund ein Viertel der geförderten Frauen teilzeitbeschäftigt.

Etwa die Hälfte der Personen, die 2004 eine Förderung mit dem EGZ beginnen, ist verheiratet. Der Anteil der Alleinlebenden liegt insgesamt bei rund einem Drittel. Er ist unter den Männern höher als unter den Frauen und in Westdeutschland höher als im Osten. Knapp drei Viertel der Personen, die eine geförderte Beschäftigung aufnehmen, leben mit Kindern unter sechs Jahren in einem Haushalt[13].

[13] Bei der Untersuchung der Familienstruktur und der Haushaltssituation der geförderten Personen ist der hohe Anteil fehlender Werte zu beachten, der nur eine sehr vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zulässt.

EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen 2004

Der EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen ist eine mit besonderen Förderkonditionen ausgestattete Variante des „neuen“ EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen.

Der EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen wird, genauso wie andere EGZ-Varianten, besonders häufig in ostdeutschen Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Typ Ib) genutzt. Ein Viertel der Zugänge im Jahr 2004 entfällt auf diesen regionalen Vergleichstyp. In vorwiegend ländlich geprägten Bezirken mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik (Typ IIIc) erfolgen im Jahr 2004 knapp 13 Prozent der Zugänge.

Im Vergleich zu den sonstigen Personen, die eine Förderung mit dem EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen beginnen, sind die mit dem EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen Geförderten jünger: 58 Prozent der Personen, die 2004 eine solche Förderung beginnen, sind unter 35 Jahre alt. Es gibt hinsichtlich der Altersstruktur keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland oder zwischen Frauen und Männern.

Der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den Geförderten beträgt in Westdeutschland sechs Prozent und in Ostdeutschland zwei Prozent. EU-Ausländer und EU-Ausländerinnen sind, wie in anderen Arten des EGZ auch, kaum unter den Förderzugängen zu finden. Im Vergleich zu den übrigen Zugängen in den EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen ist der Ausländeranteil viel kleiner, wenn auch von den Proportionen her sehr ähnlich.

In Westdeutschland ist der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung auch hier höher als im Osten: Er beträgt in Westdeutschland 24 Prozent, im Osten dagegen 18 Prozent. Verglichen mit den anderen EGZ-Varianten fällt der Anteil der Personen ohne Ausbildungsabschluss in Ostdeutschland relativ hoch aus. Weiterhin lässt sich feststellen, dass der Anteil von Frauen ohne beruflichen Abschluss niedriger ist als bei den Männern: Er liegt bei 18 Prozent, bei den Männern sind es 30 Prozent.

Interessant ist, dass der überwiegende Anteil der Geförderten zwar gesundheitliche Einschränkungen aufweist, jedoch nicht als schwer behindert gilt. Damit dürften anerkannt Schwerbehinderte oder Gleichgestellte vorzugsweise mit dem EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte gefördert werden.

Genau wie Geförderte mit dem EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen waren fast alle Personen vor dem Beginn der Förderung arbeitslos, der weit überwiegende Anteil davon auch mit Bezug von Leistungen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen fällt beim EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen jedoch etwas niedriger aus und liegt bei rund 21 Prozent.

Wie in allen EGZ-Varianten ist der Anteil der Berufsrückkehrer unter den Männern verschwindend klein; in West- genauso wie in Ostdeutschland. Auch unter den Frauen befindet sich im Vergleich zum restlichen EGZ für Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen ein relativ kleiner Anteil von Berufsrückkehrerinnen von fünf Prozent.

Der Anteil besonders förderungsbedürftiger Personen an den Zugängen in eine Förderung beträgt rund 60 Prozent. Es fallen keine gravierenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen West- und Ostdeutschland auf.

Der weit überwiegende Anteil der Förderungen dauert zwischen drei Monaten und zwei Jahren; die meisten Förderungen laufen zwischen sechs und unter zwölf Monaten. Jeweils ein Viertel der Förderungen dauert von drei bis unter sechs Monaten und von 12 bis unter 24 Monaten. Auch bei den Zugängen in den EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen zeigt sich, dass in Ostdeutschland die Förderungen länger dauern als im Westen.

Geförderte Beschäftigungen sind auch für den hier betrachteten Personenkreis hauptsächlich Vollzeitbeschäftigungen. Auch hier arbeiten Männer fast nie in geförderter Teilzeitbeschäftigung, Frauen dagegen zu rund einem Viertel.

Hinsichtlich der Familienstruktur und der Haushaltssituation kann man feststellen: Über die Hälfte der Geförderten lebt allein oder ist allein erziehend, wobei sich unter den Männern kaum Alleinerziehende finden: unter den Frauen sind es 18 Prozent. Von den Geförderten sind 36 Prozent verheiratet; dies trifft auf Ost- und Westdeutsche sowie Frauen und Männer gleichermaßen zu. Über drei Viertel der geförderten Personen lebt mit Kindern unter sechs Jahren im Haushalt zusammen[14].

[14] Bei der Untersuchung der Familienstruktur und der Haushaltssituation der geförderten Personen ist der hohe Anteil fehlender Werte zu beachten, der nur eine sehr vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zulässt.

EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen 2004

Für den EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen stehen an dieser Stelle nur die Regionalinformationen aus der BA-Statistik zur Verfügung, weil sich bei der Aufbereitung der Daten augenfällige Unplausibilitäten ergaben, die bisher nicht geklärt werden konnten.

Der EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen wird zum größten Teil in Bezirken in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen genutzt (Typ Ib). Verglichen mit anderen EGZ-Varianten konzentriert sich die Nutzung dieses EGZ jedoch nicht ganz so stark auf den Typ Ib. Weitere regionale Vergleichtypen mit einer relativ hohen Zugangsquote (mind. zehn Prozent) in den EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen sind vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik (Typ IIIc), großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit (Typ IIa) und vorwiegend großstädtisch geprägte Bezirke mit mäßig hoher Arbeitslosigkeit (Typ IIb).

Beitragsbonus 2003

Die Verteilung der Förderzugänge nach regionalen Vergleichstypen spiegelt die relativ hohe Förderdichte im Osten wieder. Dabei fallen 43 Prozent der im Jahre 2003 begonnenen Beitragsbonus-Förderungen auf Regionen in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (Vergleichstyp Ib).

Der Beitragsbonus wird sehr häufig mit anderen Fördermaßnahmen kombiniert. Die Art der Kombination mit anderen Förderinstrumenten und die Tatsache der Kombination überhaupt unterscheiden sich im Vergleich der geförderten Personen in Ost- und Westdeutschland deutlich: Im Osten Deutschlands ist die kombinierte Förderung mit dem Beitragsbonus weitaus verbreiteter als im Westen: In Ostdeutschland werden 78 Prozent der Beitragsbonus-Förderungen mit einer anderen Förderung kombiniert; in Westdeutschland sind es dagegen nur 39 Prozent.

Die Förderinstrumente, mit denen der Beitragsbonus kombiniert wird, sind einerseits andere Formen von Lohnkostenzuschüssen, andererseits mit ABM oder SAM oder BSI geförderte Beschäftigungsverhältnisse. Dabei liegt in Ostdeutschland der Schwerpunkt der Beitragsbonus-Förderungen auf der Doppelförderung mit ABM oder SAM oder BSI - diese Form der Mehrfachförderung betrifft 63 Prozent der Zugänge. Der Anteil der Kombinationen des Beitragsbonus mit anderen Lohnkostenzuschüssen beträgt dagegen

nur 15 Prozent. In Westdeutschland spielt die Kombinations-Förderung von Beitragsbonus mit ABM, SAM oder BSI mit einem Anteil von 14 Prozent an allen Zugängen in Beitragsbonus eine vergleichsweise geringe Rolle. Die Doppelförderung von Beitragsbonus mit einem anderen Lohnkostenzuschuss betrifft in Westdeutschland dagegen schon rund ein Viertel der Beitragsbonus-Zugänge.

Nur Personen ab 55 Jahren können mit dem Beitragsbonus gefördert werden. Es fällt auf, dass sich die Beitragsbonus-Förderung in Ostdeutschland stärker auf die „jüngere" Altersgruppe zwischen 55 und 60 Jahren konzentriert als im Westen: Während im Osten 90 Prozent der Förderungen auf diese Gruppe fallen, sind es im Westen nur 79 Prozent. Die Altersstruktur in Westdeutschland weist zwischen Frauen und Männern kaum Unterschiede auf. Im Osten dagegen fallen fast alle Förderungen (95 Prozent) von Frauen auf die „jüngere" Altersgruppe. Bei den ostdeutschen Männern sind es 87 Prozent.

Der Anteil der Ausländer an der Beitragsbonus-Förderung beträgt 2003 in Deutschland knapp vier Prozent. In Ostdeutschland liegt der Ausländeranteil bei nur einem Prozent, im Westen dagegen bei neun Prozent. Der Frauenanteil an der Beitragsbonus-Förderung liegt bei den Deutschen mit 32 Prozent etwas höher als bei den Ausländern (24 Prozent).

Der überwiegende Anteil von 73 Prozent der Beitragsbonus-Förderungen entfällt auf Personen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie einen Schulabschluss bis zur mittleren Reife aufweisen. Beim Vergleich der Bildungs- und Ausbildungsstrukturen zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich im westlichen Teil Deutschlands erneut höhere Anteile von geförderten Personen ohne Berufsabschluss: im Westen sind 30 Prozent der Beitragsbonus-Zugänge ohne berufliche Ausbildung, in Ostdeutschland sind es dagegen nur elf Prozent.

Hinsichtlich der Anteile von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Schwerbehinderung sind im Vergleich von West- und Ostdeutschland und auch nach Geschlecht keine wesentlichen Unterschiede zu erkennen. Bei elf Prozent der Personen, die 2003 eine mit Beitragsbonus geförderte Beschäftigung begonnen haben, liegen gesundheitliche Einschränkungen vor. Bei vier Prozent liegt eine Schwerbehinderung, eine Gleichstellung mit Schwerbehinderung bzw. eine mögliche Gleichstellung mit Schwerbehinderten vor.

Arbeitslosigkeit im weitesten Sinne ist eine der Voraussetzungen für die Förderung mit Beitragsbonus. Als arbeitslos gelten im Sinne von § 16 SGB III Erwerbslose, die beim Arbeitsamt beschäftigungssuchend gemeldet sind. Darüber hinaus können Personen im Anschluss an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, wie zum Beispiel berufliche Weiterbildung, SAM oder ABM, eine Beitragsbonusförderung erhalten. Dies gilt auch für Beschäftigte bei einer Personal-Service-Agentur oder mit Struktur-Kurzarbeitergeld Beschäftigte.

Der überwiegende Anteil der Beitragsbonus-Geförderten war tatsächlich zuvor ohne Beschäftigung; weiterhin handelt es sich in den meisten Fällen um Empfänger von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Der Anteil derer, die vor der Beitragsbonus-Förderung schon in geförderter Beschäftigung oder in anderen Maßnahmen waren, ist verschwindend gering. In den Daten findet sich außerdem ein geringer Anteil von Personen, die vor Aufnahme der Beitragsbonus-Förderung als ungefördert beschäftigt ausgewiesen werden. Dabei könnte es sich um Beschäftigte bei einer Personal-Service-Agentur oder um mit Struktur-Kurzabeitergeld Beschäftigte handeln. Da die IEB keine Informationen zum Struktur-Kurzarbeitergeld oder zu Personal-Service-Agenturen enthält, kann diese Vermutung jedoch nicht überprüft werden.

Ein beträchtlicher Anteil der mit dem Beitragsbonus geförderten Personen war zuvor langzeitarbeitslos: Ein gutes Drittel der Personen, die vor der Beitragsbonus-Förderung nicht beschäftigt oder in Maßnahmen der BA war, lässt sich der Gruppe der Langzeitarbeitslosen zuordnen. Besonders hoch ist der Anteil Langzeitarbeitsloser unter den ostdeutschen Frauen.

Nicht nur Vollzeit- sondern auch Teilzeitbeschäftigungen können mit dem Beitragsbonus gefördert werden. Der Schwerpunkt der Förderungen liegt tatsächlich bei den Vollzeitbeschäftigungen. In Ostdeutschland sind jedoch sowohl bei den Männern mit 32 Prozent als auch bei den Frauen mit 49 Prozent die Anteile Teilzeitbeschäftigter relativ hoch.

Die Verteilungen der Arbeitsentgelte zeigen in Ostdeutschland einen klaren Schwerpunkt im Bereich von 30 bis 49 Euro am Tag, in Westdeutschland sind auch darüber liegende Entgeltklassen noch relativ stark besetzt. In Westdeutschland sind Frauen wesentlich stärker auf die unteren Entgeltklassen konzentriert als Männer. In Ostdeutschland sind zwar für Frauen ebensolch niedrigere Tagesentgelte zu beobachten, die Unter-

schiede in den geschlechtsspezifischen Verteilungen der Arbeitsentgelte scheinen jedoch deutlich schwächer ausgeprägt als in Westdeutschland.

Die drei wichtigsten Wirtschaftszweige, in denen der Beitragsbonus als Förderinstrument eine Rolle spielt, sind: 1) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, 2) Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen und 3) Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Bei den Frauen spielt darüber hinaus auch die mit Beitragsbonus geförderte Beschäftigung im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen eine wichtige Rolle. Männer finden sich über die drei genannten Wirtschaftszweige hinaus noch häufig im verarbeitenden und im Baugewerbe wieder.

Hinsichtlich der Betriebsgrößen, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, lässt sich feststellen, dass die Beschäftigung mit Beitragsbonus in Westdeutschland häufiger in kleineren Betrieben stattfindet als im Osten: Weit über die Hälfte der Personen, die im Westen Deutschlands mit Beitragsbonus gefördert wird, arbeitet in Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten; in Ostdeutschland sind dies gerade 38 Prozent.

Der Verbleib gibt Aufschluss über den Erwerbsstatus am Ersten des Monats, ein halbes Jahr nach Aufnahme der Beitragsbonus-Förderung. Knapp ein Drittel der Beitragsbonus-Bezieher sind sechs Monate nach Beginn dieser geförderten Beschäftigung wieder arbeitslos, überwiegend mit Leistungsbezug. Gut zwei Drittel verbleiben dagegen noch in (geförderter) Beschäftigung. Der Anteil der Personen in Maßnahmen und in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung ist verschwindend gering.

Entgeltsicherung 2004

Im Jahr 2004 ist jede fünfte Förderung mit Entgeltsicherung in ostdeutschen Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen anzusiedeln. Zwei weitere regionale Vergleichstypen, in denen relativ viele Zugänge in die Förderung mit Entgeltsicherung zu verzeichnen sind, sind mit 14 Prozent der Zugänge vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik und mit zwölf Prozent der Zugänge mittelstandsstrukturierte Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage.

Es ist möglich, Entgeltsicherung mit anderen Lohnkostenzuschüssen zu kombinieren. Von dieser Kombinationsmöglichkeit wurde 2004 in 23 Prozent der Fälle Gebrauch gemacht. Dabei gibt es keine wesentlichen Unterschiede in der Inanspruchnahme der

kombinierten Entgeltsicherung zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Ost- und Westdeutschen.

Die Förderung mit Entgeltsicherung ist ab einem Alter von 50 Jahren möglich. Damit kann die Entgeltsicherung bereits fünf Jahre früher in Anspruch genommen werden als der Beitragsbonus. Der weit überwiegende Anteil von 80 Prozent der Personen, die Entgeltsicherung in Anspruch nehmen, ist zu Beginn der Beschäftigung zwischen 50 und 55 Jahren alt.

Bezüglich des Ausländeranteils an den Zugängen in Entgeltsicherung unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland. Im Westen Deutschlands beträgt der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an den Zugängen in die Entgeltsicherung drei Prozent, im Osten dagegen spielen Ausländer und Ausländerinnen in dieser Hinsicht gar keine Rolle.

Hinsichtlich der Bildungs- und Ausbildungsstrukturen fällt auf, dass die mit Entgeltsicherung geförderten Personen in Ostdeutschland besser ausgebildet sind als in Westdeutschland: Der Anteil der Akademiker beträgt in Ostdeutschland 26 Prozent, im Westen dagegen nur acht Prozent. Außerdem ist der Anteil der geförderten Personen, ganz ohne berufliche Ausbildung in Westdeutschland um ein Vielfaches höher als im Osten. Abgesehen von diesen Extremen werden in beiden Teilen Deutschlands Personen mit einem Schulabschluss bis mittlerer Reife und Berufsausbildung am häufigsten gefördert.

Die Förderung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen spielt bei dem Instrument der Entgeltsicherung keine große Rolle. Im Osten erfolgen fünf Prozent der Förderzugänge durch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, im Westen sind es sieben Prozent. Der Anteil der Schwerbehinderten ist noch geringer. Er unterscheidet sich nicht zwischen Ost- und Westdeutschland, und liegt bei knapp vier Prozent.

Entgeltsicherung wird Personen gewährt, die ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden. Arbeitslosigkeit ist demzufolge keine Bedingung für eine Förderung mit der Entgeltsicherung. Trotzdem spielen Zugänge aus geförderter und ungeförderter Beschäftigung in die Entgeltsicherung nur eine verschwindend geringe Rolle. Der weit überwiegende Anteil der Zugänge in Entgeltsicherung kommt aus der Arbeitslosigkeit. Dies gilt für West- genauso wie für Ostdeutschland.

Hinsichtlich der Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit gibt es leichte Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen: Westdeutsche haben im Mittel schon eine längere Arbeitslosigkeitsphase hinter sich als Ostdeutsche, wenn die Förderung mit der Entgeltsicherung beginnt.

Unterschiede zwischen Ost und West tauchen auch bezüglich der Höhe der Leistungen auf. Die Ostdeutschen erhalten im Durchschnitt etwas niedrigere Tagessätze: Während die Westdeutschen zu 61 Prozent mit Tagessätzen von bis zu 9,49 Euro gefördert werden, sind es bei den Ostdeutschen 71 Prozent.

2.3 Vergleich der Förderstrukturen des "alten" und des "neuen" EGZ

Durch die Neugestaltung des EGZ mit Geltung ab dem Jahr 2004 wurden die Förderkonditionen für einzelne Zielgruppen in unterschiedlichem Ausmaß verändert. Denkbar ist, dass zusammen mit der gesetzlichen Neuregelung die Wahrscheinlichkeit der Förderung mit EGZ für solche Personengruppen sinkt, für die sich die Förderkonditionen verschlechtert haben.

Der "neue" EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen sieht im Regelfall eine maximale Förderhöhe von 50 % des monatlichen Arbeitsentgelts und eine maximale Förderdauer von 12 Monaten vor.

Für Personen, die zuvor mit dem "alten" EGZ bei Einarbeitung gefördert worden wären, dürfte sich aus der Neuregelung keine Verschlechterung ergeben. Die neuen Obergrenzen für Förderhöhe und -dauer entsprechen den früheren Obergrenzen bei verlängerter oder erhöhter Förderung. Eine leichte Verschlechterung stellt das Entfallen des früher als Pflichtleistung gewährten EGZ bei Einarbeitung von Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen dar. Allerdings war die Inanspruchnahme dieses Instruments trotz des Pflichtleistungscharakters in der Vergangenheit eher gering.

Der "alte" EGZ bei erschwerter Vermittlung hatte als Zielgruppe "Langzeitarbeitslose, schwer behinderte oder sonstige behinderte Personen, die wegen in ihrer Person liegender Umstände nur erschwert vermittelt werden können". Die früheren Obergrenzen für die Regelförderung, ein Zuschuss von maximal 50 % des monatlichen Arbeitsentgelts und eine maximale Förderdauer von 12 Monaten, entsprechen genau den ab 2004 geltenden neuen Obergrenzen für die Förderkonditionen. Allerdings waren früher auch die Möglichkeiten der verlängerten Förderung (bis zu 24 Monate) und der erhöhten Förderung (maximal 70 % des monatlichen Arbeitsentgelts) gesetzlich vorgesehen. Da für

"schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen" auch in der Neuregelung gesonderte Förderkonditionen gelten, sind damit insbesondere für langzeitarbeitslose Personen und andere nicht behinderte, schwer vermittelbare Personen die maximal möglichen Förderhöhen und -dauern abgesenkt worden.

Auch für mit dem "neuen" EGZ geförderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Alter von 50 Jahren und mehr sind wie bei dem früheren EGZ für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesonderte Förderkonditionen möglich. Insbesondere entfällt weiterhin die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachbeschäftigung, darüber hinaus können jetzt die Förderdauern bis auf 36 Monate verlängert werden. Zu beachten ist, dass nach der "alten" Regelung und für den Tatbestand der verlängerten Förderung maximale Dauern von sogar 60 Monaten zulässig waren und für die Regelförderung eine Obergrenze von 24 Monaten galt. Demnach sind also bei Förderung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit dem neuen EGZ die maximal möglichen Förderdauern deutlich gekürzt worden.

Im Folgenden soll nun untersucht werden, ob sich im Zuge der Neugestaltung des EGZ auch die Struktur der geförderten Personen verändert hat, z.B. weil aufgrund verschlechterter Förderkonditionen die Einstellung Langzeitarbeitsloser weniger attraktiv geworden ist. Es handelt sich dabei um deskriptive Analysen, in denen zunächst die Anteile ausgewählter Personengruppen an den insgesamt mit EGZ geförderten Personen betrachtet werden. Im Unterschied zu den im letzten Abschnitt diskutierten Förderstrukturen für unterschiedliche Varianten des EGZ liegt in diesem Abschnitt das Augenmerk auf der Entwicklung der Strukturen im EGZ insgesamt und dabei auf solchen Merkmalen, von denen ein unmittelbarer Einfluss auf die Vermittelbarkeit vermutet werden kann. Im Anschluss an die deskriptive Auswertung werden Ergebnisse multivariater Probitschätzungen präsentiert, mit denen der Einfluss individueller Merkmale auf die relative Förderwahrscheinlichkeit in unterschiedlichen Jahren dargestellt wird.

Grundlage der nachfolgenden Auswertungen sind die auf Grundlage der IEB aufbereiteten Individualdatensätze (vgl. Anhang A5: Datenaufbereitung). Es handelt sich dabei um Personen, die seit dem Jahr 2000 mit EGZ gefördert wurden. Dies schließt in den Jahren 2000-2003 die Förderarten EGZ bei Einarbeitung, EGZ bei erschwerter Vermittlung und EGZ für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein. Im Jahr 2004 werden nur mit dem EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungs-

hemmnissen geförderte Personen einbezogen und Eintritte in eine der "alten" Förderarten aus den Analysen ausgeschlossen. Da für das Jahr 2004 nur Zugänge in die EGZ-Förderung im ersten Halbjahr des Jahres zur Verfügung stehen, wird die Betrachtung auch für die übrigen Jahre auf Zugänge im ersten Halbjahr eingeschränkt[15].

Anteile unterschiedlicher Personengruppen an den mit EGZ geförderten Personen

In Tabelle 2.3.1 sind - jeweils getrennt für Männer und Frauen in West- und in Ostdeutschland - für die einzelnen Jahre die Anteile von Personen mit ausgewählten Merkmalen dargestellt. Der Anteil der 50- bis 54-Jährigen ist in allen Gruppen vor allem im Vergleich der Jahre 2000 und 2001 um etwa vier bis fünf Prozentpunkte gestiegen. Dies ist insofern bemerkenswert, als in diesem Zeitraum für den EGZ für Ältere keine förderrechtlichen Änderungen stattgefunden haben.[16] Bei der nächst höheren Altersgruppe zeigt sich ein ähnlicher Anstieg von 2000 bis 2001 nur für Männer in Westdeutschland, in den Folgejahren geht der Anteil der über 55-Jährigen kontinuierlich zurück und entspricht 2004 mit elf Prozent in etwa dem Anteil von 2000. Für westdeutsche Frauen bleibt der Anteil der über 55-Jährigen im gesamten Zeitraum ungefähr stabil. In Ostdeutschland ist sowohl für Männer als auch für Frauen ein (sehr) leichter Rückgang im Anteil der obersten Altersgruppe an den geförderten Personen zu verzeichnen, bei Männern von 13 Prozent im Jahr 2000 auf zehn Prozent im Jahr 2004, bei den Frauen von neun Prozent im Jahr 2000 auf sieben Prozent im Jahr 2004. Insgesamt hängen die beschriebenen Veränderungen in den Anteilen Älterer an den mit EGZ geförderten Personen - erkenntlich am zeitlichen Verlauf - kaum mit der Neugestaltung des EGZ zu Beginn 2004 zusammen.

Interessant ist die Betrachtung der Anteile von Personen, die vor Eintritt in die Förderung bereits über einen längeren Zeitraum hinweg arbeitslos waren. Für die Anteile von Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern von 6-12 Monaten zeigen sich in Westdeutschland für Männer und Frauen leichte Anstiege von drei und fünf Prozentpunkten. In Ostdeutschland fällt bei den Frauen der Anteil dieser Gruppe im Vergleich der Jahre 2000

---

[15] Bei Kontrollrechnungen zeigte sich, dass die Ergebnisse durch diese Einschränkung kaum beeinflusst werden.

[16] Wesentliche Änderungen in den Förderkonditionen für den EGZ für Ältere gab es 1999 und 2002, vgl. den Überblick in Abschnitt 2.1. Allerdings startete die damalige Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2000 eine Vermittlungsaktion „50 plus – die können es“.

und 2001 etwas ab, ansonsten sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Anteile von Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern von 6-12 Monaten in etwa konstant. Deutlich angestiegen sind dagegen in West- wie auch in Ostdeutschland die Anteile Langzeitarbeitsloser, also von Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern von 12 Monaten und mehr. Der Anstieg von 2000 bis 2004 beträgt zwischen 12 und 13 Prozentpunkte. Im Jahr 2004 ist für die betrachteten Gruppen der Anteil Langzeitarbeitsloser mit 41 Prozent bei Frauen in Ostdeutschland am höchsten, mit 30 Prozent bei Männern in Ostdeutschland am niedrigsten. Für den Vergleich der Jahre 2002 und 2003 dürfte die Erhöhung des Anteils Langzeitarbeitsloser an den geförderten Personen auch damit zusammenhängen, dass die "Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose", ein dem EGZ sehr ähnliches Lohnkostenzuschussprogramm, ab dem Jahr 2002 nicht verlängert wurden. Allerdings zeigen sich - besonders in Westdeutschland - auch im Vergleich der Jahre 2003 und 2004 nochmals deutliche Steigerungen der Anteile langzeitarbeitsloser Personen an den mit EGZ geförderten Personen insgesamt. Dies dürfte mit einem Anstieg des Langzeitarbeitslosenanteils an den Arbeitslosen insgesamt korrespondieren. Bemerkenswert ist, dass diese Entwicklungen zeitlich parallel zur Neugestaltung des EGZ verlaufen. Das heißt, die Steigerung des Anteils von langzeitarbeitslosen Personen ist trotz der Einschränkung der Förderkonditionen ab 2004 erfolgt.

Vor allem in Westdeutschland deutlich abgesunken ist der Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Während bei Männern Personen ohne Berufsausbildung noch etwa 25 Prozent der EGZ-Fälle darstellen, sind es bei Frauen nur 15 Prozent und in Ostdeutschland bei Männern und Frauen nur sechs bzw. vier Prozent der geförderten Personen insgesamt. Damit dürfte auch hinsichtlich des Anteils von Personen ohne Ausbildung die Struktur der geförderten Personen zumindest teilweise durch die Struktur der Arbeitslosen insgesamt beeinflusst sein.

Hinsichtlich des Anteils von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen (ohne Schwerbehinderte) zeigt sich in der Gruppe der Männer in Westdeutschland von 2000 bis 2004 ein Rückgang von vier Prozentpunkten. Allerdings liegt damit bei dieser Gruppe der Anteil von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Jahr 2004 mit neun Prozent noch leicht höher als bei den übrigen Gruppen geförderter Personen.

Für das Merkmal „schwer behindert“ kann differenziert werden zwischen Personen, die anerkannt schwer behindert sind und Personen, die – bei einem geringeren Grad der

Schwerbehinderung - Schwerbehinderten gleichgestellt sind oder für die die Gleichstellung möglich ist. Für Schwerbehinderten gleichgestellte Personen ist der Anteil an den mit EGZ geförderten Personen insgesamt sehr gering und bewegt sich durchgängig zwischen Null und einem Prozent. Bei anerkannt Schwerbehinderten hat offensichtlich eine Veränderung durch die Aufnahme des EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte in das SGB III stattgefunden. Vor allem in Westdeutschland sind im Vergleich der Jahre 2000 und 2001 die Anteile der Schwerbehinderten deutlich zurückgegangen, vermutlich zugunsten einer verstärkten Nutzung des EGZ-SB.

Individuelle Merkmale und Förderwahrscheinlichkeiten

In den Tabellen 2.3.2 bis 2.3.5 wird den Veränderungen in der Struktur der mit EGZ geförderten Personen noch einmal mit multivariaten Analysen nachgegangen. Die mit Probitschätzungen ermittelten Koeffizienten bilden den Einfluss individueller Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit ab, eher in einem der Jahre 2001 bis 2004 als im Jahr 2000 in die EGZ-Förderung eingetreten zu sein.[17]

Als Einflussfaktoren werden die bereits diskutierten Merkmale – zum Teil in feinerer Differenzierung – sowie Kontrollvariablen für die regionale Arbeitsmarktsituation, die Nationalität, Familienstand und Kinderzahl und zusätzliche erwerbsbiographische Merkmale berücksichtigt. Hier sollen aber schwerpunktmäßig solche Merkmale diskutiert werden, für die ein unmittelbarer Einfluss auf die Vermittelbarkeit vermutet werden kann. Dies sind die Nationalität, die Zugehörigkeit zu den oberen Altersgruppen, fehlende Ausbildung, gesundheitliche Einschränkungen und Schwerbehinderung, sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Wird zunächst die Schätzung für **Männer in Westdeutschland** betrachtet, zeigen sich zunächst für das Merkmal „Ausländer“ durchgängig positive Koeffizienten, d.h. gegenüber dem Ausgangsjahr 2000 war in allen nachfolgenden Jahren die Förderwahrscheinlichkeit für Ausländer vergleichsweise höher.

Für die oberen Altersgruppen zeigen sich in den Schätzungen für die ersten 3 Jahre mit einer Ausnahme positive Koeffizienten, die Förderwahrscheinlichkeit von älteren Arbeitnehmern war also tendenziell höher als im Jahr 2000. Die negativen Koeffizienten im Jahr 2004 deuten allerdings auf eine nunmehr geringere Förderwahrscheinlichkeit

[17] Auch hier beschränkt sich die Untersuchung auf Zugänge im ersten Halbjahr eines jeweiligen Jahres.

Älterer hin; ein im Vergleich zum Jahr 2000 starker negativer Einfluss resultiert für die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen.

Wie schon in der kreuztabellarischen Betrachtung zeigt sich auch hier, dass die Wahrscheinlichkeit einer Förderung für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung tendenziell rückläufig ist, für Abiturienten, Hochschul- und Fachhochschulabsolventen deuten die großen positiven Koeffizienten dagegen auf im Jahr 2004 im Vergleich zu 2000 deutlich höhere Anteile an den geförderten Personen hin.[18]

Der Einfluss gesundheitlicher Einschränkungen sowie auch der beiden Kategorien von Schwerbehinderung erweist sich als durchgängig negativ. Dies kann wiederum einerseits eine Konsequenz der Änderungen im Schwerbehindertenförderungsrecht darstellen, gibt jedoch zumindest für die Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen einen Hinweis auf geringere Förderwahrscheinlichkeiten gegenüber dem Jahr 2000.

Für die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Förderung und für die unteren beiden Dauerklassen deuten zunächst die Koeffizienten auf von Jahr zu Jahr unterschiedliche Verschiebungen in der Struktur der geförderten Personen hin. Soweit signifikant, weisen die Koeffizienten für die beiden unteren Dauerklassen negative Vorzeichen auf. Damit ist die Förderwahrscheinlichkeit von Arbeitslosen mit Dauern unter 3 Monaten zurückgegangen. In den oberen Dauerklassen treten in den ersten Jahren ebenfalls negative Vorzeichen der Koeffizienten auf: Im Vergleich zum Jahr 2000 zeichnet sich zunächst ein geringerer Anteil von Langzeitarbeitslosen mit besonders langen Dauern der Arbeitslosigkeit an den geförderten Personen ab. Für den Vergleich der Jahre 2004 und 2000 und damit für die mit dem neuen EGZ geförderten Personen ändert sich das Bild wieder. Große und signifikant positive Koeffizienten sind hier für den Anteil Arbeitsloser mit Dauern von 12 bis 24 Monaten sowie mit Dauern von 24 bis 36 Monaten zu verzeichnen. Für die oberste Dauerklasse, den Anteil von Arbeitslosen mit Dauern über 36 Monaten, ist der Koeffizient zwar klein, aber immer noch positiv.

Wie in der Schätzung für Männer weisen auch in der Schätzung für **Frauen in Westdeutschland** die durchgängig positiven Koeffizienten für den Anteil der Ausländerinnen auf eine angestiegene Förderwahrscheinlichkeit dieser Gruppe hin. Die Förderwahr-

[18] Die Größe der Koeffizienten kann allerdings im Vergleich der Schätzungen für unterschiedliche Jahre nicht als exaktes Maß für die Stärke des Einflusses einer Variablen dienen, da im Probitmodell der Zusammenhang zwischen erklärenden Variablen und der abhängigen Wahrscheinlichkeit nichtlinear ist.

scheinlichkeit für über 50-jährige Arbeitnehmerinnen ist zunächst in den Jahren 2001 bis 2003 durchgängig höher als im Jahr 2000. So sind die Koeffizienten für die Anteile der drei oberen Altersgruppen hier stets positiv. In der Schätzung 2004/2000 zeigt sich dagegen ein negativer Koeffizient für die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen; auch in 2004 deuten die Koeffizienten aber für die Altersgruppe der 50- bis 54-jährigen und der über 60-jährigen Frauen auf im Vergleich zum Jahr 2000 höhere Förderwahrscheinlichkeiten hin.

In den Koeffizienten der Variablen für berufliche und schulische Ausbildung zeigt sich über alle vier Schätzungen hinweg eine Verringerung der Förderwahrscheinlichkeiten von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ein Anstieg der Förderwahrscheinlichkeiten für Personen mit mindestens Fachhochschul- oder Hochschulreife. Besonders groß sind diese Einflüsse in der Schätzung 2004/2000; ein Hinweis darauf, dass hier gleichzeitig mit der Einführung des neuen EGZ noch einmal eine Strukturverschiebung stattgefunden hat.

Wie in den Schätzungen für Männer sind auch hier die Koeffizienten für das Merkmal "Gesundheitliche Einschränkungen" und für die beiden Schwerbehindertengruppen durchgängig negativ. Auch hier ist dies vermutlich nur teilweise eine Auswirkung der Etablierung des EGZ-SB im SGB III. Da die Strukturverschiebung in allen Jahren auftritt, ist sie aber auch nicht auf die Neuordnung des EGZ rückführbar.

Die Variablen für Familienstand und Kinderzahl dienen in den Schätzungen als Kontrollvariablen und sollen daher nur knapp kommentiert werden. Es ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation dieser Variablen wegen des hohen Anteils von Personen mit fehlenden Angaben Vorsicht geboten ist. Vorbehaltlich dieser Einschränkung deuten die Koeffizienten für Alleinerziehende auf eine gestiegene Förderwahrscheinlichkeit hin. Die Zahl der Kinder und die Anwesenheit von Kindern im Vorschulalter scheinen sich vor allem in den letzten zwei Jahren negativ auf die Förderwahrscheinlichkeit auszuwirken.

Hinsichtlich der Struktur der geförderten Personen nach Dauer der Arbeitslosigkeit deuten auch bei den westdeutschen Frauen die Koeffizienten auf eine gesunkene Förderwahrscheinlichkeit von Personen mit kürzeren Arbeitslosigkeitsdauern hin. Für die längeren Arbeitslosigkeitsdauern ergeben sich in den ersten Jahren zunächst negative Einflüsse auf die Förderwahrscheinlichkeit im Vergleich zu 2000. In der Schätzung

2003/2000 ist dann für Langzeitarbeitslose mit Dauern der Arbeitslosigkeit zwischen 12 und 24 Monaten eine gestiegene Förderwahrscheinlichkeit festzustellen, in der Schätzung 2004/2000 außerdem für die Dauerklasse von 24 bis 36 Monaten. Es zeigt sich also wie für Männer und wie in der kreuztabellarischen Analyse eine im Jahr 2004 noch einmal gestiegene Förderwahrscheinlichkeit für Langzeitarbeitslose.

Werden nun die Ergebnisse für **Ostdeutschland** betrachtet, resultieren für **Männer** wie in den Schätzungen für Westdeutschland positive Koeffizienten für das Merkmal "Ausländer".

Hinsichtlich des Anteils älterer Erwerbspersonen an den mit EGZ Geförderten deuten die Koeffizienten für den Vergleich 2001/2000 und 2002/2000 auf gestiegene Förderwahrscheinlichkeiten hin. Für die Schätzungen 2003/2000 und 2004/2000 ergibt sich ein differenziertes Bild: die Förderwahrscheinlichkeit steigt hier sowohl für die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen als auch für die der 60- bis 64-Jährigen, teilweise wohl aber zu Lasten der dazwischenliegenden Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen.

Die für Westdeutschland diskutierten Veränderungen in der beruflichen und schulischen Ausbildung der geförderten Personen zeigen sich auch hier: eine gesunkene Förderwahrscheinlichkeit für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung korrespondiert mit einer vor allem im Vergleich der Jahre 2004 und 2000 angestiegenen Förderwahrscheinlichkeit für Personen mit höheren Bildungsabschlüssen.

Auch für die Förderwahrscheinlichkeiten von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen mit Schwerbehinderung zeigen sich ähnliche Tendenzen wie in Westdeutschland: gesunkene Förderwahrscheinlichkeiten nicht nur für anerkannt Schwerbehinderte, sondern auch für Personen mit Gleichstellung und für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Hinsichtlich der Struktur der geförderten Personen nach Arbeitslosigkeitsdauern zeigt sich hier ein noch klareres Bild als für Westdeutschland. So sind für alle betrachteten Jahre die Koeffizienten für die oberen Dauerklassen positiv, gemessen an der Größe der Koeffizienten scheint dieser Einfluss im Vergleich der Jahre 2004/2000 besonders stark.

Die Ergebnisse der Schätzungen für **Frauen in Ostdeutschland** schließlich zeigen hinsichtlich der Nationalität erneut positive Einflüsse des Merkmals "Ausländerinnen" auf die Förderwahrscheinlichkeit.

Für die Anteile Älterer an den geförderten Personen ergibt sich wiederum ein gemischtes Bild: Während in den Schätzungen für den Vergleich 2001/2000 und 2002/2000 die Koeffizienten durchgängig positiv sind, resultieren in den Schätzungen 2003/2000 und 2004/2000 positive Koeffizienten nur für die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen und die der 60- bis 64-Jährigen, nicht aber für die dazwischen liegende Altersgruppe.

Auch bei den ostdeutschen Frauen als letzter betrachteter Gruppe zeigt sich hinsichtlich der schulischen und beruflichen Voraussetzungen wieder ein deutlicher Rückgang der Förderwahrscheinlichkeiten für Personen ohne Berufsausbildung, einhergehend mit einer Zunahme der Förderwahrscheinlichkeit sowohl für Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife als auch für Personen mit abgeschlossenem Fachhochschul- oder Hochschulstudium.

Das Muster der Koeffizienten bei gesundheitlicher Einschränkung oder Schwerbehinderung wiederholt sich ebenfalls. Durchgängig sind auch hier negative und meist signifikante Einflüsse auf die Förderwahrscheinlichkeiten zu verzeichnen.

Für den Familienstand deuten auch hier die Schätzergebnisse auf eine im Vergleich zum Jahr 2000 gestiegene Förderwahrscheinlichkeit von alleinerziehenden Frauen hin. Für Frauen mit Kindern zeigen sich in den ersten Jahren weitgehend einheitlich negative Einflüsse, die aber häufig eher klein und/oder nicht signifikant sind.

Hinsichtlich der Arbeitslosigkeitsdauern resultieren durchgängig gesunkene Förderwahrscheinlichkeiten für Frauen mit Dauern nur bis zu 3 Monaten. Für die oberen Dauerklassen ergeben sich ab der Schätzung für das Jahr 2002 durchgängig positiv signifikante Koeffizienten. Auch hier haben sich damit die Förderwahrscheinlichkeiten für Langzeitarbeitslose deutlich erhöht.

Fazit

In diesem Abschnitt wurden zunächst kreuztabellarisch die Anteile unterschiedlicher Personengruppen an den mit EGZ geförderten Personen im Vergleich der Jahre 2000 bis 2004 dargestellt. Danach wurde mit Probitschätzungen der Frage nachgegangen, ob und wie sich - relativ zum Jahr 2000 - der Einfluss einzelner individueller Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit des Zugangs in die EGZ-Förderung verändert hat.

Insgesamt kann zunächst festgehalten werden, dass die eingangs geäußerte Vermutung, dass durch die Neuregelung des EGZ und die damit einhergehende Verschlechterung der Förderkonditionen für einzelne Personengruppen die Förderwahrscheinlichkeiten

dieser Gruppen zurückgegangen sind, hier im Großen und Ganzen nicht bestätigt wurde. Stattdessen findet die Mehrzahl der vorgefundenen Strukturverschiebungen über einen längeren Zeitraum hinweg statt, oder zumindest nicht zwischen den Jahren 2003/2004, so dass kein Zusammenhang zur Umgestaltung des neuen EGZ hergestellt werden kann. Zwei längerfristige Entwicklungen werden aber im Jahr 2004 noch einmal deutlich verstärkt: dies sind der Zuwachs im Anteil von Personen mit einem höheren Bildungsabschluss und - allerdings nicht alle Gruppen und Arbeitslosigkeitsdauern gleichermaßen betreffend - der gestiegene Anteil von Langzeitarbeitslosen an den geförderten Personen. Ursache dieser Entwicklungen dürften vorwiegend Verschiebungen in der Struktur der Arbeitslosen sein.[19] Darüber hinaus können natürlich veränderte Strategien der Arbeitsagenturen im Umgang mit dem Förderinstrumentarium oder auch Verschiebungen in der betrieblichen Arbeitsnachfrage eine Rolle spielen. Auf diese Fragen wird in der Implementationsanalyse vertieft eingegangen.

Für die spätere mikroökonometrische Analyse ist zu vermerken, dass - bedingt durch Regeländerungen, eine veränderte Struktur der Arbeitslosen und/oder weitere Faktoren - hinsichtlich einzelner Merkmale durchaus Veränderungen in der Struktur der geförderten Personen auftreten. Beeinflussen diese Merkmale die Wirksamkeit der Förderung, hat dies Konsequenzen für die Übertragbarkeit der für einen bestimmten Zeitraum erzielten Evaluationsergebnisse auf andere Perioden.

[19] Eine Auswertung der Arbeitslosenstatistik im DWH der BA zeigt, dass die Zahl von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen und Universitätsabsolventinnen mit Arbeitslosigkeitsdauern von einem Jahr und mehr im Vergleich der Jahre 2003 und 2004 deutlich angestiegen ist.

Tabelle 2.3.1: Struktur der mit EGZ geförderten Personen nach ausgewählten Merkmalen, Zugänge im ersten Halbjahr der Jahre 2000-2004

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alter 50-54				
2000	0,15	0,13	0,15	0,15
2001	0,20	0,18	0,19	0,19
2002	0,20	0,19	0,23	0,20
2003	0,19	0,18	0,22	0,19
2004 (EGZ neu)	0,17	0,18	0,21	0,19
Alter 55+				
2000	0,11	0,08	0,13	0,09
2001	0,14	0,08	0,13	0,09
2002	0,13	0,09	0,13	0,09
2003	0,11	0,08	0,11	0,07
2004 (EGZ neu)	0,10	0,08	0,10	0,07
Arbeitslosigkeitsdauer 6 - unter 12 Monate				
2000	0,20	0,19	0,20	0,23
2001	0,19	0,19	0,21	0,20
2002	0,21	0,22	0,20	0,20
2003	0,23	0,23	0,19	0,20
2004 (EGZ neu)	0,23	0,24	0,19	0,20
Arbeitslosigkeitsdauer 12 Monate und mehr				
2000	0,25	0,23	0,18	0,28
2001	0,24	0,21	0,22	0,30
2002	0,22	0,20	0,24	0,32
2003	0,30	0,28	0,27	0,37
2004 (EGZ neu)	0,37	0,35	0,30	0,41
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung				
2000	0,37	0,24	0,09	0,07
2001	0,33	0,20	0,08	0,07
2002	0,32	0,20	0,07	0,06
2003	0,29	0,18	0,06	0,05
2004 (EGZ neu)	0,25	0,15	0,06	0,04
Gesundheitliche Einschränkungen				
2000	0,13	0,09	0,07	0,05
2001	0,13	0,09	0,07	0,06
2002	0,12	0,09	0,06	0,05
2003	0,10	0,08	0,05	0,05
2004 (EGZ neu)	0,09	0,07	0,06	0,04
Schwerbehindert: gleichgestellt oder Gleichstellung möglich				
2000	0,01	0,01	0,01	0,01
2001	0,01	0,00	0,01	0,00
2002	0,01	0,00	0,00	0,00
2003	0,01	0,00	0,00	0,00
2004 (EGZ neu)	0,01	0,00	0,00	0,00
Schwerbehindert: anerkannt				
2000	0,09	0,08	0,04	0,03
2001	0,03	0,02	0,01	0,01
2002	0,02	0,02	0,01	0,01
2003	0,01	0,01	0,00	0,00
2004 (EGZ neu)	0,01	0,01	0,01	0,01

Tabelle 2.3.2: Probitschätzungen der Förderwahrscheinlichkeit in den Jahren 2001, 2002, 2003 (alter EGZ) sowie 2004 (neuer EGZ) gegenüber der Förderwahrscheinlichkeit im Jahre 2000

Männer, Westdeutschland

	2001/2000		2002/2000		2003/2000		2004/2000	
	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert
Regionale Vergleichstypen (Ref. III c)								
II a	0,19	0,00	0,19	0,00	0,13	0,00	-0,30	0,00
II b	-0,04	0,05	0,03	0,14	-0,01	0,74	-0,12	0,00
III a	0,00	0,93	0,05	0,04	-0,14	0,00	-0,25	0,00
III b	-0,09	0,00	-0,11	0,00	-0,09	0,00	-0,10	0,00
IV	-0,09	0,00	-0,08	0,00	-0,07	0,00	-0,05	0,10
V a	-0,14	0,00	-0,18	0,00	-0,28	0,00	0,27	0,00
V b	-0,29	0,00	-0,27	0,00	-0,36	0,00	-0,26	0,00
V c	-0,41	0,00	-0,42	0,00	-0,39	0,00	-0,06	0,04
Ausländer/innen (Ref. deutsch)	0,05	0,03	0,06	0,00	0,10	0,00	0,09	0,00
Altersgruppen (Ref. 25-29)								
30-34	0,02	0,46	-0,04	0,10	-0,06	0,01	-0,13	0,00
35-39	0,04	0,08	-0,02	0,49	-0,03	0,19	-0,13	0,00
40-44	0,07	0,01	0,03	0,19	-0,01	0,81	-0,05	0,10
45-49	0,06	0,05	-0,05	0,08	-0,06	0,02	-0,08	0,01
50-54	0,31	0,00	0,25	0,00	0,12	0,00	-0,05	0,06
55-59	0,26	0,00	0,14	0,00	-0,09	0,00	-0,23	0,00
60-64	0,50	0,00	0,54	0,00	0,20	0,00	-0,12	0,12
Berufliche und schulische Ausbildung (Ref. mit abgeschl. Berufsausbild. u. max. mittlere Reife)								
Ohne Berufsausbildung	-0,08	0,00	-0,13	0,00	-0,23	0,00	-0,38	0,00
Mittlere Reife o. Berufsausbildung	-0,05	0,15	-0,15	0,00	-0,18	0,00	-0,44	0,00
Abitur, Fachhochschulreife	0,02	0,49	0,02	0,51	0,08	0,01	0,26	0,00
Hochschul-, Fachhochschulabschluss	0,03	0,45	0,01	0,85	0,07	0,07	0,28	0,00
Gesundheit und Behinderung (Ref. jeweils nein/k. A.)								
Gesundheitliche Einschränkungen	-0,01	0,64	-0,10	0,00	-0,23	0,00	-0,34	0,00
Gleichgestellt/Gleichstellung mögl.	-0,29	0,00	-0,54	0,00	-0,44	0,00	-0,57	0,00
Schwerbehindert (anerkannt)	-0,77	0,00	-1,07	0,00	-1,32	0,00	-1,26	0,00
Familienstand (Ref. nein/k.A.)								
Verheiratet/in häuslicher Gemeinschaft	0,06	0,00	0,12	0,00	0,09	0,00	0,11	0,00
Arbeitslosigkeitsdauer (Ref. nicht arbeitslos vor Förderung)								
unter 1 Monat	0,00	0,96	-0,06	0,05	-0,26	0,00	-0,11	0,01
1 bis unter 3 Monate	0,02	0,45	-0,02	0,42	-0,14	0,00	-0,09	0,01
3 bis unter 6 Monate	-0,05	0,07	0,03	0,26	-0,01	0,61	0,14	0,00
6 bis unter 12 Monate	-0,10	0,00	-0,04	0,17	0,04	0,12	0,27	0,00
12 bis unter 24 Monate	-0,18	0,00	-0,15	0,00	0,14	0,00	0,53	0,00
24 bis unter 36 Monate	-0,18	0,00	-0,37	0,00	-0,10	0,01	0,45	0,00
36 Monate und mehr	-0,04	0,28	-0,30	0,00	-0,29	0,00	0,12	0,02
Weitere erwerbsbiographische Merkmale (Ref. nein)								
Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit	0,02	0,14	0,10	0,00	0,15	0,00	-0,10	0,00
Massnahmeteilnahme vor der Förderung	0,01	0,71	-0,17	0,00	-0,34	0,00	-0,30	0,00
Massnahmeteilnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderbeginn	-0,02	0,35	-0,09	0,00	-0,15	0,00	-0,20	0,00
Konstante	0,00	0,98	0,16	0,00	0,37	0,00	-0,08	0,04
Anzahl Beobachtungen	34990		37995		41087		29794	
Likelihood ratio (34)	1452,17		2476,13		3748,33		3393,48	
Pseudo R2	0,03		0,047		0,0662		0,0862	

Fortsetzung Tabelle 2.3.2

Frauen, Westdeutschland	2001/2000		2002/2000		2003/2000		2004/2000	
	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert
Regionale Vergleichstypen (Ref. III c)								
II a	0,09	0,08	0,08	0,12	0,08	0,08	-0,23	0,00
II b	-0,06	0,05	0,00	0,88	0,06	0,05	0,03	0,39
III a	-0,03	0,36	0,01	0,70	-0,15	0,00	-0,21	0,00
III b	-0,09	0,01	-0,14	0,00	-0,13	0,00	-0,08	0,05
IV	-0,12	0,00	-0,19	0,00	-0,15	0,00	-0,02	0,64
V a	-0,20	0,00	-0,24	0,00	-0,39	0,00	0,15	0,00
V b	-0,28	0,00	-0,32	0,00	-0,35	0,00	-0,20	0,00
V c	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,36	0,00	-0,03	0,47
Ausländer/innen (Ref. deutsch)	0,02	0,55	0,11	0,00	0,07	0,04	0,13	0,00
Altersgruppen (Ref. 25-29)								
30-34	0,06	0,07	0,00	0,91	-0,06	0,07	-0,12	0,00
35-39	0,08	0,02	0,09	0,00	-0,02	0,56	-0,07	0,06
40-44	0,14	0,00	0,08	0,02	0,07	0,04	-0,05	0,18
45-49	0,10	0,00	0,07	0,05	0,01	0,85	-0,08	0,06
50-54	0,37	0,00	0,38	0,00	0,24	0,00	0,12	0,00
55-59	0,20	0,00	0,26	0,00	0,06	0,17	-0,12	0,02
60-64	0,57	0,00	0,60	0,00	0,53	0,00	0,39	0,02
Berufliche und schulische Ausbildung (Ref. mit abgeschl. Berufsausbild. u. max. mittlere Reife)								
Ohne Berufsausbildung	-0,11	0,00	-0,12	0,00	-0,22	0,00	-0,35	0,00
Mittlere Reife o. Berufsausbildung	-0,11	0,00	-0,13	0,00	-0,20	0,00	-0,36	0,00
Abitur, Fachhochschulreife	0,04	0,30	0,12	0,00	0,21	0,00	0,49	0,00
Hochschul-, Fachhochschulabschluss	0,05	0,35	0,08	0,09	0,16	0,00	0,41	0,00
Gesundheit und Behinderung (Ref. jeweils nein/k. A.)								
Gesundheitliche Einschränkungen	-0,02	0,61	-0,05	0,08	-0,13	0,00	-0,20	0,00
Gleichgestellt/Gleichstellung mögl.	-0,36	0,00	-0,40	0,00	-0,60	0,00	-0,50	0,00
Schwerbehindert (anerkannt)	-0,81	0,00	-1,04	0,00	-1,28	0,00	-1,24	0,00
Familienstand (Ref. nein/k.A.)								
Alleinlebend	0,11	0,07	0,13	0,02	0,22	0,00	0,13	0,08
Häusliche Gemeinschaft	0,01	0,93	-0,05	0,48	0,05	0,41	-0,11	0,21
Allein erziehend	0,17	0,00	0,25	0,00	0,39	0,00	0,33	0,00
Verheiratet	0,16	0,00	0,17	0,00	0,19	0,00	0,03	0,69
Anzahl Kinder im Haushalt (Ref. k. A.)								
1 Kind	-0,09	0,10	-0,05	0,35	-0,11	0,04	-0,04	0,54
2 Kinder	-0,05	0,30	-0,04	0,47	-0,12	0,02	-0,08	0,26
3 und mehr Kinder	-0,05	0,35	0,00	0,94	-0,05	0,34	-0,14	0,04
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt (Ref. k. A.)	0,04	0,13	0,00	0,92	-0,07	0,01	-0,28	0,00
Arbeitslosigkeitsdauer (Ref. nicht arbeitslos vor Förderung)								
unter 1 Monat	0,01	0,73	-0,07	0,10	-0,25	0,00	-0,27	0,00
1 bis unter 3 Monate	0,01	0,84	-0,02	0,58	-0,12	0,00	-0,21	0,00
3 bis unter 6 Monate	-0,08	0,04	-0,01	0,74	-0,02	0,52	-0,06	0,18
6 bis unter 12 Monate	-0,07	0,05	0,01	0,76	0,09	0,01	0,22	0,00
12 bis unter 24 Monate	-0,19	0,00	-0,19	0,00	0,11	0,00	0,40	0,00
24 bis unter 36 Monate	-0,11	0,04	-0,25	0,00	-0,04	0,45	0,29	0,00
36 Monate und mehr	-0,22	0,00	-0,26	0,00	-0,17	0,00	-0,10	0,16
Weitere erwerbsbiographische Merkmale (Ref. nein)								
Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit	-0,03	0,17	0,07	0,00	0,10	0,00	-0,10	0,00
Massnahmeteilnahme vor der Förderung	-0,04	0,35	-0,16	0,00	-0,31	0,00	-0,28	0,00
Massnahmeteilnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderbeginn	-0,03	0,20	-0,02	0,35	-0,07	0,00	-0,18	0,00
Konstante	0,09	0,05	0,10	0,02	0,23	0,00	-0,21	0,00
Anzahl Beobachtungen	22430		23631		24275		16786	
Likelihood ratio (41)	877,43		1343,54		1972,21		1920,39	
Pseudo R2	0,0282		0,0411		0,0589		0,0898	

Fortsetzung Tabelle 2.3.2

Männer, Ostdeutschland	2001/2000		2002/2000		2003/2000		2004/2000	
	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert
Regionale Vergleichstypen (Ref. I b)								
Vergleichstyp I a	0,06	0,00	0,05	0,02	0,07	0,00	0,13	0,00
Vergleichstyp I c	0,00	0,93	0,09	0,00	-0,05	0,01	-0,09	0,00
Vergleichstyp II a	0,02	0,32	0,00	0,80	-0,39	0,00	-0,31	0,00
Ausländer/innen (Ref. deutsch)	0,08	0,07	0,14	0,00	-0,06	0,25	0,18	0,00
Altersgruppen (Ref. 25-29)								
30-34	0,04	0,08	0,02	0,52	-0,02	0,34	-0,15	0,00
35-39	0,08	0,00	0,03	0,26	0,01	0,79	-0,09	0,00
40-44	0,04	0,09	0,05	0,03	0,03	0,18	-0,05	0,08
45-49	0,04	0,09	0,02	0,40	-0,05	0,05	-0,05	0,16
50-54	0,17	0,00	0,32	0,00	0,24	0,00	0,10	0,00
55-59	0,02	0,41	0,01	0,62	-0,15	0,00	-0,28	0,00
60-64	0,31	0,00	0,59	0,00	0,44	0,00	0,16	0,06
Berufliche und schulische Ausbildung (Ref. abgeschl. Berufsausbildung, max. mittlere Reife)								
Ohne Berufsausbildung	-0,12	0,00	-0,16	0,00	-0,28	0,00	-0,32	0,00
Mittlere Reife o. Berufsausbildung	-0,18	0,00	-0,22	0,00	-0,38	0,00	-0,65	0,00
Abitur, Fachhochschulreife Hochschul-, Fachhochschulabschluss	0,00	0,91	-0,10	0,01	-0,03	0,37	0,29	0,00
Gesundheit und Behinderung (Ref. jeweils nein/k. A.)								
Gesundheitliche Einschränkungen	-0,04	0,12	-0,17	0,00	-0,23	0,00	-0,19	0,00
Gleichgestellt/Gleichstellung mögl.	-0,50	0,00	-0,63	0,00	-0,90	0,00	-0,73	0,00
Schwerbehindert (anerkannt)	-0,87	0,00	-1,15	0,00	-1,42	0,00	-1,06	0,00
Familienstand (Ref. nein/k.A.)								
Verheiratet/in häuslicher Gemeinschaft	0,02	0,11	0,10	0,00	0,03	0,02	-0,01	0,52
Arbeitslosigkeitsdauer (Ref. nicht arbeitslos vor Förderung)								
unter 1 Monat	-0,08	0,02	-0,08	0,02	-0,15	0,00	-0,15	0,00
1 bis unter 3 Monate	-0,09	0,01	-0,11	0,00	-0,10	0,00	-0,12	0,01
3 bis unter 6 Monate	-0,08	0,02	-0,05	0,10	-0,05	0,15	0,20	0,00
6 bis unter 12 Monate	0,01	0,74	-0,04	0,20	0,00	0,93	0,18	0,00
12 bis unter 24 Monate	0,11	0,00	0,15	0,00	0,29	0,00	0,48	0,00
24 bis unter 36 Monate	0,11	0,03	0,19	0,00	0,45	0,00	0,89	0,00
36 Monate und mehr	0,07	0,33	0,23	0,00	0,50	0,00	1,06	0,00
Weitere erwerbsbiographische Merkmale (Ref. nein)								
Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit								
Massnahmeteilnahme vor der Förderung	0,02	0,62	-0,09	0,06	-0,25	0,00	-0,15	0,01
Massnahmeteilnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderbeginn	0,06	0,00	0,08	0,00	0,11	0,00	0,20	0,00
Konstante	0,08	0,01	0,19	0,00	0,27	0,00	-0,29	0,00
Anzahl Beobachtungen	36389		41291		39869		25782	
Likelihood ratio (29)	724,63		1559,87		2612,16		2879,92	
Pseudo R2	0,0144		0,0279		0,048		0,0873	

Fortsetzung Tabelle 2.3.2

Frauen, Ostdeutschland	2001/2000		2002/2000		2003/2000		2004/2000	
	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert	Koeff.	p-Wert
Regionale Vergleichstypen (Ref. I b)								
Vergleichstyp I a	0,12	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,14	0,00
Vergleichstyp I c	0,03	0,22	0,11	0,00	0,03	0,14	-0,14	0,00
Vergleichstyp II a	0,06	0,00	0,03	0,14	-0,29	0,00	-0,22	0,00
Ausländer/innen (Ref. deutsch)	0,10	0,10	0,22	0,00	0,11	0,12	0,10	0,25
Altersgruppen (Ref. 25-29)								
30-34	-0,01	0,76	-0,02	0,56	-0,02	0,52	-0,13	0,00
35-39	0,00	0,96	0,01	0,72	0,01	0,68	-0,02	0,56
40-44	0,02	0,42	0,09	0,00	0,09	0,00	0,03	0,50
45-49	0,04	0,24	0,05	0,10	0,04	0,19	-0,06	0,13
50-54	0,20	0,00	0,29	0,00	0,23	0,00	0,14	0,00
55-59	0,02	0,52	0,05	0,15	-0,10	0,01	-0,25	0,00
60-64	0,10	0,54	0,51	0,00	0,52	0,00	0,30	0,10
Berufliche und schulische Ausbildung (Ref. abgeschl. Berufsausbildung, max. mittlere Reife)								
Ohne Berufsausbildung	-0,13	0,00	-0,17	0,00	-0,26	0,00	-0,48	0,00
Mittlere Reife o. Berufsausbildung	-0,16	0,00	-0,18	0,00	-0,24	0,00	-0,59	0,00
Abitur, Fachhochschulreife	-0,03	0,38	0,02	0,60	0,19	0,00	0,52	0,00
Hochschul-, Fachhochschulabschluss	-0,07	0,11	-0,05	0,25	0,22	0,00	0,48	0,00
Gesundheit und Behinderung (Ref. jeweils nein/k. A.)								
Gesundheitliche Einschränkungen	-0,03	0,43	-0,11	0,00	-0,16	0,00	-0,13	0,01
Gleichgestellt/Gleichstellung mögl.	-0,37	0,00	-0,52	0,00	-0,60	0,00	-0,23	0,10
Schwerbehindert (anerkannt)	-0,79	0,00	-1,09	0,00	-1,25	0,00	-0,88	0,00
Familienstand (Ref. nein/k.A.)								
Alleinlebend	0,15	0,01	0,25	0,00	0,30	0,00	0,19	0,02
Häusliche Gemeinschaft	0,18	0,01	0,25	0,00	0,25	0,00	0,18	0,04
Allein erziehend	0,23	0,00	0,37	0,00	0,37	0,00	0,28	0,00
Verheiratet	0,16	0,00	0,18	0,00	0,19	0,00	0,04	0,57
Anzahl Kinder im Haushalt (Ref. k. A.)								
1 Kind	-0,10	0,08	-0,12	0,02	-0,22	0,00	-0,12	0,10
2 Kinder	-0,09	0,08	-0,09	0,09	-0,10	0,07	0,00	0,99
3 und mehr Kinder	-0,07	0,19	-0,08	0,16	-0,11	0,05	-0,01	0,84
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt (Ref. k. A.)	0,05	0,05	0,03	0,28	0,03	0,30	0,03	0,32
Arbeitslosigkeitsdauer (Ref. nicht arbeitslos vor Förderung)								
unter 1 Monat	-0,11	0,01	-0,04	0,26	-0,19	0,00	-0,21	0,00
1 bis unter 3 Monate	-0,09	0,02	-0,07	0,06	-0,21	0,00	-0,22	0,00
3 bis unter 6 Monate	-0,08	0,04	-0,04	0,30	-0,13	0,00	-0,04	0,47
6 bis unter 12 Monate	-0,15	0,00	-0,10	0,00	-0,13	0,00	0,00	0,96
12 bis unter 24 Monate	-0,01	0,88	0,07	0,05	0,11	0,00	0,25	0,00
24 bis unter 36 Monate	0,01	0,79	0,12	0,01	0,26	0,00	0,58	0,00
36 Monate und mehr	-0,02	0,64	0,12	0,02	0,35	0,00	0,71	0,00
Weitere erwerbsbiographische Merkmale (Ref. nein)								
Beschäftigung vor der Arbeitslosigkeit	-0,07	0,00	-0,15	0,00	-0,19	0,00	-0,40	0,00
Massnahmeteilnahme vor der Förderung	0,13	0,01	0,03	0,53	-0,18	0,00	-0,03	0,68
Massnahmeteilnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderbeginn	-0,01	0,60	-0,03	0,08	-0,03	0,08	-0,02	0,31
Konstante	0,14	0,00	0,16	0,00	0,21	0,00	-0,35	0,00
Anzahl Beobachtungen	29903		32176		29802		19648	
Likelihood ratio (36)	507,94		938,42		1598,03		1878,41	
Pseudo R2	0,0123		0,0214		0,0389		0,0769	

3 Implementationsanalyse

3.1 Ziele und Vorgehensweisen der Implementationsanalyse

3.1.1 Ziele der Implementationsanalyse

Die Implementationsanalyse gibt Aufschluss darüber, wie die Instrumente von den Akteuren wahrgenommen und umgesetzt werden. Hiervon werden Beiträge zur Erklärung der in der deskriptiven Analyse gezeigten Förder- und Beschäftigungsstrukturen erwartet. Die Implementationsanalyse zu den Eingliederungszuschüssen, zur Entgeltsicherung und zum Beitragsbonus behandelte in der ersten Projektphase, über die hier berichtet wird, folgende Fragen (vgl. Kaltenborn/Knerr/Kurth-Laatsch, 2004, S. 21; Sachstandbericht, 2004, S. 11f.):

- Wie werden das Instrument und seine Reform umgesetzt?
- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?
- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?
- Welchen Einfluss hat die Reform der Bundesagentur (BA)?
- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg der Instrumente?
- Welche Auswirkungen ergeben sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen (gender mainstreaming)?
- Welche regionalen Unterschiede sind zu beobachten?

Diese Fragen werden bezogen auf das jeweilige Instrument und die jeweils untersuchte Akteursgruppe (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Arbeitsagenturen sowie Nutzer des Instruments) spezifiziert.

3.1.2 Vorgehensweisen

Typisch für Implementationsanalysen sind offene Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Durch Fallstudien in 10 Arbeitsagenturen wurde die Umsetzung der drei Instrumente durch die Arbeitsverwaltung untersucht; zugleich wurden in den Fallstudien die Strategien, Wahrnehmungen und Handlungsmöglichkeiten der Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte ermittelt. Motive und Handlungsrationalitäten bei der Inanspruchnahme der Instrumente durch Nutzer – beim Eingliederungszuschuss und beim

Beitragsbonus sind dies Betriebe, bei der Entgeltsicherung sind es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wurden mit standardisierten Telefoninterviews untersucht. Zusätzlich wurden für die Analyse der Entgeltsicherung Gruppendiskussionen mit Personen geführt, die mit Entgeltsicherung eine neue Arbeit aufgenommen haben. Tabelle 3.1.1 bis Tabelle 3.1.4 stellen die Vorgehensweisen für alle hier zu bewertenden Instrumente im Überblick dar (siehe auch die Anhänge A2 und A3 in diesem Bericht).

Tabelle 3.1.1: Methoden der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss in der ersten Projektphase

Akteur	Nettofallzahl	Methode	Erhebungszeitraum
10 Agenturen für Arbeit			
GO (Mitglied der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die aktive Arbeitsmarktpolitik)	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	November 2004 bis April 2005
Bereichsleitung Arbeitgeber-Kontakte	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Vermittlungsfachkräfte (stellen- und bewerberorientiert)	2 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Betriebe			
Arbeitgeber, die EGZ in Anspruch nehmen	5 Betriebe je Bezirk (angestrebt)	CATI; halboffene standardisierte Interviews	Mai 2005
Arbeitgeber, die im Jahr 2004 prinzipiell förderfähige Personen eingestellt haben, aber keinen EGZ in Anspruch nahmen	3 Betriebe je Bezirk (angestrebt)	CATI; halboffene standardisierte Interviews	Mai 2005

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 3.1.2: Methoden der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte in der ersten Projektphase

Akteur	Nettofallzahl	Methode	Erhebungszeitraum
10 Agenturen für Arbeit			
Vermittlungsfachkräfte für Rehabilitanden und Schwerbehinderte	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	November 2004 bis April 2005

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 3.1.3: Methoden der Implementationsanalysen zur Entgeltsicherung in der ersten Projektphase

Akteur	Nettofallzahl	Methode	Erhebungs-zeitraum
10 Agenturen für Arbeit			
GO (Mitglied der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die aktive Arbeitsmarktpolitik)	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	November 2004 bis April 2005
Sachbearbeiter Leistungsabteilung	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Vermittlungsfachkräfte (stellen- und bewerberorientiert)	2 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Personen, die Entgeltsicherung beansprucht haben			
Personen, die Entgeltsicherung beziehen oder bezogen haben	30 je Bezirk (angestrebt)	CATI; standardisierte Interviews	Januar 2005
Personen, die Entgeltsicherung beziehen oder bezogen haben	1 je Bezirk (angestrebt)	Gruppendiskussion mit 4 bis 8 Teilnehmenden (angestrebt)	März bis April 2005

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 3.1.4: Methoden der Implementationsanalysen zum Beitragsbonus in der ersten Projektphase

Akteur	Nettofallzahl	Methode	Erhebungs-zeitraum
10 Agenturen für Arbeit			
GO (Mitglied der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die aktive Arbeitsmarktpolitik)	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	November 2004 bis April 2005
Bereichsleitung Arbeitgeber-Kontakte	1 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Vermittlungsfachkräfte (stellen- und bewerberorientiert)	2 je Bezirk	Leitfaden gestützte offene Interviews	
Betriebe			
Arbeitgeber, die Beitragsbonus in Anspruch genommen haben	30 Betriebe insgesamt	CATI; halboffene standardisierte Interviews	März 2005

Quelle: eigene Darstellung

In den Arbeitsagenturen wurde jeweils mit dem Geschäftsführer Operativ (GO) als Vertreter der Geschäftsführung, einem Bereichsleiter Arbeitgeber-Kontakte (oder einer Person mit vergleichbarem Verantwortungsbereich), zwei Vermittlungsfachkräften (idealerweise je eine stellenorientierte und eine bewerberorientierte Vermittlungsfachkraft)

sowie einer Vermittlungsfachkraft mit spezieller Zuständigkeit für Rehabilitanden und Schwerbehinderte gesprochen. Wo es die Kenntnis der Gesprächspartner erlaubte, wurden in einem Interview alle drei zu evaluierenden Instrumente angesprochen; der EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte wurde stets nur mit Vermittlungsfachkräften Reha/SB besprochen. Für die Analyse der Entgeltsicherung kam noch je eine Fachkraft aus der Leistungsbearbeitung hinzu. Die Interviews wurden fast immer von zwei Projektmitarbeitern durchgeführt. Sie dauerten überwiegend zwischen ca. 45 und ca. 60 Minuten. Die Gespräche wurden nach Möglichkeit aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert. Wo eine Aufzeichnung nicht möglich war, wurden die Interviews während des Gesprächs in Stichpunkten festgehalten. Zu jeder Fallstudie wurde außerdem im unmittelbaren Anschluss Besonderheiten des Falles festgehalten. Alle Interviewprotokolle wurden mit Hilfe von MAX.QDA2[20] analysiert.

Die Interviews folgten einem strukturierten Fragebogen, waren aber offen für vertiefende Nachfragen der Interviewer und abgeschlossene Erzählungen (Beschreibungen, Begründungen) der Gesprächspartner. Sie bieten einerseits die notwendige Offenheit und Flexibilität und ermöglichen andererseits die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews untereinander.

Die Stärken der offenen Interviews bestehen zum einen darin, dass Entwicklungen am aktuellen Rand erfasst werden. Dies erweist sich in einer Evaluierung, die zeitnah erfolgen soll, als ausgesprochener Vorteil. Eine zweite Stärke der offenen Interviews ist, dass die Gesprächspartner Gelegenheit bekommen, ihr Vorgehen zu begründen und einen Einblick in ihre Handlungslogik erlauben. Erst auf diese Weise wird sichtbar, an welchen Kriterien sie ihr Handeln ausrichten. Drittens schließlich können durch die qualitativen Methoden die Instrumente in den Gesamtzusammenhang von Arbeitsvermittlung und –beratung eingebettet werden. Wie sich später zeigen wird (vgl. Seite 114), wird beispielsweise der eingeschränkte Handlungsspielraum der Vermittlungsfachkräfte bei den Eingliederungszuschüssen vielerorts durch eine Ausweitung betrieblicher Trainingsmaßnahmen zu kompensieren versucht. Darüber hinaus müssen eventuelle Veränderungen in der Wirkung des Eingliederungszuschusses seit 2004 nicht auf die zu eva-

[20] MAX.QDA2 ist eine Software zur qualitativen Inhaltsanalyse. Über flexible Code-Systeme (Stichwortverzeichnisse) lassen sich Aussagen aus unterschiedlichen Interviews sammeln und zuordnen. MAX.QDA2 erleichtert den Überblick über das Material und hilft insbesondere, markante Textstellen schnell aufzufinden. Darüber hinaus trägt MAXQDA2 zu größerer Transparenz und Reliabilität in der

luierende Gesetzesänderung zum 1. Januar 2004 zurückzuführen sein, sondern kann auch durch gleichzeitige parallele Prozesse wie z.B. Änderungen in den ermessenslenkenden Weisungen ausgelöst worden sein. Die Komplexität an Einflüssen erschließt sich sehr viel besser durch offene Fragestellungen und komplexe Erzählungen der Gesprächspartner.

Diesen Stärken stehen zwei mögliche Quellen von Fehlinterpretationen gegenüber: Zum einen werden Ereignisse der Gegenwart sehr viel zuverlässiger berichtet als solche der Vergangenheit. Eine typische Gefahr ist, dass entweder die Kontinuität oder der Kontinuitätsbruch überbetont werden, dass jedenfalls eine ausgewogene historische Erzählung nur schwer erreicht werden kann. Dieses Risiko ist im vorliegenden Zusammenhang vernachlässigbar, weil bei der Implementationsanalyse nicht die Geschichte der Instrumente im Vordergrund steht. Eine zweite Schwäche ist, dass manche Fragen die Gesprächspartner möglicherweise mit Problemen konfrontieren, die sie sich noch nie vorgelegt haben. In der Folge geben sie womöglich Antworten, die wenig belastbar sind. Dies war, so unser Eindruck, besonders häufig bei der Frage nach Verbesserungsvorschlägen zum Eingliederungszuschuss der Fall. Die Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte sehen überwiegend wenig Verbesserungsmöglichkeiten, zumal eine Reihe von Gestaltungsmöglichkeiten bereits probiert wurden, sehen sich aber mit dieser Frage unter einen „Antwortzwang“ gesetzt, der teilweise zu unmittelbar widersprüchlichen Antworten führte. Gegen dieses Risiko hilft – wie gegen Risiken bei offenen Erhebungsverfahren generell – eine wechselseitige Kontrolle aller verfügbaren Aussagen mit dem Ziel, höchstmögliche Stimmigkeit zu erreichen.

Die Inhalte der leitfadengestützten Interviews, die Art der in die Dokumentenanalyse einbezogenen Dokumente sowie Einzelheiten zu den stärker standardisierten Telefonbefragungen sowie Gruppendiskussionen finden sich in den jeweiligen Unterabschnitten der einzelnen Instrumente.

Unter Berücksichtigung dieser Stärken und Schwächen sowie der Reflexionsmöglichkeiten, die mit den beschriebenen Verfahren möglich sind, können die hier dargestellten Ergebnisse als belastbar angesehen werden. Insbesondere durch zwei Design- und Auswertungsgrundsätze wurden mögliche fehlerhafte Einschätzungen minimiert: Zum einen wurden – mit einer Ausnahme – stets beide Perspektiven, die Arbeitsagenturen als

---

qualitativen Sozialforschung bei. Bei wörtlichen Zitaten aus Interviews wird zunächst das Interview angegeben und danach der Absatz, dem die zitierte Stelle entnommen ist.

„Umsetzer“ der Instrumente wie auch die Betriebe bzw. Beschäftigten als „Nutzer“ der Instrumente einbezogen. Bedauerlicherweise ist bei dem einzigen Instrument, bei dem nur Mitarbeiter der Arbeitsagenturen befragt wurden, dem Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte, die Belastbarkeit der Ergebnisse in einem wesentlichen Punkt dadurch eingeschränkt, dass die Komplementärsicht anderer Akteure, in diesem Fall der Fremdkostenträger, nicht einbezogen werden konnte (vgl. S. 165ff.). Zum zweiten wurde durch die Rekonstruktion von Akteursrationalitäten versucht, die Äußerungen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner einzuordnen. Das hat sich unter anderem dort als besonders sinnvoll herausgestellt, wo die Gesprächspartner selbst keine oder vermutlich unzutreffende Erläuterungen lieferten, beispielsweise nach dem Grund für den verbreiteten faktischen Ausschluss der Leiharbeitsfirmen vom EGZ (siehe Seite 123) oder den Wechselbeziehungen zwischen EGZ und betrieblichen Trainingsmaßnahmen (siehe Seite 114).

3.1.3 Die Untersuchungsregionen im Überblick

3.1.3.1 Vorbemerkung

In die Übersicht der 10 untersuchten Arbeitsagenturbezirke sind folgende Materialien eingegangen: eine Übersicht zu Merkmalen der Agenturen für Arbeit vom Team Kaltenborn (Stand: 18.1.2005), eine Übersicht der BA zur Flächeneinführung des Kundenzentrums (Stand: 1.12.2004), die jeweils aktuellsten verfügbaren Arbeitsmarktprogramme bzw. operativen Programme der Jahre 2004 und 2005 aus den von uns untersuchten Agenturen sowie Statistikangebote der BA und der Statistischen Landesämter. Grundlage für die Zuordnung der Agenturbezirke zu 5 Strategietypen bzw. 12 Vergleichstypen – aus denen wiederum die Auswahl der zu untersuchenden Agenturbezirke getroffen wurde – war die Clusteranalyse von Blien et al. (2004).

3.1.3.2 Die Agentur aus dem Vergleichstyp I a

Vor der aktuellen Reform war die untersuchte Agentur für Arbeit im Zuge der 3. Umstellungstranche auf Arbeitsamt 2000 umgestellt worden. Sie wird in der 6. Umsetzungswelle im Juli 2005 auf Kundenzentrum umgestellt. Mit der Einführung des SGB II kam es zur Bildung von 3 Arbeitsgemeinschaften im Agenturbezirk, 3 Kommunen haben die Möglichkeit der kommunalen Option wahrgenommen.

Im Einzugsgebiet des Agenturbezirks lebten 2004 ca. 650.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 im Agenturbezirk auf 21,4%. Das entspricht weitgehend dem Vorjahreswert (-0,1%). Der Agenturbezirk ist eine ländlich geprägte Region. Für einen ländlichen Raum ist im Agenturbezirk der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich mit 67,6% (März 2004) sehr hoch. Die größten Probleme im Agenturbezirk betreffen den Rückgang der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und die rückläufige Bevölkerungszahl. Insbesondere der Verlust junger, qualifizierter Menschen wird sich langfristig negativ für die Region auswirken.
Entsprechend seiner Zuordnung zum Vergleichstyp I a („Bezirke in Ostdeutschland mit schlechtesten Arbeitsmarktbedingungen") ist dieser Agenturbezirk im Vergleich zu anderen gekennzeichnet durch höchste Unterbeschäftigung, unterdurchschnittliche Bevölkerungsdichte und die geringsten Bewegungen am Arbeitsmarkt.
Das „Gesamtbudget Integration und Marktersatz" der Agentur für 2004 betrug ca. 135 Mio. Euro, wovon ca. 75 Mio. Euro auf den „Marktersatz" entfielen. Die Gesamtzahl der geförderten Integrationen (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschuss, Eingliederungszuschuss bei Neugründungen) sollte 2004 im Vergleich zu 2003 zugunsten der ungeförderten Integrationen gesenkt werden. Der Anteil der geförderten Integrationen an der Gesamtzahl aller Integrationen sollte 15% nicht übersteigen. Die Kosten pro Integration sollten im Vergleich zu 2003 in 2004 von 15.366 auf 9.284 Euro, also um ein Drittel, gesenkt werden. Im Jahr 2005 sollen 6.137 Integrationen mit finanzieller Hilfe gefördert werden. 2.031 Integrationen sollen über Trainingsmaßnahmen erfolgen. Weitere 1.560 Integrationen sollen mit Eingliederungszuschüssen erfolgen (davon 85 *job-to-job*), 200 mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen bei Neugründung und 309 über FbW.

3.1.3.3 Die Agentur aus dem Vergleichstyp I b

Zum Zeitpunkt der Befragung im April 2005 war diese Agentur *noch nicht* nach Arbeitsamt 2000 organisiert. Um einen sauberen Wechsel zum Kundenzentrum zu gewährleisten, muss sie im Schnelldurchlauf die Evolution zum Arbeitsamt 2000 durchschreiten, um dann im Zuge der 4. Umstellungswelle voraussichtlich ab Mitte Mai 2005 auf Kundenzentrum umgestellt zu werden. Mit dem Inkrafttreten des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zum 1. Januar 2005 sind neue arbeitsmarktpolitische Akteure im Agenturbezirk wirksam: Gemäß § 44b SGB II gibt es nun für die Leistungsemp-

fänger/innen nach SGB II im Agenturbezirk vier Arbeitsgemeinschaften (ARGEn), von denen drei mit Landkreisen und eine mit der kreisfreien Stadt gebildet wurden, in der das Hauptamt ansässig ist.

Agenturbezirke des Vergleichstyps I b („Bezirke in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen (typische Arbeitsagenturen in Ostdeutschland)“) sind gekennzeichnet durch sehr hohe Unterbeschäftigung und geringe Bewegung am Arbeitsmarkt. Entsprechend ist die Arbeitsmarktlage gekennzeichnet durch einen starken Rückgang der gemeldeten offenen Stellen. Die konjunkturelle Schwäche der letzten Jahre hat sich auf das in der Region stark vertretene verarbeitende Gewerbe (Beschäftigtenanteil im März 2004: 27,9%) deutlich ausgewirkt. Ungünstig entwickelt hat sich auch die Situation im Baugewerbe, die sich 2005 fortzusetzen droht.

Im Einzugsgebiet des Agenturbezirks leben 450.000 Menschen (Stand Ende 2003). Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 auf 17,6%. Dies war nahezu unverändert zum Vorjahr (-0,1%). Eine gewisse Entlastung auf dem Arbeitsmarkt ist durch den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu erwarten.

Der Agentur wurden für 2005 in dem Eingliederungstitel für Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik Mittel in Höhe von ca. 60 Millionen Euro zugeteilt. Davon sind durch eingegangene Verpflichtungen bereits ca. 41,7 Millionen Euro (69,9%) vorgebunden. Somit stehen noch ca. 18 Millionen Euro (30,1%) zur Verfügung. Dies ist etwa die Hälfte des Wertes von 2004 (36,6 Mio. Euro),[21] was schon die Hälfte von 2003 war (77,0 Mio. Euro).

Aufgrund der drastisch reduzierten Mittelzuweisung für die Agentur kam es seit 2003 auch zu einer drastischen Reduzierung des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente (vgl. Tabelle 3.1.5).

[21] Dem steht allerdings durch die Übernahme der ehemaligen Arbeitslosehilfe-Empfänger durch die Arbeitsgemeinschaften ein um 40% reduzierter Personenkreis gegenüber.

Tabelle 3.1.5: Geförderte Integrationen bezogen auf unterschiedliche Förderinstrumente im Agenturbezirk, 2003 bis 2005

	2003	2004	2005
FbW	2.348	1.248	283
EGZ	4.144	3.848	1.069
EZN	221	221	132
Summe	6.713	5.317	1.484

Quelle: Arbeitsmarktprogramm 2005, S. 14f. und Arbeitsmarktprogramm 2004, S. 6

3.1.3.4 Die Agentur aus dem Vergleichstyp I c

Vor der aktuellen Reform war die Agentur für Arbeit mit der 3. Umstellungstranche auf Arbeitsamt 2000 umgestellt worden. Die Umstellung auf Kundenzentrum erfolgte in der ersten Welle am 9. Februar 2005. Mit der Einführung des SGB II sind 3 Arbeitsgemeinschaften gebildet worden, die eine kreisfreie Stadt und zwei Landkreise umfassen.

Im Agenturbezirk leben 246.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahre 2004 auf 14,7% (2003: 14,7%). Zwar nahmen 2004 die Eintritte in Arbeitslosigkeit zu (gegenüber dem Vorjahr: +7,4%), doch dies wurde durch den Zuwachs an Trainingsmaßnahmen und die schon im 4. Quartal 2004 zur Verfügung stehenden Arbeitsgelegenheiten kompensiert.

Agenturen des Vergleichstyp I c („Bezirke in Ostdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit, zum Teil Grenzlage zum Westen“) sind gekennzeichnet durch hohe Unterbeschäftigung und mäßige Bewegung am Arbeitsmarkt. Während 2004 Einschnitte im verarbeitenden Gewerbe, dem Handel, dem Verkehrsgewerbe und dem Gastgewerbe zu verzeichnen waren, sorgten Zuwächse in wirtschaftsnahen und sonstigen öffentlichen sowie persönlichen Dienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung für ein deutliches Plus im Stellenangebot.

Im Jahr 2004 standen der Agentur Haushaltsmittel in deutlich geringerem Umfang als noch in den Vorjahren zur Verfügung (vgl. Tabelle 3.1.6).

Tabelle 3.1.6: Mittel für Arbeitsmarktinstrumente in den Jahren 2001 bis 2004, in Mio. Euro

	2001	2002	2003	2004
FbW	65,7	63,0	46,7	33,1
ABM	37,0	25,0	14,6	9,4
EGZ	11,2	15,8	24,8	29,9
Summe	192,5	178,8	149,2	112,1

Quelle: Arbeitsmarktprogramm 2005, S. 5

Für geförderte Integrationen stehen der Agentur für Arbeit im Jahre 2005 ca. 43,4 Mio. Euro zur Verfügung. Unter Berücksichtigung bereits getroffener Vorbindungen (z.B. EGZ), verbleiben in diesem Jahr für Neubewilligungen lediglich etwa 5,7 Mio. Euro.

3.1.3.5 Die erste Agentur aus dem Vergleichstyp II a [22]

Agenturbezirke des Vergleichstyps II a („großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit“) zeichnen sich durch hohe Unterbeschäftigung, höchste Bevölkerungsdichte, mäßige Bewegung am Arbeitsmarkt, hoher Anteil an Sozialhilfeempfängern bzw. Problemgruppen sowie einem überdurchschnittlicher Tertiarisierungsgrad aus.

Die erste der beiden einbezogenen Agenturen des Vergleichstyps II a gehörte zu den Modellarbeitsämtern des Arbeitsamts 2000, in denen dieses Organisationsmodell zuerst ausprobiert wurde. Die Agentur stellt mit der 4. Welle ab Mai/Juni 2005 auf Kundenzentrum um. Zur Betreuung der Bezieher von ALG II hat die Agentur zwei Arbeitsgemeinschaften gegründet, von denen eine für das Stadtgebiet zuständig ist, in dem die Hauptstelle liegt. Die andere Arbeitgemeinschaft wurde mit einem benachbarten Landkreis eingegangen. Im Agenturbezirk leben ca. 760.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 auf 14,9% (2003: 14,1%).

Auch in dieser Agentur schrumpfte der Eingliederungstitel (EGT, vgl. Tabelle 3.1.7).

[22] Beide untersuchte Agenturen des Strategietyps II (Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit) gehören zum Vergleichstyp II a, da der ursprünglich vorgeschlagene Agenturbezirk des Strategieuntertyps II b durch ein anderes Modul untersucht wurde.

Tabelle 3.1.7: Entwicklung des Eingliederungstitels 2000 bis 2004, in Mio. Euro

	2000	2001	2002	2003	2004
FbW	63,2	72,1	68,6	60,0	42,4
EGZ	6,5	10,1	12,9	16,8	13,2
EZN	1,2	1,1	1,2	2,2	3,8
Summe	71,9	83,3	82,9	78,0	59,4
EGT gesamt	109,2	113,1	114,9	111,6	86,3

Quelle: Arbeitsmarktprogramm 2004, S. 15

Mit knapp 50% der Ausgabemittel blieb 2004 die Förderung der beruflichen Weiterbildung das gewichtigste Instrument. An zweiter Stelle folgten die Eingliederungszuschüsse mit einem Anteil knapp über 15% der im Eingliederungstitel zur Verfügung stehenden Mittel.

3.1.3.6 Die zweite Agentur aus dem Vergleichstyp II a

Die Agentur ist seinerzeit mit der 3. Umstellungstranche auf Arbeitsamt 2000 umorganisiert worden. Im ersten Quartal 2005 wurde sie auf Kundenzentrum umgestellt. Seit 1. Januar 2005 gibt es im Agenturbezirk drei Arbeitsgemeinschaften, von der eine in der kreisfreien Stadt (zugleich Sitz der Hauptagentur), eine mit einer benachbarten kreisfreien Stadt und eine mit einem Landkreis eingegangen wurden.

Im Agenturbezirk leben ca. 470.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich 2004 auf 16,4%. Dies ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu 2003 (15,4%). Der Agenturbezirk ist seit Jahren von Beschäftigtenabbau im verarbeitenden Gewerbe betroffen. Die Arbeitslosigkeit steigt seit Jahren an. Auch die Jahre 2004 und 2005 sind von Personalabbaumaßnahmen insbesondere im Bergbau, aber auch in der metall- und glasverarbeitenden Industrie gekennzeichnet. Ein weiterer Anstieg der Arbeitslosenzahlen ist absehbar.

Im Haushaltsjahr 2004 standen im Eingliederungstitel mit ca. 62,5 Mio. Euro etwa 23% weniger zur Verfügung als im Vorjahr. Die Mittel verteilten sich auf die unterschiedlichen Instrumente wie folgt: Förderung der beruflichen Weiterbildung 29,7 Mio. Euro, Eingliederungszuschuss 6,3 Mio. Euro und Eingliederungszuschuss bei Neugründungen ca. 950.000 Euro. Insgesamt sollten durch geförderte Integrationen im Jahre 2004 1.462 Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

3.1.3.7 Die Agentur aus dem Vergleichstyp III b

Die Agentur wurde mit der 3. Umstellungstranche auf Arbeitsamt 2000 umgestellt. Erst mit der 9. und letzten Umstellungswelle wird sie im 4. Quartal 2005 auf Kundenzentrum umorganisiert.

Die Arbeitsagentur ist Arbeitsgemeinschaften mit 3 Kommunen (zwei Landkreise und eine kreisfreie Stadt) zur Wahrnehmung der Aufgaben nach SGB II eingegangen. Im Agenturbezirk leben ca. 150.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt 2004 8,9% (Vorjahr: 9,1%).

Als Agentur des Vergleichstyps III b („ländliche Bezirke mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit“) ist der Bezirk geprägt durch eine durchschnittliche Unterbeschäftigung (das ist für Westmaßstäbe eine überdurchschnittliche Unterbeschäftigung), wenig Bewegung am Arbeitsmarkt und eine geringe Bevölkerungsdichte. Seit drei Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Agenturbezirk rückläufig. Besonders betroffen waren davon Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe (traditionell hohe Beschäftigtenanteile) und im Handel. Demgegenüber nahm die Zahl der Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen – insbesondere bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen – und im Gesundheitswesen in diesem Zeitraum zu, ohne den anderweitigen Beschäftigungsabbau zu kompensieren.

Seit Jahren sind die Mittel im Eingliederungstitel rückläufig, wobei die Eingliederungszuschüsse überdurchschnittlich betroffen sind. Eine Ursache für diese deutliche Reduzierung liegt in der Überleitung der bisherigen Arbeitslosenhilfebezieher/innen in den Rechtskreis des SGB II (vgl. Tabelle 3.1.8).

Tabelle 3.1.8: Mittel für geförderte Integrationen in Mio. Euro, 2003 bis 2005

	2003	2004	2005
FbW*	23,5	18,1	4,0
Trainingsmaßnahmen	4,3	4,1	2,2
EGZ	5,5	5,0	1,9
EGZ bei Neugründung	0,7	1,1	5,2

* FbW: seit 2005 ohne Unterhaltsgeld, es wird – unabhängig vom Eingliederungstitel – Arbeitslosengeld bei Weiterbildung gezahlt.

Quelle: Arbeitsmarktprogramm 2004, S. 15 und Arbeitsmarktprogramm 2005, S. 10

3.1.3.8 Die Agentur des Vergleichstyp III c

Mit der 3. Umstellungstranche wurde die Agentur auf Arbeitsamt 2000 umgestellt. Sie wird nun wird mit der 7. Umsetzungswelle ab Mitte August 2005 auf Kundenzentrum umorganisiert. Seit dem 1. Januar 2005 gibt es im Agenturbezirk zwei neue arbeitsmarktpolitische Akteure: eine Arbeitsgemeinschaft mit der kreisfreien Stadt (Hauptsitz der Agentur) sowie eine Kommunale Anstalt öffentlichen Rechts des optierenden Umlandkreises.

Im Agenturbezirk leben etwa 270.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich 2004 (wie 2003) jahresdurchschnittlich auf 8,0%.

Was die Konstanz der Arbeitslosenquoten nicht verdeutlicht: Der Arbeitsagenturbezirk erleidet seit den letzten Jahren einen anhaltenden Beschäftigungsabbau, der besonders ausgeprägt in den Bereichen Bau, unternehmensnahe Dienstleistungen (Zeitarbeitsfirmen) sowie im Groß- und Einzelhandel war. Gleichwohl konnten auch einige Unternehmensansiedlungen von Filialen einer großen Elektronik- und Haushaltswarenkette sowie eines Baumarkts erreicht werden. Im Bezirk herrscht ein guter Branchenmix; die Betriebsstruktur ist vor allem durch Klein- und Mittelbetriebe gekennzeichnet.

Der Vergleichstyp III c („Vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik “), dem diese Agentur zuzurechnen ist, zeichnet sich durch eine unterdurchschnittliche Unterbeschäftigung (die aber für Westmaßstäbe nur durchschnittlich ist), wenig Bewegung am Arbeitsmarkt sowie eine unterdurchschnittliche Bevölkerungsdichte aus.

Die Gesamtzahl der geförderten Integrationen (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschuss, Eingliederungszuschuss bei Neugründungen, Trainingsmaßnahmen) soll 2005 ca. 3.400 betragen. Dies wäre eine beträchtliche Steigerung gegenüber der Planung von 2004, wo (ohne Trainingsmaßnahmen) ca. 1.600 geförderte Integrationen, davon 773 über EGZ, angepeilt wurden.

3.1.3.9 Die Agentur aus dem Vergleichstyp IV

Der Vergleichstyp IV („Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik“) ist durch eine unterdurchschnittliche Unterbeschäftigung, hohe Bevölkerungsdichte, höchste Bewegung am Arbeitsmarkt, einen hohen Tertiarisierungsgrad, wenig Saisonbeschäftigung sowie einen überdurchschnittlichen Anteil an Sozialhilfeempfängern bzw. Problemgruppen gekennzeichnet.

Schon zu Beginn, mit der ersten Umstellungswelle, wurde die untersuchte Agentur nach Arbeitsamt 2000 organisiert. Sie wird nun mit der 5. Welle ab Mitte Juni 2005 auf Kundenzentrum umgestellt.

Seit 1. Januar 2005 werden ALG-II-Bezieher im Bereich des Stadtgebiets der Agentur von der Arbeitsgemeinschaft betreut. Da die Umlandkommune optiert hat, gibt es im Agenturbezirk noch einen weiteren Akteur für SGB II-Kunden. Für den räumlichen Überschneidungsbereich zwischen Agenturbezirk und Umlandkommune hat die Agentur ihre Zuständigkeit für das SGB II damit verloren. Im Einzugsgebiet des Agenturbezirks leben 336.000 Menschen. Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 auf 9,3% (Vorjahr: 8,7%).

Die Agentur grenzt an eine Metropole, mit der intensive wirtschaftliche und beschäftigungsmäßige Verflechtungen bestehen, welche für einen regen Pendlerverkehr sorgen. Im Agenturbezirk gehen seit Jahren die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die gemeldeten neuen Stellen zurück, wodurch die Arbeitslosigkeit kontinuierlich anstieg.

Das „Gesamtbudget Integration und Marktersatz“ für 2004 betrug ca. 8,7 Mio. Euro und war damit gegenüber 2003 rückläufig. Dennoch fielen die Zielwerte für die Anzahl der geförderten Personen für 2004 höher aus (vgl. Tabelle 3.1.9)

Tabelle 3.1.9: Geförderte Integrationen nach Instrumenten für 2002 bis 2004

	2002	**2003**	**2004**[1]
FbW	406	270	360
EGZ	88	137	350
EZN	4	19	40
Summe	498	426	750

[1] Für dieses Jahr liegen lediglich Zielwerte vor.

Quelle: Arbeitsmarktprogramm 2004, S. 8

3.1.3.10 Die Agentur aus dem Vergleichstyp V b

Die untersuchte Agentur für Arbeit war eines der Modellarbeitsämter für das Arbeitsamt 2000. Sie hat im ersten Quartal 2005 auf Kundenzentrum umgestellt (2. Welle). Im Agenturbezirk sind für die Betreuung von ALG II-Beziehern vier Arbeitsgemeinschaften gebildet worden (beteiligt sind drei Landkreise und eine kreisfreie Stadt). 172.000 Men-

schen leben im Agenturbezirk. Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 (und 2003) auf 6,7%.

Der Vergleichstyp V b („mittelstandsstrukturierter Bezirk mit günstiger Arbeitsmarktlage“) zeichnet sich durch geringe Unterbeschäftigung, durchschnittliche Bevölkerungsdichte, einen unterdurchschnittlichen Anteil an Sozialhilfeempfängern bzw. Problemgruppen und eine überdurchschnittliche Quote an gemeldeten Stellen aus.

Das „Gesamtbudget Integration und Marktersatz“ für 2004 wurde mit ca. 8,8 Mio. Euro für Neufälle geplant, was einen Rückgang um 10% gegenüber 2003 darstellt. Entsprechend sollte die Gesamtzahl der geförderten Integrationen (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschuss, Eingliederungszuschuss bei Neugründungen) mit 618 um 3% niedriger ausfallen; Eingliederungszuschüsse sollten dabei jedoch steigen (von 237 auf 280 (+18,4%)). Gleichzeitig sollten die Kosten pro geförderte Integration insgesamt von 13.942 Euro auf 12.916 Euro in 2004 um 7,36% sinken.

3.1.3.11 Die Agentur des Vergleichstyps V c

Die Agentur war zum Zeitpunkt unserer Untersuchung noch nicht vollständig in ein Arbeitsamt 2000 überführt worden. Sie wurde jedoch schon im Zuge der neuen Organisationsreform im April 2005 auf Kundenzentrum umgestellt.

Die Agentur bewegt sich organisatorisch bei der Aufgabenwahrnehmung nach SGB II in schwierigem Terrain: Im Bereich der Hauptstelle findet eine getrennte Aufgabenwahrnehmung mit der Stadt statt. Geschäftsstellen der Agentur liegen in Städten, die zu optierende Kommunen gehören.

Aufgrund seiner Ausdehnung von 3.312 Quadratkilometern handelt es sich um einen Flächenbezirk, der 92 Gemeinden mit insgesamt ca. 575.000 Einwohnern umfasst. Der Vergleichstyp V c („Bezirke mit günstigster Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik“) ist durch eine vergleichsweise günstigste Unterbeschäftigung, unterdurchschnittliche Bevölkerungsdichte, hohe Bewegung am Arbeitsmarkt, den geringsten Anteil an Sozialhilfeempfängern und Problemgruppen sowie eine hohe „Saisonspanne“ gekennzeichnet.

Die Arbeitslosenquote belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 auf 5,0%. Dies ist eine geringfügige Erholung im Vergleich zum Vorjahr um 0,1%.

Die Gesamtzahl der geförderten Integrationen (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschuss, Eingliederungszuschuss bei Neugründungen) soll im Jahre 2005 bei 1.316 liegen. Der vergleichbare Wert für 2004 lag bei 1.747. Die deutli-

che Differenz ist mit der Einführung des SGB II und der damit verbundenen Übertragung von einem Teil der Kunden der Agentur auf optierende Kommunen zu erklären. Tabelle 3.1.10 zeigt eine Übersicht über die in den Jahren 2004 und 2005 anvisierten Zielwerte an geförderten Integrationen.

Tabelle 3.1.10: Zielwerte für geförderte Integrationen nach Instrumenten für 2004 und 2005

	FbW	**EGZ**	**EZN**	**TM[1]**
Zielwerte Förderfälle 2004	775	465	37	470[2]
Zielwerte Förderfälle 2005	512	211	33	560

[1] Inkl. Gruppen-Trainingsmaßnahmen; [2] Geschätzter Wert

Quelle: Operatives Programm 2005, S. 11ff. und Operatives Programm 2004, S. 10ff.

Tabelle 3.1.11: Die 10 Agenturbezirke im Überblick

	Strategietyp I			Strategietyp II		Strategietyp III		Strategie-typ IV	Strategietyp V	
Agenturbezirk (Vergleichtyp)	**I a**	**I b**	**I c**	**II a**	**II a**	**III b**	**III c**	**IV**	**V b**	**V c**
Rahmendaten										
Organisationsform zu Beginn der Evaluierung	AA 2000	Noch nicht AA 2000	AA 2000	AA 2000	AA 2000	AA 2000	AA 2000	AA 2000	AA 2000	Noch nicht AA 2000
Umstellung auf Kundenzentrum	3. Q. 2005	2. Q. 2005	1. Q. 2005	2. Q. 2005	1. Q. 2005	4. Q. 2005	3. Q. 2005	2. Q. 2005	1. Q. 2005	2. Q. 2005
Einwohner im Agenturbezirk[1]	650.000	450.000	246.000	760.000	470.000	150.000	270.000	336.000	172.000	573.000
Arbeitslosenquote 2004 (2003)	21,4% (21,5%)	17,6% (17,7%)	14,7% (14,7%)	14,9% (14,1%)	16,4% (15,4%)	8,9% (9,1%)	8,0% (8,0%)	9,3% (8,7%)	6,7% (6,7%)	5,0% (5,1%)
Geförderte Integration										
Gesamtbudget „Integration und Marktersatz“ für 2004 in Mio Euro	135	36,5	112,1	86,3	62,5	44,3	17,5	8,7	8,8	23,2 (EGT)
Gesamtzahl der geförderten Integrationen[2] 2004	6.137[3] (2005)	5.317	1.675[3] (2005)	2.339[3]	1.462[3]	2.700	1.600[3]	750[3]	618[3]	1277[3]
Davon EGZ 2004	1.560 (2005)	3.848	908 (2005)	-	-	-	773[3]	350[3]	280[3]	465[3]

Anmerkungen: [1] Für diesen Indikator konnten keine einheitlichen Referenzdaten erhoben werden.

[2] Zu den Instrumenten der Integrationsförderung zählen hier Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschuss und Eingliederungszuschuss bei Neugründungen.

[3] Es handelt sich um Zielwerte, die dem betreffenden Arbeitsmarktprogrammen bzw. den Operativen Programmen entnommen sind.

3.1.4 Zum Aufbau des Berichts über die Implementation der Instrumente

Über die Implementation der Instrumente Eingliederungszuschuss, Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte, Entgeltsicherung und Beitragsbonus wird in separaten Kapiteln berichtet. Der Aufbau ist für jedes Instrument einheitlich: Zunächst werden die spezifischen Fragestellungen benannt, die sich auf das jeweilige Instrument beziehen und aus den Zielen der Implementationsanalyse (vgl. Abschnitt 3.1.1 oben) ableiten. Danach verzweigt sich der Bericht nach den unterschiedlichen Akteursgruppen (Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen und Nutzer) bzw. Methoden (Fallstudien bzw. Telefonbefragungen bzw. Gruppendiskussionen), die für das entsprechende Instrument einbezogen wurden. Auch hier werden zunächst die Fragen, die für das jeweilige Instrument zu beantworten sind, auf die jeweiligen Akteursgruppen zugeschnitten und die verwendeten Methoden vorgestellt. Daran schließt sich die Darstellung der Ergebnisse an, die jeweils zu einer Zusammenfassung verdichtet werden. Das abschließende Kapitel der Implementationsanalyse fasst die Ergebnisse für jedes Instrument zusammen ordnet sie in den Kontext der „Hartz-Reformen“ ein und stellt Handlungsempfehlungen bzw. –alternativen vor.

3.2 Der Eingliederungszuschuss

3.2.1 Einleitung und Fragestellungen zum Eingliederungszuschuss

„Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen“, so beschreibt § 217 SGB III den Grundsatz des Eingliederungszuschusses. Im Zuge der „Hartz-Reformen“ (in diesem Fall „Hartz III“) sind die Regelungen zum Eingliederungszuschuss vereinfacht worden. Seit dem 1. Januar 2004 werden gesetzliche Maximalförderungen nur nach dem Alter und dem Vorliegen einer Behinderung differenziert. Die Regelungen sind in Tabelle 3.2.1 zusammengefasst.

Tabelle 3.2.1: Förderhöchstdauern des EGZ nach SGB III

	Personengruppe	Höchst-dauer	Zuschuss in %	Absenkung nach … Monaten	Absenkung um mind. … %
218 (1)	Personen mit Vermittlungshemm-nissen	12	50		
218 (2)	Schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen	24	70	12	10
219 (1)	Besonders betroffene schwer behinderte Menschen	36	70	12	10
219 (1)	Besonders betroffene ältere schwer behinderte Menschen (ab 55)	96	70	24	10
421f (1)	Arbeitnehmer ab 50	36	50	12	10
421f (2)	Besonders betroffene ältere schwer behinderte Menschen (ab 50)	60	50	keine An-gabe	keine An-gabe

Quelle: Sozialgesetzbuch III, eigene Zusammenstellung

Die Absicht des Gesetzgebers bei der Neugestaltung der Eingliederungszuschüsse war, wie den Erläuterungen zum Entwurf eines Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom August 2003 (in Kraft ab 1. Januar 2004) zu entnehmen ist, zwecks Verwaltungsvereinfachung die Straffung der Eingliederungszuschüsse fortzusetzen. Maximale Förderdauern und –höhen wurden gegenüber dem bis dahin bestehenden Status quo abgesenkt, um ein höhere Effizienz zu erreichen sowie Mitnahme- und Gewöhnungseffekte zu vermeiden. Die Förderung soll sich am konkreten Einzelfall orientieren, für den die Minderleistung und die Eingliederungserfordernisse zugrunde zu legen sind.

Mit dieser Neufassung wurde die Zahl der Eingliederungszuschüsse im Grundsatz auf zwei reduziert. Ihnen entspricht jeweils ein Posten im Eingliederungstitel des Haushalts einer Arbeitsagentur. Dabei umfasst ein Titel – einer der beiden noch verbliebenen Eingliederungszuschüsse – die Bestimmungen aus § 218 und § 421f., Absatz 1 nach SGB III, der hier analysiert wird (Abschnitt 3.2). Der andere noch verbliebene Eingliederungszuschuss nach § 219 und § 421f., Absatz 2 nach SGB III bezieht sich nur auf besonders betroffene schwer behinderte Menschen. Er wird in Abschnitt 3.3 (S. 150ff.) behandelt. Die Differenzierungen, die innerhalb des § 218 nach einer Behinderung, solange sie nicht zu einer „besonderen Betroffenheit“ geführt hat bzw. innerhalb des § 219 nach dem Alter vorgenommen werden, führen nicht zu separaten Haushaltstiteln. Gleichzeitig wird die Absicht des Gesetzgebers deutlich – anhand der Festlegung von Maximalhöhen und –dauern, der Differenzierung innerhalb der §§ 218 und 219 sowie

an den Erläuterungen zum Gesetzentwurf – dass die Förderentscheidungen sich an den Erfordernissen des Einzelfalls zu orientieren hat, also auch individuell abgestuft erfolgen soll. Inwieweit und wodurch dies gelingt bzw. behindert wird, ist eine der zentralen Fragen der Implementationsanalyse zum EGZ.

Die Neufassung der Eingliederungszuschüsse ist darüber hinaus im Kontext der Ziele der „Hartz-Reformen" insgesamt zu sehen. Sie bestehen unter anderem in einer verstärkten Aktivierung von Arbeitslosen und einer beschleunigten Vermittlung. Ob die Umsetzung der Eingliederungszuschüsse durch die Arbeitsagenturen eher auf eine Aktivierung oder auf verbesserte Vermittlung zielt, und ob beide Zielstellungen beim Einsatz des EGZ miteinander konfligieren oder sich in Übereinstimmung bringen lassen, ist ebenfalls eine der zentralen Fragen der Implementationsanalysen zum EGZ.

Im Einzelnen behandelt die Implementationsanalyse folgende Fragen (vgl. 3.1.1 oben):

- Wie werden das Instrument und seine Reform umgesetzt?

Die Frage nach der Umsetzung des Eingliederungszuschusses ist die zentrale Frage der Implementationsanalyse. Hierzu zählen die Motive und Handlungsrationalitäten der Arbeitsagenturen, die Einschätzungen zur Effektivität und praktischen Handhabbarkeit des Eingliederungszuschusses, sowie Hinweise auf mögliche Mitnahmeeffekte seitens der Arbeitgeber, Verdrängungseffekte bei der Integration von Arbeitslosen, für die ein Eingliederungszuschuss gewährt wurde gegenüber jenen, für die kein Eingliederungszuschuss gewährt wurde und Substitutionseffekte gegenüber anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten.

- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?

Hier wird untersucht, wie der Zugang von Arbeitslosen bzw. Beschäftigung Suchenden zu den Instrumenten von den Arbeitsagenturen gesteuert wird. Dabei sind sowohl die strategische Ausrichtung der Arbeitsagentur und deren Übersetzung in Handlungsanweisungen für die Vermittlungsfachkräfte als auch ihre tägliche Praxis zu berücksichtigen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch, auf wessen Initiative Förderfälle zustande kommen (Arbeitsagentur, Arbeitgeber oder Arbeitssuchende) und welchen Einfluss Verhandlungskonstellationen auf die Förderentscheidung haben.

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

In der ersten Untersuchungsphase beschränkte sich die Implementationsanalyse auf die Arbeitsagenturen und Betriebe; in der zweiten Phase werden Arbeitsgemeinschaften

hinzukommen. Daher beschränken sich die Aussagen zu diesem Punkt auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und Betriebe. Von Interesse ist hier auch, wie die Kenntnis der Betriebe von den Fördermöglichkeiten ist, und was die Arbeitsagenturen unternehmen, um die Kenntnis der Betriebe über die Fördermöglichkeiten zu verbessern.

- Welchen Einfluss hat die BA-Reform?

Diese Frage umfasst, wie sich die Umsetzung des Eingliederungszuschusses durch die Reform der Bundesagentur verändert hat und welche Auswirkungen dies auf den Zugang von Personen zur Förderung und auf die Verhandlungskonstellationen hatte. Im Vordergrund steht dabei die Organisationsreform, teilweise werden aber auch Auswirkungen der Neuausrichtung des Vermittlungsprozesses betrachtet.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg der Instrumente?

Mit dieser Frage wird verfolgt, unter welchen Bedingungen das Ziel des Eingliederungszuschusses, nämlich Personen mit individuellen Vermittlungshemmnissen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren, besonders erfolgreich erreicht werden kann, und welche Bedingungen sich als problematisch erweisen. Hierbei werden auch die Verbesserungsmöglichkeiten zum Eingliederungszuschuss angesprochen, die in den Arbeitsagenturen gesehen werden.

Darüber hinaus gibt es zwei Fragen, die an unterschiedlichen Stellen aufgegriffen werden:

- Welche Auswirkungen ergeben sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen (gender mainstreaming)?
- Welche regionalen Unterschiede sind zu beobachten?

3.2.2 Methoden

Untersucht werden die lokalen „Entscheider“ und die „Empfänger“ der Leistung, also Arbeitsagenturen und Betriebe in 10 Agenturbezirken (vgl. 3.1.3 oben). Als Instrumente kamen offene Leitfadeninterviews und Dokumentenanalysen zum Zuge. Die leitfadenorientierten Interviews wurden im Grundsatz im Abschnitt 3.1.2 oben erläutert.

Die Dokumentenanalyse erstreckte sich auf die lokalen ermessenslenkenden Weisungen zum Eingliederungszuschuss[23], die in jeder Agentur eingesehen wurden, das jeweilige Arbeitsmarktprogramm sowie das operative Programm der Agenturen (siehe Seite 90).
In den Arbeitsagenturen wurden befragt:

- Geschäftsführer Operativ (GO)

Die Gespräche mit dem GO, der zu der dreiköpfigen Geschäftsführung gehört und der qua Funktion für die aktive Arbeitsmarktpolitik zuständig ist, konzentrierten sich auf den Stellenwert des Eingliederungszuschusses in der Arbeitsmarktpolitik der Agentur, die Strategie im Umgang mit dem Eingliederungszuschuss sowie die Planung und Steuerung des Eingliederungszuschusses. Darüber hinaus wurden Effekte des Eingliederungszuschusses, sei es hinsichtlich des Verhaltens der Betriebe oder der Integration von Personen in den Arbeitsmarkt, erfragt. Die Gesprächspartner wurden darüber hinaus um Bewertungen zu diesem Instrument und mögliche Verbesserungsvorschläge gebeten. Außerdem wurden Folgen der BA-Reform für den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss thematisiert. Besonderes Gewicht wurde auf Veränderungen im Stellenwert, in der Strategie, im Einsatz und in den Effekten des Eingliederungszuschusses gelegt, die sich aus der gesetzlichen Neufassung des EGZ zum 1. Januar 2004 ergeben haben.

- Bereichsleitung Arbeitgeber-Kontakte oder verwandte Position

Die Inhalte der Gespräche mit Bereichsverantwortlichen Arbeitgeber-Kontakte hatten ihre Schwerpunkte auf der Strategie der Arbeitsagentur im Einsatz des Eingliederungszuschusses, die Steuerung des Einsatzes von EGZ innerhalb der Agentur und mögliche Effekte für Betriebe und Arbeitssuchende. Auch hier wurden die Gesprächspartner um Bewertungen zu diesem Instrument und mögliche Verbesserungsvorschläge gebeten. Die Folgen der BA-Reform für den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss wurden ebenfalls thematisiert, ebenso die Veränderungen durch den „neuen“ EGZ ab 1. Januar 2004.

- Stellenorientierte und bewerberorientierte Vermittlungsfachkräfte[24]

---

[23] Die ermessenslenkenden Weisungen sind ein wesentliches Instrument zur flexiblen lokalen Steuerung des Ermessensspielraums der Arbeitsvermittler. Die Durchführungsanweisungen zum § 217ff. SGB III weisen ausdrücklich auf die Möglichkeit ermessenslenkender Weisungen hin (DA 217.03).

[24] Zur Unterscheidung in bewerberorientierte und stellenorientierte Vermittler siehe S. 84f.

Im Mittelpunkt der Gespräche mit den Vermittlern stand die alltägliche Förderpraxis. Zu diesem Zweck baten wir die Vermittler, nach Möglichkeit den „letzten Fall“ zu berichten, um uns auf dieser Grundlage die Verhandlungskonstellation und Förderentscheidung zu erläutern. Hintergrund war, durch die Betonung des „letzten Falls“ nicht von vornherein zu thematisieren, was für die Vermittler typisch erscheinen mag, sondern möglichst breite und vielfältige Fallkonstellationen vorgeführt zu bekommen. Davon ausgehend wurde das Gespräch erweitert auf typische Fallkonstellationen, Effekte der Förderentscheidung (und Existenz des Instruments) für Betriebe und Arbeitssuchende. Bei bewerberorientierten Vermittlern wurden weniger die Verhandlungskonstellationen mit den Betrieben thematisiert, sondern stärker die Information der Bewerber zum Eingliederungszuschuss. Wo es den bewerberorientierten Vermittlungsfachkräften möglich war, wurden auch sie auf eine Einschätzung der Effekte des Eingliederungszuschusses angesprochen. Wie bei den anderen Gesprächspartnern auch, wurden auch die Vermittlungsfachkräfte um Bewertungen zum Eingliederungszuschuss und mögliche Verbesserungsvorschläge gebeten. Die Folgen der BA-Reform für den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss wurden ebenfalls thematisiert, ebenso die Veränderungen durch den „neuen“ EGZ ab 1. Januar 2004.

3.2.3 Ergebnisse der Fallstudien in den Arbeitsagenturen

3.2.3.1 Vorbemerkung: Zur Organisation der Arbeitsvermittlung in den Arbeitsagenturen

Zum Verständnis des EGZ ist es notwendig zu wissen, wie die Arbeitsvermittlung in den Agenturen organisiert ist. In allen besuchten Agenturen lässt sich das Gros der Vermittlungsfachkräfte[25] einer von zwei Gruppen zuordnen: den bewerberorientierten Vermittlern (BewA-Vermittler; BewA steht für „Bewerberangebot“) und den stellenorientierten Vermittlern (SteA-Vermittler) zuordnen. Bewerberorientierte Vermittler nehmen die Daten von Arbeitssuchenden auf und verabreden Bewerbungsstrategien und –aktivitäten. Bewerberorientierte Vermittler sind Ansprechpartner für die Bewerber. Obwohl im Zuge der „Hartz-Reformen“ die Eigenaktivitäten der Bewerber betont werden, gehört es nach wie vor zum Aufgabenprofil der BewA-Vermittler, Bewerber auf

[25] Vermittlungsfachkräfte für Rehabilitanden und Schwerbehinderte ordnen sich nicht in diese Unterteilung ein, vgl. 3.3.3., insb. S. 157.

geeignete Stellenangebote hinzuweisen. Stellenorientierte Vermittler haben Kontakt zu den Betrieben. Sie nehmen Stellengesuche der Betriebe an, pflegen sie in eine entsprechende Datenbank ein, unterbreiten Besetzungsvorschläge und sind allgemein Ansprechpartner für die Anliegen der Betriebe. Ihr Aufgabenprofil schließt ein, aktiv Kontakt zu den Betrieben herzustellen mit dem Ziel, Dienstleistungen der Agentur anzubieten, also insbesondere unbesetzte Stellen oder Personalbedarf bei den Betrieben zu identifizieren und geeignete Bewerber vorzuschlagen.

Bewerberorientierte Vermittler haben Einblick in die Datenbank für die aktuellen Stellengesuche, und stellenorientierte Vermittler können mit Hilfe der Bewerberdatenbank, auf die sie Zugriff haben, geeignete Bewerber auf Stellenanfragen identifizieren.

Zwischen den Agenturen variiert, ob die stellenorientierten Vermittler organisatorisch in Teams zusammengefasst sind, oder ob stellenorientierte und bewerberorientierte Vermittler in einem Team arbeiten. Im zweiten Fall erhalten die stellenorientierten Vermittler eine fachliche Anleitung nicht durch den Teamleiter, sondern durch einen speziellen Ansprechpartner für Arbeitgeber-Fragen innerhalb der Agentur. In (kleinen) Geschäftsstellen unterbleibt häufig eine organisatorische Trennung der jeweiligen Vermittler. Ebenfalls nicht einheitlich wird die Aufteilung der jeweiligen Klientel auf die Vermittler gehandhabt. Bei den bewerberorientierten Vermittlern überwiegt eine alphabetische Zuordnung aufgrund des Namens, aber es war auch eine Zuordnung „nach Eingangsdatum“ zu beobachten. Bei den stellenorientierten Vermittlern ist überwiegend eine Zuordnung nach Wirtschaftsklassen anzutreffen. In überschaubaren Regionen sind mitunter stellenorientierte Vermittler auch für alle Betriebe der Region zuständig.

Mit Blick auf den Eingliederungszuschuss lässt sich die Arbeitsteilung zwischen beiden Vermittlertypen dahingehend zuspitzen, dass die BewA-Vermittler aktivieren, aber nicht vermitteln, während die SteA-Vermittler vermitteln, aber nicht aktivieren. Die Zuordnung des EGZ entweder zu den BewA-Vermittlern oder zu den SteA-Vermittlern (oder zu beiden) ist nicht von vornherein festgelegt. Ist eine solche Zuordnung erst einmal getroffen, dann wird damit, wie im Folgenden gezeigt wird, die Umsetzung des Instruments (Zugang zur Förderung, Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, Effekte der Förderung) berührt.

3.2.3.2 Strategien der Arbeitsagenturen zum Einsatz des EGZ

Der Eingliederungszuschuss wird in allen besuchten Arbeitsagenturen als ein wesentliches Instrument angesehen. Insbesondere die Führungskräfte betonten die Bedeutung des Eingliederungszuschusses auch im Vergleich bzw. im Wechselspiel mit den anderen Instrumenten. Lediglich in einer Agentur des Strategietyps IV wurde auf der Führungsebene angekündigt, künftig den Eingliederungszuschuss niedriger zu priorisieren, ohne dass gleichzeitig konkret angegeben werden konnte, welche Maßnahme statt dessen einen höheren Stellenwert bekommen soll.

Sowohl von der Anzahl der Förderfälle als auch vom Fördervolumen her gehört der Eingliederungszuschuss zum Alltagsgeschäft in den Arbeitsagenturen. Übereinstimmend wird betont, dass der Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen, die in der Person des Arbeitnehmers begründet sind, zum Zuge kommen soll.

Die Vermittlungshemmnisse, die einen Eingliederungszuschuss rechtfertigen, werden in den einzelnen Arbeitsagenturen sowohl in den Interviews als auch in den ermessenslenkenden Weisungen unterschiedlich beschrieben. Sehr oft werden Risikogruppen benannt (z.B. Ältere, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Arbeitlose mit fehlenden Qualifikationen, Langzeitarbeitslose), die „traditionell“ zu den Zielgruppen des Eingliederungszuschusses gehören, auch wenn sie in der derzeit gültigen gesetzlichen Formulierung nicht explizit aufgeführt werden. „Berufsrückkehrerinnen“ als weitere „traditionelle“ Zielgruppe werden seltener genannt, was darauf zurückzuführen ist, dass Eingliederungszuschüsse restriktiver eingesetzt werden. Unabhängig davon erlaubt die nicht abschließende Aufzählung der Vermittlungshemmnisse nach wie vor die Förderung von Berufsrückkehrerinnen.

Neben der Aufzählung von Risikogruppen, die im Wesentlichen den Inhalt früherer Vorschriften zum Eingliederungszuschuss fortschreibt, werden weitere Merkmale genannt, anhand derer Vermittlungshemmnisse erkennbar sind (z.B. schlechte Deutschkenntnisse, Drogenpatient, Haftentlassener). Diese Aufzählungen sind aber immer nur als Beispiele für Vermittlungshemmnisse zu verstehen und bedürfen der konkreten Bewertung durch den Vermittler.

Durchgängig wird betont, dass die bloße Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe nicht in jedem Einzelfall ein Vermittlungshemmnis darstellt. Besonders oft wurde dies anhand der Älteren veranschaulicht: Nicht jeder, der älter als 50 ist, hat zwangsläufig Vermitt-

lungsprobleme. Die Neuregelung des Eingliederungszuschusses, der statt bestimmter Fallkonstellationen oder Zielgruppen die individuellen Vermittlungshemmnisse betont, kommt den Erfahrungen der Vermittler entgegen. Die Vermittler betonen die Notwendigkeit der individuellen Beurteilung zur Förderungswürdigkeit.

In den letzten ein oder zwei Jahren hat es den Gesprächspartnern in den Agenturen zufolge Veränderungen gegeben, die auch die Umsetzung des EGZ betreffen. Diese bestehen in drei zentralen Punkten:

- Vorrang der ungeförderten Integration vor der geförderten

Der Vorrang der ungeförderten Integration vor der geförderten Integration ist ein wichtiger Bestandteil der Politik der Arbeitsagenturen. Für den Eingliederungszuschuss bedeutet das, dass er grundsätzlich nur ein nachrangiges Element im Vermittlungsprozess sein soll. Vorrang unter den Vorschlägen der Vermittler soll derjenige bekommen, der am besten auf das vom Arbeitgeber beschriebene Anforderungsprofil passt („Bestenauswahl"). Dem steht jedoch entgegen, dass viele Arbeitgeber bereits einen Bewerber präsentieren und für diesen Bewerber einen EGZ begehren; die Vermittlungsfachkräfte erhalten gar nicht die Möglichkeit, jemanden vorzuschlagen. Dem Vorrang der ungeförderten Integration steht auch der seit 1. Januar 2005 zu zahlende Aussteuerungsbetrag für nicht vermittelte Personen nach Ablauf ihres ALG-I-Anspruches entgegen. Die Agenturen streben danach, die Vermittlungsbemühungen für Personen zu intensivieren, denen der Übertritt in das ALG II in naher Zukunft droht.

- Stärkere Arbeitgeberorientierung in der Vermittlungstätigkeit

Durch die Betonung der ungeförderten Integration, aber auch durch den Ansatz, dass in den ersten Arbeitsmarkt hinein vermittelt werden soll, richtet sich die Arbeitsvermittlung zunehmend an Arbeitgebern aus. Dies wird auch dadurch gerechtfertigt, dass Arbeitgeber an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung (und damit der Agentur für Arbeit) beteiligt sind und folglich auch einen Anspruch auf Dienstleistungen der Agentur haben. Teilweise wird die Arbeitgeberorientierung als Kontrast zur Vergangenheit dargestellt, in der die Agentur (damals noch als Arbeitsamt) die Integration gerade der „Mühseligen und Beladenen" angestrebt habe. Mit der gestiegenen Arbeitgeberorientierung der Vermittlungstätigkeit wird die durch die „Hartz-Reformen" betonte Aktivierung der Eigenverantwortung der Arbeitssuchenden ergänzt.

- Stärkere Beachtung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit

Die Agenturen streben danach, möglichst effektiv und effizient mit den zur Verfügung stehenden Mitteln umzugehen. Das bedeutet für den Eingliederungszuschuss, dass die Agenturen danach streben, mit möglichst geringem Förderaufwand die Personalentscheidungen des Arbeitgebers zu beeinflussen. Deshalb experimentieren die Agenturen mit verschiedenen Förderrichtlinien, welche unterschiedliche Entscheidungskriterien betonen, in ihrer Wirkung die Förderhöhe aber praktisch absenken.

Wichtige Hilfsmittel für die Agenturen, um die Effektivität und Effizienz der Eingliederungszuschüsse einzuschätzen, sind der Blick in die bisherige Förderpraxis und die erzielten Integrationserfolge im jeweiligen Agenturbezirk sowie der Vergleich mit anderen Arbeitsagenturen, etwa innerhalb der Regionaldirektion. Beide Hilfsmittel geben jedoch keinen zuverlässigen Aufschluss: Beim Blick in die bisherige Förderpraxis arbeiten die Agenturen mit selbst erarbeiteten Indikatoren auf einer *ad-hoc*-Basis, deren Grenzen den jeweiligen Geschäftsführern bewusst sind. Die Indikatoren sind nicht zuverlässig genug, um Auswirkungen unterschiedlicher Förderrichtlinien differenziert zu erfassen. Die Aussagekraft des Vergleichs zwischen Agenturen wiederum wird dadurch beschränkt, dass die Agenturen auch eigenständige Schwerpunkte hinsichtlich des förderungsfähigen Personenkreises setzen. Für die Zukunft erwarten die Geschäftsführungen zuverlässigere Indikatoren (vgl. Seite 127ff.).

Die Arbeitsagenturen unterscheiden sich darin, wie detailliert sie die Effektivität und Effizienz ihrer bisherigen Förderpraxis untersuchen. Sie ziehen auch unterschiedliche Schlussfolgerungen daraus, die nicht nur Details der Steuerung, sondern auch den Stellenwert des Eingliederungszuschusses im Ensemble der verfügbaren Instrumente umfassen. Die Geschäftsführungen aller besuchten Arbeitsagenturen stimmen aber darin überein, dass der Einsatz von Eingliederungszuschüssen nach ihrer Effektivität und Effizienz bewertet werden soll.

Diese Schwerpunkte – der Vorrang der ungeförderten Integration, die stärkere Arbeitgeberorientierung und die Betonung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit – haben sich im Laufe der letzten Jahre immer stärker herausgeschält. Sie sind nicht durch ein einzelnes Ereignis, etwa die „Hartz-Reformen“, über Nacht gekommen; vielmehr wurden nach Aussage der Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen dadurch bereits bestehende Trends verstärkt.

Darüber hinaus haben die Geschäftsführungen aller Agenturen betont, dass die strategische Neuausrichtung des Eingliederungszuschusses eher vor Ort entstanden ist als durch die Gesetzesreform zum Eingliederungszuschuss ab 1. Januar 2004. Maßgeblich waren dafür zwei Entwicklungen: *Zum einen* hat die Nachfrage der Unternehmen nach Einstellungszuschüssen im Laufe der Zeit immer weiter zugenommen. Dies wird in erster Linie auf die Gewöhnung an Subventionen (dieser Hinweis kam besonders aus Arbeitsmarktregionen mit angespannter Arbeitsmarktlage, d.h. Strategietyp I und II) sowie die schlechte wirtschaftliche Lage in einigen Branchen über mehrere Jahre hinweg zurückgeführt. Die arbeitsmarktpolitische Absicht – Integration von Personen mit Vermittlungshemmnissen – ist für die Unternehmen immer mehr in den Hintergrund getreten. Bei den Geschäftsführungen der Agenturen mehrten sich Zweifel über die Steuerungseffekte der Eingliederungszuschüsse, was diese zu einer stärkeren Überprüfung und wirksameren Steuerung motivierte. *Zum anderen* können aufgrund von Budgetrestriktionen die Agenturen heute bei weitem nicht mehr die Förderungen aussprechen, wie sie in der – teilweise weit zurückliegenden – Vergangenheit möglich waren. Dies ist nicht allein auf gesetzliche Einschränkungen in der Höchstförderung der Eingliederungszuschüsse zurückzuführen, sondern stärker noch auf die faktisch zur Verfügung stehenden Mittel. Aus der Kombination von vermehrten Anfragen bei weniger Mitteln verstärkten sich bei den Arbeitsagenturen Bemühungen um eine sparsame und wirksame Verwendung des Eingliederungszuschusses.

Die Reform des EGZ zum 1. Januar 2004 hat vor diesem Hintergrund nur einen geringen Einfluss gehabt. Der beschriebene Strategiewechsel trat bereits davor oder unabhängig davon ein. Allerdings hat umgekehrt die Reform des Eingliederungszuschusses zum 1. Januar 2004 den beschriebenen Strategiewechsel auch nicht konterkariert. Jedoch lassen sich mit der beschriebenen Strategie der Arbeitsagenturen nicht alle Veränderungen des EGZ zum 1. Januar 2004 gleichermaßen umsetzen. Ein wesentliches Element des EGZ, das durch die Gesetzesreform verstärkt wurde, betrifft die Betonung individueller Vermittlungshemmnisse. Das Prinzip der individuellen Beurteilung wird von den Vermittlern ganz überwiegend begrüßt, kann sich aber nicht in den Förderentscheidungen niederschlagen. Im Ergebnis der Umsetzung des EGZ, insbesondere seiner Planung und Steuerung (vgl. Seite 90ff.), aber auch der Verhandlungen mit den Betrie-

ben (vgl. Seite 105ff.), entstehen standardisierte Förderbewilligungen, die die Unterschiede in den Vermittlungshemmnissen von Bewerbern weitgehend nivellieren.

3.2.3.3 Planung, Steuerung und Kontrolle

Eingliederungszuschüsse werden von den Arbeitsagenturen bewirtschaftet. Die Kosten werden aus dem Haushalt der lokalen Arbeitsagentur getragen. Das setzt voraus, dass die Anzahl der Vermittlungen (Integrationen), die mit Hilfe der Eingliederungszuschüsse erreicht werden sollen, einschließlich der damit verbundenen Kosten, geplant werden. Diese Planungen sind im Eingliederungstitel (EGT) festgehalten, der alle kostenwirksamen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die von der Arbeitsagentur eingesetzt werden, enthält. Sie erstrecken sich über einen Zeitraum von einem Jahr und gelten für den gesamten Agenturbezirk; sie werden quartals- und monatsweise untergliedert und für Geschäftsstellen, teilweise nach Teams und bis hin zu einzelnen Vermittlern differenziert. Die Planungen werden im „operativen Programm" der Arbeitsagentur festgehalten.

Mit den „operativen Programmen" werden zwei Ziele gleichzeitig verfolgt, nämlich die Integration von Beschäftigungssuchenden in Arbeit (Integrationsziel) und die Verwendung der zur Verfügung gestellten Mittel entsprechend der Planung (Ausgabeziel).

Das „operative Programm" und damit die Planungen für den Eingliederungszuschuss entstehen in Verhandlungen („Planungsdialog") zwischen Arbeitsagentur und zuständiger Regionaldirektion (RD). Die Verhandlungen beginnen normalerweise im Frühsommer und erstrecken sich bis in den Herbst des Vorjahres. Regionaldirektion und Arbeitsagenturen äußern ihre Erwartungen hinsichtlich der einzelnen Parameter des operativen Programms (insbesondere Anzahl der ungeförderten Integrationen, Anzahl der geförderten Integrationen und Budget) und gelangen zu einer Einigung. Regelmäßig sind die Erwartungen der RD höher als die „Angebote" der Arbeitsagentur. Die Arbeitsagenturen stützen sich für ihre Angebote auf Vorjahreserfahrungen und eine selbst prognostizierte Arbeitsmarktentwicklung, während die RD ihre Erwartungen an den besten Werten („*benchmarks*") vergleichbarer Arbeitsagenturen orientiert. Die Verhandlungen erstrecken sich auch im Detail auf Eingliederungszuschüsse, die geplante Anzahl der mit EGZ geförderten Integrationen sowie die insgesamt für EGZ vorgesehen Mittel. Daraus lassen sich die durchschnittlichen Förderkosten pro EGZ-Fall definieren.

Keine Rolle spielen in den Planungsdialogen – und dann auch in der Steuerung – die unterschiedlichen Varianten der Eingliederungszuschüsse nach § 421f., Absatz 1 SGB III, also differenzierte Möglichkeiten für Ältere.[26] Das Merkmal „Alter" geht zwar oft in die Förderrichtlinien der Agentur und in die Beurteilung des Vermittlungshemmnisses durch die Vermittler in die Förderentscheidung ein, aber der Bezug zum Gesetz fehlt sowohl im Planungsdialog wie auch in der Umsetzung.

Bemerkenswerterweise scheinen in den Verhandlungen bzw. in der Entwicklung der Erwartungen bzw. Angebote die operativen Programme der Nachbarbezirke keine Rolle zu spielen. Es gibt anscheinend auch keine Absprachen zwischen Agenturen benachbarter Agenturbezirken zur Vorbereitung auf den Planungsdialog. Gerade in Agenturbezirken mit starken Pendlerströmen hängen aber die Arbeitsmärkte miteinander zusammen.

Die laufende Steuerung und Kontrolle des operativen Programms erfolgt durch die Vermittler selbst und durch die Vorgesetzten innerhalb der Arbeitsagentur. Bezogen auf Eingliederungszuschüsse, haben die Vermittler in den meisten Arbeitsagenturen einen monatlichen „Vorrat" an Eingliederungszuschüssen, der so bemessen ist, dass die noch verfügbaren Mittel und aktuellen Vergaberichtlinien bis Jahresende konstant angewendet werden können. Da eine grundsätzliche Förderentscheidung nicht daran scheitern sollte, dass der geplante Vorrat irgendwann später im Jahr aufgebraucht ist, werden die sachlichen Entscheidungen, also die Beurteilungen der Vermittlungshemmnisse, stets auch vor dem Hintergrund der tatsächlich verfügbaren Mittel getroffen. Derartige Vergleiche zwischen dem „Soll" und dem „Ist" an Eingliederungszuschüssen sind regelmäßig Thema in Dienstbesprechungen. Größere Abweichungen führen zu Anpassungen in den ermessenslenkenden Weisungen der Geschäftsführung bezüglich der Eingliederungszuschüsse (zum Begriff der ermessenslenkenden Weisungen siehe Fußnote 23, S. 83), die in allen untersuchten Arbeitsagenturen genutzt werden (vgl. Tabelle 3.2.2). Die ermessenslenkenden Weisungen der Agenturen zum Eingliederungszuschuss sind unterschiedlich detailliert, und es werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

[26] Der Eingliederungszuschuss nach § 219 SGB III, also für besonders betroffene schwer behinderte Menschen wird separat verhandelt, geplant, gesteuert und umgesetzt (vgl. Abschnitt 3.3). Aber auch dort spielt die entsprechende Altersdifferenzierung nach § 421f (2) SGB III keine Rolle in der Planung und Steuerung.

Aus den ermessenslenkenden Weisungen können vier Vorgehensweisen herausgefiltert werden, an denen sich die Vermittler ausrichten, die teilweise auch miteinander kombiniert werden.

- *Betonung individueller Vermittlungshemmnisse:* Hier wird auf die individuellen Vermittlungshemmnisse des Bewerbers abgestellt, so wie es auch das Gesetz betont. In einer untersuchten Agentur des Strategietyps I wurden aber darüber hinaus die ermessenslenkenden Weisungen nur hinsichtlich der durchschnittlichen Förderkosten präzisiert. Der Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass sie der Intention des Gesetzgebers entspricht. Als Nachteil ist zu werten, dass nur mit zusätzlichem Aufwand sichergestellt werden kann, dass unterschiedliche Vermittler in ähnlichen Situationen auch ähnlich entscheiden.
- *Übersetzung von Vermittlungshemmnissen in Förderdauern und –höhen:* Hier werden Vermittlungshemmnisse benannt und in eine Förderdauer und –höhe umgemünzt. Dafür müssen die Vermittlungshemmnisse vorab definiert werden. In diesem Vorgehen scheint die Beurteilung von Vermittlungshemmnissen auf, wie sie vor der Reform des Eingliederungszuschusses gültig war. Im klarsten beobachteten Fall wurden die Kriterien, die bis zum 31.12.2003 im Gesetz standen, ab dem 1. Januar 2004 in die ermessenslenkenden Weisungen übernommen. In der Regel tritt die Dauer der Arbeitslosigkeit als weiteres Kriterium hinzu. Mitunter wird ein weiteres Merkmal genannt, das sich nicht als individuelles Vermittlungshemmnis werten lässt, nämlich die Tatsache, ob der Personalvorschlag von dem Betrieb oder der Agentur ausging. Aufgrund der höheren Steuerungswirkung beim vermittlerinitiierten Vorschlag wird ein EGZ dann eher gewährt bzw. fällt höher aus. Das Merkmal „Berufsrückkehrerin“ wird überwiegend nicht genannt. – Vorteil der Übersetzung von Vermittlungshemmnissen in Förderumfänge ist die verbesserte budgetäre Steuerung, vor allem aber wird die Gleichartigkeit der Entscheidungen unterschiedlicher Vermittlungsfachkräfte eher gewährleistet. Nachteil ist, dass die gesetzlich angestrebte individuelle Betrachtung von Vermittlungshemmnissen wieder eingeebnet wird. Die Tatsache, dass auf diese Art leicht weitere Kriterien ins Spiel gebracht werden, die sich nicht den individuellen Vermittlungshemmnissen zurechnen lassen, zeigt, dass in der Vermittlungspraxis nicht nur individuelle Vermittlungsprobleme entscheidungsrelevant sind.

- *Standardisierte Förderpakete:* Der erste Schritt besteht nicht in der Diagnose der Vermittlungshemmnisse eines Bewerbers, sondern in der Definition einer begrenzten Anzahl von Förderpaketen. Hierfür werden die vorhandenen Fördermittel z.B. auf „einfache", „mittlere" und „teure" Eingliederungszuschüsse aufgeteilt, die in ihrer Anzahl und ihren Kosten vorab definiert werden. Es obliegt dem Ermessen der Vermittler, im Bewilligungsprozess zu entscheiden, welcher Eingliederungszuschuss aus den drei Kategorien für einen Bewerber einzusetzen ist. Der entscheidende Vorteil ist die einfache und wirkungsvolle budgetäre Steuerung. Zu den Nachteilen zählt zum einen, dass die Individualisierung und Flexibilität nicht hoch sein kann, wenn man im Ergebnis nur mit – beispielsweise – drei unterschiedlichen Höhe-Dauer-Kombinationen des Eingliederungszuschusses arbeitet. Verhandelt wird dann anlässlich einer Neueinstellung im Prinzip nur noch darüber, für welche Kategorie sich ein Bewerber qualifiziert, was die Verhandlung sicherlich vereinfacht. Zum anderen gibt es unerwünschte Nebeneffekte dann, wenn in einem Monat alle „teuren" EGZ aufgebraucht sind, aber ein Bewerber eingestellt werden soll, für den ein „teurer" EGZ angemessen ist. Unter Umständen wird dessen Neueinstellung hinausgezögert, bis ein neuer „teurer" EGZ verfügbar ist.
- *Kombiniertes Punktesystem:* Anhand einer Reihe von Merkmalen wird ein Bewerber individuell in seinen Vermittlungshemmnissen erfasst. Enthalten ist auch ein Merkmal für „besondere Vermittlungshemmnisse", mit dem ein Vermittlungshemmnis, das sich stark auswirkt, besonders gewichtet werden kann, oder aber auch ein bislang nicht erfasstes Vermittlungshemmnis erfasst werden kann. Ob die Initiative zur Vermittlung vom Arbeitgeber oder von der Agentur ausging, wird ebenfalls vermerkt. Jedes Merkmal ist mit einem Wert versehen, und aus der Summe der Werte ergibt sich ein Indikator für die individuellen Vermittlungshemmnisse insgesamt. Dieses Vorgehen entspricht der ersten Vorgehensweise (Betonung individueller Vermittlungshemmnisse). Entsprechend der zweiten und dritten Vorgehensweisen gibt es aber auch hier mehrere „Ausstattungsvarianten" von Eingliederungszuschüssen. Je nach errechnetem individuellem Wert qualifiziert sich ein Bewerber für die erste, zweite oder dritte Höhe-Dauer-Kombination des Eingliederungszuschusses. – Dieses Vorgehen kombiniert die Möglichkeiten einer einfachen budgetären Nachsteuerung (wenn das zur Verfügung stehende Fördervolumen vorzeitig zur

Neige geht, kann die Ausstattung herabgesetzt werden, ohne dass sich die Bewertungskriterien verändern) mit einer individuellen Betrachtung der Bewerber und guter Argumentationshilfe gegenüber Arbeitgebern, ohne eines der offenkundigen Nachteile der anderen Vorgehensweisen aufzuweisen. Jedoch besteht auch hier das Problem, dass sehr unterschiedliche individuelle Problemlagen letztlich auf wenige Eingliederungszuschüsse zusammenschrumpfen.

Tabelle 3.2.2: Übersicht zu ermessenslenkenden Weisungen zum § 218 SGB III (EGZ)

	I a	II b	I c	II a (1)	II a (2)
Datum	28.02.2005	21.02.2005		21.02.2005	21.02.2005
Zielpräzisierung bzw. förderfähiger Personenkreis	Leistungsempfänger werden vorrangig gefördert Marktkunden grundsätzlich nicht förderungsfähig	Vorrangige Förderung von Leistungsempfängern (bei gleicher Eignung) Mind. 1 Vermittlungshemmnis muss vorliegen (keine Berufsausbildung, gesundheitl. Einschr., unter 6 Mon. Berufspraxis, Jugendl. unter 25, Berufsrückk., L-Alo)			
Förderhöhe/-dauer	richtet sich nach dem Umfang der Minderleistung und den Eingliederungserfordernissen; ø 3.000 € pro Fall inkl. AG-Anteil und ø 6 Monate	grundsätzlich bis 50% und bis 12 Monaten; gestaffelt nach Anzahl der Vermittlungshemmnisse: 1: max. 3 Mon. bis 20% 2: max. 5 Mon. bis 30% 3: max. 7 Mon. bis 40% überr 3: max. 9 Mon. 40% Sonderregelung für ältere AN: nur Festlegung der Förderdauer auf max. 24 Monate, wobei ab 13. Monat der EGZ um 10% gesenkt wird;	Ermessenslenkende Weisungen liegen nicht schriftlich vor. Es gelten ein durchschnittliches Fördervolumen von 2.000 Euro und durchschnittliche Förderdauer von 4 Monaten; keine weiteren Festlegungen	einheitlich bis zu 30% einfache Vermittlungshemmnisse max. 3 Monate schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen max.5 Monate bei weiteren Hemmnissen Verlängerung um 2 bzw. 4 Monate möglich;	Höhe und Dauer im Einzelfall nicht beschränkt; jedoch pro Fall max. 900,- €/Monat und max. 5 Monate im Jahresdurchschnitt
Besonderheiten	auch Förderung befristeter AV < 12 Monaten, wenn Befristung die Nachbeschäftigung umfasst und der A.-Vertrag eine Option auf Übernahme in ein Dauer-AV enthält; EGZ nach betriebl. TM nur ausnahmsweise Reaktiver Einsatz von EGZ nur nach besonderer Prüfung	Förderung befristeter AV (mind. 1 J.) sind auf max. 3 Mon./ 20% begrenzt; Die Dauer einer TM wird in doppelter Höhe auf die Förderdauer angerechnet;		EGZ nach betrieblichen Trainingsmaßnahmen nur in begründeten Ausnahmefällen	

Fortsetzung Tabelle 3.2.2

	III b	III c	IV	V b	V c
Datum	2004	1/2005	23.01.2004	17.09.2004	28.12.2004
Zielpräzisierung bzw. förderfähiger Personenkreis	differenziert nach EGZ für Ältere über 50 und Jugendliche unter 25 angemessene Beteiligung von Frauen an der Förderung	Punktesystem nach Anzahl von Vermittlungshemmnissen	Grundsätzlich nur: Langzeitarbeitslose Ältere Arbeitnehmer Jugendliche Berufsrückkehrer Schwerbehinderte sonst. behind. Menschen		Ausschluss von Marktkunden Schwerpunkt Beratungskunden (fördern)
Förderhöhe/-dauer	Grundsätzlich 3 Monate und max. 6 Monate 30% bei Langzeit-Alo und/oder mehreren Vermitlungshem. max. 6 Mon. 50% bei Jugendl. unter 25 bis 12 Mon./50%; ab 50 gestaffelt: bis 12 Mon. Alo max. Förderung 9 Mon. 50%, danach: max.12 Mon. 50% ab 55: max. 24 Monate mit Degression um 10% ab 13. Monat	ø780,- € / Monat ø 5 Monate Förderdauer	je angefangener Monat Arbeitslosigkeit 1 Monat Förderdauer bis max. 12 Monate bei Vollzeit max. 400,- €/ Monat; bei Teilzeit max. 10,- € / Wochenstundenzahl	Max. 30%, aber ø 765,- € / Monat Förderumfang max. 6 Monat Dauer ältere AN (50+): max. 12 Monate, max. 40%	Beratungskunden: bei AG-Initiative max. 3 Mon., bei AA-Initiative max. 6 Mon., je 30% Betreuungskunden: bei AG-Initiative max. 6 Mon. 30%; bei AA-Initiative max. 6 Mon. 50%,
Besonderheiten	Betriebl. TM ab 2 Wochen Dauer werden angerechnet; EGZ an Verleihunternehmen sind regelmäßig in Dienstbesprechungen zu erörtern und ggf. zu dokumentieren	Anrechnung betriebl. TM Ausschluss von Arbeitgebern mit schlechten Eingliederungsquoten Bei Verleihunternehmen Förderentscheidung besonders prüfen	Betriebl. TM werden auf die Förderdauer angerechnet	Betrieb. TM werden angerechnet keine Kombination mit FbW keine Förderung bei befrist. AV bis 12 Monaten Bewilligungen dürfen nicht bis in das Jahr 2005 reichen	Förderung befristeter AV nur bei Betreuungskunden, dann: max. 3 Mon./50%; Betriebl. TM werden auf die Förderdauer angerechnet

Dieser Überblick über unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Ausübung des Ermessens der Vermittler zeigt die Vielzahl von Stellhebeln. Die ermessenslenkenden Weisungen bewegen sich im Spannungsfeld von finanziellen Ressourcenrestriktionen der Agentur und gesetzlich geforderter Einzelfallbetrachtung. Jedoch berücksichtigen die ermessenslenkenden Weisungen nicht – oder nur sehr begrenzt in Gestalt des Kriteriums „Initiative" – die Verhandlungskonstellation bzw. den Einfluss des Verhandlungspartners auf die Förderentscheidung. Deshalb lassen sich eventuelle Probleme beim Eingliederungszuschuss nicht einfach dadurch beheben, dass die „richtige" ermessenslenkende Weisung formuliert wird.

Die ermessenslenkenden Weisungen geben aber die Gelegenheit, bei der Vergabe von Eingliederungszuschüssen nachzusteuern. Wenn sie erlassen werden, haben sie keine bestimmte Gültigkeitsdauer; sie werden nach Bedarf geändert. In einer besuchten Agentur waren im Laufe des Jahres 2004 vier unterschiedliche ermessenslenkende Weisungen für den Eingliederungszuschuss in Kraft. Die letzte galt für das vierte Quartal und legte fest, dass im Falle einer positiven Entscheidung ein einheitlicher Eingliederungszuschuss von 30% der Lohnkosten für die Dauer von drei Monaten zu zahlen ist. Hier reduzierte sich das Ermessen auf eine ja-nein-Entscheidung.

Die ermessenslenkenden Weisungen scheinen in erster Linie aus den Erfahrungen der Vermittler und im Austausch mit der Leitung der Arbeitsagentur heraus zu entstehen. Von den Vermittlungsfachkräften werden sie überwiegend als Hilfe angesehen, die explizite Darlegung der Vermittlungshemmnisse in Einzelfällen mit Hinweis auf die langjährige Erfahrung aber für unnötig gehalten. Zwar werden die ermessenslenkenden Weisungen der Regionaldirektion vorgelegt, aber diese prüft nur, ob die Weisungen gesetzeskonform sind. Sie berät nicht inhaltlich. Erstaunlicherweise findet auch kaum ein Dialog zwischen Agenturen benachbarter Regionen statt. Nur in einem Fall hat sich im Untersuchungszeitraum eine besuchte Agentur mit den Nachbaragenturen auf einheitliche ermessenslenkende Weisungen verständigt, um auch gegenüber Arbeitgebern einheitlich aufzutreten. In einer anderen besuchten Agentur wurde ein gemeinsames Vorgehen gar nicht gewünscht, weil dort die Verantwortlichen den Standpunkt vertraten, dass die besondere Qualität der Dienstleistung den Vermittlern Vorteile verschaffen könnte, die sie im Interesse ihrer Bewerber und Betriebe umsetzen könnten. Allerdings war vereinzelt zu beobachten, dass Vermittler und / oder Geschäftsführer mehr oder

weniger systematischen Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern anderer, nicht notwendigerweise benachbarter Arbeitsagenturen pflegten und auf diese Weise auch neue Ideen zu den Stellhebeln und Vorgehensweisen der ermessenslenkenden Weisungen einflossen.

3.2.3.4 Administrative Abwicklung und Rückforderungen

Auf Wunsch des Arbeitgebers händigt der Vermittler oder die Vermittlerin einen Antrag auf die Förderung einer Neueinstellung mittels eines Eingliederungszuschusses aus. Dies geschieht fast immer durch eine stellenorientierte Vermittlungsfachkraft.[27] Lehnt ein Vermittler eine Förderanfrage ab, übergibt er den Antrag nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers und informiert ihn über den zu erwartenden ablehnenden Bescheid. Insofern steht in den meisten Fällen die Übergabe des Antrages am Ende der Verhandlungen (vgl. S. 105ff.) und am Beginn der administrativen Prozedur um die Bewilligung der Förderung.

Das Ausfüllen des Antrages und seine Einreichung bei der Arbeitsagentur werden von den Mitarbeitern der Arbeitsagentur (und mehrheitlich von den Betrieben, vgl. S. 135ff.) übereinstimmend als einfach und praktikabel beschrieben. Wo der Arbeitgeber Unterstützung benötige beim Ausfüllen, werde sie gewährt. Der vollständig ausgefüllte Antrag wird mit der Förderentscheidung des Vermittlers versehen, aus der hervorgeht, in welcher Höhe und für welche Dauer ein Eingliederungszuschuss gewährt werden soll und geht von dort in die Leistungsabteilung. Dort werden der Förderbescheid, der auch dem Arbeitgeber geschickt wird, erstellt, die Zahlungen angewiesen, eventuelle Änderungen im Arbeitsverhältnis aufgenommen und die Nachbeschäftigungspflicht überprüft. Diese Arbeitsschritte erfolgen ohne Zutun der Vermittler; zwischen Mitarbeitern der Leistungsabteilung einerseits und den Betrieben andererseits besteht kein persönlicher Kontakt. Je nach praktizierter Feinsteuerung werden die beantragten und gewährten Förderungen in die entsprechenden Datenbanken und Informationssysteme eingepflegt, sodass Vermittler und deren Vorgesetzte erkennen können, wie viele Mittel bereits abgerufen wurden bzw. gebunden sind.

---

[27] Nur in einem Gespräch aus einer Arbeitsagentur des Strategietyps V wurde das Verfahren so geschildert, dass der stellenorientierte Vermittler nur grundsätzlich entscheidet, ob ein EGZ angemessen ist und das detaillierte Angebot dem für den Bewerber zuständigen bewerberorientierten Vermittler überlässt.

Der Eingliederungszuschuss ist eine „Maßnahmeortmaßnahme“, d.h. eine Maßnahme, die zu den Bedingungen gefördert wird, wie sie an dem Ort bestehen, an dem die Maßnahme durchgeführt wird. Das „Maßnahmeort-Prinzip“ verhindert, dass Betriebe bevorzugt Personen aus benachbarten (und mit besseren Förderbedingungen arbeitenden) Agenturbezirken einstellen, was ein Förderwettrennen zwischen Agenturen nach sich ziehen könnte. Nicht vermieden werden jedoch kritische Rückfragen von Betrieben mit verteilten Betriebsstätten oder generell in Ballungsgebieten mit dichter Kommunikation zwischen Arbeitgebern an die Vermittler, warum Förderbedingungen so unterschiedlich sind. Die Förderbedingungen erscheinen den Betrieben, die mit den Konsequenzen des „Maßnahmeort-Prinzips“ in Berührung kommen, intransparent, denn die Betriebe führen unterschiedliche Förderbedingungen nicht auf ihren Betriebssitz zurück, sondern eher auf differierende Entscheidungen von Vermittlern.[28] Und obwohl sinnvoll, entsprechen sie nicht der gesetzgeberischen Intention, ausschließlich individuelle Vermittlungshemmnisse (oder gar die Minderleistung) der Förderentscheidung zugrunde zu legen, denn hier wird auch der Betriebssitz zugrunde gelegt. Dies ist – neben dem in den Agenturen gelegentlich verwendeten Entscheidungskriterium, ob die Initiative für eine Stellenbesetzung von der Agentur ausging (vgl. Tabelle 3.2.2) – ein weiteres Indiz dafür, dass in der Vermittlungspraxis Eingliederungszuschüsse nicht nur an den Bewerbern und ihren Vermittlungshemmnissen orientiert sind.

Dennoch halten die Vermittler die administrative Abwicklung der Eingliederungszuschüsse für einfach; unter anderem deshalb, weil es sich um ein im Prinzip alt bekanntes und viel genutztes Instrument handelt. Durch die Zusammenlegung mehrerer Eingliederungszuschüsse zum 1. Januar 2004 hat sich die Abwicklung weiter vereinfacht.

Die Arbeitsagenturen unterscheiden sich hinsichtlich der Intensität, mit der sie die Nachhaltigkeit der geförderten Integrationen betreiben. Durch administrative Abläufe ist sichergestellt, dass in den Agenturen bekannt wird, wenn ein geförderter Beschäftig-

[28] Zusätzlich verkompliziert werden die administrativen Bedingungen für die Betriebe dadurch, dass für ALG-II-Empfänger beim Eingliederungszuschuss das „Wohnort-Prinzip“ gilt. Zwar lagen zum Untersuchungszeitpunkt noch keine entsprechenden Erfahrungen vor, aber die Vermittler antizipierten bereits Fälle, in denen Betriebe bei der Arbeitsagentur um die Förderung von Bewerbern nachfragen, die nicht zu den Kunden der Arbeitsagentur gehörten und von denen die Mitarbeiter der Arbeitsagentur auch nicht angeben könnten, wer der Ansprechpartner für den Betrieb sei. In der zweiten Untersuchungsphase wird der Frage nachgegangen, ob sich für diesen Personenkreis ein „Rosinenpicken“ der Betriebe aufgrund regional unterschiedlicher Förderbedingungen feststellen lässt. Ebenfalls wird die Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Agentur und Arbeitsgemeinschaft untersucht.

ter innerhalb des Förderzeitraumes das Arbeitsverhältnis beendet. Auch wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Nachbeschäftigungspflicht aufgelöst wird, erfährt die Leistungsabteilung davon, weil eine entsprechende Mitteilung in den Bewilligungsbedingungen festgelegt wurde und weil die letzte Förderrate bis zum Ende der Nachbeschäftigungsfrist zurückgehalten wird. Zur Auszahlung der letzten Rate ist von dem Betrieb ein Nachweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer dort noch beschäftigt ist.

Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Nachbeschäftigungspflicht beendet, kann die Arbeitsagentur die gezahlte Förderung vom Betrieb zurückfordern. Die entsprechende gesetzliche Regelung nennt nicht explizit den Fall, der zu einer Rückforderung berechtigt, sondern die Fälle, die eine Rückforderung ausschließen.[29] Praktisch bleibt nur eine willkürliche Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber als Rückforderungsgrund bestehen. Diese ist nach übereinstimmender Auskunft der Vermittler nur schwer nachzuweisen. Entsprechend selten wurde von Rückforderungen berichtet.[30] Kein einziger konkreter Fall wurde in den Fallstudien vorgetragen.

Allerdings ergaben sich wiederholt Verdachtsmomente. Die Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen versuchen dann weniger, die Verdachtsmomente zu verdichten, um eine Rückforderung gerichtlich durchzusetzen – das wird als zu schwierig und auch riskant wegen möglicher Imageschäden der Agentur angesehen –, sondern vielmehr dahingehend, dass künftige Förderanfragen der betreffenden Betriebe sehr viel genauer geprüft und restriktiver gehandhabt werden. Dies erstreckt sich auch auf Betriebe, die die Nachbeschäftigungspflicht zwar formal erfüllen, bei denen aber Vermittler bzw. Mitarbeiter der Leistungsabteilung dennoch den Eindruck gewinnen, dass eine dauerhafte Integration eines Arbeitnehmers nicht beabsichtigt ist oder war. Deutlich wird das z.B. bei Unternehmen, die Mitarbeiter mit dem Ende der Nachbeschäftigungspflicht oder kurz danach entlassen und anschließend um einen Eingliederungszuschuss für eine beabsichtig-

---

[29] § 221, Abs. (2), SGB III: „Eingliederungszuschüsse sind teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraumes oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Dies gilt nicht, wenn 1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen, 2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war, 3. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat, oder 4. der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat."

[30] Dies geschah nur in allgemeiner Form, beispielsweise von einer stellenorientierten Vermittlerin im Strategietyp I a: „Ich habe, glaube ich in meiner Zeit seit 1999, vielleicht eine oder zwei Rückforderungen gemacht" (Ia_3_stea1, 133).

te Neueinstellung nachfragen. Hängt beides ursächlich zusammen – was nur schwer nachzuweisen ist – liegt ein Grund für Förderungsausschluss vor (§ 221 (1) SGB III).

Zusammenfassend wird der Eingliederungszuschuss als vertrautes Instrument mit relativ einfacher administrativer Abwicklung betrachtet. Die Neufassung vom 1. Januar 2004 hat die Abwicklung weiter vereinfacht; allerdings wurde das Instrument rückblickend auch schon vorher als nicht sehr kompliziert eingeschätzt. Eine bessere Kontrolle des Integrationserfolgs erscheint bei größerer Konsequenz der Vermittler in vielen Fällen leicht möglich, wobei weniger damit zu rechnen ist, dass häufiger Rückforderungen angestrengt werden als dass durch den Ausschluss von Betrieben mit schlechter Integrationsbilanz Fehlentscheidungen vermieden werden.

3.2.3.5 Der Informationsstand der Arbeitgeber und Informationsaktivitäten der Arbeitsagenturen

Der Informationsstand der Arbeitgeber

Aufgrund der langen Existenz von Eingliederungszuschüssen ist vielen Arbeitgebern das Prinzip vertraut, auch wenn sich die Regelungen im Detail häufig geändert haben (vgl. Abschnitt 2.1). Dies gilt zumindest für jene Arbeitgeber, die um eine Förderung nachfragen und teilweise erst deshalb wegen einer beabsichtigten Neueinstellung die Arbeitsagentur einschalten. Dennoch wissen die Betriebe nach Auskunft der Vermittler – was sich in der Betriebsbefragung (vgl. S. 135) bestätigte – kaum über die Details Bescheid. Die fehlende Detailkenntnis bezieht sich zunächst auf die Förderbedingungen, vor allem aber auf die Förderhöhe. Bei beiden Aspekten – Bedingungen und Höhe – haben die Betriebe anscheinend Wünsche, die weit über das hinausgehen, was die Agenturen heute fördern können. Inwieweit es sich um „taktische Unwissenheit“ handelte, die es den Betrieben erlaubt, sehr hohe Erwartungen zu artikulieren und sich damit in eine aktive Verhandlungsposition zu bringen, kann nicht entschieden werden. Wiederholt mussten Vermittler den Sinn des Eingliederungszuschusses erläutern, da sie sich mit der betrieblichen Erwartung konfrontiert sahen, dass die Arbeitsagentur die Einstellung eines Arbeitslosen per se fördern würde. Darüber hinaus berichteten Vermittler von der Tendenz der Arbeitgeber, zu übersehen, dass die gesetzlich festgelegten Förderhöhen Maximalwerte sind. Sie neigen eher dazu, diese als Standardwerte anzunehmen.

Befragt, ob sich Betriebe ausmachen lassen, die besonders gut informiert sind, gab es keine eindeutigen Antworten. Wiederholt wurden Zeitarbeitsfirmen hervorgehoben, teilweise auf Angehörige freier Berufe (Anwaltskanzleien, Steuerberater) hingewiesen. Generell sind „Stammkunden" – Betriebe, die die Dienste der Agentur häufig in Anspruch nehmen – im Informationsvorteil. Die meisten Betriebe stehen jedoch nur in sporadischem Kontakt mit der Arbeitsagentur und informieren sich über den Eingliederungszuschuss anlässlich einer konkreten Einstellungsabsicht. Sie müssen sich immer wieder neu informieren, teils, weil die letzte Einstellung zu lange zurücklag, und teils, weil sich die Förderbedingungen geändert haben.
Die Gründe für die „überzogenen" Erwartungen der Arbeitgeber sehen die Vermittler – abgesehen von Verhandlungstaktik, zu Beginn „viel zu fordern" – vor allem darin, dass die gesetzlichen Grundlagen sich häufig geändert haben und in ihrer jeweils gültigen Fassung dem Arbeitgeber nicht unbedingt bekannt sind. Ein zweiter wesentlicher Grund ist, dass die ermessenslenkenden Weisungen, die für die Vermittler ein wichtiges Instrument in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind, grundsätzlich nicht öffentlich gemacht werden. Die genauen Förderbedingungen und Förderhöhen bleiben für die Betriebe intransparent.

Vor- und Nachteile der Intransparenz zu den Förderbedingungen für die Arbeitsagentur
Diese Intransparenz ist teilweise beabsichtigt und bietet den Arbeitsagenturen Vorteile, ist aber natürlich auch mit Nachteilen verbunden.
Da es sich beim EGZ um eine Ermessensleistung handelt, muss die Entscheidung, ob die Förderbedingungen auf einen konkreten Einzelfall zutreffen, und welche Förderhöhe angemessen ist, einerseits Gegenstand einer ergebnisoffenen Verhandlung zwischen Vermittler und Arbeitgeber bleiben. Andererseits müssen unterschiedliche Vermittler in ähnlichen Situationen auch zu ähnlichen Entscheidungen kommen, und die geplante Anzahl der zu vergebenden Eingliederungszuschüsse und deren Kosten müssen eingehalten werden. Es wäre kontraproduktiv für die Verhandlungsführung, die Planungsdaten und die intern vorgegebene Maximalförderung den Arbeitgebern offen zu legen, unter anderem deshalb, weil einige Arbeitgeber ihre Wertschätzung durch die Arbeitsagentur anscheinend darin bemessen, wie dicht die von ihnen vorgenommene Neueinstellung an eine Maximalförderung heran kommt. Darüber hinaus werden über die in-

ternen ermessenslenkenden Weisungen Anpassungen in der Anzahl oder Ausstattung von Eingliederungszuschüssen an eventuelle Veränderungen in der Haushaltslage der Agentur vorgenommen, ohne den rein budgetären Aspekt gegenüber den Arbeitgebern hervorkehren zu müssen.

Zu den Nachteilen gehört, dass die Arbeitgeber immer wieder neu informiert werden müssen. Nun gehört die Beratung von Arbeitgebern zu den originären Aufgaben der Vermittlungsfachkräfte. Doch zu rasche Änderungen sorgen für Unübersichtlichkeit bei den Arbeitgebern, behindern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und schwächen vermutlich auch die Steuerungswirkung, da der Eingliederungszuschuss gut genug bekannt und ausreichend verlässlich sein muss, um die Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers zu beeinflussen. In den Gesprächen schilderten die Vermittler anschaulich, wie sie die Erwartungen der Arbeitgeber zurechtrücken mussten. Überwiegend berichteten sie davon, dass die Arbeitgeber die stärkeren Restriktionen in der Förderhöhe akzeptierten (das wird von den Arbeitgebern in der Betriebsbefragung überwiegend bestätigt, vgl. 3.2.4.3). In erster Linie wollen die Arbeitgeber sicherstellen, so die Auskunft der Vermittlungsfachkräfte, dass sie „nicht schlechter" behandelt werden, als es die derzeit geltenden Regen einschließlich der ermessenslenkenden Weisungen vorsehen.

Informationsverhalten der Arbeitsagentur gegenüber den Betrieben

Was unternehmen die Agenturen über die Einzelgespräche, meist anlässlich konkreter Verhandlungen um einen Eingliederungszuschuss hinaus, um die Arbeitgeber über die Details von Eingliederungszuschüssen zu informieren? – Zusätzliche Aktivitäten beschränken sich auf die Verteilung von Informationsmaterial, welches aber selten auf die lokale Umsetzung der Eingliederungszuschüsse eingeht. Gelegentlich nannten befragte Leitungspersonen der Agenturen ihre Mitwirkung in lokalen Informationsveranstaltungen. Einige Arbeitsagenturen gehen zudem dazu über, auch die Betriebe, mit denen sie zusammenarbeiten, zu segmentieren. „Stammkunden" erhalten allgemein zugängliche Informationen der Agentur zugeschickt und erlangen darüber einen praktischen, aber keinen grundsätzlichen Informationsvorteil.

Vermittler nehmen bewilligte Förderungen mitunter zum Anlass, den Betrieb zu besuchen und während der Förderung eventuell aufkommende Probleme, die das Integrationsziel gefährden könnten, zu besprechen. Die getroffene Förderentscheidung dient

dem Vermittler auch als Anlass für einen Betriebskontakt („Türöffner"), und bei dieser Gelegenheit kann auch eventuell aufkommender Personalbedarf des Betriebes informell erörtert werden. – Dieses Vorgehen haben wir in nur einer Fallstudie vorgefunden, in wenigen weiteren Fällen wird es eher unbewusst praktiziert. Als Hauptgrund dafür, dass dies nur so selten stattfindet – auf konkrete Nachfragen fanden alle Gesprächspartner in den Agenturen dieses Vorgehen sinnvoll – wird die Arbeitsüberlastung der Vermittler angegeben.

Informationsverhalten der Arbeitsagentur gegenüber Arbeitssuchenden

Im Beratungsgespräch sind für bewerberorientierte Vermittler die individuellen Vermittlungshemmnisse eines Arbeitssuchenden erkennbar. Häufig weist der Vermittler den Kunden darauf hin, dass seine Einstellung mit einem Eingliederungszuschuss gefördert werden könne. Nach Auskünften der Vermittler stellen sie nur allgemein einen Eingliederungszuschuss in Aussicht. Sie treffen keine definitive Zusage, erst recht nicht über den Umfang der Förderung. Sie werden von den Führungskräften auch deshalb dazu angehalten, weil die Höhe und Dauer des Eingliederungszuschusses auch von dem Arbeitsverhältnis abhängen, in das hinein vermittelt wird (befristete Beschäftigung, Betriebssitz, Erfahrungen mit dem Arbeitgeber).

Als Trend zeichnet sich ab, dass Eingliederungszuschüsse auf Beratungs- und Betreuungskunden beschränkt werden und Marktkunden kein Eingliederungszuschuss in Aussicht gestellt wird.

Häufig geben die Vermittler den Arbeitssuchenden mehr oder weniger konkrete Ratschläge für das Bewerberverhalten (Selbstvermarktung) auf den Weg. So empfehlen die Vermittler überwiegend, die Aussicht auf einen Eingliederungszuschuss als zusätzliches Argument in einem fortgeschrittenen Bewerbungsgespräch einzubringen, statt bereits von vornherein auf diese Möglichkeit zu verweisen. Dass Bewerber schon in Bewerbungsschreiben auf die Möglichkeit eines Eingliederungszuschusses verweisen, können die Vermittler dennoch nicht verhindern.

Für Beschäftigung Suchende finden in vielen Arbeitsagenturen Gruppeninformationen statt. In diesen Informationsveranstaltungen geht es primär um die Rechte und Pflichten von Arbeitssuchenden und leistungsrechtliche Fragen. Arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente kommen nur am Rande vor. Es ist anzunehmen, dass angesichts ihrer

Verbreitung, die Eingliederungszuschüsse bei dieser Gelegenheit auch genannt werden, aber keinen starken Eindruck bei den Beschäftigung Suchenden hinterlassen.

3.2.3.6 Verhandlungskonstellationen

(a) Die „Aktivierung“ von Beschäftigung Suchenden mit der Aussicht auf einen Eingliederungszuschuss

Dass die Vermittler einen Beschäftigung Suchenden darüber informieren, dass in seinem Fall eine Einstellung bezuschusst werden könnte, wurde von den Vermittlern als einseitige Information und nicht als zweiseitige Verhandlung dargestellt. Wo die Kundensegmentierung bereits praktiziert wird, werden Eingliederungszuschüsse für Beratungs- und Betreuungskunden, nicht aber für Marktkunden in Aussicht gestellt. Die Segmentierung in Kundengruppen stellt dabei ein neues Hilfsmittel, aber kein grundsätzlich neues Prinzip dar, denn auch dort, wo die Kundensegmentierung noch nicht praktiziert wird, wird von vornherein chancenreichen Bewerbern kein Eingliederungszuschuss in Aussicht gestellt.

Da die bewerberorientierten Vermittler ohnehin weder über die Bewilligung noch über die Förderhöhe und –dauer entscheiden, entsteht auch kein Verhandlungsspielraum. Eventuelle Divergenzen zwischen bewerberorientierten Vermittlungsfachkräften – die die Bewerber besser kennen – und stellenorientierten Vermittlern – die mit den Betrieben über den EGZ verhandeln – über die Angemessenheit eines Eingliederungszuschusses wurden nicht berichtet.

Ob die Aussicht auf einen Eingliederungszuschuss den Beschäftigung Suchenden tatsächlich „aktiviert“, also mit mehr Eigeninitiative Stellen suchen lässt, weil er annimmt, dass sich die Bewerbungschancen durch den Eingliederungszuschuss verbessern, können die bewerberorientierten Vermittler nicht einschätzen.

Wenn ein stellenorientierter Vermittler anlässlich einer Stellenbesetzung mit einem Betrieb über einen Einstellungszuschuss verhandelt, ist für ihn nicht erkennbar, ob dem Bewerber vom bewerbungsorientierten Vermittler ein Eingliederungszuschuss in Aussicht gestellt wurde, ob der Bewerber diese Aussicht in das Bewerbungsverfahren eingebracht hat, in welcher Form das geschah und wie dies das Entscheidungskalkül des Arbeitgebers verändert hat.

(b) Reaktiv auf Anfragen von Betrieben

In der „reaktiven Verhandlungskonstellation“ tritt der Personalverantwortliche oder Geschäftsführer eines Unternehmens an die Agentur, benennt eine Person, die er einzustellen erwägt und fragt nach einer Förderung. Dies geschieht ganz überwiegend telefonisch, wie auch die sich anschließenden Verhandlungen telefonisch erfolgen und nur selten im direkten persönlichen Kontakt. Ob und in welchem Ausmaß diese betrieblichen Förderanfragen darauf zurückgehen, dass erst der Bewerber im Bewerbungsgespräch die Betriebe auf die Möglichkeit eines Eingliederungszuschusses hinwies, können die Vermittler nicht einschätzen. Allerdings ist anzunehmen, dass der Informationsstand durch die Betriebe gut genug ist, um nur in Ausnahmefällen auf einen entsprechenden bewerberseitigen Hinweis angewiesen zu sein.

Die Anfrage durch den einstellungswilligen Betrieb ist nach übereinstimmender Darstellung der stellenorientierten Vermittler aus allen besuchten Agenturen die häufigste Verhandlungskonstellation. Auch die konkreten Fälle („letzter Fall“) entsprachen überwiegend dieser Konstellation. Erwartungsgemäß erfassen die Vermittler nicht die Verhandlungskonstellationen, und obwohl wir nicht um eine Schätzung über die Häufigkeit dieser Verhandlungskonstellation baten (sondern nur darum, welche Verhandlungssituationen typisch sind), gaben einige Vermittler die Häufigkeit mit „zwei Drittel“ oder gar „90%“ an (IIa2_2 _stea1, 100; Vc_2_blag, 25). Diese Schätzungen zeigen gar nicht notwendigerweise die tatsächliche Häufigkeit, als vielmehr das Gefühl der Defensive, in der sich die Vermittler sehr oft befinden.

Teilweise wird mit der Förderanfrage durch den Arbeitgeber schon der „notwendige“ Förderumfang quantifiziert, der sich in der Regel nur lose oder gar nicht an den Rechtsvorschriften orientiert (z.B. „aufgrund erhöhtem Einarbeitungsaufwand“) und praktisch immer unrealistisch hohe Erwartungen erkennen lässt. Für die Vermittler ist dies in der Regel ein Hinweis darauf, dass in dem Betrieb nur wenige Erfahrungen mit der Arbeitsagentur vorliegen. Im Extremfall – bei einem besonders unerfahrenen Betrieb – wurde die Einstellung bereits vorgenommen und nachträglich ein Eingliederungszuschuss gefordert. Dies wird von den Vermittlern stets zurückgewiesen. In Einzelfällen, so wurde mehrfach berichtet, kommt es vor, dass der Arbeitgeber aus Ärger über die verweigerte Förderung den neu eingestellten Arbeitnehmer wieder entlässt. Auch dies unterstreicht,

welche Erwartungen einige Arbeitgeber in Zeiten der Arbeitsmarktkrise gegenüber der Arbeitsagentur aufbauen, das in abgemilderter Form in der Haltung zum Ausdruck kommt, dass der Arbeitgeber allein dafür, dass er einen Arbeitslosen einstellt, eine Förderung beansprucht. Einer solchen, quasi „Dankbarkeit“ einfordernden Haltung der Arbeitgeber, halten die Vermittler entgegen, dass der Grund für die Neueinstellung wohl der betriebliche Bedarf ist und dies kein Grund zur Förderung ist.

Nachdem die Förderanfrage gestellt wurde, überprüft der Vermittler, ob ein Einstellungszuschuss zu vertreten ist. Häufig, aber in einem Umfang, der sich nicht genau quantifizieren lässt, kommen die Vermittler zu dem Schluss, dass eine Förderung nicht angemessen sei. Das ist typischerweise dann der Fall, wenn der Bewerber eine für die neue Stelle passende Berufsbiographie aufweist, erst kurze Zeit arbeitslos war und nicht zu typischen Risikogruppen, z.B. Älteren, gehört. Der Vermittler wendet sich dann wieder an den Betrieb und teilt ihm seine Auffassung mit. Diese Auffassung ist noch nicht endgültig und noch nicht zur Entscheidung gelangt. Vielmehr möchte der Vermittler mit dem Arbeitgeber Einverständnis über die letztendliche Entscheidung erlangen, auch wenn es eine Ablehnung ist. Spätestens zu diesem Zeitpunkt informiert der Vermittler über die Kriterien, die einer Entscheidung über den EGZ zugrunde liegen. Neigt der Vermittler zu einer Ablehnung, fordert er häufig den Arbeitgeber auf, Gründe zu benennen, warum der Betrieb für diesen Bewerber einen Eingliederungszuschuss benötigt. Neigt der Vermittler hingegen zu einer Bewilligung, unterbreitet er ein Angebot, das ihm meist noch Verhandlungsspielraum belässt und praktisch immer unterhalb der Forderung des Arbeitgebers liegt. Häufig akzeptieren nach Auskunft der Vermittler die Betriebe mit oder ohne Verhandlung das Förderangebot, auch wenn es unter ihrer ursprünglichen Erwartung lag. Ein großer Teil der Verhandlungen um den EGZ geht schnell vonstatten, als ein Punkt unter vielen, die mit dem Vermittler anlässlich einer Neueinstellung zu besprechen sind. Der EGZ wird häufig innerhalb eines Telefonats besprochen. Selten braucht es von der Anfrage bis zur Entscheidung mehr als zwei Tage. Der Vergleich zum „Basar“, der wiederholt bemüht wurde (IIa2_6_blag, 149; I-IIb_1_go, 22; IIIb_2_tlstea, 104; IIIc_1_go, 6; IIIc_5_stea2, 92) ist hier durchaus treffend: Manchmal wird auf dem Basar lange gefeilscht, aber sehr oft auch schnell zugegriffen.

Allerdings sind Vermittler durchaus bereit, einen Eingliederungszuschuss zu gewähren, auch wenn sie nicht restlos von den Darlegungen der Arbeitgeber überzeugt sind. Ein typischer Fall ist, wenn der Vermittler das individuelle Vermittlungshemmnis niedriger einstuft als der Arbeitgeber. Ein weiterer Grund ist auch die Einschätzung des Vermittlers über den Arbeitgeber: Wenn eine dauerhafte Integration zu erwarten ist, legt der Vermittler sein Ermessen großzügiger aus als bei einem Betrieb, der in der Vergangenheit häufig geförderte Mitarbeiter mit Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist entlassen hat. Schließlich spielt auch die Qualität der Beziehung zwischen Vermittler und Betrieb eine Rolle. Handelt es sich um eine erprobte und vertrauensvolle Beziehung, wird der Vermittler sein Ermessen ebenfalls großzügiger auslegen – was nicht heißt, dass in diesen Fällen immer Eingliederungszuschüsse gezahlt werden. Das Vertrauen entsteht – eher im Gegenteil – auch dadurch, dass der Vermittler den Betrieb nicht als ausgesprochen fördermittelorientiert wahrnimmt. Begehrt ein solcher, dem Vermittler gut bekannter Betrieb, dann doch einmal Fördermittel, dann erhält er vom Vermittler so etwas wie einen Glaubwürdigkeitsbonus. In diesen Fällen kommt dem Eingliederungszuschuss jenseits seiner hauptsächlichen Funktion als Integrationshilfe für Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen eine Funktion zu, die man als „Türöffner“ für Vermittler gegenüber dem Betrieb beschreiben könnte.

Derartige Hilfskriterien benötigen die Vermittler auch aufgrund der Masse der Förderanfragen und –bewilligungen, die eine detaillierte Tiefenprüfung und anschließende Kontrolle des Integrationserfolges nicht zulassen. Ohne dass dies exakt belegt werden kann, ist zu vermuten, dass die Vermittler auf die Fülle der Förderanfragen, die häufig raschen Beurteilungen einer Förderanfrage und die nicht immer restlos überzeugenden Darlegungen der Arbeitgeber nicht nur in Form häufigerer Ablehnungen reagieren, sondern auch mit „kleineren“ Förderbewilligungen. Die Entwicklung zu „kleineren“ Eingliederungszuschüssen hängt nicht nur mit gesetzlichen Veränderungen und Mittelbeschränkungen zusammen (die sich in den ermessenslenkenden Weisungen niedergeschlagen haben), sondern ist auch eine Reaktion der Vermittler auf die zahlreichen Anfragen der Arbeitgeber. Jedoch bergen sehr kurze Laufzeiten die Gefahr, dass die mit einem Eingliederungszuschuss geförderte Neueinstellung nur eine vorübergehende Auftragsspitze abdecken soll, die nicht sehr viel kürzer währt als die Förderdauer plus Nachbeschäftigungspflicht.

Auch in der reaktiven Verhandlungskonstellation handelt es sich um „Verhandlungen“: In die Entscheidung fließen mehr Dinge ein als nur die Beurteilung des Vermittlungshemmnisses, die sich erst im Zuge der Verhandlung herausstellen. Gemessen an der Betonung von „individuellen Vermittlungshemmnissen“, die für einen EGZ zugrunde zu legen sind, mögen die geschilderten Erwägungen der Vermittler als sachfremd erscheinen, tatsächlich sind sie aber für die Vermittlungstätigkeit der Agenturmitarbeiter wichtig.

Zur Beurteilung der Eingliederungszuschüsse ist von Interesse, ob nach einer Ablehnung dennoch die Person eingestellt wird, für die die Förderanfrage gestellt wurde. Dies lässt sich durch die Vermittler nicht eindeutig beobachten. Die Vermittler sind übereinstimmend der Auffassung, dass nach einer abgelehnten Förderanfrage beides vorkommen kann. Dass Personen, für die ursprünglich eine Förderung begehrt wurde, dennoch eingestellt wurden, erfahren Vermittler mitunter durch den Arbeitgeber selbst, nachdem die Vermittler ihre ablehnende Entscheidung mitgeteilt haben. Arbeitgeber äußern dann beispielsweise, dass sie mit dieser Entscheidung gerechnet haben und dennoch die Einstellung vornehmen, „aber Fragen kostet ja nichts“. In anderen Fällen bestehen Arbeitgeber jedoch auf einer Förderung und fragen nach der Ablehnung für den ursprünglichen Kandidaten nach geeigneten Personen, für die eine Förderung möglich wäre. Sie erhalten dann von den Vermittlern passende Personalvorschläge zur Auswahl, zunächst wiederum ohne konkrete Förderzusagen.

Mehrfach berichteten Vermittler davon, dass extrem niedrige Lohnangebote Grund für die Ablehnung einer Förderanfrage, oder zumindest für eine vertiefte Prüfung sind. In dem Förderantrag müssen die Arbeitgeber angeben, ob die Entlohnung für die Person, für die eine Förderung beantragt wird, tariflich oder zumindest ortsüblich ist. Haben die Vermittler Zweifel an der Ortsüblichkeit des angegebenen Entgeltes, führen sie mehrere Telefonate mit vergleichbaren Unternehmen und erkundigen sich dort nach den Löhnen. Liegt das in Aussicht gestellte Entgelt 20% oder mehr unter der Ortsüblichkeit, ist das ein Ablehnungsgrund.

(c) Initiativ durch die Arbeitsagentur

Obwohl die „reaktive Verhandlungskonstellation“, bei der die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht, überall dominiert, gibt es dennoch in allen besuchte Arbeitsagenturen auch

Verhandlungskonstellationen, in denen die Vermittler der Arbeitsagenturen die Initiative ergreifen und von sich aus den Eingliederungszuschuss vorschlagen.[31] Typischerweise entsteht diese Konstellation, wenn der Betrieb freie Stellen der Arbeitsagentur meldet und um Besetzungsvorschläge bittet. Teilweise verknüpfen Betriebe dies mit dem Hinweis, mögliche Bewerber vorgeschlagen zu bekommen, die sich für eine Förderung qualifizieren.

Die stellenorientierten Vermittler suchen auf die Anfrage des Betriebes passende Bewerber heraus. Dies geschieht in der Regel spätestens innerhalb von ein oder zwei Tagen. Je nach verabredetem Vorgehen lädt der stellenorientierte Vermittler die Personen zu einem Vorgespräch zu sich ein und händigt dann die Adresse des Betriebes aus, oder er gibt Bewerbungsprofile der Kandidaten an den Betrieb weiter, damit dieser eine Vorauswahl treffen kann. Die Vermittler orientieren sich grundsätzlich an den Anforderungen der Stelle und streben danach, für diese Stelle den optimalen Kandidaten zu benennen. Es gilt der Vorrang der ungeförderten Integration. In einem Fall im Strategietyp II wurde explizit geschildert, dass von der Leitung der Agentur angestrebt wird, dass die Vermittler bei den vorzuschlagenden Bewerbern eine Mischung aus passgenauen Bewerbern ("Bestenauswahl") und potenziellen Förderfällen präsentieren. Die Vermittler bezeichneten dies als eine schwierige Aufgabe, denn sie können nicht gleichzeitig den Interessen der Betriebe und der Arbeitssuchenden mit Vermittlungshemmnissen gerecht werden. Vermittler anderer Agenturen präsentieren den Betrieben ebenfalls eine Mischung aus potenziellen Förderfällen und Bestenauswahl, ohne dass dies explizite Politik der Agentur wäre.

In dieser Konstellation wird anscheinend weniger um die konkrete Höhe und Dauer des Eingliederungszuschusses gefeilscht; vielmehr geht es um die Frage, ob für einen Kandidaten ein Zuschuss gewährt wird. Dies wird vom Betrieb entweder von Anfang an als Suchkriterium für geeignete Bewerber artikuliert oder seitens der Vermittler bei der Präsentation geeigneter Bewerber eingebracht.

[31] Für den Eingliederungszuschuss für Rehabilitanden und Schwerbehinderte ist dies sogar die typische Verhandlungskonstellation, siehe S. 157ff.

(d) Sonderfall: Eingliederungszuschüsse bei Vermittlungen unter Zuhilfenahme Dritter nach § 37 SGB III

Einige der besuchten Agenturen haben Dritte nach § 37 SGB III mit der Aufgabe betraut, Arbeitslose in Arbeit zu vermitteln.[32] Nach Angaben der Agenturen blieben die Ergebnisse der Zusammenarbeit unter den Erwartungen; die Zusammenarbeit verlief überwiegend unbefriedigend. Zwar wurde in einem Fall (Strategietyp II) berichtet, dass der beauftragte Dritte erfolgreich bei der Akquise von Lehrstellen gewesen sei, jedoch unter den Erwartungen bei der Akquise von Stellen geblieben sei. In einem anderen Fall (Strategietyp III) wurde berichtet, dass die Erfolgsabhängigkeit der Vergütung mögliche Träger abgeschreckt habe, sich um die Übernahme von Vermittlungsaufgaben zu bewerben. In wieder einem anderen Fall (Strategietyp IV) wurde davon berichtet, dass eine Stellenanzeige eines Arbeitgebers gegenüber der Arbeitsagentur zurückgezogen wurde und wenig später ein beauftragter Dritter für eine Vermittlung, die exakt der zurückgezogenen Stellensuche entsprach, das Honorar beanspruchte. Ohne dass dies in unserem Gespräch von dem Vermittler offen ausgesprochen wurde, ist doch anzunehmen, dass der beauftragte Dritte den Arbeitgeber überredet hat, die Stellenanzeige gegenüber der Arbeitsagentur zurückzuziehen, da der Vermittler – der durchaus entscheidend an der Besetzung mitgewirkt haben mag, etwa indem er einen passenden Kandidaten benannte und dem Betrieb Sucharbeit abnahm – ein Honorar von der Agentur nur beanspruchen kann, wenn es sich um „neue", d.h. der Arbeitsagentur nicht gemeldete, Stellen handelt.

Speziell mit Blick auf die Information über den Eingliederungszuschuss wurde die Arbeit der Dritten jedoch überwiegend als unproblematisch angesehen. Nur in einem Fall (Strategietyp II) wurde davon berichtet, dass ein beauftragter Dritter überhöhte Erwartungen bei Betrieben über die Förderung einer Neueinstellung schürte. Dies könnte viel-

[32] § 37 SGB III Beauftragung Dritter mit der Vermittlung: „(1) Die Agentur für Arbeit kann zu ihrer Unterstützung Dritte mit der Vermittlung oder mit Teilaufgaben der Vermittlung beauftragen. Dies gilt insbesondere dann, wenn dadurch die berufliche Eingliederung erleichtert werden kann. Die Agentur für Arbeit kann dem beauftragten Dritten Ausbildungssuchende und Arbeitssuchende zuweisen, wenn diese der Zuweisung nicht aus wichtigem Grund widersprechen. Der Ausbildungssuchende und Arbeitssuchende ist über das Widerspruchsrecht zu belehren. (2) Die Agentur für Arbeit kann Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit der Vermittlung der geförderten Arbeitnehmer beauftragen. (3) Für die Vermittlungstätigkeit des Dritten kann eine Vergütung vereinbart werden. Eine Pauschalierung ist zulässig. (4) Arbeitslose können von der Agentur für Arbeit die Beauftragung eines

leicht schon allein dadurch geschehen sein, dass dieser beauftragte Dritte – ebenso wie die meisten Betriebe – frühere Förderumfänge zugrunde legte oder die aktuellen gesetzlichen Höchstbeträge als Standardwerte interpretierte. Von diesem einen Fall abgesehen, traten derartige Probleme in der Zusammenarbeit mit beauftragten Dritten nicht auf. Die Vermittler der Arbeitsagenturen behalten sich die Entscheidung über Eingliederungszuschüsse auch dann vor, wenn die Vermittlung über beauftragte Dritte erfolgt; letztere können mit einem Eingliederungszuschuss höchstens argumentieren, aber nicht arbeiten. Nach Auskunft der Vermittler wird dies deutlich gegenüber den beauftragten Dritten kommuniziert. Die beauftragten Dritten erhalten keinen Einblick in die ermessenslenkenden Weisungen, sondern werden höchstens in allgemeiner Form darüber informiert, dass Eingliederungszuschüsse nicht grundsätzlich, sondern nur bei Vorliegen individueller Vermittlungshemmnisse gewährt werden können, wobei im Gesetz nur der maximale Förderumfang steht, der vor Ort meist sehr deutlich darunter liegt.

(e) Veränderungen in den Verhandlungskonstellationen durch die Neufassung des Eingliederungszuschusses ab 1. Januar 2004

Durch die Neufassung des Eingliederungszuschusses wurde die Beschränkung auf bestimmte Zielgruppen aufgehoben. Stattdessen soll der Eingliederungszuschuss gewährt werden können, wenn individuelle Vermittlungshemmnisse vorliegen. Grundsätzlich kommt also – anders als bisher – jeder in Betracht, der individuelle Vermittlungshemmnisse aufweist. Was als individuelles Vermittlungshemmnis gelten kann, ist nicht abschließend festgelegt.

Aus dieser gesetzlichen Veränderung sind Auswirkungen auf die Verhandlungskonstellation zu erwarten. Denn nun können Arbeitgeber in jedem Fall um eine Förderung nachsuchen. Das Kriterium der „individuellen Vermittlungshemmnisse“ ist zumindest teilweise Auslegungssache. Zu erwarten ist also ein zunehmender Erwartungsdruck durch die Arbeitgeber auf die Vermittler, der diese möglicherweise in ihrem Verhandlungsspielraum einschränkt. Zu erwarten wäre, dass Personen mit gravierenden Vermittlungshemmnissen schwerer eine Förderzusage an die Betriebe mitbringen (und entsprechend schwerer in Beschäftigung kommen), weil der Vorrat an möglichen Förderungen

---

Dritten mit ihrer Vermittlung verlangen, wenn sie sechs Monate nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit noch arbeitslos sind.“

für Neueinstellungen „verbraucht“ wird, die „marktnäher“ sind und für die „marktferneren“ Kunden der BA keine Mittel mehr zur Verfügung stehen.

Diesen Überlegungen wurde in den Fallstudien explizit nachgegangen. Nach Aussage der Vermittler bestätigen sich diese Erwartungen jedoch nicht, auch wenn einige von ihnen den geschilderten skeptischen Gedankengang nachvollziehen können. Die Neufassung des Eingliederungszuschusses hat nach Aussagen der Vermittler die Verhandlungskonstellation nicht wesentlich beeinflusst (siehe auch Abschnitt 2.3).

Der Grund dafür liegt darin, dass Arbeitgeber diese Gesetzesänderung nicht wahrgenommen haben und folglich ihre Verhandlungsposition nicht neu ausgerichtet haben. Schon vor einer Gesetzesänderung scheinen in der Wahrnehmung der Vermittler die Arbeitgeber mehr und mehr dazu übergegangen zu sein, grundsätzlich nach Eingliederungszuschüssen zu fragen. Ihre geäußerten Erwartungen richten sich nach – möglicherweise falsch erinnerten und gemessen an aktuellen Standards überhöhten – früheren Förderumfängen.

Probleme aus der Gesetzesänderung in den Verhandlungen ergeben sich für die Vermittler, weil sie das Gesetz und die möglichen Förderumfänge erläutern müssen. Es gibt hier keine Stabilität, an der sich die Betriebe langfristig orientieren könnten. Das hängt aber nicht mit den inhaltlichen Änderungen des Gesetzes zusammen (Rücknahme einer expliziten Zielgruppenspezifizität zugunsten individuell zu bestimmender Vermittlungshemmnisse), sondern mit der Änderung als solcher. Die Vielfalt an Instrumenten und die Schnelligkeit der Änderungen ist für die Vermittler und erst recht für die Betriebe kaum mehr zu überschauen.

Dass die Vermittler die sich teilweise schnell ändernde Gesetzeslage – die ja nicht nur Eingliederungszuschüsse, sondern sehr viel mehr umfasst – den Betrieben erläutern müssen, wurde nicht als eine frustrierende Erfahrung dargestellt. Vielmehr ist die Beratung von Unternehmen Kernbestandteil der Tätigkeit von Vermittlern. Die Beratung schafft auch Anlässe, ins Gespräch mit Arbeitgebern zu kommen und dabei Möglichkeiten für Integrationen auszuloten. Die Vermittler stimmen weitgehend darin überein, dass nach den Erläuterungen die Politik der Arbeitsagentur bei der Bewilligung von Eingliederungszuschüssen von den Betrieben akzeptiert wird.

3.2.3.7 Wechselwirkungen mit anderen Instrumenten: betriebliche Trainingsmaßnahmen

(a) Die Zielstellung betrieblicher Trainingsmaßnahmen und ihr Einsatz in der Vermittlungspraxis

Eingliederungszuschüsse werden von den Arbeitsagenturen häufig im Zusammenhang mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen (§ 48 SGB III) diskutiert und eingesetzt. Dies ist laut Durchführungsanweisung ausdrücklich möglich (DA 225.05), die sich zwar auf den Eingliederungszuschuss für Neugründungen bezieht, sinngemäß aber auch für den „einfachen" Eingliederungszuschuss anzuwenden ist. Von allen auf der Grundlage des § 48 SGB III möglichen Maßnahmen[33] werden im Zusammenhang mit dem Eingliederungszuschuss vor allem jene Trainingsmaßnahmen hervorgehoben, die eine unmittelbare Mitarbeit in einem Betrieb oder ein Praktikum in einem Betrieb beinhalten. Wird eine betriebliche Trainingsmaßnahme bewilligt, erhält die betreffende Person wie bisher die Leistungen von der Arbeitsagentur (in erster Linie ALG I) sowie bei Bedarf weitere Zuschüsse zu den Fahrtkosten oder zur Berufsbekleidung. Dem Arbeitgeber entstehen keine finanziellen Kosten, und es wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet. Obwohl dem Gesetzestext nicht zu entnehmen, beträgt die maximale Dauer von betrieblichen Trainingsmaßnamen nach Auskunft der Vermittler 12 Wochen, die aber in der Praxis nicht oder nur selten erreicht werden. Nach Auskunft der Vermittler haben betriebliche Trainingsmaßnahmen häufig eine Dauer von weniger als vier Wochen. Falls es danach zu einer Einstellung kommt und ein Eingliederungszuschuss gezahlt wird,

---

[33] § 48, SGB III: Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen: „(1) Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende können bei Tätigkeiten und bei Teilnahme an Maßnahmen, die zur Verbesserung ihrer Eingliederungsaussichten beitragen (Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen), gefördert werden, wenn die Tätigkeit oder Maßnahme 1. geeignet und angemessen ist, die Eingliederungsaussichten des Arbeitslosen oder des von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden zu verbessern und 2. auf Vorschlag oder mit Einwilligung der Agentur für Arbeit erfolgt. Die Förderung umfasst die Übernahme von Maßnahmekosten sowie bei Arbeitslosen die Leistung von Arbeitslosengeld, soweit sie eine dieser Leistungen erhalten oder beanspruchen können. Die Förderung von Arbeitslosen kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden. (2) Nach Absatz 1 können auch Maßnahmen gefördert werden, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen europäischen Staat durchgeführt werden, mit dem die Europäische Gemeinschaft ein Assoziierungsabkommen abgeschlossen hat, und für die Fördermittel der Europäischen Gemeinschaft geleistet werden. Nach Absatz 1 können außerdem Maßnahmen gefördert werden, die in Grenzregionen der an die Bundesrepublik Deutschland angrenzenden Staaten durchgeführt werden. (3) Über die Tätigkeit oder die Teilnahme an einer Maßnahme soll dem Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden eine Bescheinigung ausgestellt werden, aus der sich mindestens Art und Inhalt der Tätigkeit oder Maßnahme ergeben."

verkürzt sich die Dauer des Eingliederungszuschusses um den Zeitraum, für den die betriebliche Trainingsmaßnahme bewilligt wurde.

Der Wortlaut des § 48 SGB III lässt die genaue Zielsetzung und Angemessenheit der betrieblichen Trainingsmaßnahme kaum erkennen. Sie kann auch nicht von allen Vermittlern erklärt werden. Betriebliche Trainingsmaßnahmen sind nach Auskunft der Vermittler dann angemessen, wenn soziale Qualifikationen eines Beschäftigung Suchenden aufgefrischt und getestet werden sollen: Passt er in den Betrieb? Kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander zurecht? Entspricht der Bewerber hinsichtlich seines Auftretens den Vorstellungen des Arbeitgebers? Diese Fragen lassen sich auch nach einer kurzen Phase des Kennenlernens beantworten, in der der Bewerber in die tägliche Arbeitspraxis des Betriebes einbezogen wird.

In der Vermittlungspraxis fordern die Arbeitsagenturen vor Bewilligung einer betrieblichen Trainingsmaßnahme, dass der Arbeitgeber eine Einstellungsabsicht der Person erkennen lässt, die an dieser betrieblichen Trainingsmaßnahme teilnimmt. Da jedoch keine Einstellungsverpflichtung besteht, verzichten die Vermittler auf schriftliche Einstellungszusagen.[34] Häufig werden betriebliche Trainingsmaßnahmen im Zusammenhang mit Eingliederungszuschüssen verhandelt. Bei Eingliederungszuschüssen wird eine Einstellung vorgenommen, sodass die Einstellungsabsicht der Arbeitgeber glaubwürdiger ist.

In der Wahrnehmung der meisten Arbeitsvermittler ist eine weitgehende Austauschbarkeit von betrieblicher Trainingsmaßnahme und Eingliederungszuschüssen gegeben: Beide Instrumente fördern die Beschäftigung eines Arbeitslosen (oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten) bei einem Arbeitgeber mit dem Ziel der dauerhaften Integration und dem Mittel der (vollständigen oder teilweisen) Lohnsubvention. Diese wesentliche Gemeinsamkeit beider Instrumente lässt in der Wahrnehmung der meisten Vermittler die Unterschiede hinsichtlich der genauen Zielstellung und damit Angemessenheit der Instrumente oftmals in den Hintergrund treten.

[34] In Einzelfällen wird ein Eingliederungszuschuss auch unmittelbar im Anschluss an eine Förderung beruflicher Weiterbildung gewährt, die zuvor mit einem einstellenden Betrieb abgestimmt wurde. In diesen Fällen, die nach Auskunft der Vermittler nur selten vorkommen, fordern Vermittler eine schriftliche Einstellungszusage oder auch einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag.

(b) Vor- und Nachteile der Kombination von EGZ mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen aus Sicht der Arbeitsagenturen und Betriebe

Die Kombinationsmöglichkeit betrieblicher Trainingsmaßnahmen mit Eingliederungszuschüssen wird von den Arbeitsagenturen begrüßt und folglich auch häufig genutzt. Aus Sicht der Arbeitsagenturen gibt es zwei entscheidende Vorteile: Zum einen kann dem Arbeitgeber praktisch mehr an Leistung angeboten werden als wenn nur der Eingliederungszuschuss gezahlt werden würde, denn für den Zeitraum der betrieblichen Trainingsmaßnahme entstehen dem Arbeitgeber keine Kosten. Zum zweiten belastet die betriebliche Trainingsmaßnahme normalerweise nur in geringem Umfang (Fahrtkosten, Berufsbekleidung) den Eingliederungstitel der lokalen Arbeitsagentur. Die Weiterzahlung bestehender Leistungsansprüche der Person in der betrieblichen Trainingsmaßnahme berührt nicht den Eingliederungstitel.

Diesen Vorteilen stehen aus Sicht der Vermittler kaum Nachteile gegenüber. Allerdings haben genauere Nachfragen und Auskünfte von erfahrenen Vermittlern ergeben, dass die genannten Vorteile zu relativieren sind. So ist es zwar richtig, dass mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen der Eingliederungstitel kaum belastet wird, doch die Kosten für den Haushalt der Bundesagentur sind höher, wenn statt dem Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, verbunden in der Regel mit einer Beendigung des Leistungsbezuges, weiterhin ALG I gezahlt wird. Mit der Kosten-Leistungs-Rechnung, die schrittweise eingeführt wird, werden künftig auch diese Kosten den lokalen Arbeitsagenturen veranschaulicht. Erfahrene Vermittler geben darüber hinaus zu Bedenken, dass die schwächere Verbindlichkeit der betrieblichen Trainingsmaßnahme hinsichtlich der Integration von Beschäftigung Suchenden dieses Instrument auch „missbrauchsanfälliger“ werden lässt. Da der Arbeitgeber sich für eine Nicht-Übernahme nicht rechtfertigen muss (anders als bei einer Entlassung aus einem mit Eingliederungszuschüssen geförderten Beschäftigungsverhältnis), ist eine Kontrolle, ob nicht etwa mit der betrieblichen Trainingsmaßnahme nur eine kurzzeitige Auftragsspitze abgefangen wurde, erschwert. Im Extremfall – so hypothetische Fallkonstruktionen von Seiten erfahrener Vermittler – kann ein Arbeitgeber durch systematische Aufeinanderfolge mehrerer betrieblicher Trainingsmaßnahmen, die mit wechselnden Arbeitsagenturen ausgehandelt wurden, über mehrere Monate hinweg Arbeitskräfte unbezahlt nutzen. Freilich wäre dies auf einfache Tätigkeiten mit sehr kurzer Anlernzeit beschränkt. Geeignete Kon-

trollmöglichkeiten, etwa in Form eines Datenabgleichs geförderter Betriebe über die Grenzen von Arbeitsamtsregionen hinweg, existieren nach Auskunft der Befragten derzeit noch nicht.

Im Regelfall begrüßen jedoch die Vermittler die Kombination von betrieblichen Trainingsmaßnahmen mit Eingliederungszuschüssen, weil die betriebliche Trainingsmaßnahme zuerst klärt, ob zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer „die Chemie stimmt" und damit den dauerhaften Integrationserfolg nach einer Einstellung, die mit Eingliederungszuschüssen gefördert wird, wahrscheinlicher werden lässt.

Für die Betriebe bieten betriebliche Trainingsmaßnahmen aus Sicht der Vermittler ausschließlich Vorteile. Zu nennen ist insbesondere die Möglichkeit, ohne eigene Lohnkosten neue Mitarbeiter zu testen und zu prüfen, ob sich der neue Mitarbeiter in die Aufgaben und in den Betrieb hinein finden wird.

(c) Wechselwirkungen von betrieblichen Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüssen

Angesichts kürzerer Laufzeiten von Eingliederungszuschüssen gewinnen betriebliche Trainingsmaßnahmen an Attraktivität. Daher ist bei Fortführung der gegenwärtigen Praxis zu erwarten, dass bei einer weiteren Verkürzung der Förderdauern des EGZ die betrieblichen Trainingsmaßnahmen breiter eingesetzt werden und vielleicht auch in ihrer Dauer öfter an die Obergrenze von 12 Wochen stoßen. Zwar wird heute schon die Dauer einer betrieblichen Trainingsmaßnahme auf die Förderdauer mit einem Eingliederungszuschuss angerechnet. Dies funktioniert aber nur dort zuverlässig, wo die Förderdauer des Eingliederungszuschusses fest vorgegeben ist. Andernfalls ist schwer zu beurteilen, wie lang die Förderdauer ohne betriebliche Trainingsmaßnahme gewesen wäre.

Die meisten der befragten Vermittler waren der Auffassung, dass eine generelle Abschaffung einer der beiden Maßnahmen, der Eingliederungszuschüsse oder der betrieblichen Trainingsmaßnahmen, trotz ihrer vermeintlich hohen Austauschbarkeit nicht sinnvoll wäre. Jedoch konnten sie trotz verschiedener Nachfragen in der Regel hierfür keine plausiblen Gründe anführen, warum nicht ein Instrument wegfallen kann, wenn das andere fortbesteht. Das lässt erwarten, dass bei zunehmend kürzeren EGZ-Dauern betriebliche Trainingsmaßnahmen als Ersatz für EGZ eingesetzt werden. Dann werden

der Leistungsbezug verlängert, die Einstellungen hinausgezögert und insgesamt höhere Kosten für die Versichertengemeinschaft verursacht.

Erfahrene Vermittler hoben die unterschiedlichen Zielstellungen beider Instrumente im Detail hervor: Mit den betrieblichen Trainingsmaßnahmen werden soziale Kompetenzen überprüft und ein Einstieg in Beschäftigung erleichtert; hingegen sollen Eingliederungszuschüsse für den Arbeitgeber individuelle Vermittlungshemmnisse des Bewerbers lindern (siehe auch Fußnote 39). Erfahrene Vermittler wiesen darauf hin, dass eine Kombination beider Maßnahmen sinnvoll sein kann, aber keineswegs immer angemessen ist.

Aus diesen Überlegungen heraus lassen einige der besuchten Arbeitsagenturen eine Kombination der betrieblichen Trainingsmaßnahmen mit Eingliederungszuschüssen im Grundsatz nicht mehr zu. Vielmehr werden – je nach situativer Angemessenheit in einem individuellen Fall – entweder eine betriebliche Trainingsmaßnahme oder ein Eingliederungszuschuss gewährt. Der Nachteil ist die stärkere Restriktivität in der Förderung von Neueinstellungen. Vorteile sind, dass die beiden Instrumente wieder stärker auf ihre eigentliche Zielstellung hin ausgerichtet werden und bei gleichen Kosten mehr Einstellungen gefördert werden können. Soll der Grundsatz, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüsse einander ausschließen, allgemein angewendet werden, so wären die Vermittler über die genaue Zielsetzung der beiden Instrumente erneut zu informieren.

3.2.3.8 Steuerungswirkung durch EGZ aus Vermittlersicht

Mit der Steuerungswirkung, die in diesem Unterabschnitt diskutiert werden soll, ist gemeint, warum und mit welchem Effekt die Vermittler durch die Vergabe von Eingliederungszuschüssen die Personalentscheidungen der Betriebe beeinflussen können. Dies ist eine Kernfrage der Evaluation, die die Umsetzung des Instrumentes berührt.

Zwar kann die Steuerungswirkung von Eingliederungszuschüssen durch statistische Analysen zuverlässiger beantwortet werden. Die Vermittler können sich irren über die von ihnen wahrgenommenen Effekte und Mechanismen, und sie können diese unausgewogen darstellen. Gleichwohl sind die Einschätzungen und „Eigentheorien“ der Vermittler zu diesem Punkt unverzichtbar. Denn – erstens – auch falsche Einschätzungen sind handlungsleitend (und es gibt zunächst keinen Grund, davon auszugehen, dass die Vermittler die Effekte falsch wahrnehmen oder unausgewogen darstellen). Zweitens geben die detaillierten und vielfältigen Erzählungen und Beispiele der Vermittler Hin-

weise darüber, welche Effekte – unabhängig von ihrer Häufigkeit – auftreten können und welche Ursachen – unabhängig von ihrer Stärke – verantwortlich sein können. Drittens schließlich umfassen die Erzählungen der Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen die jeweils aktuelle Gegenwart mit unsystematischen Bezügen zur Vergangenheit, während das Beobachtungsfenster der statistischen Analyse sich früher schließt, d.h. nicht so dicht an die Gegenwart heran reicht. Aus diesen Gründen sind die Einschätzungen der Vermittler zur Steuerungswirkung des Eingliederungszuschusses auch Bestandteil der Implementationsanalyse.

Die Steuerungswirkung wird überwiegend hinsichtlich der Personen diskutiert, für deren Einstellung eine Förderung gezahlt wird, und es ist Sinn des Eingliederungszuschusses, Personen mit Vermittlungshemmnissen in Beschäftigung zu helfen (siehe S. 119ff.). Doch in die Förderentscheidung gehen auch Merkmale des Betriebes bzw. des Arbeitsverhältnisses ein, und es sind Betriebe, nicht Personen, die gefördert werden. Daher wird anschließend untersucht, ob sich Betriebe unterschiedlich mit einem Eingliederungszuschuss steuern lassen oder unterschiedlich gesteuert werden (siehe S. 122ff.). Schließlich wird kurz auf die Frage eingegangen, ob sich aus den Darstellungen der Vermittler regionale Unterschiede erkennen lassen (siehe S. 126f.).

Personen

In den Gesprächen wurden explizit unterschiedliche Effekte, die Eingliederungszuschüsse haben können, angesprochen. So wurde danach gefragt, ob mit Eingliederungszuschüssen Einstellungen zustande kommen, die sonst nicht vorgenommen werden, ob Einstellung zeitlich vorgezogen werden können, ob die Auswahl der Bewerber beeinflusst wird und ob im Sinne der Neufassung des Eingliederungszuschusses ab 1. Januar 2004 Bewerber nun individuell (und nicht mehr mit Blick auf die Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu Problemgruppen des Arbeitsmarktes) beurteilt werden.

Bereits diese Fragestellung wurde als zu kompliziert und praxisfern empfunden. Nach den Wahrnehmungen der Vermittler kommt es für die Betriebe in erster Linie darauf an, ob sie einen Eingliederungszuschuss erhalten: ja oder nein. Die Anpassung betrieblichen Einstellungsverhaltens an die Förderentscheidung der Vermittler erscheint letzteren sehr begrenzt. Dennoch waren zu den einzelnen Effekten (zusätzliche, vorgezogene, spezifizierte und individuelle Neueinstellung) auch detaillierte Aussagen zu erlangen.

Nach übereinstimmender Darstellung der Vermittler ist das Erreichen einer *zusätzlichen Neueinstellung* durch den Eingliederungszuschuss nur eine theoretische, aber keine praktische Möglichkeit. Am dichtesten kommen die Vermittler an zusätzliche Neueinstellungen mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen eher indirekt, nämlich wenn auch aufgrund der Tatsache, dass die Vermittler einem Betrieb Geldleistungen verschaffen können, eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Vermittler und Betrieb besteht und der Betrieb auch offen für die Sichtweisen der Vermittler ist. In einer solchen Situation, in der man den Stellenwert von Eingliederungszuschüssen allerdings nicht überschätzen sollte, mag es vorkommen, dass es gelingt, dem Betrieb eine Arbeitskraft mehr zu vermitteln als der Betrieb ursprünglich bereit war aufzunehmen (vgl. S. 123). In gewissem Sinne kann man auch von zusätzlichen Einstellungen sprechen, wenn Betriebe sich zu Großinvestitionen vor Ort nach einer Auswahl unter unterschiedlichen Standorten entschließen, die ebenfalls mit Fördergeldern der Arbeitsmarktpolitik, wie z.B. Eingliederungszuschüsse, aber auch der Wirtschaftsförderung, flankiert werden. Doch auch in diesen Fällen (vgl. S. 125) nehmen Eingliederungszuschüsse nur einen nachgeordneten Stellenwert ein.

Auch die *vorgezogene Neueinstellung* wird von den Vermittlern nur als theoretische Möglichkeit gesehen. Vereinzelt wurde spekuliert, dass bei einem beginnenden Konjunkturaufschwung vorgezogene Neueinstellungen attraktiv erscheinen müssten, damit im Aufschwung eingearbeitete Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Möglicherweise ließen sich die geförderten Neueinstellungen auch als Konjunkturindikator deuten. Doch die meisten Gesprächspartner, die wir explizit um ihre Einschätzung zu diesem Gedankengang baten, hielten ihn für denkbar, aber praktisch irrelevant. Durch Eingliederungszuschüsse – oder besser einer bestimmten Form ihrer Ausgestaltung – wird der Zeitpunkt der Neueinstellung eher anders, und zwar umgekehrt zur beabsichtigten Wirkung, beeinflusst: Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit nehmen die Vermittlungshemmnisse zu, was eine höhere Förderung erfordert bzw. rechtfertigt. Möchte nun ein Arbeitgeber in den Genuss einer möglichst hohen Förderung gelangen und eignen sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch für Personen mit Vermittlungshemmnissen, ist es für ihn rational, die Einstellung hinauszuzögern bzw. unter Personen zu wählen, die schon längere Zeit arbeitslos sind. Zugespitzt erscheint dieses Verhalten in Arbeitsagenturen, die die Steuerung ihrer Eingliederungszuschüsse über Vorplanun-

gen in „einfache“ und „teure“ Eingliederungszuschüsse vorgenommen haben. Hier kann es passieren, dass für den laufenden Monat die „teuren“ Eingliederungszuschüsse bereits vergeben wurden und der Arbeitgeber mit der Neueinstellung einen Monat wartet, um einen – dann wieder verfügbaren – „teuren“ Eingliederungszuschuss nutzen zu können.

In der zweiten Projektphase kann mit dem Vergleich zwischen Arbeitsagenturen und – den mit besseren Ausstattungen fördernden – Arbeitsgemeinschaften diese Überlegung weiter vertieft werden.

Die Frage nach der *spezifizierten Neueinstellung*, also ob mittels Eingliederungszuschüssen die Auswahl des Bewerbers beeinflusst werden kann, wird ganz überwiegend positiv beantwortet. Hier wird der Haupteffekt der Eingliederungszuschüsse gesehen. Das Ausmaß der Beeinflussung hängt von der Verhandlungskonstellation ab (vgl. S. 105ff.). Müssen die Vermittler auf einen Besetzungsvorschlag eines Arbeitgebers reagieren, so ist die Steuerungswirkung natürlich geringer, als wenn die Agenturen auf Stellenangebote der Arbeitgeber selbst tätig werden und Vorschläge unterbreiten. In einer „reaktiven Verhandlungssituation“ können die Vermittler zwar nicht mehr die Bewerberauswahl steuern, aber die Förderentscheidung. Bei weitem nicht alle Förderanfragen werden bewilligt, erst recht nicht in der vom Arbeitgeber geforderten Höhe. Der Gestaltungsspielraum, der den Vermittlern bleibt, beschränkt sich auf die Ausgestaltung der Förderung. Einige der untersuchten Agenturen haben in ihren ermessenslenkenden Weisungen verankert, dass die Tatsache, von wem der Bewerbervorschlag ausging (Agentur oder Arbeitgeber), die Förderhöhe beeinflusst (vgl. Tabelle 3.2.2).

Dass der Eingliederungszuschuss erlaubt, die Beschäftigung Suchenden tatsächlich nach ihren individuellen Vermittlungshemmnissen zu beurteilen und zu fördern (*individualisierte Neueinstellung*), wurde überwiegend bestätigt. Allerdings wird die individuelle Beurteilung von personenbezogenen Vermittlungshemmnissen konterkariert durch die nicht-individuelle Ausgestaltung der Eingliederungszuschüsse. In einem beobachteten Extremfall wurde für einen begrenzten Zeitraum nur eine Ausgestaltung des Eingliederungszuschusses praktiziert (30% der Lohnkosten für die Dauer von drei Monaten), sodass sich die Entscheidung der Vermittler allein darauf beschränkte, ob ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden soll. Andere Fälle waren nicht so extrem, beinhalteten

gleichwohl das Problem, dass die Varianz der Zuschüsse deutlich kleiner ist als die Varianz der Vermittlungshemmnisse; erst recht, wenn man deren Individualität betont.
Dennoch wurde die Reform der Eingliederungszuschüsse zum 1. Januar 2004 überwiegend positiv beurteilt. Vermittlungshemmnisse lassen sich in der Darstellung der Vermittler nur ganz unzureichend auf grob klassifizierte Merkmale zurückführen. Nicht jeder, der 50 oder älter ist, weist ein Vermittlungshemmnis auf; umgekehrt gibt es Personen, die keine 50 Jahre alt sind und dennoch altersbedingte Vermittlungsprobleme haben. Für diese und ähnliche Konstellationen führten die Vermittler zahlreiche Beispiele an. In diesem Sinne sehen die Vermittler verbesserte Steuerungsmöglichkeiten. Allerdings habe sich die Situation eher vereinfacht als grundlegend verbessert, denn unter früheren Bedingungen (parallele Existenz unterschiedlicher Eingliederungszuschüsse) hätten die Vermittler angesichts eines bestimmten Vermittlungshemmnisses mit einem Eingliederungszuschuss gefördert, der für den konkreten Fall nicht ausgeschlossen war, selbst wenn die inhaltliche Beschreibung des gewählten Eingliederungszuschusses dem tatsächlichen Vermittlungshemmnis nicht entsprach. Wenn also beispielsweise bei einer Person, die keine 50 Jahre alt war, dennoch altersbedingte Vermittlungshemmnisse auftraten, beurteilten die Vermittler unter Umständen die Einarbeitungserfordernisse im Rahmen ihres Ermessens sehr liberal, um die Einstellung dieser Person zu fördern. Die umgekehrte Möglichkeit, nämlich dass die Reform des Eingliederungszuschusses zum 1. Januar 2004 die Steuerungsmöglichkeiten beeinträchtigt hätte, wurde eher verneint.

Betriebe

Befragt, ob es bestimmte Betriebe oder betriebliche Konstellationen gibt, die in besonderem Maße Eingliederungszuschüsse nachfragen (und sich daher auch in ihrem Einstellungsverhalten beeinflussen lassen), zeigte sich eine erhebliche Unsicherheit bei den Vermittlern. Tatsächlich überblicken die Vermittler nur den Ausschnitt der von ihnen betreuten Betriebe. Dieser Ausschnitt betrifft manchmal eine Region, sehr oft ist ihre Zuständigkeit aber auch nach Wirtschaftsklassen organisiert. Unter diesen Umständen können Vermittler kaum Unterschiede zwischen Branchen aus eigener Erfahrung registrieren.

Während viele Vermittler keine entsprechenden Unterschiede zwischen Betrieben erkennen können, sahen einige Vermittler weniger Unterschiede zwischen betrieblichen Merkmalen wie Branche, Größe, Art der Arbeitsplätze usw., sondern eher Unterschiede zwischen Personalleitern: Es gibt Personalleiter (oder in sehr kleinen Betrieben Geschäftsführer bzw. Inhaber), die routinemäßig nach Eingliederungszuschüssen oder auch weiteren Leistungen der BA fragen, während andere Personalverantwortliche das Instrument nicht kennen oder nicht übermäßig interessiert daran sind.

Viele Vermittler gaben an, dass es „Stammkunden" auf Seiten der Betriebe gibt, d.h. Betriebe, die gut informiert sind und in häufigem Kontakt mit der Arbeitsagentur stehen. Sie fragen anlassbezogen, dann aber regelmäßig nach Förderleistungen. Die Zusammenarbeit mit Stammkunden bewerten die Vermittler als ein hohes Gut, als ihr „Kapital". Aus einer langfristigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit sind auch „Tauschgeschäfte" möglich – und üblich –, in denen unter Umständen zusätzliche Neueinstellungen erreicht werden können unabhängig davon, ob in diesem konkreten Fall Fördermittel fließen. Für die Betriebe zählt – in der Wahrnehmung der Vermittler – das Vertrauen, dass die Vermittler ihr Ermessen im Interesse der Betriebe ausüben. Das schließt ein, dass Ermessensspielräume großzügig für den Betrieb ausgelegt werden, was wiederum erlaubt, dass auch Betriebe sich flexibel gegenüber Erwartungen der Vermittler zeigen. Der Eingliederungszuschuss dient den Vermittlern als „Türöffner" bzw. hält bei Stammkunden, zu denen die Tür geöffnet ist, das Scharnier zwischen Betrieb und Agentur „geschmiert". Dabei überschreiten die Vermittler nicht ihr Ermessen; vielmehr haben sie bei Stammkunden bessere Informationsmöglichkeiten und bessere Chancen, Gehör zu finden, wenn Förderbedingungen restriktiver und Förderumfänge kleiner geworden sind.

Eine besondere Form von Stammkunden sind Leiharbeitsfirmen. Sie nehmen häufig Einstellungen vor, kennen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente meist genau, kalkulieren stark mit Lohnkosten und fragen entsprechend häufig nach Eingliederungszuschüssen. In den meisten, aber nicht in allen besuchten Agenturbezirken sind Leiharbeitsfirmen von Eingliederungszuschüssen praktisch ausgeschlossen. Als Grund für die sehr restriktive Vergabe von Eingliederungszuschüssen geben Führungskräfte wie Vermittlungsfachkräfte an, dass der Geschäftszweck der Leiharbeitsfirmen ist, ihre Mitarbeiter in anderen Betrieben einzusetzen, wo sie sofort voll einsatzfähig sind. Mithin

bestehen im Verhältnis zwischen Verleihunternehmen und entleihendem Unternehmen gerade keine individuellen Vermittlungshemmnisse, womit die Voraussetzung für den Eingliederungszuschuss nicht mehr gegeben sei. Stattdessen vermuten die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen, dass die Entlastung der Lohnkosten durch Eingliederungszuschüsse zumindest teilweise an den Entleiher weitergegeben wird, wodurch dem Verleiher ein ungerechtfertigter Wettbewerbsvorteil entsteht. Diese bei Führungs- und Vermittlungsfachkräften der Arbeitsagenturen anzutreffende Argumentation beruht auf einem Konzept von Eingliederungszuschuss, der vor der Reform vom 1. Januar 2004 für erschwerte Einarbeitung gezahlt werden konnte. Legt man das aktuelle Konzept zugrunde, demzufolge von individuellen Vermittlungshemmnissen auszugehen ist, dann ist die Argumentation der Arbeitsagenturmitarbeiter nicht mehr überzeugend. Denn wenn z.B. ein Älterer aufgrund seines Alters diskriminiert wird, sich aber eine Verleihfirma findet, die sich zutraut, diese Person so wie alle anderen verleihen zu können, ist ein EGZ an die Verleihfirma aufgrund des individuellen Vermittlungshemmnisses gerechtfertigt. Die Begründung der Arbeitsagenturen für den weitgehenden Förderausschluss der Leiharbeitsfirmen, obwohl intuitiv plausibel, erweist sich damit als lückenhaft. Für eine restriktive Auslegung der Förderbedingungen gegenüber den Leiharbeitsfirmen spricht gleichwohl, dass bei Leiharbeitsfirmen eine hohe Fluktuation herrscht und diese entsprechend oft einen EGZ begehren. Ein Nachgeben gegenüber den Verleihunternehmen würde die Planungen erheblich erschweren und das Budget des Eingliederungstitels wegen der häufigen Inanspruchnahme von EGZ belasten.

Obwohl viele Vermittler keine Unterschiede zwischen Betrieben hinsichtlich ihrer Ansprechbarkeit auf oder Nachfrage nach Eingliederungszuschüssen gesehen haben, haben einige Vermittler hervorgehoben, dass Kleinbetriebe besonders häufig nach Eingliederungszuschüssen fragen.[35] Zum einen, so wurde ausgeführt, sehen sich Kleinbetriebe in der Wirtschaftsförderung gegenüber den Großbetrieben als benachteiligt an. Eingliederungszuschüsse sind für Kleinbetriebe eine einfache Möglichkeit, an Wirtschaftsförderung zu partizipieren. Dieses Verständnis von Eingliederungszuschüssen läuft zwar ihrem gemeinten Sinn zuwider (EGZ dienen der Vermittlungsförderung, nicht der Wirtschaftsförderung), aber auch ein Fehlverständnis der Personalverantwortlichen in Klein-

betrieben kann handlungsleitend sein, zumal Vermittler immer wieder den Sinn von Eingliederungszuschüssen in der Vermittlungspraxis erläutern müssen. Zum zweiten wurde angeführt, dass Personalverantwortliche in Kleinbetrieben, die ja oft auch die Geschäftsführer bzw. Inhaber sind, arbeitsmarktpolitische Leistungen anscheinend besonders dann schätzen, wenn sie eine erkennbare Summe Geld erhalten – und nicht einfach nur einen „geldwerten Vorteil" (siehe auch eine entsprechende Einschätzung zum Beitragsbonus, S. 228). Entsprechend wurden Eingliederungszuschüsse wiederholt als weniger lohnenswert für Großbetriebe beschrieben. Den Großbetrieben, so die Vermittler, komme es stärker auf passgenaue Qualifikationen an. Die Lohnkostenbelastung eines größeren Betriebes wird von einem Eingliederungszuschuss praktisch nicht berührt; daher würden Großbetriebe eher darauf achten, dass ein neu einzustellender Mitarbeiter unabhängig von Eingliederungszuschüssen die Anforderungen erfüllt.

Auch Großbetriebe fragen nach Eingliederungszuschüssen, dann aber typischerweise in einem erweiterten Zusammenhang: In mehreren Fallstudien wurden Großinvestitionen von Unternehmen erwähnt, die teilweise mehr als 100 Arbeitsplätze umfassten. In einem Fall ging es um die Neuansiedlung einer Einzelhandelsfiliale, in einem anderen Fall um eine Betriebserweiterung, die alternativ zu einer Standortverlagerung erwogen wurde. In beiden Fällen kamen Eingliederungszuschüsse als Teil eines Gesamtpaketes zum Zuge; andere, und umfangreichere, Bestandteile des Gesamtpaketes waren betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Teilweise wurden in den Verhandlungen, die von der Spitze der Arbeitsagentur geführt wurden, Ergebnisse erzielt, die die ermessenslenkenden Weisungen zu den Eingliederungszuschüssen überschritten. EGZ waren hier nur ein nachgeordneter Teil eines umfangreicheren Gesamtpakets an arbeitsmarktpolitischer Unterstützung. In diesen Fällen „bewirken" Eingliederungszuschüsse nicht in erster Linie ein bestimmtes Einstellungsverhalten; vielmehr werden unter anderem Eingliederungszuschüsse eingesetzt, um eine grundsätzliche unternehmensstrategische Entscheidung herbeizuführen. Dass dennoch die Arbeitsagenturen darauf drängten, dass die investierenden Betriebe Personen mit Vermittlungshemmnissen einstellen und die Eingliederungszuschuss somit gerechtfertigt waren, war für die übergeordnete Investitions-

[35] Dies widerspricht den Ergebnissen von Hartmann (2004), S. 43, denen zufolge die Nutzung von LKZ mit der Betriebsgröße steigt. Da es aber mehr kleine als große Betriebe gibt, gibt es auch mehr kleine geförderte Betriebe als große geförderte Betriebe.

entscheidung – die ja erst die Einstellungen ermöglichte – von nachgeordneter Bedeutung.

Ob nun kleine oder große Unternehmen öfter einen EGZ erhalten, ist damit nicht geklärt. Die Gründe, aus denen heraus kleine bzw. große Betriebe sich um einen EGZ bemühen, scheinen sich aber zu unterscheiden.

Unterschiede zwischen den Regionen

Regionale Unterschiede sind insbesondere in den ermessenslenkenden Weisungen zu beobachten. Die ermessenslenkenden Weisungen sind Ausdruck der Strategien der Geschäftsleitung einerseits und der Erfahrungen der Vermittler andererseits. Allerdings lassen sich diese regionalen Unterschiede zumindest auf der qualitativen Ebene der Implementationsanalyse nicht auf regionale Arbeitsmarktbedingungen und damit auf den Strategietyp zuordnen. Ein weites Ermessen der Vermittler gibt es sowohl in Agenturen des Strategietyp I als auch des Strategietyp V. Klar vorgezeichnete Vermittlungshemmnisse als Entscheidungskriterien gibt es umgekehrt in Agenturen des Clusters II und des Clusters IV.

Keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Agenturen gibt es hinsichtlich der Planung der Eingliederungszuschüsse. Sie läuft überall im „Planungsdialog“ mit den Regionaldirektionen ab (vgl. S. 90ff.); hier unterscheiden sich Agenturen allenfalls dadurch voneinander, wie stark sie ihre ursprünglichen Ziele im Laufe des Planungsdialogs angepasst haben.

Ebenfalls keine größeren regionalen Unterschiede gibt es hinsichtlich der Verhandlungskonstellationen. Auch in Regionen mit günstiger Arbeitsmarktentwicklung (Strategietyp IV und V) dominiert das „reaktive Vorgehen“, d.h. Vermittler reagieren auf Förderanfragen, die an konkret beabsichtigte Einstellungen geknüpft sind.

Erstaunlich ist angesichts der Vielfalt in der Praxis des Eingliederungszuschusses, wie sie in den ermessenslenkenden Weisungen zum Ausdruck kommt, dass es kaum einen Informationsaustausch oder Abstimmungsprozess über Agenturgrenzen hinweg besteht. Er war nur in Einzelfällen und wenig entwickelt anzutreffen. Selbst die Beratungen bei der Regionaldirektion werden anscheinend nicht für wechselseitiges Lernen der Agenturen untereinander genutzt. Zwar wurde uns gegenüber in den Interviews die jeweils eigene Praxis als wohlüberlegt und erfahrungsgereift dargestellt, aber eventuelle Erfah-

rungsaustausche müssen ja nicht unter dem Zwang zur Vereinheitlichung stehen, sondern können auch dazu dienen, unterschiedliche Ideen vorzutragen, über deren Nutzung individuell entschieden werden kann.

3.2.3.9 Einfluss der BA-Reform

Die Frage, welchen Einfluss „die BA-Reform" auf die Vergabe des Eingliederungszuschusses habe, wurde oftmals spontan mit einer Gegenfrage beantwortet: „Welche Reform meinen Sie denn?" Diese Reaktion zeigt, dass sich die Vermittler Reformprozessen gegenüber sehen, die sich teilweise zeitlich überlagern. Entsprechend repräsentieren die besuchten Arbeitsagenturen vielfältige Organisationsmodelle: Einige Arbeitsagenturen haben bereits auf Kundenzentrum umgestellt, andere sind noch nach dem Arbeitsamt 2000 organisiert. Unsere Frage richtete sich speziell auf die Organisationsreform, insbesondere darauf, welche Einflüsse die Vorbereitung zur Umstellung auf das Kundenzentrum (KuZ) hatte.

Die Antworten unterschieden sich zwischen Vermittlungsfachkräften auf der einen und Führungskräften auf der anderen Seite. Die Vermittler sahen kaum Auswirkungen der laufenden BA-Reform auf den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss. Zwar wussten sie teilweise bis in den Dezember 2004 hinein nicht, ob sie ab 2005 für ALG-I-Empfänger oder ALG-II-Empfänger zuständig sein würden; zentrale Fragen ihrer unmittelbaren beruflichen Zukunft blieben bis zum Schluss ungeklärt. Auf den Einsatz des Eingliederungszuschusses hatte diese Unsicherheit nach deren Bekunden jedoch keinen Einfluss. Die stellenorientierten Vermittler berichteten von vermehrten Anfragen der Firmen, welche Änderungen auf sie zukommen würden. Insbesondere betonten die Vermittler – und, durch sie vermittelt, auch die Firmen – die Notwendigkeit kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den Firmen. Der Zugang zu den Firmen und die Betriebskontakte sind somit das „Kapital" der Vermittler, das durch die BA-Reform gefährdet werden kann. Wahrscheinlich auch deshalb und wegen der Priorität des Vermittlungsgeschäftes betonten die Führungskräfte in den Agenturen, dass die Vermittler vom Umbau möglichst wenig betroffen sind, was wiederum die Antwort der Vermittler, dass die Reform ihren Umgang mit dem Eingliederungszuschuss nicht oder nur kaum berührt, erklärt.

Jedoch unterschätzen die Vermittler möglicherweise den Einfluss der Reform auf ihren Umgang mit dem Eingliederungszuschuss, wie aus den Antworten einiger Leitungskräf-

te hervorgegangen ist. Denn als Folge der Reform (Vorrang der ungeförderten Vermittlung, Betonung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit) werden Eingliederungszuschüsse restriktiver und mit geringeren Förderhöhen bewilligt, und die Vermittler können weniger als bisher den Eingliederungszuschuss als „Türöffner“ nutzen. Sie müssen zunehmend durch die Qualität ihrer Dienstleistung (Beratung und passgenauer Vermittlung) überzeugen, was nach Aussagen einer erfahrenen, aber auch kritischen, Teamleiterin auch ein Umdenken bei den Vermittlern erfordert.

Im Unterschied zu den Vermittlungsfachkräften sahen die Führungskräfte erhebliche Einflüsse der BA-Reform auf den Umgang mit Eingliederungszuschüssen. Zentrales Thema ist für die Führungskräfte die zunehmende Orientierung an Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit im Umgang mit dem Eingliederungszuschuss. Hierbei kommt der Kundensegmentierung, die aus dem Profiling hervorgeht, eine besondere Rolle zu. Dabei zeichnet sich die Absicht der Geschäftsführungen ab, die sich früher oder später in ermessenslenkenden Weisungen niederschlagen wird, dass der EGZ hauptsächlich für Beratungskunden eingesetzt werden wird. In diesem „mittleren Segment“ werden am ehesten Chancen gesehen, unter Einsatz knapper Mittel Vermittlungsnachteile so auszugleichen, dass eine Integration gelingt. Da sich die Vermittlungshemmnisse bei Beratungskunden in einem geringeren Ausmaß häufen als bei Betreuungskunden, werden die bewilligten Förderhöhen und –dauern im Durchschnitt sinken. Noch lässt sich aber nicht klären, ob die sinkenden Förderhöhen primär aus dem Planungsprozess mit der Regionaldirektion oder aus dem Fokus auf das Segment der Beratungskunden hervorgehen.

Die Kundensegmentierung den Förderentscheidungen zum Eingliederungszuschuss zugrundezulegen, wird für die Arbeitsagenturen weder völlig neu sein, noch konträr zur bisherigen Praxis liegen. Eher wird die Kundensegmentierung für eine größere Formalisierung, Transparenz und Vereinfachung von Entscheidungen sorgen.

Ein weiteres Element, das die Geschäftsführungen mit der BA-Reform verbinden und von dem sie eine verbesserte Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Eingliederungszuschüsse erwarten, ist ein deutlich verbessertes Berichtswesen über die Effekte arbeitsmarktpolitischer Leistungen auf die Integration im regionalen Vergleich. In mehreren Gesprächen wurde erwähnt, dass in den zurückliegenden Jahren begonnen wurde, strenger auf die Integrationswirkungen des Eingliederungszuschusses zu achten. Dies steht im Einklang mit einem generellen Strategiewandel der BA, wurde aber auch vor Ort

selbstständig betrieben. Allerdings wurden die Kennziffern (z.B. Eingliederungsquote in den Arbeitsmarkt, Verbleibsquote im Betrieb, Rückkehrquote in Arbeitslosigkeit), die mehr oder weniger selbstständig und ad hoc entwickelt wurden, ebenso als unzureichend eingeschätzt wie die Datengrundlagen, die von den Geschäftsführungen selbstständig erschlossen werden konnten.

Mit dem Zusammenfügen bisher unterschiedlicher Datenquellen (Bewerberprofile, Stellenprofile), verbesserter Auswertungsmöglichkeiten in bestehenden Daten und der Nutzung bislang nicht zugänglicher Datenquellen, die beispielsweise biographische Informationen enthalten, erwarten die Geschäftsleitungen erheblich verbesserte Informationsmöglichkeiten, die für die Steuerung der Instrumente genutzt werden können. Absehbar ist für die Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen auch, dass die Kosten von Arbeitslosigkeit und Integration sehr viel genauer als bisher erfasst werden können. Künftig werden diese Kosten nicht nur die Höhe der Förderung enthalten (dies lässt sich ja bereits heute ermitteln), sondern auch die Personal- und Verwaltungskosten auf seiten der Agentur (Leistungs-Kosten-Rechnung). Diese Entwicklung wird in allen Agenturen als eine Herausforderung verstanden, aber sie wird im Grundsatz auch durchweg bejaht.

Die Aufgabenumwelt der Arbeitsagenturen ändert sich durch die Ausgliederung der erwerbsfähigen SGB-II-Kunden erheblich. Dies hat wahrscheinlich Konsequenzen für den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss, weil Arbeitsgemeinschaften bzw. kommunale Trägereinrichtungen für SGB-II-Kunden ebenfalls die Möglichkeit haben, Eingliederungszuschüsse nach eigenen Förderkonditionen zu bewilligen. Die Beziehungen zwischen Agenturen und Arbeitsgemeinschaften sowie das Vorgehen der Arbeitsgemeinschaften selbst und die daraus resultierenden Auswirkungen für den Umgang mit dem Eingliederungszuschuss sind Gegenstand der zweiten Projektphase. Schon jetzt ist absehbar, dass die Beziehungen zwischen Agenturen und Arbeitsgemeinschaften ein breites Spektrum zwischen angestrebter Kooperation und bewusster Konkurrenz abdecken werden. Die entsprechenden Aussagen bezogen sich jedoch in erster Linie auf Absichten, Planungen und Vorstellungen. Größere Erfahrungen lagen bis Ende des 1. Quartals 2005, in dem unsere Fallstudien weitgehend abgeschlossen wurden, noch nicht vor. Jedoch haben die Umbauten der Arbeitsagenturen vor dem Inkrafttreten des SGB II („Hartz IV“) und auch darüber hinaus die Kräfte enorm gebunden. Obwohl die Vermittler weitgehend aus diesen zusätzlichen Belastungen heraus gehalten werden sollten,

kam es dennoch zu Personalengpässen, die sich beispielsweise in ungünstigen Betreuungsrelationen und kurzen Kontakten zu Bewerbern ausdrückten. Vermittlungsprozesse wurden dadurch behindert, obwohl es erklärte Priorität der Führungskräfte war, in der Leistungsfähigkeit der Vermittlung nicht nachzulassen.

3.2.4 Betriebsbefragung zum Eingliederungszuschuss

3.2.4.1 Einleitung und Fragestellungen

Eingliederungszuschüsse werden von Betrieben beantragt und an diese ausbezahlt, wenngleich die Förderentscheidung hauptsächlich an die individuellen Vermittlungshemmnisse von Arbeitskräften geknüpft wird. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Perspektive der Betriebe auf den EGZ zu erfassen: Kennen sie das Instrument? Beeinflusst es ihr Einstellungsverhalten, und wenn ja, inwiefern? Welche Erfahrungen berichten die Betriebe im Umgang mit dem EGZ?

Eine Besonderheit der vorliegenden Untersuchungskonzeption besteht in der ebenbürtigen Berücksichtigung von Betrieben, die den EGZ nicht genutzt haben. Unsere Fallstudien in den Arbeitsagenturen sowie die Ausgestaltung der Förderbedingungen legen jedoch die Vermutung nahe, dass Betriebe – und eben nicht nur Arbeitssuchende – Einfluss auf die Inanspruchnahme von Förderung haben: Indem sie ihre Personalauswahl an Förderkriterien ausrichten, indem sie die Agentur für Arbeit in ihre Personalsuche einbeziehen, indem sie sich über Fördermöglichkeiten informieren, oder alles dieses unterlassen.

Betriebe sind also nicht nur einzubeziehen, weil sie das Bild vervollständigen, sondern weil ihre Wahrnehmungen, Interessen und Handlungsmöglichkeiten jene der Vermittlungsfachkräfte beeinflussen. Nicht nur die Wirkungen des EGZ, sondern auch der Umgang mit dem EGZ der Vermittlungsfachkräfte wäre unvollständig ohne Einbeziehung der Betriebe.

Wie auch bei den Arbeitsagenturen, stehen auch bei der Befragung der Betriebe folgende Aspekte im Mittelpunkt (vgl. 3.1.1 oben)

- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?

Diese Frage zielt zum einen darauf, wie Betriebe vom EGZ erfahren und wie ihre Kenntnis des Instrumentes ist, zum anderen aber auch darauf, ob sich Betriebe durch die

Tatsache, dass es Eingliederungszuschüsse gibt, in ihren Personalentscheidungen beeinflussen lassen.

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

Diese Frage richtet sich zum einen darauf, wie das Informationsverhalten der Arbeitsagenturen wahrgenommen und beurteilt wird. Zum zweiten geht es darum, wie die von den Vermittlungsfachkräften geschilderten Verhandlungen aus betrieblicher Sicht interpretiert werden.

- Hat die BA-Reform einen Einfluss auf das Verhalten der Betriebe?

Die Reform des EGZ zum 1. Januar 2004 ist sicher nur ein kleiner Ausschnitt der BA-Reform. Gleichwohl interessiert hier, wie gut die Betriebe über Veränderungen des EGZ ab 1. Januar 2004 informiert sind.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg des Instrumentes?

Zunächst interessieren hier Bewertungen der Betriebe zum EGZ: zur praktischen Handhabung und zu möglichen Verbesserungsvorschlägen darüber hinaus interessiert auch, wenn sich erkennen lässt, dass abhängig von betrieblichen Konstellationen auf die Möglichkeit des EGZ reagiert wird.

Die beiden Querschnittsfragen (gender mainstreaming und regionale Unterschiede) lassen sich in diesem Untersuchungsabschnitt aufgrund der geringen Fallzahl der einbezogenen Betriebe nicht zuverlässig bearbeiten.

3.2.4.2 Methoden und Stichprobenauswahl

Die angestrebte Stichprobe

Das ursprüngliche Untersuchungskonzept sah vor, Fallstudien in Betrieben durchzuführen, die den Eingliederungszuschuss nutzen („Nutzer“) sowie auch Betriebe einzubeziehen, die eine ungeförderte Neueinstellung getätigt haben, obwohl für diese Person auch ein Eingliederungszuschuss in Frage gekommen wäre („Nicht-Nutzer“). Vorgesehen war, insgesamt 80 Betriebe zu untersuchen, wobei 50 Betriebe „Nutzer“ sein sollten und 30 Betriebe „Nicht-Nutzer“. Betriebe, die eine geförderte und eine nicht-geförderte Einstellung vorgenommen haben, zählen sowohl als Nutzer und als Nicht-Nutzer. Die Befragung sollte sich über alle 10 Agenturen gleichmäßig erstrecken, d.h. pro Region 5 Nutzer und 3 Nicht-Nutzer sollten untersucht werden. Die Berücksichtigung der „Nicht-

Nutzer“ ist wesentlich für die Einschätzung der „Nutzer“ im Umgang mit dem Eingliederungszuschuss, aber sie hat auch methodische und inhaltliche Probleme aufgeworfen.
Inhaltlich besteht das Problem darin, abzugrenzen, wann eine Person für einen Eingliederungszuschuss in Frage gekommen wäre. Wie anhand der Fallstudien gezeigt wurde, hängt dies nicht nur von der Person, sondern auch von dem Betrieb und der Verhandlungskonstellation ab. Unter dem ab 1. Januar 2004 gültigen Eingliederungszuschuss ließe sich dieses Kriterium auch nicht dadurch zuspitzen, dass man die Analyse auf geförderte und nicht-geförderte Ältere bezieht, denn der Eingliederungszuschuss ist für alle nur eine Ermessensleistung. Ob also immer betriebliche Beweggründe hinter der Nichtinanspruchnahme eines Eingliederungszuschusses stehen, kann nicht mit Gewissheit gesagt werden.
Methodisch besteht das Problem bei der Einbeziehung von „Nicht-Nutzern“ darin, dass die benötigten Angaben hierzu in den Statistiken der BA erfasst werden. Zwar kann man erkennen, welche Betriebe nicht-geförderte Einstellungen getätigt haben. Aber man kann nicht erkennen, ob für diese nicht-geförderten Einstellungen ein EGZ in Frage gekommen wäre. Betriebliche Beweggründe bei der Nutzung bzw. Nicht-Nutzung des EGZ lassen sich nicht erfassen, wenn der Betrieb von vorneherein auf nicht förderungsfähige Personen zielt.
Beide Probleme konnten nur so gelöst werden, dass die Auswahl der Betriebe über die Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte in den besuchten Agenturen vorgenommen wurde. Sie konnten einschätzen, wo betriebliche Kalküle oder vermittlerische Verhandlungsstrategien eine Rolle gespielt haben mögen, dass für eine möglicherweise förderfähige Person doch keine Förderung gezahlt wurde. Die Adressauswahl und Erstansprache durch die Vermittlungsfachkräfte hatte den positiven Nebeneffekt, dass die Bereitschaft zur Teilnahme geklärt werden konnte, ohne dass betriebsindividuelle Daten übermittelt werden mussten – was unter Datenschutzgesichtspunkten positiv ist – und dass die Ausschöpfung der Stichprobe außerordentlich günstig war.

Änderung im Erhebungsdesign: Von Fallstudien zu qualitativen Telefoninterviews

Der Auftraggeber, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat in seinem Bewilligungsschreiben für diese Evaluierung gefordert, erste belastbare Ergebnisse zur betrieblichen Perspektive auf den EGZ bereits für den vorliegenden Bericht zu

erarbeiten. Ursprünglich waren hierzu Fallstudien vorgesehen, die im zweiten Projektabschnitt zwischen Herbst 2005 und Frühjahr 2006 stattfinden sollten. Die Auflage des BMWA konnte nur erfüllt werden, indem die Erhebung nicht mehr als Fallstudien, sondern als qualitative Telefonbefragung konzipiert wurde, denn die notwendige Mitarbeit der Arbeitsagenturen konnte erst im Laufe der Fallstudien gesichert werden. Die betriebliche Perspektive auf den EGZ konnte daher erst nach den Fallstudien, d.h. nach Anfang April 2005, erhoben werden.
Diese Designänderung wurde mit dem Auftraggeber und der Koordination des Gesamtprojektes abgesprochen.

Die realisierte Stichprobe

Die realisierte Stichprobe weicht erheblich von der angestrebten Stichprobe (50 Nutzer / 30 Nicht-Nutzer) ab. Das von den Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellte Adressmaterial umfasste 67 Adressen. Davon wurden 53 als Nutzer und 14 als Nicht-Nutzer angegeben. Während der Befragung stellte sich durch entsprechende Nachfragen dann heraus, dass viele Betriebe anders einzuordnen waren: Insgesamt wurden 54 Interviews realisiert, davon sind 4 Betriebe, die als „reine Nutzer" einzustufen sind (jede Neueinstellung wird gefördert), 30 Betriebe sind sowohl Nutzer als auch Nicht-Nutzer und 20 Betriebe sind „reine Nicht-Nutzer" (vgl. Tabelle 3.2.3). In die Auswertung gehen damit 34 Nutzer-Betriebe und 50 Nicht-Nutzer-Betriebe ein. Das vorgesehene Verhältnis zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern hat sich direkt umgekehrt. Die „Nicht-Nutzer" sind nicht nur erheblich überrepräsentiert gegenüber dem ursprünglichen Befragungskonzept, sie sind sogar in der Mehrheit der untersuchten Betriebe.

Tabelle 3.2.3: Übermittelte Adressen und realisierte Stichprobe, nach Regionen

Strategietyp	Adressen Nutzer	Adressen Nicht-Nutzer	Insg.	Realisiert: „reine Nutzer“	Realisiert: Nutzer und Nicht-Nutzer	Realisiert: „reine Nicht-Nutzer“	Insg.
I a	6	2	8	1	5	2	8
I b	5	1	6	1	3	1	5
I c	5	2	7	0	3	1	4
II a (1)	5	2	7	1	2	3	6
II a (2)	5	0	5	0	1	0	1
III b	5	0	5	0	3	2	5
III c	5	0	5	0	3	0	3
IV	5	2	7	0	5	2	7
V b	7	2	9	1	3	5	9
V c	5	3	8	0	2	4	6
Summe	53	14	67	4	30	20	54

Anmerkung: 13 Ausfälle: 1 Betrieb nicht erreicht, 8 Betriebe konnten nicht während der Feldzeit teilnehmen, 4 Verweigerungen.

Inhalte der Telefoninterviews

Die Telefoninterviews beinhalteten fünf Fragekomplexe: Nutzung / Nicht-Nutzung des EGZ, Kenntnis des Instruments, Einschätzungen zum EGZ, Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Förderung über den EGZ hinaus für den Betrieb. Erfasst wurden darüber hinaus Angaben zum Betrieb, zu der Anzahl und Struktur der Neueinstellungen sowie Anzahl und Struktur der geförderten und nicht geförderten Personen. Einige Fragen wurden dem Fragebogen „Betriebliche Erfahrungen mit Einstellungshilfen in Form von Lohnkostenzuschüssen“ (Hartmann, 2004, S. 277-292) entnommen, unter anderem deshalb, um durch Vergleiche mit der dort durchgeführten repräsentativen Erhebung die Aussagen der hier vorgenommenen, sehr viel kleineren Erhebung, einordnen zu können. Die meisten der ca. 50 Fragen wurden sowohl Nutzern als auch Nicht-Nutzern vorgelegt. „Reine Nutzer“ wurden drei Fragen, die sich speziell auf die Nicht-Nutzung bezogen, nicht gestellt. „Reinen Nicht-

Nutzern“ wurden ca. 10 Fragen, die sich auf einige Aspekte der Bewertung des Eingliederungszuschusses sowie auf die Förderfälle bezogen, nicht vorgelegt.

3.2.4.3 Ergebnisse

Bei der Ergebnisdarstellung ist stets zu berücksichtigen, dass nur sehr kleine Fallzahlen zugrunde liegen. Die Ergebnisse werden deshalb auch in Absolut-Zahlen ausgewiesen. Darüber hinaus ist zu betonen, dass es sich um eine erste Auswertung handelt, in der – trotz der geringen Fallzahl – bei weitem nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden können.

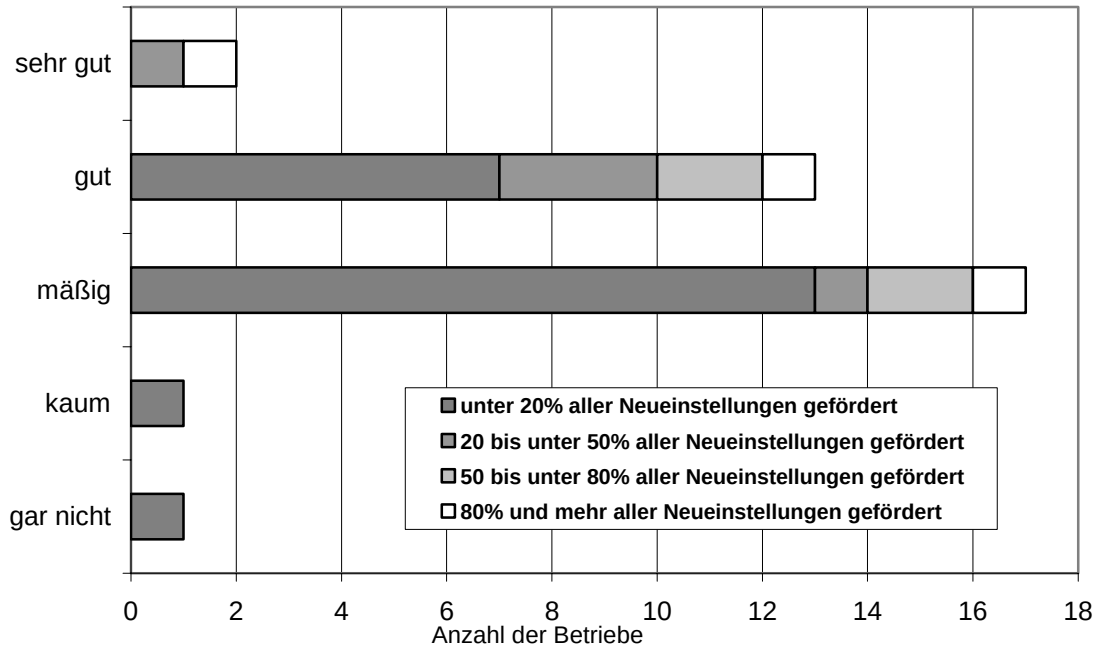
Kenntnis des Instruments

Angesichts der Bedeutung, die der EGZ für die Betriebe hat, scheint deren Kenntnis nicht entsprechend gut. Nicht einmal die Hälfte jener, die Erfahrungen mit dem Instrument haben (15 von 34), bezeichnete seine Kenntnis als „sehr gut“ oder „gut“. Von den 20 Betrieben, die als konsequente „Nicht-Nutzer“ geantwortet haben, kannten immerhin 14 dieses Instrument (ohne weitergehende Frage, wie gut sie es kennen). Die Reform des EGZ zum 1. Januar 2004 kannten nur 7 von 34 Betrieben (20,6%) – und sie gaben teilweise unzutreffende Antworten, z.B. „Jetzt gibt es [EGZ] 3 x 30%, zuvor gab es pauschale Halbjahre.“[36]

Erwartungsgemäß stufen Betriebe ihre Kenntnis des EGZ besser ein, wenn ein höherer Anteil ihrer Neueinstellungen gefördert wird (vgl. Abbildung 3.2.1); dies gilt auch für die Kenntnis der Neufassung des EGZ ab 1. Januar 2004.

[36] Vier von diesen sieben Betrieben beurteilten diese Veränderungen ab 1. Januar 2004 als „negativ“, keiner als positiv.

Abbildung 3.2.1: Kenntnis und Inanspruchnahme von EGZ (N=34)



Quelle: Betriebsbefragung EGZ

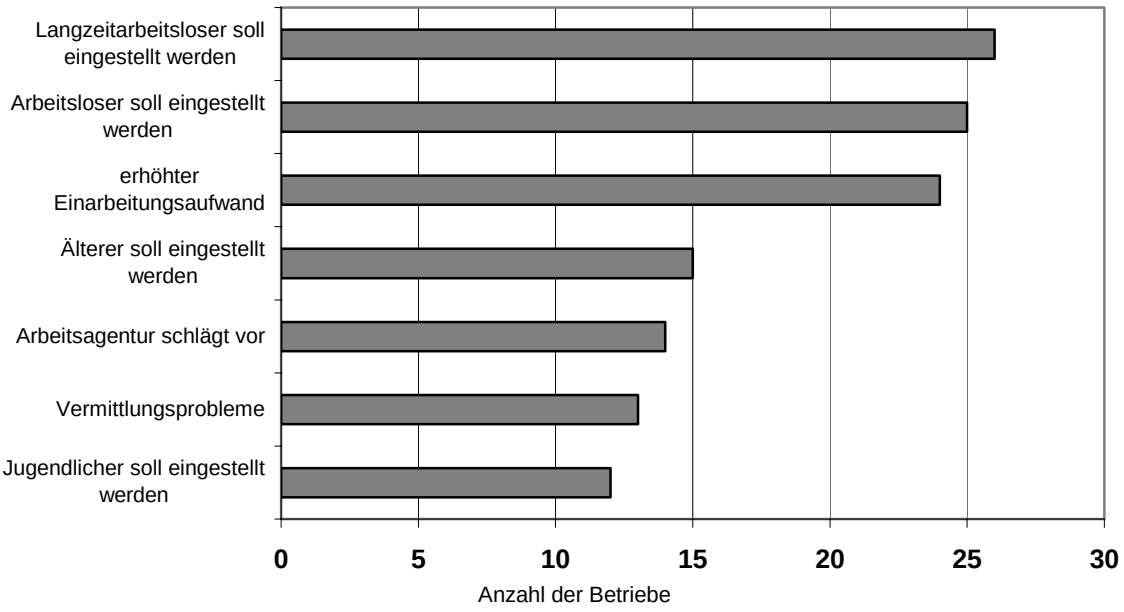
Die Informationen über die Förderbedingungen kamen für die 34 Betriebe mit EGZ-Erfahrungen in 26 Fällen anlässlich einer konkreten Neueinstellung, 24 Betriebe nannten pauschale Information durch Vermittler. Immerhin 18 Betriebe gaben das selbstständige Lesen der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen an.

Die Frage, ob die „ermessenslenkenden Weisungen" der Vermittler bekannt wären, wurde von 28 der 34 Betriebe verneint. Anlässlich der häufig fehlerhaften Antworten nach den geänderten Förderbedingungen (für ein Beispiel s.o.) und des hauptsächlichen Informationsweges der Förderbedingungen über die Vermittler scheinen die meisten Betriebe nicht nur die ermessenslenkenden Weisungen nicht zu kennen, sondern darüber hinaus auch nicht zu wissen, dass es ermessenslenkende Weisungen überhaupt gibt, mit denen die gesetzlichen Höchstförderdauern dezentral ausgestaltet werden können. – Dies entspricht durchaus den Intentionen der (meisten) Vermittlungsfachkräften und Führungskräften in den Agenturen, die die genauen Bedingungen des EGZ als Verhandlungsinstrument einsetzen möchten und dafür Bewertungs- und Entscheidungsspielräume brauchen.

Der betriebliche Umgang mit dem Instrument und die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Eingliederungszuschüsse werden von Betrieben vor allem dann nachgefragt, wenn ein Arbeitsloser, insbesondere ein Langzeitarbeitsloser, eingestellt werden soll, oder wenn erhöhter Einarbeitungsaufwand vorliegt (vgl. Abbildung 3.2.2). Bemerkenswerterweise wird das Kriterium des § 217 SGB III, Vermittlungshemmnisse, erst an vorletzter Stelle genannt. Dies unterstreicht die unzureichende Kenntnis des Instruments durch die Betriebe und bestätigt die Auffassung der Vermittlungsfachkräfte, dass die Betriebe die Fördervoraussetzungen zum EGZ nicht kennen würden.

Abbildung 3.2.2: Anlass für Nachfrage nach EGZ (N=34)

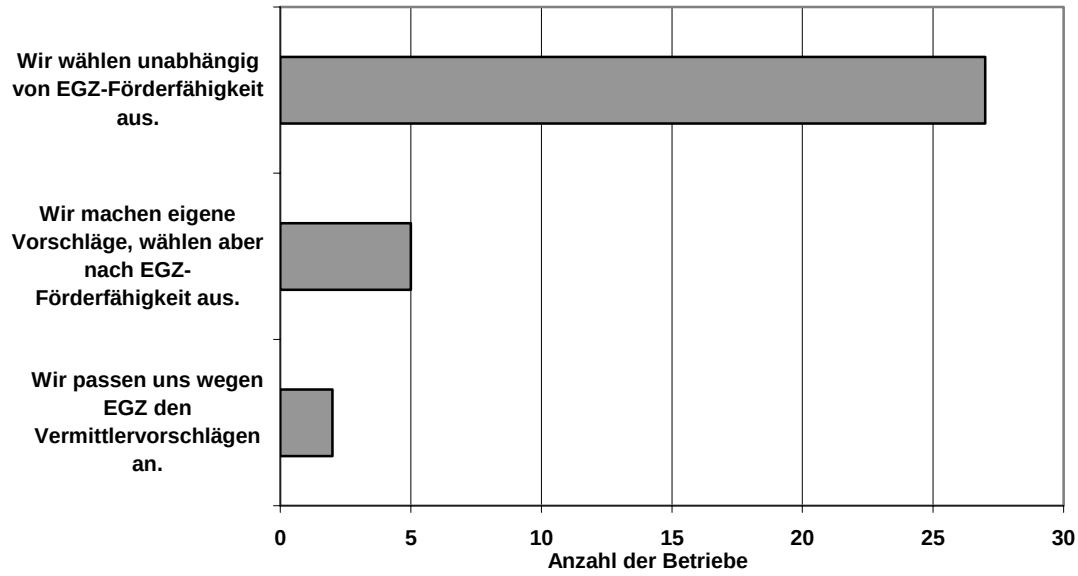


Quelle: Betriebsbefragung EGZ

Dabei scheinen sich die meisten Betriebe nicht von der Förderfähigkeit der Bewerber bei der Personalauswahl leiten zu lassen (vgl. Abbildung 3.2.3).[37] Insgesamt nur 7 Betriebe (von 34) gaben an, dass die Förderfähigkeit ein Kriterium bei der Bewerberauswahl ist. Entsprechend gab die überwiegende Mehrheit an, dass sie erst die Bewerber auswählt und danach sich um eine Förderung bemüht. Damit bestätigt sich der Eindruck der Vermittlungsfachkräfte, die die Verhandlungen um den EGZ überwiegend „reaktiv" geführt haben.

[37] Hierbei sind nur jene Betriebe einbezogen, die den EGZ „auch" nutzen. Für reine „Nicht-Nutzer" hat der EGZ keinen Einfluss auf die Personalauswahl.

Abbildung 3.2.3: Personalauswahl entsprechend EGZ-Förderkriterien (N=34)



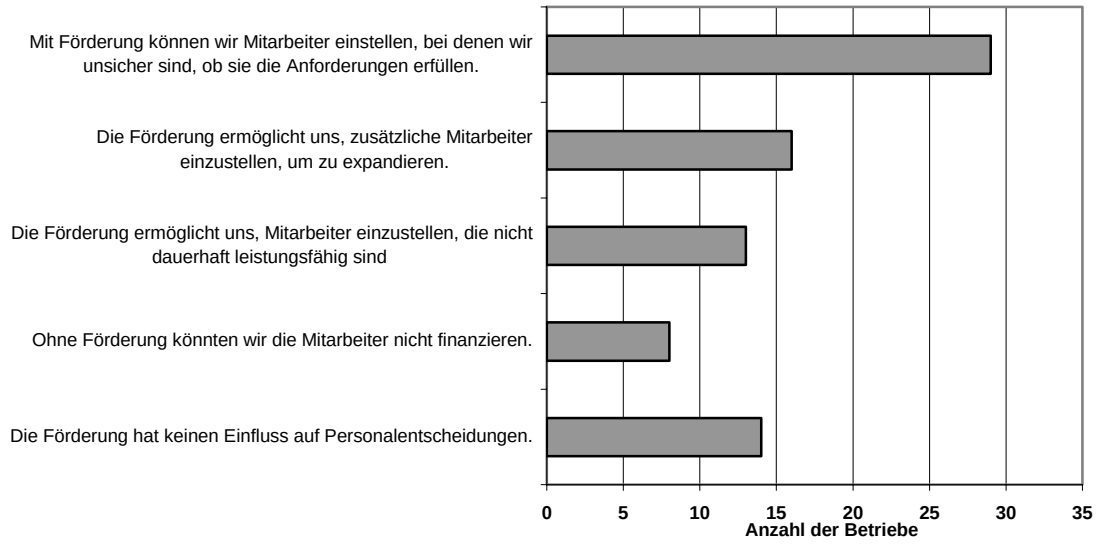
Quelle: Betriebsbefragung EGZ

Handelt es sich aber tatsächlich um „Mitnahme"? Immerhin gaben fast alle Nutzer-Betriebe (30 von 34) an, dass „die Förderung (es uns) erleichtert, auch Mitarbeiter einzustellen, bei denen wir unsicher sind, ob sie die Anforderungen in unserem Betrieb wirklich erfüllen" (vgl. Abbildung 3.2.4). Dies – und nicht etwa das Überbrücken der Einarbeitungszeit oder die Förderung von Problemgruppen – ist ein zentrales Ziel des Eingliederungszuschusses (wenn man als Ziel die Überwindung von „Vermittlungshemmnissen" betont und weniger die unterstellten Gründe für Vermittlungshemmnisse, nämlich die Minderleistung), und dieses Ziel erreichte unter allen vorgegebenen Antworten die höchste Zustimmung. Gleichzeitig gab mit 14 Betrieben fast die Hälfte an, dass die Förderung „keinen Einfluss auf unsere Personalentscheidungen hat"; immerhin ein Viertel (8 Betriebe) sagte, „ohne Förderung könnten wir die Mitarbeiter, die wir brauchen, gar nicht finanzieren".[38] Auffällig ist außerdem, dass die meisten Betriebe unter den vorgegebenen Antworten mehrere auswählten (durchschnittlich 2,4 Antworten aus 5 vorgegebenen), obwohl sie sich eigentlich ausschließen sollten. Dies zeigt entweder, dass dem EGZ bei unterschiedlichen Einstellungen unterschiedliche Funktio-

[38] Diese Frage wurde auch in der Untersuchung von Hartmann (2004) den Betrieben vorgelegt. Eine Verteilung über alle Betriebe lässt sich dort nicht entnehmen (die Ergebnisse werden für Ostdeutschland und Westdeutschland sowie nach Betriebsgrößen separat berichtet; Gegenstand ist darüber hinaus bei Hartmann (2004) ein anderer Rechtsstand als hier evaluiert wird), aber es wird deutlich, dass zwar die Prozentwerte deutlich andere sind als die hier berichteten, aber die Rangfolge der Nennungen dieselbe ist.

nen beigemessen werden oder dass schon einzelne Einstellungen so komplexe Entscheidungsprozesse sind, dass sie von einer „Multifunktionalität“ des EGZ begleitet werden. Generell ist bei den Antworten auf diese Frage zu berücksichtigen, dass die Antworten eher die Steuerungswirkungen betonen und Mitnahmeeffekte heruntergespielt werden. Aber im Vergleich zu ähnlich gelagerten Fragen zur Entgeltsicherung und erst recht zum Beitragsbonus zeigt sich eine deutlich verbesserte Steuerungswirkung.

Abbildung 3.2.4: Einfluss der Förderung auf Personalentscheidungen (N=34)



Quelle: Betriebsbefragung EGZ

Entgegen dem Eindruck, den die Vermittlungsfachkräfte vermittelt haben, spielen betriebliche Trainingsmaßnahmen für die Betriebe keine dominante Rolle. Nur – oder immerhin – die Hälfte der Betriebe nutzt betriebliche Trainingsmaßnahmen in Kombination mit Eingliederungszuschüssen (absolut sind es nur noch 14 Betriebe). Die meisten dieser Betriebe (absolut 10 Betriebe) halten die Kombinationsmöglichkeit für sinnvoll und gaben an, dass beide Instrumente unterschiedliche Ziele verfolgen würden. Die Mehrheit konnte jedoch die unterschiedlichen Zielsetzungen beider Instrumente nicht erläutern[39]; allerdings war das bei den Vermittlungsfachkräften ähnlich.

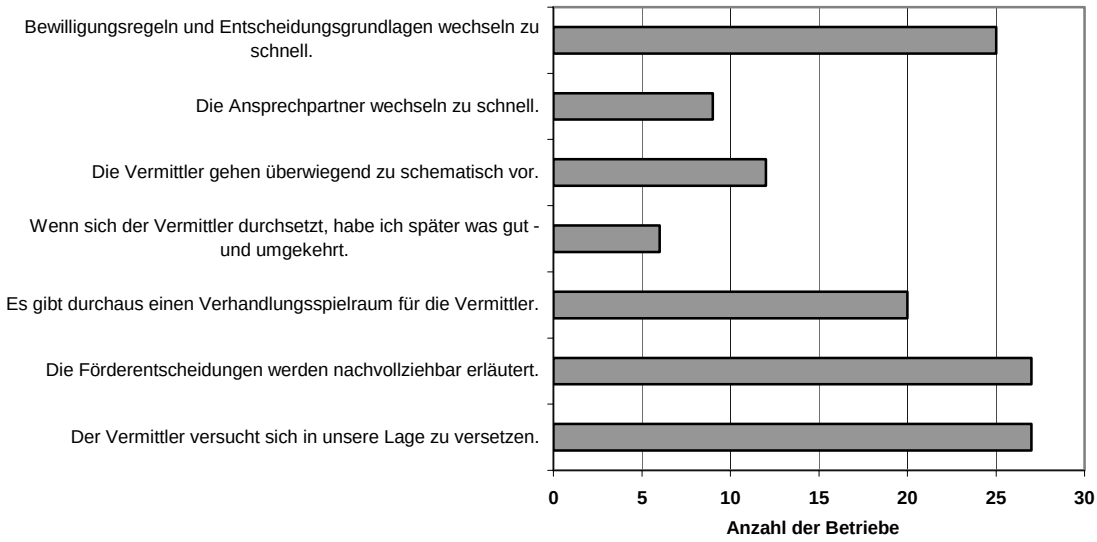
Die meisten der befragten Betriebe sind mit ihrer Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur „zufrieden“ oder “sehr zufrieden”, wobei der Anteil unter den Nutzern des EGZ etwas höher – und wie bei Hartmann (2004), S. 182 mit vergleichsweise geringen Ost-

West-Differenzen – ausfällt (31 von 34 Betrieben) als unter den reinen „Nicht-Nutzern“ (14 von 20 Betrieben). Das positive Ergebnis kann natürlich durch die Auswahl der Betriebe über die Arbeitsagenturen beeinflusst worden sein.

Aber auch die Verhandlungskonstellationen werden überwiegend als konstruktiv geschildert (vgl. Abbildung 3.2.5). Zunächst einmal wird die Behauptung der Vermittlungsfachkräfte bestätigt, dass die Betriebe die verringerten Fördersätze hinnehmen, wenn sie ihnen erläutert würden. 27 (von 34) der antwortenden Betriebe gaben an, dass „die Förderentscheidungen nachvollziehbar begründet werden.“ Gleichzeitig sagten fast ebenso viele (25 Betriebe), dass die Bewilligungsregeln und Entscheidungsregeln zu oft wechseln würden bzw. kaum durchschaubar sind. Es gibt also Erläuterungsbedarf, der von den Vermittlern überwiegend erfüllt wird. Ebenfalls stößt auf eine hohe Bestätigung bei den Betrieben, dass die Vermittler versuchen, sich in die Lage der Betriebe zu versetzen (27 Betriebe). Aber immerhin ein reichliches Drittel gab an, dass die Vermittler zu schematisch vorgehen würden (12 Betriebe). Und obwohl 20 Betriebe angaben, dass es einen Verhandlungsspielraum für Vermittler gäbe, stimmten nur 6 Betriebe der Aussage zu, dass diese Verhandlungen unter Umständen eine Kette verknüpfter Anfragen, Bewilligungen und Ablehnungen bilden könnten und sich über eine einzelne Förderanfrage hinaus auf künftige bzw. frühere Förderanfragen erstrecken.

[39] Sehr treffend aber ein Teilnehmer, für den protokolliert wurde: „Der Trainingszeitraum ist zum Kennenlernen, der Eingliederungszuschuss als Ausgleich für die Minderleistung.“

Abbildung 3.2.5: Merkmale der Verhandlungskonstellation (N= 34)



Quelle: Betriebsbefragung EGZ

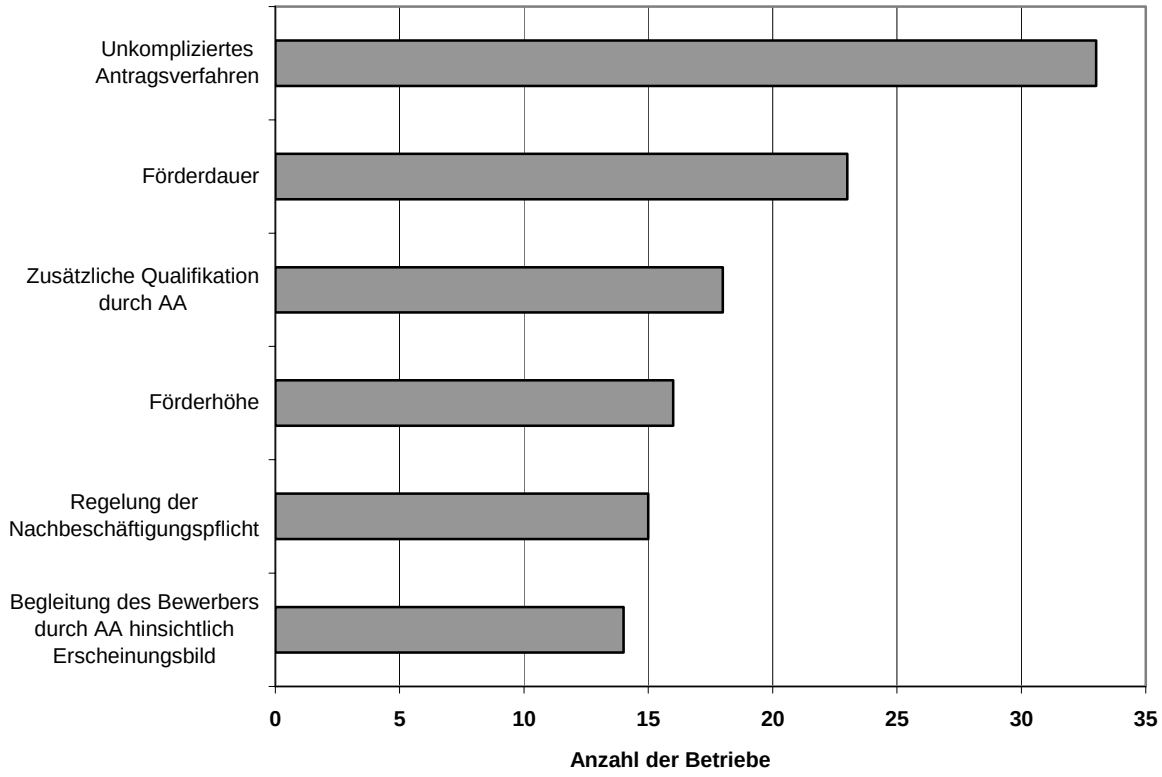
Einschätzungen zum EGZ

Auch in der Wahrnehmung der Betriebe handelt es sich beim EGZ überwiegend um ein einfaches Instrument. Fast die Hälfte (16 von 34 Betrieben) beurteilten im Vergleich zu anderen Förderinstrumenten der Arbeits- und Wirtschaftspolitik den Aufwand, um EGZ zu beantragen als „niedrig"; nur 5 Betrieben erscheint er als „hoch".

Die Förderhöhe ist für die Betriebe gar nicht einmal der wichtigste Aspekt am Eingliederungszuschuss (vgl. Abbildung 3.2.6). Wichtiger ist noch die Förderdauer.[40] Dies kommt den Interessen der Vermittlungsfachkräfte entgegen, die oftmals auch bei gegebenem Fördervolumen lieber die Dauer strecken als die Höhe steigern würden, weil sich dadurch auch die Nachbeschäftigungszeit verlängert. An erster Stelle steht jedoch für die Betriebe das „unkomplizierte Antragsverfahren".

[40] Hartmann (2004), S. 182f zufolge sind Dauer und Höhe der Förderung für die Betriebe ungefähr gleich wichtig. Auch bei ihm zeigt sich das „unkomplizierte Antragsverfahren" als wichtigstes Kriterium für die Betriebe zur Beurteilung des EGZ.

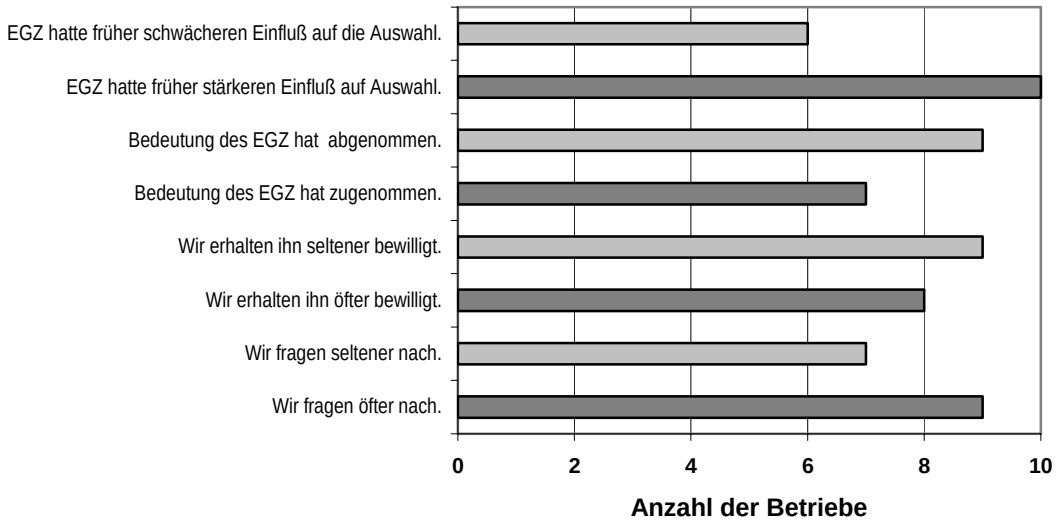
Abbildung 3.2.6: Bedeutung verschiedener Aspekte am EGZ für die Betriebe („wichtig“ und „sehr wichtig“), N=34



Quelle: Betriebsbefragung EGZ

In den Fallstudien in den Arbeitsagenturen war ein starker Eindruck, dass Veränderungen in der Förderpraxis, aber auch im Nachfrageverhalten der Betriebe nicht in erster Linie mit der veränderten Regelung des EGZ ab 1. Januar 2004 im Zusammenhang stehen. Dies hat sich bereits aus betrieblicher Sicht insofern bestätigt, als dass dort die Gesetzesänderung kaum bekannt ist. Hat es aber aus betrieblicher Sicht Veränderungen im Umgang mit dem EGZ gegeben? Auf diese Frage haben 20 Betriebe geantwortet, und die Hälfte davon gab an, dass der EGZ früher einen stärkeren Einfluss auf die Personalauswahl hatte als heute. Dies ist möglicherweise eine Bestätigung der Ergebnisse von Hartmann (2004) aus betrieblicher Sicht, dass die Steuerungswirkung bei selektivem EGZ, d.h. einer Einschränkung auf genau bestimmte förderungswürdige Problemgruppen oder Fallkonstellationen höher ist als bei einem unspezifischen Zuschnitt, also Orientierung an allgemein gehaltenen Vermittlungshemmnissen. Die Angabe von 9 Betrieben, dass heute öfter nachgefragt wird als früher, bestätigt den von den Vermittlern beschriebenen gestiegenen Nachfragedruck der Betriebe (vgl. Abbildung 3.2.7).

Abbildung 3.2.7: Veränderungen im Umgang mit dem EGZ (N=34)

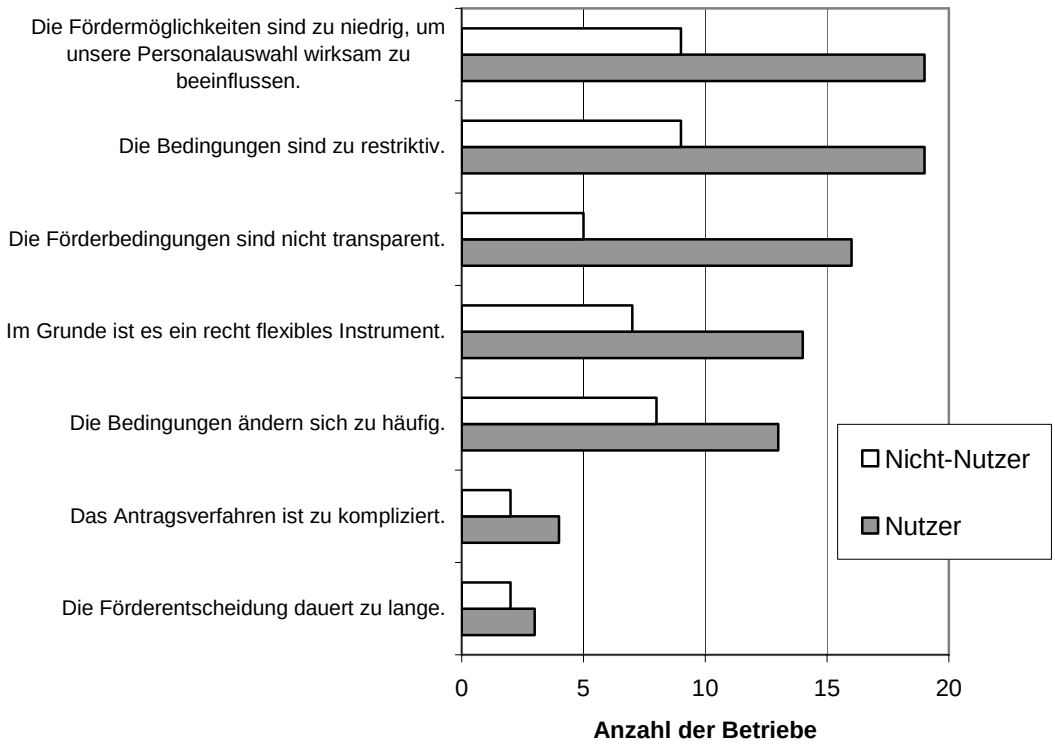


Quelle: Betriebsbefragung EGZ

Und obwohl 14 der 34 Nutzer-Betriebe angaben, dass sich die Förderbedingungen in den letzten drei Jahren verschlechtert haben (bemerkenswerterweise gab ca. ein Drittel an, dass sie das nicht einschätzen könnten), bezeichneten immer noch 19 Betriebe den verbliebenen Umfang der Förderung als akzeptabel. Auch das stützt die Einschätzung der Vermittlungsfachkräfte, dass es für die Betriebe keine absolute Förderhöhe gibt, an der sie sich ausrichten.

Dennoch überwiegt ein kritisches Bild der Betriebe zur gegenwärtigen Ausgestaltung des Eingliederungszuschusses. Jeweils ungefähr die Hälfte gab an, dass die Förderbedingungen zu restriktiv und zu wenig transparent sind, und die Förderumfänge zu niedrig sind, um die Personalauswahl beeinflussen zu können. Dabei unterscheiden sich die Betriebe, die Erfahrungen mit dem EGZ haben, kaum von jenen, die ihn konsequent nicht nutzen (vgl. Abbildung 3.2.8).

Abbildung 3.2.8: Beurteilung der aktuellen Förderkonditionen (N=48)

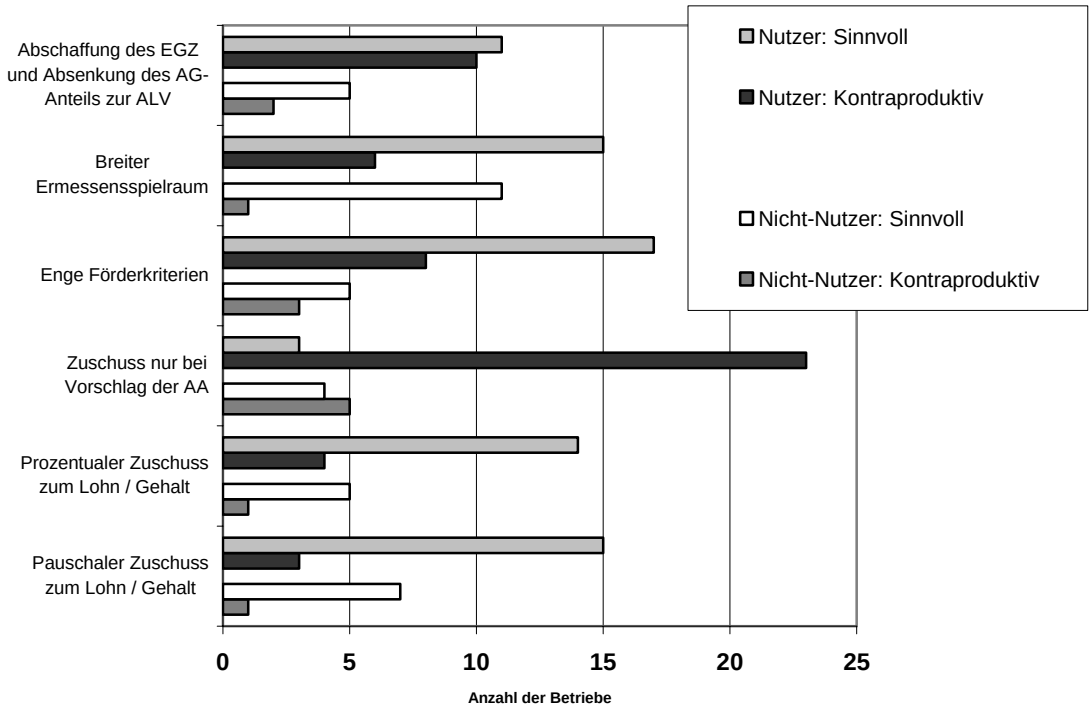


Quelle: Betriebsbefragung EGZ

Wie stehen die Betriebe aber dann zu verschiedenen Möglichkeiten, den EGZ auszugestalten (vgl. Abbildung 3.2.9)? Die Betriebe, die den EGZ nutzen, hinterlassen kein eindeutiges Bild, wie der EGZ zu verbessern wäre. Klar ist nur, dass eine Beschränkung EGZ auf Vermittlungen, bei denen die Initiative von der AA ausgegangen ist, auf starke Ablehnung stößt. Anscheinend ist der EGZ doch Bestandteil ihrer personalpolitischen Kalkulation, den sie nicht aus der Hand geben wollen. Die Arbeitsagenturen streben jedoch an, die Vergabe an den EGZ stärker an ihre Vorschläge zu knüpfen, was im Sinne der Steuerungswirkung auch vernünftig ist. Die Betriebe, die den EGZ nicht nutzen, sehen diese Frage sehr viel gelassener, d.h. weniger eindeutig. Auch dies zeigt, dass die Nicht-Nutzer die Steuerungsabsicht des EGZ akzeptieren und sehr viel weniger von der Personalstrategie des Betriebes und der Bedeutung des EGZ darin ausgehen, wie es anscheinend die Nutzer tun. Dafür plädieren die Nicht-Nutzer sehr deutlich für einen „breiten Ermessensspielraum der Vermittler“ (was ihrer Akzeptanz der Vergabe von EGZ auf AA-Initiative entspricht), während die Nutzer den breiten Ermessensspielraum der Vermittler zwiespältig sehen. Der einzige Punkt, den die Hälfte der Nutzer über-

haupt sinnvoll findet, ist vielmehr das Gegenteil, nämlich enge und spezifisch vorgegebene Förderkriterien. Dies unterstreicht, dass die Betriebe jeweils spezifisch den EGZ in ihre Personalpolitik einbeziehen und ihn damit unterschiedlich nutzen wollen, was wiederum die Inanspruchnahme des EGZ beeinflusst.

Abbildung 3.2.9: Bewertung von Reformideen zum EGZ durch Nutzer (N=34) und Nicht-Nutzer (N=14)



Quelle: Betriebsbefragung EGZ

3.2.5 Zusammenfassung der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss

Mit dem 3. Gesetz zur Reform der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde auch der Eingliederungszuschuss geändert, der nun schon seit dem 1. Januar 2004 in Kraft ist. Vom Gesetz sind nur noch Differenzierungsmöglichkeiten hinsichtlich des Alters (bessere Förderbedingungen ab 50 und 55 Jahre) sowie einer Behinderung vorgesehen. Weitergehende Differenzierungen vorzunehmen liegen im Ermessen der Arbeitsagenturen, die dezentral die Bedingungen weiter ausgestalten können. Dabei ist laut Gesetz nur noch ein Kriterium anzulegen, nämlich die in der Person liegenden Vermittlungshemmnisse des Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden, die sich in erhöhten Eingliederungserfordernissen niederschlagen.

Eingliederungszuschüsse zählen zu den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten für die Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen (siehe auch Hagemann/Sörgel/Wiedemann, 2004, S. 32f.). Anzahl und Kosten der EGZ werden im „Planungsdialog“ mit den Regionaldirektionen geplant, wobei der Schwerpunkt auf der ungeförderten Integration, die Arbeitgeberorientierung und die Orientierung auf Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit im Mitteleinsatz dazu geführt haben, dass die durchschnittlichen Förderdauern rückläufig waren. Im Ergebnis von Mittelbeschränkungen werden Berufsrückkehrerinnen (die vormals einen Anspruch auf einen Eingliederungszuschuss hatten) mitunter nicht mehr als typisches Vermittlungshemmnis angeführt. Die verbleibenden Mittel werden nach regional stark variierenden ermessenslenkenden Weisungen in Förderentscheidungen umgemünzt. Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktlage oder regionalem Strategietyp und ermessenslenkenden Weisungen sind nicht feststellbar. Eine Abstimmung der ermessenslenkenden Weisungen mit Nachbaragenturen findet nur in Ausnahmefällen statt. Von den Vermittlerinnen und Vermittlern werden die ermessenslenkenden Weisungen überwiegend als Hilfe angesehen, teilweise betrachten einige Vermittler die ermessenslenkenden Weisungen mit Hinweis auf ihre Erfahrung als unnötig.

Durch die ermessenslenkenden Weisungen fallen sehr oft die typischen Förderdauern und –höhen deutlich niedriger aus als der Gesetzestext – der nur die Maximalwerte nennt – zu suggerieren scheint. Die Notwendigkeit zur Information der aktuellen Förderbedingungen schafft den stellenorientierten Vermittlungsfachkräften andererseits willkommene Gelegenheit, sich als Dienstleister den Betrieben anzubieten.

Die Vermittlungsfachkräfte setzen im Vermittlungsprozess den EGZ von zwei Seiten ein: Bewerberorientierte Vermittlungsfachkräfte informieren Bewerber mit Vermittlungshemmnissen zur Unterstützung ihrer Selbstvermarktung, dass im Falle einer Einstellung ein EGZ in Frage käme (ohne konkrete Zusagen), und anlässlich von konkreten Stellenbesetzungsprozessen entscheiden stellenorientierte Vermittler, oftmals in Reaktion auf betriebliche Anfragen, über die Bewilligung. Selbst wenn ein Bewerber seine Chancen bei einem Betrieb mit Hinweis auf den EGZ verbessert hat, erfährt der stellenorientierte Vermittler nur von der Anfrage des Betriebes und nicht, ob ihr eventuell eine Information des Bewerbers vorausging. Aus der Perspektive der Arbeitsvermittlung sind folglich die meisten Verhandlungen um EGZ „reaktiv“ auf betriebliche Anfragen. In

ihrer Entscheidung lassen sich die stellenorientierten Vermittler nicht nur von den in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen des Bewerbers leiten – die sie ohnehin nur aus den Notizen des bewerberorientierten Vermittlers kennen – sondern auch von den Eingliederungserfordernissen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und der – auf Grundlage früherer Erfahrungen – vermuteten Nachhaltigkeit der Integration. Der Förderentscheidung liegen damit auch betriebliche Kriterien, und nicht nur individuelle Vermittlungshemmnisse zugrunde.

Durch die Neugestaltung des Eingliederungszuschusses zum 1. Januar 2004 war durchaus zu erwarten, dass die Vermittler unter stärkeren Druck der Betriebe geraten, weil angesichts des breiten Kriteriums „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse" weniger von vornherein erkennbare Ausschlussmöglichkeiten bestanden. Faktisch haben sich aber die Verhandlungskonstellationen für die Vermittler nach deren Aussage nicht durch die Neugestaltung verändert. Vielmehr hätten Betriebe in den letzten Jahren mehr und mehr routinemäßig nach Eingliederungszuschüssen gefragt. Außerdem hätten die Betriebe oftmals die Neugestaltung des Eingliederungszuschusses nicht wahrgenommen, entsprechend konnten sie nicht ihre Verhandlungsposition neu ausrichten. Die Neugestaltung des Eingliederungszuschusses hat für Vereinfachungen gesorgt; sie wird deshalb überwiegend begrüßt. Allerdings wurde generell angesichts der langjährigen Erfahrungen mit diesem Instrument im Nachhinein kein großer Vereinfachungsbedarf gesehen.

Obwohl es häufig zu einem Ende der geförderten Beschäftigung noch während der Förderphase oder der Nachbeschäftigungszeit kommt, werden nur relativ selten Rückforderungen gestellt. Grund dafür sind nicht nur die gesetzlichen Bestimmungen, die nur selten Rückforderungen erlauben, sondern auch Sorgen vor einem Imageverlust der Arbeitsagenturen, wenn sie die gerichtliche Auseinandersetzung suchen. Eher reagieren Vermittler in einer Situation, wo sie den Verdacht auf Missbrauch durch einen Betrieb haben, indem sie Förderanfragen des betreffenden Betriebes sehr kritisch bewerten. Gleiches gilt auch für Betriebe, die häufig geförderte Beschäftigte mit Ablauf der Nachbeschäftigungspflicht entlassen. Dies funktioniert natürlich nur bei konstanter Zuordnung und Betreuung der Unternehmen durch Vermittler.

Viele Vermittler setzen das Instrument der betrieblichen Trainingsmaßnahme ähnlich wie den Eingliederungszuschuss ein, und auch viele Führungskräfte betonen die wech-

selseitige Austauschbarkeit dieser Instrumente. Die spezifischen Zielsetzungen der beiden Instrumente werden dadurch verwischt.

Befragt nach den Steuerungswirkungen des Eingliederungszuschusses, stimmen die Vermittler oft darin überein, dass mit dem Eingliederungszuschuss am ehesten die Personalauswahl der Betriebe beeinflusst wird – dies widerspricht nicht zwangsläufig dem reaktiven Einsatz des Instruments, wenn man davon ausgeht, dass die Betriebe bereits vorab einschätzen, wann ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden kann – während zusätzliche oder vorgezogene Beschäftigung keine nennenswerten Effekte sind. Hinsichtlich der Betriebe scheinen Kleinbetriebe eher auf die Förderung bei Neueinstellungen anzusprechen und ggf. ihre Kriterien bei Personalentscheidungen darauf auszurichten. Die Einschätzungen zu den Effekten des Eingliederungszuschusses müssen mit Einschränkungen versehen werden, da die Vermittler hier oft unsicher waren und ohnehin nur ihr unmittelbares Umfeld überblicken. Beispielsweise fehlen stellenorientierten Vermittlern oft Vergleiche zwischen Betrieben unterschiedlicher Branchen, weil sie nur bestimmten Branchen fest zugeordnet sind. Gleichwohl sind die Einschätzungen der Vermittler, auch wenn sie unvollständig oder direkt falsch sein sollten, wichtig, weil sich ihr Handeln danach ausrichtet.

Durch die Organisationsreform der BA sehen sich die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen zunächst zunehmenden Anforderungen an den Nachweis der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit im Einsatz des Eingliederungszuschusses ausgesetzt, was sie im Grundsatz für richtig halten. Allerdings sahen sie durch die laufenden Umstellungen ihr „Kapital“, die Beziehungen zu den Betrieben, gefährdet. Absehbar ist, dass künftig die Kundensegmentierung einen Anhaltspunkt für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses ist, wobei die mittlere Gruppe der „Beratungskunden“ am ehesten mit einem Eingliederungszuschuss gefördert werden soll. Des Weiteren erwarten Mitarbeiter der Arbeitsagenturen (Führungskräfte wie Vermittler gleichermaßen), dass sich ihre Arbeit und damit auch ihr Umgang mit dem Eingliederungszuschuss durch die Einführung des SGB II ab 1. Januar 2005 ändert, da nun weitere Akteure (Arbeitsgemeinschaften oder Träger optierender Kommunen) in der Vermittlung aktiv sind, die wahrscheinlich mit großzügigeren Eingliederungszuschüssen operieren können. Ob sich dann die Orientierung auf Beratungskunden durchsetzt, oder ob EGZ nicht auch dafür eingesetzt werden,

Übertritte in das ALG II und damit den Aussteuerungsbetrag zu vermeiden, ist Gegenstand der zweiten Projektphase.

In die Implementationsanalyse des Eingliederungszuschusses wurden – neben den Fallstudien in den Arbeitsagenturen – auch die Betriebe als Nutznießer und Adressaten der Förderung einbezogen. Hierbei wurden sowohl Betriebe, die den EGZ nutzen als auch solche, die ihn nicht nutzen befragt. Gegenüber dem ursprünglichen Forschungsdesign wurde die Befragung der Betriebe vorgezogen, um erste belastbare Ergebnisse noch in diesen Bericht einfließen zu lassen.

Befragt wurden insgesamt 54 Betriebe, von denen 4 durchgängig den EGZ nutzen, 20 konsequent nicht nutzen und 30 den EGZ bei einigen Neueinstellungen nutzen, bei anderen nicht. Damit legen Aussagen von 34 Betrieben zur Nutzung und 54 Betrieben zur Nicht-Nutzung vor, von denen sich 30 Betriebe überschneiden. Geplant – und der Adresslieferung nach auch zu erwarten – war das umgekehrte Verhältnis, nämlich 50 Nutzer und 30 Nicht-Nutzer. Ein Quervergleich zu der relativ aktuellen Untersuchung von Hartmann (2004) anhand der wenigen identischen Fragen zeigt, dass auch bei den hier verwendeten geringen Fallzahlen ähnliche Trends zu verzeichnen sind. Die kleinen Fallzahlen berühren damit anscheinend nicht in erster Linie die Belastbarkeit der Ergebnisse, sondern eher noch weitergehende Differenzierungsmöglichkeiten, etwa nach Branche, Region oder Betriebsgröße, die hier unterbleiben müssen.

In einer Reihe von Punkten kann die Wahrnehmung der Vermittlungsfachkräfte und Führungskräfte der Arbeitsagenturen bestätigt werden.

- Die Betriebe haben eine unzureichende Kenntnis der genauen Förderbestimmungen und haben deshalb auch den Politikwechsel beim EGZ zum 1. Januar 2004 häufig nicht wahrgenommen.
- Betriebe begehren einen EGZ vor allem dann, wenn sie einen Arbeitslosen oder Langzeitarbeitslosen einstellen. Die Frage, ob Vermittlungshemmnisse vorliegen, stellen sie sich häufig nicht.
- Die Betriebe gaben an, dass sie öfter als früher einen EGZ nachfragen, er aber zugleich weniger Einfluss auf ihre Personalentscheidungen hat.
- Die Betriebe sind unzufrieden mit der restriktiven Handhabung, akzeptieren sie aber bei Erläuterungen durch die Vermittlungsfachkräfte.

3.3 Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen [41]

3.3.1 Einleitung und Fragestellungen

Gegenstand dieses Abschnittes ist die Wirkungsanalyse zum Eingliederungszuschuss für „besonders betroffene Schwerbehinderte" nach § 219 und – mit verbesserten Konditionen für besonders betroffene schwer behinderte Personen ab 50 Jahre – nach § 421f, Absatz 2 SGB III. Im folgenden wird stets vom Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte gesprochen (EGZ SB), der vom Eingliederungszuschuss, der im vorangegangenen Kapitel behandelt wurde (EGZ nach §§ 218 und 421f (1) SGB III) abzugrenzen ist. Auf letzteren wird im Folgenden auch unter der Bezeichnung „einfacher EGZ" Bezug genommen. Der EGZ SB bezieht sich ausschließlich auf die besonders betroffenen Schwerbehinderten, also die Regelungen nach § 219 und 421f, Abs. 2 SGB III (siehe auch 3.2.1 oben).

Die Fragestellungen der Implementationsanalyse zum EGZ SB entsprechen den übergreifenden Fragestellungen der Implementationsanalyse (siehe 3.1.1), weshalb hier nur auf die Besonderheiten für die Analyse des EGZ SB eingegangen werden soll:

- Wie wird das Instrument umgesetzt?

Dem Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte und Rehabilitanden wurde mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (in Kraft seit 1. Januar 2004) seine aktuelle Fassung gegeben. Jedoch hat eine Reform, die der Reform zum „einfachen" EGZ entsprechen würde – Zusammenfassen unterschiedlicher Vermittlungshemmnisse oder Personengruppen – beim EGZ SB nicht stattgefunden. Allerdings berichteten die Vermittler/innen von verschiedenen Änderungen jenseits der hier zu evaluierenden Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, die ihren Umgang mit dem EGZ SB beeinflussen.[42]

---

[41] Für Anmerkungen und Korrekturen zu Teilen einer früheren Fassung danken wir Herrn Dibowski, Vermittler für Rehabilitanden und Schwerbehinderte der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen. Verbleibende Fehler in der Darstellung gehen zu unseren Lasten.

[42] Beispielsweise wurde § 104 SGB IX mit Wirkung vom 1. Januar 2004 geändert. Im § 104 SGB IX werden die Aufgaben der BA bei der Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwer behinderter Menschen benannt. Eine Interviewpartnerin führte auf diese Änderung den Rückgang der Eingliederungszuschüsse für Schwerbehinderte im Jahr 2004 gegenüber dem Vorjahr zurück, weil dadurch die Zuordnung als besonders betroffener Schwerbehinderter erschwert worden wäre. Andere Interviewpartner konnten diese Einschätzung nicht bestätigen.

- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?

Diese Frage enthält für den EGZ SB keine Besonderheiten. Wie beim „einfachen“ EGZ geht es darum, wie der Zugang potenzieller Nutzer (hier: Schwerbehinderte und Rehabilitanden) zu dem Instrument gesteuert wird.

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

Diese Frage erhält bei der Integration Schwerbehinderter und Rehabilitanden einen erheblich größeren Stellenwert als beim „einfachen“ EGZ. Denn für Schwerbehinderte und Rehabilitanden gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, den Eingliederungszuschuss durch andere Kostenträger aufzustocken bzw. ergänzende Hilfen anderer Träger zu mobilisieren. Das hängt nicht nur von den Personen, beispielsweise ihrer konkreten Behinderung oder der Förderentscheidung der Arbeitsagentur ab, sondern auch von Kriterien der anderen Kostenträger und von der Zusammenarbeit der anderen Kostenträger mit den Arbeitsagenturen ab.

- Welchen Einfluss hat die BA-Reform?

Auch diese Frage unterscheidet sich nicht von der Frage zum „einfachen“ EGZ. Inhalt ist, ob und wie die BA-Reform den Einsatz des EGZ SB verändert.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg des Instrumentes?

Diese Frage unterscheidet sich ebenfalls nicht von der entsprechenden Frage zum „einfachen“ EGZ. Ziel ist, Bedingungen zu benennen die eine wirksame und wirtschaftliche Anwendung des EGZ SB erleichtern bzw. behindern.

Auch die beiden übergreifenden Fragen – welche Auswirkungen ergeben sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen (gender mainstreaming), und welche regionalen Unterschiede sind zu beobachten – erfahren für den EGZ SB keine prinzipiellen Besonderheiten.

3.3.2 Methode

Die Methoden für die Implementationsanalyse des EGZ SB sind grundsätzlich dieselben wie für die übrigen Instrumente: leitfadengestützte Interviews und Dokumentenanalysen. Allerdings gibt es folgende Besonderheiten:

Während bei den anderen Instrumenten neben den Mitarbeitern der Arbeitsagentur auch die Nutzerperspektive einbezogen wurde (Betriebe beim Eingliederungszuschuss und

Beitragsbonus, Beschäftigte bei der Entgeltsicherung), beschränkte sich die Erhebung beim EGZ SB auf Mitarbeiter bei der Arbeitsagentur. Befragt wurde jeweils ein Mitarbeiter mit der speziellen Zuständigkeit für Schwerbehinderte und Rehabilitanden. In diesen Gesprächen hat sich mit zunehmender Deutlichkeit gezeigt, dass für die Arbeitsmarktintegration der Schwerbehinderten und Rehabilitanden weitere Institutionen zuständig sind, die über eigene Fördermittel verfügen, aber auch eigenen Handlungslogiken folgen bzw. eigenen Interessen verpflichtet sind. Ohne eine systematische Einbeziehung beispielsweise des Integrationsfachdienstes – einer Einrichtung für Schwerbehinderte und Rehabilitanden, die es in allen Bundesländern mit ähnlichem Aufgabenprofil, aber unterschiedlicher organisatorischer Anbindung gibt – oder der Rentenversicherungsanstalten, die neben der BA in die Finanzierung von Integrationsmaßnahmen oder gegebenenfalls einer Invalidenrente eintreten können, bleibt das Bild unvollständig.

Damit geht einher, dass der Gesprächsleitfaden bis in das letzte Drittel der ersten Projektphase hinein an Einsichten und Fragestellungen angepasst wurde, die sich in den zurückliegenden Gesprächen neu ergeben haben; bei den Leitfäden für den „einfachen" EGZ waren diese Feinjustierungen nach dem ersten Drittel abgeschlossen. Die Gespräche zum EGZ für Schwerbehinderte und Rehabilitanden sind jeweils „individueller" und nahmen weniger ausgeprägt als es beim normalen EGZ der Fall war, einen einheitlichen Verlauf. Dies erschwert es, den „Wert" eines einzelnen Gesprächs zu beurteilen.

Insgesamt ist somit die Wissensbasis zum EGZ für Schwerbehinderte und Rehabilitanden eingeschränkter als beim „einfachen" EGZ; die Förderstrukturen und Akteurskonstellationen sind aber komplexer. Die Belastbarkeit der Ergebnisse ist damit geringer. Dies schlägt sich in dem Bericht darin nieder, dass Erläuterungen zur Funktionsweise der Vermittlung Schwerbehinderter und Rehabilitanden einen breiteren Raum einnehmen und an vielen Stellen Aussagen mit Einschränkungen versehen werden müssen.

3.3.3 Ergebnisse

3.3.3.1 Die „Zielgruppe“ des EGZ SB: Zum Begriff der Rehabilitanden, Schwerbehinderten und besonders betroffenen Schwerbehinderten

Die Vermittler, die über Anträge auf EGZ SB entscheiden, sind nicht nur für besonders betroffene Schwerbehinderte, sondern auch für weitere Personengruppen zuständig. Dabei werden unterschieden:

- *Rehabilitanden* sind Menschen, die vor allem aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem erlernten oder hauptsächlich ausgeübten Beruf tätig sind. Rehabilitand ist man nur, wenn man nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert ist. Wenn man eingegliedert ist, verliert man den Rehabilitandenstatus nach 6 Monaten; ebenso bei Einarbeitung auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz.
- *Behinderte* sind Menschen, die für einen Zeitraum ab sechs Monaten von dem, was im jeweiligen Alter als gesundheitlich normal gilt, abweichen.[43] In Abhängigkeit von der Art und Schwere der Behinderung wird ein „Grad der Behinderung“ (GdB) für diese Person festgelegt.
- *Schwerbehinderte* sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Behinderte Menschen mit einem GdB von 30% oder 40% können auf Antrag den Schwerbehinderten gleich gestellt werden. Die Schwerbehinderung (und die Behinderung) gelten in der Praxis der Arbeitsvermittler als Vermittlungshemmnisse, die in der jeweiligen Person liegen.
- *Besonders betroffene Schwerbehinderte* – auf die der hier zu evaluierende § 219 SGB III Bezug nimmt – sind Menschen, die zusätzlich zu ihrer Schwerbehinderung weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dies können zum einen Mehrfachbehinderungen sein, zum anderen aber auch typische Vermittlungshemmnisse, wie Langzeitarbeitslosigkeit, fehlende Qualifikation usw.

Der EGZ SB wird nur für die besonders betroffenen schwer behinderten Menschen genutzt. Weil nicht nur besonders betroffene Schwerbehinderte, sondern auch Rehabilitanden und Schwerbehinderte, die nicht „besonders betroffen“ sind, zur Klientel der

[43] „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ § 2, Absatz 1 SGB IX.

Vermittler Reha/SB gehören, arbeiten sie – über die anderen Instrumente hinaus – mit beiden Eingliederungszuschüssen, dem „einfachen“ EGZ und dem EGZ SB.

Dass für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses nicht pauschal die Behinderung zugrunde gelegt wird, sondern auch die sich daraus ergebenden Vermittlungshemmnisse in die Beurteilung einbezogen werden, ist aus Sicht der Vermittler grundsätzlich richtig. Obwohl der Großteil ihrer Kunden nur gefördert in Arbeit gelangt, nannten die Vermittler durchweg Beispiele dafür, dass selbst schwerstbehinderte Menschen bestimmte Tätigkeiten ohne Leistungsminderung ausüben können und in Einzelfällen, etwa aufgrund herausragender Leistungen, sehr guter Berufsbiographie und guter Einbettung in berufliche Netzwerke auch keine Vermittlungshemmnisse haben. Dies sind zwar Ausnahmen, aber sie rechtfertigen, dass auch bei Rehabilitanden, Behinderten und Schwerbehinderten die Vermittlungshemmnisse individuell beurteilt werden. Die Behinderung als solche ist bereits ein Vermittlungshemmnis, das die Nutzung des „einfachen“ EGZ rechtfertigt. Für den besser ausgestatteten EGZ SB müssen weitere Vermittlungshemmnisse hinzukommen.

3.3.3.2 Die administrative Abwicklung des EGZ SB

Planung und Steuerung des EGZ SB

Die Planung und Steuerung des EGZ SB laufen ähnlich der Planung und Steuerung des „einfachen“ EGZ. Der EGZ SB stellt wie der „einfache“ EGZ einen eigenen Posten im Eingliederungstitel dar. Auch beim EGZ SB werden Anzahl und Ausstattung der Förderfälle in Absprache mit der Regionaldirektion im Arbeitsmarktprogramm der lokalen Arbeitsagentur geplant und über ermessenslenkende Weisungen und Teambesprechungen gesteuert. Da es sich aber einerseits um deutlich weniger Fälle handelt und andererseits die Notwendigkeit einer Förderung für Rehabilitanden und Schwerbehinderte nicht bestritten wird, erfolgen die Planungen und Steuerungen weniger kontrovers. So wurde beispielsweise in keiner Agentur davon berichtet, dass die Regionaldirektionen auf eine schmalere Ausstattung oder reduzierte Förderanzahl beim EGZ SB gedrängt hätten, was beim „einfachen“ EGZ hingegen der Regelfall zu sein scheint. Jedoch geht auch an den Vermittlern für Rehabilitanden und Schwerbehinderte die zunehmende Orientierung an Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit nicht vorbei, auch wenn sie im Vergleich zu normalen Vermittlern deutlich abgeschwächt geäußert wird. Die Vermittler für Rehabilitanden und Schwerbehinderte nehmen dies aber eher als allgemeinen Trend nicht nur in der

Agentur, sondern auch bei den anderen Kostenträgern, mit denen sie zusammenarbeiten, wahr, und nicht als einen spezifisch auf den EGZ SB gerichteten Zweifel an seiner Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit. Obwohl die Betreuungsrelationen der Vermittler Reha/SB günstiger sind als bei den bewerberorientierten Vermittlern, wurden im Zusammenhang mit den organisatorischen Änderungen 2004/2005 teilweise auch Vermittler Reha/SB von ihren ursprünglichen Aufgaben abgezogen, sodass bei den verbleibenden Vermittlern Reha/SB Betreuungsrelationen von bis zu 1:350 vorlagen.

Wie beim „einfachen" EGZ gibt es auch ermessenslenkende Weisungen zum EGZ SB. Sie beschränken sich auf Präzisierungen zur Förderhöhe und enthalten keine Kriterien, wer wann als „besonders betroffener Schwerbehinderter" einzustufen ist. Letzteres ist anscheinend ausreichend gesetzlich geregelt. In einigen besuchten Agenturbezirken beschränken sich die ermessenslenkenden Weisungen darauf, die gesetzlich möglichen Förderhöchstdauern und –umfänge zu wiederholen bzw. auf die gesetzliche Regelung zu verweisen. Dies ist ein auffälliger Unterschied zu den ermessenslenkenden Weisungen zum „einfachen" EGZ, die überall Einschränkungen gegenüber der gesetzlichen Höchstförderung vornahmen.

Die administrative Abwicklung zum EGZ SB ist wie beim „einfachen" EGZ. Dies gilt auch für die Nachkontrolle und Rückzahlungen, d.h. eine Nachkontrolle zum EGZ SB findet kaum statt und Rückzahlungen praktisch auch nicht. Nur von einer Rückzahlung wurde berichtet, die aber durch die Gesprächspartnerin nicht konkretisiert werden konnte. Oftmals kommen bei der Integration besonders betroffener Schwerbehinderter neben dem EGZ SB weitere Leistungen, auch anderer Kostenträger, zum Zuge, sodass der Kontakt des Betriebes zur Arbeitsagentur – oder anderen Institutionen – nicht mit der Neueinstellung erlischt bzw. auf die schriftlichen Formalkontrollen reduziert werden. Dies ist dann jedoch keine Nachkontrolle, die sich spezifisch auf den EGZ SB bezieht, sondern auf die Abwicklung der jeweiligen Instrumente (z.B. vorgeschaltete Probebeschäftigung, Einbau und Nutzung technischer Hilfen). Im Ergebnis erfahren dadurch Betrieb und Arbeitnehmer eine intensivere Betreuung. Allerdings scheint die Betreuung im Vorfeld der Neueinstellung noch höher zu sein (siehe S. 160ff.).

Zusammenfassend sind Planung, Steuerung und administrative Abwicklung des EGZ SB grundsätzlich sehr ähnlich dem „einfachen" EGZ. Wenngleich auch die Vermittler für Rehabilitanden und Schwerbehinderten zunehmende Effizienzanforderungen ver-

spüren und sich Wirksamkeitsüberlegungen nicht verschließen, ist der daraus resultierende Druck deutlich geringer. Das hängt zum einen mit der unabweisbaren Fördernotwendigkeit, zum anderen mit den – trotz reduzierten Personals erhöhten Betreuungsrelationen – doch niedrigeren Fallzahlen zusammen. Durch die stärkere Einbettung des EGZ SB in einen Kranz weiterer Instrumente und Förderinstitutionen ist die Betreuung von Betrieben und schwer behinderten Arbeitnehmern intensiver als beim „einfachen" EGZ.

Wiederbeschäftigung als Förderausschlussgrund?

Für den „einfachen" EGZ ist geregelt, dass er nicht gezahlt werden kann, wenn die Einstellung in einem Betrieb erfolgt, in dem der oder die Betreffende in den letzten vier Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Diese Regelung soll verhindern, dass eine Person entlassen und anschließend gefördert wieder eingestellt wird.[44] Sie gilt auch für den EGZ SB.

Nun ist vorstellbar, dass ein Mitarbeiter schwer behindert wird, infolge dessen entlassen wird, eine Umschulung durchführt und mit der neuen Qualifikation im alten Betrieb wieder eingestellt werden kann. Läge zwischen dem Eintreten der Behinderung, der Umschulung und dem Wechsel auf einen anderen („leidensgerechten") Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes keine Entlassung, könnte ein EGZ SB bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen gezahlt werden. Denn der EGZ SB greift auch, um Entlassungen zu verhindern.

Ob hingegen ein EGZ SB auch gezahlt werden kann, wenn nach dem Eintreten einer Behinderung eine Entlassung vorkam, wurde von den Vermittlern Reha/SB kontrovers beurteilt. Auf der einen Seite scheinen Gesetzestext und Dienstanweisungen den EGZ SB auszuschließen, wenn der oder die Betreffende eine Behinderung erleidet, deshalb entlassen wird und anschließend im selben Betrieb einen anderen Arbeitsplatz besetzen soll. Diese Auffassung vertrat zumindest ein erfahrener Vermittler Reha/SB, der angesichts der Möglichkeit, den EGZ SB einsetzen zu können, um eine Versetzung innerhalb des Betriebes zu unterstützen, den Förderungsausschluss bei einer Wiedereinstellung als Fehlregulierung wertete. Immerhin ist, anders als beim „einfachen" EGZ, nicht zu er-

[44] Eine Förderung ist auch dann ausgeschlossen, wenn es Anhaltspunkte für die Vermutung gibt, dass jemand entlassen wurde, damit jemand anderes mit Förderung eingestellt werden kann.

warten, dass der Arbeitgeber die Behinderung bei einem Mitarbeiter erst herbeigeführt hat, um ihn oder sie entlassen zu können und anschließend mit EGZ SB wieder einzustellen. Der sich aus dem Gesetzestext ergebende Förderungsausschluss war nach den Erfahrungen dieses Vermittlers Reha/SB durchaus praktisch relevant und nicht auf einen Einzelfall beschränkt.

Die übrigen Vermittler Reha/SB schätzten diese Problematik jedoch anders ein. Sie betonten, dass sie in einem solchen Fall den Arbeitsplatz ihrer Einschätzung zugrunde legen: wenn es sich um einen anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb handelt, sahen sie die grundsätzliche Fördermöglichkeit gegeben. Sie beurteilten auch die praktische Relevanz dieser Fallkonstellation sehr zurückhaltend. Das Problem bleibt aber auch dann bestehen, wenn „nur" eine Rehabilitation nötig ist oder eine Behinderung bzw. Schwerbehinderung (ohne „besondere Betroffenheit") vorliegt und um einen „einfachen" EGZ verhandelt wird.

Selbst wenn jene Vermittler Reha/SB recht hätten, die auf die geringe empirische Relevanz dieser Fallkonstellation hinweisen, dürfte eine Dienstanweisung oder Gesetzeskorrektur hilfreich sein, die deutlich macht, dass sich der Förderungsausschluss beim EGZ SB auf den alten Arbeitsplatz und nicht den alten Betrieb bezieht.[45]

3.3.3.3 Vermittlung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten

Besonderheiten im Aufgabenprofil der Vermittler für Rehabilitanden und Schwerbehinderte

Die Arbeit der Vermittler für Rehabilitanden und Schwerbehinderte unterscheidet sich von der der übrigen bewerberorientierten und stellenorientierten Vermittler im zu betreuenden Personenkreis, in der Verfügbarkeit zusätzlicher Förderinstrumente und in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, die ebenfalls für die Integration von Schwerbehinderten und Rehabilitanden in das Arbeitsleben tätig sind.

In allen besuchten Agenturen betreuen die Vermittler Reha/SB ausschließlich und vollständig die Rehabilitanden und Schwerbehinderten. Die Arbeit mit Rehabilitanden erfordert über die normalen Kenntnisse eines Vermittlers hinaus zusätzliche rechtliche und medizinische Kenntnisse, etwa um ärztliche Gutachten zu verstehen, die Angemessenheit potenzieller Tätigkeiten angesichts der bestehenden gesundheitlichen Ein-

schränkungen zu beurteilen, oder um mit den speziellen rechtlichen Regelungen für Schwerbehinderte und Rehabilitanden umgehen zu können.

Diese „eineindeutige“ Zuordnung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten zu den darauf spezialisierten Vermittlern Reha/SB bedeutet auch, dass das Spezialwissen zur Rehabilitation auf die Vermittler Reha/SB begrenzt ist. Auch unter den „normalen“ Kunden kann es Fälle geben, die sich vom gesundheitlichen Zustand als Rehabilitationsfälle einordnen ließen oder wo eine verdeckte Behinderung vorliegt, die aber mangels entsprechenden Wissens bei den „normalen“ Vermittlern nicht erkannt werden. Wird jedoch ein ärztliches Gutachten erstellt, so wird dies stets vom Vermittler bzw. von der Vermittlerin Reha/SB geprüft, wo auch entschieden wird, ob der Fall einer beruflichen Rehabilitation vorliegt. Aber die Frage, ob bei einem Kunden eine Rehabilitation angezeigt ist, muss von den Vermittlungsfachkräften gestellt und durch Beantragung eines ärztlichen Gutachtens einer Antwort zugeführt werden.

Mehrfach berichteten Vermittler Reha/SB davon, dass unter einigen Schwerbehinderten und Rehabilitanden Erwartungshaltungen an Förderungen zu beobachten sind. Angesichts der gesundheitlichen Probleme, die oft auf gesundheitlichen Verschleiß in der Arbeit oder unmittelbar auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind und häufig auch Lebenskrisen ausgelöst haben, erwarten sie eine explizite Würdigung ihres Leidens. Aktivierungsstrategien, die das „Fordern“ betonen (oder auch nur daran erinnern), stoßen schnell auf Unmut. Entscheidungen bürokratischer Instanzen, die die Behinderung einstufen und Entscheidungen zum Umfang der möglichen Fördermaßnahmen werden mitunter als unzureichend eingeschätzt; insbesondere dann, wenn der Eindruck entsteht, dass diese Entscheidungen auch vor dem Hintergrund knapper gewordener Fördermittel getroffen wurde. Die Argumente der Vermittler Reha/SB, dass sie das individuelle Leiden stets in Relation zu dem individuellen Leiden aller anderen Behinderten sehen und dass die Vermittler Reha/SB primär auf die Arbeitsmarktrelevanz der Behinderung achten, sind aus der individuellen Perspektive Betroffener nicht immer nachvollziehbar. All das kann hier nicht, und erst recht nicht pauschal, beurteilt werden. Vielmehr soll damit die Situation der Vermittler Reha/SB charakterisiert werden, die mitunter ihr Vorgehen gegenüber ihren „Kunden“ stärker erläutern müssen. Dies gilt auch gegenüber Betrie-

[45] Davon zu trennen ist der Fall, wo ein bereits Schwerbehinderter in einen Betrieb eingetreten ist, entlassen wurde und dann innerhalb der Vierjahresfrist erneut beschäftigt werden soll. Hier greift eindeu-

ben, die offenbar auch oft davon ausgehen, dass der Status der Schwerbehinderung einen maximalen Mitteleinsatz auslöst und eine Prüfung der Notwendigkeit vor dem Hintergrund der verbliebenen Leistungsfähigkeit und des zu besetzenden Arbeitsplatzes entfallen kann.

Zur Integration von Rehabilitanden und Schwerbehinderten stehen den Vermittlern über das SGB III hinaus weitere Instrumente zur Verfügung. Sie werden hauptsächlich im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" benannt.[46] Beispielsweise zählt die Probebeschäftigung zu den Leistungen, die Rehabilitanden und Schwerbehinderten vorbehalten sind. Ähnlich der betrieblichen Trainingsmaßnahme handelt es sich dabei um einen Arbeitseinsatz des Schwerbehinderten im Betrieb, für den dem Arbeitgeber keine Kosten entstehen. Aber während bei der betrieblichen Trainingsmaßnahme kein Arbeitsvertrag geschlossen wird und der Arbeitnehmer kein Entgelt enthält, sondern weiter Leistungen der BA bezieht, wird bei der Probebeschäftigung ein Arbeitsvertrag geschlossen, und der Betrieb zahlt ein Entgelt, das von der BA erstattet wird. Darüber hinaus erstrecken sich Probebeschäftigungen in der Regel über mehrere Monate (maximal 6), während betriebliche Trainingsaßnahmen nur mehrere Wochen dauern (maximal 12; faktisch deutlich weniger, vgl. S. 114ff.). In beiden Fällen wird die Zeit auf einen eventuell anschließend gewährten EGZ angerechnet. Außerdem können die Vermittler oftmals auf zusätzliche landesfinanzierte Programme zurückgreifen und damit eigene Leistungen aufstocken.[47]

Die dritte Besonderheit betrifft die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren. Zu nennen sind dabei insbesondere Träger der gesetzlichen Krankenkassen, der gesetzlichen Unfallversicherungen, und der gesetzlichen Rentenversicherungen (vgl. § 6 Absatz 1 SGB IX), die neben der BA als Kostenträger für eventuelle Leistungen in Frage kommen, sowie die ebenfalls in allen Bundesländern tätigen Integrationsämter bzw. Integra-

---

tig der Förderungsausschluss.

[46] Der siebte Abschnitt „Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben" des SGB III verweist nur in allgemeiner Form auf die Möglichkeit der besonderen Förderung.

[47] Es ist in den Fallstudien unklar geblieben, ob es diese Landesprogramme, das beispielsweise in Hessen „Hessisches Sonderprogramm (HSP)" oder in Nordrhein-Westfalen „Aktion Integration" heißt, in allen Bundesländern gibt. Da in der untersuchten Agentur im Vergleichstyp V c zum Zeitpunkt der Fallstudie das entsprechende Programm vom Land (Baden-Württemberg) noch nicht für das laufende Jahr freigegeben war, konnte es dort nicht genutzt werden.

tionsfachdienste.[48] Während die Integrationsfachdienste vorwiegend im Bereich der zusätzlichen Betreuung arbeitsloser Rehabilitanden bzw. Schwerbehinderter agieren, zeichnen sich die Rentenversicherer dadurch aus, dass sie primär als Kostenträger in Frage kommen, aber keine eigenen Aufgaben und Instrumente zur Eingliederung in Arbeit haben.

Das heißt: Für Rehabilitanden und Schwerbehinderte stehen die „normalen" Leistungen des SGB III zur Verfügung, die um spezielle Leistungen der BA nach SGB IX ergänzt werden. Dies kann mit Sonderprogrammen aus Mitteln des Landes aufgestockt werden. Für die Finanzierung dieser Leistungen sind unter Umständen andere Kostenträger als die BA primär verantwortlich. Daneben gibt es Integrationsämter, die spezielle Aufgaben haben und die einerseits über eigene Mittel aus der Ausgleichsabgabe verfügen, andererseits aber Fallpauschalen von anderen Kostenträgern erhalten.

Die Vermittlungstätigkeit

Die Vermittler Reha/SB haben Zugriff auf den gesamten Stellenpool wie alle anderen Vermittler auch. Eine Trennung der eingehenden Stellengesuche in „geeignet für Rehabilitanden / Schwerbehinderte" und „nicht geeignet für Rehabilitanden / Schwerbehinderte" hätte keinen Sinn. Zwar werden einige wenige Stellen von vornherein für Rehabilitanden / Schwerbehinderte ausgeschrieben, und umgekehrt ist bei sehr vielen Stellengesuchen von vornherein klar, dass sie nicht für diesen Personenkreis in Frage kommen, doch es gibt sehr viele zu besetzende Stellen, die sehr wohl auch von Rehabilitanden und Schwerbehinderten besetzt werden könnten, ohne dass dies dem Betrieb, der diese Stellen aufgegeben hat, von vornherein bewusst ist.

Somit sichten die Vermittler Reha/SB alle vorliegenden Stellenangebote und prüfen auf der Grundlage ihrer Erfahrung, welche davon auch für ihre Klientel geeignet sein könnten. Bei geeigneten Stellenangeboten nehmen sie Kontakt zu den Betrieben und Rehabilitanden bzw. Schwerbehinderten auf.

Ein zentrales Kriterium für die Eignung eines Arbeitsplatzes für Rehabilitanden und Schwerbehinderte ist seine „Leidensgerechtigkeit", d.h. der Arbeitsplatz muss der Behinderung angemessen sein. Die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz darf die Behinderung

[48] „Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben: 1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, 2. den Kündigungsschutz, 3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben, 4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwer behinderte Menschen (§ 117)", §102, Absatz 1 SGB IX.

nicht verschlimmern. Die Beurteilung der Leidensgerechtigkeit obliegt zunächst den Vermittlern, in Zweifelsfällen aber medizinischen Gutachtern, die von den Rehabilitanden / Schwerbehinderten bzw. Kostenträgern eingeschaltet werden können.

Bei der Vermittlungstätigkeit gehen die Vermittler Reha/SB in der Regel von einer schwer behinderten Person aus und suchen nach geeigneten Stellen. Diese schwer behinderte Person bleibt für die Vermittler Reha/SB auch dann aktuell, wenn ein konkreter Besetzungsvorschlag gescheitert ist. Dies ist ein Unterschied zu den übrigen Vermittlern für die gewissermaßen die „Handlungseinheit" die zu besetzende Stelle ist: ist sie besetzt, wandern die nicht erfolgreichen Bewerber zurück in den Bewerberpool und haben die gleiche Chance wie zuvor, erneut auf eine Arbeitgeberanfrage vorgeschlagen zu werden.[49] Hingegen arbeiten Vermittler Reha/SB stärker „bewerberbezogen", d.h. sie arbeiten häufig über mehrere Stellenbesetzungsversuche hinweg an der Vermittlung einer konkreten schwer behinderten Person. Das hängt neben den Besonderheiten der Klientel auch mit der geringeren Anzahl von zu betreuenden Personen zusammen.

Damit ist für die Vermittler Reha/SB das „initiative Vorgehen" typisch, d.h. sie schlagen dem Arbeitgeber Personen vor. Zumindest wird dies mehrheitlich von den Vermittlern so beschrieben.

Die konkreten Fallgeschichten hinterlassen hingegen ein weniger eindeutiges Bild, denn hier kamen neben Beispielen, wo Vermittler initiativ Schwerbehinderte in Arbeit gebracht haben, auch zahlreiche Beispiele, wo Schwerbehinderte sich ihre Arbeit selbst gesucht haben, und auch Beispiele, wo Betriebe mit einem konkreten schwer behinderten Bewerber auf die Vermittler zugegangen sind und nach Eingliederungszuschüssen bzw. sonstigen Hilfen gefragt haben („reaktives Vorgehen"). In einer Agentur wurde sogar das „reaktive Vorgehen" auch im Bereich Reha/SB als dominant beschrieben. Es ist zu vermuten, dass in den meisten dieser Fälle die Schwerbehinderten / Rehabilitanden diese Arbeit gefunden haben, ohne dass die Arbeitsagentur dies erfahren hat.

Wie beim „einfachen" EGZ werden auch beim EGZ SB der Umfang und die Dauer der Förderung zwischen Betrieb und Vermittler Reha/SB ausgehandelt.[50] Dabei stellt sich teilweise heraus – wenn nämlich keine besondere Betroffenheit vorliegt –, dass der oder

---

[49] Wenn vorgeschlagene Bewerber wiederholt zurückgewiesen werden, drohen sie langzeitarbeitslos zu werden, und das wiederum erhöht die Vermittlungsbemühungen durch die Vermittler.

[50] Bei den Erläuterungen in diesem Abschnitt wird vorausgesetzt, dass der zuständige Kostenträger zur Finanzierung der Arbeitsmarktintegration bereit ist. Siehe hierzu Abschnitt 3. 3. 5.

die Betreffende nicht für einen EGZ SB in Frage kommt. Dann können Vermittler Reha/SB „einfache“ EGZ anbieten. Sie müssen sich hierfür nicht speziell mit den anderen Vermittlern abstimmen, sondern ordnen sich in die allgemeinen Prozeduren ein. In vielen Fällen kommt aber der EGZ SB zum Zuge. Mitunter werden komplexe Integrationspakete ausgehandelt, die eine Aufstockung des Eingliederungszuschusses aus fremden Mitteln, die Kombination unterschiedlicher Maßnahmen, etwa der Probebeschäftigung, mit dem EGZ SB vorsehen oder technische Hilfen gewähren. Wiederholt wurde in den Gesprächen beschrieben, dass der Umfang der Förderung sehr wohl einen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung hat und dass die Förderung, die der Arbeitgeber akzeptiert hat, wahrscheinlich nur der Mindestumfang war, der für den Betrieb akzeptabel war. Sind alle anderen Fragen für die Neueinstellung geklärt, d.h. besteht die konkrete Bereitschaft des Arbeitgebers, genau diese schwer behinderte Person einzustellen, dann verhandeln die Vermittler „nach unten“, um den Förderaufwand zu begrenzen, jedoch ohne den absehbaren Integrationserfolg zu riskieren. Wiederholt gaben Vermittler Reha/SB an, dass eine Integration nicht an zu geringen Fördermitteln scheitern würde, auch wenn sie zugleich kostenbewusst verhandeln. Das Alter der Betroffenen (ab 50 bzw. ab 55 Jahren), also die Frage, ob § 421f (verbesserte Förderbedingungen für Ältere) angewendet werden kann, geht in die Entscheidung über einen Fördervorschlag ein, erfährt aber über die Tatsache hinaus, dass es ein zusätzliches Bewertungskriterium ist, kein spezifisches Gewicht. Die Frage, ob ein Betrieb die Beschäftigungsquote an Schwerbehinderten erfüllt hat, spielt formal ebenfalls keine Rolle.[51]

Wie auch beim „einfachen“ EGZ sehen sich die Vermittler Reha/SB mit überzogenen Fördererwartungen der Betriebe konfrontiert, die sie im Laufe der Verhandlung zurechtrücken müssen. Auch hier berichten die Vermittler übereinstimmend, dass die Betriebe sich den Erläuterungen auf verringerte Fördermöglichkeiten nicht verschließen. Nicht allein die absolute Förderungshöhe und –dauer, sondern auch die Bereitschaft der Vermittler, den gegebenen Förderrahmen auszuschöpfen, beeinflussen die Bereitschaft des Betriebes zur Einstellung von Schwerbehinderten.

[51] § 219, Abs. 2 SGB III sagt, dass für eine Förderentscheidung diese Quote zu berücksichtigen ist, lässt aber nicht erkennen, welche Konsequenz sich aus einer Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung der Quote ergibt.

3.3.3.4 Einfluss der Förderung auf die Vermittlung

Obwohl einerseits die Vermittler Reha/SB im Grundsatz betonten, dass es auch Schwerbehinderte gibt, die kein individuelles Vermittlungshemmnis aufweisen oder zumindest in ihrer Arbeit uneingeschränkt leistungsfähig sind – woraus sich die individuelle Betrachtung zur Angemessenheit von Förderung begründet – sind die Vermittler Reha/SB ebenso übereinstimmend der Auffassung, dass ohne Förderung Schwerbehinderte praktisch nicht mehr zu integrieren wären.[52] Infolgedessen haben die Vermittler Reha/SB der Förderung einen entscheidenden Einfluss auf den Integrationserfolg beigemessen.

Jedoch beeinflusst die Förderung weniger die grundsätzliche Bereitschaft von Personalverantwortlichen, auch mit Schwerbehinderten zu arbeiten, als vielmehr die konkrete Entscheidung für die Einstellung eines Schwerbehinderten. Ohne die grundsätzliche Bereitschaft wird auch eine höhere Förderung wenig zusätzlichen Integrationserfolg bei Schwerbehinderten bewirken. Zwar gibt es Betriebe, die grundsätzlich bereit sind, Schwerbehinderte einzustellen (oder sogar aktiv bei Stellengesuchen gegenüber den Vermittler ihre Bereitschaft dazu bekunden), aber diese Betriebe lassen sich, anders als beim „einfachen" EGZ, nicht bestimmten betrieblichen Konstellationen zuordnen: So bieten Großbetriebe öfter „Schonarbeitsplätze", doch für diese kommen eher langjährige Mitarbeiter des Betriebes in Frage, die schwer behindert geworden sind als dass externe Schwerbehinderte eingestellt würden. Zudem sind gerade die Schonarbeitsplätze der Rationalisierung und dem *outsourcing* zum Opfer gefallen. Auch der für den „einfachen" EGZ typische Hinweis auf die anfängliche Lohnkostenentlastung, der Neueinstellungen mit EGZ gerade für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv werden lässt, verfängt beim EGZ SB nicht, denn die Leistungsminderung ist bei besonders betroffenen Schwerbehinderten zu groß, als dass sich über einen befristeten EGZ die grundsätzliche Bereitschaft bei Personalverantwortlichen herstellen ließe. Schließlich scheiden Leiharbeitsfirmen auch aus, von deren häufigen Rekrutierungen die Schwerbehinderten nicht profitieren können. Entscheidender Faktor ist vielmehr die grundsätzliche Bereitschaft des Personalverantwortlichen. Die grundsätzliche Bereitschaft stellt sich auf persönlicher Ebene ein und ist nicht – soweit wir es im Rahmen der Implementationsanalyse

[52] Auch dies ist ein Unterschied zum „einfachen" EGZ, für den die Vermittler den Standpunkt vertraten, dass es auch ohne EGZ nach wie vor zu Einstellungen von Arbeitslosen kommen würde, nur würden die Chancen für Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen sich deutlich mindern.

beobachten konnten – an strukturelle betriebliche Konstellationen gebunden. Die grundsätzliche Bereitschaft zur Integration von Schwerbehinderten wird von vier Bedingungen beeinflusst:

- *Erfahrungen mit Behinderungen im privaten Umfeld der Personalverantwortlichen*: Mehrere Vermittler Reha/SB berichteten davon, dass Personalverantwortliche dann bereit sind, Schwerbehinderte in ihre Personalauswahl aufzunehmen, wenn sie selbst Behinderungen in ihrem privaten Umfeld kennen gelernt haben. In einem Fall wurde sogar von einem Inhaber eines Handwerksbetriebes berichtet, der selbst schwer behindert ist. Durch eigenes Erleben haben diese Personalverantwortlichen erfahren, wie leistungsfähig und leistungsbereit Schwerbehinderte sind und welche tatsächlichen Risiken (Krankheit, zusätzlicher technischer Aufwand, Stabilität von Arbeitsleistungen) die Arbeit mit Schwerbehinderten bergen kann.
- *Erfahrungen mit Schwerbehinderten*: Aus ähnlichen Gründen sind Personalverantwortliche dann eher zu einer Neueinstellung von Schwerbehinderten bereit, wenn sie bereits gute Erfahrungen mit Schwerbehinderten gesammelt haben. Die erstmalige Neueinstellung eines Schwerbehinderten wird im Erfolgsfall die künftige Vermittlung weiterer Schwerbehinderter erleichtern. Das wissen auch die Vermittler Reha/SB, so dass sie in diesen Fällen besonders ausführlich und bereitwillig informieren und auch immer wieder nachfragen, wie die Integration verläuft.
- *Integration von Schwerbehinderten in das Unternehmen und Aufgabenumfeld*: Nicht nur der oder die Personalverantwortliche muss bereit zur Integration eines/r Schwerbehinderten sein. Auch die Kolleginnen und Kollegen im unmittelbaren Aufgabenumfeld müssen dazu bereit sein. Auch hier sind Vorbehalte abzubauen. Mitunter sind sogar Informationsveranstaltungen durchzuführen. Zwar hatten die Vermittler Reha/SB keine Erfahrungen darüber, dass Arbeitsgruppen einen Schwerbehinderten gemobbt hätten. Doch es ist unmittelbar einsichtig, dass niemand bereit ist, das Betriebsklima aufs Spiel zu setzen, um eine/n Schwerbehinderte/n einzustellen.
- *Zusätzliche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für Schwerbehinderte*: Es gibt spezielle arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für Schwerbehinderte zum Urlaubsanspruch und Kündigungsschutz. Die Vermittler berichteten, dass insbesondere zum Kündigungsschutz Aufklärungsbedarf besteht bzw. bei den Betrieben Befürchtun-

gen weckt, sie würden sich in übermäßiger Weise binden. Häufig holen für die dann erforderlichen Informationen die Vermittler Reha/SB Mitarbeiter des Integrationsamtes hinzu, dessen Zustimmung bei Kündigungen einzuholen ist, und lassen diese den Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und dessen Umsetzung erläutern. Die Vermittler Reha/SB stellten entsprechende Befürchtungen der Betriebe in den Gesprächen mit uns als ungerechtfertigt dar. Befragt, ob ein schwächerer Kündigungsschutz die Einstellungsbarrieren senken würde, konnten die Vermittler keine Auskunft geben. Für Betriebe ohne Erfahrung mit Schwerbehinderten sind nach Auskunft der Vermittler Reha/SB die zusätzlichen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften für Schwerbehinderte (oder besser gesagt: Unkenntnis und Unsicherheiten im Umgang damit) eine wichtigere Barriere – vielleicht sogar die entscheidende Barriere schlechthin – als etwa eine zu geringe finanzielle Förderung.

Sich durch die Einstellung eines Schwerbehinderten von der Ausgleichsabgabe „freizukaufen", die dann fällig wird, wenn weniger als ein bestimmter Prozentsatz unter Beschäftigten den Schwerbeschädigten zuzurechnen ist,[53] ist nach Auskunft der Vermittler Reha/SB als Motiv nicht stark genug, um tatsächlich Schwerbehinderte einzustellen. Eher wird die Ausgleichsabgabe in Kauf genommen.

3.3.3.5 Zusammenarbeit mit anderen Akteuren: Kostenträgerschaft und Interessenkonstellationen

Die Frage, ob finanzielle Mittel für die Förderung von Schwerbehinderten und Rehabilitanden zur Verfügung stehen, wurde bisher außer Betracht gelassen. Diese Frage ist jedoch von erheblicher Bedeutung bei der Integration von Rehabilitanden und Schwerbehinderten. Dabei geht es um die Grundsatzfrage, ob eine Förderung angeboten wird (ja/nein), und nicht um deren Höhe. Denn anders als beim „einfachen" EGZ, wo stets die Förderung aus dem Eingliederungstitel der lokalen Agentur für Arbeit bezahlt wird, kommen für die Integrationsleistungen von Rehabilitanden und Schwerbehinderten auch andere Kostenträger in Frage.

---

[53] Die Ausgleichsabgabe ist – vereinfacht dargestellt – zu zahlen, wenn Arbeitgeber weniger als einen bestimmten Prozentsatz ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Die Ausgleichsabgabe ist nach dem Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten in drei Gruppen gestaffelt (ab 3% bis unter die aktuelle Pflichtquote; 2% bis unter 3%; weniger als 2%) und beträgt jeweils 105, 180 und 260 Euro pro Jahr und Person, die zur Erfüllung der Quote fehlt. Die Ausgleichsabgabe ist in § 77 SGB IX geregelt.

Die Frage nach dem zuständigen Kostenträger stellt sich insbesondere bei der beruflichen Rehabilitation, die allerdings auch schwer behinderte und besonders betroffene Schwerbehinderte betreffen kann. Zum Beispiel kann eine Person infolge eines Unfalls eine Behinderung erleiden, die eine Rehabilitation erforderlich werden lässt und dennoch die Behinderung nicht aufhebt, selbst wenn die Reintegration in das Arbeitsleben gelungen ist. Der EGZ SB kann die Integration in eine Tätigkeit unterstützen.

Zur Finanzierung der Rehabilitationsmaßnahmen – darunter ggf. auch der EGZ SB – ist zunächst festzustellen, wer für die Kosten aufzukommen hat, d.h. wer der „Kostenträger" wird. Die wichtigsten Kostenträger sind die Rentenversicherer, insbesondere die Landesversicherungsanstalten (LVA) und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Sie sind Kostenträger, wenn die betreffende Person 15 Jahre Rentenbeiträge entrichtet hat. Ist die Rehabilitation aufgrund eines Arbeitsunfalls erforderlich, werden die Unfallversicherungen der Berufsgenossenschaften Kostenträger. Lässt sich kein „Fremdkostenträger" identifizieren, wird die Agentur für Arbeit zum Kostenträger. Die betroffene Person hat kein Wahlrecht hinsichtlich ihres Kostenträgers. Eine einmal festgestellte Zuständigkeit bleibt bestehen.

Der zuständige Kostenträger muss Leistungen für die Integration auf einen konkreten Arbeitsplatz ablehnen, wenn die dort zu verrichtende Arbeit nicht „leidensgerecht" ist. Dies ist jedoch Interpretationssache, für die auch medizinische Gutachten hinzugezogen werden können. Der bestehende Interpretationsspielraum kann nicht beliebig gedehnt werden kann; Vermittler und Gutachter tragen mit ihren Einschätzungen Verantwortung für die künftige Gesundheit der Rehabilitanden.

Vermittler Reha/SB neigen nach ihrer Darstellung zu einer Auslegung, die versucht, die grundsätzliche Leidensgerechtigkeit einer konkreten Arbeit eher positiv zu bewerten. Sie stellen dabei zusätzliche technische Hilfen und arbeitsorganisatorische Absprachen ebenso in Rechnung wie den Wunsch des Betroffenen, wieder zu arbeiten. Demgegenüber sind nach Darstellung der Vermittler Reha/SB die zuständigen Sachbearbeiter bei den „Fremdkostenträgern" sehr viel restriktiver in der Interpretation der Leidensgerechtigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes.

Die verweigerte Bestätigung der Leidensgerechtigkeit stellt zwar kein „Beschäftigungsverbot“ da, aber sie verhindert die Zahlung von Integrationshilfen.[54]

Findet aufgrund verweigerter Anerkennung der Leidensgerechtigkeit keine Integration statt, läuft die bisherige Versorgung des Betroffenen weiter. In den meisten Fällen war dies Arbeitslosengeld bzw. –hilfe; seit 1. Januar 2005 entsprechend ALG I bzw. ALG II.

Das heißt: Verweigert ein Fremdkostenträger die Anerkennung der Leidensgerechtigkeit, so fallen beim Fremdkostenträger keine Kosten für Integrationsmaßnahmen an, während für die Kosten der Fortdauer des beschäftigungslosen Zustandes der Fremdkostenträger auch nicht aufzukommen braucht. Die Vermittler Reha/SB haben betont, dass ihre Einschätzungen zur „Leidensgerechtigkeit“ in vielen Fällen mit denen ihrer Kollegen bei den Fremdkostenträgern übereinstimmen. Sie machten aber auch deutlich, dass sie systematische Interpretationsunterschiede in der hier beschriebenen Richtung beobachten, und führen dies mehr oder weniger offen auf den Zwang zur Kostenbegrenzung bei den Fremdkostenträgern zurück. Fremdkostenträger haben, anders als die Agentur für Arbeit, kein originäres finanzielles Interesse daran, Rehabilitanden in Arbeit zu integrieren. Vielmehr ist die Integration für sie mit Kosten verbunden.

Die Alternative in Form eines Rentenbezuges ist ebenfalls oft verschlossen. Die befragten Vermittler gaben an, dass mit Hinweis auf die noch bestehende Resterwerbsfähigkeit (die tatsächlich noch gegeben ist) Rentenanträge oft abgelehnt werden. Allerdings lässt sich diese Resterwerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht einsetzen; erst recht, wenn in der konkreten Betrachtung die Fremdkostenträger die Leidensgerechtigkeit der Arbeit verneinen.

Die Ermittlung der Kostenträgerschaft ist nicht nur wichtig, damit die Vermittler Reha/SB wissen, ob sie mit Integrationshilfen rechnen können. Er ist auch für die einstellungswilligen Betriebe wichtig, die sich in den meisten Fällen zunächst an die Agentur für Arbeit wenden. Dort werden sie an den zuständigen Kostenträger verwiesen. Die

---

[54] Mehrere Vermittler Reha/SB haben von Einzelfällen berichtet, dass Rehabilitanden auf Förderung verzichtet und trotzdem die Arbeit angetreten haben. In einem Fall bemühte sich eine schwer behinderte Frau darum, ihren Schwerbehindertenausweis zurückzugeben, weil sie im Kontakt mit Arbeitgebern den Eindruck gewonnen hatte, dass es ihr Status als Behinderte ist (nicht die Behinderung selbst), der eine Integration erschwert. (Anders als beispielsweise die Frage nach einer Schwangerschaft muss die Frage nach einer anerkannten Behinderung im Vorstellungsgespräch wahrheitsgemäß beantwortet werden. Falschangaben stellen einen Kündigungsgrund dar.) Ob die besagte Frau ihr Ansinnen umgesetzt hat, konnte nicht geklärt werden.

Betriebe sehen sich mit zusätzlichen Ansprechpartnern konfrontiert, während sie vermutlich erwartet haben, dass derartige Fragen „hinter den Kulissen“ zwischen den Kostenträgern geklärt werden und für Vermittlungsangelegenheiten die Agentur für Arbeit der „natürliche Ansprechpartner“ bleibt. Entsprechend haben in Einzelfällen Vermittler Reha/SB davon berichtet, dass Betriebe vor dem Organisations- und Kommunikationsaufwand kapituliert und auf die Einstellung von Rehabilitanden verzichtet haben.

In der hier dargestellten Deutlichkeit wurden die Interessenkonstellationen zwischen den Kostenträgern erst in den letzten Interviews angesprochen. Diese fanden in Agenturen des Strategietyps I (neue Bundesländer) statt. Ob dort diese Interessenkonstellationen besonders verschärft auftreten, oder ob wir erst verhältnismäßig spät auf die entsprechenden Fragen gestoßen sind, konnten wir in der ersten Projektphase nicht mehr klären. Deshalb muss die Belastbarkeit der in diesem Abschnitt dargestellten Zusammenhänge, auch wenn sie auf der Grundlage des vorhandenen Materials plausibel scheinen, eingeschränkt werden.

3.3.3.6 Reform der BA

Hinsichtlich der aktuellen Reformen innerhalb der Bundesagentur gab es bei den Vermittlern Reha/SB bzw. beim Einsatz des EGZ SB keine nennenswerten Unterschiede zu den „normalen“ Vermittlern und dem „einfachen“ EGZ. Vielmehr gibt es in drei wesentlichen Punkten Gemeinsamkeiten:

Auch die Vermittler Reha/SB sehen den EGZ SB zunehmend – wenngleich abgeschwächt im Vergleich zu den „normalen“ Vermittlern – unter die Kriterien der Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit gestellt. Wie die „normalen“ Vermittler lehnen auch sie diese Betrachtung nicht grundsätzlich ab, weisen aber darauf hin, dass der Eingliederungserfolg gerade bei besonders betroffenen Schwerbehinderten längere Vorarbeiten braucht und nur zum Teil von den Bemühungen der Vermittler Reha/SB oder der Ausstattung des EGZ SB abhängt. Die Vermittler Reha/SB erwarten, dass mit der zunehmenden Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die Mittel für den EGZ SB geringer werden.

Auch die Vermittler Reha/SB berichteten von zunehmender Belastung und daraus resultierender schlechterer Betreuung des Einzelfalls als Folge von reduzierten Personalkapazitäten im Zuge des Aufbaus von Arbeitsgemeinschaften bzw. Kooperationen mit kommunalen Trägern für ALG-II-Empfänger. Die Vermittler Reha/SB kannten zum überwiegenden Teil zum Erhebungszeitpunkt nicht ihre Kolleginnen und Kollegen, die

dort beschäftigt sind und konnten nur vermuten, ob es dort auch spezielle Zuständigkeiten für Rehabilitanden und Schwerbehinderte gibt. Wie sich die Zusammenarbeit entwickeln soll und wird, war für sie offen.

Schließlich sahen die Vermittler Reha/SB die Gefahr, dass im Zuge dieser Organisationsreformen ihre etablierten Kontakte zu den vielfältigen Akteuren, die im Dienste der Schwerbehinderten und Rehabilitanden tätig sind, gestört werden könnten. Sie unterschieden sich damit nicht von den stellenorientierten Vermittler, die ihre etablierten Kontakte – in ihrem Fall zu Betrieben – ebenfalls gefährdet sahen.

In einem Detail ist für Vermittler Reha/SB eine Veränderung zu erwarten: Da sie seit 1. Januar 2005 keine Langzeitarbeitslosen betreuen, fallen jene Schwerbehinderten aus ihrer Zuständigkeit, deren „besondere Betroffenheit" von der Schwerbehinderung durch ihre Langzeitarbeitslosigkeit ausgelöst wurde. Das bedeutet, dass der EGZ SB künftig wohl stärker als bisher auf jene Personen konzentriert wird, die aus medizinischen Gründen besonders betroffene Schwerbehinderte sind, also Menschen mit Mehrfachbehinderungen.

3.3.4 Zusammenfassung der Implementationsanalysen zum Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen

Der Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte (EGZ SB) nach §§ 219 und 421f SGB III ist für „besonders betroffene Schwerbehinderte". Dies sind Schwerbehinderte, die zusätzlich zu ihrer gesundheitlichen Einschränkung weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Dabei kann es sich sowohl um Vermittlungshemmnisse handeln, die auch für den „normalen" EGZ gelten, wie z.B. Langzeitarbeitslosigkeit oder Qualifikationsdefizite, als auch um Vermittlungshemmnisse, die aus weiteren, neben der Behinderung bestehenden, gesundheitlichen Einschränkungen bestehen (Mehrfachbehinderungen). Im Unterschied zum „normalen" EGZ hat der EGZ SB mit dem 3. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt keine wesentlichen Änderungen erfahren.

Schwerbehinderte (ohne „besondere Betroffenheit") und sonstige behinderte Menschen werden im § 218, Absatz 2 SGB III erwähnt. Für diese Personen kann ein „einfacher EGZ" bewilligt werden. Die gegenüber nicht behinderten Personen besseren maximalen Förderbedingungen spielen in der Praxis keine Rolle. Die Behinderung geht als ein Kriterium zur Beurteilung der Vermittlungshemmnisse ein, erfährt darüber hinaus aber keine besondere Würdigung.

Planung, Steuerung und administrative Abwicklung des EGZ SB verlaufen ähnlich wie beim „einfachen“ EGZ. Wesentliche Planungs- und Steuerungselemente, die Einfluss auf den „einfachen“ EGZ haben, wie der Vorrang der ungeförderten Integration vor der geförderten und die Betonung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit, schlagen sich beim EGZ SB nur abgeschwächt nieder. Das hängt zum einen mit der oftmals unabweisbaren Fördernotwendigkeit der besonders betroffenen Schwerbehinderten, zum anderen mit der geringeren Anzahl entsprechender Kunden und Förderfälle zusammen. Dass eine Förderung innerhalb der 4-Jahres-Frist auch möglich ist, wenn ein besonders betroffener Schwerbehinderter nach erfolgter Rehabilitation wieder in seinem früheren Betrieb arbeiten kann, sollte klargestellt werden. Dieses Aufheben der Ausschlussfrist von vier Jahren soll nur Personen betreffen, die schwer behindert wurden und deshalb ihren Arbeitsplatz verloren haben, nicht aber Personen, die bereits schwer behindert waren, als sie die Arbeit in dem Betrieb aufgenommen haben oder aus einem anderen Grund als ihrer Behinderung entlassen wurden.

Für die unmittelbare Umsetzung des EGZ SB sind Vermittler zuständig, die ausschließlich Rehabilitanden und Schwerbehinderte betreuen. Anders als beim „einfachen“ EGZ wird der EGZ SB oft initiativ durch die Vermittler Reha/SB eingesetzt. Um einen Schwerbehinderten in Arbeit zu vermitteln, muss eine grundlegende Bereitschaft bei Personalverantwortlichen und im unmittelbaren Kollegenkreis zur Zusammenarbeit mit Schwerbehinderten bestehen. Diese entsteht häufig aus eigenen Erfahrungen mit Schwerbehinderten und lässt sich eher durch Information und Betreuung der Vermittler Reha/SB bzw. Mitarbeiter weiterer Helferinstitutionen erzeugen als durch das Förderangebot allein. Darüber hinaus bestehen häufig Vorbehalte hinsichtlich der für Schwerbehinderte speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch), die durch Erläuterungen von Mitarbeitern der Arbeitsagentur bzw. des Integrationsamtes auszuräumen sind. Schließlich sind geeignete Arbeitsplätze zu identifizieren, die leidensgerecht sind und der dann noch verbleibenden Minderleistung Rechnung tragen. Förderinstrumente, darunter der EGZ SB, sind nach Aussagen der Vermittler Reha/SB meist notwendig, aber sie sind eben auch nur eine unter einer Vielzahl zu erfüllender Voraussetzungen, die einer Einstellung eines Schwerbehinderten vorausgeht.

Voraussetzung für die Förderung von Integrationsmaßnahmen ist, dass die Arbeit „leidensgerecht“ ist, d.h. sie darf die gesundheitliche Behinderung nicht verschlimmern.

Wird die Einstufung als „leidensgerecht“ versagt, kann die Arbeit gleichwohl angetreten werden, aber es dürfen dann keine Fördermittel gezahlt werden. Für die Finanzierung der Arbeitsmarktintegration eines Rehabilitanden (zu denen auch besonders betroffene Schwerbehinderte gehören) ist der zuständige Kostenträger zu ermitteln. Dies ist nicht immer die Agentur für Arbeit. Hat beispielsweise der oder die versicherte Person bereits einen Rentenanspruch, so ist der Rentenversicherer der zuständige Kostenträger. Geht die Rehabilitation auf einen Arbeitsunfall zurück, ist die betreffende Unfallversicherung der zuständige Kostenträger. Anscheinend gehen die Kostenträger bei der Interpretation, ob eine Arbeit „leidensgerecht“ ist, unterschiedlich restriktiv vor. Fremdkostenträger interpretieren restriktiver als die Vermittler Reha/SB, so zumindest die Aussage letzterer. Durch eine sehr restriktive Interpretation der Leidensgerechtigkeit fallen beim Fremdkostenträger keine Kosten für die Arbeitsmarktintegration an, während bei der BA häufig Unterhaltskosten (ALG I bzw. bislang Arbeitslosengeld und –hilfe) verbleiben. Unter Kostengesichtspunkten haben Fremdkostenträger somit ein Interesse an einer restriktiven und die BA an einer liberalen Interpretation. – Die Belastbarkeit dieses Zusammenhangs ist zumindest so lange eingeschränkt, wie die anderen Kostenträger nicht in die Untersuchung einbezogen wurden.

3.4 Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

3.4.1 Einleitung und Fragestellungen

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (Egs) soll es arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern (ab 50 Jahren) erleichtern, eine Tätigkeit anzunehmen, die niedriger entlohnt ist als das letzte Beschäftigungsverhältnis. Die Leistung besteht neben einem Zuschuss zum Nettoentgelt des neuen Beschäftigungsverhältnisses aus Zuzahlungen der BA zu den Rentenversicherungsbeiträgen des geförderten Arbeitnehmers. Der Lohnzuschuss entspricht der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten Nettoentgelten der alten und der neuen Arbeit; die Nettoentgeltdifferenz muss mindestens 50 Euro betragen. Die Förderdauer bemisst sich nach der restlichen Anspruchsdauer des Arbeitnehmers auf Arbeitslosengeld I. Dieser muss mindestens 180 Tage betragen.

Ein vergleichbares Instrument hat es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik bislang noch nicht gegeben. Es steht im Kontext der mit „Fördern und Fordern“ umschriebenen Strategie der Aktivierung, der Verbesserung der Anreize zur Arbeitsaufnahme und der beschleunigten Eingliederung und darüber im Kontext des im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ beschlossenen Paradigmenwechsels bezüglich der Alterserwerbsarbeit sowie vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission, die darauf zielen, die Beschäftigungsquote der Älteren – hier allerdings bezogen auf die Altersgruppe von 55-64 – auf 50% zu erhöhen.
Der Gesetzgeber setzte mit der Entgeltsicherung die Empfehlungen der Hartz-Kommission zur so genannten Lohnversicherung im Rahmen des Ersten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) um.[55] Dieses trat zum 1. Januar 2003 in Kraft. Die Regelungen zur Entgeltsicherung selbst haben eine begrenzte Geltungsdauer von 3 Jahren: eine erste Antragstellung ist letztmalig zum 31. Dezember 2005 möglich, Leistungen können nur noch bis zum 31. August 2008 bezogen werden.[56]
Zwischen dem Konzept der Lohnversicherung der Hartz-Kommission, der Begründung zum Gesetzentwurf für das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und der letztlich in Kraft getretenen Fassung vom 1. Januar 2003 gibt es einige Unterschiede:

- Nach dem Vorschlag der Hartz-Kommission sollte die Lohnversicherung für die ersten Jahre (!) nach der Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes bei Annahme einer neuen, schlechter bezahlten Beschäftigung kompensieren. Weitere wesentliche Unterschiede gegenüber dem realisierten Gesetz waren das Mindesteintrittsalter von 55 Jahren und die explizite Angabe zur einmaligen Inanspruchnahme in einem Zeitraum von 5 Jahren.

- In der Begründung zum Gesetzentwurf für das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind schon alle wesentlichen Elemente der letztlich in Kraft getretenen Fassung enthalten (u.a. Erfassung auch von Arbeitslosigkeit Bedrohten,

---

[55] Siehe auch die Begründung zum § 421j im Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN zu Hartz I vom 05.November 2002 in Deutscher Bundestag 2002, S. 34ff. sowie Hartz-Kommission (2002), S. 119f.

[56] Im Rahmen eines Entwurfes für eine Fünfte Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wird derzeit die Verlängerung der Geltungsdauer des Instrumentes um weitere 3 Jahre vorgeschlagen.

180 Tage-Regelung). Allerdings wurde die Altersbeschränkung von mindestens 55 Jahren aus dem Konzept der Lohnversicherung übernommen.

Die Einführung der Entgeltsicherung wurde von SPD und Bündnis 90/Die Grünen als kostenneutral eingeschätzt, da Zuschüssen zum Arbeitsentgelt Einsparungen beim Arbeitslosengeld in mindestens gleicher Höhe gegenüber stehen würden. Bei der gesetzlichen Rentenversicherung wären sogar abhängig von der Nutzung der Leistung Mehreinnahmen zu erwarten (Vgl. Deutscher Bundestag 2002, S. 5f.).
In der ersten Projektphase konzentrierte sich die Implementationsanalyse zur Entgeltsicherung auf folgende Komplexe (vgl. 3.1.1)

- Wie wird das Instrument umgesetzt?

Hierzu zählen – neben der unmittelbaren Frage nach der Umsetzung – auch die Fragen nach den Motiven und Handlungsrationalitäten der Arbeitnehmer und der Arbeitsagenturen, die Einschätzungen zur Attraktivität (für die Arbeitnehmer) und praktischen Handhabbarkeit (für die Beschäftigten der BA) der Entgeltsicherung, sowie Hinweise auf mögliche Mitnahmeeffekte seitens der Arbeitnehmer.

- Wie geschieht der Zugang zur Entgeltsicherung und wer nimmt sie in Anspruch?

Dieser Komplex umfasst, wie der Zugang von Arbeitslosen bzw. Beschäftigung Suchenden zu diesem Instrument erfolgt. Werden Arbeitnehmer gezielt in Informations- und Vermittlungsgesprächen von Seiten der Agentur auf die Entgeltsicherung hingewiesen oder beziehen die Arbeitnehmer ihre Informationen aus anderen Quellen? In diesem Zusammenhang interessiert auch, welche Bedeutung aus der Sicht der älteren Arbeitnehmer die Entgeltsicherung für ihre Entscheidung zur Arbeitsaufnahme hat und welche Erfahrungen die älteren Arbeitnehmer während der Arbeitssuche und in der mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung gemacht haben.

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

Die Aussagen zu diesem Punkt beschränken sich auf die Zusammenarbeit zwischen den Nutzern der Leistung und den Arbeitsvermittlern. Welche Rolle spielen die Arbeitsvermittler bei der Information über die Entgeltsicherung? Wie wirken Arbeitsvermittler bzw. Leistungssachbearbeiter und Nutzer bei Antragstellung, Gewährung und Bearbeitung der Leistung zusammen? Von Interesse ist hier auch, wie gut die Kenntnis der Ar-

beitnehmer von den Fördermöglichkeiten ist und woher sie diese Kenntnis haben, und was die Arbeitsagenturen unternehmen, um die Kenntnis der Arbeitnehmer über die Fördermöglichkeiten ggf. zu verbessern.

- Welchen Einfluss hat die BA-Reform?

Diese Frage umfasst, ob die BA-Reform einen Einfluss auf die Informationsaktivitäten über die Entgeltsicherung sowie die Gewährung der Leistung hat.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg des Instruments?

Mit dieser Frage wird verfolgt, unter welchen Bedingungen das Ziel der Entgeltsicherung, ältere Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Beschäftigung zu motivieren, obwohl diese schlechter bezahlt ist, erreicht werden kann bzw. welche Faktoren dem entgegenstehen. Hierbei spielt auch eine Rolle, inwiefern überhaupt die Entgeltsicherung die Aufnahme einer Beschäftigung bewirkt hat.

Auch bei der Entgeltsicherung gibt es die beiden Querschnittsfragen:

- Gibt es regionale Unterschiede in der Gewährung der Entgeltsicherung?
- Beeinflusst die Entgeltsicherung sowie deren Umsetzung die Integrationschancen in geschlechtsspezifischer Art und Weise? (*gender mainstreaming*)

Wie beim Eingliederungszuschuss, wurden auch für die Entgeltsicherung die lokalen „Entscheider" (Führungskräfte und Arbeitsvermittler) in den Arbeitsagenturen und die „Empfänger" (Egs-Nutzer) der Leistung einbezogen. Während für die „Entscheider" Fallstudien in 10 Arbeitsagenturen durchgeführt wurden, wurde die Nutzerperspektive mittels standardisierter Telefoninterviews (N=300) sowie im Rahmen von 10 Gruppendiskussionen untersucht.

Entsprechend der beiden Akteursperspektiven (Arbeitsagenturen und Nutzer) ist dieser Berichtsteil in zwei Abschnitte unterteilt: Abschnitt 3.4.2 stellt die Ergebnisse aus den Fallstudien in den Arbeitsagenturen dar, Abschnitt 3.4.3 präsentiert die Ergebnisse aus der Nutzerperspektive, in die die Telefonbefragung von 300 Egs-Bezieher und 10 Gruppendiskussionen eingegangen sind. Abschnitt 3.4.4 fasst die Ergebnisse zusammen.

3.4.2 Die Perspektive der Arbeitsagenturen auf die Entgeltsicherung: Fallstudienanalysen in 10 Agenturen für Arbeit

3.4.2.1 Fragestellungen

Die übergreifenden Fragen der Implementationsanalyse (vgl. 3.1.1) und die für die Entgeltsicherung präzisierten Fragen (vgl. 3.4.1) lassen sich für die Analysen in den Fallstudien in den Arbeitsagenturen auf folgende Komplexe zuspitzen:

- Welchen Stellenwert hat das Instrument in den Agenturen? Gibt es regionale Unterschiede?
- Wie ist die Abwicklung und welche Abwicklungsprobleme treten auf?
- Welchen Stellenwert hat die Entgeltsicherung im Vermittlungsprozess? Trägt sie dazu bei, die Vermittlung zu beschleunigen?
- Gibt es Personen, die stärker als andere die Entgeltsicherung nutzen oder ausdrücklich ablehnen? Gibt es insbesondere geschlechterrelevante Unterschiede?
- Warum kommt die Entgeltsicherung nur vergleichsweise selten zum Einsatz? Welche hemmenden Faktoren wirken besonders stark?

3.4.2.2 Methode

Für die Fallstudien in den Arbeitsagenturen wurden offene Leitfadeninterviews eingesetzt. Als Dokumente wurden die zentralen Durchführungsanweisungen aus dem Jahre 2003 und 2005, die Informationsbroschüre 19 der BA zur Entgeltsicherung in den Versionen 2003 und 2005 sowie die Formularvordrucke für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesichtet (Bundesagentur, 2003, c,d; Bundesagentur 2005 a,b). Im Verlauf der leitfadengestützten Expertengespräche selbst ließen wir uns – wo dies möglich war – Akten und Anträge zur Entgeltsicherung durch die Arbeitsvermittler zeigen.

Aufgrund des geringen Erfahrungswissens bei vielen Vermittlungsfachkräften (stellenorienterte ebenso wie bewerberorientierte) haben wir nach den ersten Fallstudien zusätzliche Gespräche mit Leistungssachbearbeitern angestrebt, die häufiger als andere Mitarbeiter mit der Entgeltsicherung in Berührung kommen.

Im Einzelnen wurden Gespräche geführt mit:

- Führungskräften (Mitglied der Geschäftsführung mit Zuständigkeit für die aktive Arbeitsmarktpolitik („GO“) oder Bereichsleitern)

Diese Gespräche zielten zunächst auf den Stellenwert der Entgeltsicherung in der Arbeitsmarktpolitik der Agentur, die Strategie im Umgang mit der Entgeltsicherung sowie deren Planung und Steuerung. Aufgrund nur geringer Erträge in den ersten Gesprächen in den Agenturen fragten wir bei der Vorbereitung und Terminabsprache der nachfolgenden Fallstudien dezidiert nach Erfahrungsträgern zur Entgeltsicherung. Darauf wurden in einigen Fällen Team- oder Bereichsleiter vorgeschlagen, die vertieftes Wissen und Erfahrung zur Entgeltsicherung aufwiesen. Die Schwerpunkte der Gespräche lagen auf Fragen zum Konzept der Entgeltsicherung und zu möglichen Ursachen der seltenen Inanspruchnahme dieses Instruments.

- Arbeitsvermittler und Leistungssachbearbeiter

Im Mittelpunkt der Gespräche mit den Vermittlern stand die alltägliche Förderpraxis in Bezug auf die Entgeltsicherung. Hierfür wurden hauptsächlich so genannte bewerberorientierte Arbeitsvermittler (BewA) befragt, da sie Vermittlungs- und Beratungsgespräche mit Arbeitslosen und Arbeitssuchenden führen, in deren Zusammenhang auch der Hinweis auf die Entgeltsicherung fallen sollte.

Wir baten die Vermittler, nach Möglichkeit den „letzten Fall“ zu berichten, um uns auf dieser Grundlage zu erläutern, an welcher Stelle eines Vermittlungsgesprächs die Entgeltsicherung zum Einsatz kommt. In der Praxis erwies es sich für die Vermittler mitunter als schwierig, den „letzten Fall“ heranzuziehen, weil es nur wenige Fälle – im schlechtesten Fall gar keine Fälle – gab, über die sie berichten konnten. Daher erweiterten wir den Kreis der Befragten um Leistungssachbearbeiter, bei denen sich die Abwicklung der Entgeltsicherung konzentrierten. Arbeitsvermittler informieren lediglich über dieses Instrument bzw. nehmen Anträge entgegen. Da Leistungssachbearbeiter nicht im Publikumsverkehr sind, standen zwar keine Informationen zur Verfügung, was den Vermittlungsprozess betraf. Hingegen konnten uns die Leistungssachbearbeiter Informationen zur Höhe der Entgeltsicherung, vorheriger Dauer der Arbeitslosigkeit und zu Problemen in der Leistungsabwicklung geben. Insbesondere verwaltungstechnische Fragen wurden im Detail mit den Leistungssachbearbeitern geklärt, auf deren Sachverstand wir in den Gesprächen mit den Führungskräften explizit hingewiesen wurden.

Die Fragen unseres Leitfaden lassen sich – wie beim Eingliederungszuschuss und beim Beitragsbonus auch – grob in vier Fragenkomplexe unterteilen, die nacheinander in den

Gesprächen abgearbeitet wurden bzw. die je nach Gesprächspartner die Schwerpunkte des jeweiligen Expertengesprächs bildeten:

- Stellenwert der Entgeltsicherung und Administration auf lokaler Ebene

Dieser Fragenkomplex betraf vor allem die Führungskräfte. Gegenstand war, ob die Entgeltsicherung einen strategischen Stellenwert in der Agentur hat und ob sie von der Agentur gesteuert wird.

- Einsatz der Entgeltsicherung in der Vermittlungspraxis

Die eigentlichen Experten in den Agenturen für Arbeit für die Entgeltsicherung sind die bewerberorientierten Arbeitsvermittler und die Leistungssachbearbeiter. Fragen zum Einsatz der Entgeltsicherung in der Vermittlungspraxis betrafen hauptsächlich BewA-Vermittler. Es interessierte vor allem, an welcher Stelle der Vermittlung bzw. in welcher Form Arbeitnehmer Information und Zugang zur Entgeltsicherung erhielten. Außerdem fragten wir nach, von wem die Initiative ausging – sowohl, was das Stellenangebot anging als auch die Einbringung der Entgeltsicherung.

- Einschätzungen der Gesprächspartner

In dieser Frage ging es um Beurteilungen der Entgeltsicherung hinsichtlich Antragstellung, Gewährung und Abwicklung der Leistung. Auf diese Weise sollten auch Gründe gefunden werden, warum die Entgeltsicherung nur selten zum Einsatz kommt.

- Bewertungen und Verbesserungsvorschläge

Die Gesprächspartner wurden um Verbesserungsvorschläge zum effizienteren Einsatz – auch im Rahmen der Eingliederung – und zur weiteren Verbreitung der Entgeltsicherung gebeten.

3.4.2.3 Ergebnisse

Strategischer Stellenwert und administrative Abwicklung

Die Führungskräfte sehen die Entgeltsicherung eher als ein weiteres Instrument in einem ohnehin schon überbordenden Instrumentarium aktiver Arbeitsmarktpolitik an. Insbesondere stellen sie die Entgeltsicherung nicht in den Zusammenhang, dass die Beschäftigung Älterer aus demographischen Erwägungen oder aus übergreifenden wirtschaftpolitischen Zielen angehoben werden sollte, wie etwa das Beschäftigungspoliti-

sche Ziel der EU, die Beschäftigungsquoten Älterer anzuheben.[57] Für die Führungskräfte in den Arbeitsagenturen sind – wie auch für die Vermittler – Ältere vor allem eine Problemgruppe, deren Vermittlung besonders schwierig ist, und die Entgeltsicherung wird – implizit – allein daraufhin beurteilt, ob sie die Vermittlungstätigkeit erleichtert und die Vermittlungschancen erhöht.

Die Entgeltsicherung wird nicht über den Eingliederungstitel der Arbeitsagenturen lokal bewirtschaftet. Ihr Einsatz wird nicht im „Planungsdialog" mit der Regionaldirektion geplant. Die Kosten für die Entgeltsicherung werden aus dem Haushalt der Zentrale der BA getragen, der auch die Einsparungen an ALG-I-Zahlungen zugute kommen. Über die Häufigkeit der Egs erfolgt von der BA-Zentrale aus keine Rückkoppelung an die Agenturen, allerdings führen die Agenturen Listen mit monatlichen Anträgen, Neuzugängen und dem aktuellen Bestand an Egs-Leistungsbeziehern. Diese sind aber nicht weiter detailliert, etwa nach Höhe des Lohnzuschusses, Restlaufzeit der Förderung oder einer Gegenüberstellung von Kosten aufgrund der Egs mit eingesparten ALG-I-Ausgaben.

Angesichts der fehlenden Informationen und der fehlenden Kostenzurechnung vor Ort besteht für die Agenturen kein Anreiz, den Einsatz des Instruments zu planen oder zu steuern. In der Folge finden Planung und Steuerung in Bezug auf dieses Instrument auch nicht statt. Aus der Perspektive der Führungskräfte der Agenturen würde sich dieser Aufwand auch nicht lohnen: „Ich habe mich erkundigt: Die Instrumente Entgeltsicherung und Beitragsbonus werden in einem so geringen Maße in Anspruch genommen, dass keine Steuerung notwendig ist" (Ic_1_ go, 46). Es gibt aber nicht nur aufgrund der geringen Fallzahlen keinen Anreiz zur Steuerung, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass es sich um eine Anspruchsleistung der Arbeitnehmer handelt. Die Agenturen können nur durch ihr Informations- und Beratungsverhalten Einfluss auf die Inanspruchnahme nehmen, nicht aber, wie beim EGZ, durch ihre Förderkriterien. Außerdem sind regionale Unterschiede möglich durch unterschiedlich restriktive Auslegungen des Gesetzes bzw. der Durchführungsanweisungen (DA 9.1 bis 9.4). Derartige Unterschiede in der Auslegung waren zu beobachten, aber eine besonders restriktive Auslegung scheint eher auf die Korrektheit beim Lesen der Anweisungen durch den betreffenden Leis-

[57] Das „Stockholm-Ziel" von 2001 besagt, dass die Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen bis 2010 auf 50% gesteigert werden soll, siehe auch Bosch/Schief (2005).

tungssachbearbeiter (oft gibt es in einer Agentur nur ein oder zwei Mitarbeiter, die die Leistungsbearbeitung der Egs durchführen) als auf strategische Entscheidungen der Führung der lokalen Arbeitsagentur zurückzugehen. Umgekehrt gibt es auch Agenturen, in denen – wiederum durch die zuständigen Leistungssachbearbeiter – die Vermittler auf die Entgeltsicherung hingewiesen werden: „Wir haben gerade durch dieses Werbetrommelnrühren vor Ort bei den Vermittlern schon auch die Sensibilität der Vermittler dahingehend, dass die sagen, jetzt kommt einer, der ist 50, muss ich dran denken. Also das läuft wirklich verhältnismäßig gut. Und wir haben eine Pressemitteilung geschaltet, die auch im Internet steht“ (Ib_4_egs, 108).

Insgesamt aber erscheint der *strategische Stellenwert* der Entgeltsicherung in den Agenturen für Arbeit gering. In keiner der Agenturen gab es eine Strategie oder ein Programm zum verstärkten Angebot des Instruments. Regionale Unterschiede hinsichtlich des strategischen Stellenwertes lassen sich nicht ausmachen; die beobachteten Unterschiede gehen eher auf die Leistungssachbearbeiter zurück, von denen einige besonders restriktiv sind, andere offensiv die Vermittler an die Entgeltsicherung erinnern. Da am ehesten die Leistungssachbearbeiter die treibende Kraft hinter agenturbedingten Unterschieden sind, lassen sich Unterschiede der Agenturen im Umgang mit der Egs nicht auf den regionalen Strategietyp zurückführen.

Zwar haben die lokalen Agenturen keine Kostenverantwortung für das Instrument, ihnen obliegt aber die *administrative Abwicklung*. Zuständig für die Beratung, Gewährung und Leistungsabwicklung ist die Agentur, in deren Bezirk der Antragsteller seinen Wohnsitz hat. Beratung, Gewährung und Abwicklung der Entgeltsicherung ist innerhalb der Agenturen zweigeteilt. Die Beratung liegt bei den Arbeitsvermittlern. Die Gewährung und Leistungsabwicklung liegen bei den Leistungssachbearbeitern.

Der Bewerber erhält in der Arbeitsagentur die Antragsunterlagen.[58] Die ausgefüllten Formulare können bei dem betreffenden Arbeitsvermittler abgegeben werden. In der Regel sind sie jedoch dem Leistungssachbearbeiter direkt zuzusenden, der sie im Weiteren prüft und bearbeitet.

---

[58] Die Durchführungsanweisung zur Entgeltsicherung DA 9.1 sieht vor, dass im Allgemeinen die Antragsvordrucke in Arbeitsagenturen, die noch nach „Arbeitsamt 2000“ organisiert sind, vom Kundenbüro ausgegeben werden, in Arbeitsagenturen mit herkömmlicher Organisationsform von der Abteilung AVuAB. In Agenturen für Arbeit, die bereits auf die Organisationsform „Kundenzentrum“ umgestellt sind, erfolgt die Antragsabgabe in der Eingangszone. Der Tag der Antragstellung ist in jedem Fall im Bewerberangebot (BewA) festzuhalten.

Das Ausfüllen des Antrages wird von den Mitarbeitern der Arbeitsagentur, die Erfahrung mit diesem Instrument hatten, als relativ unkompliziert beschrieben. Der Arbeitnehmer hat ein doppelseitiges Formular („Antrag auf Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“) auszufüllen, in dem neben persönlichen Daten Angaben zu einer eventuellen Schwerbehinderung, zur Beschäftigung (Versicherungspflicht, Name und Anschrift des neuen Arbeitgebers, Befristung des Beschäftigungsverhältnisses), zum laufenden Arbeitslosengeldanspruch bzw. den in den letzten 7 Jahren zurückgelegten Beschäftigungsverhältnissen und erhaltenen Leistungen sowie zur Rentenversicherung zu tätigen sind

Handelt es sich um einen zuvor arbeitslosen Antragsteller, liegen die Angaben zum früheren Verdienst schon vor. Diese fließen in die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz ein. Die Angaben zum neuen Verdienst werden vom Arbeitgeber geliefert, der auf einem ebenfalls doppelseitigen Formular („Entgeltbescheinigung“) allgemeine Angaben zum Beschäftigungsverhältnis (Tätigkeit, Dauer, Befristung) sowie zur Lohnsteuerkarte und Sozialversicherung des Arbeitnehmers liefern muss, um das Zustandekommen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu belegen. Erfragt werden außerdem Angaben zum Bruttoarbeitsentgelt (Monatsgehalt und Stundenlohn). Dieses Feld ist als Tabelle angelegt, so dass schon gegenwärtig absehbare, aber erst künftig auftretende Änderungen angegeben und bei der Gewährung der Entgeltsicherung im Förderzeitraum berücksichtigt werden können. Im zweiten Abschnitt dieses Feldes Angaben zu Einmalzahlungen abgefragt (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld). Außerdem wird die Tarifbindung/Ortsüblichkeit des Lohns abgefragt. Erfasst wird schließlich die Arbeitszeit sowie das Vorliegen von Ausschlusstatbeständen (nach § 421j Abs. 5, Satz 2 bis 5).

Erneuter Aufwand wird erst nötig, wenn sich die Gehaltssituation oder Dauer der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers ändern. In diesem Fall muss eine einseitige, so genannte „Veränderungsmitteilung (Egs)“ sowohl vom betreffenden Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber ausgefüllt werden. Neben wesentlichen Änderungen des Bruttoarbeitsentgeltes (Änderung um mindestens 5% oder 100 Euro monatlich) bzw. der Wochenarbeitszeit (etwa der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt) sind Änderungen anzuzeigen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während der Förderdauer been-

det wird, der Arbeitnehmer umzieht, die Bankverbindung oder Steuerklasse wechselt oder der Arbeitnehmer eine Altersrente oder ähnliche Leistung bewilligt bekommen hat.
Die Antragsbearbeitung und Bescheidserstellung erfolgt über die Leistungssachbearbeitung in der Agentur, d.h. ein Arbeitsvermittler hat nach Annahme des Förderantrags auf Entgeltsicherung mit der weiteren Bearbeitung des Falls nichts mehr zu tun. Auch die Veränderungsmitteilungen erfolgen an den zuständigen Leistungssachbearbeiter.
Die meisten Veränderungsmitteilungen betreffen monatliche Abweichungen im Entgelt durch Provisionen und Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld. Diese einmaligen Veränderungen werden auf die gesamte Restlaufzeit der Entgeltsicherung monatlich angerechnet. In der Folge führt dies zur zeitweiligen Verringerung bzw. sogar zum zeitweiligen Verlust der Leistungen der Entgeltsicherung. Insbesondere Abweichungen durch Schichtarbeit und Provisionen führen zu einem gesteigerten verwaltungstechnischen Aufwand für die Leistungssachbearbeiter. In diesen Fällen „bläht“ sich die Akte des Leistungsbeziehers im Laufe des Förderzeitraums immer weiter auf, da jeweils ein neuer Bescheid ausgestellt werden muss.
Den Leistungssachbearbeitern steht ein eigenes Programm (coLei PC Egs) zur Berechnung von Entgeltsicherung zur Verfügung. Es unterstützt außerdem die Bescheiderteilung für Leistungen der Entgeltsicherung. Es scheint sich jedoch nicht um eine herkömmliche BA-Software zu handeln, da keine Verknüpfung zu üblichen BA-Programmen existiert. Das Programm ist zwar eine Hilfe bei der rechnerischen Bearbeitung, nach Auskünften eines Befragten jedoch relativ unkomfortabel für die eigentliche Fallbearbeitung. Fälle können nicht gespeichert werden, d.h. ein Bescheid muss komplett durchgearbeitet und ausgedruckt werden, um einen Fall abzuschließen. Der Ausdruck wird dann in der betreffenden Akte abgelegt, ein Exemplar dem Kunden zugeschickt. Eine elektronische Ablage ist nicht möglich.
Während die Information durch den Arbeitsvermittler über die Entgeltsicherung mit etwa 10 Minuten veranschlagt wird, gehen Leistungssachbearbeiter von etwa einer halben Stunde für die Eingabe eines neuen Leistungsfalles aus.
Der Zuschuss zum Nettoentgelt wird monatlich nachträglich durch die Bundesagentur für Arbeit direkt auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen. Die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages erfolgt direkt an den zuständigen Träger der Rentenversicherung. Die Zahlung des Zuschusses zum Arbeitsentgelt und des zusätzlichen Beitra-

ges zur gesetzlichen Rentenversicherung einschließlich der Meldungen an den zuständigen Rentenversicherungsträger erfolgen über das Datenverarbeitungsverfahren BAB/Reha.

Die Entgeltsicherung in der Vermittlungspraxis

In der Arbeitsagentur gibt es mehrere Informationskanäle zur Entgeltsicherung, und nur einer davon ist das persönliche Gespräch mit dem Vermittler. Daneben gibt es Gruppeninformationen für neu gemeldete Arbeitslose, in denen die Neukunden über ihre Rechte und Pflichten sowie über das Dienstleistungsangebot der BA informiert werden. Die Entgeltsicherung kann im Rahmen der Gruppeninformationen nur einen kleinen Raum einnehmen. Weitere Informationsquellen der BA zur Entgeltsicherung sind Broschüren, die in Gesprächen ausgegeben werden, die aber auch in den Arbeitsagenturen ausliegen. Zu diesen Broschüren zählt „Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit: Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – Fragen, Antworten, Tipps, Heft 19". Auch Presseberichte und das Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit wurden von den Arbeitsvermittlern als mögliche Informationsquellen für Arbeitslose genannt. Jedoch sind diese Informationen recht allgemein gehalten, und die Entgeltsicherung ist in diesen Informationen nur ein Teil, der aus Sicht des Arbeitssuchenden erst später, und dann auch nur möglicherweise, relevant wird. Diese Informationswege sind nicht geeignet, dass Wissen um die Entgeltsicherung und das frühzeitige Einstellen auf Arbeitsmarktchancen nur zum geringeren Entgelt – also die Sinnhaftigkeit der Entgeltsicherung – beim Arbeitssuchenden „einzupflanzen".

Die Beratung der Bewerber zur Entgeltsicherung liegt bei den Vermittlern, die initiativ die potenziellen Nutzer, d.h. 50-Jährige (und älter) im Rahmen eines Erst- oder Vermittlungsgesprächs auf die Entgeltsicherung hinweisen. Im Rahmen dieser Gespräche kann dann schon geklärt werden, ob die persönlichen Voraussetzungen zum Bezug der Leistung erfüllt sind. Insbesondere kann in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen werden, dass in dringenden Fällen zunächst auch eine formlose Antragstellung möglich ist.

Aus Sicht vieler Arbeitsvermittler kann in diesen Einzelgesprächen oft gar nicht speziell auf die Entgeltsicherung eingegangen werden, da das Instrument im Tagesgeschäft untergeht. Oft unterbleiben auch entsprechende Hinweise der Vermittler aufgrund ihrer

Unkenntnis. Mitunter können auch nur unzureichende Informationen zur Entgeltsicherung gegeben werden, mit der Folge, dass Anträge von der Leistungsabteilung abgelehnt wurden, obwohl die Förderungsmöglichkeit in den Augen des Vermittlers gegeben schien.

Damit erweist sich der Arbeitsvermittler als die entscheidende Schnittstelle bei der Vermittlung der Entgeltsicherung. Auf ihn kommt es an, dass im entscheidenden Moment die Entgeltsicherung thematisiert wird. Dazu führte ein Teamleiter aus: „Also es wird darauf hingewiesen. Und jeder Arbeitslose bei uns müsste es zumindest schon mal gehört haben. Dann geht es letztlich darum, wie geht der einzelne konkrete Vermittler mit diesem Instrument um, wenn er diesen Arbeitslosen vor sich hat. Meistens wird es nur dann interessant, wenn es um ein konkretes Stellenangebot geht. Und wenn der Arbeitslose sagt, für den Kurs würde er nicht so gerne arbeiten gehen, hat der Vermittler z.B. die Möglichkeit zu sagen, ‚Wir haben da noch die Entgeltsicherung. Sie erfüllen genau die Voraussetzungen, weil Sie noch einen Arbeitslosengeldanspruch im erforderlichen Umfang haben.' Und da sind wir sozusagen ‚in der Bütt' mit diesem Instrument, aber nur dann" (IIa1_7_egs, 43). Das heißt, dass eine allgemeine Information über die Egs ohne konkreten Bezug auf ein Arbeitsangebot auch in den Augen von Agenturmitarbeitern keinen nachhaltigen Eindruck hinterlässt.[59] Eher kommt die Rede erneut auf die Egs anlässlich eines konkreten Stellenangebotes, aber auch nur, wenn das Stellenangebot über den Vermittler an den Bewerber herangetragen wurde, und kaum bei einer vom Bewerber selbst gesuchten Stelle. Und, folgt man dem zitierten Teamleiter weiter, selbst dann muss der Vermittler zusätzliche Signale erhalten (und der Bewerber aussenden), nämlich dass die Akzeptanz des Angebots am Entgelt scheitern könnte. Entsprechend fasst der zitierte Teamleiter seine Ausführungen zusammen: „Es müssen eine ganze Menge Faktoren zusammen kommen, dann ist es [die Entgeltsicherung] das letzte Glied der Kette" (IIa1_7_egs, 43). Derartige Fallkonstellationen und Sequenzen dürften kaum vorkommen, und sie setzen immer voraus, dass ein Arbeitnehmer es zumindest

[59] Eine nachträgliche Antragstellung wird von den Antragstellern mitunter damit begründet, dass sie über das Instrument nicht informiert wurden. In einer restriktiven Auslegung würde der Agenturmitarbeiter auf Gesprächsvermerke in der BewA-Datei hinweisen, in der eine Information über die Egs festgehalten wird. Wie nebensächlich diese Information erfolgte, lässt sich im Nachhinein nicht mehr erkennen.

für möglich hält, den Verdienstrückgang „irgendwie“ erstattet zu bekommen.[60] Es ist deshalb unwahrscheinlich, dass ein Vermittler die Egs als ein „Schmiermittel“ bei der Vermittlung auf eine konkrete Stelle gegenüber einem zögerlichen Bewerber einsetzen kann. Häufiger, so stellt es sich zumindest aus der Nutzerperspektive dar, ist auch hier ein „reaktiver Einsatz“: Vermittler werden von Bewerbern auf die Leistung angesprochen (vgl. 3.4.3, insb. S. 202ff.)

In unseren Gesprächen haben wir nur von einem konkreten Fall erfahren, in dem ein Bewerber gezögert – und sich zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht entschieden – hatte, eine Stelle anzunehmen, für die er dann die Entgeltsicherung hätte beziehen können. Die Gründe für das Zögern waren der Vermittlerin nicht ganz klar und durch uns nicht überprüfbar, aber es ging anscheinend darum, ob die Entscheidung für eine „unterwertige“ Beschäftigung für diese konkrete Person richtig wäre. Diese Fallkonstellation – Bewerber zögert, und der Berater erleichtert die Entscheidung mit Hinweis auf die Egs – tritt nur selten auf. Das heißt nicht, dass alle potenziellen Nutzer sofort und bereitwillig schlechter bezahlte Arbeitsangebote annehmen, aber an den Abwägungen, die diese Arbeitssuchenden vornehmen, sind die Vermittler anscheinend nur selten beteiligt. Dass die Vermittler ihrerseits hauptsächlich durch Nachfragen von Bewerbern anlässlich einer absehbaren Arbeitsaufnahme an die Entgeltsicherung erinnert werden, verstärkt den passiven Umgang mit dem Instrument, der bereits in der fehlenden strategischen Einbettung und der fehlenden Vor-Ort-Steuerung der Entgeltsicherung angelegt ist.

Es gibt eine nahe liegende Möglichkeit des aktiven Umgangs mit diesem Instrument, die aber anscheinend selten praktiziert wird, indem nämlich die Vermittler mit Hinweis auf die Entgeltsicherung ältere Arbeitssuchende daran erinnern, dass ihre Chancen häufig so schlecht sind, dass eine neue Arbeit oft nur mit Entgelteinbußen gefunden werden kann. Diesen bedauerlichen Befund könnten Vermittler mit Hinweis auf die Entgeltsicherung abmildern und somit versuchen, „aktivierend“ auf ältere Bewerber zu wirken. Allerdings würde dies losgelöst von einer konkreten Vermittlung erfolgen, wie es ja

[60] Zwar führte ein Vermittler aus: „Wo ich es ganz gern anbringe, ist, wenn ich entsprechende Vermittlungsvorschläge raus sende und dann ruft mich ein Arbeitnehmer an und sagt, ‚Mensch, das hast Du mir jetzt vorgeschlagen, aber ich hab vorher mehr verdient, ich glaub, die zahlen viel weniger, gibt es noch irgendwo eine Möglichkeit?’ Dann biete ich das den Bewerbern natürlich offensiv an“ (I-Ia2_4_stea3, 75). Bezeichnenderweise bezog sich diese Äußerung nicht auf die Frage nach dem „letz-

auch bei der Diskussion zwischen bewerberorientiertem Vermittler und Arbeitssuchenden um die Gewährung eines EGZ der Fall ist (vgl. 3.2.3, insb. S. 104f.). Was beim EGZ alltägliche Praxis zwischen BewA-Vermittler und Bewerber ist, funktioniert bei der Egs anscheinend weniger.

Neben der Neuheit, Seltenheit und geringen Vertrautheit der Vermittler mit der Egs könnte ein Grund für das zurückhaltende Informationsverhalten der Vermittler sein, dass sie selbst die Lage der Älteren auf dem Arbeitsmarkt sehr pessimistisch einschätzen. Ihre Alltagserfahrungen gründen eher auf den Problemfällen des Arbeitsmarktes als auf den „Marktkunden". Die Vermittler vertrauen ihren Aktivierungsmöglichkeiten nicht. Wenn es zutrifft, wie eingangs behauptet, dass Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte die Egs implizit danach beurteilen, inwieweit die Egs die Vermittlung erleichtert oder Vermittlungschancen erhöht, dann beurteilen sie zwar jenen Moment der Stellensuche und Stellenbesetzung, den sie am ehesten einsehen können (weil sie daran beteiligt sind), aber sie wählen damit als Grundlage für ihr Urteil ein relativ seltenes Ereignis im Stellenbesetzungsprozess, nämlich die Stellenbesetzung unter aktiver Mitwirkung von Arbeitsvermittlern. Selbst gut informierte und für die Egs sensibilisierte Vermittler – was keineswegs durchgängig gegeben ist – können sich nicht darauf verlassen, dass sie anlässlich konkreter Stellenbesetzungen immer noch Gelegenheit haben, potenzielle Nutzer detailliert über die Egs zu informieren und im Vertrauen darauf im Vorfeld nur nebenher über die Egs zu informieren. Dieses „nebenher" kann, wenn es korrekt im computergestützten Gesprächsprotokoll, dem „Bewerberangebot" (BewA), dokumentiert wurde, einen Anspruchsberechtigten später von der Förderung ausschließen, der selbstständig eine Stelle angetreten hat und anschließend bei der Agentur die Entgeltsicherung geltend machen möchte. Denn dann kann er nicht widerlegen, dass er schon vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages von der Entgeltsicherung wusste, und bei einer restriktiven Auslegung wird der Leistungssachbearbeiter darauf verweisen, dass die Förderung vor der Arbeitsaufnahme beantragt werden muss.

Es wundert vor diesem Hintergrund nicht, dass Vermittler und Leistungsberater kaum Angaben über die geförderten Personen machen konnten. Den konkreten Fallgeschichten („letzter Fall") zufolge scheint es sich oft um leitende Angestellte (Betriebsleiter, Ausbildungsleiter, Entwicklungsingenieure, Geschäftsführer) zu handeln. Dass mit dem

---

ten Egs-Fall" (vgl. S. 176), sondern auf ein behauptetes generelles Vorgehen in einer konstruierten Si-

Schwerpunkt auf die oberen Hierarchieebenen häufiger Männer als Frauen vertreten sind, war für die Vermittler nicht auffällig.

Die Arbeitgeber weisen den Erfahrungen der Vermittler zufolge die Bewerber nicht oder nur in Ausnahmefällen auf die Entgeltsicherung hin. Sie sind nur durch das Ausfüllen der Verdienstbescheinigung (siehe oben) an der Entgeltsicherung beteiligt. Entsprechend haben die Vermittler keine konkreten Hinweise darauf, dass Arbeitgeber die Möglichkeit der Entgeltsicherung strategisch einsetzen, um Lohnangebote niedrig zu halten und Bewerber auf die Egs zu verweisen oder gar Personen zu entlassen, um mit Egs geförderte Personen einstellen zu können (was einen Ausschlusstatbestand nach 421j SGB III Abs. 5, Satz 3 darstellt).

Durch die BA-Reform, insbesondere zum Jahreswechsel 2004/2005, haben die Informationsaktivitäten beträchtlich gelitten. Auch im ersten Quartal 2005, in dem der Großteil unserer Fallstudien stattfand, kamen so viele Bewerber auf einen BewA-Vermittler, dass ausführliche Informationsgespräche oft nicht möglich waren. Hoffnungen werden auf die terminierte Beratung sowie auf die vereinfachte Formularausgabe und Antragsabgabe im Kundenzentrum gesetzt – Zukunftsmusik zum Zeitpunkt unserer Besuche.

Häufige Probleme bei der Antragstellung, Bewilligung und Abwicklung

In der Praxis tauchten drei Probleme häufiger auf: (a) wesentliche Änderungen in der Entlohnung, (b) verspätete Antragstellung und (c) die fehlende Tarifbindung der Betriebe als Förderausschluss. Über diese drei praktischen Probleme wurde wiederholt ein viertes Problem thematisiert, das zwar hauptsächlich in der Theorie existiert, aber die Fallstricke der Entgeltsicherung illustriert (d).

(a) Wesentliche Änderungen in der Entlohnung

Wesentliche Änderungen zur Entlohnung liegen vor, wenn sich das Bruttoentgelt um mindestens 5% oder 100 Euro / Monat ändert (s.o.). Sie erfordern eine Neuberechnung der Entgeltsicherung. Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) werden auf die noch ausstehenden Monate der Förderung umgerechnet und daraus der neue Egs-Betrag ermittelt. Bei monatlich stark schwankenden Entgeltänderungen, wie sie für Schichtarbeiter, aber auch Verkäufer auf Provisionsbasis typisch sind, ist für jeden Monat ein

tuation.

neuer Bescheid zu ermitteln. Die ist zwar mit beträchtlichem Verwaltungsaufwand verbunden, stellt aber, abgesehen von gelegentlichen Fehlern in den Bescheiden, kein besonderes Problem dar.

(b) Verspätete Antragstellung

Wird ein Antrag auf Entgeltsicherung nach Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses gestellt, liegt ein Ausschlussgrund vor. Diese bei zahlreichen Förderinstrumenten gültige Regel ist auch hier intuitiv nachvollziehbar – die Bedingungen des neuen Beschäftigungsverhältnisses wurden auch ohne Förderung akzeptiert –, aber sie ist nicht im Gesetzestext enthalten. Lediglich die Informationsbroschüre 19 der BA zur Entgeltsicherung enthält einen öffentlich einsehbaren Hinweis: „In der Regel müssen Sie die Entgeltsicherungsleistungen beantragen, bevor Sie Ihre neue Beschäftigung aufnehmen“ (BA 19, S. 10). Die verspätete Antragstellung wird dort aber nicht als Ausschlusstatbestand genannt.

Anscheinend kommen verspätete Antragstellungen nicht nur in Einzelfällen vor. Aus der Analyse des Stellenwertes von Egs im Vermittlungsprozess bzw. bei der Stellensuche (s.o.) erscheint dies auch nicht verwunderlich. Die Tatsache, dass der Gesetzgeber darauf verzichtete, die „verspätete Antragstellung“ wie bei zahlreichen anderen Förderinstrumenten als Ausschlussgrund zu gestalten, erscheint keineswegs nur als Nachlässigkeit.

Jedoch gehen die Agenturen unterschiedlich mit Antragstellungen nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses um. Einzelne Agenturen haben die Durchführungsanweisung 9.1 zur Entgeltsicherung (Antragstellung) so interpretiert, dass eine verspätete Antragstellung nach § 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III zur Vermeidung unbilliger Härten zugelassen wurde. In anderen Agenturen haben die zuständigen Leistungssachbearbeiter die Anwendbarkeit dieses Satzes auf die verspätete Antragstellung zur Entgeltsicherung bestritten und entsprechend oft Anträge abgelehnt. Sie verwiesen darauf, dass das Beschäftigungsverhältnis auch ohne Egs zustande gekommen ist (und sahen sich zusätzlich dadurch bestätigt, dass es nach ablehnendem Bescheid nicht aufgelöst wurde), und dass aus der Ablehnung der Egs zwar ein vermeidbarer Nachteil für die betreffende Person entstand, dieser Nachteil jedoch keine unbillige Härte darstellt.

Ob man nun mit Hinweis auf das faktische Suchverhalten der Bewerber die verspätete Antragstellung zulässt – wofür wir plädieren (siehe 3.6.2, insb. S. 259) – oder mit Hinweis auf die Definition „unbilliger Härte“ im SGB III zurückweist: die gegenwärtige Praxis der Arbeitsagenturen ist nicht einheitlich.

(c) Fehlende Tarifbindung der Betriebe als Förderausschluss

§ 421j Abs. 1 Satz 2 SGB III regelt, dass zu den Anspruchsvoraussetzungen auf Entgeltsicherung gehört, dass Arbeitnehmer „ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, ortsüblichen Bedingungen entspricht“ (ebenda). Diese Regelung bewirkt, dass auch in nicht-tarifgebundenen Betrieben ein tarifliches Entgelt gezahlt werden muss (damit der Arbeitnehmer Entgeltsicherung beanspruchen kann), sofern ein Tarifvertrag existiert, dem sich der Betrieb anschließen könnte, wenn er es will. Gerade das hat der Betrieb aber durch seinen Verzicht auf die Tarifbindung zuvor abgelehnt. Allein dort, wo es keinen Tarifvertrag gibt (und an den sich ein Betrieb auch dann nicht anschließen könnte, wenn Mitglied eines tariffähigen Arbeitgeberverbandes wäre), gilt als Maßstab für die angemessene Entlohnung die Ortsüblichkeit.

Diese Regelung berührt in besonderem Maße Ostdeutschland (Strategietyp I). Denn dort werden ebenso wie in Westdeutschland Flächentarifverträge abgeschlossen, aber die Tarifbindung der Betriebe ist seit langem deutlich geringer als im Westen (Ellguth/Kohaut, 2004). Dieser Ausschlussgrund von der Entgeltsicherung trifft potenzielle Nutzer der Entgeltsicherung auch dann, wenn die Betriebe den ortsüblichen Lohn zahlen, und er trifft Menschen, die die untertariflichen Löhne akzeptieren.

Jedoch ist diese Regelung den Leistungssachbearbeitern nicht durchgängig bekannt, und entsprechend verhalten sich nicht alle danach. Sie richten sich – ähnlich wie beim Eingliederungszuschuss – danach, ob wenigstens ortsüblich gezahlt wird, wenn der Betrieb schon nicht einem Tarifvertrag unterliegt.[61] Aber eine Agentur in Ostdeutschland hatte deutlich überdurchschnittlich viele Ablehnungen aufzuweisen, die in erster Linie auf die fehlende Tarifbindung der Betriebe zurückzuführen war. Der verantwortliche Leistungssachbearbeiter deutete die entsprechende Bestimmung korrekt, ohne, wie in den

[61] Es kann ausgeschlossen werden, dass in diesen Agenturen die Leistungssachbearbeiter aus Kulanz die Ortsüblichkeit bei bestehenden (aber für den Betrieb nicht gültigen) Tarifverträgen gelten lassen. Ursache ist vielmehr Unkenntnis bzw. Fehlverständnis des entsprechendes Absatzes im § 421j.

anderen Gesprächen üblich, von uns explizit auf diesen Punkt angesprochen zu werden.[62] Die Handhabung der Agenturen ist also auch in diesem Punkt nicht einheitlich.

(d) Einmalige vs. mehrfache Bewilligung der Entgeltsicherung

Das letzte Problem ist überwiegend theoretischer Natur und dreht sich darum, ob eine Person mehrmals Entgeltsicherung beziehen kann. Unstrittig ist, dass eine einmal bewilligte Entgeltsicherung einmal oder mehrmals unterbrochen werden kann, etwa durch dazwischen liegende Arbeitslosigkeit. Sie muss dann nicht neu beantragt werden, solange der Förderzeitraum nicht ausgeschöpft wurde und eine mehr als geringfügige Nettoentgeltdifferenz besteht. Aber kann sie mehrmals beantragt werden?

§ 421j Abs. 4 SGB III regelt (vgl. Abbildung 3.4.1): „Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, begründen keinen Anspruch“ auf Entgeltsicherung. Dies bedeutet, dass Zeiten der Beschäftigung, in denen keine Entgeltsicherung bezogen wird, einen Anspruch begründen; ob zuvor bereits Entgeltsicherung bezogen wurde oder nicht, ist unerheblich. Damit kann sie mehrmals beantragt werden, etwa, wenn eine Person zwischen dem 50 und 51. Lebensjahr Egs bezogen hat, durchgängig bis zum 55. Lebensjahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt war und danach zur Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit eine nicht nur geringfügig schlechter bezahlte Arbeit annimmt. (Damit ist auch klar, warum es in erster Linie ein theoretisches Problem ist: Die Problemkonstruktion erstreckt sich über einen Zeitraum von 6 Jahren, aber § 421j gilt zunächst nur für drei Jahre.)

Gegen den Text des oben zitierten § 421j Abs. 4 SGB III legt die Durchführungsanweisung 4 der BA fest: „Nach dem Willen des Gesetzgebers entsteht der Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung nur einmal. Somit begründen weder Zeiten einer Beschäftigung, für die Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden (§ 421j Abs. 4 Satz 2), noch solche, für die Leistungen der Entgeltsicherung nicht bezogen werden, einen weiteren Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung.“ Für die zweite Einschränkung im zweiten Satz gibt es keine Grundlage. Er steht nicht nur im Widerspruch zum Willen des Gesetzgebers, der sich in der Begründung zum Gesetz niedergeschlagen hat, sondern konstruiert einen Widerspruch, der die Ansprüche von jedermann auf Ent-

[62] Allerdings hat die Gruppendiskussion auch in diesem Agenturbezirk ergeben, dass ein Bezug von Entgeltsicherung in nicht-tarifgebundenen Betrieben vorkommt.

geltsicherung zunichte macht: Entweder man ist beschäftigt und bezieht Leistungen der Entgeltsicherung, oder man ist beschäftigt und bezieht keine derartige Leistung – in beiden Fällen baut man keine Ansprüche auf diese Leistung auf. Aus der Nicht-Beschäftigung baut man aber auch keine Ansprüche auf Entgeltsicherung auf.

Abbildung 3.4.1: Anspruchsvoraussetzungen zur Entgeltsicherung – Gesetzestext und Durchführungsanweisung

§ 421j Abs. 4 SGB III

(4) … Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, begründen keinen Anspruch nach Absatz 1.

DA zu § 421j Abs. 4 SGB III

„Somit begründen weder Zeiten einer Beschäftigung, für die Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, (§ 421j Abs. 4 Satz 2), *noch solche, für die Leistungen zur Entgeltsicherung nicht bezogen werden*, einen weiteren Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung."

(Hervorhebung durch die Autoren)

Diese Regelung wurde in den Agenturen weitgehend einheitlich verstanden, und zwar im Sinne der Durchführungsanweisung. Bislang ist das Problem anscheinend nicht praktisch relevant geworden. Dies könnte sich ändern, wenn die Möglichkeit zu Neueintritten in Egs über den 31. Dezember2005 hinaus verlängert wird und die maximalen Bezugsdauern von ALG I (damit die maximalen Laufzeiten der Egs) ab 1. Februar 2006 gekürzt werden.

Bewertungen der Entgeltsicherung durch Führungskräfte, Vermittlungsfachkräfte und Leistungssachbearbeiter der Agentur: Warum gibt es so wenig Fälle?

Die Meinungen der Agenturmitarbeiter zur Entgeltsicherung sind recht zurückhaltend. Führungskräfte betonen die geringe Häufigkeit der Inanspruchnahme und damit den geringen strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung für ihre Arbeit. Vermittlungsfachkräfte verweisen ebenfalls auf die geringe Häufigkeit und die Vielfalt der Instrumente, die ihren differenzierten Einsatz (oder auch nur einprägsames Informieren) angesichts kurzer Kontaktzeiten zu den zahlreichen Arbeitssuchenden erschwert. Die

Meinungen der Leistungssachbearbeiter gehen auseinander: Einige Leistungssachbearbeiter verweisen auf den geringen Stellenwert der Entgeltsicherung im Vermittlungsprozess – soweit er für die Agentur sichtbar ist – sowie auf den Verbleib in der Arbeit bei abgelehnter Förderung und leiten daraus eine hohe „Mitnahme“ ab. Andere Leistungssachbearbeiter sehen in der Entgeltsicherung ein geeignetes Mittel, das Älteren die Akzeptanz einer neuen Arbeit erleichtert; sie betonen die Netto-Einspareffekte, wenn man als Alternativsituation den ALG-I-Bezug gegenüberstellt.

Warum die Entgeltsicherung so selten genutzt wird, kann von den Agenturmitarbeitern nicht schlüssig beantwortet werden.

Der wichtigste von ihnen angeführte Grund ist die schlechte Arbeitsmarktlage der Älteren. „Die älteren Arbeitnehmer werden auf unserem regionalen Arbeitsmarkt derzeit nicht so nachgefragt.“ (IIa2_4_stea3, 81) – so oder so ähnlich drückten es viele aus (Ia_4_bewa, 21; Ib_5_go_abtl, 110; IIa2_6_blag, 8; IIa2_7_bewa, 27; IIa1_7_egs, 24). Demzufolge ist es nicht das Instrument oder der Umgang der Vermittler damit; vielmehr ist es der Anwendungsfall, der so selten eintritt.

Zweifellos sind die schlechten Arbeitsmarktchancen der Älteren in Deutschland bedrückend. Dennoch ist der Fatalismus der Agenturmitarbeiter bezeichnend. Möglicherweise aufgrund der Tatsache, dass sich ihre alltägliche Arbeit vor allem in den Schattenseiten des Arbeitsmarktes abspielt, haben sie ein zu dunkel getöntes Bild vom Arbeitsmarkt jenseits ihres Erfahrungshorizontes. Möglicherweise zeichnen sie selbst auch gegenüber „ihren Kunden“ ein zu düsteres Bild; und wahrscheinlich haben sie nur eine unzureichende Vorstellung von der Konzessionsbereitschaft zumindest eines Teils der Älteren. Diese Konzessionsbereitschaft mag abgestuft sein. So wurde beispielsweise in den Gruppendiskussionen deutlich, dass einige Ältere weniger mobil sind und deshalb das Angebot ihrer früheren Firma auf einen Arbeitsplatz an einem anderen Ort nicht annehmen konnten. Familie und Hauseigentum binden sie an einen Ort. Dafür zeigen sie sich sehr mobil (und konzessionsbereit) etwa hinsichtlich der Entlohnung, der Arbeitsaufgabe und der Lernbereitschaft. Die Altersforschung hat vielfach gezeigt (z.B. Maintz, 2004), dass mit zunehmendem Alter Differenzen – etwa hinsichtlich der Leistungsfähigkeit – innerhalb der Altersgruppe zunehmen. Ältere kann man nicht über einen Kamm scheren. Man kann sie deshalb auch nicht pauschal abschreiben. Dazu neigen jedoch die Vermittler, wenn es um die Entgeltsicherung geht.

Die Entgeltsicherung „aktivierend“ einzusetzen, ohne eine konkrete Rückmeldung über den weiteren Werdegang des Arbeitslosen zu erhalten – was beim EGZ Alltag für bewerberorientierte Vermittler ist, findet bei der Entgeltsicherung nicht statt.
Von allgemeinen Überlegungen zu den schlechten Arbeitsmarktchancen Älterer abgesehen, werden durch die Agenturmitarbeiter unmittelbare Schwächen der gegenwärtigen Ausgestaltung der Entgeltsicherung benannt:

- Sie verwiesen darauf, dass ein Arbeitnehmer befürchten könnte, sich bei Annahme einer schlechter bezahlten Arbeit und darauf folgender Arbeitslosigkeit in Höhe des Arbeitslosengeldes zu verschlechtern. Tatsächlich räumt die Entgeltsicherung nicht das Problem aus, dass die Annahme einer geringer bezahlten Beschäftigung den künftigen Anspruch auf Arbeitslosengeld mindert. Erst durch § 131 Abs. 4 SGB III ist diese Gefahr ausgeschlossen, aber auch nur dann, wenn die erneute Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren eintritt. Jedoch stellt diese Vorschrift auf ein Arbeitslosengeld ab, das tatsächlich bezogen wurde, und konterkariert damit die präventive Absicht der Entgeltsicherung, die im Idealfall den direkten Übergang aus der Bedrohung von Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung fördern sollte („*job-to-job*“). In den Gruppendiskussionen wurde deutlich, dass gut informierte (und von Beschäftigungsgesellschaften beratene) Arbeitnehmer aus diesem Grund zumindest für einen Tag Arbeitslosengeldbezug eintreten lassen. – So unnötig diese Einschränkung ist (vgl. 3.6.2, insb. S. 259), kann sie doch keine starke Ursache für die niedrige Häufigkeit der Egs sein.

- Vereinzelt wurde auch darauf hingewiesen, dass die Bedingung einer Restanspruchsdauer von 180 Tagen ALG-I-Bezug zu restriktiv sein könnte, wenn man davon ausgeht, dass die älteren Arbeitslosen erst während der Suchzeit lernen, dass sie zu ihrem alten Entgelt keinen Wiedereinstieg schaffen. Insbesondere wenn künftig die maximalen Bezugsdauern des ALG I gesenkt werden, können sich die geforderten 180 Tage der verbliebenen Mindestanspruchsdauer als zu eng erweisen.

- Mitunter wurde darauf verwiesen, dass potenzielle Nutzer davor zurückschrecken, eine – verglichen mit ihren Kompetenzen – unterwertige Arbeit anzunehmen. Allerdings handelte es sich dabei – bis auf eine Ausnahme (vgl. S. 184) – eher um abstrakte Überlegungen und weniger um konkrete Erfahrungen der Vermittlungsfach-

kräfte. Sie mögen gelegentlich berechtigt sein. Weitere Umfrageergebnisse belegen aber die hohe Konzessionsbereitschaft zumindest bei vielen älteren Arbeitslosen (Brixy/Christensen, 2002).

Die Frage, warum die Entgeltsicherung so selten genutzt wird, kann von den Mitarbeitern der Arbeitsagenturen nicht überzeugend beantwortet werden.

3.4.3 Die Perspektive der Leistungsbezieher auf die Entgeltsicherung: Telefonbefragung und Gruppendiskussionen

3.4.3.1 Einleitung und Fragestellungen

Entgeltsicherung ist eine Leistung, die Arbeitnehmer beanspruchen können. Um die Funktionsweise dieses Instrumentes zu verstehen, ist es daher notwendig, auch die Perspektive der Nutzer und Nutzerinnen einzubeziehen. Dies geschah in zwei Schritten: In einem ersten Schritt wurden 300 Nutzer und Nutzerinnen der Entgeltsicherung telefonisch befragt. In einem zweiten Schritt wurden die Teilnehmer an der Telefonbefragung zu Gruppendiskussionen eingeladen.

Die Fragestellungen leiten sich aus den übergreifenden Fragen der Implementationsanalyse im Allgemeinen (vgl. 3.1.1) und zur Entgeltsicherung im Speziellen (vgl. 3.4.1 oben) ab, sind aber für die Nutzerperspektive weiter zu spezifizieren.

- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?

Hier interessiert zum einen, wie spätere Nutzerinnen und Nutzer von der Entgeltsicherung erfahren haben und wie sich der Weg von der Information über die Antragstellung einschließlich der Betreuung durch Mitarbeiter der Arbeitsagentur gestaltete. Zum anderen interessieren die Abwägungen, die (arbeitslos gewordene oder von Arbeitslosigkeit bedrohte) ältere Menschen vornehmen und in deren Ergebnis die Entgeltsicherung akzeptabel erscheint. Es lässt sich nicht von vornherein entscheiden, ob eine Barriere für die Entgeltsicherung in ihrer eventuell unzureichenden Ausgestaltung liegt, oder ob das damit verfolgte Ziel – die Aufnahme einer schlechter bezahlten Arbeit – von der angesprochenen Klientel gar nicht als erstrebenswert angesehen wird.

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

Hier ist in erster Linie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern, die Entgeltsicherung bezogen haben, und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen gemeint, wobei in diesem Abschnitt aus der Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet wird,

die Entgeltsicherung bezogen haben. Insofern durch die Entgeltsicherung die Entgeltforderungen der Beschäftigung Suchenden abgesenkt werden, kommen auch die Arbeitgeber ins Spiel, denn sie können indirekt von der temporären Lohnsubventionierung profitieren. Ob es entsprechende betriebliche Strategien gibt, wurde in den Gruppendiskussionen thematisiert. In der standardisierten Arbeitnehmerbefragung derjenigen, die Entgeltsicherung genutzt haben, wurde erfasst, ob der Einkommensverlust nach Wegfall der Entgeltsicherung durch eine Lohn- oder Gehaltserhöhung kompensiert werden konnte.

- Wie wird das Instrument umgesetzt?

Hier geht es darum, welche „Effekte" die Entgeltsicherung hat bzw. unter welchen Bedingungen die Entgeltsicherung Präferenzen, Handlungsmöglichkeiten und Verhandlungskonstellationen der Akteure beeinflusst. Dabei ist zu betonen, dass zu den Akteuren nicht nur die potenziellen Nutzer gehören, sondern auch jene, die die Arbeitsaufnahme und Inanspruchnahme der Engeltsicherung durch die Zielgruppe beeinflussen, also in erster Linie Mitarbeiter der Arbeitsagenturen sowie betriebliche Personalverantwortliche.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren?

Auch dies ist wieder eine Frage, die sich nicht darauf reduziert, welches die fördernden und hemmenden Faktoren bei der Inanspruchnahme dieses Instrumentes sind. Zu untersuchen ist auch, inwiefern die Entgeltsicherung ein fördernder oder hemmender Faktor bei der Akzeptanz neuer Beschäftigung oder sogar schon vorher, beim Finden von neuer Beschäftigung ist. Auch diese Frage konnte eher in den Gruppendiskussionen angesprochen werden.

Wie bei den übrigen Instrumenten gibt es auch hier wieder zwei übergreifende Fragen, nämlich zum einen hinsichtlich etwaiger Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was die Wahrnehmung, Bewertung und Funktionsweise der Entgeltscherung betrifft, sowie etwaige regionale Unterschiede.

3.4.3.2 Methode

Fragebogeninhalte

In den Telefoninterviews wurden nicht nur Fragen gestellt, die sich unmittelbar auf die Entgeltsicherung bezogen. Da der Kontext, in dem die Entgeltsicherung wirkt, zu wenig bekannt ist, ist es notwendig, auch Fragen zur Arbeitssuche und zur Arbeitsaufnahme,

in die die Entgeltsicherung eingebettet ist, zu stellen. Der Fragebogen bestand aus vier Fragekomplexen, die in folgender Reihenfolge abgearbeitet wurden:

- Identifikation des relevanten Arbeitsverhältnisses

Da wir weder davon ausgehen konnten, dass zum Zeitpunkt der Befragung noch alle jene Personen Entgeltsicherung erhalten, die zum Zeitpunkt der Adressziehung Entgeltsicherung bezogen, noch dass sie in dem gleichen Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, für das sie Entgeltsicherung erhielten (oder überhaupt noch beschäftigt waren), musste zunächst das Arbeitsverhältnis identifiziert werden, für das Entgeltsicherung in Anspruch genommen wurde. Dieses „neue" Arbeitsverhältnis, das unmittelbar davor liegende „alte" Arbeitsverhältnis sowie eine gegebenenfalls dazwischen liegende Arbeitslosigkeit wurden zu den Referenzzeiträumen in der Befragung bestimmt. Als Folge der Notwendigkeit, die Gesprächspartner auf vergleichbare Episoden zu orientieren („alte" und „neue" Beschäftigung), fielen u.a. Informationen über den Verbleib in der „neuen" Beschäftigung und Gründe für die Beendigung des Bezuges von Entgeltsicherung an. Darüber hinaus wurde die Bezugsdauer von Entgeltsicherung erfasst bzw., bei noch laufenden Fällen, die voraussichtliche (bewilligte) Bezugsdauer sowie die Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit.

- Zugang zum Instrument und Vermittlungsprozess

Nachdem geklärt wurde, wann Entgeltsicherung bezogen wurde, wurde in Anlehnung an den chronologischen Verlauf erfasst, wie die Nutzerinnen und Nutzer von der Entgeltsicherung erfahren haben (insbesondere: inwieweit sie über die Arbeitsagenturen davon erfahren haben), in welcher Situation sie waren, als sie sich entschieden, Entgeltsicherung zu beantragen und ob es im Antrags- und Bewilligungsverfahren Probleme mit der Arbeitsagentur gab. Darüber hinaus wurde erfasst, in welcher Situation die Nutzerinnen und Nutzer waren, als sie sich zur Beantragung von Entgeltsicherung entschieden, und vor welchen Alternativen sie standen, wenn sie das Arbeitsangebot nicht aufgegriffen hätten.

- Die neue Arbeit

Es folgten einige Fragen zur „neuen" Arbeit, die sich auf das Anforderungsniveau, Vertragsbedingungen, Entgelt (näherungsweise erfasst als Höhe der Entgeltsicherung) bezogen. Erfasst wurden auch Bewertungen dazu, ob die Beschäftigten in der neuen Arbeit eine Perspektive sehen oder ob möglicherweise die Entgeltsicherung dazu beigetra-

gen hat, nicht nur eine schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen, sondern auch den Eintritt in prekäre Beschäftigungsverhältnisse unterstützt hat. In diesem Zusammenhang steht auch die Frage, ob das Wissen um die Entgeltsicherung und deren potenzielle Nutzung die Suchaktivitäten der Betroffenen auch auf schlechter bezahlte Arbeit ausgeweitet hat.

- Bewertungen zur Entgeltsicherung

Abschließend wurden Bewertungsfragen zur Entgeltsicherung gestellt. So wurde explizit danach gefragt, ob der Bezug von Entgeltsicherung die Entscheidung zur Arbeitsaufnahme beeinflusst hat. Erfragt wurde außerdem, ob die Entgeltsicherung den Betroffenen mehr Vorteile oder mehr Nachteile gebracht hat und wie die Betroffenen das Auslaufen der Regelung für Neueintritte zum 31. Dezember 2005 beurteilen.
Abschließend wurde das Alter erfragt, das Geschlecht durch den Interviewer vermerkt und die Bereitschaft zur Teilnahme an der Gruppendiskussion abgefragt.

Stichprobe

Das Konzept sah ursprünglich vor, die Befragung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchzuführen, die im Jahr 2004 Entgeltsicherung bezogen haben. Dabei sollte die Auswahl in jenen 10 Agenturbezirken stattfinden, die dieser Implementationsanalyse zugrunde liegen. Gründe hierfür waren, mögliche regionale Unterschiede zu erkennen, den Bezug der Telefonbefragung zu den Fallstudien in den Arbeitsagenturen zu erleichtern, sowie die im Anschluss an die Telefonbefragung geplanten Gruppendiskussionen dadurch zu ermöglichen, dass die Anfahrt für die Teilnehmer möglich wird. Insgesamt sollten Interviews mit 300 Nutzerinnen und Nutzer der Entgeltsicherung realisiert werden.
Allerdings stellte sich heraus, dass in einigen Agenturbezirken kaum 30 Personen als Nutzer der Entgeltsicherung registriert waren. Da nach Erfahrungen des beauftragten Telefonstudios von einer Ausschöpfung von maximal 60% ausgegangen werden sollte, wären ca. 50 Adressen pro Agenturbezirk notwendig gewesen. Aus diesem Grund wurden die Befragungsregionen ausgeweitet, indem der Postleitzahlbezirk (die ersten zwei Stellen der Postleitzahl) zugrunde gelegt wurde. Diese Regionen sind größer als die Agenturbezirke, d.h. es wurden weitere Agenturbezirke berührt. Überwiegend blieben aber die Regionen hinsichtlich ihres Strategietyps unverändert.

Mit der so vorgenommenen Ausweitung der Befragungsregionen wurden genügend Adressen von Nutzern der Entgeltsicherung verfügbar, sodass pro Befragungsregion 30 Interviews realisiert werden konnten. Dabei gab es aus der Postleitzahlregion 88xxx (Strategietyp V c) mit 54 Adressen die wenigsten, aus der Postleitzahlregion 08xxx (Strategietyp I b) mit 197 Adressen die meisten Nutzerinnen und Nutzer.

Gruppendiskussionen

Zusätzlich zu der Telefonbefragung wurden Gruppendiskussionen mit Personen durchgeführt, die zuvor in der Telefonbefragung ihre Teilnahmebereitschaft erklärt haben. Ziel der Gruppendiskussionen ist, ergänzend zur Telefonbefragung eine vertiefte Sicht der Einbindung der Entgeltsicherung in den Prozess der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme aus individueller Perspektive im Rahmen einer offenen und flexiblen Methode zu gewinnen. Die Gruppenstärke sollte minimal vier und maximal acht Personen betragen; die Gruppendiskussionen waren auf 90 Minuten angelegt.[63]

In den Gruppendiskussionen wurden fünf Themen angesprochen: der Zugang zur Entgeltsicherung, das Suchen und Finden der neuen Arbeit (und der mögliche Stellenwert der Entgeltsicherung dabei), der Vergleich zwischen der alten und der neuen Arbeit, Ursachen der Probleme Ältere auf dem Arbeitsmarkt aus Sicht der Betroffenen und schließlich Lösungsvorschläge zur Linderung dieser Probleme aus ihrer Sicht einschließlich einer Bewertung der Entgeltsicherung.

Auch die Gruppendiskussionen wurden – wie die Expertengespräche in den Arbeitsagenturen – aufgezeichnet, transkribiert und mit MAXQDA2 strukturiert. Die Ergebnisse werden aber im vorliegenden Bericht nicht separat berichtet, sondern fließen gemeinsam mit den Ergebnissen aus der Telefonbefragung in die Ergebnisdarstellung ein. Stärker als es in dieser Ergebnisdarstellung erscheinen mag, haben die unterschiedlichen Fallgeschichten in den Gruppendiskussionen wesentlich zum Verständnis der Entgeltsicherung beigetragen. Ohne das – zeitaufwändige und arbeitsintensive – methodische Element der Gruppendiskussion wären unsere Vorstellungen über Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung Älterer und den Stellenwert der Entgeltsicherung darin sehr viel ärmer.

---

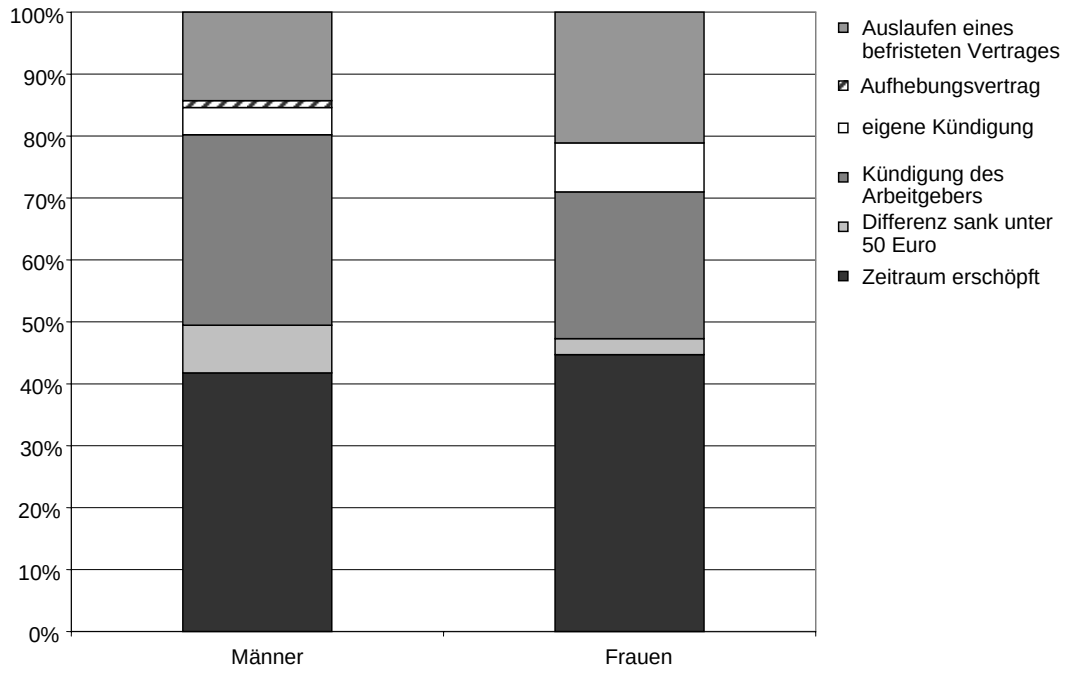
[63] Die tatsächliche Gruppengröße schwankte zwischen 2 und 9 Teilnehmern. Die tatsächliche Dauer (d.h. abzüglich der Erläuterung des Anliegens, Vorstellung der Diskussionsleiter usw.) variierte zwischen 70 und 90 Minuten.

3.4.3.3 Ergebnisse

Höhe und Laufzeit der Entgeltsicherung unter den befragten Teilnehmern

Unter den befragten Nutzern der Entgeltsicherung waren 71,7% Männer und 28,3% Frauen.[64] Von alle Befragten bezogen 57% zum Befragungszeitpunkt die Entgeltsicherung; die übrigen (43%) bezogen keine Förderung mehr. Der häufigste Grund ist, dass der Anspruch auf Entgeltsicherung ausgeschöpft wurde (42,6% derjenigen, die zum Befragungszeitpunkt keine Entgeltsicherung hatten). An zweiter Stelle steht mit 28,7%, dass das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers während der Laufzeit der Entgeltsicherung beendet wurde. Schon der dritthäufigste Grund, das Auslaufen eines von vornherein befristeten Vertrages betrifft mit 16,3% nur noch 21 Personen. Bei diesen häufigen Nennungen gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Abbildung 3.4.2).

Abbildung 3.4.2: Grund für das Auslaufen der Entgeltsicherung, nach Geschlecht (N=129)

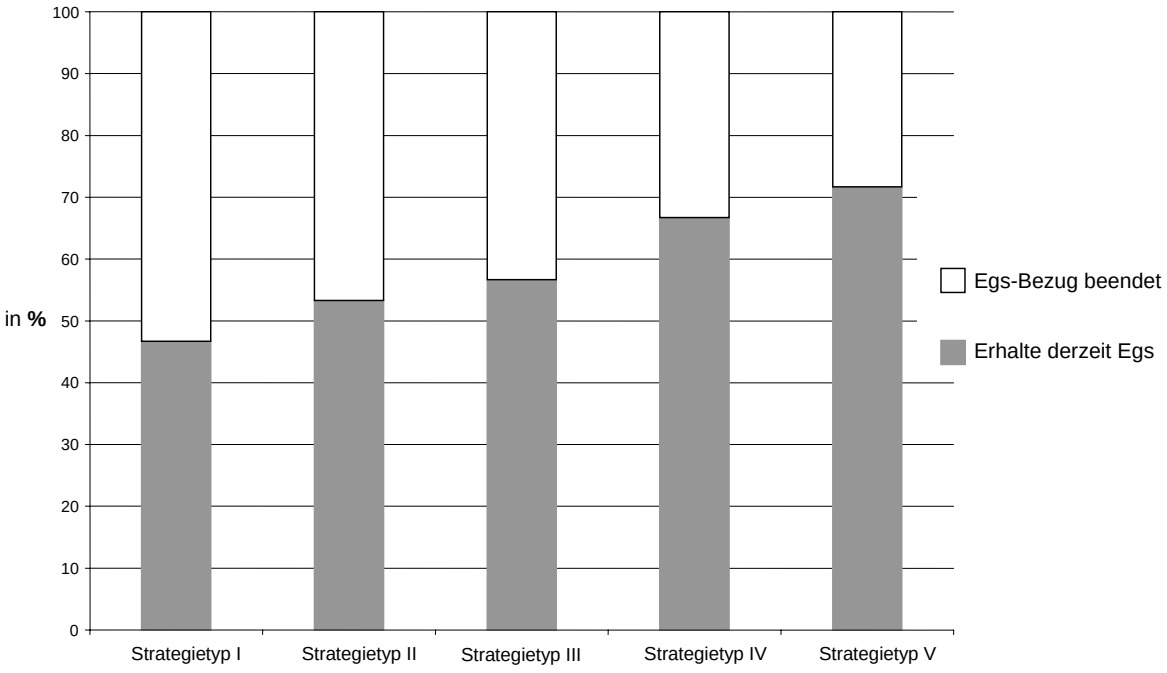


Quelle: Nutzerbefragung Egs

[64] Dies stimmt mit der Geschlechterverteilung unter Egs-Nutzern überein, wie sie in der deskriptiven Analyse ermittelt wurde (71% Männer, 29% Frauen, vgl. Abschnitt 2.2.1 und Tabellenband II.10.4. Jedoch sind in der Stichprobe der Telefonbefragung über 55-Jährige überrepräsentiert (32% verglichen mit 20%, vgl. Abschnitt 2.2.1.

Bei regional differenzierter Betrachtung zeigen sich unterschiedliche Rangfolgen der Gründe. Insbesondere ist die „Kündigung durch den Arbeitgeber“ in einigen Regionen der häufigste Grund. Auffälliger als diese Verschiebungen, hinter denen oft sehr kleine Fallzahlen stehen, ist jedoch, dass in einigen Regionen, namentlich des Strategietyps I (Ostdeutschland) die Hälfte der Teilnehmenden keine Entgeltsicherung mehr bezogen hat (vgl. Abbildung 3.4.3). Dies könnte darauf hinweisen, dass in diesen Regionen häufiger als anderswo Personen mit Entgeltsicherung in instabile Beschäftigung gewechselt sind (vgl. Brussig/Erlinghagen 2005). Jedoch ist die Stichprobe der Teilnehmenden nicht repräsentativ.

Abbildung 3.4.3: Laufender und abgeschlossener Egs-Bezg unter den Befragungsteilnehmern, nach Strategietypen (N=300)

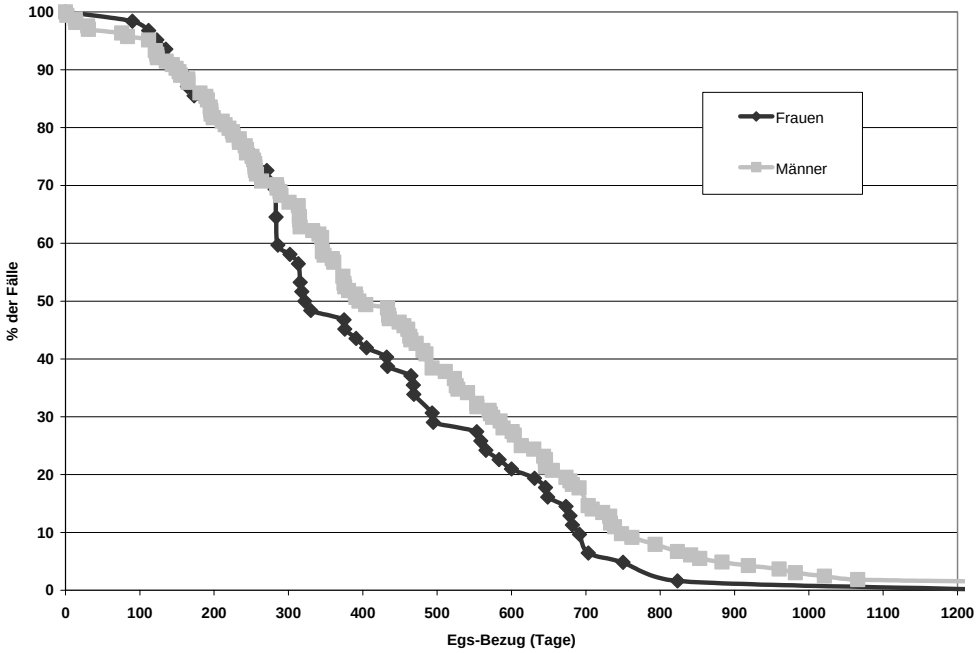


Quelle: Nutzerbefragung Egs

Die Hälfte der Frauen hatte einen Egs-Bezug von 322 Tagen oder länger.[65] Bei Männern sind die Bezugszeiten deutlich länger: Die Hälfte konnte eine Egs über mindestens 395 Tage beanspruchen (vgl. Abbildung 3.4.4).

[65] Die Dauern (Arbeitslosigkeit und Bezug der Entgeltsicherung) wurden möglichst tagesgenau erfasst. Allerdings gab es bei den Tagesangaben viele Antwortausfälle. Deshalb wurden zwei Wege beschritten, um diese Fälle der Analyse zuzuführen. Im ersten Weg wurde der Beginn einer Episode (Arbeitslosigkeit oder Egs-Bezug) auf den Monatsanfang und das Ende auf das Monatsende des angegebenen Monats gelegt. Im zweiten Weg wurde der Mittelwert aus den gültigen Antworten in die fehlenden

Abbildung 3.4.4: Dauer des Egs-Bezugs in Tagen, nach Geschlecht

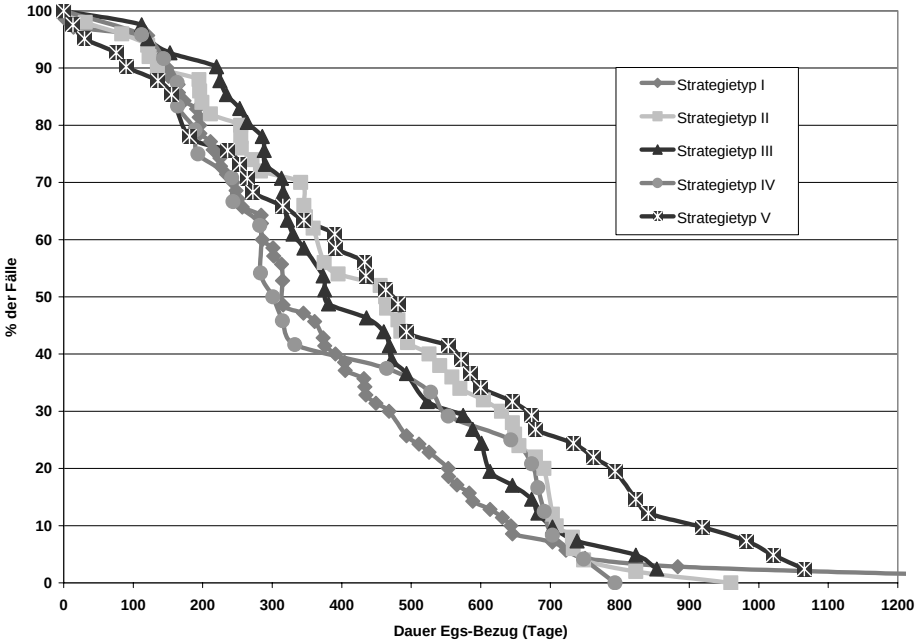


Quelle: Nutzerbefragung Egs

Die Hälfte der Befragten hatte vor Beginn der Entgeltsicherung eine Arbeitslosigkeitsdauer von ca. 240 Tagen oder länger, das entspricht ca. 8 Monaten. Männer waren im Durchschnitt etwas länger arbeitslos als Frauen. In unserer Stichprobe unterscheiden sich die Trends zwischen regionalen Strategietypen kaum (siehe aber die deskriptive Analyse, wo die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer vor Eintritt in die Egs für Westdeutsche länger war als für Ostdeutsche, vgl. Tabellenband II.10.10. Hinsichtlich der Bezugsdauer der Entgeltsicherung zeigt unsere Analyse, dass regionale Unterschiede größer sind (zumindest wenn man die Strategietypen mit der durchschnittlich kürzesten und längsten Bezugsdauer vergleicht, vgl. Abbildung 3.4.5) als die Unterschiede in der Bezugsdauer zwischen Männern und Frauen größer als die zwischen Männern und Frauen (nicht dargestellt).

Antworten imputiert. Beide Varianten führen zu sehr ähnlichen Ergebnisse, die Korrelation beider Varianten von Arbeitslosigkeitsdauer oder Egs-Bezugsdauer liegt über 0,9. Dargestellt sind im Folgenden die Ergebnisse auf der Grundlage der Imputation der Mittelwerte.

Abbildung 3.4.5: Dauer des Egs-Bezuges nach regionalen Strukturtypen

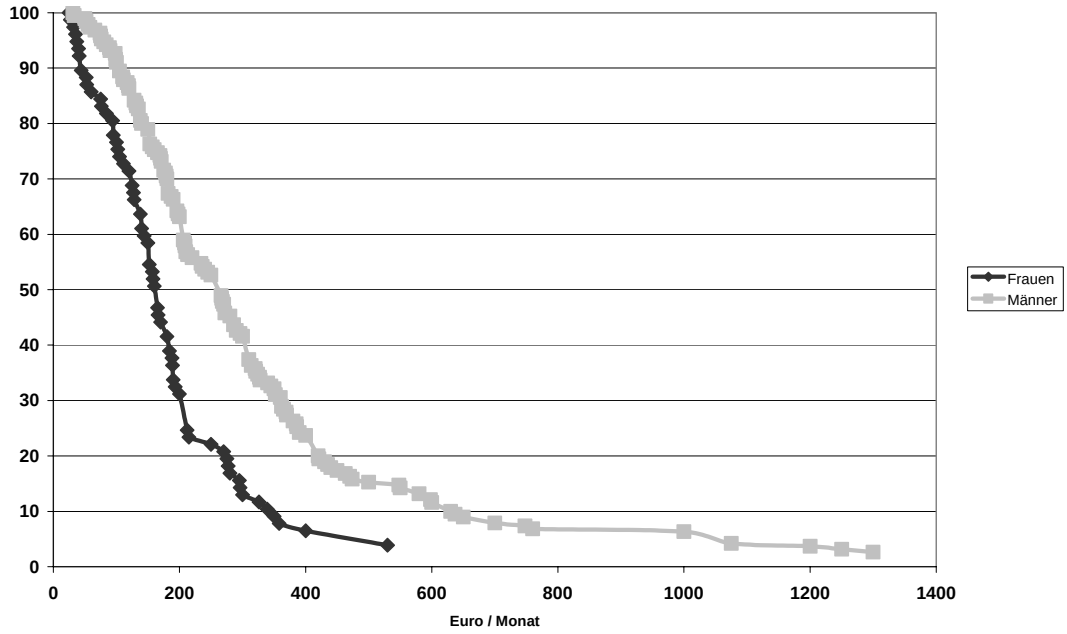


Quelle: Nutzerbefragung Egs

Jeweils ein reichliches Drittel der Geförderten erhält eine Entgeltsicherung zwischen 100 und unter 200 Euro bzw. ab 200 bis unter 400 Euro, was auf einen beträchtlichen Einkommensverlust schließen lässt, der beim Wechsel in die neue Arbeit hinzunehmen war. Dies gilt sowohl für Männer (insgesamt 69,4% zwischen 100 und 400 Euro) als auch Frauen (71,4%), wobei sehr hohe Egs-Beträge bei Männern konzentriert sind (vgl. Abbildung 3.4.6).[66] In Übereinstimmung mit der deskriptiven Analyse (vgl. Tabellenband II.10.11) fällt auch für die Teilnehmer an der Telefonbefragung der Egs-Betrag in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland.

[66] In dieser Darstellung sind 2,5% der Frauen (3 Fälle, bei 8 *missings*) und Männer (4 Fälle, bei 25 *missings*) mit den höchsten Werten nicht enthalten.

Abbildung 3.4.6: Höhe der Entgeltsicherung, nach Geschlecht

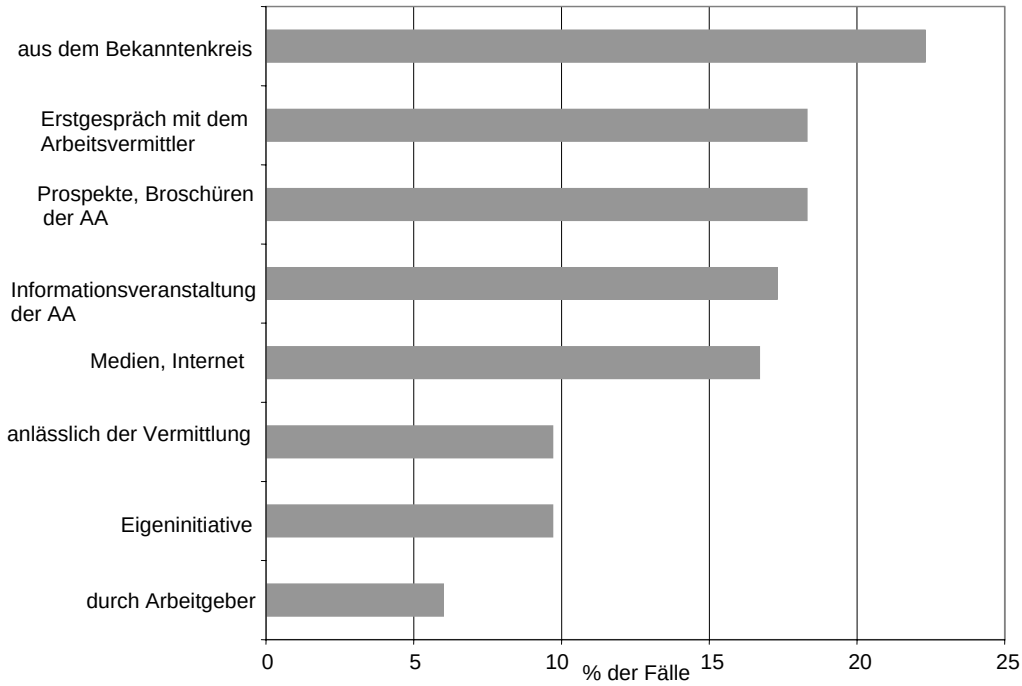


Quelle: Nutzerbefragung Egs

Zugang zur Entgeltsicherung

Angesichts des geringen Stellenwertes, den die Vermittler selbst eingeräumt haben, überrascht doch, wie oft die befragten Nutzer in der Telefonbefragung die Arbeitsagentur als Informationsquelle zur Egs erwähnen (vgl. Abbildung 3.4.7). Zwar machen den größten Einzelposten Informationen „aus dem Bekannten- und Kollegenkreis“ (22,3%) aus, aber mit dem „Erstgespräch mit dem Arbeitsvermittler“, „Prospekte, Broschüren“ (jeweils 18,3%) und „Informationsveranstaltungen der AA“ (17,3%) folgen drei häufig genannte Informationswege über die Agentur. Aber auch die selbstständige Information durch „Medien bzw. Internet“ (16,7%) bzw. nicht spezifizierte „Eigeninformation“ (9,7%) durch die Nutzer spielt eine wichtige Rolle. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine wesentlichen Unterschiede.

Abbildung 3.4.7: Informationsquellen zur Entgeltsicherung (N=300)



Quelle: Nutzerbefragung Egs

In den Gruppendiskussionen stellte sich insbesondere das persönliche Gespräch mit der Vermittlungsfachkraft anders dar. Häufig wurden die späteren Nutzer nicht von den Arbeitsvermittlern auf die Möglichkeit der Entgeltsicherung hingewiesen, auch wenn beide anlässlich der neuen Stelle noch einmal zu einem Gespräch zusammenkamen. In einigen Fällen mussten die späteren Nutzer ihren Arbeitsvermittler über die Egs informieren, der sich seinerseits nur ungefähr oder gar nicht erinnerte, dass es dieses Instrument gab. Hingegen wurde in den Gruppendiskussionen betont, dass aufmerksames Lesen der BA-Informationsmaterialien, allgemeiner Medien (Zeitungen, Fernsehen) bis hin zu den Texten des SGB III die entscheidenden Informationsquellen waren.[67]

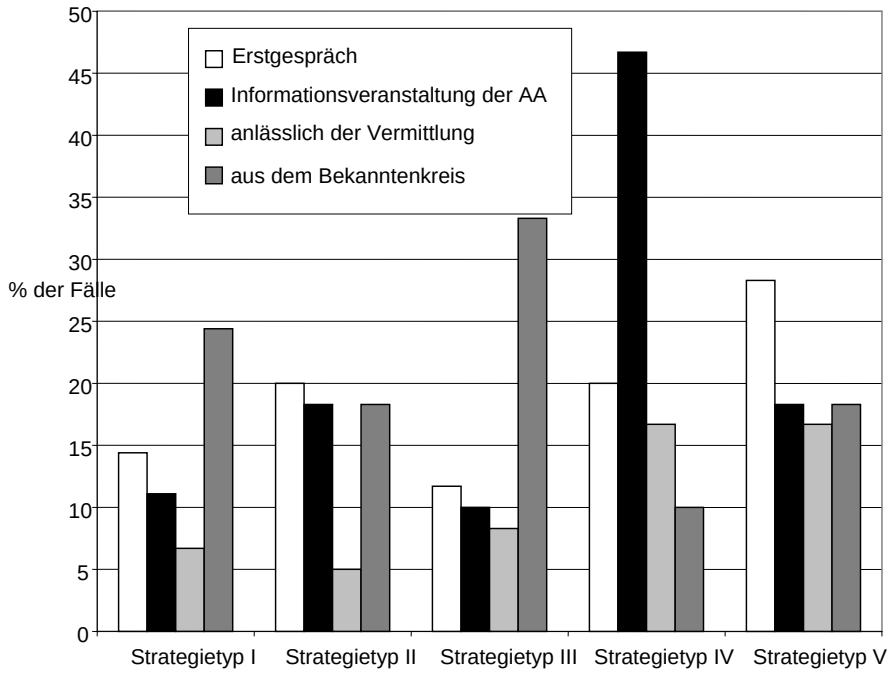
Auf diese Weise wird das selbstkritische Urteil der Vermittlungsfachkräfte über ihre Informationsaktivitäten über die Egs (vgl. 3.4.2, insb. S. 183) doch bestätigt: Wenn viele der späteren Nutzer hauptsächlich auf die Vermittler als Informationsquellen hinweisen (Telefonbefragung), ein Teil dieser Nutzer gerade die Vermittler als Engpass für Informationen hinsichtlich der Förderbedingungen erlebt hat (Gruppendiskussion), dann

[67] Möglicherweise ist der unterschiedliche Tenor aus Telefonbefragung und Gruppendiskussion darin begründet, dass zur Gruppendiskussion eher Personen erschienen, die stärkere Auseinandersetzungen

ist zu vermuten, dass die geringe Zahl der Egs-Nutzer auch dadurch verursacht wird, dass ein erheblicher Teil von Anspruchsberechtigten nicht durch Vermittler auf die Egs hingewiesen wurde.

Die Telefonbefragung ergab, dass regional die Informationswege innerhalb des Strategietyps III etwas weniger häufig über die Arbeitsagentur liefen und entsprechend häufiger aus dem Bekannten- und Kollegenkreis kamen. In den Regionen des Strategietyps V und IV wurde die Arbeitsagentur oft als Informationsquelle genannt (vgl. Abbildung 3.4.8).

Abbildung 3.4.8: Informationsquellen zur Entgeltsicherung, nach Strategietypen



Quelle: Nutzerbefragung Egs

Bemerkenswert ist außerdem, dass nur jeder Zehnte (9,7%) von der Entgeltsicherung anlässlich der Vermittlung auf eine neue Stelle erfahren hat. Nur in diesen Fällen ist anzunehmen, dass das vorliegende Stellenangebot erst ohne, und dann mit Aussicht auf Entgeltsicherung beurteilt wurde. Das bedeutet, dass für die meisten der späteren Nutzer die Möglichkeit der Entgeltsicherung früher oder später in die Jobsuche eingegangen ist und ab dem Zeitpunkt, ab dem individuell das Wissen über Egs grundsätzlich präsent

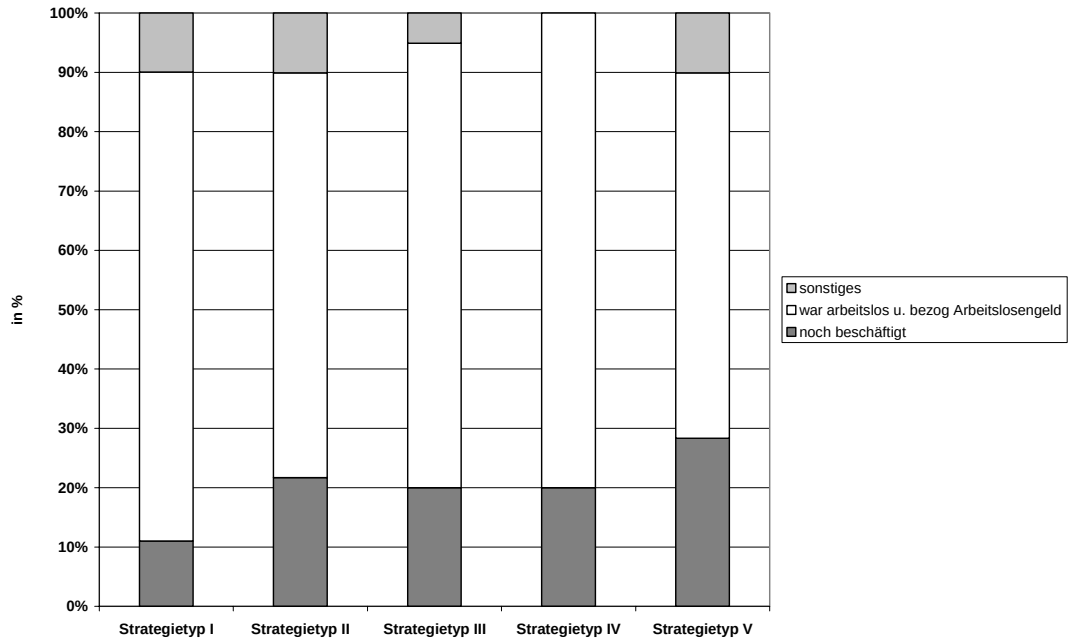
um die Entgeltsicherung hatten und daher auch Interesse, die von ihnen erlebten Probleme publik zu

war, alle „Angebote“ mit dem Wissen um Entgeltsicherung beurteilt wurden. Dies erschwert es, die Effekte der Entgeltsicherung auf die Akzeptanz von Arbeitsangeboten mit ökonometrischen Mitteln zu beurteilen, da man Personen miteinander vergleichen müsste, die im Wissen um Entgeltsicherung neue Arbeit gesucht haben und jene, die dieses Wissen nicht hatten. Man kann jedenfalls nicht von einem Ablauf ausgehen, bei dem im Normalfall ein Arbeitsangebot zunächst als unattraktiv bewertet und mit dem Hinweis auf Entgeltsicherung akzeptabel wurde.

Fast drei Viertel (72,7%) der Befragten waren unmittelbar vor Beginn der Entgeltsicherung arbeitslos (und bezog Arbeitslosengeld). Nur ca. 20% waren noch beschäftigt, hatten aber schon in der einen oder anderen Form das Ende ihrer Beschäftigung vor Augen (Kündigung erhalten, Aufhebungsvertrag abgeschlossen, Verlust des Arbeitsplatzes war wahrscheinlich). Auch hier gibt es zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede. Regional fällt auf, dass in Ostdeutschland anteilig mehr Personen aus der Arbeitslosigkeit heraus Entgeltsicherung beantragten (und auch nur 11% aus Beschäftigung heraus). In Regionen des Strategietyps V entschieden immerhin 28,4% unmittelbar aus der alten Beschäftigung heraus, die neue, schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen (vgl. Abbildung 3.4.9).

machen.

Abbildung 3.4.9: Status vor Bezug der Entgeltsicherung, nach Strategietypen



Quelle: Nutzerbefragung Egs

Gefunden haben die weitaus meisten ihre neue Arbeit eigeninitiativ (83,6%), wobei Mehrfachantworten möglich waren. An zweiter Stelle mit fast einem Drittel (29,1%) stehen private und berufliche Netzwerke, während Hinweise und Vermittlungen durch die Agentur nur von jedem Zehnten auch mit genannt wurde (10,7%). Auch hier gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In Ostdeutschland haben etwas weniger die Arbeit eigeninitiativ gefunden; möglicherweise ein Hinweis auf die kleinere Anzahl offener Stellen. Ein starker Eindruck aus den Gruppendiskussionen war, dass zu den – wenigen – Stärken, die Ältere bei der Suche nach neuer Arbeit einbringen können, ihre beruflichen und privaten Netzwerke gehören, zu deren Aufbau sie natürlich mehr Zeit und Gelegenheit hatten als etwa Berufseinsteiger. Dass beispielsweise jemand eingestellt wird von einer Person, an deren Ausbildung er mitbeteiligt war, ist nur bei älteren Arbeitnehmern gut vorstellar. Diese Netzwerke (hier an zweitwichtigster Stelle genannt) funktionieren nur im Zusammenspiel mit Eigeninitiative. Insofern sollte der überragende Stellenwert der Eigeninitiative, auch im Kontrast zu der Hilfestellung durch die Arbeitsagentur, nicht überraschen. Allerdings wurde mehrmals in den Gruppendiskussionen geäußert, dass die Vermittlungsfachkräfte von vornherein den Älteren wenig Chancen einräumten (dies haben Vermittler auch uns gegenüber deutlich bekundet, vgl.

S. 191). Möglicherweise – dieser Eindruck entstand zumindest bei den Älteren – meinen einige Vermittler, dass der Aufwand, Ältere zu vermitteln, angesichts der geringen Chancen zu hoch sei. Allerdings handelt es sich um eine selbst verstärkende Abwärtsspirale. Wenn Vermittler wenig Chancen für die Vermittlung Älterer sehen, wird sie ihnen auch nicht gelingen. Hier schlägt sich nieder, dass Vermittler zwar Eigenaktivitäten der Bewerber initiieren und kontrollieren können, aber sie haben doch nur einen unzulänglichen Eindruck von den Eigenaktivitäten. Wie schon zum Vermittlungsprozess beim EGZ argumentiert (vgl. S. 105ff.), erfahren Vermittler sehr oft nicht, wie sich Stellenbesetzungsprozesse tatsächlich vollzogen haben. Sie erfahren eher von den Fehlschlägen und jenen Personen, die länger und länger im Arbeitslosenbestand verbleiben. Möglicherweise werden dadurch ihre Wahrnehmung vom Arbeitsmarkt getrübt und Ältere noch demotiviert, wo nicht nur ein Verweis auf die Eigenaktivitäten nötig ist („denn wir können Ihnen keine Stelle bieten“), sondern auch Verweise auf reale Chancen und aussichtsreiche Suchwege. Hierfür wiederum ist es nötig, dass die Vermittler selbst zuverlässige und aktuelle Informationen über die Abgänge in Beschäftigung und deren Nachhaltigkeit haben.

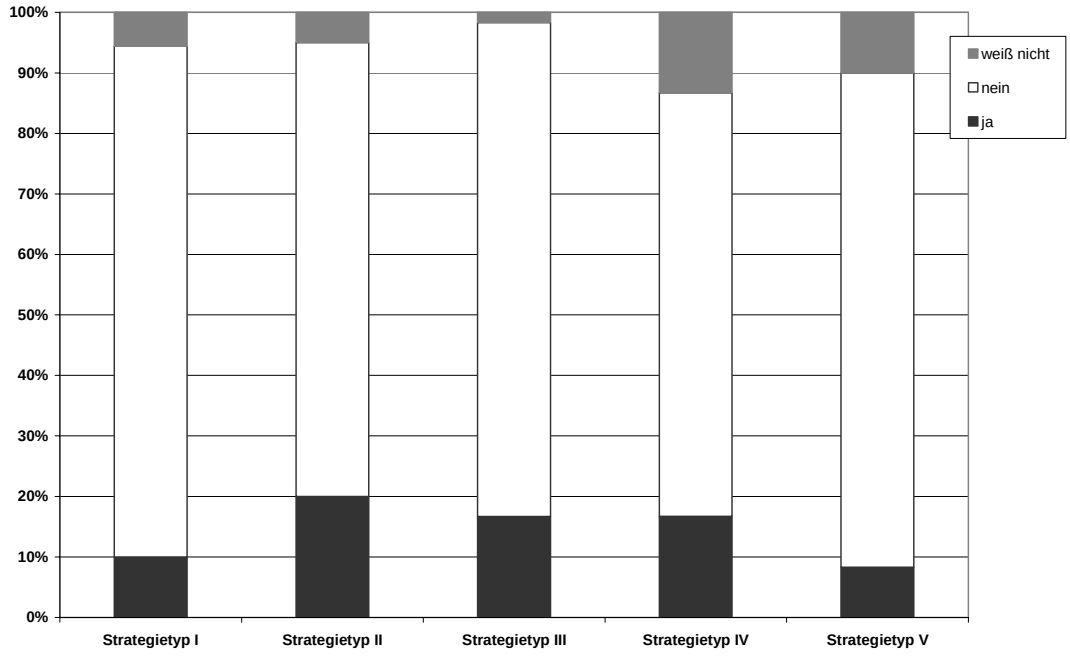
Hätten die Befragten die neue, schlechter bezahlte Beschäftigung nicht angenommen, wären sie, der Telefonbefragung nach zu urteilen, ganz überwiegend weiter arbeitslos geblieben (86,0%). Andere Möglichkeiten wurden entsprechend nur am Rande genannt. Auch gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Regionen der Befragten. Erwähnenswert ist allenfalls, dass unter jenen, die die Entgeltsicherung über einen sehr langen Zeitraum beziehen oder bezogen (ab 18 Monate) der Anteil mit der Aussicht auf weitere Arbeitslosigkeit etwas zurückging und parallel dazu diese Personen (mit sehr langer Laufzeit Egs) entsprechend öfter angaben, dass sie alternativ ein anderes Angebot hatten. Letzteres wurde darin bestätigt, dass Personen mit sehr kurzer Arbeitslosigkeitsdauer bzw. Übergang in die neue Beschäftigung direkt aus der alten Beschäftigung (beides bewirkt in der Tendenz einen langen Egs-Anspruch) öfter angaben, dass sie die Alternative einer anderen Beschäftigung gehabt hätten.

Dies könnte man dahingehend deuten, dass für Nutzerinnen und Nutzer der Entgeltsicherung oftmals nicht die Frage ist, ob sie bereit sind, weniger zu verdienen. Wenn sie ein Angebot, auch ein schlechter bezahltes Angebot, nicht annehmen, bleiben sie arbeitslos, und eine Auswahl unter mehreren Angeboten gibt es am ehesten, wenn die

Arbeitslosigkeit nicht lange währte oder noch gar nicht eingetreten war. Und dies heißt wiederum, dass schon nach kurzer Zeit den Arbeitslosen deutlich werden sollte, wie schlecht ihre Chancen auf einen Wiedereintritt in Beschäftigung sind.

Ungefähr jeder achte Antrag auf Egs war nach Auskunft der Befragten strittig (13,7%)[68], wobei es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wohl aber zwischen den Regionen gab (vgl. Abbildung 3.4.10). Bei letzteren ist interessant, dass in Ostdeutschland anscheinend nicht mehr Streitfälle aufgetreten sind als anderswo, wie man angesichts der geringen Tarifbindung der Betriebe und des Vorbehalts des tariflichen Entgelts durch die Egs hätte erwarten können.

Abbildung 3.4.10: War die Gewährung von Entgeltsicherung strittig?



Quelle: Nutzerbefragung Egs

Der mit Abstand häufigste Grund für die Strittigkeit war nach Angaben der Nutzerinnen und Nutzer in der Telefonbefragung, dass die Vermittler der Arbeitsagentur sich mit diesem Instrument nicht auskannten (46,2%). Weitere häufige Streitpunkte waren, dass der neue Arbeitgeber nicht tarifgebunden war (20,5%), ob das neue Entgelt der Ortsüblichkeit entsprach (17,9%), und dass die Antragsteller selber einräumten, nicht genü-

[68] Weitere 6,3% gaben an, dass sie es nicht wussten.

gend Informationen über die Entgeltsicherung zu haben (17,9%). Es liegt in der Natur der Personenauswahl für diese Befragung, dass alle diese Streitpunkte doch letztlich eine Bewilligung nicht verhindert haben. Weil sich die Gründe nur auf den geringen Anteil jener 13,7% beziehen, bei denen die Bewilligung strittig war, sind weitere Differenzierungen (z.B. nach Geschlecht oder Region) nicht sinnvoll.

In der Gruppendiskussion wurde wiederholt auf das Problem der verspäteten Anragstellung hingewiesen. Dabei tauchte zum einen die Konstellation auf, dass unmittelbar vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bzw. Arbeitsbeginn der spätere Nutzer erst von der Egs erfahren hatte und keine Möglichkeit zur persönlichen Antragstellung nach Vorsprache beim Vermittler hatte. Unter den gegenwärtigen Bedingungen dürfte dies nicht zu Problemen führen, da ein Antrag auf Egs auch mündlich und formlos gestellt werden kann, was aber einigen Teilnehmern der Gruppendiskussion zufolge entweder ihnen selbst oder den Vermittlern nicht klar war. Zum anderen tauchte die Konstellation auf, dass erst nach Arbeitsaufnahme bzw. Vertragsunterzeichnung dem späteren Nutzer die Egs bekannt wurde. In diesen Fällen, der auch in den Gruppendiskussionen vorkam, erfolgte die Bewilligung der Egs tatsächlich nachträglich. Grund für die Bewilligung des nachträglich gestellten Antrags war, dass die Teamleiter – meist entscheiden dass nicht mehr die Vermittlungsfachkräfte, sondern deren Vorgesetze – akzeptierten, dass die vorher notwendigen Informationen zur Egs unterblieben waren (vgl. S. 187).

Schließlich fragten wir danach, warum die neue Arbeit angetreten wurde. Hinter dieser Frage steht die Hypothese, dass – mit oder ohne Entgeltsicherung – nicht jedes Arbeitsangebot angenommen wird bzw. durch die Entgeltsicherung sich die Akzeptanzschwellen verschieben können. Mit Blick auf Entgeltsicherung interessiert besonders, ob Antworten überwiegen, dass die Arbeitsaufnahme aus einer Notsituation heraus erfolgte, oder ob doch eine gewisse Wahlsituation noch erkennbar ist. Bei der Auswertung dieser Frage stellt ein besonderes Problem dar, dass vergleichbare Nicht-Egs-Nutzer nicht befragt wurden.

Empirisch zeigt sich in der Telefonbefragung ein komplexes Antwortverhalten: Mit durchschnittlich fast fünf Antworten pro Befragten ist dies im Rahmen dieser Erhebung die Frage mit den meisten Mehrfachantworten auf eine Frage. Die einfache Hypothese, dass es Arbeitsaufnahme bei einigen aus einer Notsituation, bei anderen aus einer Wahlsituation heraus gibt, bestätigt sich empirisch so klar nicht. Praktisch alle sagten, dass

sie grundsätzlich lieber erwerbstätig als arbeitslos wären (98%). Ebenfalls die weit überwiegende Anzahl gab an, dass die Tätigkeit (84,3%) bzw. der Arbeitgeber (80,7%) interessant erschienen, trotz der schlechteren Bezahlung. Dies könnte man so deuten, dass die Entgeltsicherung den Weg in eine Beschäftigung ebnet, die abgesehen von der Bezahlung, ihre durchaus attraktiven Aspekte aufweist. In diese Richtung deutet auch die vierthäufigste Nennung (79,7%): Die akzeptierte Arbeit war das beste verfügbare Angebot. Andere häufige Nennungen lassen die niedrigen Akzeptanzschwellen erkennen bzw. den Druck zur Arbeitsaufnahme: 74% gaben an, dass sie ALG II vermeiden wollten – definitionsgemäß hatte jede/r noch mindestens 6 Monate ALG I vor sich – und über die Hälfte (57%) gab an, dass das akzeptierte Angebot das erste Angebot war. Anderes, insbesondre die Drohung einer Sperrzeit, spielte nur in Einzelfällen eine Rolle. Frauen gaben etwas häufiger an, dass sie das erste Angebot akzeptiert hätten, und sie gaben etwas häufiger an, dass der Arbeitgeber interessant war. Die Vermeidung von ALG II spielt in den Strategietypen I und II eine etwas größere Rolle; vermutlich antizipieren die Arbeitssuchenden dort die schlechteren Möglichkeiten, neue Arbeit zu finden und das entsprechend hohe Risiko, langzeitarbeitslos zu werden.

Die Entgeltsicherung erleichtert die Aufnahme einer schlechter bezahlten Arbeit. Stellt die Akzeptanz schlechter bezahlter Arbeit ein tatsächliches Problem dar, oder ist Älteren ohnehin klar, dass sie auch nach schlechter bezahlter Arbeit suchen müssen? Immerhin eine knappe Hälfte der Befragten (47,5%) gab an, dass eine schlechter bezahlte Arbeit zunächst – also bei Beginn der Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigungssuche – für sie nicht in Frage kam. 29,6% gaben an, dass sie von vornherein auch schlechter bezahlte Arbeit akzeptiert hätten, und mit 22,9% gab die kleinste Gruppe an, von vornherein aktiv auch nach schlechter bezahlter Arbeit gesucht zu haben. Dabei bestehen nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer gaben etwas häufiger an als Frauen, dass zunächst schlechter bezahlte Arbeit nicht in Frage kam: 49,0 vs. 43,9%; Frauen gaben etwas öfter an, dass sie von vornherein auch nach schlechter bezahlter Arbeit gesucht hätten: 26,8% vs. 21,3% der Männer. Aus regionaler Perspektive fällt auf, dass in Ostdeutschland durchaus nicht überdurchschnittlich öfter von vornherein schlechter bezahlte Arbeit akzeptiert bzw. gesucht wurde; in anderen Aspekten hatten die Befragten aus den neuen Bundesländern durchaus zu erkennen gegeben, dass die Arbeitsmarktlage besonders schlecht ist. Die – im Nachhinein – geäußerte Konzessi-

onsbereitschaft hängt nicht klar erkennbar mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zusammen. Es ist also den Antworten der Befragten zufolge nicht so, dass jene, die von vornherein auch schlechter bezahlte Arbeit akzeptiert oder gesucht hätten, im Durchschnitt kürzer arbeitslos gewesen wären. Dies sollte auch nicht überraschen, denn bekanntlich genügt Konzessionsbereitschaft allein nicht, um Menschen wieder in Arbeit zu bringen.
Dass aufgrund individueller Sucherfahrungen viele ältere Arbeitslose erst verspätet „lernen", dass sie ihre Chancen verbessern, wenn sie schlechter bezahlte Arbeit akzeptieren, und ihren Entgeltsicherungsanspruch verwirken, weil kein Restanspruch auf ALG I von mindestens 180 Tagen besteht, ist zwar plausibel, kann aber im Rahmen der Implementationsanalyse nicht verfolgt werden. Allerdings war Gegenstand der Gruppendiskussion, ob es für diesen „Lernprozess" auslösende Momente gab. Denn die Frage, ob das Ausschlusskriterium der Mindestanspruchsdauer der noch bestehende ALG-I-Anspruch von mindestens 180 Tagen ein wesentlicher hemmender Faktor ist, ist eine zentrale Frage für die Funktionsweise der Entgeltsicherung. Ausgeschlossen werden kann dies zumindest nicht angesichts des – zugegebenermaßen nur sehr groben und vorläufigen Kriteriums eines – „Lernprozesses", dass auch schlechter bezahlte Arbeit zu akzeptieren ist.

Qualität der neuen Beschäftigung

Die neue Arbeit ist zu fast zwei Dritteln (65,0%) unbefristet, wobei sie für Frauen deutlich häufiger, nämlich für fast die Hälfte, befristet ist (47,1%). Jedoch verbürgt auch ein unbefristeter Arbeitsvertrag keine dauerhafte Beschäftigung. Den erleichterten Befristungsregeln für Ältere unterliegt nach Auskunft der Befragten nicht einmal ein Viertel der Befristeten (22,4%) oder 7,3% aller Befragten. Regional gibt es keine Unterschiede in der Häufigkeit befristeter Arbeitsverträge bei den Teilnehmenden.
Knapp jeder Fünfte (18,1%) arbeitete in Teilzeit; dies konzentrierte sich weit überwiegend bei den Frauen: Von den Frauen fing über die Hälfte (51,2%) in Teilzeit an. Dass der höchste Teilzeitanteil im Strategietyp V vorzufinden war, lässt sich ganz klar auf den hohen Teilzeitanteil der Frauen dort (68,8%) und das dort vermutlich noch am stärksten verankerte Modell der Frauenbeschäftigung als „Zuverdienst" zurückführen. In den neuen Bundesländern, wo die Erwerbsneigung der Frauen besonders ausgeprägt ist, ist allerdings der Teilzeitanteil der Frauen wiederum nicht besonders niedrig

(41,1%; am niedrigsten ist er mit 36,4% im Strategietyp IV); aus einer Gruppendiskussion in Ostdeutschland kam der Hinweis, dass einige Arbeitgeber, wie z.B. der öffentliche Dienst oder verwandte Bereiche, bewusst Teilzeitarbeitsplätze einrichten, um möglichst viele Personen an Erwerbsarbeit teilhaben zu lassen.

Fast drei Viertel (73,5%) gaben in der Telefonbefragung an, dass die neue Arbeit ihren Wünschen und Interessen entsprach. Hinsichtlich der – durchaus beträchtlichen – Minderheit, die dies nicht angab (und die möglicherweise durch die Entgeltsicherung schneller in Arbeit gegangen ist) zeichnet sich aber kein klares Bild ab. Immerhin 8,1% gaben an, sie hätten lieber „weiter gesucht".

Während es auch hier wieder zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede gibt, scheinen sich regional unterschiedliche Arbeitsmärkte niederzuschlagen: Besonders häufig gaben Personen des Strategietyps I und II, also bei sehr schwierigen Arbeitsmarktbedingungen an, dass die Arbeit ihren Wünschen und Interessen entspricht. In den besseren Arbeitsmarktregionen wurde etwas häufiger die generell nur selten gewählte Antwort „lieber Fortbildung / Umschulung gemacht" gewählt.

Die neue Arbeit wird ohne Illusionen gesehen: Zwar sagen fast alle (90,6%), dass sie dauerhaft dort arbeiten wollen, aber nicht einmal die Hälfte (48,8%) glaubt, dass sie sich dort beruflich entwickeln kann. Immerhin meint die reichliche Hälfte (56,3%), dass es ein sicherer Arbeitsplatz ist. Letzteres meinen in den relativ günstigen Arbeitsmarktlagen des Strategietyps IV und V etwa zwei Drittel, in Ostdeutschland hingegen nur 40%. Zwischen Männern und Frauen gibt es kaum Unterschiede.

Wohl eines der interessantesten Ergebnisse der Befragung betrifft die Anforderungen in der neuen Arbeit. Die Hypothesen sind dazu nicht von vornherein klar. Auf der einen Seite könnte man vermuten, dass die Anforderungen in der neuen Arbeit niedriger sind als in der alten, weil der Verdienst schlechter ist. Auf der anderen Seite kann man jedoch auch vermuten, dass sich die Anforderungen nicht ändern, sondern nur das Einkommen sinkt: Senioritätsbestandteile muss der neue Arbeitgeber nicht berücksichtigen, und durch niedrige Entgeltforderungen können Ältere ihre Marktchancen möglicherweise verbessern.

Empirisch zeigt sich für die befragten Nutzer der Entgeltsicherung: Für ein Drittel (34%) sind die Anforderungen ihrer Selbsteinschätzung zufolge gesunken, für immerhin ein Sechstel (15,6%) sind sie gestiegen, und für die Hälfte (50,3%) sind sie konstant

geblieben. Interessanterweise zeigte sich bei der hier vorgenommenen ersten Auswertung (nach Geschlecht, Region, Dauer der Arbeitslosigkeit) kein Zusammenhang mit anderen Merkmalen. Allenfalls deutet sich schwach an, dass bei einem besonders starken Verdienstrückgang häufig auch die Anforderungen rückläufig waren.

In den Gruppendiskussion wurde erwartungsgemäß die ganze Breite der Veränderung von Arbeitsanforderungen bei einem Neueinstieg nach Arbeitslosigkeit, verbunden mit Einkommenseinbußen, deutlich. Eine typische Konstellation war, dass leitende Angestellte arbeitslos wurden. Sie konnten im neuen Betrieb, selbst wenn er in derselben Branche war, keine adäquate Aufgabe übernehmen. Zwar wurde ihre Kompetenz als Verkaufsleiter oder technischer Betriebsleiter geschätzt, aber die neue Aufgabe war niedriger dotiert. Sie können zwar einen Sinn in ihrer Arbeit sehen – und sind ohnehin froh, die Arbeitslosigkeit verlassen zu haben – aber eine Karriere im Sinne einer beruflichen Aufwärtsentwicklung, wie sie bis dahin für ihr Berufsleben charakteristisch war, ist im Alter von 50 oder älter für sie nicht mehr realistisch. Nur in einem Fall wuchs ein ehemaliger technischer Betriebsleiter in dem neuen Betrieb – den zu erreichen mit erheblich längeren Wegezeiten verbunden war – von dem Verantwortlichen für Qualitätssicherung in eine (nicht formal beschriebene) Position eines Entwicklungsingenieurs in einem Betrieb ohne FuE-Abteilung. Diese Entwicklung zeigt, auch wenn sie nicht verallgemeinerbar ist, welches Potenzial an Erfahrung, Qualitätsstandards und darüber vermittelt auch an inkrementellen Innovationen in erfahrenen Fachkräften steckt.[69]

Andere Teilnehmer der Gruppendiskussion betonten, dass die neue Arbeit der alten hinsichtlich der Anforderungen ebenbürtig sei oder sogar noch fordernder. Die Einkommensabstiege resultierten aus Branchenwechseln (etwa aus der Privatwirtschaft in Bereiche, die dem öffentlichen Dienst verwandt sind), oder aus der Tatsache, dass der Einstieg in kleine Betriebe gelang, wo typischerweise schlechter bezahlt wird als für vergleichbare Arbeiten in größeren Betrieben. Individuelle Entgeltverhandlungen finden über alle Qualifikationsniveaus hinweg anlässlich der Neueinstellung statt mit der Folge, dass sich das alte Entgelt nicht mehr erzielen lässt. Das alte, höhere, Entgelt beein-

[69] In den Gruppendiskussionen wurden auch Fälle berichtet, in denen ältere Arbeitnehmer in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gerieten, in denen sie kurzfristige Arbeitsverhältnisse (manchmal auch ohne Arbeitsverträge in Form betrieblicher Trainingsmaßnahmen), teilweise mit Eingliederungszuschuss gefördert, unzuverlässige Lohnzahlungen und schnelle Kündigungen erlebten. Auch in diesen Fällen wurde nicht davon berichtet, dass diese Betriebe die Arbeitnehmer auf die Egs hingewiesen hätten in der Absicht, Einkommenserwartungen auf die Agentur umzuleiten.

flusst den neuen Arbeitgeber praktisch nicht in seinem Lohnangebot. Nur von einem Fall wurde in den Gruppendiskussion berichtet, in dem ein Arbeitgeber auf die Entgeltsicherung hingewiesen hat.

Die Teilnehmer an der Gruppendiskussion berichteten, dass sie in diesen Entgeltverhandlungen praktisch erfuhren, dass sie ihr altes Entgelt nicht mehr erreichen werden. Bewerbungen scheiterten ihrer Einschätzung nach bei den Personalverantwortlichen bereits am Alter. Kam es zu einem Bewerbungsgespräch, bestand beim Entgelt kaum Verhandlungsspielraum.

Die Telefonbefragung wiederum hat ergeben: Die Einkommensabstiege sind für die meisten dauerhaft. Von jenen, deren Entgeltsicherung bereits ausgelaufen ist und die noch (oder wieder) in Arbeit sind, gaben 78,9% an, dass sich ihre Einkommenssituation seit Wegfall der Entgeltsicherung nicht gebessert hätte. Immerhin 11,3% hatte das Niveau der früheren Beschäftigung wieder erreicht. Männern gelang dies etwas öfter als Frauen (24,1 vs. 11,8%), und nach kürzerer Arbeitslosigkeit gelang es öfter als nach langer Arbeitslosigkeit.

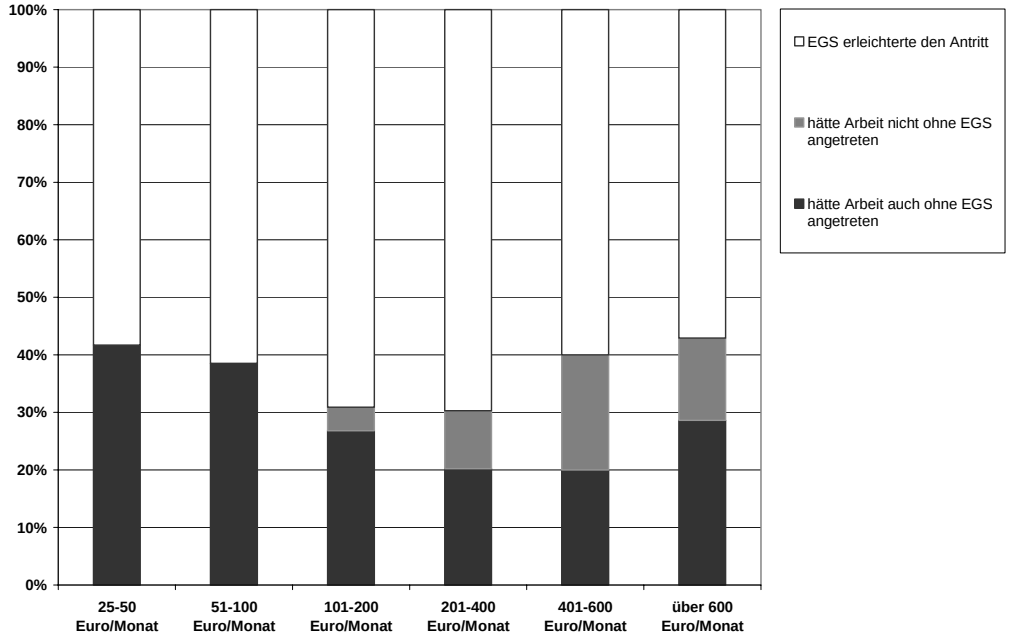
Bewertung der Egs und Stellenwert der Egs für Akzeptanz der neuen Beschäftigung

Immerhin ein reichliches Viertel (26,5%) der Befragten gab an, dass sie die Arbeit auch ohne Entgeltsicherung angetreten hätte, und nicht mehr als 8,4% sagten, dass sie ohne Entgeltsicherung die Arbeit nicht aufgenommen hätten; hierunter übrigens deutlich mehr Männer als Frauen (10,3% vs. 3,5%). Die übrigen, fast zwei Drittel (65,1%), gaben an, dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme erleichtert hätte, aber nicht ausgelöst hat.

Hier ist natürlich in Rechnung zu stellen, dass die Befragten wohl eher dazu neigen, den Einfluss des Instruments stärker herauszustellen, als er tatsächlich war. Dies schwächt den ohnehin nicht sehr starken Einfluss der Entgeltsicherung auf die Arbeitsaufnahme, der schon deutlich wird, wenn man sich nur an den gegebenen Antworten orientiert, noch einmal zusätzlich ab. Allerdings darf die Beurteilung der Steuerungswirkung der Entgeltsicherung nicht auf die Antwort auf diese Frage allein reduziert werden. So ist beispielsweise zu prüfen, ob es Personen gibt, für die stärker als für andere die Entgeltsicherung zur Arbeitsaufnahme beigetragen hat. Dabei zeigt sich interessanterweise, dass der Stellenwert der Entgeltsicherung für die Akzeptanz der Arbeit vom Verdienst-

rückgang abhängt: Je höher die Entgeltsicherung (und damit die Entgeltdifferenz), desto häufiger wird der Entgeltsicherung eine Rolle bei der Arbeitsaufnahme zugeschrieben. Das gilt auch umgekehrt, d.h. bei geringen Egs-Höhen wird öfter gesagt, dass die Arbeit auch ohne Egs begonnen worden wäre (vgl. Abbildung 3.4.11). Das spricht dafür, die Bagatellgrenze des Verdienstrückgangs anzuheben.

Abbildung 3.4.11: Einfluss der Entgeltsicherung auf Arbeitsaufnahme, nach Höhe der Leistung



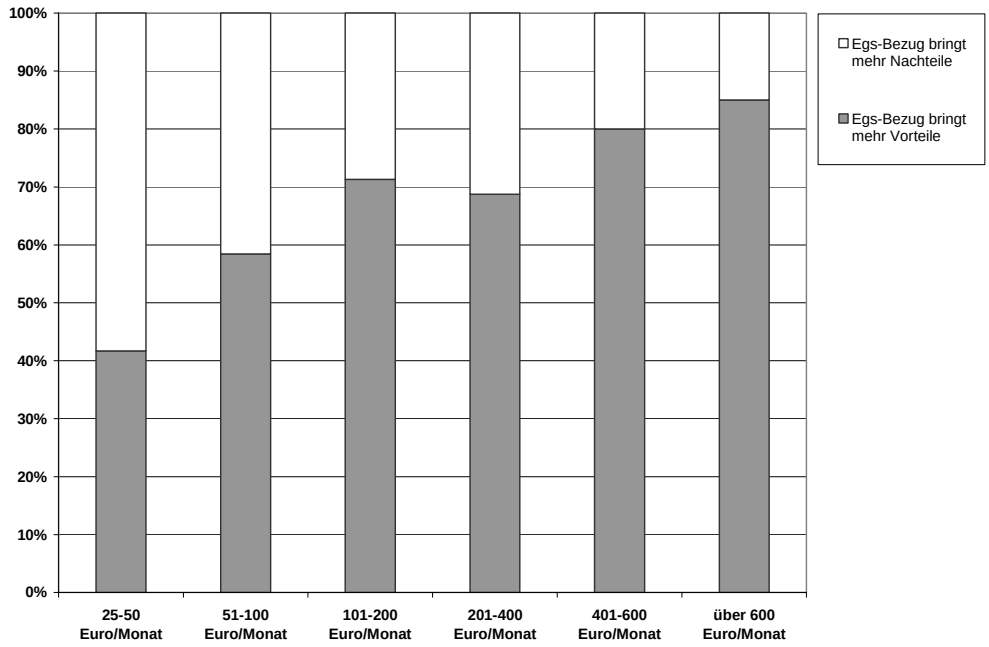
Quelle: Nutzerbefragung Egs

Jene, die zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit schlechter bezahlte Arbeit nicht akzeptiert hätten – und die erst lernen mussten, dass sich auf dem alten Verdienst keine neue Arbeit würde finden lassen – schreiben der Entgeltsicherung etwas häufiger einen Einfluss auf die Arbeitsaufnahme zu.

Die Bewertung der Entgeltsicherung durch ihre Nutzer ist zwar überwiegend positiv, fällt aber keineswegs eindeutig aus: Zwei Drittel (69,1%) gaben an, dass sie durch die Entgeltsicherung „mehr Vorteile als Nachteile“ hatten, aber immerhin 30,9% gaben das Gegenteil an. Möglicherweise wird damit aber weniger die Entgeltsicherung als die Situation des Lohnkompromisses beurteilt. Dabei ist das Anspruchsniveau regional unterschiedlich. Denn in den Strategietypen I und II, also Regionen mit besonders ange-

spannter Arbeitsmarktlage, wird die Nutzung der Entgeltsicherung öfter mit Vorteilen verbunden (74,7% bzw. 75,9%); entsprechend insbesondere in den Strategietypen IV und V häufiger mit Nachteilen (39,9% bzw. 37,9%). Möglicherweise wird bei schlechteren Arbeitsmarktbedingungen die Entgeltsicherung in einem günstigeren Licht gesehen. Und während die Beurteilung der Entgeltsicherung nicht von der Länge der Arbeitslosigkeit abhängt, steht sie mit der Höhe des Zuschusses in einem Zusammenhang. Je höher die Entgeltsicherung ausfällt, desto verbreiteter werden die Vorteile der Entgeltsicherung gesehen (vgl. Abbildung 3.4.12). Das deutet darauf hin, dass der Einkommensabstieg zwar hingenommen wird, der Wunsch nach einer Kompensation nichtsdestotrotz besteht.

Abbildung 3.4.12: Vor- und Nachteile des Egs-Bezuges, nach Höhe der Leistung



Quelle: Nutzerbefragung Egs

Die weitaus meisten Nutzer würden die Entgeltsicherung in vergleichbarer Situation wieder nutzen (86,9%), und noch etwas mehr würden dieses Instrument weiter empfehlen (93,8%). Die Entgeltsicherung stößt also auf eine hohe Zustimmung, die sich natürlich auch daraus ergeben kann, dass sie als „unterstützend", aber nur selten als „ausschlaggebend" für die Akzeptanz der neuen Arbeit angesehen wird. Entsprechend ein-

deutig ist das Votum zum geplanten Auslaufen dieses Instruments zum 31. Dezember 2005 für Neueintritte. 88,0% halten das nicht für richtig, nur 6,0% finden das vertretbar, weitere 6,0% haben dazu keine Meinung. Bei diesen eindeutigen Meinungen zeichnet sich erwartungsgemäß keine klare Differenzierung nach Geschlecht, Region oder weiteren Merkmalen ab. Die Gruppendiskussionen haben diese Eindrücke bestätigt und als Facette hinzugefügt, dass der Zuschuss zur Rentenversicherung von den Nutzern besonders gewürdigt wird.

Diejenigen, die auch ohne Entgeltsicherung die Arbeit angetreten hätten, sehen in der Telefonbefragung verständlicherweise besonders oft eher Vor- als Nachteile (76,8%). Besonders kritisch wird die Entgeltsicherung unter jenen gesehen, die die Anforderungen ihrer neuen Arbeit als höher einschätzen als die der alten, obwohl sie weniger verdienen. Hier ist es denkbar, dass sich subjektive Erwartungen über den „Wert der Arbeit“ niederschlagen, wobei es möglicherweise als unfair empfunden wird, weniger zu verdienen, dafür aber mehr leisten zu müssen und dies durch die Entgeltsicherung arbeitsmarktpolitisch gefördert zu sehen. Nur noch die Hälfte (51,2%) derjenigen, die in der neuen Arbeit höheren Anforderungen als in der alten zu erfüllen hatte, sah in der Entgeltsicherung mehr Vorteile als Nachteile.

In den Gruppendiskussionen wurde der Einfluss der Entgeltsicherung auf die Arbeitsaufnahme oftmals plastischer. Viele Teilnehmer gaben an, sie hätten die schlechter entlohnte Arbeit auch ohne Entgeltsicherung angetreten. Dies entspricht nicht nur den Ergebnissen aus der Telefonbefragung, sondern auch der Beobachtung eines Leistungssachbearbeiters, dass im Fall eines abgelehnten Antrages auf Entgeltsicherung die Antragsteller dennoch in Arbeit verblieben wären (vgl. S. 187). Offenkundig funktioniert der Vermittlungsprozess und die Entgeltsicherung nicht so, dass angesichts eines konkreten Stellenangebotes der Bewerber zunächst zögert, sich dann im Wissen um die Entgeltsicherung bewusst für die niedriger entlohnte Arbeit entscheidet. An verschiedenen Stellen dieses Berichts wurden die Abweichungen gegenüber diesem Modell deutlich: Häufig haben die späteren Egs-Nutzer das „erste Angebot“ genommen (und nicht erst mehrere vorüberziehen lassen), selten haben sie anlässlich eines Stellenangebotes von der Entgeltsicherung erfahren, und in vielen Fällen hätten sie die Arbeit auch ohne Entgeltsicherung angetreten.

Dennoch ist die Entgeltsicherung für die Nutzer mehr als ein „warmer Regen“, an dem sie unverhofft durch eine glückliche Förderbestimmung teilhaben können. Für einige – mit anscheinend sehr hohen Verdienstrückgängen und relativ hoher Egs – gibt die Entgeltsicherung Zeit, die Ausgabenstruktur des Haushaltes so umzudisponieren (z.B. Kündigen von Versicherungen, Sparplänen, Abonnements), dass sie dauerhaft auf niedrigere Einnahmen abgestimmt ist, ohne für den Anpassungszeitraum eigene Ersparnisse einsetzen zu müssen. Andere haben auf die Notwendigkeit des Zuschusses zur Finanzierung der Beschäftigungsfähigkeit, beispielsweise ihrer Fahrtkosten, hingewiesen, verbunden mit vagen Hoffnungen auf Arbeitszeitverlängerung (und die damit verbundene Einkommenssteigerung) für die Zeit nach Auslaufen der Egs.

Die Entgeltsicherung entfaltet Wirkungen über diese – vermutlich nicht besonders häufigen und starken – Einflüsse hinaus. Flächendeckendes Wissen um die Entgeltsicherung würde den Älteren die Information geben, dass sie oft nur mit Einkommenseinbußen in Arbeit kommen – was sie teilweise selbst wissen, teilweise aber auch erst während der gescheiterten Bewerbungen lernen – und gibt ihnen zugleich ein Förderinstrument, das es ihnen erleichtert, den Einkommensrückgang zeitweise auszugleichen. Flächendeckendes Wissen um die Entgeltsicherung würde auch den Arbeitsvermittlern neue Argumente bei der Beratung der Älteren an die Hand geben. Ohne die Situation zu beschönigen, könnten sie zugleich darauf verweisen, dass die Agentur helfen kann, wenn das neue Einkommen niedriger ausfällt. Diese, auf das gesellschaftliche Klima gegenüber der Erwerbstätigkeit Älterer mindestens ebenso wie auf unmittelbare Anreize gegenüber den Älteren abzielenden, Effekte hatte vermutlich auch die Hartz-Kommission im Sinn gehabt, als sie ihr Konzept einer Lohnversicherung für Ältere vorschlug.

3.4.4 Zusammenfassung der Implementationsanalyse zur Entgeltsicherung

Der Entgeltsicherung wird in den Arbeitsagenturen kein strategischer Stellenwert beigemessen. Über bloße Fallzahlen hinaus gibt es kaum Informationen etwa zur Struktur der Egs-Fälle oder zu den erzielten Einsparungen beim ALG I. Unterschiede zwischen Agenturen im Informationsverhalten oder in der Auslegung der genauen Förderbedingungen sind auf die mit der Entgeltsicherung befassten Leistungssachbearbeiter und

nicht auf den regionalen Strategietyp oder die Politik der Geschäftsführungen zurückzuführen.

Unkenntnis und niedriger Stellenwert der Entgeltsicherung führen bei den Vermittlungsfachkräften dazu, dass sie in der Regel nicht offensiv bei potenziellen Nutzern darum werben, das Instrument (und die seine Nutzung voraussetzende Konstellation: Akzeptanz einer schlechter entlohnten Arbeit) in ihre Arbeitssuche einzubeziehen. Dieser Umgang ist ein Unterschied etwa zum Eingliederungszuschuss, wo Vermittler einerseits Bewerber „aktivierend" von der Möglichkeit eines EGZ in Kenntnis setzen, andererseits bei Betrieben darum werben, den EGZ zu nutzen und die Fördervoraussetzungen zu erfüllen (Einstellung eines Bewerbers mit Vermittlungshemmnissen und vorübergehender Leistungsminderung). Die Auslegung der Förderbedingungen im Detail (verspätete Antragstellung, fehlende Tarifbindung der Betriebe) variiert zwischen Agenturen, ohne dass es einen dem EGZ vergleichbaren Ermessensspielraum gäbe, und wo die Auslegung einheitlich ist (einmalige Bewilligung der Egs), steht sie im Widerspruch zum Gesetzestext. Restriktive Auslegungen zu diesen Punkten führen in einigen Agenturen zu erheblichen Anteilen abgelehnter Förderanträge.

Die von den Vermittlungsfachkräften avisierte Situation im Vermittlungsprozess, in der sie die Entgeltsicherung typischerweise anbringen würden, nämlich als Argument bei einem Bewerber, der angesichts eines konkreten Stellenangebotes zögert, ob er den niedrigen Verdienst akzeptieren soll, tritt nur selten ein. Dass die Entgeltsicherung auch das Suchverhalten nach Angeboten (und nicht nur die Entscheidung zu einem konkreten Angebot) verändern kann und deshalb die Entgeltsicherung schon im Suchprozess „eingepflanzt" werden muss, kommt offenbar kaum vor und wird jedenfalls nicht von den Vermittlungsfachkräften thematisiert.

Gründe für die seltene Inanspruchnahme der Entgeltsicherung können die Vermittlungsfachkräfte (und Führungskräfte) nur vermuten. Sie weisen insbesondere auf die schlechte Nachfrage der Betriebe gerade nach Älteren hin. Nicht das Instrument oder seine Umsetzung, sondern der erforderliche Anwendungsfall seien maßgeblich für die niedrigen Förderzahlen. Bei dieser Argumentation neigen die Agenturmitarbeiter – über eine *déformation professionelle* hinaus, wie starr der Arbeitsmarkt tatsächlich ist – zu einer Pauschalisierung der Älteren.

Gerade diese Pauschalisierung der Älteren ist irreführend, wie die Ergebnisse der Telefonbefragung und Gruppendiskussionen mit Nutzern zeigen. In beiden Untersuchungsteilen zur Nutzerperspektive waren jeweils nur selektive, nicht repräsentative, Stichproben Älterer vertreten, nämlich nur jene, die die Fördervoraussetzungen erfüllt haben und Egs tatsächlich bezogen haben.

Die Nutzer sehen die Entgeltsicherung mit starker Mehrheit als ein attraktives, wenngleich nicht unumstrittenes, Instrument. Zwar haben sie von der Entgeltsicherung über die Arbeitsagentur erfahren (ungefähr gleich häufig aus persönlichen Gesprächen wie aus Informationsblättern), aber nur etwa jeder 10. der befragten Nutzer hat von der Entgeltsicherung anlässlich der Vermittlung auf eine neue Stelle erfahren. Die weitaus meisten der späteren Nutzer haben folglich – mehr oder weniger – bereits in ihre Suchstrategien das Wissen um die Entgeltsicherung inkorporiert. Dennoch: Die unzureichende Information und schlechte Vermarktung bleiben zweifellos ein wichtiger hemmender Faktor bei der Inanspruchnahme dieses Instruments.

Die Einkommensverluste sind, wie sich anhand der Höhe der gezahlten Entgeltsicherung erkennen lässt, beträchtlich: Jeweils ein Drittel erhalten zwischen 100 und 200 bzw. zwischen 200 und 400 Euro. Sie sind im Durchschnitt für Männer größer als für Frauen. Und die Einkommensverluste sind überwiegend dauerhaft. Weniger als ein Viertel (Männer öfter als Frauen) konnte seit Wegfall der Entgeltsicherung das Einkommen steigern.

Eine große Mehrheit von etwa zwei Dritteln gab in der Telefonbefragung an (in den Gruppendiskussionen waren es eher mehr), dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterstützt hätte, aber nicht Ausschlag gebend gewesen sei. Dieses Ergebnis, bei dem die Befragten den Einfluss des Instruments eher überbetonen statt herunterzuspielen, lässt erkennen, dass es beträchtliche Mitnahmeeffekte gibt (wie ja auch in einigen Expertengesprächen in den Arbeitsagenturen gemutmaßt wurde). Jedoch lassen sich diese Mitnahmeeffekte beträchtlich schwerer quantifizieren, wenn man sich vergegenwärtigt, dass erstens wohl kaum ein Instrument allein irgendeine Handlung auslöst; die meisten Instrumente sind – mehr oder weniger – „unterstützend“, und zweitens die meisten der späteren Nutzer die Entgeltsicherung in ihr Suchverhalten bereits inkorporiert haben. Eine „unterstützende Wirkung“ der Entgeltsicherung wurde öfter dort gesehen, wo erhebliche Einkommensrückgänge zu verkraften waren. Die Steuerungswir-

kung ließe sich durch eine Erhöhung des für eine Förderung nötigen minimalen Verdienstrückgangs erhöhen; allerdings ist dann zu berücksichtigen, dass – ohne weitere Klauseln – dann Frauen von dieser Regelung stärker benachteiligt wäre an als Männer, da letztere häufiger die größeren Verdienstrückgänge aufweisen (siehe 3.6.2).

Bleibt es seitens des Gesetzgebers dabei, dass künftig 50-Jährige (ab diesem Alter kann Entgeltsicherung beantragt werden) ab 1. Februar 2006 nur einen ALG-I-Anspruch von 365 Tagen haben sollen, dann hätten die meisten Nutzer des Jahres 2004 keinen Anspruch auf Entgeltsicherung gehabt, weil sie aufgrund der vorherigen Arbeitslosigkeit (mittlere Dauer in der Telefonbefragung: 8 Monate) nicht über eine Restanspruchsdauer an Arbeitslosengeld bzw. ALG I von mindestens 180 Tagen verfügen. Dieser Befund gewinnt an Dramatik, da etwa die Hälfte der Befragten angab, dass eine schlechter bezahlte Arbeit für sie zunächst nicht in Frage kam. Es bedurfte eines Lernprozesses für die Betroffenen, bis sie realisierten, dass sie auch schlechter bezahlte Arbeit akzeptieren müssen. In diesem Lernprozess wird Zeit verbraucht, die anschließend – quasi mit dem „Lernerfolg" – für die Antragsgewährung fehlt (siehe 3.6.2).

Die Telefonbefragung, vor allem aber die Gruppendiskussionen, haben gezeigt, dass die späteren Nutzer überwiegend ihre neue Arbeit eigeninitiativ und mit Hilfe privater und beruflicher Netzwerke gefunden haben. Dies bestätigt, dass der in den Arbeitsagenturen gedachte „ideale Anwendungsfall" für Entgeltsicherung, das Beratungsgespräch anlässlich eines konkreten Vermittlungsvorschlags den Großteil der *matching*-Prozesse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht trifft. Eher wäre stärker als bisher die Entgeltsicherung aus der Engführung des anlassorientierten Beratungsgesprächs herauszuführen und in den weiteren Kontext der Förderung von Alterserwerbstätigkeit zu stellen (siehe 3.6.2).

3.5 Der Beitragsbonus

3.5.1 Einleitung und Fragestellungen

Der Beitragsbonus ist – wie die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – eine der Innovationen der Hartz-Kommission, die mit dem 1. Januar 2003 zunächst für Neuzugänge befristet bis zum 31. Dezember 2005 Gesetzeskraft erlangt hat (§ 421k SGB III). Der Beitragsbonus besagt, dass der Arbeitgeber bei der Neueinstellung eines Arbeit-

nehmers oder Arbeitnehmerin, der oder die 55 Jahre oder älter ist, von seinem Anteil an der Arbeitslosenversicherung dieser Person befreit ist. Praktisch geschieht dies mit der Anmeldung dieser Person bei der zuständigen Krankenkasse (als Beitragseinzugsstelle für alle Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen) durch den Arbeitgeber: Auf dem entsprechenden Formular ist für die vier Zweige der Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) jeweils der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben; hier ist bei der Arbeitslosenversicherung die „2" für den „halben Beitrag" einzutragen.[70] Dieser halbe Beitrag beträgt derzeit 3,25% des sozialversicherungspflichtigen Einkommens, der vollständig vom Arbeitnehmer zu tragen ist; der Arbeitgeber wird befreit. Der Beitragsbonus ist – wie die Entgeltsicherung und anders als die Eingliederungszuschüsse – eine Anspruchsleistung und keine Ermessensleistung.

Der unmittelbare „Charme" des Beitragsbonus für den Arbeitgeber besteht sicherlich darin, dass die Vergünstigung dauerhaft in Anspruch genommen werden kann, solange die betreffende Person im Betrieb beschäftigt ist. Geht man davon aus, dass eine Person, die im Alter von 55 Jahren oder älter neu eingestellt ist, dort auch bis zum Rentenbeginn beschäftigt ist, dann wäre auch kein Risiko „Arbeitslosigkeit" zu versichern, womit sich diese Anreizgestaltung quasi versicherungskaufmännisch begründen ließe.[71] Eine solche Annahme ist jedoch falsch (siehe auch Abschnitt 2.2.2).

Dennoch stellen sich die Fragen, ob das Instrument überhaupt wahrgenommen wird, und ob der Anreiz stark genug ist, um eine spezifische Wirkung zu entfalten. Im einzelnen umfasst die Implementationsanalyse auch hier die folgenden Fragen:

- Wie wird das Instrument umgesetzt?

Da der Beitragsbonus von seinen Regeln sehr einfach gestrickt ist und keine Varianten oder dezentrale Ausgestaltung zulässt, umfasst diese Frage im wesentlichen, welchen Stellenwert der Beitragsbonus für Arbeitsagenturen und Betriebe einnimmt.

---

[70] Auf der Rückseite der „Meldung zur Sozialversicherung" sind Erläuterungen, aus denen hervorgeht, dass bei der Arbeitslosenversicherung die 0 für „kein Beitrag", 1 für „voller Beitrag" und 2 für „halber Beitrag" steht. Aus den Erläuterungen geht nicht hervor, dass der halbe Beitrag bei neu eingestellten, ehemals arbeitslosen 55-Jährigen (und älter) geltend gemacht werden kann.

[71] § 147 SGB III regelt (aktuell befristet bis 31.01.2006), dass ein Arbeitgeber nach der Entlassung eines 57-Jährigen das ausgezahlte Arbeitslosengeld der Bundesagentur erstatten muss, es sei denn, dass Befreiungstatbestände vorliegen. Zu den Befreiungstatbeständen gehört u.a., dass der Arbeitslose kürzer als 10 Jahre im Betrieb beschäftigt war. – Damit ist ausgeschlossen, dass ein Arbeitgeber eine Neuein-

- Wie ist der Zugang zu den Instrumenten?

Diese Frage spricht auch hier, wie bei der Entgeltsicherung, zwei Aspekte an: den Informationsaspekt (Wie erfahren die Akteure davon?) und den Nutzungsaspekt (Wann und für wen stellen welche Akteure ihre Handlungen so um, dass sie das Instrument nutzen können?). Aufgesplittet für die beiden Hauptakteursgruppen heißt das:

- *Für die Agenturen:* Wird dieses Instrument popularisiert? Geschieht dies generell oder anlässlich von konkreten Vermittlungen?
- *Für die Betriebe:* Woher haben Betriebe Kenntnis von diesem Instrument? Hat der Beitragsbonus einen Einfluss auf die Personalauswahl, d.h. ist der Beitragsbonus es den Betrieben wert, ihre Personalentscheidungen so zu modifizieren, dass sie ihn in Anspruch nehmen können?

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren?

Über eine Information der Arbeitsagenturen an die Betriebe über die Möglichkeit des Beitragsbonus hinaus müssen Agenturen und Betriebe nicht zusammenarbeiten. Dafür kommen andere Akteure ins Spiel. Zum einen die Krankenkassen, die den Beitragsbonus abwickeln. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die Krankenkassen einen Einfluss auf die Nutzung des Beitragsbonus haben, etwa indem sie Betriebe von sich aus darauf hinweisen oder dies womöglich auch bewusst unterlassen. Für die Arbeitsagenturen wäre es sicherlich interessant, Rückmeldungen von den Krankenkassen (oder auch von den Betrieben) über den Beitragsbonus zu erhalten. Stellen sich solche Rückmeldungen ein? Zum anderen kommen auch für die Betriebe andere Akteure ins Spiel. Denn viele Betriebe lassen die sozialversicherungsrechtliche Verwaltung ihrer Mitarbeiter ebenso wie Lohnabrechnungen und Ähnliches über ausgelagerte Dienstleister durchführen. Sind es also womöglich eher diese Dienstleister (Steuerberater, Lohnabrechnungsstellen), die die Betriebe auf den Beitragsbonus aufmerksam machen, oder gar den Beitragsbonus für den Betrieb geltend machen, ohne dass der Betrieb davon erfährt (und sich demzufolge keine Anreizwirkung für Personalentscheidungen ergeben)?

- Welchen Einfluss hat die BA-Reform?

---

stellung erst mit dem Beitragsbonus gefördert bekommt und anschließend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur erstatten muss.

Diese Frage ist speziell in den Agenturen zu stellen und spitzt sich darauf zu, ob durch die BA-Reform das Instrument an Bedeutung gewinnt oder verliert.

- Was sind fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg des Instrumentes?

Diese Frage ist im Fazit aus der Analyse der Fallstudienergebnisse und der Betriebsbefragung zu beantworten.

Die beiden sonst üblichen Querschnittsfragen sind hier zumindest teilweise gegenstandslos. Hinsichtlich des Genderaspekts wäre allenfalls zu fragen, ob – unabhängig von bereits bestehenden geschlechterbedingten Unterschieden in Einstellungschancen – der Beitragsbonus und seine Popularisierung durch die Arbeitsagenturen, seine Nutzung durch die Betriebe und seine Abwicklung durch die Krankenkassen die Gleichstellung bzw. Diskriminierung von Männern und Frauen beeinflusst. Hinsichtlich der regionalen Unterschiede ist hauptsächlich zu fragen, ob sich regional unterschiedliche Strategien der Agenturen im Umgang mit dem Beitragsbonus erkennen lassen.

Wie bei den anderen untersuchten Instrumenten, wurde auch die Implementation des Beitragsbonus sowohl aus der Perspektive der Arbeitsagenturen als auch aus der Perspektive der Nutzer – hier der Betriebe – untersucht.[72] Entsprechend gliedert sich die Darstellung der Methoden und Ergebnisse in einen Abschnitt über die Fallstudien in den Arbeitsagenturen (siehe 3.5.2) und einen Abschnitt über die Betriebsbefragung (siehe 3.5.3), bevor das Fazit (siehe 3.5.4) gezogen wird.

3.5.2 Die Implementierung des Beitragsbonus durch die Arbeitsagenturen: Befunde aus den Fallstudien

3.5.2.1 Fragestellungen der Fallstudien

Wie oben dargestellt, konzentrierten sich die Fragestellungen bei den Fallstudien in den Arbeitsagenturen auf folgende Aspekte:

- Welche Rolle spielt der Beitragsbons im Instrumentenmix der Arbeitsagenturen?
- Wie und bei welchen Gelegenheiten bzw. an welchen Stellen des Vermittlungsprozesses wird der Beitragsbonus gegenüber Arbeitgebern kommuniziert?

[72] Unseres Wissens nach ist das die erste Betriebsbefragung zum Beitragsbonus.

- Welchen Stellenwert auf die Personalentscheidungen schreiben die Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte in den Arbeitsagenturen dem Beitragsbonus zu?
- Wird der Umgang mit dem Instrument durch die BA-Reform beeinflusst?
- Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich des Beitragsbonus?

Aus der Analyse zu diesen Fragen soll darüber hinaus beantwortet werden, ob es regional unterschiedliche Strategien im Umgang mit dem Beitragsbonus gibt und worin fördernde und hemmende Faktoren bei seiner Nutzung und Wirksamkeit bestehen.

3.5.2.2 Methoden

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Rahmen der Fallstudien auch zum Beitragsbonus befragt. Der Beitragsbonus wurde – wie auch der „einfache" EGZ und die Entgeltsicherung – grundsätzlich in allen Gesprächen mit Vermittlungsfachkräften und Führungskräften angesprochen.[73]

Zum Beitragsbonus gibt es in den Agenturen über die Informationsbroschüre der BA „Was? Wieviel? Wer?" hinaus keine weiteren Dokumente, die wir in unsere Analyse einbeziehen konnten. Eine Dokumentenanalyse, die wir beim Eingliederungszuschuss systematisch zur Analyse der ermessenslenkenden Weisungen durchgeführt haben, oder auch nur eine Akteneinsicht, die wir bei der Entgeltsicherung vorgenommen haben, konnte beim Beitragsbonus nicht stattfinden.

Aufgrund der Vielzahl der Interviews und aufgrund der Tatsache, dass die Dokumentenanalyse mangels Dokumenten (und nicht etwa aufgrund von Zugangsproblemen) ausfiel, schätzen wir die Ergebnisse, soweit sie die Perspektive der Arbeitsagentur betreffen, als belastbar ein.

[73] Für die Entgeltsicherung wurden einige Interviews speziell mit Mitarbeiter/-innen der Leistungssachbearbeitung; dort wurde der Beitragsbonus nicht angesprochen. Der EGZ SB wurde nur in den Gesprächen mit den Vermittler/-innen Reha/SB angesprochen.

3.5.2.3 Ergebnisse

Das zugrunde liegende Material

Obwohl der Beitragsbonus in ebenso vielen Interviews angesprochen wurde wie der Eingliederungszuschuss, ist die Ausbeute ungleich geringer. Folgende Zahlen aus der quantitativen Textanalyse mit Hilfe von MAXQDA2 (vgl. Fußnote 20) können das verdeutlichen: In 50 Interviews (einschließlich der protokollierten Gesprächsnotizen) wurde der Begriff „Beitragsbonus“ nur 154 Mal verwendet. In 43 Textstellen hat die Erwähnung des Beitragsbonus keinen inhaltlichen Bezug, etwa in der stereotypen Interviewer-Formulierung „Wir untersuchen die Umsetzung des Eingliederungszuschusses, der Entgeltsicherung und des Beitragsbons.“ Nur 47 Textelemente haben eine inhaltliche Relevanz für die Analyse; innerhalb der meisten dieser inhaltsrelevanten Textelemente fällt der Begriff „Beitragsbonus“ mehrfach. Darunter sind sehr kurze Aussagen, aber auch längere zusammenhängende Erzählungen und Erörterungen von maximal etwa einer Seite Umfang. Zum Vergleich: Allein die 10 Interviews mit den Vermittlungsfachkräften für Rehabilitanden und Schwerbehinderte – auf denen die Implementationsanalyse zum EGZ SB im Abschnitt 3.3) beruht – enthalten 312 inhaltsrelevante Textelemente, wobei allerdings auch Mehrfachzuordnungen eines Textelementes zu verschiedenen Stichworten enthalten sind. Und in denselben Interviews, in denen der Beitragsbonus angesprochen wurde, wurde auch der Eingliederungszuschuss thematisiert, dem – ebenfalls einschließlich der Mehrfachzuordnungen – über 1.000 Textelemente zugeordnet wurden.

Damit ist klar, dass der Beitragsbonus in den Arbeitsagenturen eine geringe Rolle spielt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenig zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen beitragen können. Betrachten wir nun das Wenige.

Strategischer Stellenwert und Umgang mit dem Beitragsbonus

In den Arbeitsagenturen ist die Kenntnis dieses Instruments sehr gering. Das betrifft nicht nur die Vermittlungsfachkräfte, sondern auch die Führungskräfte. Mitunter räumten unsere Gesprächspartner ein, dass sie erst in der Vorbereitung auf unseren Besuch (wieder) vom Beitragsbonus erfahren haben. Vereinzelt wurde auf konkrete Fälle hingewiesen und dabei Unkenntnis offenbart. So in einem Interview, in dem illustriert werden sollte, dass das Instrument auch in der Agentur unbekannt war und auf Anfrage eines Arbeitgebers nach dem Beitragsbonus kein Antrag zur Verfügung gestellt werden

konnte; dem Arbeitgeber wurde darauf von der Agentur geraten, er solle den Antrag „formlos“ stellen. Tatsächlich – was die Vermittlerin bis zu unserem Gespräch nicht wusste – geht dem Beitragsbonus kein Antrag voraus, sondern eine Meldung bei den Krankenkassen. In einem anderen Fall gelang es einer Vermittlerin unter erheblichem Aufwand, einen 56-Jährigen Arbeitslosen kurz vor Übertritt in das ALG II in Beschäftigung zu vermitteln, was der Agentur die Zahlung des Aussteuerungsbetrages[74] erspart hat. Aus Unkenntnis hatte sie den Arbeitgeber aber nicht auf den Beitragsbonus hingewiesen.

Nicht thematisiert wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagentur, dass bei Nutzung des Beitragsbonus der BA Einnahmeausfälle entstehen, denen nicht unbedingt Minderausgaben gegenüberstehen.[75] Dieser – aus Sicht der Arbeitsagenturen nicht erstrebenswerte – Aspekt der Anreizstruktur im Beitragsbonus spielt keine Rolle bei der schwachen Popularisierung des Beitragsbonus durch die Vermittlungsfachkräfte. Der Beitragsbonus wird nicht von den lokalen Agenturen für Arbeit bewirtschaftet. Er spielt auch in den Planungsdialogen mit den Regionaldirektionen keine Rolle. Daraus ergibt sich, dass er in dem Strauß arbeitsmarktpolitischer Instrumente für die Arbeitsagenturen praktisch „nicht auf dem Bildschirm“ ist. Verschiedene, aber keineswegs alle, Führungskräfte haben betont, dass sie auf Informationsveranstaltungen gegenüber Unternehmern, etwa bei der IHK, den Beitragsbonus erwähnen. In der Regel, so ihre Darstellung, geht bereits bei diesen Veranstaltungen die Information unter. Einige Vermittlungsfachkräfte gaben an, dass sie in ihren täglichen Gesprächen mit Arbeitgebern auf den Beitragsbonus hinweisen, gleichzeitig schrieben sie dem Beitragsbonus nur einen geringen Stellenwert zu. Einige Vermittler gaben offen zu, dass sie den Beitragsbonus bislang nicht propagiert haben.

Über Hinweise an die Arbeitgeber hinaus – die spärlich und anscheinend häufig fehlerhaft sind – sind die Vermittler nicht an dem Beitragsbonus beteiligt. Sie erfahren nichts über die Inanspruchnahme, auch nicht im Rahmen der generellen Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Vermittler. Insofern können sie streng genommen nur vermuten,

---

[74] Der Aussteuerungsbetrag wird fällig, wenn eine Person von ALG I in ALG II wechselt und ist von der lokalen Agentur für Arbeit an den zuständigen Träger für den ALG-II-Bezug dieser Person zu zahlen. Die genaue Höhe des Aussteuerungsbetrages war zum Zeitpunkt unserer Fallstudien noch nicht bekannt und wurde mit knapp 10.000 Euro angegeben.

[75] Anders als bei der Entgeltsicherung kann auch für die Einstellung eines/-r Arbeitslosen aus ALG-II-Bezug heraus der Arbeitgeber den Beitragsbonus beanspruchen.

dass der Beitragsbonus selten genutzt wird, ohne dass sie es konkret belegen können. Insbesondere erhalten die Agenturen auch keine Rückmeldung von den Krankenkassen – möglicherweise, so vermutete ein Geschäftsführer Operativ, aufgrund von datenschutzrechtlichen Bestimmungen – und auch nicht von der Zentrale der BA, wo Informationen über Beitragszahlungen vorliegen müssten. Ohne diese Informationen fehlt den Führungskräften die Grundlage zum Aufbau eines Steuerungssystems und den Vermittler ein wichtiges Hilfsmittel beim Einsatz dieses Instruments, und natürlich lassen sich die Vermittler ohne diese Informationen nur schwer motivieren, besonderes Gewicht auf den Beitragbonus im Vermittlungsgeschäft zu legen.

Wirkungen des Beitragsbonus auf die Personalentscheidungen aus der Perspektive der Vermittler

Wie bereits dargelegt, erhalten die lokalen Arbeitsagenturen keine Rückmeldung über die Nutzung des Beitragsbonus. Stärker als bei den Eingliederungszuschüssen und selbst bei der Entgeltsicherung, wo das lokal zugängliche Zahlenmaterial ebenfalls lückenhaft ist, sind die Führungskräfte und Vermittlungsfachkräfte auf ihre eigenen Vermutungen über den Stellenwert des Beitragsbonus auf die Personalentscheidungen angewiesen. Diese Vermutungen erhalten aufgrund der seltenen Erwähnung des Beitragsbonus stärker hypothetischen Charakter als etwa die Vermutungen zur Wirkungsweise des Eingliederungszuschusses.

Die Vermittlungsfachkräfte vermuten, dass der Beitragsbonus schon aufgrund seiner Unbekanntheit keinen nennenswerten Einfluss auf die Personalentscheidungen der Betriebe hat. Die Vermittlungsfachkräfte vermuten darüber hinaus, dass der Beitragsbonus kein attraktives Instrument für die Betriebe ist. In keinem Interview war eine gegenteilige, also eine positive, Einschätzung vorzufinden.[76] Hauptargument ist, dass der Anreiz zu schwach ist, um ein derart massives Vermittlungshemmnis wie ein Alter von 55 Jahren oder älter zu kompensieren. Ein zusätzlicher Grund, der gelegentlich genannt wurde ist, dass insbesondere kleine Betriebe möglicherweise lieber „Geld“ erhalten statt Abgaben erlassen bekommen. Diese Deutung, bei der schon die Rationalität der Betriebe

[76] Am dichtesten an eine positive Einschätzung kamen jene Gesprächspassagen, in denen die Gesprächspartner pflichtgemäß einräumten, dass in Kombination von EGZ für Ältere, Entgeltsicherung und Beitragsbonus möglicherweise attraktive Förderpakete zur Unterstützung Älterer geschnürt werden könnten.

nicht klar ist, zeigt, wie schnell das Ende der sachdienlichen Hinweise von Vermittlungsfachkräften zum Beitragsbonus erreicht ist.

Nicht thematisiert wurde von den Vermittlungsfachkräften, dass der Beitragsbonus einen dauerhaften Nachlass in der Beitragszahlung enthält, was – im Unterschied etwa zu den Eingliederungszuschüssen und der Entgeltsicherung – ein attraktives Prinzip wäre, wenn nur der Anreiz oberhalb der Wahrnehmungsschwelle liegen würde. Der dauerhafte Nachlass würde verhindern, dass, um in den Genuss der Förderung zu kommen, immer wieder Entlassungen nötig sind (um Raum für Neueinstellungen zu schaffen, die gefördert werden können); ein Problem, das insbesondere bei sehr kurzen Laufzeiten des EGZ oder bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen angesprochen wurde.

Einfluss der BA-Reform, Genderaspekte, regionale Unterschiede

Mehrfach versicherten uns unsere Gesprächspartner, dass sie das Gespräch mit uns zum Anlass nehmen würden, ihre Kollegen und die Betriebe verstärkt auf den Beitragsbonus hinzuweisen. Sollten also die BA-Reform oder neue Vermittlungskampagnen die Vermittlung von Älteren wieder stärker in den Mittelpunkt stellen, dann könnte der Beitragsbonus eventuell breiter als bisher popularisiert werden. Stärker scheint aber der entgegen gesetzte Trend zu sein: Durch die BA-Reform, die zumindest zeitweiligen Personalengpässe im Erhebungszeitraum verursachte, wurde der Beitragsbonus weiter in den Hintergrund gedrängt. Überwiegend erwarten Vermittlungsfachkräfte und Führungskräfte auch mehr von einem übersichtlichen, aber wirkungsvollen Vorrat an Instrumenten als von vielen unterschiedlichen, fein ziselierten, aber wenig flexiblen Instrumenten.

Erwartungsgemäß konnten gleichstellungsrelevante Ergebnisse nicht gefunden werden. Auch in regionaler Hinsicht waren keine Unterschiede zu beobachten.

3.5.3 Die Nutzung des Beitragsbonus durch Betriebe: Ergebnisse der Betriebsbefragung

3.5.3.1 Fragestellungen der Betriebsbefragung

Bei der Befragung der Betriebe stehen folgende Aspekte im Mittelpunkt (vgl. 3.5.1 oben):

- Wie haben die Betriebe vom Beitragsbonus erfahren?

- Mit welchen Akteuren arbeiten die Betriebe im Rahmen des Beitragsbonus zusammen?
- Welchen Stellenwert hat der Beitragsbonus für die Personalentscheidungen des Betriebes?
- Wie beurteilen die Betriebe den Beitragsbonus?

Die Betriebsbefragung wurde als telefonische Befragung konzipiert und durchgeführt. Die kurze Befragung umfasste drei Fragestellungen, die unmittelbar auf den Beitragsbonus bezogen waren, sowie zwei Fragestellungen, die stärker auf die Personalpolitik des Betriebes allgemein zielen.

Speziell zum Beitragsbons sollte zum einen erfasst werden, wie die Nutzer-Betriebe vom Beitragsbonus erfahren haben und in welchem Umfang er genutzt wird. Zum zweiten sollte erfasst werden, wie der Beitragsbonus abgewickelt wird: Wer genau hatte die Initiative? Wurden andere Akteure, neben den Krankenkassen oder dem Betrieb, eingeschaltet, wie z.B. Steuerberater? Muss die Routine irgendwann erneuert werden, oder läuft sie automatisch weiter? Und zum dritten sollte der Beitragsbonus als solcher und in seinem Einfluss auf die Personalentscheidung bewertet werden.

Die beiden personalpolitischen Fragekomplexe, die über den Beitragsbonus hinaus reichten, bezogen sich zum einen auf die Nutzung weiterer arbeitsmarktpolitischer Instrumente neben dem Beitragsbonus und das Informationsverhalten zur Arbeitsmarktpolitik und zum anderen auf die Zusammenarbeit bzw. Neueinstellung von Älteren. Da es nahe liegend ist zu vermuten, dass Betriebe, die so ein randständiges Instrument wie den Beitragsbonus nutzen, nicht repräsentativ hinsichtlich der genutzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente, aber auch nicht repräsentativ hinsichtlich der Beschäftigung Älterer sind, sollten diese Aspekte erfasst werden, auch wenn im Rahmen dieser Befragung keine Kontrollgruppe enthalten war, um das Ausmaß der Abweichung quantifizieren zu können.

Erfasst wurden außerdem die Größe des Betriebes sowie der Wirtschaftszweig.

3.5.3.2 Methoden und Stichprobenauswahl

Ausgewählt wurden zufällig Betriebe, die 2004 den Beitragsbonus genutzt haben. Insgesamt wurden 30 Telefoninterviews im März 2005 durchgeführt. Aufgrund der geringen Fallzahl werden Absolutwerte, nicht Prozentwerte, berichtet. Gesprächspartner wa-

ren Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführer. Ausdrücklich gebeten wurde um einen Gesprächspartner, der sich mit dem Beitragsbonus auskannte.

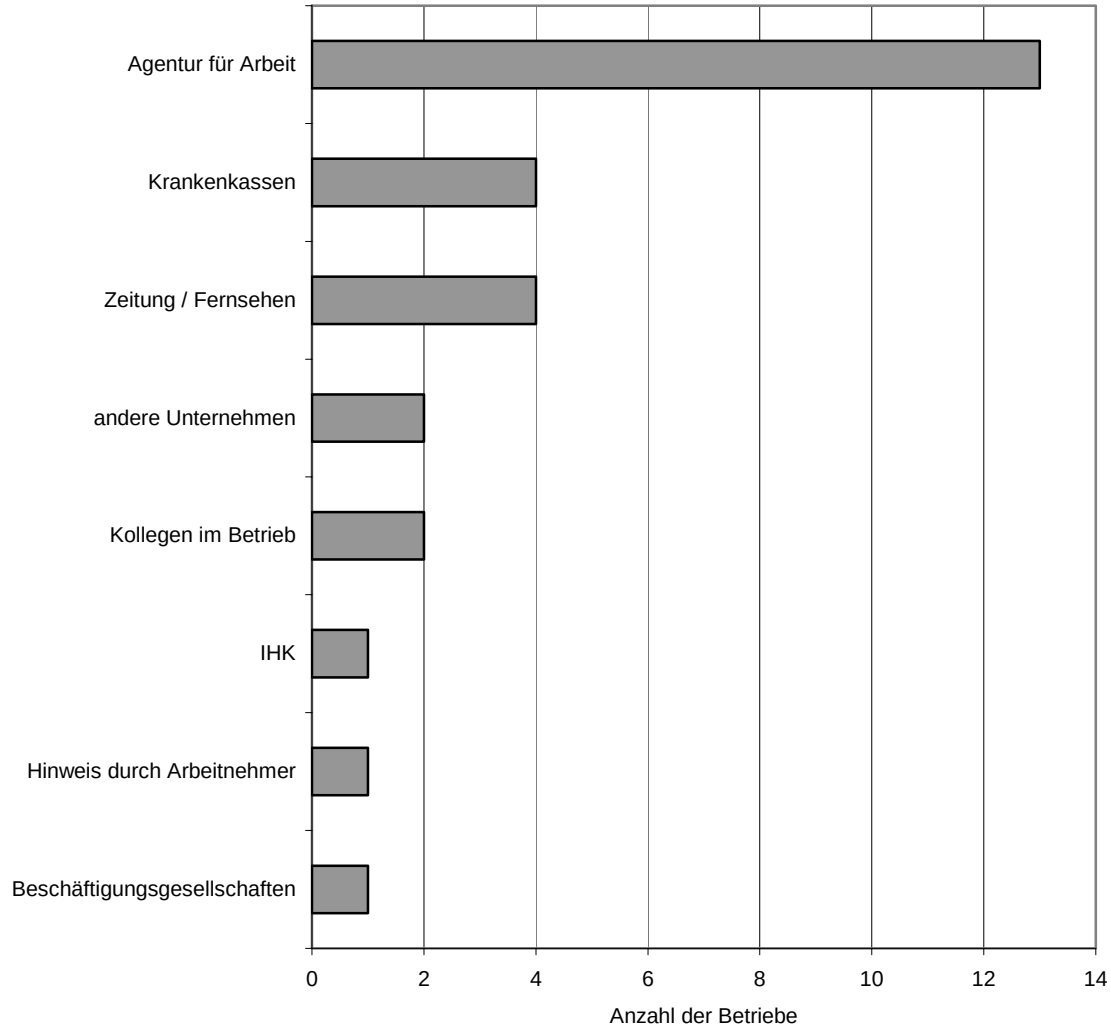
3.5.3.3 Ergebnisse

Kenntnis des Instruments

Selbst unter den Betrieben, die den Beitragsbonus beansprucht haben, kann man eine gute Kenntnis des Beitragsbonus nicht erkennen. Immerhin 5 von 30 der Gesprächspartner gaben zu Beginn des Interviews an, dieses Instrument nicht zu kennen. Sie wurden aus den Fragen, die sich auf den Beitragsbonus bezogen, ausgeschlossen.

In den meisten Fällen gelangten Informationen zum Beitragsbonus über Mitarbeiter der Arbeitsagenturen in die Betriebe (14 Betriebe). Dies steht nicht im Widerspruch zur schlechten Informationsleistung durch die Agenturen (vgl. 3.5.2, insb. S. 226), sondern unterstreicht noch einmal die Bedeutung, die die Arbeitsagentur für die Popularisierung von Arbeitsmarktpolitik hat. Zwar hat fast die Hälfte der Betriebe (auch) auf anderen Wegen vom Beitragsbonus erfahren, aber kein einzelner Informationsweg ist so wichtig wie der über die Agentur (vgl. Abbildung 3.5.1).

Abbildung 3.5.1: Informationsquellen für den Beitragsbonus (Mehrfachnennungen möglich) (N=30)

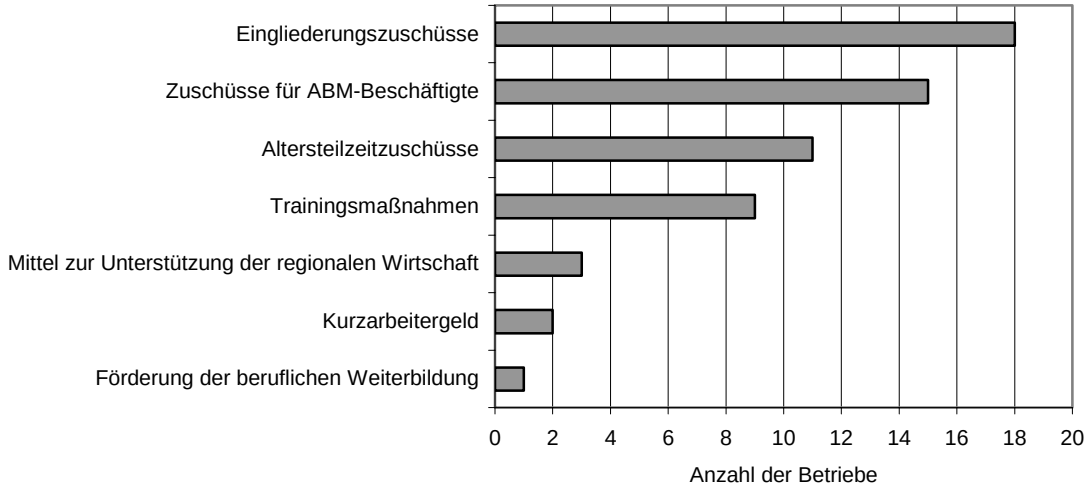


Quelle: Betriebsbefragung Beitragsbonus

Bei den befragten Betrieben handelt es um Betriebe, die sich – vermutlich überdurchschnittlich – intensiv über Fördermöglichkeiten der Arbeitsagenturen informieren. Die Hälfte (15 von 30 Betrieben) gab an, derartige Informationen systematisch zu sammeln, weitere 12 Betriebe gaben an, dies unsystematisch zu tun. Nur 3 Betriebe sagten, sich „gar nicht“ aktiv über arbeitsmarktpolitische Fördermöglichkeiten zu informieren. Dem entspricht, dass auch viele der befragten Betriebe weitere Instrumente neben dem Beitragsbonus nutzen (vgl. Abbildung 3.5.2). (An der Spitze stehen Eingliederungszuschüsse, was ihren Stellenwert auch aus dieser Perspektive unterstreicht; auffällig ist

darüber hinaus der hohe Anteil der ABM-Zuschüsse, was auch den deskriptiven Auswertungen zum Beitragsbonus entspricht, vergleiche Tabellenband II.9.4)

Abbildung 3.5.2: Nutzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen neben dem Beitragsbonus im Betrieben (N=30)



Quelle: Betriebsbefragung Beitragsbonus

Dies hinterlässt insgesamt den Eindruck, dass der Beitragbonus, obwohl es sich um eine Anspruchsleistung handelt, die sich anscheinend einfach abwickeln lässt, ein Instrument für gut informierte und fördermittelerfahrene Betriebe ist, die ihn aber selbst nur neben anderen Instrumenten verwenden. Über die Hälfte der Betriebe nutzt neben dem Beitragsbonus noch zumindest zwei weitere Instrumente.

Die Abwicklung des Beitragsbonus

Angesichts der Tatsache, dass es sich um eine Anspruchsleistung handelt, die aber trotz Vorliegen der Voraussetzung „Neueinstellung eines arbeitslosen 55-Jährigen“ nicht immer in Anspruch genommen wird, stellt sich die Frage, wie der Betrieb in den Genuss des Beitragsbonus kommt. Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen konnten das nur allgemein („Krankenkassen?“), aber nicht zufrieden stellend erklären. Auf die Frage „Wie erfolgt die administrative Abwicklung des Beitragsbonus?“ erhielten die Gesprächspartner keine Antwortvorgaben. Die Interviewer waren angewiesen, darauf zu achten (und gegebenenfalls nachzufragen), dass die Aussagen enthalten, von wem die Initiative ausgegangen ist bzw. wer zuerst bemerkt hat, dass ein Beitragsbonus beansprucht werden

kann (z.B. Arbeitnehmer, Personalverantwortlicher, jemand anderes im Betrieb, Berater, Krankenkasse), welche Akteure verwaltungstechnisch an der Abwicklung beteiligt sind (extern/intern) und ob die Routine erneuert werden muss oder, einmal in Gang gesetzt, immer weiter läuft. Diese Frage wurde nicht jenen Gesprächspartnern vorgelegt, die bereits zu Beginn des Interviews angaben, sie wüssten nichts zu diesem Instrument.

Dabei schält sich folgendes Bild heraus:

Einige Gesprächspartner gaben an, dass sie nicht wüssten, wie der Beitragsbonus abgewickelt wird. Andere gaben falsche Antworten: „Wir bekommen Mitte des Monats die Prozente überwiesen." bzw. „Das Geld wird überwiesen." Die meisten wiesen aber auf Lohnabrechnungsprogramme des Betriebes oder der Krankenkassen hin, die für die Abwicklung sorgen würden.

Das beantwortet noch nicht die Frage nach den initiativen und den beteiligten Akteuren. Initiativ waren meistens die Personalverantwortlichen oder Geschäftsführer. Mit drei Nennungen wurde auch die Arbeitsagentur relativ häufig erwähnt. Die Vermutung, dass hauptsächlich externe Dienstleister wie Steuerbüros den Beitragsbonus abwickeln, bestätigte sich nicht. Zumindest wurde nur in einem Fall angegeben, dass die Initiative vom Steuerbüro ausgegangen wäre.[77] Auch die Krankenkassen werden nur selten aktiv; nur ein Gesprächspartner gab die Krankenkassen als initiativ an. Praktisch alle Befragten gaben an, dass die Routine von allein weiter läuft und nicht erneuert werden muss.[78]

Insgesamt scheint es so zu sein, dass in den meisten Fällen eine Person im Betrieb den Beitragsbonus kennt und die Personalabteilung bzw. Lohnbuchhaltung davon informiert. Diese setzt es – anscheinend ohne größere Rückfragen und recht komplikationslos – gegenüber den Krankenkassen um. Von außen sind weder Zuarbeiten nötig, noch kommen von außen häufig Hinweise.

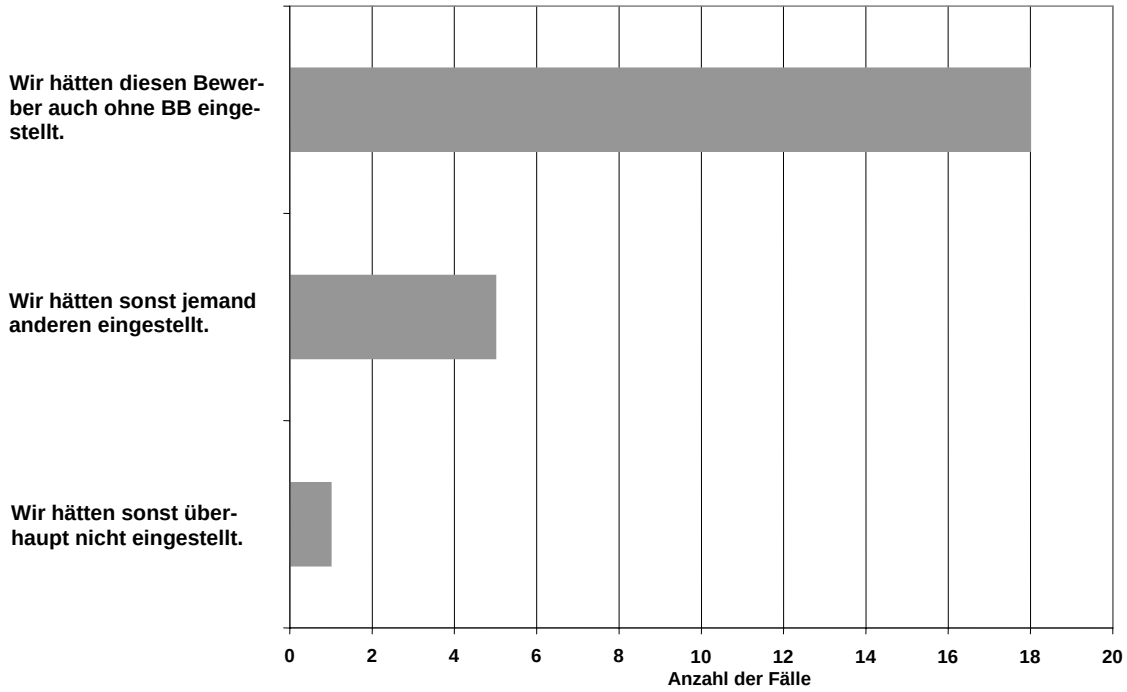
Der Stellenwert des Beitragsbonus auf die Personalentscheidung

In einer Selbsteinschätzung wurden die Befragten gebeten, den Einfluss des Beitragsbonus auf die Einstellung eines Arbeitssuchenden vorgegebenen Antwortkategorien zuzuordnen. Dabei ergab sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 3.5.3).

---

[77] Nicht auszuschließen ist aber, dass Steuerbüros den Beitragsbonus stillschweigend abwickeln; dies wäre vereinbar mit dem nennenswerten Anteil jener, die nicht wissen, wie der Beitragsbonus gehandhabt wird oder auch gleich zu Beginn angaben, nichts zum Instrument zu wissen.

Abbildung 3.5.3: Einfluss des Beitragsbonus auf die Einstellungsentscheidung und –auswahl (N=24)



Quelle: Betriebsbefragung Beitragsbonus

18 Betriebe von 24 antwortenden Betrieben, also drei Viertel, gaben an, dass der Beitragsbonus weder die Einstellungsentscheidung noch die Personalauswahl beeinflusst hat. 5 Betriebe – d.h. alle übrigen bis auf einen Gesprächspartner[79] – gaben an, dass der Beitragsbonus die Personalauswahl, aber nicht die Einstellungsentscheidung beeinflusst hat. Auch hier ist in Rechnung zu stellen, dass der Einfluss des Beitragsbonus auf die Einstellungsentscheidung eher überbetont als heruntergespielt wird, schließlich wussten die Gesprächspartner, dass die Befragung einer Evaluierung des Beitragsbonus dient. Der Einfluss des Beitragsbonus auf das Einstellungsverhalten erscheint damit, auch im

[78] Hier gab es zwei bemerkenswerte Ausnahmen: Ein Gesprächspartner gab an, „Die Routine muss erneuert werden.“, und ein anderer „Die Routine sollte erneuert werden.“

[79] Ein Gesprächspartner gab an, dass ohne den Beitragsbonus keine Einstellung zustande gekommen wäre. – Die Schlussfolgerung, dass eine Senkung der Lohnnebenkosten keine zusätzlichen Arbeitsplätze schafft, bietet sich zwar an, wäre aber aufgrund der kleinen Stichprobenauswahl, und der hochgradigen Spezifik der Befragung nicht belastbar.

Vergleich zu den ähnlich gelagerten Fragen zur Entgeltsicherung und zum Eingliederungszuschuss, sehr schwach.[80]

Dies schlägt sich auch bei der Beurteilung des Instruments nieder. Zwar nannten zwei Drittel der Befragten (16 von 25 Betrieben) das Instrument „sinnvoll", aber weniger als die Hälfte (11 Betriebe) nannte die Kostenentlastung „spürbar". Für die größere Hälfte (14 Betriebe) ist die Kostenentlastung „vernachlässigbar". Zwar waren praktisch alle (24 Betriebe) der Meinung, dass die Handhabung „einfach" wäre, aber zugleich hielten fast zwei Drittel (16 Betriebe) das Instrument für „unbekannt". Zwar gaben 18 Betriebe (fast drei Viertel) an, dass sie das zum Befragungszeitpunkt absehbare Auslaufen des Beitragsbonus für Neuzugänge zum 31. Dezember 2005 für „nicht richtig" halten, aber immerhin 6 Betriebe halten dies für „vertretbar" (ein Gesprächspartner hatte „keine Meinung"). Im Vergleich zur Entgeltsicherung (fast 90% waren für die Fortführung) ist die Zustimmung der Zielgruppe zu diesem Instrument nicht sehr hoch.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse lässt sich gar nicht einmal sagen, ob die Steuerungswirkung durch die automatische Abwicklung oder die Geringfügigkeit der Vergünstigung so schwach ausfällt. Beides stellt jedenfalls einen eigenständigen hemmenden Faktor dar, neben der Tatsache, dass es sich um ein sehr unbekanntes Instrument handelt.

Nun haben die befragten Betriebe Ältere (ab 55 Jahre) eingestellt, also Personen aus einer Altersgruppe, in der individuelle Vermittlungshemmnisse oft sehr ausgeprägt sind. Wenn schon der Beitragsbonus bestenfalls einen schwachen Einfluss auf die Personalauswahl hatte – warum haben sich die Betriebe für die Älteren entschieden? Hierzu gaben 16 (von 30) Betriebe an, dass sie bislang „gute Erfahrungen" mit Älteren gemacht hätten, und ein reichliches Drittel (12 Betriebe) sagte, dass es sich dabei um einen speziellen Mitarbeiter handelte, bei dem, so kann man vermuten, das Alter nicht im Vordergrund der Bewertung stand. Jeder fünfte Betrieb (6 Antworten) gab an, dass sich Ältere besser in den Betrieb einfügen, und nur 1 Betrieb gab an, dass keine jüngeren Bewerber zur Verfügung standen. Diese Antworten deuten darauf hin, dass Ältere dort besser eingestellt werden, wo Erfahrungen im Umgang mit Älteren vorliegen. Die Ak-

[80] Etwa ein Viertel der Egs-Nutzer gab an, dass die Entgeltsicherung keinen Einfluss auf die Arbeitsaufnahme gehabt hat. Natürlich lassen sich diese Zahlen nicht unmittelbar miteinander vergleichen, aber sie illustrieren den Unterschied.

zeptanz, aber vermutlich auch die Ablehnung Älterer scheint nur schwach rational reflektiert zu werden, sondern folgt eher der Gewohnheit.

Auch die Frage an die im Umgang mit Älteren und im Umgang mit Fördermitteln erfahrenen Betriebe, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Ältere hilfreich wären, geben keinen klaren Aufschluss. An der Spitze stehen Lohnkostenzuschüsse (82,1%), die wegen ihres zeitlich begrenzten Charakters als „Türöffner" hilfreich wären. Die übrigen Antworten kommen schon deutlich seltener, aber mit einem reichlichen bzw. knappen Viertel (8 und 6 Betriebe) gaben die Gesprächspartner an, dass kürzere Kündigungsfristen und erleichterte Befristungsregelungen die Einstellungen erleichtern würden. In die gleiche Richtung zielt, für Ältere Ausnahmen vom Kündigungsschutz zu schaffen (5 Betriebe). Möglicherweise sind bestehende Befürchtungen, mit Älteren an personalpolitischer Flexibilität zu verlieren, eine starke Barriere. Nur: Die versicherungskaufmännische Annahme, dass ein/e 55-Jährige/r nach einer Einstellung nicht mehr arbeitslos wird und deshalb nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichert zu werden braucht, lässt sich dann nicht mehr halten. So gesehen, wendet sich die Klientel, die mit dem Beitragsbonus angesprochen werden soll, implizit gegen die Rationalität des Beitragsbonus.

Großer Wert wird im öffentlichen Diskurs auf eine bessere Weiterbildung für Ältere gelegt; im Urteil der Betriebe spielt das nur für 5 Gesprächspartner eine Rolle. Interessanter ist, dass nur zwei Gesprächspartner äußerten, dass „Ältere keine spezielle Förderung brauchen". Dies relativiert den Stellenwert, der oben der „Gewohnheit" für die Beschäftigung Älterer zugeschrieben wurde. Denn wenn es hauptsächlich nicht reflektierte Erfahrung der Betriebe ist, die Möglichkeiten für Ältere bietet (oder auch verwehrt), bräuchte es keine speziellen Instrumente, und sie könnten nichts bewirken. Gerade das meinen aber die meisten der befragten Betriebe nicht. Interessant ist darüber hinaus, dass kein Gesprächspartner sich der – wie alle anderen Antwortmöglichkeiten bei dieser Frage – vorgegebenen Möglichkeit anschloss, die besagte: „Ältere werden unabhängig von Förderung immer benachteiligt sein." In den Gruppendiskussionen um Entgeltsicherung wurde diese fatalistische Position häufig vertreten.

3.5.4 Zusammenfassung der Implementationsanalyse zum Beitragsbonus

Fallstudien in den Arbeitsagenturen und Betriebsbefragung konvergieren darin, dass der Beitragsbonus ein wenig bekanntes Instrument mit nur schwachen Anreizwirkungen ist. Es ist anzunehmen, dass bei weitem nicht alle Betriebe, die ältere Arbeitslose (55 oder älter) einstellen, den Beitragsbonus beanspruchen.

Der Beitragsbonus wird von den Agenturen weder geplant noch bewirtschaftet. Über den Beitragsbonus gibt es in den Arbeitsagenturen wenige Informationen, sowohl was die Existenz, die Funktionsweise oder die Nutzung durch die Betriebe betrifft. Er hat in der Außendarstellung der Agenturen gegenüber Arbeitgebern keinen herausgehobenen Stellenwert. In den Augen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reicht der Anreiz (Erlass des AG-Anteils an der Arbeitslosenversicherung) nicht aus, um Betriebe tatsächlich zur Einstellung von arbeitslosen 55-Jährigen (oder älter) zu bewegen. Fehlendes Wissen, fehlende Nutzungsinformationen und skeptische Haltung zur eventuellen Wirkung bilden einen selbst verstärkenden Rückkopplungsmechanismus.

Aus der Betriebsbefragung sind drei Ergebnisse übergreifend festzuhalten. Erstens, der Beitragsbonus ist auch in den Personalabteilungen der Betriebe, die ihn nutzen, mitunter kaum bekannt. Zweitens, der Beitragsbonus ist durch eine einfache Handhabung und unkomplizierte Abwicklung gekennzeichnet, vorausgesetzt, er ist der Person bekannt, die die Anmeldung des oder der arbeitslosen 55-Jährigen bei der Sozialversicherung vornimmt. Drittens, der Einfluss des Beitragsbonus auf die Personalauswahl ist sehr schwach. Der Anreiz, der durch die Einsparung des Arbeitgeberanteils an der Arbeitslosenversicherung geschaffen wird, ist nicht sehr stark. Darüber hinaus begünstigt die Tatsache, dass es sich um eine Anspruchsleistung handelt, Mitnahmeeffekte.

Insgesamt kommt dem Beitragsbonus nach unseren Befunden keine Steuerungswirkung hinsichtlich der Personalentscheidungen zu Gunsten Älterer zu. Das ist angesichts der geringen Kostenentlastung, die er bietet, auch kaum zu erwarten. Entsprechend öffentlichkeitswirksam propagiert, könnte der Beitragsbonus jedoch zur Entwicklung eines Klimas beitragen, in dem die Einstellung Älterer als positiver Wert betrachtet wird. Solange eine solche Propagierung nicht statt findet, ist der Beitragsbonus ein Einnahmeverlust für die Arbeitslosenversicherung, dem kein positiver Effekt gegenübersteht. Da die Krankenkassen als Beitragseinzugsstellen keine beschäftigungspolitischen Aufgaben

haben, ist von ihnen die Entwicklung einer entsprechenden Kommunikationsstrategie nicht zu erwarten.

Wenn der Beitragsbonus Bestandteil einer arbeitsmarktpolitischen Strategie werden sollte, müsste er in den Instrumentenkasten der Arbeitsagenturen überführt werden. Ohne das Beitragseinzugsverfahren zu verkomplizieren, könnte das wohl nur in der Form geschehen, dass künftig der Beitrag zunächst voll an die Beitragseinzugsstellen abgeführt und später von den Agenturen rückerstattet wird. Zur Vereinfachung könnte dieses am Jahresende erfolgen. Eine Koppelung der „Beitragserstattung", die den „Beitragsbonus" ablöst, mit dem Eingliederungszuschuss für Ältere nach § 421f SGB III würde sich anbieten, wobei dann die Altersgrenze auf einheitlich 50 zu senken wäre: Gewissermaßen als Symbol der Wertschätzung würde die „Begleitung" der Beschäftigung Älterer nach Ablauf der Förderdauer nicht vollständig enden, sondern der Betrieb könnte immer noch die Beitragserstattung geltend machen. Durch die jährliche Summierung würde die Förderung eindrucksvoller wirken. Durch die Koppelung an den Eingliederungszuschuss würde die Förderung auf Fälle mit Vermittlungshemmnissen beschränkt, und das Fehlen von Nachbeschäftigungspflicht und Rückzahlungsverpflichtung wird durch einen positiven Anreiz zur Weiterbeschäftigung kompensiert. Nebenbei ergibt sich langfristig eine jährliche unmittelbare Rückmeldung an die Agentur bezüglich der Nachhaltigkeit der Eingliederung.

3.6 Zusammenfassung der Implementationsanalysen

3.6.1 Ergebnisse

3.6.1.1 Eingliederungszuschüsse im Allgemeinen

Der EGZ unterscheidet sich von den beiden anderen im Modul 1d zu evaluierenden Instrumenten dadurch, dass er zum Alltagsgeschäft der Agenturen gehört. Seit der zum 1. Januar 2004 wirksam gewordenen Reform gehört es zu diesem Alltagsgeschäft, die Minderleistung und Eingliederungserfordernisse potenziell zu fördernder Personen individuell zu beurteilen. Bei dieser Beurteilung spielt das Denken der Vermittler in „Zielgruppen-Kategorien" nach wie vor eine große Rolle. Dieses ist zurückzuführen auf die Tradition des EGZ, auf die große Bedeutung des Zielgruppen-Ansatzes in der aktiven Arbeitsförderung überhaupt, und schließlich auf das Fehlen eines „Profiling-

Instruments“, das eine individuelle „Messung“ von Vermittlungshemmnissen erlauben würde. „Individuelle Beurteilung“ heißt dann „individuelle Kombination von Zielgruppen-Merkmalen plus persönlicher Eindruck“. Die Anforderung der individuellen Beurteilung wird von den Vermittlern begrüßt, weil sie ihren Entscheidungsspielraum erweitert und die Begründung ihrer Entscheidungen vereinfacht. Unter dem Druck, durch aktive Arbeitsförderung insbesondere den Langzeit-Leistungsbezug zu vermeiden, treten Berufsrückkehrerinnen als früher einmal relevante Zielgruppe tendenziell zurück.
Die administrative Abwicklung des EGZ wird von den Agenturen und den Betrieben übereinstimmend als einfach und problemlos beschrieben, nicht zuletzt deshalb, weil es sich um langjährig bewährte Abläufe handelt, die durch die gesetzliche Reform des Instruments nicht berührt wurden. Die vom Gesetzgeber – mit Ausnahme für die geförderte Einstellung von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben – vorgesehene teilweise Rückzahlung des EGZ bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor dem Ende der Nachbeschäftigungspflicht hat in der Praxis keine Bedeutung, da die gesetzlichen Ausnahmen in § 221 Abs. 2 alle Möglichkeiten außer der sozial ungerechtfertigten Kündigung des Arbeitgebers umfassen. Diese ist aber nur im individuellen Kündigungsschutzverfahren vor einem Arbeitsgericht festzustellen – die Agenturen haben dazu praktisch keine Möglichkeit. Dennoch haben die potenzielle Rückzahlungsverpflichtung und die daraus resultierende Beobachtung der Nachbeschäftigungszeit einen positiven Effekt: Die Agenturen gewinnen dadurch einen Eindruck von der Nachhaltigkeit der Integration bei bestimmten Arbeitgebern und können künftige Förderentscheidungen entsprechend steuern. Indem sie das tun, gehen sie über die gesetzliche Vorgabe hinaus, wonach sich Förderhöhe und –dauer nach Minderleistung und Eingliederungserfordernissen richten sollen, handeln aber in Übereinstimmung mit dem Eingliederungsziel und den Prinzipien von Effektivität und Effizienz.

3.6.1.2 Dezentral-hierarchische Steuerung der Implementation

Die Agenturen nehmen dezentral eine Feinsteuerung der Implementation des EGZ vor, die insbesondere vom Erfordernis der Ausgabenbegrenzung bestimmt wird. Alle untersuchten Agenturen tun dieses u. a. durch ermessenslenkende Weisungen der jeweiligen Geschäftsführungen, die nach Bedarf geändert werden. Die Agenturen haben damit auf eine Tendenz zur Gewöhnung der Unternehmen an EGZ reagiert, die mehr und mehr

eine Förderung bei jeder Einstellung aus Arbeitslosigkeit erwarteten. Im Ergebnis werden in vielen Agenturen maximale Förderhöhe und –dauer gegenüber dem gesetzlichen Rahmen mehr oder weniger stark eingeschränkt. Im Extremfall führt das zu einer einzigen, niedrig bemessenen Höhe-Dauer-Kombination, so dass die individuelle Beurteilung von Minderleistung und Eingliederungserfordernissen auf eine Ja/Nein-Entscheidung bezüglich der Förderungswürdigkeit einer Person reduziert wird. Durch die Einschränkung der Förderkonditionen geraten die Agenturen in Konflikt mit den Erwartungen der Betriebe, die sich – in Unkenntnis der nach außen nicht bekannt gemachten ermessenslenkenden Weisungen – an früheren Förderungserfahrungen vor der letzten Gesetzesänderungen oder an aktuellen gesetzlichen Höchstgrenzen orientieren.

Bei der Feinsteuerung des EGZ durch ermessenslenkende Weisungen sind die Agenturen bemüht, Effektivität und Effizienz des Instrumenteneinsatzes zu verbessern und aus den Ergebnissen vergangener Förderung zu lernen. Die hierfür verwendeten Indikatoren sind je nach örtlicher Schwerpunktsetzung und Implementationsstrategie unterschiedlich. Es handelt sich überwiegend um *ad-hoc*-Lösungen, deren Validität und Reliabilität auch für die Geschäftsführungen der Agenturen zweifelhaft ist. Auch zwei Jahre nach der Einführung der gesetzlichen Verpflichtung zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring (durch das Erste Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – als Ergänzung zum § 9 Abs. 2 SGB III) verfügen die örtlichen Agenturen über keine zeitnahen steuerungsrelevanten Informationen über die Vorgänge auf dem regionalen Arbeitsmarkt und die Wirkungen der von ihnen getroffenen arbeitsmarktausgleichenden Maßnahmen.

Die Notwendigkeit der Planung des Eingliederungstitels steht in einem Spannungsverhältnis zur angestrebten individuellen Beurteilung von Minderleistung und Eingliederungserfordernissen. Die Chance eines Arbeitnehmers, gefördert zu werden, sowie Höhe und Dauer einer eventuellen Förderung hängen außer von individuellen Merkmalen und vom Verhandlungskalkül gegenüber dem Betrieb auch davon ab, ob die Mittelbindung beim EGZ über oder unter den jährlichen Plangrößen liegt. Dieses erklärt – zusammen mit saisonalen Variationen des Einstellungsverhaltens der Betriebe – den in der deskriptiven Datenanalyse festgestellten „glockenförmigen“ Verlauf der EGZ-Förderung.

Da die Planung der Mittel und Zielgrößen im Planungsdialog der Agenturen mit den Regionaldirektionen verläuft, bezeichnen wir den Steuerungsprozess als „dezentral-hierarchisch“. Hiermit soll auch zum Ausdruck gebracht werden, dass es an einem hori-

zontalen Abstimmungs-, Vergleichs- und Lernprozess zwischen den Agenturen fehlt. Dieses ist insbesondere problematisch in regional hoch verdichteten Arbeitsmärkten, wo die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme und ggf. der Förderung über Grenzen der Agenturbezirke hinweg hoch ist. Dadurch geraten Agenturen in Konkurrenz untereinander bezüglich der den Arbeitgebern eingeräumten Konditionen, und unterschiedliche Konditionen bei ähnlicher Arbeitsmarktsituation im benachbarten Bezirk sind schwer einsichtig zu machen. Immerhin sichert das „Maßnahmeort-Prinzip", dass für einen Betrieb die gleichen Maßstäbe gelten, selbst wenn er Bewerber mit Wohnort in verschiedenen Agenturbezirken gleichzeitig einstellt.

Auswirkungen der EGZ-Reform

Die Reform des EGZ durch das Dritte Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2004 hat die Anwendung des Instruments vereinfacht, da die Subsumtion unter Zielgruppen bei der Begründung der Förderungsentscheidung zumindest beim „einfachen" EGZ entfällt. Ansonsten aber zeigt die Reform keine einschneidenden Auswirkungen auf die Implementationspraxis. Dieses ist darauf zurückzuführen, dass einerseits der Trend zur stärkeren Beachtung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit, der Vorrang der ungeförderten vor der geförderten Integration und die verstärkte Orientierung auf den Arbeitgeber als Kunden schon älter sind als die jüngste EGZ-Reform, andererseits darauf, dass die Reduzierung der explizit genannten Zielgruppen auf Ältere und Schwerbehinderte keine der anderen Gruppen grundsätzlich von der Förderung ausschließt, sondern lediglich eine stärker individuelle Beurteilung verlangt.

Stärker als durch die Novellierung der gesetzlichen Bestimmungen zum EGZ ist die Implementationspraxis verändert worden durch Restriktionen des Eingliederungstitels und durch organisatorische Veränderungen des Vermittlungsprozesses im Zuge der Abkehr vom „Arbeitsamt 2000". In der Gegenwart und nahen Zukunft ist ebenfalls davon auszugehen, dass die Abtrennung des neuen Regimes der Grundsicherung und die Wahrnehmung der Aufgaben in zwei Grundmodellen mit zahlreichen Varianten die Implementationspraxis des EGZ stärker verändert als die instrumentenspezifischen Änderungen.

EGZ im Kontext der Arbeitsvermittlung

Selbst Personen, bei denen von der Existenz von Vermittlungshemmnissen auszugehen ist, kommen keineswegs in erster Linie durch Vermittlung der Arbeitsagenturen in die Situation, mit einem potenziellen Arbeitgeber über ihre eventuelle Einstellung zu verhandeln. Wie bei anderen Arbeitsuchenden auch, sind persönliche Netzwerke, die Nutzung allgemein zugänglicher Informationen und die Eigeninitiative quantitativ bedeutsamer als die klassische „Vermittlung durch Auswahl und Vorschlag". Die Stärkung der Eigeninitiative genießt im Kontext der Reformen für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" eine ebenso hohe Wertschätzung wie die effizientere und beschleunigte Arbeitsvermittlung.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich unser Befund, dass der initiative, die Vermittlung unterstützende Einsatz des EGZ – d. h. die „Vermarktung" eines Arbeitsuchenden mit Vermittlungshemmnissen durch das Angebot an einen Arbeitgeber, eine Einstellung ggf. durch EGZ zu fördern – eher die Ausnahme als die Regel ist. Die Regel ist demgegenüber der umgekehrte Fall, dass ein Arbeitgeber die Einstellung eines bereits vorausgewählten, möglicherweise förderungswürdigen Bewerbers erwägt und mit dem Hinweis, er mache seine Einstellungsentscheidung von einer Förderung abhängig, bei der Arbeitsagentur die Bewilligung eines EGZ zu erwirken versucht. Diese Entscheidungskonstellation der Agentur wird in einem Teil der Fälle durch „Selbstvermarktung" der Bewerberin oder des Bewerbers herbeigeführt, die im Bewerbungsgespräch ihre Chancen durch Hinweis auf die eigene Förderungswürdigkeit zu steigern versuchen. Diese Selbstvermarktung kann wiederum auf entsprechende Hinweise des zuständigen Arbeitsvermittlers gegenüber dem Bewerber zurückgehen, und sie kann mit einiger Berechtigung als ein Element der neuen Aktivierungsstrategie („Eigenaktivitäten auslösen") verstanden werden.

Wie immer im Einzelfall diese aus der Sicht der Arbeitsagentur „reaktive" Entscheidungskonstellation zu Stande kommen mag, sie birgt für die Entscheidenden ein grundlegendes Dilemma, das durch die aktuelle Orientierung auf effektiven und kostengünstigen Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente noch verschärft wird. Die auf eine konkrete Person bezogene Anfrage des Arbeitgebers muss ja als Indiz dafür gewertet werden, dass die Vermittlungshemmnisse dieses Bewerbers – zumindest aus der Sicht dieses Arbeitgebers – nicht allzu gravierend sind, da eine Einstellung doch zumin-

dest erwogen wird. Die Gewährung des EGZ kann in dieser Situation zu einem bloßen „Mitnahmeeffekt“ führen, da der Bewerber vielleicht auch ohne Förderung eingestellt werden könnte. Andererseits kann aber auch die Verweigerung des EGZ die Einstellung vereiteln, und da sich bei dem überhaupt für EGZ in Frage kommenden Personenkreis eine solche Chance nicht allzu häufig ergibt, kann die Verweigerung der Förderung weit reichende Auswirkungen auf ein individuelles Schicksal haben und zu weiter andauernder Arbeitslosigkeit führen, die womöglich nie mehr durch Aufnahme einer Beschäftigung beendet wird.

In dieser schwierigen Entscheidungssituation werden die Arbeitsvermittler nicht durch eine systematisch erschließbare Erfahrungsbasis unterstützt, aus der die Auswirkungen früherer vergleichbarer Entscheidungen rekonstruierbar wären. Sie sind vielmehr auf „Fingerspitzengefühl“ und eher anekdotisches Erfahrungswissen angewiesen. Dieses bezieht sich weniger auf die Person des Bewerbers als vielmehr auf die Einschätzung der Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsanforderungen sowie der personalpolitischen Strategien und Kalküle des betreffenden Betriebes. Der Entscheidungsträger stellt sich also zum einen die Frage, welcher Umfang von Minderleistung und besonderen Eingliederungserfordernissen bei dem in Frage stehenden *Match* – dieser Bewerber für diese Tätigkeit – zu erwarten ist, und andererseits, ob bei dem in Frage stehenden Betrieb eine dauerhafte Integration über die Nachbeschäftigungsfrist hinaus zu erwarten ist. Bewertet werden also nicht nur „in der Person liegende Umstände“, die ein Vermittlungshemmnis darstellen, sondern einerseits werden die einem konkreten sich abzeichnenden *Match* entgegenstehenden Hemmnisse abgeschätzt, die sich aus der *Relation* von konkreter Person und konkreter Tätigkeit ergeben, und andererseits werden die Chancen der *Nachhaltigkeit* einer mit Gewährung von EGZ unterstützten Vermittlung bewertet. Schließlich und drittens geht in die Entscheidung ein konkretes Verhandlungskalkül ein: Wenn die Existenz relationaler Vermittlungshemmnisse und Chance der Nachhaltigkeit zu bejahen sind, wie viel Förderung muss der Entscheidungsträger – in den Grenzen des ihm zugewiesenen Entscheidungsspielraums – diesem Arbeitgeber in dieser konkreten Situation zugestehen, damit die Einstellung so kostengünstig wie möglich, also „gerade noch“ zu Stande kommt und damit die Wiederholung eines solchen erfolgreichen Vermittlungsgeschäfts in der Zukunft wahrscheinlich bleibt?

Alle drei miteinander verschränkten Kalküle: Relationalität des Vermittlungshemmnisses, Nachhaltigkeit der Integration und Erhaltung und Pflege der Geschäftsbeziehungen zwischen Agentur und Arbeitgeber gehen über den Gesetzeswortlaut hinaus, der die Tradition der zugeschriebenen Zielgruppen-Merkmale insofern fortsetzt, als er unterstellt, Minderleistung und Eingliederungserfordernisse und damit der Förderungsbedarf seien allein in Ansehung der Person, ohne Bezug zu einem konkreten in Aussicht stehenden Arbeitsplatz bestimmbar. Wie wir glauben gezeigt zu haben, ist diese implizite Ausweitung der Entscheidungskriterien sachnotwendig, um den EGZ anwenden zu können.

Die Alternative wäre eine unabhängig vom Vermittlungsprozess definierte Einstellungsprämie, die allein aufgrund der Merkmale der Person in einer objektiven Bewertung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch *Profiling* zu ermitteln und dann jedem Arbeitgeber zu garantieren wäre, der die betreffende Person für eine bestimmte Mindestdauer beschäftigt. Gegenstand der zweiten Projektphase wird sein, welche der beiden Alternativen (Akzentuierung der Vergabe des EGZ bei vermittlerinitiierten Vorschlägen oder im Rahmen des bewerberorientierten Profiling) die Agenturen verfolgen und von welchen Bedingungen dies abhängt.

3.6.1.3 EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen

Da der EGZ SB erheblich weniger Förderfälle aufweist als der „einfache EGZ", ist er von der budgetären Feinsteuerung weniger betroffen. Die von den örtlichen Geschäftsführungen erlassenen ermessenslenkenden Weisungen zum EGZ SB schränken deshalb Förderungshöhe und –dauer gegenüber den gesetzlichen Höchstwerten i. d. R. nicht ein. Auch beim EGZ SB findet eine individuelle Beurteilung der Vermittlungshemmnisse statt. Die Verhandlungen der Vermittler mit potenziellen Arbeitgebern folgen ähnlichen Mustern wie beim „einfachen" EGZ, wobei die Vermittler bei diesem großzügiger ausgestalteten und weniger durch ermessenslenkende Weisungen eingeschränkten Instrument einen größeren Verhandlungsspielraum haben. Den benötigen sie auch, denn sie machen übereinstimmend die Erfahrung, dass die Vermittlung von Schwerbehinderten ohne Förderung kaum noch möglich ist. Die zusätzliche gesetzliche Anforderung (§ 219 Abs. 2 SGB III), bei der Entscheidung über Förderungshöhe und -dauer auch die Erfül-

lung der „Schwerbehindertenquote“ bzw. zum Kriterium zu machen, lässt sich in dieser Verhandlungskonstellation nicht verwirklichen und spielt in der Praxis keine Rolle.

Die Implementation des EGZ SB ist konzentriert bei Fachvermittlern, die auf Dienstleistungen für Rehabilitanden und Schwerbehinderte spezialisiert sind. Geringere Fallzahlen erlauben es ihnen, sich phasenweise auf einzelne Kunden zu konzentrieren und kontinuierlich über mehrere Vermittlungsversuche hinweg an deren Integration zu arbeiten. Ihnen stehen etliche weitere Instrumente insbes. des SGB IX zur Verfügung, die im Zusammenwirken mit dem EGZ SB eingesetzt werden. Eine isolierte Bewertung des EGZ SB ist daher kaum möglich.

Wegen der Vielfalt der Instrumente, Akteure und Kostenträger im Bereich der Förderung von Schwerbehinderten erfordert die Implementation des EGZ SB von den zuständigen Arbeitsvermittlern der Agenturen einen hohen Koordinationsaufwand. Dieser ist nicht nur auf das Integrationsziel gerichtet, sondern beinhaltet zu erheblichen Anteilen auch die Klärung der Kostenträgerschaft. Gegenüber den Betrieben übernehmen die Agenturen die Rolle einer Clearing-Stelle bezüglich der Fördermöglichkeiten und Kostenträgerschaften. Gleichwohl bleibt der administrative Aufwand für die Betriebe in vielen Fällen so abschreckend, dass sie von der Einstellung eines Schwerbehinderten Abstand nehmen.

Die Möglichkeiten der Vermittlung von Schwerbehinderten werden – neben den in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen und möglichen Vorbehalten der Betriebe – zusätzlich eingeschränkt durch das Kriterium der „Leidensgerechtigkeit“ des Arbeitsplatzes. Dieses Kriterium besagt, dass sich die Behinderung durch die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz nicht verschlimmern soll. Neben dem Schutz des Behinderten spielen für die Anerkennung als „leidensgerechter“ Arbeitsplatz auch die finanziellen Interessen anderer Kostenträger eine Rolle. Für sie erscheint es oft kostengünstiger, wenn der Schwerbehinderte seine angeschlagene Gesundheit auf Kosten der Arbeitslosenversicherung bzw. – nach Erschöpfung des Arbeitslosengeldanspruches – des Fiskus schont, als wenn er mit kostenträchtigen Integrationshilfen eine belastende Beschäftigung aufnimmt, die das Risiko eines Eintritts in Erwerbsminderungsrente erhöht; beides (Kosten für Integrationsmaßnahme und Erwerbsminderungsrente) wäre vom Kostenträger zu übernehmen. So bleiben Schwerbehinderte im Widerspruch zwischen abstrakt gegebener Erwerbsfähigkeit und konkretem Fehlen leidensgerechter Arbeitsplätze in Arbeitslo-

sigkeit gefangen. Es ist offensichtlich, dass diese Anreizstrukturen sowohl arbeitsmarktpolitischen als auch integrationspolitischen Zielen zuwider laufen.

Als hinderlich wird in bestimmten behindertentypischen Fallkonstellationen der Förderungsausschluss nach § 221 Abs. 1 Nr. 2 SGB III gesehen: Wenn das Arbeitsverhältnis eines ursprünglich Nichtbehinderten wegen eines Unfalls oder einer gesundheitlichen Krise geendet hat, dann ist die Wiederbeschäftigung im alten Betrieb nach einer Rehabilitation die am nächsten liegende Chance. Eine Förderung mit EGZ ist aber für vier Jahre nach dem Verlust des Arbeitsplatzes ausgeschlossen. Das ist nicht sachgerecht.

Die Implementation des EGZ SB wird vermutlich noch stärker als die des „einfachen" EGZ durch die Einführung des SGB II verändert, da ein großer Teil der besonders betroffenen schwer behinderten Menschen ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft haben dürfte. Ob und in welcher Zeit im Bereich der Grundsicherung vergleichbar funktionsfähige Strukturen für die Eingliederung von Schwerbehinderten aufgebaut werden können, wird Gegenstand der Implementationsanalyse in der zweiten Phase sein.

3.6.1.4 Entgeltsicherung

Stellenwert in der Praxis der Arbeitsagenturen

Die Entgeltsicherung ist im Kontext der mit „Fördern und Fordern" umschriebenen Strategie der Aktivierung, der Verbesserung der Anreize zur Arbeitsaufnahme und der beschleunigten Eingliederung zu sehen. Älteren Arbeitslosen oder wegen drohender Arbeitslosigkeit zum Betriebswechsel gezwungenen älteren Arbeitnehmern soll die Anpassung an ihren aktuellen „Marktwert" erleichtert werden. Das Instrument ist darüber hinaus im Kontext des im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" beschlossenen Paradigmenwechsels bezüglich der Alterserwerbsarbeit sowie vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission zu sehen, die Beschäftigungsquote der Älteren – hier allerdings bezogen auf die Altersgruppe von 55-65 – auf 50% zu erhöhen.

Im Widerspruch zu dieser strategischen Relevanz der Egs auf der Ebene der Arbeitsmarktpolitik steht ihr fehlender strategischer Stellenwert in der Alltagspraxis der Arbeitsagenturen. Das Instrument Egs wird nicht systematisch in die Eingliederungspraxis einbezogen. Das liegt u. a. daran, dass die eingeleitete Aktivierungsstrategie bisher nicht durch ein IT-gestütztes *Scripting* unterlegt ist, das den Vermittler darin unterstützen

würde, in Abhängigkeit von standardisierbaren Merkmalen des Bewerbers (hier: Alter) gerade die Informationen und Orientierung zu vermitteln, die für die Arbeitsuche speziell dieses Kunden relevant sind. Die befristete Geltung des Instrumentes verhindert hier wie bei anderen befristeten Instrumenten (z. B. Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer nach § 417 SGB III) die ernsthafte Umsetzung: Angesichts der Vielfalt der Anforderungen lohnt sich die Erarbeitung von Handlungsstrategien für den (zunächst) kurzen Geltungszeitraum scheinbar nicht.

Das Fehlen eines strategischen Umgangs mit der Egs ist aber auch darauf zurückzuführen, dass es sich nicht um ein Instrument des in das Controlling einbezogenen Eingliederungstitels handelt, sondern um eine abgeleitete Lohnersatzleistung. Die Einsparungen an Arbeitslosengeld, die – unter der Annahme, dass es ohne Egs erst später oder überhaupt nicht zur Arbeitsaufnahme gekommen wäre – die Aufwändungen für Egs mindestens kompensieren, werden in keiner Form als Leistung der betreffenden Agentur bilanziert. Statistische Informationen darüber, wie häufig Arbeitslose ab 50 Jahren in einem Agenturbezirk überhaupt eine neue Beschäftigung aufnehmen, welche Entgelte dabei vereinbart werden und wie sich diese zum vorher bezogenen Entgelt verhalten, liegen den Agenturen nicht vor. Bei den Agenturen verfügt man über allenfalls spekulative Einschätzungen, warum das Instrument so selten in Anspruch genommen wird. Die Arbeitsvermittler sind zwar zuständig für die Information über das Instrument, erfahren aber nichts über seine Inanspruchnahme und etwaige Feinheiten der Bewilligung. Nach Aussage fast der Hälfte der letztlich „erfolgreichen Nutzer“ kannten sich ihre Vermittler mit dem Instrument nur unzureichend aus, und in den Gruppendiskussionen wurden Fälle vollständiger Unkenntnis berichtet. Die Eindrücke aus den Expertengesprächen in den Agenturen sind nicht geeignet, diese Aussagen zu widerlegen.

Die Feststellung der Randständigkeit des Instruments in der Praxis der Agenturen wird man auf seine Zielgruppe ausdehnen müssen: Die Kampagne „50 Plus“ der damaligen Arbeitsämter liegt einige Jahre zurück, und die Einschätzung der Arbeitsvermittler bezüglich der Beschäftigungschancen Älterer ist noch negativer als ihre objektive Situation auf dem Arbeitsmarkt. Das System der Kundensegmentierung ohne Existenz eines wissenschaftlich basierten *Profilings* trägt dazu bei, Ältere pauschal abzuschreiben.

Im Kontrast zur Kritik der mit Egs Geförderten am Informationsstand bei den Agenturen steht die Einschätzung der Wichtigkeit der Information durch die Agenturen als ers-

ten Hinweis auf die Existenz der Fördermöglichkeit. Dieser scheinbare Widerspruch erlaubt die vorsichtige Schlussfolgerung, dass bessere Kenntnis bei den Agenturen und bessere Information der potenziellen Nutzer die Arbeitsaufnahme Älterer und die Umsetzung des Instruments verbessern könnten.

Probleme der Umsetzung

Um „Mitnahmeeffekte" auszuschließen, soll die Entgeltsicherung nicht nachträglich, d. h. nicht nach bereits erfolgtem Abschluss des Arbeitsvertrages gewährt werden. Dieser bei erstem Hinsehen einleuchtend erscheinende Grundsatz unterstellt – ebenso wie die Förderungslogik des EGZ – den Primat der Vermittlung: Ein Arbeitsvermittler veranlasst einen arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden, sich auf ein Arbeitsangebot zu bewerben, bei dem das angebotene Entgelt so niedrig ist, dass Egs beansprucht werden kann. Bei einem solchen Ablauf dürfte es kein Problem sein, eingehend über die Egs zu informieren, das Antragsformular auszuhändigen und die rechtzeitige Antragstellung zu gewährleisten. Dieser Ablauf ist aber in der Praxis eine seltene Ausnahme (vgl. S. 243). In Übereinstimmung mit der neuen Aktivierungsstrategie des „Förderns und Forderns" fanden mehr als 80% der Bezieher von Egs ihren neuen Arbeitgeber in eigener Initiative, nur etwa 10% durch die Arbeitsagentur. Dieses führt in der Praxis zu Informations- und Verfahrensproblemen, die es den Agenturen erschweren, das Versprechen des „Förderns" einzuhalten, nachdem die Forderung der Eigeninitiative erfüllt ist:

(1) Arbeitnehmer wissen zwar möglicher Weise von der Entgeltsicherung und kalkulieren diese bei ihren Vertragsverhandlungen ein, sind sich aber nicht über den Ausschluss der nachträglichen Gewährung im Klaren. Dieser ist dem Gesetzestext zur Egs nicht zu entnehmen, sondern folgt lediglich aus dem allgemeinen Grundsatz des § 324 SGB III. Die dem Verfahren zu Grunde liegende Vorstellung, ein älterer Arbeitnehmer solle die Aufnahme einer angebotenen Beschäftigung hinauszögern, bis er den Antrag auf Entgeltsicherung eingereicht hat, ist lebensfremd und wird der schwachen Position gerade älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht gerecht. Sie widerspricht dem Ziel der Aktivierung und der Beschleunigung der Eingliederung. Die meisten Betroffenen wissen nicht, dass der die Frist wahrende Antrag, unabhängig von der späteren formularmäßigen Präzisierung, zunächst formlos

und per Fax gestellt werden kann. Es stellt sich die Frage, welcher Schaden entstehen würde, wenn man für die Egs eine nachlaufende Antragsfrist festlegen würde oder Egs in den Katalog des § 324 Abs. 2 SGB III aufnehmen würde.

(2) Gut informierte und verhandlungsfähige Arbeitnehmer werden Wege finden, den Form- und Fristvorschriften Genüge zu tun. Das ändert nichts daran, sondern unterstreicht, dass Mitnahmeeffekte bei diesem Instrument durch Verfahrensregeln nicht wirksam auszuschließen sind. Das schafft nur Ungerechtigkeiten zwischen den gut und den weniger gut Informierten und verschärft die in der deskriptiven Analyse festgestellte soziale Ungleichheit: Die Egs ist ihrer Anlage nach ein Instrument eher für die besser Qualifizierten, besser Informierten und zur Eigeninitiative besser fähigen Arbeitslosen.

(3) Die Egs räumt nicht das scheinbare Hemmnis aus, dass die Annahme einer geringer bezahlten Beschäftigung den künftigen Anspruch auf Arbeitslosengeld mindern könnte. Tatsächlich ist diese Gefahr durch § 131 Abs. 4 SGB III ausgeschlossen, wenn die erneute Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren eintritt. Diese Vorschrift stellt allerdings auf ein Arbeitslosengeld ab, das tatsächlich bezogen wurde, und konterkariert damit die präventive Absicht der Entgeltsicherung, die im Idealfall den direkten Übergang aus der Bedrohung von Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung fördern sollte.

(4) Der Gesetzgeber wollte ferner bei der Entgeltsicherung vermeiden, dass sie zur bewussten Absenkung von Arbeitsentgelten zu Lasten der Arbeitslosenversicherung benutzt und dass dabei die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt durch Unterschreitung tariflicher oder zumindest ortsüblicher Standards gestört wird. Diese Absicht führte zu einer Gesetzesformulierung, die auf das „Bestehen" einer tariflichen Regelung abstellt.[81] Das bringt Arbeitnehmer u. U. in die Situation, dass eine einschlägige tarifliche Regelung zwar besteht, für den Betrieb, in dem sie eingestellt werden könnten, aber mangels Tarifbindung nicht gilt. Wegen des „Bestehens" der tariflichen Regelung kommt der alternative Maßstab der Ortsüblichkeit nicht zur Anwendung, so dass die Egs verweigert wird, obwohl das angebotene Entgelt durchaus ortsüblich

[81] Die Formulierung entspricht nur scheinbar derjenigen zum EGZ (§ 220 Abs. 1 Satz 1), denn dort geht es beim „Bestehen" einer tariflichen Regelung um die *Obergrenze* des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts – übertarifliche Entgeltbestandteile sollen nicht bezuschusst werden.

ist. Diese Situation ist angesichts der abnehmenden Tarifbindung in den neuen Bundesländern typisch. Im Ergebnis werden gerade jene Arbeitnehmer benachteiligt, die gezwungen sind, sich mit besonders niedrigen, aber inzwischen ortsüblichen Entgelten abzufinden.

Die Vorsorge des Gesetzgebers gegen eine Kollaboration der Arbeitsvertragsparteien zu Lasten der Arbeitslosenversicherung erscheint an dieser Stelle übertrieben, da die Entgeltsicherung ja nur die Hälfte der Einkommenseinbuße abdeckt, so dass eine derartige mutwillige Herbeiführung des Fördertatbestandes nicht ohne Einbuße des Arbeitnehmers möglich wäre. Auch die Feststellung, dass die Arbeitgeber über das Instrument Egs i. d. R. nichts wissen, spricht gegen die Annahme, sie würden es strategisch zur Entgeltabsenkung nutzen oder gar nicht (mehr) mit Entgeltsicherung geförderte Arbeitnehmer gegen solche mit Anspruch auf Förderung austauschen.

Ein theoretisches, wegen der Kürze der Zeit seit Einführung der Entgeltsicherung in der Praxis noch nicht relevant gewordenes Problem der Egs besteht in der einengenden Interpretation des Gesetzes durch die betreffende Durchführungsanweisung. Es ist nachvollziehbar, dass Bezieher von Entgeltsicherung während des Bezugs dieser Förderung durch ihre Beitragszahlungen keinen erneuten Anspruch auf Entgeltsicherung erwerben sollen. Die Durchführungsanweisung macht daraus aber eine auf alle Zukunft nur einmalige Förderung. Das erscheint uns sowohl als eine Auslegung *contra legem* als auch lebensfremd und im Widerspruch stehend zur strategischen Orientierung auf eine Verlängerung von Erwerbsverläufen und Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer. Wer mit 50 die Egs in Anspruch nimmt, hat bis zur Regelaltersgrenze immerhin noch 15 Jahre Berufsleben vor sich und kann sehr wohl erneut in eine Situation kommen, die dem Fördertatbestand entspricht. Bisher allerdings ist die Geltung der Egs so eingeschränkt, dass dieser Fall nicht eintreten kann.

Strukturen und Bedingungen der Inanspruchnahme

Die Nutzung der Entgeltsicherung erfolgte in ca. 20% der Fälle aus einem auslaufenden Arbeitsverhältnis heraus, also ohne Arbeitslosigkeit. Die „präventive“ Komponente des Instrumentes ist – trotz des mit § 131 Abs. 4 SGB III gesetzten negativen Anreizes (s. o., S. 250) – in der Praxis also durchaus relevant. Dass die Arbeitsmarktsituation tatsächlich entscheidend ist, zeigt die starke Differenzierung des Anteils der „Direkt-

übergänge“ nach regionalem arbeitsmarktpolitischem „Strategietyp“ (vgl. Abbildung 3.4.9).

Die Hälfte der befragten Nutzer benötigte mindestens acht Monate, um eine neue Beschäftigung zu finden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass das mit Egs-Förderung angenommene Angebot das erste gewesen sei, dass für sie überhaupt in greifbare Nähe gerückt war. Unter den Langzeitarbeitslosen ist dieser Anteil nochmals höher. Es ist also bei den letztlich erfolgreichen, mit Egs geförderten Arbeitsuchenden überwiegend nicht so, dass niedriger bezahlte Arbeitsangebote zunächst ausgeschlagen worden wären. Allerdings muss eine „mentale Anpassungszeit“ einkalkuliert werden: Knapp die Hälfte der Befragten gab an, zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit noch nicht zu Konzessionen beim Verdienst bereit gewesen zu sein.

Zwei Drittel der befragten Arbeitnehmer erhalten eine Entgeltsicherung von mehr als 100 Euro, haben also eine Netto-Entgelteinbuße von mehr als 200 Euro hingenommen. Sehr hohe Entgeltdifferenzen finden sich eher bei Männern, da Frauen von vornherein niedrigere Verdienste und somit weniger Konzessionsspielraum hatten. Nur in 11% der Fälle (für Männer mehr als doppelt so häufig wie für Frauen) hatte die Egs den Charakter der Überbrückung einer Einstiegsphase im neuen Betrieb, nach der der frühere Verdienststatus wieder erreicht wurde. In den meisten Fällen dagegen schafft die Egs lediglich einen Zeitraum zur Anpassung der persönlichen Ansprüche und der Ausgabenstruktur des privaten Haushalts an die veränderte Verdienstsituation. Für ein Drittel der Befragten geht die Abnahme des Entgelts mit einer Abnahme der Anforderungen in der Arbeit einher, ist also zumindest in der Richtung „lohngerecht“. Für die Mehrheit trifft das jedoch nicht zu: Etwa die Hälfte sieht gleich gebliebene Anforderungen bei niedrigerem Entgelt, 16% sogar eine Schere zwischen Anforderungen und Entgelt. Die Mehrheit der Geförderten beweist also eine erhebliche Lohnflexibilität.

Die mit Egs aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse sind nicht überdurchschnittlich „prekär“: Ein Befristungsanteil von einem Drittel liegt bei Neueinstellungen im normalen Bereich (Magvas, 1999), was darauf hindeuten könnte, dass die erleichterten Befristungsmöglichkeiten bei der Einstellung von Älteren in den Betrieben entweder nicht bekannt sind oder nicht wirklich benötigt werden. 90% der Befragten wollen auf dem neuen Arbeitsplatz bleiben, aber nur knapp 60% halten ihn für sicher. Ein Teilzeitanteil von gut 50% bei den mit Egs geförderten Frauen liegt ebenfalls nicht alarmierend

höher als bei den Frauen im Allgemeinen (41% im Mai 2003, Statistisches Bundesamt, 2004).

Die Vermutung, dass dem „Fördern“ durch Egs durch gleichzeitiges „Fordern“ der Arbeitsvermittler mit Verweis auf Zumutbarkeit und Sperrzeitdrohung nachgeholfen worden wäre, kann sich schon deshalb nicht bestätigen, weil Arbeitsvermittlung im Zusammenhang mit der Egs nur eine marginale Rolle spielt. Entscheidend für die Arbeitsaufnahme war nach Aussage der befragten Nutzer eine grundsätzlich hohe Erwerbsorientierung über materielle Zwänge hinaus, sowie eine positive Identifikation mit der angebotenen Tätigkeit trotz Entgelteinbuße. Das im Jahre 2004 schon konkrete Wissen, dass man nach Auslaufen des ALG-I-Anspruchs keine Arbeitslosenhilfe, sondern allenfalls ALG II bekommen würde, hat die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme gefördert. Die „kausale“ Wirkungsvorstellung, dass die geförderten Arbeitnehmer sich ohne Egs dafür entschieden hätten, arbeitslos zu bleiben, wegen der Egs aber eine Beschäftigung aufgenommen haben, findet in den Aussagen von nur weniger als 10% der Befragten Bestätigung. Die Faktoren, die zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses führen, sind zu vielfältig und komplex, als dass die in ihrem monetären Gewicht doch eher mäßige Egs in unserer teils qualitativen, teils auf die Erhebung subjektiver Einschätzungen mit quantitativen Methoden gerichteten Implementationsanalyse als „ursächlich“ für die Eingliederung identifiziert werden könnte. Eher trägt die Egs bei zu einer Konstellation, in der die Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses durch Ältere als gesellschaftlich positiv unterstützter Wert erfahren und dann auch eher realisiert werden kann. Die Egs stößt bei den Nutzern insgesamt auf hohe Zustimmung, wobei in den Gruppendiskussionen einige der Zuzahlung zu den Rentenversicherungsbeiträgen eine noch höhere Wertschätzung beimaßen als der Aufstockung des Nettoentgelts. Ein etwaiges Auslaufen des Instruments wird von einer großen Mehrheit der Befragten bedauert. Zur Wiedergewinnung einer „Kultur der Altersarbeit“ (Knuth 1999) ist mehr notwendig als Egs, aber das Auslaufen der Entgeltsicherung wäre ein Signal in die entgegen gesetzte Richtung.

3.6.1.5 Beitragsbonus

Der Beitragsbonus mindert die Lohnkosten eines Arbeitnehmers, der nach Vollendung des 55. Lebensjahrs eingestellt wird, um 3,25% des für die Berechnung der Sozialversi-

cherungsbeiträge maßgeblichen Bruttoentgelts. Diese Vergünstigung kann in Anspruch genommen werden so lange der Arbeitnehmer beschäftigt bleibt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber überhaupt über diese Regelung informiert ist. Ist er es, verlangt die Inanspruchnahme des Beitragsbonus nicht mehr als die Eintragung des richtigen Beitragsgruppenschlüssels in der Sozialversicherungsmeldung.

Die Arbeitsagenturen können zwar Arbeitgeber über den Beitragsbonus informieren, haben aber mit seiner Abwicklung nichts zu tun, und sie verfügen auch über keinerlei Informationen über seine Inanspruchnahme. Dementsprechend kommt der Beitragsbonus in der Praxis der Agenturen nicht vor, und der Informationsstand ist äußerst gering. In den meisten Agenturen könnte ein Arbeitgeber nicht erfahren, was er tun muss, um den Beitragsbonus in Anspruch zu nehmen. Was seine Nutzung und seine Wirkungen betrifft, so waren bei unseren Untersuchungen in den Agenturen über Vermutungen und Plausibilitätsannahmen hinaus keine Erkenntnisse zu gewinnen.

Es kann unter diesen Voraussetzungen nicht überraschen, dass der Beitragsbonus von den Agenturen kaum beworben wird. Er wird aber auch von keiner anderen Instanz propagiert. Für die wenigen Betriebe, die den Beitragsbonus in Anspruch nehmen, waren die Agenturen die relativ wichtigsten Informationsquellen. Selbst bei diesen „Nutzer-Betrieben“ ist die Kenntnis über das Instrument nicht weit verbreitet. Sie nehmen dank der Sachkunde einzelner Personalsachbearbeiter den Beitragsbonus „mit“, aber er ist kein Gegenstand strategischer personalpolitischer Erwägungen. Eher handelt es sich um Betriebe, die traditionell und schon vor der Einführung des Beitragsbonus der Beschäftigung von Älteren positiv gegenüberstanden und über entsprechende Erfahrungen verfügten. Die Nutzung des Beitragsbonus korreliert stark mit der Inanspruchnahme anderer arbeitsmarktpolitischer Förderleistungen. Die Betriebe halten die Kostenentlastung mehrheitlich für marginal und geben an, dass ihre Personalentscheidung dadurch nicht beeinflusst werde.

In der jetzigen Praxis stellt sich der Beitragsbonus als ein Verzicht der Arbeitslosenversicherung auf Beiträge dar, dem weder ein materieller noch ein ideeller Gewinn im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung Älterer gegenübersteht.

3.6.2 Handlungsempfehlungen auf Grundlage der Implementationsanalyse

3.6.2.1 Eingliederungszuschüsse im Allgemeinen – zwei Alternativszenarien

Beim EGZ besteht Entscheidungsbedarf weniger bezüglich der Ausgestaltung des Instruments als vielmehr hinsichtlich der Strategie seiner Implementation. Die entscheidende Frage betrifft dabei einen viel weiteren Horizont, nämlich die strategische Entscheidung zwischen „intensivierter Vermittlung" und „Setzen auf die Eigeninitiative". Während beides in der Gesamtheit der aktiven Arbeitsförderung kein Gegensatz sein muss, so ist doch in Bezug auf die Zielgruppe des EGZ – Personen mit Vermittlungshemmnissen, aber durchaus vorhandener Beschäftigungsfähigkeit, in der Terminologie der Kundensegmentierung der BA also „Beratungskunden" – eine Entscheidung zu treffen, ob die Eingliederung dieser Kundengruppe zu relevanten Anteilen durch Vermittlung oder vorrangig durch – von der Agentur geförderte, geforderte und überwachte – Eigeninitiative zu Stande kommen soll. Die Handlungsempfehlungen sind zu differenzieren in Abhängigkeit von dieser strategischen Entscheidung, die nicht aus der Evaluierung des Eingliederungszuschusses allein, sondern in einem weiteren Kontext zu treffen ist. Wir stellen deshalb an dieser Stelle zwei alternative Szenarien vor.

(a) Der Eingliederungszuschuss als ein Instrument intensivierter Vermittlung

Im ersten Szenario wird der EGZ künftig reserviert für die initiative „Vermarktung" von Personen mit Vermittlungshemmnissen durch die Arbeitsvermittler der Agenturen („verstärkte vermittlerische Unterstützung" nach § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB III) bzw. der Träger der Grundsicherung. Die Arbeitsvermittler werden davon befreit, auf Anfragen der Betriebe reagieren zu müssen, da grundsätzlich kein EGZ mehr gezahlt wird, wenn ein Arbeitgeber bereits die Einstellung einer konkreten Person erwägt.

Dieses Modell hat folgende Vorteile:

- Der EGZ kann gezielter eingesetzt werden. Diese Zielgenauigkeit betrifft nicht nur die Bewerber mit Vermittlungshemmnissen, sondern ebenso Betriebe, die sich in der Vergangenheit als integrationsstark erwiesen haben und die wieder angesprochen werden.
- Die Vermittler werden von der Belastung befreit, Betrieben, die von sich aus nach Förderung fragen, etwas abschlagen zu müssen, und dabei zu riskieren, dass ein sich

anbahnendes Arbeitsverhältnis nicht zu Stande kommt, da eine Förderung auf Anfrage grundsätzlich ausgeschlossen ist.

- Durch die Einschränkung der Anwendung des EGZ auf die Vermittlung gewinnen die Vermittler den vollen, auf den Einzelfall bezogenen Verhandlungsspielraum und können Minderleistung und Eingliederungserfordernisse im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit bewerten.
- Zumindest prozedural werden Mitnahmeeffekte ausgeschlossen – das Verfahren ist weniger angreifbar als die derzeitige, überwiegend reaktive Praxis. Natürlich kann auch dieses Verfahren nicht verhindern, dass ein Vermittler einem Arbeitgeber einen Bewerber mit EGZ-Zusage vorschlägt, der von diesem Arbeitgeber auch ohne EGZ eingestellt worden wäre.

Das Modell hat aber auch Nachteile, deren Bewertung vor allem davon abhängt, wie sich künftig die Vermittlung in der Praxis entwickelt. Denn wenn es den Agenturen und den Trägern der Grundsicherung nicht gelingen sollte, ihren effektiven Anteil an den auf dem Arbeitsmarkt zu Stande kommenden *Matches* zu erhöhen, oder wenn dieses nur durch Bestenauswahl und damit durch tendenzielle Vernachlässigung der Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen möglich sein sollte, dann wird der Eingliederungszuschuss „vertrocknen", weil die Förderungsvoraussetzung „initiative Vermittlung trotz Vermittlungshemmnis" zu selten erfüllt werden kann.

(b) Der Eingliederungszuschuss als Instrument (auch) der Selbstvermarktung

Im zweiten Szenario ist künftig im Rahmen der ohnehin gesetzlich „spätestens bei der Arbeitslosmeldung" geforderten Feststellungen nach § 6 Abs. 1 Satz 1 u. 2 zu entscheiden, ob der betreffende Arbeitslose für eine Förderung mit EGZ in Frage kommt und welche Förderungshöhe und –dauer dabei gerechtfertigt ist. Hierfür müssen geeignete Profiling-Verfahren entwickelt und bereitgestellt werden. Die Zusage der Förderung mit EGZ wird Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung. Die Festlegung des potenziell zu zahlenden EGZ ist – entsprechend den sowohl im SGB III als auch im SGB II zu findenden Vorgaben zur Eingliederungsvereinbarung – alle sechs Monate zu überprüfen und ggf. zu erneuern.

Die dem Arbeitslosen in der Eingliederungsvereinbarung gegebene Förderzusage wird für potenzielle Arbeitgeber in einem „Eingliederungsgutschein" dokumentiert. Der Ein-

gliederungsgutschein enthält alle für den Arbeitgeber relevanten Informationen zu den Voraussetzungen und Bedingungen der Förderung und zum Verfahren. Der entsprechende Förderantrag ist dem Eingliederungsgutschein als Anhang beigegeben.
Die initiative Vermittlung durch die Agentur ist dadurch nicht ausgeschlossen. Sie erfolgt auf Grundlage der getroffenen Festlegung. Vermittlungsvorschlägen sind, soweit nach Bewerberlage möglich, stets auch förderungsfähige Bewerber mit Angabe der Förderungshöhe und –dauer beizugeben.

Dieses Modell hat folgende Vorteile:

- Die Eigeninitiative auch der Beratungs- und Betreuungskunden wird gestärkt. Sie können eindeutiger und selbstbewusster als derzeit bei Bewerbungsgesprächen ihre Förderungsfähigkeit ins Spiel bringen, weil die Förderentscheidung bereits im Grundsatz getroffen und nicht mehr von Rückfragen beim Arbeitsvermittler abhängig ist. Sie können aber ebenso den Besitz eines Eingliederungsgutscheins verschweigen, wenn sie bei einem Bewerbungsgespräch den Eindruck gewinnen, dass das eher einen stigmatisierenden Effekt haben könnte.
- Die Arbeitsvermittler werden von der von vielen ungeliebten, als „Basar“ bezeichneten Verhandlungssituation befreit, da Förderungsdauer und –höhe von vornherein feststehen. Sie können sich ganz auf die sachliche Seite des *Matching*, die Passung von Anforderungs- und Bewerberprofil konzentrieren.

Diesen Vorteilen stehen folgende Nachteile bzw. zu beachtende Probleme gegenüber:

- Die Neubewertung der Vermittlungssituation und die Erneuerung der Eingliederungsvereinbarung alle sechs Monate, bisher wohl eher „graue Theorie“, muss Realität werden, sonst ist ein adäquater Einsatz des EGZ nach dem hier vorgeschlagenen Modell nicht mehr möglich.
- Der EGZ wird damit implizit von einer Ermessens- zu einer Anspruchsleistung: Ein gegebenes *Profiling*-Verfahren führt zu definierten Förderkonditionen, die im Falle der Arbeitsaufnahme während der Geltungszeit des Eingliederungsgutscheins zum Tragen kommen.
- Die Ausgaben für den EGZ können damit nicht mehr strategisch geplant und durch Anpassung der Förderkonditionen gesteuert werden. Jede Agentur muss ihr Portfolio

im Umlauf befindlicher Eingliederungsgutscheine einschließlich ihrer Laufzeiten bilanzieren und auf der Grundlage von Erfahrungen der Vergangenheit bezüglich der Wahrscheinlichkeit der Einlösung dieser Gutscheine die daraus resultierenden Ausgaben prognostizieren. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage führt zur Steigerung dieser Ausgaben, da die Förderkonditionen zumindest kurzfristig nicht angepasst werden können.

- Der EGZ ist immer auch ein „Türöffner" für die Vermittler gegenüber den Betrieben. Diese Wirkung ginge verloren, wenn die Förderzusage dem Bewerber in Form eines „Eingliederungsgutscheins" mitgegeben wird.
- In Übereinstimmung mit dem Gesetzeswortlaut, aber im Widerspruch zur realen Vermittlungssituation werden Minderleistung und Eingliederungserfordernisse als abstrakte Eigenschaften der Person, nicht als relationales Merkmal im Hinblick auf eine konkrete in Aussicht genommene Tätigkeit bewertet. Es kommt zu Mitnahmeeffekten, da Arbeitgeber den Eingliederungsgutschein auch dann einlösen, wenn sie die betreffende Person auch ohne Förderung eingestellt hätten.

Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen

Da das beim EGZ SB überwiegend anzutreffende Handlungsmodell der Vermittlung das der initiativen, intensivierten Vermittlung ist, wäre für dieses Instrument von den oben skizzierten Alternativszenarien zum Einsatz des EGZ das erste (vgl. S. 255) das eher angemessene.

Zu dieser Sonderform des EGZ ist im Übrigen folgender Vorschlag zu machen:

- § 221 Abs. 1 Nr. 2 (Förderungsausschluss bei Wiedereinstellung durch einen früheren Arbeitgeber) sollte wie folgt ergänzt werden: „... oder wenn die Beendigung der Beschäftigung in ursächlichem Zusammenhang mit Umständen stand, die auch die Schwerbehinderung ausgelöst haben."

3.6.2.2 Entgeltsicherung

Die Implementationsanalyse führt uns zu den folgenden Handlungsempfehlungen:

- Zur Unterstreichung der Ernsthaftigkeit einer Strategie zur Förderung der Altersarbeit sollte § 421j SGB III (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer) unbefristet gelten. Die Entgeltsicherung kann zur Disposition gestellt werden, wenn die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU angestrebte Beschäftigungsquote von 50% der Älteren erreicht ist.
- Die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer, ggf. unter Inanspruchnahme der Egs, sollte zu einer strategischen Größe der Zielvereinbarungen mit den Arbeitsagenturen werden. Das Arbeitsmarktmonitoring sollte die Agenturen mit Kennzahlen versorgen, die bei der Verfolgung dieses Ziels handlungsleitend sein können.
- Die Beschränkung der Förderung auf einen Restanspruch von 180 Tagen sollte ersetzt werden durch einen Restanspruch von einem Monat. Die Förderungsdauer sollte wie bisher der Dauer des Restanspruchs entsprechen, mindestens aber drei Monate betragen.
- Die Bagatellgrenze einer monatlichen Entgeltdifferenz von 50 Euro kann zwecks Vereinfachung auf 100 Euro verdoppelt werden, was einem Mindestzahlbetrag der Entgeltsicherung von 50 Euro entspricht. Um aus der Anhebung der Bagatellgrenze resultierende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) zu vermeiden, sollte die Nettoentgeltdifferenz für Teilzeitbeschäftigte auf der Grundlage eines rechnerischen Verdienstes bei Vollzeitbeschäftigung ermittelt werden; dies gilt auch, wenn bereits die frühere Beschäftigung in Teilzeit erfolgte.
- Der grundsätzliche, in der Praxis ohnehin nicht durchgehaltene Ausschluss der nachträglichen Förderung entspricht nicht dem realen Ablauf der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen und sollte durch eine Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung ersetzt werden.
- Durch redaktionelle Korrektur sollte klar gestellt werden, dass der Ausschluss der untertariflichen Bezahlung nur bei Geltung, nicht bei bloßem Bestehen eines Tarifvertrags greift.

- Die Durchführungsanweisung der BA sollte klar stellen, dass der mit Beitragszeiten nach Auslaufen der Egs-Förderung erworbene ALG-I-Anspruch beim erneuten Vorliegen der Fördervoraussetzungen „Egs-fähig“ ist.
- Zwecks Erleichterung des „*Job-to-Job-Transfer*“ unter Inanspruchnahme von Entgeltsicherung wird § 421j SGB III um folgenden Absatz ergänzt: „Hat ein Arbeitnehmer durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unter Inanspruchnahme von Entgeltsicherung Arbeitslosigkeit vermieden und wird er vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Beginn des Bezugs von Entgeltsicherung arbeitslos, ist Bemessungsentgelt mindestens das Entgelt, nach dem das Arbeitslosengeld bei Beginn des Bezuges von Entgeltsicherung bemessen worden wäre.“

3.6.2.3 Beitragsbonus

Der Beitragsbonus ist in seiner jetzigen isolierten Umsetzungspraxis verzichtbar. Alternativ könnte er in eine kohärente Strategie zur Förderung der Altersbeschäftigung integriert werden. Dazu müsste er umgewandelt werden in eine jährliche oder am Ende jedes Kalenderjahres zu berechnende Beitragserstattung durch die zuständige Arbeitsagentur. Er sollte dann hinsichtlich Voraussetzungen und Verfahren an den Eingliederungszuschuss für Ältere nach § 421f SGB III gekoppelt werden. Er wird auch nach dem Ende der Förderdauer des EGZ weiter gezahlt, so lange das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht.

4 Effekte der Maßnahmen auf die Wiederbeschäftigungschancen förderungsberechtigter Personen

4.1 Ziele der Evaluation

Im Rahmen der am ZEW durchgeführten Untersuchungsteile soll der kausale Effekt der folgenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die Wiederbeschäftigungschancen Arbeitsloser, also auf den Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, untersucht werden:

- Eingliederungszuschuss (EGZ) für Ältere
- EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen
- Entgeltsicherung (Egs) für ältere Arbeitnehmer
- Beitragsbonus (BB) bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Die Untersuchung soll zeigen, wie sich EGZ, Egs und BB auf die Wiederbeschäftigungschancen der förderungsberechtigten Personengruppen auswirken. Wiederbeschäftigung heißt hierbei, dass sich die Arbeitslosen nach einem gegebenen Zeitraum seit Eintritt in die Arbeitslosigkeit in Beschäftigung befinden, wobei zusätzlich zwischen öffentlich geförderter und nicht geförderter Beschäftigung unterschieden werden kann. Die Instrumente Egs und BB sind durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (das so genannte Hartz-I-Gesetz) neu in das SGB III eingeführt worden. Das Instrument EGZ ist durch das Hartz-III-Gesetz modifiziert worden. In unserer Analyse geht es um die Wirkung dieser Instrumente. Die Neuausrichtung des EGZ infolge des Hartz-III-Gesetzes kann im Rahmen des hier verwendeten Ansatzes nicht direkt geprüft werden, da keine präzise abgrenzbare Änderung der Zielgruppe vorgenommen wurde (vgl. Sachstandsbericht, 2004, S. 21).

4.2 Vorgehensweise

4.2.1 Definition der zu betrachtenden Maßnahme (*Treatment*)

Das Untersuchungsdesign setzt an der potentiellen Förderung der Arbeitslosen durch die genannten Instrumente an. Das *Treatment*, also die Maßnahme, deren Wirkung auf die Ergebnisvariablen im Folgenden zu bestimmen ist, besteht darin, dass ein Arbeitsloser bzw. sein künftiger Arbeitgeber diese Leistungen in Anspruch nehmen kann. Die Maßnahme ist also die rechtliche Möglichkeit zum Bezug der jeweiligen Leistung. Entsprechend sind die Teilnehmer

an der Maßnahme die Personen, die durch das arbeitsmarktpolitische Instrument gefördert werden können, und die Nichtteilnehmer diejenigen, deren Förderung durch das Gesetz ausgeschlossen ist.

Diese Definition der Maßnahme und ihrer Teilnehmer ist zu unterscheiden von einem Evaluationsdesign, in dem das *Treatment* in der tatsächlichen Förderung besteht. Diese zweite Definition wird in Teil 5 dieses Berichts verwendet. Die beiden Definitionen entsprechen einer jeweils unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Fragestellung. Im ersten Fall geht es um den Effekt von gesetzlichen Maßnahmen auf das Verhalten der am Beschäftigungserfolg beteiligten Akteure (Arbeitsagenturen, Arbeitslose und Arbeitgeber) insgesamt. Die Wirkung von gesetzlichen Regelungen ist im Rahmen einer Evaluierung der Hartz-Gesetze natürlich von besonderer Relevanz. Im zweiten Fall wird die tatsächliche Förderung durch die Arbeitsagentur als *Treatment* vorausgesetzt. Die Frage ist dann, wie die durch die Arbeitsagentur gewährte Förderung auf die künftige Erwerbssituation wirkt. Die Implementationsanalyse hat gezeigt, dass der Ermessensspielraum der Vermittler in den Agenturen bei den EGZ hoch ist. Insbesondere nach den Hartz-Reformen hat sich dieser Spielraum erhöht, da es stärker im Ermessen des Vermittlers liegt einzuschätzen, welche Arbeitslosen Vermittlungshemmnisse aufweisen. Adressat einer Empfehlung wäre insofern hier zunächst weniger der Gesetzgeber als vielmehr die Arbeitsagentur, in zweiter Linie jedoch auch der Gesetzgeber, der den Handlungsrahmen der Agenturen bestimmt. Im Fall der Egs und des BB gibt es ein Ermessen der Arbeitsagenturen nicht. Diese Leistungen sind vielmehr Pflichtleistungen der BA, so dass das Verhalten der Arbeitsagenturen allenfalls insofern eine Rolle spielt, als sie Arbeitslose bzw. mögliche Arbeitgeber auf die Fördermöglichkeit aufmerksam machen können.

Ein Problem bei Verwendung der tatsächlichen Förderung als *Treatment* besteht darin, dass diese neben dem Ermessen des Vermittlers, einen Arbeitslosen zu fördern, zusätzlich durch die ebenfalls möglicherweise selektive Entscheidung des Arbeitslosen und eines Arbeitgebers bedingt wird, einen Arbeitsvertrag zu schließen. Diese Tatsache macht das Evaluationsproblem im zweiten Fall komplexer und schwieriger unter glaubwürdigen Annahmen zu lösen als im ersten Fall. Nach der ersten Definition kann das *Treatment* viel eher als exogen hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation des einzelnen angesehen werden (vgl. dazu jedoch den Abschnitt 4.2.4.5 zur Politikendogenität).

Ein möglicher Einwand gegen die Definition des *Treatment* als Förderberechtigung wäre, dass die Effekte mit einer begrenzten Zahl von Individuen dann nicht zuverlässig gemessen werden können, wenn nur wenige der Teilnahmeberechtigten tatsächlich die Förderung erhalten. In diesem Fall wären die Wirkungen innerhalb der Gruppe der Berechtigten so stark ver-

dünnt, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen Berechtigten- und Kontrollgruppe mehr feststellbar wären. In unserem Fall werden jedoch Vollerhebungen verwendet, so dass die Standardfehler der geschätzten Effekte sehr gering sind. Damit dürfte das Problem der mangelnden Zahl an tatsächlich Geförderten nicht relevant sein.

Im Folgenden wird nicht separat auf den finanziellen Umfang der Förderung eingegangen. Dieser ist bei der Egs und dem BB durch die gesetzlichen Bestimmungen gegeben, so dass keine Variation in den Fördersätzen zwischen unterschiedlichen Förderberechtigten vorliegt. Beim EGZ gelten für unterschiedliche Gruppen von Berechtigten unterschiedliche Zuschüsse. Beispielsweise gelten beim früheren EGZ für Ältere längere Bezugsdauern als beim EGZ bei Vermittlungshemmnissen. In unserem Forschungsansatz vergleichen wir jedoch Arbeitslose, die zum Bezug des EGZ für Ältere berechtigt sind, mit Arbeitslosen, die dies nicht sind. Da der EGZ für Ältere stets mit der längeren Bezugsdauer verknüpft ist, kann der Effekt der Bezugsdauer nicht separat evaluiert werden.

Konkret werden die folgenden Änderungen als *Treatment* verwendet:

- Abschaffung der Bedingung, dass EGZ für Ältere nur bei Langzeitarbeitslosigkeit von mehr als 6 Monaten gezahlt wird, durch das Job-AQTIV-Gesetz zum 1. Januar 2002
- Einführung des EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) zum 1. Oktober 2000;
- Einführung der Egs für Arbeitnehmer ab 50 Jahren durch das Hartz-I-Gesetz zum 1. Januar 2003;
- Einführung des BB für Arbeitnehmer ab 55 Jahren ebenfalls durch das Hartz-I-Gesetz zum 1. Januar 2003.

4.2.2 Definition des zu bestimmenden Effekts

In einem mikroökonometrischen Evaluationsansatz wird meistens die Frage gestellt, ob die Teilnehmer an einer Maßnahme ihre Arbeitsmarktchancen gegenüber der hypothetischen Situation der Nichtteilnahme verbessern. Damit fragt man nach dem *Average Effect of Treatment on the Treated (ATT*). Diese Frage liegt auch der folgenden Untersuchung zugrunde. Eine andere, hier nicht untersuchte Fragestellung wäre, ob die nicht zur Zielgruppe gehörenden Mitglieder der Kontrollgruppe ihre Situation durch die Förderung gegenüber der faktischen Situation der Nichtteilnahme verbessert hätten (*Average Effect of Treatment on the Untreated, ATU*).

Bei dem hier gewählten Verfahren der mikroökonometrischen Evaluation wird von gesamtwirtschaftlichen Effekten (oder allgemeinen Gleichgewichtseffekten) abstrahiert. Diese Effekte können in Mitnahmeeffekte (ein geförderter Arbeitsloser würde auch ohne Förderung eingestellt), Verdrängungseffekte (Geförderte werden auf Arbeitsplätzen eingestellt, die sonst mit Nichtgeförderten besetzt worden wären) und Substitutionseffekte (Unternehmen, die geförderte Arbeitnehmer beschäftigen, produzieren mit geringeren Bruttoarbeitskosten und gewinnen an Marktanteil, was die Nachfrage nach Nichtgeförderten reduziert) unterteilt werden. Die Implementationsanalyse für den EGZ zeigt, dass die überwiegende Zahl der befragten Arbeitsvermittler die Möglichkeit der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung nicht als Ziel der Maßnahme in Betracht ziehen. Jedoch meinen sie, dass der EGZ einen Einfluss darauf haben kann, welche Arbeitslosen ein Betrieb einstellt. Die mikroökonometrische Evaluation kann prüfen, ob die zuletzt genannte Einschätzung dem objektiven Befund aus den Daten entspricht. Es wird untersucht, ob die Instrumente dazu führen, dass Arbeitslose aus der Berechtigtengruppe zusätzlich eingestellt werden, oder ob die Förderung aufgrund von Mitnahmeeffekten wirkungslos ist. Wenn Arbeitlose aus der Teilnehmergruppe zusätzlich eingestellt werden, hängt die Frage, wie viel Beschäftigung über alle Erwerbspersonen insgesamt geschaffen wird, davon ab, ob und in welcher Höhe Verdrängungs- und Substitutionseffekte bestehen. Diese Frage muss durch Makro-Analysen geprüft werden, wie sie in anderen Modulen der Hartz-Evaluation vorgesehen sind. Jedoch ist die Wirkung der Maßnahme auf die Teilnehmer eine notwendige Bedingung dafür, dass ein Effekt auch auf die Gesamtzahl der Beschäftigten festzustellen ist.

4.2.3 Methode

In der Evaluationsforschung gibt es eine Reihe von Methoden, um die kausalen Wirkungen von Maßnahmen auf Erfolgsindikatoren wie beispielsweise den Abgang aus Arbeitslosigkeit zu schätzen. Für ein *Treatment*, das in der Berechtigung der Förderung besteht, eignen sich Verfahren auf der Grundlage so genannter *natürlicher Experimente* am besten. Während andere Verfahren wie beispielsweise das in Kapitel 5 dieses Berichts verwendete Matching-Verfahren versuchen, zu jedem Teilnehmer einen möglichst beobachtungsäquivalenten Nichtteilnehmer zu finden, ist gerade dies nicht möglich, wenn die Wirkung gesetzlicher Regelungen geprüft werden soll. Denn das Gesetz grenzt Förderberechtigte und Nichtberechtigte auf der Grundlage bestimmter beobachtbarer (und justiziabler) Eigenschaften wie beispielsweise dem Alter voneinander ab. Beobachtungsäquivalente Teilnehmer und Nichtteilnehmer kann es daher in diesem Fall nicht geben.

Das natürliche Experiment besteht in unserem Fall darin, dass eine Gruppe von Personen infolge einer Gesetzesänderung die Förderberechtigung erhält, während eine andere, zum Vergleich herangezogene Gruppe von der die Förderung ausgeschlossen bleibt. In einem geplanten sozialen Experiment würde man Personen zufällig in die Gruppe der Teilnehmer und der Nichtteilnehmer einordnen. Wenn das natürliche Experiment eine Gesetzesänderung ist, ist der Teilnahmestatus nicht zufällig, sondern durch gesetzliche Anwendungsbestimmungen wie zum Beispiel Schwellenwerte festgelegt. In diesem Fall kommt es darauf an, die Vergleichsgruppe so ähnlich zur Gruppe der Geförderten zu wählen, dass davon ausgegangen werden kann, dass sich die Nichtteilnehmer genauso wie die Teilnehmer verhalten hätten, wenn sie die Fördermöglichkeit gehabt hatten. Ist die Fördergrenze beispielsweise eine Altersgrenze, so könnten Personen in Altersklassen minimal über bzw. unter der Altersgrenze verglichen werden, wenn plausibel ist, dass sich diese Altersgruppen nicht aus anderen Gründen voneinander unterschiedlich verhalten.

Um einen kausalen Effekt zu identifizieren, wird die durch das natürliche Experiment erzeugte Variation im beobachteten Indikator durch das Differenz-in-Differenzen-Verfahren (*difference-in-difference*, *DD*) gemessen. In diesem Fall basiert der Vergleich zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern nicht auf dem nach dem *Treatment* gemessenen Niveau des Indikators, sondern auf der Veränderung des Indikators in jeder dieser Gruppen zwischen zwei Zeitpunkten vor und nach dem *Treatment*. Der Effekt ist dann die Differenz in den zeitlichen Veränderungen der Erfolgsvariable zwischen den beiden Gruppen. In einer Formel lässt sich dieser Effekt folgendermaßen ausdrücken:

$$\begin{aligned}\hat{\beta} &= \frac{1}{N_{ht}}\sum_{i\in N_{ht}} y_i - \frac{1}{N_{hs}}\sum_{i\in N_{hs}} y_i - \left(\frac{1}{N_{kt}}\sum_{i\in N_{kt}} y_i - \frac{1}{N_{ks}}\sum_{i\in N_{ks}} y_i\right) \\ &= \bar{y}_{ht} - \bar{y}_{hs} - \left(\bar{y}_{kt} - \bar{y}_{ks}\right) = \Delta\bar{y}_h - \Delta\bar{y}_k\end{aligned} \qquad (1)$$

wobei die Erfolgsvariable (z.B. ein Indikator für ungeförderte Beschäftigung) mit *y* bezeichnet wird. Diese wird für zwei Zeitpunkte s und t gemessen, mit $s < t$. Zum Zeitpunkt *t* werden N_{ht} Individuen im *Treatment* und N_{kt} Individuen im Kontrollzustand beobachtet. Die Notation für den Zeitpunkt *s* ist entsprechend. Aus der Formel kommt die namensgebende doppelte Differenzenbildung klar zum Ausdruck.

Der Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass alle Einflüsse, die beide Gruppen gleichermaßen betreffen, durch die Differenz zwischen den beiden Gruppen eliminiert werden. Wenn beispielsweise vorausgesetzt werden kann, dass eine zwischen den Zeitpunkten geänderte konjunkturelle Lage in beiden Gruppen in gleicher Weise auf die Erfolgsvariable *y* wirkt, so be-

einflusst die Konjunktur zwar die zeitliche Differenz in jeder der beiden Gruppen, nicht jedoch die Differenz zwischen den beiden Gruppen. Damit ist der DD-Schätzer einem Vorher-Nachher-Schätzer, der nur auf der einfachen zeitlichen Differenz in der Teilnehmergruppe beruht, überlegen. Zugleich wird unbeobachtete Heterogenität zwischen den beiden Gruppen durch die Bildung der zeitlichen Differenz eliminiert, sofern es sich um Heterogenität handelt, die über die Zeit konstant ist. Sind die zu den Zeitpunkten *s* und *t* beobachteten Individuen jeweils dieselben (Panelstruktur), wird die individuelle zeitkonstante Heterogenität durch die Differenzenbildung beseitigt. Wenn zu den Zeitpunkten *s* und *t*, wie in unserem Fall, jeweils unterschiedliche Individuen beobachtet werden (wiederholte Querschnittserhebungen), dann muss zusätzlich angenommen werden, dass vor und nach dem *Treatment* nicht systematisch unterschiedliche Individuen in die Teilnehmer- und Nichtteilnehmergruppe gelangen.

Der Differenz-in-Differenzen-Effekt lässt sich äquivalent als Koeffizient einer Dummyvariablen für die Treatmentgruppe zum Zeitpunkt nach dem *Treatment* in einem linearen Regressionsmodell ausdrücken, das mit dem Kleinste-Quadrate-Verfahren geschätzt werden kann. Im Fall einer binären Erfolgsvariable *y* ist es sinnvoll, Schätzverfahren für diskrete abhängige Variablen zu verwenden (z.B. das Probit-Verfahren).

$$y_{i\tau} = \alpha_0 + \alpha_1 d_t + \alpha_2 d^h + \beta d_t^h + \varepsilon_{i\tau}, \qquad (2)$$

Dabei sind α und β die zu schätzenden Parameter, während ε_{it} ein statistischer Störterm ist, von dem angenommen wird, dass $E(\varepsilon_{i\tau} \mid d_t^h) = 0$. Der Koeffizient α_1 fasst den Einfluss der Zeit auf beide Personengruppen zusammen ($d_t = 1$ in Periode $\tau = t$). Zeitunabhängige Unterschiede zwischen beiden Gruppen werden durch den Koeffizienten α_2 gemessen ($d_h = 1$ falls $i \in h$). Der Koeffizient β für die Interaktionsvariable d_t^h ($d_t^h = 1$ falls $i \in h$ und $\tau = t$) misst den kausalen Effekt der Maßnahme auf die Erfolgsvariable.

Der gemeinsame Trend wird hier durch den Koeffizienten α_1 erfasst, während unbeobachtbare Heterogenität in den beiden Gruppen durch den Koeffizienten α_2 aufgefangen wird. Die wichtigste identifizierende Annahme des Differenz-in-Differenzen-Schätzers ist die Bedingung $E(\varepsilon_{i\tau} \mid d_t^h) = 0$. Sie bedeutet, dass sich die Ausprägungen von *y* in Abwesenheit des *Treatment* in den beiden Gruppen nicht unterscheiden würden. Es ist deshalb wichtig, dass es zwischen den beiden Beobachtungszeitpunkten abgesehen vom *Treatment* keine weiteren Veränderungen gibt, die nur die Gruppe der Teilnehmer betreffen oder die Teilnehmer mit einem anderen Wirkungsgrad betreffen als die Nichtteilnehmer (Meyer, 1995). Ein Beispiel wäre eine konjunkturelle Abkühlung, die speziell die Arbeitsmarktchancen bestimmter benachteiligter

Gruppen reduziert. Es kommt daher darauf an, die Vergleichsgruppen möglichst ähnlich zu wählen, so dass solche Unterschiede nicht zu erwarten sind. Dies kann anhand des geschätzten Wertes für den Koeffizienten α_2 beurteilt werden.

In Ergänzung des aus Formel (2) ersichtlichen Vorgehens kann die beobachtete Heterogenität in einem Regressionsansatz durch die Hinzunahme weiterer Kovariate berücksichtigt werden:

$$y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 d_t + \alpha_2 d^h + \beta d_t^h + \delta' z_{it}^J + \varepsilon_{it} \ . \qquad (3)$$

Hierbei ist z_{it}^J ein Vektor unterschiedlicher Kontrollvariablen und δ ein Vektor zu schätzender Parameter. Kontrollvariablen könnten z.B. sein: Individuelle Charakteristika (schulische/berufliche Bildung, Nationalität, Geschlecht), Umfeld (Wohnortgröße), Arbeitsagenturen (Status im Umorganisationsprozess), Dauer letzte Arbeitslosigkeit. Diese Kontrollvariablen vermindern die Varianz der abhängigen Variablen *y*, was sich in einer verbesserten Effizienz der Schätzung der Parameter niederschlägt. Zum anderen fangen die Kontrollvariablen mögliche Unterschiede in der Zusammensetzung von *Treatment*- und Vergleichspunkte auf. In der Spezifikation wird vorausgesetzt, dass für die beiden Gruppen und die beiden Zeitpunkte jeweils dieselben Parameter δ unterstellt werden. Dies ist eine testbare Restriktion; in unserem Fall haben diesbezügliche F-Tests ergeben, dass die Restriktion abgelehnt werden sollte. Jedoch sind die Unterschiede in den Koeffizienten und die Verbesserung der Güte der Regression so klein, dass wir im Folgenden stets die Ergebnisse mit einem für alle Gruppen gemeinsamen Parametervektor δ berichten.

Die Differenzen bei den Erfolgsvariablen zwischen den Schätzperioden wird durch die Variable α_1 gemessen. Da sich signifikante Differenzen in den Beschäftigungsanteilen ergeben, schätzen wir unterschiedliche Zeiträume, um den Einfluss des Zeitraumes auf den Differenz-in-Differenzen Schätzer zu zeigen („Kontrolle durch systematische Variation“, Rosenbaum, 1987). Weitere mögliche Probleme mit dem Differenz-in-Differenzen-Ansatz und andere Sensitivitätstests werden im Abschnitt 4.2.5 besprochen.

4.2.4 Daten

Als Datenbasis stehen die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) zur Verfügung, die Informationen aus folgenden Erhebungen und Datenbanken enthalten:

- die Beschäftigten-Historik (Beh) der BA bis zum Zeitpunkt 12/2003
- die Leistungsempfänger-Historik (Leh) bis 06/2004
- die Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank MTG bis 06/2004

- die Bewerberangebotsdateien (BewA) bis 06/2004

Die in den vier unterschiedlichen Evaluationen jeweils verwendeten Zeitabschnitte und Personengruppen werden im Detail in den Abschnitten 4.3.1 bis 4.3.4 beschrieben. Für diese Zeitabschnitte und Personengruppen wurden jeweils Daten über sämtliche in den Daten der BA erfasste Arbeitslose verwendet. Hierdurch entstehen teilweise außerordentlich umfangreiche Datensätze, deren Handhabung mit erhöhtem Zeitaufwand verbunden ist. Diesem Zeitaufwand steht andererseits die große Präzision der geschätzten Effekte gegenüber.
Anhand der Merkmale Alter und Behindertenstatus werden zunächst alle Arbeitslosen identifiziert, die Angehörige der Teilnehmer- und Kontrollgruppe sind. Zu den Merkmalen aus den IEB werden dann weitere Merkmale aus der BewA und aus der Leh dazugespielt.
Der Arbeitsmarktstatus als abhängige Variable wird durch eine binäre Erfolgsvariable erfasst. Wegen nicht immer konsistenter Angaben in den vier verwendeten Datenquellen und zur Überprüfung der Abhängigkeit der Ergebnisse von der präzisen Definition des Erfolgsindikators werden für die abhängige Variable drei unterschiedliche Indikatoren verwendet:

- Indikator 1: sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Angaben stammen allein aus der Beh.
- Indikator 2: sozialversicherungspflichtig beschäftigt und/oder EGZ-gefördert. In einigen Fällen sind in der MTG Individuen als EGZ-gefördert verzeichnet, die zum selben Zeitpunkt in der Beh nicht als sozialversicherungspflichtig beschäftigt eingestuft werden. Hierfür gibt es eine Reihe von Gründen, die weiter unten diskutiert werden. Da in der MTG nur Angaben zur Förderung durch EGZ, nicht aber Informationen über die Förderung mit Egs und BB enthalten sind, kann Indikator 2 nur für die Untersuchungen zu den EGZ verwendet werden.
- Indikator 3: beschäftigt wie durch Indikator 2 (im Fall der EGZ-Förderung) bzw. durch Indikator 1 (im Fall von Egs oder BB) gemessen, jedoch nicht in sonstigen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik befindlich. Dieser Indikator wird gebildet, weil sich die Förderung von *Treatment*- und Kontrollgruppe in anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterscheiden kann.

Zwischen Indikator 1 und 2 sind in den Daten Unterschiede zu verzeichnen, obwohl prinzipiell jeder Geförderte in Beschäftigung stehen sollte, zumal die Zuschüsse mit Ausnahme der Egs dem Arbeitgeber gewährt werden. Die Diskrepanz ist auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen. Die Angaben über die Förderung mit EGZ entstammen der Maßnahme-Teilnehmer-Grunddatei (MTG), während die Information über die Beschäftigung der Be-

schäftigtenhistorik entnommen wird. Da die Art der Erhebung unterschiedlich ist, kann es hier zu Inkonsistenzen durch zeitliche Überschneidungen kommen (vgl. dazu ausführlich Anhang A1 dieses Berichts). So könnte ein Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verspätet melden, während die Arbeitsagentur die Aufnahme der Beschäftigung zum Zeitpunkt des Förderbeginns festhält. Zum anderen ist es möglich, dass EGZ auch für eine vorübergehend nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewährt wird.[82] Dies dürfte allerdings nur verhältnismäßig wenige Fälle in den Daten betreffen.

Unterschiede zwischen den Indikatoren 2 und 3 entstehen durch Mehrfachförderungen durch unterschiedliche Instrumente. Unter den sonstigen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstehen wir hier die folgenden: Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM bzw. SAM), Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (BHI), Einstellungszuschüsse bei Vertretung (EZV) und Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI). Die Intensitäten, mit der Individuen durch diese Instrumente gefördert werden, können sich zwischen Teilnehmer- und Kontrollgruppe unterscheiden, was der Annahme $E(\varepsilon_{i\tau} \mid d_t^h) = 0$ des Differenz-in-Differenzen-Verfahrens widersprechen würde. Die Kodierung öffentlich geförderter Beschäftigung mit Ausnahme des EGZ ist darüber hinaus inhaltlich sinnvoll, sofern der Effekt der Maßnahmen auf die Schaffung nicht geförderter Beschäftigung gemessen werden soll. Aus diesem Grund wird im Folgenden immer der Indikator 3 verwendet, sofern nichts anderes angemerkt ist. In den Darstellungen zu den einzelnen Maßnahmen werden jedoch die Unterschiede zu den Indikatoren 1 bzw. 2 jeweils im Abschnitt zur Sensitivitätsanalyse detaillierter dargestellt.

4.2.5 Mögliche Probleme des Evaluationsdesigns

4.2.5.1 Maßnahmenvielfalt

Die identifizierende Annahme des durch das Differenz-in-Differenzen-Verfahren geschätzten kausalen Effektes besteht darin, dass alle sonstigen Einflüsse für die beiden Gruppen konstant sind. Ein Grund, warum dies nicht erfüllt sein könnte, ist, dass weitere Maßnahmen zwischen den beiden Beobachtungszeitpunkten entweder nur die Kontroll- oder nur die Teilnehmergruppen betreffen bzw. dass die beiden Gruppen in unterschiedlichem Maße davon betroffen sind. Es lassen sich voneinander unterscheiden

[82] Entscheidung des Sozialgerichts Frankfurt a. M., Urteil v. 18.02.2003 - S 1/7 AL 4460/00.

- Politikänderungen im Bereich der untersuchten Maßnahmen, also im Rahmen von EGZ, Entgeltsicherung oder Beitragsbonus;
- Politikänderungen in anderen Feldern, z.B. Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse, Frühverrentungsregelungen, Beschäftigung Schwerbehinderter usw.

Hinsichtlich der Politikänderungen im Maßnahmenbereich gilt es zu vermeiden, dass sich die Definitionen von Teilnehmer- und Kontrollgruppen und die betrachteten Zeitabschnitte in den einzelnen Untersuchungen überlappen. Dies bedeutet teilweise eine gewisse Restriktion der Perioden, für die sich Untersuchungen durchführen lassen. Ein Beispiel hierfür ist die Egs, die dieselbe Zielgruppe hat wie der EGZ für Ältere, nämlich Arbeitslose ab 50 Jahren. Um getrennte Kausaleffekt für diese beiden Maßnahmen identifizieren zu können, darf die betrachtete Änderung (Beginn der Fördermöglichkeit für die Teilnehmer) nicht bei beiden Instrumenten zur gleichen Zeit erfolgen. Wenn die Zeitpunkte voneinander getrennt sind, so kann es in der Praxis dennoch schwierig sein, einen separaten Effekt zu schätzen, da für die Wirkung der Maßnahme auf die Aufnahme von Arbeit ein gewisser Zeitbedarf zu veranschlagen ist. Im Fall von EGZ für Ältere und Egs fanden die Änderungen beispielsweise am 1. Januar 2002 und am 1. Januar 2003 statt. Es wird der Abgang aus der Arbeitslosigkeit innerhalb der ersten sechs Monate betrachtet. Diese sechs Monate müssen für den EGZ für Ältere als zweites Zeitintervall vollständig in das Jahr 2002 gelegt werden, um zu vermeiden, dass die Abgänge aus Arbeitslosigkeit durch die Egs beeinflusst werden. Umgekehrt dürfen die sechs Monate, die das erste Zeitintervall für die Untersuchung der Egs bilden, nicht vor dem 1. Januar 2002 beginnen, da der geschätzte Effekt andernfalls auf den vor diesem Zeitpunkten bestehenden Einschränkungen beim EGZ für Ältere beruhen könnte. Unter Berücksichtigung dieser Restriktion sind die Effekte der beiden Maßnahmen jedoch separat zu identifizieren.

Unter den Politikänderungen, die den Arbeitsmarkterfolg von Arbeitslosen beeinflussen und dabei unterschiedlich auf die in diesem Abschnitt betrachteten Altersgruppen wirken könnten, sind insbesondere die folgenden zu nennen:

- Senkung der Befristungsgrenze von der Vollendung des 58. Lebensjahres auf die Vollendung des 52. Lebensjahres am 1.Januar 2003.
- Kürzung der Arbeitslosengeldbezugsdauer der mindestens 55-Jährigen am 1. Januar 2004.

Im ersten Fall ist es bei der Untersuchung des Egs erforderlich, nur Individuen bis zu einem Alter von 52 Jahren zu betrachten. Diese Individuen sind nicht gleichzeitig von der Senkung der Befristungsgrenze betroffen. Im zweiten Fall besteht ein potentielles Problem darin, dass die Altersgrenze die gleiche ist wie bei der Gewährung des BB. Um den BB und die Kürzung

der ALG-Bezugsdauer auseinander zu halten, ist es notwendig, dass das zur Evaluation des BB verwendete zweite Zeitintervall vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossen ist.

Beim EGZ für Ältere ist die einzige andere Regelung im Job-AQTIV-Gesetz, die speziell die Altersgruppe der über 50-Jährigen betrifft, die Neuregelung von § 417 SGB III über die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer bei Teilnahme an einer für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahme. Diese Regelung betrifft jedoch nicht Arbeitslose, die die Zielgruppe des EGZ für Ältere darstellen. Nicht verwirklichen lässt sich die Trennung unterschiedlicher Maßnahmen bei der Einführung des EGZ für Schwerbehinderte. Diese Maßnahme wurde mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) in das SGB III eingeführt. Zugleich bewirkte das SchwbBAG eine Reihe von weiteren Änderungen (insbesondere bei der Beschäftigungspflicht und den Ausgleichsabgaben, Einrichtung von Integrationsfachdiensten und Integrationsprojekten). Bei der Interpretation des Effekts ist insofern nicht klar, welche dieser Maßnahmen genau für eine Beschäftigungswirkung verantwortlich ist. Insofern ist die Evaluation als Wirkungsanalyse des durch das SchwbBAG eingeführten Maßnahmepakets zu verstehen, in dem jedoch die Einführung des EGZ eine wichtige Rolle spielt.

4.2.5.2 Unterschiedliche Entwicklung der Arbeitsmarktsituation

Ein weiteres Beispiel für ungleiche Trends für Kontroll- und Teilnehmergruppe ist die Arbeitsmarktsituation. Es könnte zum Beispiel sein, dass eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation zunächst die Jüngeren trifft, während die Betriebe erst später beginnen, auch Ältere wieder verstärkt einzustellen. Eine Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation könnte sich umgekehrt besonders für diejenigen Arbeitslosen als hinderlich erweisen, für die ein besonders strikter Kündigungsschutz gilt (beispielsweise der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte). In diesem Fall könnten Arbeitgeber besonders zurückhaltend bei der Einstellung sein, da unklar ist, ob angesichts der sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften von Dauer sein wird.

In beiden Fällen wäre die Annahme verletzt, dass $E(\varepsilon_{i\tau} \mid d_t^h) = 0$. Deshalb sollten soweit wie möglich Zeitpunkte verglichen werden, in denen die Arbeitsmarktsituation ähnlich ist und die nicht zu weit voneinander entfernt sind. Insbesondere sollten die Zeitintervalle der Beobachtung die gleichen Kalendermonate umfassen, damit saisonale Schwankungen der Arbeitsmarktsituation die geschätzten Effekte nicht beeinflussen. Dem sind andererseits durch das Problem der Maßnahmevielfalt Grenzen gesetzt, wie im letzten Unterabschnitt gezeigt wurde.

Ferner sollten Gruppen verglichen werden, von denen nicht davon auszugehen ist, dass sie auf dem Arbeitsmarkt als unterschiedlich angesehen werden. In unseren Schätzungen ist dies vermutlich in unterschiedlichem Maße der Fall. So liegen die betrachteten Altersgruppen bei der Evaluation von EGZ für Ältere, Egs und BB relativ eng beieinander; der maximale Altersunterschied zwischen Individuen in der Teilnehmer- und Kontrollgruppe beträgt vier bzw. fünf Jahre. Dagegen verwenden wir beim EGZ für Schwerbehinderte als Zielgruppe Schwerbehinderte mit einem Behinderungsgrad von mehr als 50% sowie diesen gleichgestellte Personen. Als Kontrollgruppe werden andere Behinderte gewählt. Hier ist nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber diese Gruppen als unterschiedlich ansehen, zumal die Unterscheidung auch unter anderen Aspekten wichtig ist, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungspflicht nach § 5 des Schwerbehindertengesetzes (SchwBG).

Zur Prüfung der Annahme gleicher Trends in der Teilnehmer- und Kontrollgruppe können Sensitivitätsanalysen verwendet werden, bei denen Teilnehmer- und Kontrollgruppen unterschiedlich abgegrenzt sind. So könnte man die Altersgruppen bei EGZ für Ältere, Egs und BB auch enger oder weiter definieren, als es hier vorgenommen wird. Da die Rechenzeit für die Umsetzung dieser Variationen sehr hoch wäre, bleiben diese Sensitivitätsanalysen der zweiten Projektphase ab Juli 2005 vorbehalten.

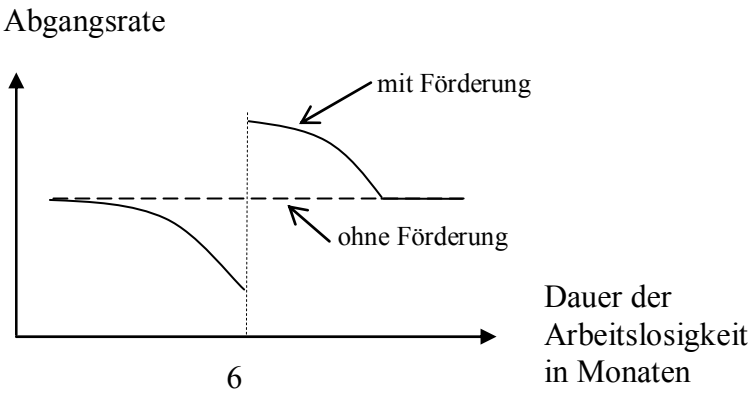
4.2.5.3 Antizipationseffekte

Es gibt mehrere Arten von Antizipationseffekten, die die geschätzten kausalen Effekte verzerren könnten. Hierunter ist als erstes *Ashenfelter's dip* (Ashenfelters Tal; vgl. Ashenfelter, 1978) zu nennen. Hierunter ist das Phänomen zu verstehen, dass sich die Erfolgswahrscheinlichkeit, etwa der Abgang aus Arbeitslosigkeit, kurz vor dem *Treatment* in Antizipation der Förderung deutlich vermindert.

Ashenfelter's dip kann beispielsweise beim EGZ für Ältere auftreten, wo die Förderung vor der betrachteten Änderung am 1. Januar 2002 an die Bedingung der Langzeitarbeitslosigkeit von mehr als sechs Monaten geknüpft war. Hier ist es denkbar, dass kurz vor Erreichen dieser Grenze nur wenige Arbeitslose aus der Arbeitslosigkeit abgegangen sind, weil die Betriebe erwarteten, dieselbe Person kurze Zeit später als nunmehr Langzeitarbeitslose mit einem EGZ einstellen und so die Förderung „mitnehmen" zu können. Ebenso könnten die Arbeitslosen in diesem Zeitraum ihre Suchaktivität reduzieren. Bis zum 1. Januar 2002 dürfte es also im sechsten Monat der Arbeitslosigkeit bei den Älteren nur wenige Abgänge aus Arbeitslosigkeit gegen haben. Nach der Abschaffung der Langzeitarbeitslosigkeit als Kriterium des EGZ-Bezugs gibt es diesen Rückstaueffekt nicht mehr, die Abgänge im sechsten Monat erhöhen

sich also. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass der Abgang aus Arbeitslosigkeit insgesamt (über alle Arbeitslosigkeitsdauern hinweg) begünstigt wird. Abbildung 4.2.1 veranschaulicht diesen Zusammenhang. Es besteht daher die Gefahr, den EGZ-Effekt zu überschätzen, wenn man die Abgänge im sechsten Monat der Arbeitslosigkeit betrachtet.

Abbildung 4.2.1: Verlauf der Abgangsrate infolge von *Ashenfelter's dip*



Um zu prüfen, ob dieses Verhalten relevant ist, wird die Untersuchung für den EGZ für Ältere in einer Sensitivitätsanalyse auf den Bereich eingeschränkt, in dem *Ashenfelter's dip* plausiblerweise noch nicht gilt, z.B. im Zeitraum von 1 bis 4 Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit (für eine ähnliche Herangehensweise vgl. Bergemann et al., 2000). Bei den anderen Maßnahmen (EGZ für Schwerbehinderte, Entgeltsicherung und Beitragsbonus) gibt es keine Wartezeiten bis zum Beginn der Berechtigung, daher tritt der beschriebene Effekt nicht auf.
Eine zweite Art von Antizipationseffekten tritt auf, wenn abzusehende Politikänderungen das Verhalten beeinflussen. Dieses Problem lässt sich jedoch verhältnismäßig leicht lösen, wenn man die Zeitpunkte kurz vor der Maßnahmeeinführung nicht betrachtet. Hier stößt man jedoch wieder auf das bereits in Abschnitt 4.2.5.1 diskutierte Problem, dass die Zeitfenster für die Evaluation in einigen Fällen relativ eng sind. In einigen Fällen beträgt der Abstand zur Politikänderung daher nur einen oder zwei Monate.

4.2.5.4 Politikendogenität

Wenn die Politik auf Probleme bestimmter Gruppen von Arbeitssuchenden mit Änderungen im Zuschnitt der Programme reagiert, gibt es ein Problem der Politikendogenität, das zu einer Unterschätzung des Maßnahmeneffekts führt. Ein Beispiel hierfür: Der Beitragsbonus könnte eingeführt worden sein, um nach Auslaufen der großzügigen Frühverrentungsregelungen gezielt die Arbeitsmarktprobleme der über 55-Jährigen zu verbessern. Wird jetzt kein Effekt des

Beitragsbonus gemessen, kann das daran liegen, dass die in Wirklichkeit positiven Effekte durch die von der Politik antizipierte Verschlechterung der Beschäftigungschancen der Berechtigtengruppe kompensiert wird.
In unserem Fall ist es nur in geringem Maße möglich, dem Problem der Politikendogenität zu begegnen. Im Allgemeinen könnte versucht werden, durch die Verwendung geeigneter Instrumentvariablen die endogene Variation in der Maßnahme zu eliminieren (vgl. Hagen 2004 für ein Beispiel hierfür). Dies setzt jedoch voraus, dass Variation im *Treatment* selbst vorhanden ist. Das sinnvollste Vorgehen ist auch hier, die Teilnehmer- und Kontrollgruppen so ähnlich zu wählen, dass sich ihre Arbeitsmarktsituation nur unwesentlich unterscheidet. In diesem Fall hätte die Politik keinen Anlass, auf spezielle Bedürfnisse einer dieser beiden Gruppen zu reagieren.

4.3 Einzelne untersuchte Maßnahmen

4.3.1 Förderung älterer Arbeitnehmer durch EGZ

4.3.1.1 Definition der Maßnahme

Zum 1. Januar 2002 wurde die bisher in § 218 SGB III enthaltene Bedingung, dass EGZ für Ältere nur bei Langzeitarbeitslosigkeit von mehr als 6 Monaten gezahlt wird, durch das Job-AQTIV-Gesetz abgeschafft. Damit waren von diesem Zeitpunkt an auch ältere Arbeitslose ab 50 Jahren mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von weniger als sechs Monaten berechtigt, den EGZ für Ältere zu beziehen. Diese Änderung bewirkte, dass viele Personen nun die Möglichkeit der Förderung erhielten, deren Beschäftigung zuvor nicht durch diesen EGZ hätte gefördert werden können. Im Folgenden vergleichen wir die Beschäftigungsaussichten dieser Gruppe mit einer Kontrollgruppe von ähnlichen Personen, deren Fördermöglichkeiten in demselben Zeitintervall nicht verändert wurden.

4.3.1.2 Abgrenzung von Teilnehmer- und Kontrollgruppe

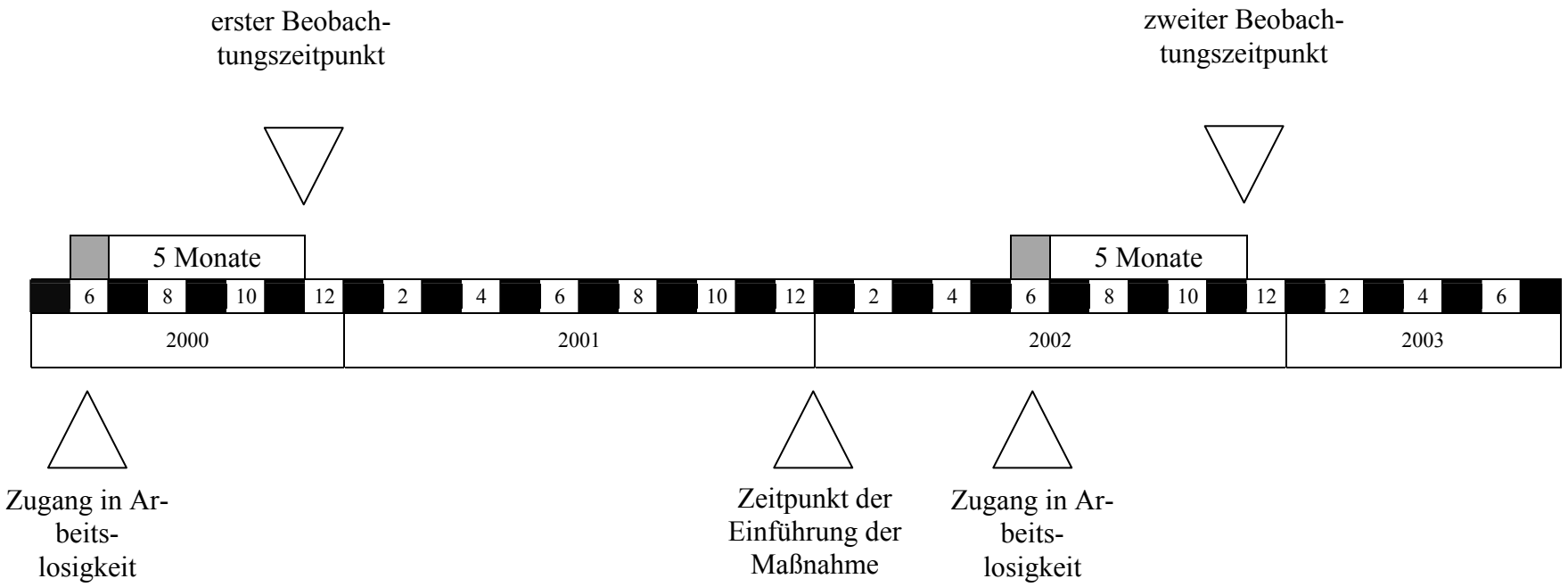
Aufgrund der unteren Altersgrenze für den Bezug von EGZ für Ältere besteht die Teilnehmergruppe aus Individuen, die zum Zeitpunkt der Beobachtung 50 bis maximal 52 Jahren alt waren. Die Angehörigen der Kontrollgruppen befinden sich im Alter von 48 oder 49 Jahren und sind damit gerade noch nicht förderungsberechtigt. Eine Änderung in den Möglichkeiten zur Förderung gab es nur für Personen, die weniger als sechs Monate arbeitslos waren. Daher beschränken wir uns in der Analyse auf diese Personengruppe. Wir betrachten die Zugänge in

Arbeitslosigkeit während eines Monats und beobachten den Erwerbsstatus dieser Personen zum Stichtag sechs Monate nach dem Beginn des Zugangsmonats.

Die Teilnehmer können erst seit dem 1. Januar 2002 mit EGZ gefördert werden. Daher sind im nächsten Schritt zur Umsetzung des Differenz-in-Differenzen-Ansatzes zwei Zeitpunkte vor und nach diesem Datum zu bestimmen, zu denen die Personen in Arbeitslosigkeit eintraten. Als Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit werden der Juni 2000 und der Juni 2002 gewählt. Daraus ergeben sich als Stichtage der 1. Dezember 2000 und der 1. Dezember 2002. Zu diesem Zeitpunkt wird der Erwerbsstatus der Individuen beobachtet. Die Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit, der Einführung der Änderung und der Beobachtung sind in Abbildung 4.3.1. wiedergegeben.

Die Wahl dieser Zeitpunkte ergibt sich zunächst daraus, dass die Beobachtungsperiode spätestens am 31. Dezember 2002 enden muss, weil andernfalls auch die Förderung mit Egs, die zum 1. Januar 2003 einsetzte, die Ergebnisse beeinflussen könnte. Andererseits sollte der Zeitpunkt der Änderung relativ zum Zeitpunkt der Beobachtung bereits einige Zeit zurückliegen, weil Einführungseffekte (insbesondere die mangelnde Bekanntheit der Änderung seitens der Arbeitsagenturen und vor allem seitens der Arbeitgeber) zu einer Unterschätzung des Effekts von EGZ führen könnten. Als Kompromiss ergab sich der Juni 2002 als Monat des Zugangs nach der Änderung. Um jahreszeitliche Effekte auszuschließen, sollten die in die Daten aufgenommenen Zugänge vor der Änderung im selben Kalendermonat stattfinden. Hierbei ist der Juni 2000 besser geeignet als der Juni 2001, weil im letzten Fall die Änderung antizipiert werden und zu dem Phänomen des Abfalls des Erfolgsindikators vor Beginn der Förderung (*Ashenfelter's dip*, vgl. Abschnitt 4.2.5.3) führen könnte. Zum Zweck einer Sensitivitätsanalyse wird der Beobachtungszeitpunkt variiert, indem der Erwerbsstatus auch zum 1. Oktober und 1. November gemessen wird. Damit kann zugleich geprüft werden, ob vor dem 1. Januar 2003 ein Antizipationseffekt hinsichtlich der Einführung von Egs bestand.

Abbildung 4.3.1: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für den EGZ für Ältere



Falls ein Angehöriger einer Kontrollgruppe während des Beobachtungszeitraums bis zum Zeitpunkt der Feststellung des Arbeitsmarktstatus 50 Jahre alt geworden ist, wird er der Teilnehmergruppe zugerechnet. Die dahinter stehenden Annahme ist, dass Vermittler und Arbeitgeber, die den altersbedingten baldigen Übertritt eines Arbeitslosen in die Gruppe der Förderberechtigten antizipieren, diesem kurze Zeit nach Eintritt der Förderberechtigung ein Beschäftigungsangebot unterbreiten. Damit stellt sich ein Arbeitsloser, der erst im Verlauf der ersten sechs Monate der Arbeitslosigkeit das Mindestalter für die Förderung erreicht, auf die Sicht von sechs Monaten nicht erheblich schlechter als ein etwas älterer Arbeitsloser, der von Anbeginn an in der förderberechtigten Altersgruppe war. Ob diese Annahme gerechtfertigt ist, soll einer Sensitivitätsanalyse überlassen bleiben, die in der zweiten Projektphase durchgeführt werden soll.

4.3.1.3 Wirkung auf die Zahl der Geförderten

Die erste verwendete Ergebnisvariable ist die Förderung durch EGZ.[83] Inwieweit ist die Aufnahme von EGZ-geförderter Beschäftigung in der Gruppe der Betroffenen durch den Fortfall der Bedingung der Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt worden? Dass die tatsächliche Förderung in der Gruppe der Teilnehmer ausgedehnt wurde, ist eine notwendige Bedingung dafür, dass in der Folge insgesamt positive Beschäftigungeffekte zu beobachten sind. Wenn die Gesetzesänderung also nicht in entsprechend erhöhten Förderzahlen umgesetzt worden ist, könnten eine Erhöhung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit in der begünstigten Gruppe kausal nicht unmittelbar auf die Änderung des Gesetzes zurückgeführt werden.

Tabelle 4.3.1: EGZ-Förderung in Prozent der Teilnehmer- und Kontrollgruppe

	Dez. 2001	Dez. 2003	Differenz
Teilnehmer	2,07	3,46	1,39
	(22652)	(27267)	
Nichtteilnehmer	1,38	1,08	-0,30
	(11079)	(12828)	
DD-Effekt in %			1,69
t-Stat., linear			8,26
t-Stat., Probit			6,22

[83] Dabei unterscheiden wir nicht nach unterschiedlichen Arten von EGZ. Die Ergebnisse würden jedoch nur unwesentlich anders ausfallen, wenn in diesem Abschnitt allein der EGZ für Ältere betrachtet würde.

Tabelle 4.3.1 zeigt Ergebnisse aus dem Differenz-in-Differenzen-Ansatz, wobei Gleichung (1) entsprechend ein einfacher Mittelwertvergleich vorgenommen wird. Die Häufigkeit, mit der Arbeitslose in den beiden Altersgruppen sechs Monate nach Zugang in die Arbeitslosigkeit in EGZ-Förderung beobachtet werden, ist in jedem Fall relativ gering; sie übersteigt für keine Gruppe und keinen Zeitpunkt 3,5 Prozent. Es zeigen sich jedoch statistisch hochsignifikante Unterschiede. In der Gruppe der Teilnehmer, also der über 50-Jährigen, die nach dem 1.1.2002 den EGZ für Ältere beziehen konnten, nimmt der EGZ-Bezug zwischen den beiden Zeitpunkten um 67 Prozent zu, während er in der Gruppe der Nichtteilnehmer nicht nur nicht steigt, sondern sich sogar um ca. 22 Prozent reduziert. Die zeitlichen Unterschiede fallen also in den beiden Gruppen deutlich auseinander, was den Differenz-in-Differenzen-Effekt von 1,69 Prozentpunkten hervorruft.

Die in der Tabelle abgebildeten t-Statistiken stammen aus einer Regression gemäß Gleichung (2). Die t-Statistik ist die des geschätzten Koeffizienten β. Dabei wird zum einen ein lineares Modell verwendet (Kleinstquadratemethode), zum anderen wegen der binären abhängigen Variablen ein Probit-Modell. Die zugrunde liegenden Standardfehler sind robust nach dem Verfahren von White geschätzt. Beide führen zu der gleichen Schlussfolgerung: der Differenz-in-Differenzen-Effekt ist statistisch hochsignifikant. Die Ausdehnung der Förderberechtigung hat also auch zu einer Ausdehnung der tatsächlich geförderten Beschäftigungsverhältnisse geführt.

4.3.1.4 Wirkungen auf die Aufnahme von Beschäftigung

Eine Analyse der Auswirkungen des EGZ auf die Beschäftigung in der Definition von Indikator 3 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einschließlich EGZ-Förderung, ohne Förderung durch andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; siehe Abschnitt 4.2.3) ist in Tabelle 4.3.2 enthalten. Die Tabelle zeigt wie Tabelle 4.3.1 die Anteile der Beschäftigten an allen Personen in der jeweiligen Gruppe. Insgesamt waren zwischen 13 und 17 Prozent aller betrachteten Personen, die im Juni 2000 bzw. im Juni 2002 arbeitslos wurden, zum 1. Dezember desselben Jahres im Sinne dieses Indikators beschäftigt.

Dabei zeigt sich in beiden Gruppen eine Verminderung dieses Anteils zwischen den beiden Zeitpunkten 2000 und 2002, die durch die schlechtere gesamtwirtschaftliche Lage zum späteren der beiden Zeitpunkte erklärt werden kann. Zwischen der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe gibt es jedoch deutliche Unterschiede in diesen zeitlichen Differenzen. Während die Individuen in der Kontrollgruppe zwischen den beiden Zeitpunkten eine erhebliche Vermin-

derung der Erwerbstätigkeit von ungefähr 2,5 Prozentpunkten zu verzeichnen hatten, wirkte sich dieser Trend auf die Teilnehmergruppe der über 50-Jährigen nur in weit geringerem Umfang aus; ihre Erwerbsbeteiligung sank um weniger als einen Prozentpunkt. Damit ergibt sich ein Differenz-in-Differenzen-Effekt von 1,57 Prozentpunkten oder eine Erhöhung der Abgangsrate um ungefähr 10 Prozent. Die t-Statistiken zeigen, dass der Effekt zum ein-Prozent-Niveau signifikant von Null verschieden ist.

Tabelle 4.3.2: Geschätzte Beschäftigungseffekte des EGZ für Ältere

	Dez. 2001	Dez. 2003	Differenz
Teilnehmer	15,33	14,44	-0,89
	(22652)	(27267)	
Nichtteilnehmer	16,38	13,92	-2,46
	(11079)	(12828)	
Effekt in %			1,57
t-Stat., linear			2,78
t-Stat., Probit			2,76

Bei diesen Ergebnissen wurden andere individuelle Determinanten außer der Gruppenzugehörigkeit nicht in die Betrachtung einbezogen. Im nächsten Schritt wird die Erwerbsbeteiligung als abhängige Variable in einem Regressionsmodell verwendet, das den individuellen Arbeitsmarkterfolg aus einer Reihe von individuellen Charakteristika erklärt. Der Differenz-in-Differenzen-Effekt kann gemäß Gleichung (3) als Koeffizient der Interaktion des Treatmentindikators und der Dummyvariablen für den Zeitpunkt 2000 oder 2002 geschätzt werden.[84] Wiedergegeben sind aus Platzgründen lediglich die Ergebnisse des linearen Regressionsmodells, da hier die Koeffizienten leicht zu interpretieren sind. Die Probit-Schätzungen ergeben qualitativ keine anderen Resultate. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.3.3 aufgeführt.

Die erste Spalte mit Koeffizienten in der Tabelle zeigt die Ergebnisse einer Regression für alle im Datensatz befindliche Personen, während die folgenden vier Spalten nach Geschlecht und Region differenzieren. Der Effekt ist in der Gesamtstichprobe signifikant positiv, d.h. nach Einführung des EGZ für Ältere haben im Vergleich zur Kontrollgruppe relativ gesehen mehr Mitglieder der Zielgruppe über 50 Jahren eine Beschäftigung als vor der Politikänderung. In seiner Größenordnung entspricht der Koeffizient dem in Tabelle 4.3.2 enthaltenen unkonditionalen Befund: die Möglichkeit der Förderung erhöht die Wahrscheinlichkeit des

[84] Die Ergebnisse für den DD-Effekt erweisen sich als robust gegenüber Variationen in der Spezifikation der Schätzgleichung wie z.B. der Auslassung einzelner Variablen oder der Hinzunahme von Interaktionseffekten, z.B. von Interaktionen der Koeffizienten mit den Indikatoren für Geschlecht und Region.

Abgangs aus Arbeitslosigkeit innerhalb der ersten sechs Monate um zwei Prozentpunkte. Dies ist kein so großer Effekt, dass er alle anderen Determinanten des Abgangs dominieren würde, aber auch kein ganz kleiner Effekt. In seiner Größenordnung entspricht er ungefähr der Größe des Effekts der Variable Geschlecht oder der Hälfte des Einflusses der Dummyvariable, die angibt, ob die Person verheiratet ist.

In den folgenden vier Spalten werden klare Unterschiede in der Größe und statistischen Signifikanz des Effekts der EGZ-Förderung erkennbar. In Westdeutschland ist der Maßnahmeneffekt insignifikant, während er in Ostdeutschland für Männer zum fünf-Prozent-Niveau und für Frauen zum ein-Prozent-Niveau signifikant von Null verschieden ist. In seiner Größenordnung ist er vor allem für Frauen in Ostdeutschland ausgeprägt. Der Koeffizient impliziert, dass 3,4 Prozent der EGZ-berechtigten arbeitslosen Frauen im Untersuchungszeitraum durch den EGZ einen neuen Arbeitsplatz erhalten haben.

Hinsichtlich der weiteren individuellen Hintergrundfaktoren ist zu beobachten, dass verheiratete oder dauerhaft zusammenlebende sowie allein erziehende Individuen meist eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung haben als die Referenzkategorie der alleine Lebenden. Wenn Kinder im Haushalt leben, sinkt diese Wahrscheinlichkeit meist, insbesondere bei Frauen in Ostdeutschland. Ausländer und Frauen haben eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit der Beschäftigungsaufnahme, wohingegen sie bei höher Qualifizierten meist über der Wahrscheinlichkeit der Referenzkategorie liegt. Diese Ergebnisse entsprechen anderen Studien zu den Determinanten des Abgangs aus Arbeitslosigkeit (Fitzenberger/Wilke, 2005; Caliendo et al., 2005).

Tabelle 4.3.3: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells

	Gesamt	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost
Zweiter Zeitpunkt	-0,027	-0,041	-0,022	-0,028	0,003
	(5,55)	(5,06)	(1,84)	(3,21)	(0,23)
Teilnehmer	-0,016	-0,007	-0,023	-0,020	-0,027
	(3,56)	(0,86)	(2,06)	(2,52)	(2,94)
Interaktionsterm	0,020	0,015	0,029	0,014	0,034
	(3,44)	(1,56)	(1,99)	(1,34)	(2,63)
Verheiratet / zusammenlebend [a]	0,044	0,066	0,091	0,001	0,036
	(14,11)	(12,51)	(11,66)	(0,10)	(4,79)
Alleinerziehend [a]	0,058	0,041	-0,012	0,041	0,047
	(6,00)	(1,58)	(0,40)	(2,87)	(2,75)
Berufserfahrung	0,023	0,020	0,041	0,021	0,022
	(5,29)	(2,68)	(3,36)	(2,83)	(2,12)
Hochschulabschluss [b]	0,068	0,045	0,071	0,093	0,090
	(8,49)	(3,62)	(4,07)	(5,88)	(4,14)
Fachhochschulabschluss [b]	0,039	0,035	0,106	0,016	-0,002
	(4,23)	(2,39)	(5,02)	(0,81)	(0,12)
Fachschulabschluss [b]	0,062	0,069	0,095	0,016	0,065
	(7,35)	(5,23)	(5,46)	(0,77)	(3,38)
Fachkräfte [b]	0,044	0,039	0,082	0,042	0,035
	(15,49)	(7,85)	(11,34)	(8,05)	(5,87)
Ein Kind [c]	-0,007	-0,000	-0,015	-0,001	-0,033
	(1,79)	(0,06)	(1,47)	(0,10)	(4,06)
Zwei Kinder [c]	-0,002	-0,001	-0,038	0,024	-0,059
	(0,40)	(0,06)	(2,57)	(2,12)	(4,59)
Drei oder mehr Kinder [c]	-0,035	-0,041	-0,070	-0,003	-0,078
	(4,55)	(3,81)	(3,15)	(0,18)	(4,34)
Ausländer	-0,019	-0,014	-0,062	-0,041	-0,056
	(4,15)	(1,99)	(2,48)	(6,13)	(2,51)
Frau	-0,024	-	-	-	-
	(8,71)	-	-	-	-
Konstante	0,106	0,098	0,038	0,140	0,055
	(17,80)	(10,13)	(2,46)	(13,24)	(3,94)
Anzahl der Beobachtungen	70699	24763	12087	22270	11579
R^2	0,010	0,014	0,025	0,009	0,012

[a] Referenzkategorie: allein lebend; [b] Referenzkategorie: Kräfte mit und ohne Fachkenntnisse, Hilfskräfte; [c] Referenzkategorie: keine Kinder im Haushalt. Schätzmethode: Kleinste-Quadrate-Schätzung mit robust geschätzten Standardfehlern

Tabelle 4.3.4 zeigt die durch das Regressionsmodell vorhergesagten Effekte auf die Anzahl der Förderungen und die Anzahl der Beschäftigten. Zur Berechnung der zusätzlichen Beschäftigung wird der Koeffizient in der Regression jeweils mit der Zahl der Teilnehmer zum zweiten Zeitpunkt multipliziert. Die zusätzliche Förderung wird analog aus einem entsprechenden Regressionsmodell berechnet.[85]

[85] Es wäre auch denkbar, die Ausdehnung in der Zahl der Förderungen direkt den Daten zu entnehmen. In der *Treatment*-Gruppe wurden zum Beobachtungszeitpunkt Dezember 2000 insgesamt 469 Personen gefördert, im Dezember 2002 waren es 944 Personen, was einem Zuwachs von 475 Personen entspricht. Allerdings ist

Tabelle 4.3.4: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung

Bevölkerungs-gruppe	Zusätzliche Förderung in Personen	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
Männer West	117	170	9771
Männer Ost	188	134	4573
Frauen West	68	121	8570
Frauen Ost	82	147	4353
Alle Gruppen	471	546	27267

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis des Regressionsmodells aus Tabelle 4.3.3. Die Werte aus der letzten Zeile sind auf der Grundlage eines separaten Regressionsmodells errechnet und entsprechen daher nicht den Summen der übrigen Zeilen.

Aus der letzten Zeile der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die geschätzte Zahl der zusätzlich Beschäftigten ungefähr der geschätzten Zahl der Förderfälle entspricht und diese sogar leicht übersteigt. In der Gruppe der Berechtigten wird also pro Förderfall ungefähr ein Erwerbsverhältnis zusätzlich geschaffen. Dies bedeutet einen sehr hohen Wirkungsgrad des EGZ für Ältere auf die Erwerbstätigkeit in der geförderten Gruppe. Die Tatsache, dass die geschätzte Zahl der zusätzlich Beschäftigten sogar über den Förderungen liegt, ist vermutlich auf die Varianz der geschätzten Parameter zurückzuführen. Es ist nicht auszuschließen, dass die geschätzte Zahl der Förderungen deshalb unter der Zahl der zusätzlichen Beschäftigung liegt, weil die EGZ-Förderung bei einem Teil der neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse bereits wieder ausgelaufen ist. Jedoch werden die meisten EGZ für eine längere Dauer als sechs Monate vergeben.

Der hohe Wirkungsgrad der EGZ bedeutet, dass es bei der EGZ-Förderung offenbar nicht in größerem Umfang zu Mitnahmeeffekten kommt. Die mit EGZ geförderten Beschäftigungsverhältnisse wären also nur zum kleinen Teil auch ohne die Förderung zustande gekommen. Allerdings bedeutet das nicht, dass die EGZ-Förderung insgesamt die Beschäftigtenzahlen erhöht hat. Möglicherweise haben die Arbeitgeber ungeförderte Beschäftigungsverhältnisse gegen geförderte Beschäftigungsverhältnisse substituiert. Dem Gewinn an Beschäftigung in der Gruppe der über 50-Jährigen stünde dann ein Verlust an Beschäftigung in anderen Altersgruppen gegenüber. Wie hoch dieser ist, ist auf der Grundlage unserer Ergebnisse nicht zu beziffern. Hier könnte nur eine Makro-Evaluation Aufschluss geben.

dies nicht als kausaler Effekt der Ausdehnung der Förderberechtigung auf die tatsächliche Förderung zu verstehen, da sich die Zusammensetzung und die Zahl der Zielgruppe möglicherweise verändert hat. Der kausale Effekt ergibt sich vielmehr aus der Berechnung der Differenz-in-Differenzen. Dabei wird hier aus Gründen der Einheitlichkeit der konditionierte Effekt gewählt.

Der Implementationsanalyse (Teil 3 dieses Berichts) zufolge wirkt der EGZ nach der Einschätzung der Vermittler in der Weise verhaltenslenkend, dass dadurch solche Arbeitnehmer beschäftigt werden, die andernfalls nicht beschäftigt würden. Zugleich äußern sich die Vermittler zurückhaltend über die Möglichkeit, durch den EGZ über alle Gruppen von Personen netto Beschäftigung zu schaffen. Diese Sicht des EGZ wäre mit unserem Befund vereinbar. Vereinbar wäre jedoch auch eine insgesamt positive Beschäftigungswirkung.

Im nächsten Schritt werden die Ergebnisse nach den Strategietypen der Bundesagentur aufgeschlüsselt. Auch hier wird wieder eine lineare multivariate Regression vorgenommen. Tabelle 4.3.5 zeigt die Ergebnisse. Bei der Wiedergabe beschränken wir uns jedoch auf den als Koeffizient des Interaktionsterms geschätzten Differenz-in-Differenzen-Effekt. Für diesen Koeffizienten wird zusätzlich zur t-Statistik des linearen Modells auch die t-Statistik des Probit-Modells aufgeführt.

Tabelle 4.3.5: DD-Effekte nach Strategietypen der BA

	I	II	III	IV	V
Interaktionsterm	0,032	0,016	0,031	0,060	-0,008
t-stat linear	3,17	1,12	2,19	2,28	-0,39
t-stat Probit	3,22	1,02	2,12	2,20	-0,48
Anzahl der Beobachtungen	23098	12625	14202	4713	8887
R^2	0,0242	0,0162	0,0130	0,0170	0,0202

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.3.

Typ I: Bezirke in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit

Typ II: Großstädtisch geprägte Bezirke vorwiegend in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit

Typ III: Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit

Typ IV: Zentren in Westdeutschland mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik

Typ V: Bezirke in Westdeutschland mit guter Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik

Zu beobachten ist, dass der geschätzte Effekt die höchste Signifikanz in den ostdeutschen Arbeitamtsbezirken besitzt. Dies stimmt mit den Ergebnissen der Tabelle 4.3.3 überein. Unter den westdeutschen Arbeitsamtsbezirken zeigt sich nur in den Strategietypen III und IV ein signifikantes Ergebnis. Dies liegt zum Teil daran, dass dort zugleich die Förderintensität niedriger ist als in den anderen Arbeitsamtsbezirken, wie aus Tabelle 4.3.6 hervorgeht. Diese Tabelle entspricht im Aufbau der Tabelle 4.3.4; sie stellt die geschätzte zusätzliche Förderung in Personen der zusätzlichen Beschäftigung gegenüber.

Tabelle 4.3.6: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung

Strategietypen	Zusätzliche Förderung in Personen	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
I	274	275	8714
II	42	75	4767
III	89	141	5462
IV	19	111	1848
V	32	-26	3419

Die weitaus meisten geschätzten zusätzlichen Förderfälle sind in Ostdeutschland zu finden. Sie führen zu einer Erhöhung der Beschäftigung in der Teilnehmergruppe im exakt gleichen Ausmaß. Auch in Arbeitsamtsbezirken vom Strategietyp III (Mittelstädtische und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit) ist die zusätzliche Förderung deutlich höher als in anderen westdeutschen Arbeitsamtsbezirken. Dem entspricht eine höhere zusätzliche Beschäftigung. Das Ergebnis für Strategietyp IV ist demgegenüber untypisch, da hier nur eine geringe Zahl von Personen zusätzlich gefördert wird, die Beschäftigungswirkung jedoch verhältnismäßig hoch ist. Ursächlich hierfür dürfte die verhältnismäßig geringe Zahl von Beobachtungen und der entsprechend erhöhte Standardfehler des Beschäftigungseffekts sein.

4.3.1.5 Sensitivitätsanalyse

Um die Sensitivität der Ergebnisse zu untersuchen, sollen zunächst unterschiedliche Definitionen der Erfolgsvariable betrachtet werden. In Tabelle 4.3.7 sind die Ergebnisse dreier unterschiedlich definierter Indikatoren für Beschäftigung aufgeführt: Indikator 1 umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, Indikator 2 erweitert diese Definition um den Bezug von EGZ, Indikator 3 korrigiert um die Teilnahme an sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (zur genauen Definition vgl. Abschnitt 4.2.3). Die Ergebnisse zeigen von der Größenordnung her eine nicht unbeträchtliche Abhängigkeit von den verschiedenen Beschäftigungsdefinitionen. Der bisher verwendete Indikator 3 lässt auf einen fast doppelt so hohen Beschäftigungseffekt schließen wie der Indikator 1.

Tabelle 4.3.7: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren

	Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3
Interaktionsterm	0,011	0,017	0,020
t-stat linear	1,83	2,71	3,44
t-stat Probit	1,80	2,75	3,41
Anzahl der Beobachtungen	70699	70699	70699
R^2	0,013	0,014	0,010

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.3.

Indikator 1: sozialversicherungspflichtig beschäftigt; Indikator 2: sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder EGZ-Bezug; Indikator 3: sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder EGZ Bezug, ohne Teilnehmer in sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Zwischen den Indikatoren 1 und 2 besteht eine Diskrepanz von ca. 400 Personen bzw. Meldungen. Diese Diskrepanzen haben unterschiedliche Ursachen, die in Abschnitt 2.3 dargestellt wurden. Aus den dort erörterten Gründen erscheint uns die Hinzunahme von nicht erwerbstätig gemeldeten Personen, die jedoch eine Förderung erhielten, als die sinnvollste Vorgehensweise. Ebenso sinnvoll ist der Ausschluss von Teilnehmern in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Indikator 3), denn der Erfolg von EGZ sollte für sich und nicht in Kombination mit anderen Förderungen evaluiert werden. Die Sensitivitätsanalyse zeigt jedoch, dass die Ergebnisse qualitativ ähnlich sind, wenn andere Indikatoren verwendet werden.

Tabelle 4.3.8 zeigt die Ergebnisse zu unterschiedlichen Stichtagen der Beobachtung des Arbeitsmarktstatus, d.h. der Erfolgsvariable. Wie zu erwarten ist, nimmt die absolute Höhe des Effekts mit der Dauer seit Beginn der Arbeitslosigkeit zu. Je weiter man sich von diesem Zeitpunkt entfernt, desto länger die Zeit, in der ein Berechtigter durch EGZ gefördert werden könnte, und desto größer entsprechend der Effekt der potentiellen Förderung. Andererseits könnte ein Teil des Zuwachses von Oktober bis Dezember auf *Ashenfelter's dip* zurückzuführen sein. In diesem Fall wäre der Effekt im Dezember überschätzt. Jedoch unterscheiden sich die Ergebnisse nicht dramatisch. In allen drei Monaten ist der Effekt zum fünf-Prozent-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden.

Tabelle 4.3.8: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte

	Oktober	November	Dezember
Interaktionsterm	0,013	0,017	0,020
t-stat linear	2,32	2,94	3,44
t-stat Probit	2,25	2,84	3,41
Anzahl der Beobachtungen	70695	70697	70699
R^2	0,009	0,011	0,010

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.3.

4.3.1.6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse weisen auf einen positiven Effekt des EGZ auf die Beschäftigung in der Gruppe der betrachteten Förderberechtigten hin. Insbesondere in den ostdeutschen Agenturbezirken konnte die Beschäftigung unter den über 50-Jährigen durch den Einsatz von EGZ gesteigert werden. Durch die EGZ-Förderung finden etwa 2 Prozent der Arbeitslosen ab 50 Jahre innerhalb der ersten sechs Monate der Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung. Diese Zahl könnte infolge von Antizipationseffekten allerdings geringfügig über dem wahren Wert liegen. Wenn diese Erhöhung auf den ersten Blick eher moderat zu sein scheint, liegt dies eher an der ebenfalls nicht sehr hohen Zahl der Förderfälle und weniger am Wirkungsgrad der Maßnahme. Der Vergleich von geschätzten Förderfällen und geschätzter zusätzlicher Beschäftigung lässt darauf schließen, dass Mitnahmeeffekte nur in geringem Umfang auftreten.
Inwieweit diese zusätzliche Beschäftigung durch einen Rückgang der Beschäftigung in anderen Altersgruppen kompensiert wird, lässt sich mit dem benutzten Ansatz nicht beantworten. Eine weitere Frage wäre die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse. In unserer Untersuchung wurde eine verhältnismäßig geringe Änderung betrachtet, durch die auch nicht länger als sechs Monate arbeitslose Personen ab 50 Jahren die Förderberechtigung erhielten. In anderen Gruppen könnte der Effekt anders ausfallen. Die Tatsache, dass die Förderung von Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von weniger als sechs Monaten mit EGZ für Ältere.

4.3.2 Förderung besonders schwer behinderter Menschen durch EGZ

4.3.2.1 Definition der Maßnahme

Zum 1. Oktober 2000 wurde durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 3 a-d SchwbG und für Schwerbehinderten gleichgestellte

Behinderte eingeführt. Diese Maßnahme führte einen gesonderten EGZ ein, der verglichen mit den anderen EGZ teilweise mit höheren Leistungen und Bezugsdauern einherging (vgl. Anhang A1 zu diesem Bericht). Die Analyse untersucht die Entwicklung des Arbeitsmarktstatus dieser Zielgruppe im Zeitraum vor und nach der Reform.

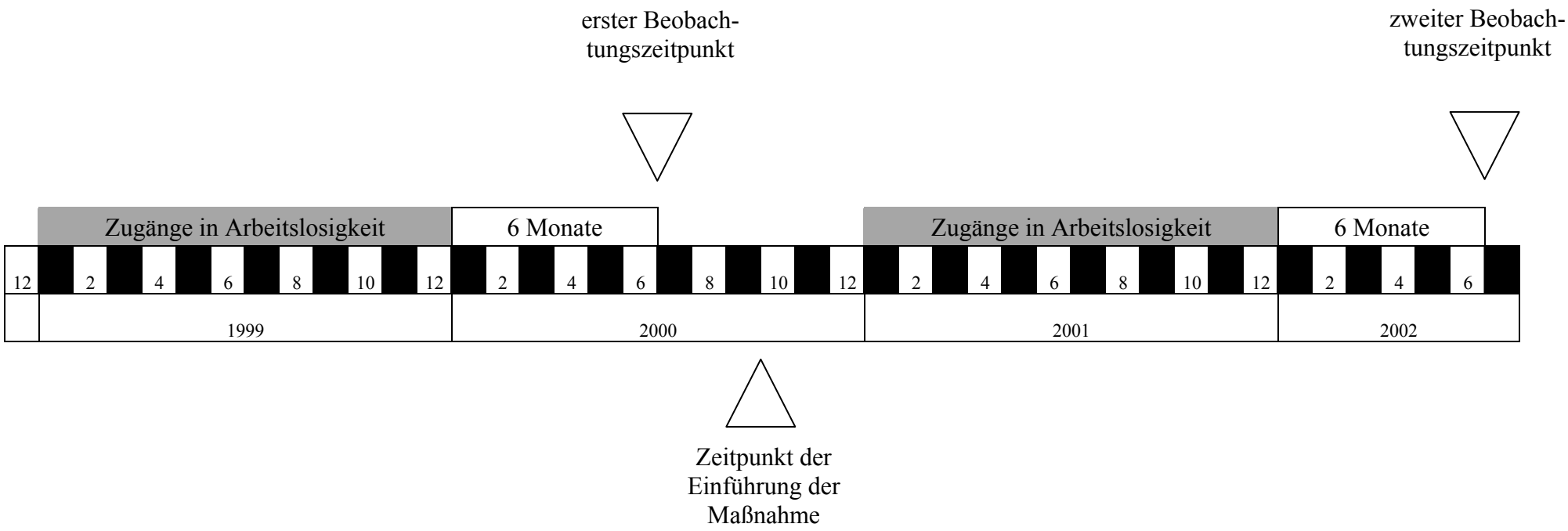
4.3.2.2 Abgrenzung von Teilnehmer- und Kontrollgruppe

Die Teilnehmergruppe besteht aus anerkannten Schwerbehinderten, Gleichgestellten oder Individuen, bei denen eine Gleichstellung möglich ist. Die Kontrollgruppe besteht aus Individuen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 20 Prozent, die nicht als schwer behindert eingestuft sind, die den Schwerbehinderten nicht gleichgestellt sind und deren Gleichstellung aufgrund der Art und des Umfangs der Behinderung auch nicht möglich ist.

Um einen hinreichenden Abstand zum Zeitpunkt der Reform zu halten, werden die Teilnehmer- und Kontrollgruppe aus den Zugängen in die Arbeitslosigkeit in den Jahren 1999 und 2001 gebildet. Aufgrund der relativ geringen Anzahl der Erwerbspersonen mit Behinderung, die pro Monat arbeitslos werden, haben wir einen Zeitraum des Arbeitslosigkeitszugangs von einem Jahr gewählt, also eine erhebliche längere Zugangsdauer als im Abschnitt 4.3.1. In der multivariaten Analyse wird für die unterschiedliche Dauer seit Eintritt in die Arbeitslosigkeit kontrolliert. Zudem verwenden wir keine Beschränkung bezüglich des Alters, das heißt, es werden Personen aller Altersgruppen in die Teilnehmer- und Kontrollgruppe einbezogen.[86] Der Arbeitsmarktstatus der Gruppen wird dann Anfang April, Juli und Oktober der Jahre 2000 und 2002 bestimmt. Die kritischen Zeitpunkte der Analyse sind in Abbildung 4.3.2 dargestellt.

[86] Die Beschränkung auf Personen über 50 Jahre führte nicht zu wesentlichen Änderungen der Ergebnisse.

Abbildung 4.3.2: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für den EGZ für Schwerbehinderte



4.3.2.3 Wirkungen auf die Aufnahme von Beschäftigung

Aufgrund einer unterschiedlichen Erfassung sind die Förderungen mit dem EGZ-SB nach § 219 SGB III weder in den Angaben zum EGZ insgesamt noch in den Angaben zu Förderungen für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen enthalten (vgl. die Erläuterungen zum Tabellenband in Anhang A6 dieses Berichts). Aus diesem Grund kann die Wirkung der Neuregelung durch das SchwbBAG auf den Anteil der Geförderten in *Treatment*- und Kontrollgruppe hier nicht dargestellt werden. Hinsichtlich der Beschäftigung wird in Tabelle 4.3.9 als Ergebnisvariable wieder der Indikator 3 verwendet, der die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und alle EGZ-Förderfälle, nicht aber andere öffentlich geförderte Beschäftigung umfasst. Da die EGZ-SB-Förderungen nicht in den Daten vorhanden sind, ergibt sich ein mögliches Problem der Untererfassung der Personen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, wenn die Beschäftigtenhistorik teilweise Lücken aufweist. Letzteres scheint nach den Ergebnissen des letzten Abschnitts in geringem Umfang der Fall zu sein.

Beim Vergleich der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten beider Gruppen zum Zeitpunkt vor und nach der Einführung des EGZ für Schwerbehinderte ist festzustellen, dass die Teilnehmer eine signifikant verringerte Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufweisen. Das *Treatment* der Möglichkeit der EGZ-Förderung führt zu einer Verringerung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit um knapp einen halben Prozentpunkt. Dieser Unterschied könnte auf die anderen Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit Schwerbehinderter zurückzuführen sein, die mit dem SchwbBAG in Kraft traten.

Tabelle 4.3.9: Geschätzte Beschäftigungseffekte des EGZ SB

	Juli 2000	Juli 2002	Differenz
Teilnehmer	13,74	15,22	1,48
	(160763)	(218001)	
Nichtteilnehmer	12,54	14,47	1,93
	(76415)	(99073)	
DD-Effekt in %			-0,45
t-Stat., linear			2,25
t-Stat., Probit			2,62

Im nächsten Abschnitt werden dem geschätzten Beschäftigungseffekt weitere individuelle Charakteristika der beiden Gruppen hinzugefügt, die den Übergang in Beschäftigung erklären können. Tabelle 4.3.10 enthält die Ergebnisse. Wie beim EGZ für Ältere ist auch hier der Interaktionsterm der Indikatoren der Teilnehmergruppe und des Zeitpunkts vor bzw. nach der Reform von zentraler Bedeutung. Im Gegensatz zum Befund aus Tabelle 4.3.9 ist dieser Pa-

rameter für die alle Bevölkerungsgruppen umfassende Analyse positiv und die t-Statistik nur knapp unterhalb der Schwelle zum fünf-Prozent-Signifikanzniveau. Allerdings beträgt die entsprechende t-Statistik des Probit-Modells nur 1,02; danach wäre der Koeffizient insignifikant (siehe Tabelle 4.3.14). In den vier Bevölkerungsgruppen findet sich nur ein insignifikanter Effekt, abgesehen von der Gruppe der ostdeutschen Frauen, wo der Koeffizient auf dem ein-Prozent-Niveau statistisch signifikant ist. Letzteres gilt sowohl für das lineare wie auch für das Probit-Modell (t-Statistik: 2,60; nicht abgedruckt).

Das im Vergleich zu den unkonditionalen Ergebnissen umgedrehte Vorzeichen lässt sich durch die Hinzunahme der Kovariate erklären. Offenbar besitzt die Gruppe der Personen, die im Jahr 2002 als Teilnehmer berücksichtigt werden, relativ ungünstige beobachtbare Charakteristika, die die unkonditionalen Ergebnisse treiben. Wird um diese beobachtbaren Charakteristika bereinigt, verbleibt ein nicht-negativer und teilweise sogar positiver Effekt. Es ist nicht verwunderlich, dass dieser Unterschied in der Schätzung des EGZ-SB, aber nicht beim EGZ für Ältere auftritt. In der Untersuchung des EGZ-SB sind *Treatment*- und Kontrollgruppe wesentlich weniger ähnlich, als dies für die beiden benachbarten Altersgruppen beim EGZ-SB der Fall ist.

Unter den Koeffizienten für die Kontrollvariablen lässt sich hervorheben, dass die Variable für Berufserfahrung und die Qualifikationsvariablen in allen Teilgruppen signifikant positiv auf die Abgangswahrscheinlichkeit wirken. Wie in Tabelle 4.3.3 wirkt der Ehestand bei Männern positiv auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit, während diese Variable bei Frauen hier sogar einen negativen Koeffizienten aufweist. Der Einfluss der Kinderanzahl auf die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung ist weniger klar: Sie steigt für ein und zwei Kinder bei Männern und sinkt tendenziell für Frauen. Ausländer haben eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung.

Tabelle 4.3.10: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells

	Gesamt	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost
Zweiter Zeitpunkt	0,025	0,023	0,011	0,034	0,008
	(12,26)	(8,25)	(1,63)	(10,38)	(1,12)
Teilnehmer	-0,007	-0,018	0,009	0,003	0,015
	(4,30)	(7,19)	(1,49)	(1,09)	(2,49)
Interaktionsterm	0,005	0,002	0,007	0,008	0,026
	(1,97)	(0,59)	(0,83)	(1,80)	(3,10)
Verheiratet / zusammenlebend [a]	0,013	0,020	0,045	-0,006	0,027
	(8,79)	(9,75)	(9,51)	(2,59)	(5,53)
Alleinerziehend [a]	-0,008	-0,024	-0,004	0,015	0,001
	(1,75)	(1,80)	(0,18)	(2,12)	(0,13)
Berufserfahrung	0,035	0,029	0,046	0,027	0,025
	(15,27)	(8,69)	(8,12)	(5,98)	(3,92)
Hochschulabschluss [b]	0,075	0,058	0,093	0,086	0,107
	(16,90)	(9,00)	(9,47)	(8,90)	(7,92)
Fachhochschulabschluss [b]	0,063	0,044	0,087	0,081	0,086
	(11,55)	(5,83)	(7,61)	(5,67)	(5,31)
Fachschulabschluss [b]	0,075	0,069	0,094	0,123	0,070
	(19,10)	(14,03)	(9,92)	(7,68)	(6,19)
Fachkräfte [b]	0,055	0,052	0,073	0,058	0,064
	(44,51)	(29,16)	(19,47)	(25,97)	(16,98)
Ein Kind [c]	0,010	0,021	0,020	-0,001	-0,005
	(4,39)	(6,96)	(3,26)	(0,36)	(0,77)
Zwei Kinder [c]	0,012	0,030	0,034	-0,010	-0,016
	(4,47)	(7,85)	(4,12)	(1,75)	(2,05)
Drei oder mehr Kinder [c]	-0,012	-0,003	-0,040	-0,018	-0,040
	(3,17)	(0,74)	(3,31)	(1,92)	(3,24)
Frau	-0,015	-	-	-	-
	(12,31)	-	-	-	-
Ausländer	-0,050	-0,058	-0,120	-0,054	-0,038
	(27,99)	(24,96)	(5,97)	(17,57)	(1,18)
Konstante	0,331	0,396	0,229	0,288	0,229
	(65,57)	(52,69)	(18,53)	(29,51)	(15,18)
Anzahl der Beobachtungen	417808	207533	49234	122231	38810
R^2	0,069	0,083	0,049	0,074	0,045

Referenzkategorien: [a] Allein lebend [b] Kräfte mit und ohne Fachkenntnisse, Hilfskräfte [c] Keine Kinder im Haushalt. Die Schätzung enthält zusätzlich 12 Dummyvariablen für den Monat des Beginns der Arbeitslosigkeit sowie acht Dummyvariablen für Altersgruppen (Koeffizienten nicht ausgewiesen). Schätzmethode: Kleinste-Quadrate-Schätzung mit robust geschätzten Standardfehlern.

Tabelle 4.3.11 enthält den vorhergesagten Beschäftigungszuwachs auf der Basis der Ergebnisse aus Tabelle 4.3.10. Die zusätzliche Beschäftigung ist bei den Frauen in Ostdeutschland anteilig an der Anzahl der Berechtigten weitaus am größten. Aufgrund der fehlenden Förderinformation kann die zusätzliche Beschäftigung nicht der zusätzlichen Förderung gegenübergestellt werden; daher kann keine Aussage über das Ausmaß von Mitnahmeeffekte getroffen werden.

Tabelle 4.3.11: Geschätzte zusätzliche Förderung und Beschäftigung

Bevölkerungs-gruppe	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
Männer West	224	110349
Männer Ost	139	21108
Frauen West	535	69958
Frauen Ost	428	16586

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.10.

Tabelle 4.3.12 enthält die geschätzten Werte des Interaktionsterms, wenn die Schätzstichprobe entsprechend der Strategietypen der Arbeitsagentur am Wohnort der Individuen eingeteilt wird. Wie angesichts der vorherigen Tabellen zu erwarten, ist der Effekt in Ostdeutschland am größten. Einzig dort ist er zudem statistisch signifikant. Dieses Ergebnis entspricht dem des EGZ für Ältere.

Tabelle 4.3.12: DD-Effekte nach Strategietypen der BA

	I	II	III	IV	V
Inter	0,015	-0,004	0,009	0,007	0,007
t-stat linear	2,54	0,87	1,97	0,89	1,25
t-stat Probit	2,23	1,29	1,40	0,53	0,79
Anzahl der Beobachtungen	85588	95968	120420	37101	78336
R^2	0,047	0,066	0,073	0,096	0,101

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.10, Typenbezeichungen siehe Tabelle 4.3.5.

Tabelle 4.3.13 enthält die entsprechenden Schätzungen der zusätzlichen Beschäftigung. Auch hier kann der Vergleich mit den Förderzahlen aus dem genannten Grund nicht gezogen werden.

Tabelle 4.3.13: Zusätzliche Beschäftigung

Strategietypen	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
I	544	36637
II	-145	35828
III	373	42735
IV	96	13640
V	205	28133

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.10.

4.3.2.4 Sensitivitätsanalyse

Um einen Eindruck über die Robustheit der Ergebnisse zu bekommen, werden wiederum unterschiedliche Definitionen der Erfolgsvariablen verwendet und zum anderen verschiedene Zeitpunkte der Messung des Arbeitmarktstatus betrachtet.

Tabelle 4.3.14 enthält die Ergebnisse unter Verwendung verschiedener Definitionen der abhängigen Variablen. Die Ergebnisse sind uneinheitlich, da der von uns präferierte Indikator 3, der die Beschäftigung in regulären Arbeitsplätzen misst (und damit unter Ausschluss etwa von ABM-Maßnahmen) nicht deutlich signifikant ist. Dies zeigt, dass besonders schwer behinderte Menschen häufiger mit anderen Maßnahmen als EGZ SB geförderte Beschäftigung finden als Mitglieder der Kontrollgruppe. Wie bereits beim EGZ Ältere nimmt die relative Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Zielgruppe mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu (siehe Tabelle 4.3.15). In diesem Fall kann dies allerdings nicht durch Antizipationseffekte erklärt werden.

Tabelle 4.3.14: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren

	Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3
Inter	0,013	0,010	0,005
t-stat linear	4,92	4,07	1,97
t-stat Probit	3,14	2,28	1,02
Anzahl der Beobachtungen	417808	417808	417808
R^2	0,071	0,072	0,069

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.10, Indikatorbezeichungen siehe Tabelle 4.3.7.

Tabelle 4.3.15: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte

	April	Juli	Oktober
Inter	-0,000	0,005	0,012
t-stat linear	0,13	1,97	4,59
t-stat Probit	1,74	1,02	3,64
Anzahl der Beobachtungen	438077	417808	398460
R^2	0,059	0,069	0,075

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.10.

4.3.2.5 Zusammenfassung

Die Ergebnisse dieses Abschnitts sind aus einer Reihe von Gründen weit weniger einheitlich und besitzen eine geringere Aussagekraft als diejenigen des Abschnitts über den EGZ für Ältere. Die einfache Differenz-in-Differenzen-Analyse zeigt einen quantitativ geringen negativen Effekt des *Treatment*. In den multivariaten Analysen lässt sich dagegen ein positiver Effekt feststellen, der jedoch zumeist nicht signifikant ist. Die Abweichung deutet darauf hin, dass es zwischen *Treatment*- und Kontrollgruppe große Unterschiede in den beobachteten Eigenschaften gibt. Wenn dies auch für die unbeobachtbaren Eigenschaften der Fall ist, begrenzt dies die Aussagekraft der Schätzergebnisse. Tendenziell zeigt sich in Ostdeutschland eine positive Wirkung, während in Westdeutschland keine signifikanten Effekte zu finden sind. Dies entspricht den Ergebnissen für den EGZ für Ältere.

Bei den Beschäftigungswirkungen muss berücksichtigt werden, dass die Förderung der Beschäftigung dieser Gruppe im Untersuchungszeitraum durch andere Instrumente intensiviert wurde, was sich im geschätzten Effekt niederschlagen könnte. Außerdem zeigt sich, dass besonders viele Mitglieder der Zielgruppe durch weitere Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine Beschäftigung finden. Insgesamt haben wir es hier mit einer Situation der Maßnahmevielfalt zu tun, die die Evaluation jeder einzelnen Maßnahme erheblich erschwert. Hinzu kommt das Problem, dass zwischen *Treatment*- und Kontrollgruppe erhebliche unbeobachtbare Unterschiede bestehen dürften.

4.3.3 Förderung durch Entgeltsicherung

4.3.3.1 Definition der Maßnahme

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wurde durch das Hartz-I-Gesetz zum 1. Januar 2003 neu eingeführt. Förderberechtigt sind nur ältere Arbeitslose ab 50 Jahren mit einem ver-

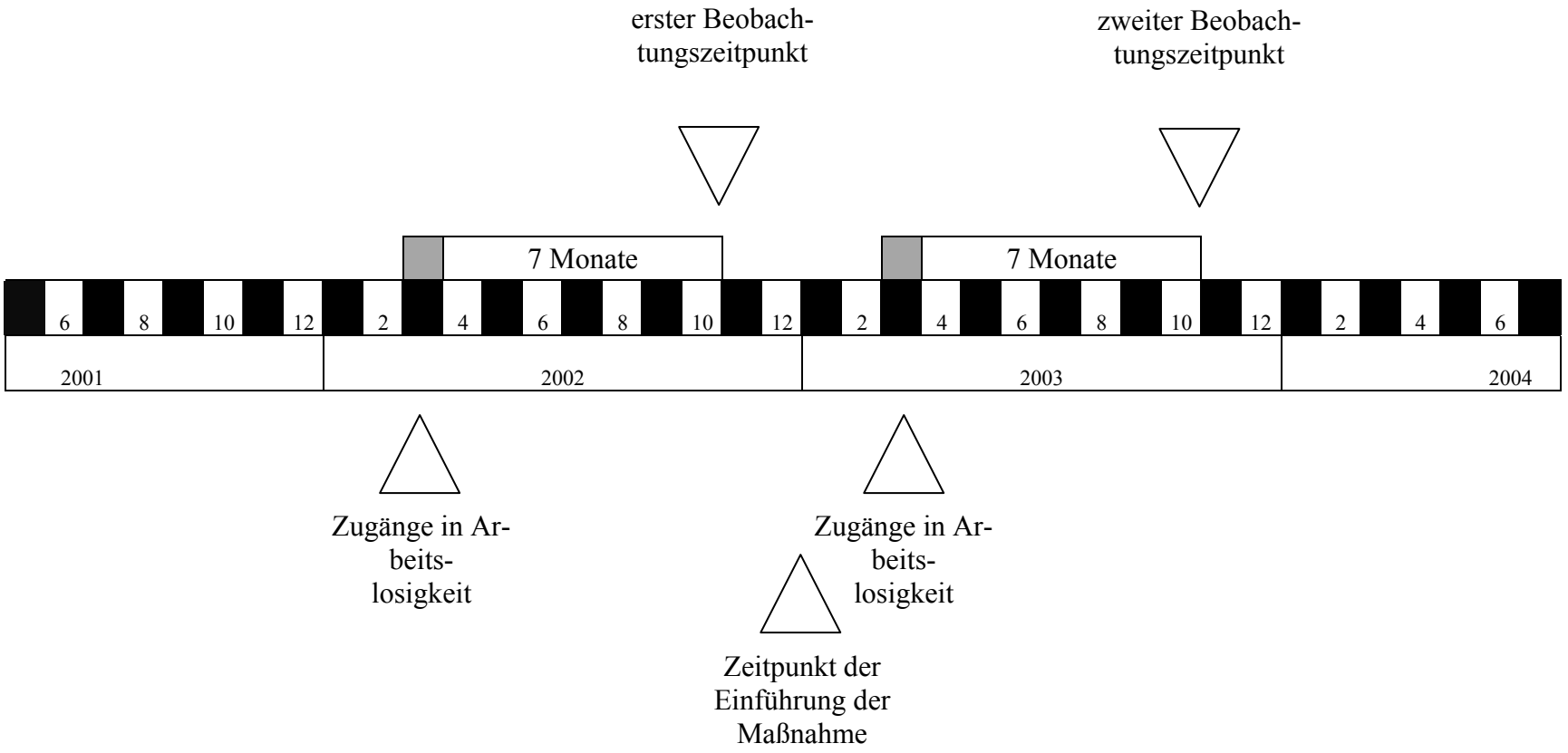
bliebenen Restanspruch auf Arbeitslosengeld von 180 Tagen. Die Egs soll Einkommensdifferenzen im Vergleich zu früheren Beschäftigungsverhältnissen nach Arbeitslosigkeit für eine bestimmte Zeit abmildern und hierbei zur Akzeptanz auch niedriger entlohnter Arbeit beitragen. Die Egs wird als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und zum Rentenversicherungsbeitrag gezahlt, der 50 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem letzten Beschäftigungsverhältnis und der neuen Beschäftigung beträgt. Der Zuschuss zum Rentenversicherungsbeitrag ist so gestaltet, dass die neuen Beiträge 90 Prozent der zuvor gezahlten Beiträge erreichen.

4.3.3.2 Abgrenzung von Teilnehmer- und Kontrollgruppe

Teilnehmer- und Kontrollgruppe setzen sich aus Arbeitslosen zusammen, die jeweils im März 2002 und 2003 in die Arbeitslosigkeit eintraten. Da diese Individuen zu Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode in der Regel einen Restanspruch auf mehr als 180 Tage Arbeitslosengeld haben, wurde auf die Verwendung dieses zusätzlichen Merkmals zur Eingrenzung der Teilnehmergruppe zunächst verzichtet. Mit Egs können auch Beschäftigungsverhältnisse von Personen gefördert werden, die nicht zuvor arbeitslos waren. Jedoch zeigt die deskriptive Analyse der Förderstrukturen aus Teil 2 dieses Berichts, dass der weit überwiegende Teil der Egs-Geförderten aus der Arbeitslosigkeit in die geförderte Beschäftigung zugeht.

Das Zeitschema der Evaluation von Egs und dem gleichzeitig eingeführten BB ist aus Abbildung 4.3.3 zu ersehen. Als Monat des Zugangs wurde der März 2002 bzw. März 2003 gewählt, der Erwerbsstatus wird jeweils am 1. November derselben Jahre gemessen. Diese Zeitpunkte ergaben sich aus der Berücksichtigung mehrerer Gesichtspunkte. Zum einen sollte die Beobachtung einige Zeit vor der Einführung der Maßnahme erfolgen, damit Antizipationseffekte vermieden werden. In unserem Fall liegen zwei Monate zwischen dem Beobachtungsdatum für die Teilnehmer im Status der Nichtförderung und dem Beginn der Fördermöglichkeit. In einer Sensitivitätsanalyse erweitern wir diesen Zeitraum auf drei bzw. vier Monate. Dabei sollte jedoch der Zeitraum, in dem Arbeitslose Egs beziehen und aus der Arbeitslosigkeit abgehen können, nicht zu kurz sein. In unserem Fall beträgt der Zeitraum maximal acht Monate; die Förderung von Langzeitarbeitslosen durch Egs kann also nicht untersucht werden. Die Teilnehmer sind zum Beobachtungszeitpunkt zwischen 50 Jahren und 51 Jahren alt, die Mitglieder der Kontrollgruppe mindestens 48 und höchstens 49 Jahre. Das Höchstalter der Teilnehmer wird etwas geringer gewählt als im Fall der EGZ für Ältere, weil zum selben Zeitpunkt für mindestens 52 Jahre alte Personen die Möglichkeit der unbeschränkten sachgrundlosen Befristung eingeführt wurde. Der Effekt dieser Maßnahme und des Egs ist damit für die Gruppe der mindestens 52-Jährigen nicht voneinander zu trennen.

Abbildung 4.3.3: Zeitpunkte des Zugangs in Arbeitslosigkeit und Beobachtungszeitpunkte für die EGS und den BB



4.3.3.3 Wirkungen auf die Beschäftigung

Die individuelle Förderung mit Egs ist in den zur Verfügung gestellten Daten nicht enthalten, da diese von der BA gesondert erfasst wird. Deshalb weisen wir im Folgenden nur den Beschäftigungseffekt der Egs aus. Ohne Berücksichtigung von Kontrollvariablen ergibt sich der Differenz-in-Differenzen-Effekt aus Tabelle 4.3.16. Zwischen den ersten und zweiten Zeitpunkten der Statusfeststellung ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für beide Gruppen deutlich gesunken, was mit der verschlechterten Arbeitsmarktlage erklärt werden kann. Die Differenz zwischen beiden Differenzen ist jedoch quantitativ unerheblich und statistisch nicht signifikant von Null verschieden. Es fällt auf, dass die Teilnehmer insbesondere zum zweiten Zeitpunkt eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufweisen als die Nichtteilnehmer. Dies überrascht insofern, als die Teilnehmer durchschnittlich um ca. zwei Jahre älter sind als die Nichtteilnehmer und man daher vermuten würde, dass ihre Arbeitsmarktchance eher weniger gut sind. In den folgenden multivariaten Analysen wird jedoch deutlich, dass dieser Unterschied fast in keiner Schätzung statistisch signifikant ist.

Tabelle 4.3.16: Geschätzte Beschäftigungseffekte der Egs

	November 2002	November 2003	Differenz
Teilnehmer	20,29	15,04	-5,25
	(23300)	(24766)	
Nichtteilnehmer	19,12	13,67	-5,45
	(13017)	(13992)	
Effekt in %			0,20
t-Stat., linear			0,35
t-Stat., Probit			0,80

Tabelle 4.3.17 enthält die Ergebnisse der konditionalen Schätzungen des Effektes der Egs. Es zeigt sich, dass der Interaktionsterm in allen Teilstichproben das erwartete positive Vorzeichen hat, aber statistisch völlig insignifikant ist. Am ehesten zeigt sich ein Effekt noch bei den Männern in Westdeutschland. Die Größenordnung des Effekt ist jedoch gering (eine Verbesserung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit um einen Prozentpunkt), und die t-Statistik reicht bei weitem nicht an die Schwelle statistischer Signifikanz zu geläufigen Signifikanzniveaus heran. Damit wird das Ergebnis der unkonditionalen Schätzung aus Tabelle 4.3.16 bestätigt.

Tabelle 4.3.17: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells

	Gesamt	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost
Zweiter Zeitpunkt	-0,054	-0,063	-0,400	-0,061	-0,022
	(11,74)	(8,36)	(3,03)	(7,89)	(1,86)
Teilnehmer	0,007	0,002	-0,001	0,019	0,000
	(1,65)	(0,29)	(0,11)	(2,38)	(0,01)
Interaktionsterm	0,003	0,012	-0,001	0,000	-0,025
	(0,56)	(1,32)	(0,04)	(0,02)	(1,79)
Verheiratet / zusammenlebend [a]	0,063	0,078	0,130	0,008	0,026
	(19,26)	(14,67)	(14,86)	(1,45)	(3,07)
Alleinerziehend [a]	0,051	0,019	0,110	0,027	-0,016
	(6,01)	(0,85)	(3,06)	(2,21)	(1,02)
Berufserfahrung	0,029	0,025	0,018	0,043	0,005
	(7,16)	(3,70)	(1,37)	(7,13)	(0,48)
Hochschul-abschluss [b]	0,020	0,008	0,039	0,010	0,067
	(2,58)	(0,63)	(2,12)	(0,69)	(3,24)
Fachhochschul-abschluss [b]	-0,016	-0,031	0,000	-0,023	0,034
	(1,80)	(2,36)	(0,01)	(1,31)	(1,56)
Fachschulabschluss [b]	0,042	0,033	0,069	0,040	0,064
	(4,89)	(2,56)	(3,60)	(1,89)	(3,12)
Fachkräfte [b]	0,051	0,044	0,119	0,018	0,037
	(17,10)	(8,63)	(14,70)	(3,53)	(5,39)
Ein Kind [c]	-0,003	0,005	-0,028	0,006	-0,017
	(0,75)	(0,66)	(2,61)	(0,86)	(1,85)
Zwei Kinder [c]	-0,004	0,009	-0,042	0,020	-0,050
	(0,73)	(0,94)	(2,63)	(1,95)	(3,92)
Drei oder mehr Kinder [c]	-0,051	-0,040	-0,100	-0,020	-0,077
	(6,26)	(3,65)	(4,35)	(1,33)	(4,49)
Frau	-0,051	-	-	-	-
	(17,83)	-	-	-	-
Ausländer	-0,027	-0,026	-0,085	-0,026	-0,077
	(5,44)	(3,44)	(2,96)	(3,49)	(3,75)
Konstante	0,130	0,110	0,093	0,123	0,115
	(23,13)	(12,50)	(5,69)	(13,60)	(7,85)
Anzahl der Beobachtungen	71923	25729	12829	22391	10974
R2	0,022	0,021	0,038	0,013	0,012

Referenzkategorien: [a] Allein lebend [b] Kräfte mit und ohne Fachkenntnisse, Hilfskräfte [c] Keine Kinder im Haushalt. Schätzmethode: Kleinste-Quadrate-Schätzung mit robust geschätzten Standardfehlern.

Tabelle 4.3.18 enthält die geschätzte Anzahl der zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse, die jedoch aufgrund der großen Konfidenzintervalle mit großer Unsicherheit behaftet ist.

Tabelle 4.3.18: Zusätzliche Beschäftigung

Bevölkerungs-gruppe	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
Männer West	111	8765
Männer Ost	-3	4333
Frauen West	2	7959
Frauen Ost	-93	3709

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.17

Das Muster der vorangegangenen Analysen findet sich auch, wenn die Stichprobe nach den Strategietypen unterteilt wird: keiner der Effekte ist signifikant (Tabelle 4.3.19). Somit ist auch die zusätzliche Beschäftigung getrennt nach Strategietypen der BA nicht präzise prognostizierbar (Tabelle 4.3.20).

Tabelle 4.3.19: DD-Effekte nach Strategietypen der BA

	I	II	III	IV	V
Inter	-0,013	-0,027	0,014	0,060	0,032
t-stat linear	1,18	1,94	0,93	2,33	1,72
t-stat Probit	1,32	2,06	0,78	2,27	
Anzahl der Beobachtungen	23196	12163	13931	4298	9154
R^2	0,044	0,364	0,404	0,386	0,424

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.17, Typenbezeichungen siehe Tabelle 4.3.5.

Tabelle 4.3.20: Zusätzliche Beschäftigung

Strategietypen	Zusätzliche Beschäftigung in Personen	Zahl der Berechtigten
I	-101	7858
II	-112	4104
III	67	4896
IV	90	1524
V	103	3177

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.17.

4.3.3.4 Sensitivitätsanalyse

Tabellen 4.3.21 und 4.3.22 enthalten die gleichen Sensitivitätsanalysen, die auch für den EGZ durchgeführt wurden. Hinsichtlich der unterschiedlichen Indikatoren sind die Ergebnisse vergleichbar und nach wie vor insignifikant. Dabei ist zu beachten, dass mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial die tatsächliche Gewährung eines BB nicht festzustellen ist. Daher werden nur zwei Indikatoren ausgewiesen.

Tabelle 4.3.21: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren

	Indikator 1	Indikator 3
Inter	0,002	0,003
t-stat linear	0,31	0,56
t-stat Probit	0,89	0,89
Anzahl der Beobachtungen	71923	71923
R^2	0,027	0,022

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.17, Indikatorbezeichungen siehe Tabelle 4.3.7.

Ähnlich ist das Bild bei unterschiedlichen Zeitpunkten der Messung des Arbeitsmarktstatus: die Beschäftigungswirkung ist unabhängig von der Wahl des Beobachtungszeitraums (Tabelle 4.3.22). Ex ante wäre eher zu erwarten, dass sich der Effekt im September und Oktober gegenüber November abschwächt, wenn im November bereits Antizipationseffekte hinsichtlich der künftigen Fördermöglichkeiten zum Tragen kommen.

Tabelle 4.3.22: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte

	September	Oktober	November
Inter	0,006	0,005	0,003
t-stat linear	1,14	0,93	0,56
t-stat Probit	1,24	1,13	0,89
Anzahl der Beobachtungen	71923	71923	71923
R^2	0,023	0,022	0,022

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.17.

4.3.3.5 Zusammenfassung

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zeigt in verschiedenen Stichproben und unter Verwendung alternativer Definitionen wie auch Untersuchungszeiträumen keine signifikanten Beschäftigungseffekte. Aufgrund der vermuteten nur geringen Inanspruchnahme dieses Instruments während des Beobachtungszeitraums ist dies nicht verwunderlich.

4.3.4 Förderung durch Beitragsbonus

4.3.4.1 Definition der Maßnahme

Der Beitragsbonus wurde am 1. Januar2003 neu eingeführt. Die Lohnsubvention wird für die Beschäftigung vormals Arbeitsloser ab 55 Jahren gewährt und befreit den beschäftigenden Betrieb von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung.

4.3.4.2 Abgrenzung von Teilnehmer- und Kontrollgruppe

Die zeitliche Struktur ist die gleiche wie im Fall der Egs (vgl. Abbildung 4.3.3). Die Teilnehmer- und Kontrollgruppen setzen sich aus den Arbeitlosen zusammen, die während des März der Jahre 2002 und 2003 in die Arbeitslosigkeit eintraten. Während der Grund für den relativ eng gesetzten Zeitrahmen die Abgrenzung zur Einführung des EGZ für Ältere ist, schränkt beim Beitragsbonus die Änderung der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld zum 1. Januar 2004 den Analysezeitraum zum aktuellen Rand hin ein. Auch hier fallen die Langzeitarbeitslosen also aus der Analyse heraus, was die Aussagen insofern einschränkt, als relativ viele der durch BB Geförderten vorher langzeitarbeitslos waren.

Die Förderung wird bei Personen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr gewährt. Entsprechend sind die Personen in der Teilnehmergruppe zum Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit mindestens 55 und maximal 57 Jahre alt, in der Kontrollgruppe mindestens 52 und höchstens 54 Jahre alt. Der Arbeitsmarktstatus der beobachteten Arbeitslosen wird wieder zum September, Oktober und November der Jahre 2002 und 2003 bestimmt.

4.3.4.3 Wirkungen auf die Beschäftigung

Wie für die Egs weisen wir auch für den BB keine Förderzahlen aus, da diese von der BA gesondert erfasst werden und für die Evaluation nicht zur Verfügung standen. Tabelle 4.3.23 enthält den geschätzten Beschäftigungseffekt des BB auf die gemäß Indikator 3 definierte Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Im Vergleich zu den im Durchschnitt fünf Jahre jüngeren *Treatment*- und Kontrollgruppen der Egs finden wie erwartungsgemäß eine erheblich niedrigere Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach der gleichen Zeit-

spanne seit Beginn der Arbeitslosigkeit. Wie in der Altersgruppe der 48- bis 51-Jährigen nehmen die Beschäftigungschancen auch für die Angehörigen der Teilnehmer- und Kontrollgruppen des BB zwischen November 2002 und November 2003 deutlich ab. Der aus dem Unterschied der zeitlichen Differenzen errechnete Differenz-in-Differenzen-Effekt ist statistisch insignifikant.

Tabelle 4.3.23: Geschätzte Beschäftigungseffekte des Beitragsbonus

	November 2002	November 2003	Differenz
Teilnehmer	11,54	8,46	-3,08
	(23114)	(25070)	
Nichtteilnehmer	13,42	10,66	-2,76
	(26181)	(27629)	
Effekt in %			-0,32
t-Stat., linear			0,81
t-Stat., Probit			1,83

Tabelle 4.3.24 enthält die Ergebnisse der konditionalen Schätzungen unter Einbeziehung weiterer individueller Charakteristika der Mitglieder der Teilnehmer- und Kontrollgruppe. Der Interaktionsterm ist durchgängig insignifikant. Für die ostdeutschen Männer zeigt sich ein negativer Effekt von 1,7 Prozent; dies überrascht insofern, als die Darstellung der Förderstrukturen in Teil 2 dieses Berichts darauf hindeutet, dass in Ostdeutschland die meisten Förderfälle zu finden sind. Jedoch ist auch dieser Koeffizient weit von der Schwelle statistischer Signifikanz entfernt. Die übrigen Koeffizienten zeigen qualitativ nur geringe Unterschiede zu den Koeffizienten der entsprechenden Tabellen für den EGZ oder die Egs. In ihrer Größenordnung sind sie allerdings tendenziell geringer ausgeprägt, was darauf hindeutet, dass der Einfluss von Variablen wie Ausbildung oder Familienstand auf die Beschäftigung mit zunehmendem Alter geringer wird.

Tabelle 4.3.24: Ergebnisse des linearen Wahrscheinlichkeitsmodells

	Gesamt	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost
Zweiter Zeitpunkt	-0,028	-0,035	-0,005	-0,036	-0,016
	(9,84)	(7,29)	(0,62)	(7,70)	(2,43)
Teilnehmer	-0,023	-0,023	-0,026	-0,020	-0,030
	(7,57)	(4,51)	(3,02)	(3,94)	(4,44)
Interaktionsterm	-0,001	0,000	-0,017	0,007	-0,002
	(0,25)	(0,01)	(1,41)	(1,02)	(0,22)
Verheiratet / zusammenlebend [a]	0,032	0,048	0,077	-0,003	0,013
	(14,14)	(12,85)	(10,99)	(0,81)	(2,39)
Alleinerziehend [a]	0,023	0,028	0,039	-0,004	0,013
	(2,81)	(1,32)	(1,01)	(0,35)	(0,80)
Berufserfahrung	0,019	0,017	0,009	0,030	0,000
	(6,36)	(3,32)	(0,87)	(7,19)	(0,05)
Hochschulabschluss [b]	0,012	-0,013	0,041	-0,005	0,093
	(2,01)	(1,56)	(2,96)	(0,45)	(4,88)
Fachhochschulabschluss [b]	-0,009	-0,025	0,016	-0,014	0,024
	(1,43)	(2,83)	(1,18)	(0,99)	(1,67)
Fachschulabschluss [b]	0,027	0,016	0,078	-0,013	0,040
	(4,55)	(1,95)	(5,63)	(0,98)	(2,98)
Fachkräfte [b]	0,029	0,029	0,083	0,004	0,020
	(13,34)	(7,89)	(12,70)	(1,09)	(4,35)
Ein Kind [c]	-0,009	-0,010	-0,023	0,003	-0,018
	(2,48)	(1,80)	(2,31)	(0,52)	(2,21)
Zwei Kinder [c]	-0,014	-0,004	-0,043	-0,000	-0,058
	(2,46)	(0,47)	(2,66)	(0,00)	(4,90)
Drei oder mehr Kinder [c]	-0,046	-0,042	-0,116	-0,003	-0,094
	(6,92)	(4,81)	(5,91)	(0,16)	(19,38)
Frau	-0,043	-	-	-	-
	(21,12)	-	-	-	-
Ausländer	-0,024	-0,022	-0,069	-0,023	-0,062
	(7,27)	(4,84)	(3,07)	(4,92)	(5,02)
Konstante	0,107	0,089	0,072	0,096	0,084
	(27,72)	(14,54)	(5,91)	(16,49)	(8,44)
Anzahl der Beobachtungen	98387	36645	15313	31096	15333
R2	0,014	0,012	0,022	0,007	0,009

Referenzkategorien: [a] Allein lebend [b] Kräfte mit und ohne Fachkenntnisse, Hilfskräfte [c] Keine Kinder im Haushalt. Schätzmethode: Kleinste-Quadrate-Schätzung mit robust geschätzten Standardfehlern

Tabelle 4.3.25 gibt die geschätzte zusätzliche Beschäftigung an, die jedoch aufgrund der weiten Konfidenzintervalle mit hoher Prognoseunsicherheit verbunden ist. In jedem Fall sind die Beschäftigungseffekte im Vergleich zur Zahl der Berechtigten minimal, so dass sie nicht weiter interpretiert werden müssen.

Tabelle 4.3.25: Zusätzliche Beschäftigung

Bevölkerungs-gruppe	Zusätzliche Beschäfti-gung in Personen	Zahl der Berechtigten
Männer West	1	9682
Männer Ost	-62	3624
Frauen West	54	8162
Frauen Ost	-7	3602

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.24.

Die Ergebnisse bei Unterteilung der Stichprobe gemäß der Strategietypen der Bundesagentur sind in Tabelle 4.3.26 enthalten. Keiner der relevanten Interaktionsterme ist signifikant von Null verschieden. Auch hier überrascht wieder, dass der am stärksten negative Effekt in den ostdeutschen Agenturbezirken zu finden ist.

Tabelle 4.3.26: DD-Effekte nach Strategietypen der BA

	I	II	III	IV	V
Inter	-0,010	-0,006	0,002	-0,001	0,020
t-stat linear	1,28	0,69	0,20	0,08	1,62
t-stat Probit	1,63	0,96	0,37	0,82	0,97
Anzahl der Beo-bachtungen	29788	17804	19124	7017	13831
R^2	0,030	0,010	0,014	0,0140	0,024

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.24, Typenbezeichungen siehe Tabelle 4.3.5.

Der Vollständigkeit halber werden in Tabelle 4.3.27 auch die geschätzten Beschäftigungswirkungen in Personenzahlen wiedergegeben.

Tabelle 4.3.27: Zusätzliche Beschäftigung

Strategietypen	Zusätzliche Beschäfti-gung in Personen	Zahl der Berechtigten
I	-68	7004
II	-27	4439
III	9	4899
IV	-3	1974
V	74	3762

Anmerkung: Vorhergesagte Beschäftigtenzahlen auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.24.

4.3.4.4 Sensitivitätsanalyse

Wird die Beschäftigung gemäß Indikator 1 gemessen, ist der Effekt des BB signifikant negativ (siehe Tabelle 4.3.28). Dies bedeutet, dass die kausale Wirkung des Beitragsbonus auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse negativ ist, dieser Effekt aber verschwindet, wenn man die öffentlich geförderte Beschäftigung aus dem Indikator herausnimmt. Die deskriptive Analyse in Teil 2 dieses Berichts hat gezeigt, dass der Beitragsbonus häufig in Kombination mit anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik verwendet wird. Das negative Ergebnis könnte deshalb dadurch zustande kommen, dass der Umfang von ABM und anderen Maßnahmen zwischen den beiden Zeitpunkten zurückgeführt wurde. Wenn ältere Arbeitnehmer davon eher betroffen sind als jüngere, drückt sich dies in einer relativen Verschlechterung der Beschäftigungschancen Älterer aus. In diesem Fall kann der negative Koeffizient nicht auf die Wirkung des BB zurückgeführt werden. Vielmehr ist er ein Ergebnis der Maßnahmeheterogenität, die in den Zusammenhang zwischen dem untersuchten Instrument und der Beschäftigungssituation eingreift.

Tabelle 4.3.28: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Indikatoren

	Indikator 1	Indikator 3
Inter	-0,011	-0,001
t-stat linear	2,50	0,25
t-stat Probit	2,50	1,20
Anzahl der Beobachtungen	98387	98387
R^2	0,020	0,0138

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.24, Indikatorbezeichnungen siehe Tabelle 4.3.7.

Geringe Variation der Ergebnisse zeigt sich dagegen in der zweiten Sensitivitätsanalyse: Die Beschäftigungswirkung des Beitragsbonus bleibt während des gesamten Beobachtungszeitraums insignifikant (siehe Tabelle 4.3.29).

Tabelle 4.3.29: Sensitivitätsanalyse: unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte

	September	Oktober	November
Inter	0,005	0,004	-0,001
t-stat linear	1,25	1,02	0,25
t-stat Probit	0,45	0,19	1,20
Anzahl der Beobachtungen	98387	98388	98387
R^2	0,013	0,014	0,0138

Anmerkung: DD-Effekte auf Basis eines Regressionsmodells wie in Tabelle 4.3.24.

4.3.4.5 Zusammenfassung

Auch für den Beitragsbonus kann keine signifikante Beschäftigungswirkung festgestellt werden. Dies erscheint aufgrund der geringen damit verbundenen finanziellen Anreize und der geringen aktiven Vermarktung des Instruments nicht verwunderlich. Die Ergebnisse sind jedoch dadurch in ihrer Aussagekraft etwas eingeschränkt, als die Erwerbsgeschichte der betrachteten Personen im gewählten Ansatz nur bis in den achten Monat nach dem Beginn der Arbeitslosigkeit verfolgt werden kann. Die Wirkung des Beitragsbonus auf Langzeitarbeitslose kann daher nicht erfasst werden. Die Förderung von Langzeitarbeitslosen könnte jedoch insbesondere in Ostdeutschland eine Rolle spielen, wie die Förderstrukturen (vgl. Teil 2 dieses Berichts) zeigen. Daher könnte hier ein etwas anderes Analysedesign, das den Bestand und nicht den Zugang in Arbeitslosigkeit zum Ausgangspunkt der Bildung von Teilnehmer- und Kontrollgruppe macht, weiteren Aufschluss geben.

4.4 Schlussfolgerungen für die Wirksamkeit der Instrumente und ihre Gestaltung

In der Zusammenschau der Ergebnisse findet man für eines der untersuchten Instrumente, den EGZ für Ältere, eine positive Wirkung auf die Aufnahme von Beschäftigung. Dies gilt, allerdings in geringerem Umfang, auch für den EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte nach § 218 SGB III. Für zwei weitere Instrumente, die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus, finden wir keine statistisch signifikante Wirkung. Sind die Unterschiede in den Befunden plausibel?

Die beiden negativen Befunde sind aufgrund der Implementationsanalyse so zu erwarten. Das Instrument ist nicht bekannt und wird wenig in Anspruch genommen. Wo es in

Anspruch genommen wird, gibt es möglicherweise Mitnahmeeffekte – aufgrund der Datensituation können wir diese nicht beziffern. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Entgeltsicherung im Einzelfall positiv auf den Abgang aus Arbeitslosigkeit wirkt. Die Koeffizienten deuten in diese Richtung. Aber die quantitative Bedeutung des Instruments ist so gering, dass diese möglichen positiven Effekte in anderen Effekten untergehen. In noch stärkerem Maße gilt das für den Beitragsbonus.

Dagegen weist der EGZ für Ältere eine positive Wirkung auf die Erfolgsindikatoren auf. Wird eine Person in die Förderung einbezogen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, auf sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden, um 2 Prozentpunkte. Dies ist keine zu vernachlässigende Größe. Der Effekt könnte allerdings, wie Sensitivitätsanalysen zeigen, um ca. 50 Prozent nach oben überschätzt sein.

Die Befunde für den EGZ für Schwerbehinderte sind zwar in einigen Teilgruppen ebenfalls positiv (Frauen in Ostdeutschland), jedoch ist der Befund weniger einheitlich. Bei dieser Schätzung besteht am ehesten ein Problem der Robustheit der Schätzergebnisse. Erstens lässt sich der Effekt des EGZ schlecht vom Effekt anderer Maßnahmen abgrenzen (Maßnahmevielfalt). Zweitens unterscheiden sich *Treatment*- und Kontrollgruppe hinsichtlich beobachteter und unbeobachteter Eigenschaften vermutlich stärker, als dies in den Schätzungen für EGZ für Ältere der Fall ist. Drittens haben Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung Schwerbehinderter auch schon vor der Einführung des EGZ bestanden, waren jedoch in anderen gesetzlichen Vorschriften verankert. Dies verwischt die Definition des *Treatment* zusätzlich. Ob die positiven Effekt des EGZ auch zu einer Verbesserung im fiskalischen Sinn führt, muss die Effizienzanalyse auf Abschnitt 6 erweisen.

5 Stabilitäts- und Verbleibsanalyse nach Zugang in die Förderung

5.1 Stabilität geförderter Beschäftigungsverhältnisse

Ist es so, dass Betriebe die Förderung vorwiegend in Anspruch nehmen, um temporäre und durch die Bezuschussung kostengünstige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen? Oder wird durch die Umsetzung und Ausgestaltung der Eingliederungszuschüsse erreicht, dass vor allem dauerhafte Beschäftigung gefördert wird und die geförderten Beschäftigungsverhältnisse auch nach Auslaufen der Förderung weiter bestehen? Welche Rolle spielt die Nachbeschäftigungsfrist für die Stabilität der Beschäftigung auch nach Ende der Förderzeiträume? Welche Unterschiede bestehen im Vergleich der EGZ-Varianten?

Zu vermuten ist, dass während des Förderzeitraums und der je nach Förderart geltenden Nachbeschäftigungszeit die Stabilität der Beschäftigung für geförderte Personen höher ist als für vergleichbare nicht geförderte Personen, die in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind. Bei Entlassung geförderter Personen während der Förderzeit entgehen den Arbeitgebern die noch ausstehenden Zuschüsse; bei Entlassungen während der Nachbeschäftigungsfrist riskieren die Betriebe eine Aufforderung zur Rückzahlung eines Teils der Förderung. Das Ende des Zahlungszeitraums und das Ende der Nachbeschäftigungsfrist markieren daher vermutlich Zeitpunkte, zu denen sich die Kosten der Entlassung von geförderten Personen für den Betrieb deutlich reduzieren.

Diesen Überlegungen zur Dauer und zur Stabilität geförderter Beschäftigung wird im Folgenden mit **deskriptiven Verweildaueranalysen** nachgegangen. Wegen der Länge des verfügbaren Zeitfensters wird, wie auch im nächsten Abschnitt zum Verbleib der geförderten Personen, eine Kohorte von Zugängen in die Förderung mit dem EGZ im ersten Halbjahr 2002 betrachtet. Sowohl wegen Unterschieden in der Länge der Zeiträume nach der Förderung als auch um einheitlichere Gruppen geförderter Personen zu erhalten, wird nicht nur nach der jeweiligen EGZ-Variante, sondern darüber hinaus auch nach der Länge der Förderzeiträume differenziert. Die untersuchte Verweildauer ist die Zeit vom Beginn der Förderung bis zum Ende entweder der geförderten Beschäftigung, oder falls vorhanden, bis zum Ende einer nach der Förderung einsetzenden ungeförderten Beschäftigung. Der Erwerbsstatus wird jeweils am Ersten des Monats gemessen.

Wenn im Anschluss an die geförderte Beschäftigung eine ungeförderte Beschäftigung vorliegt, muss es sich nicht zwangsläufig um eine ungeförderte Beschäftigung im ursprünglichen Förderbetrieb handeln. Die Episode gilt als beendet, sobald in einem Monat ein anderer Erwerbsstatus als geförderte oder ungeförderte Beschäftigung beobachtet wird. Dies gilt auch, wenn der beobachtete Erwerbsstatus in die Kategorie „fehlend" fällt, da es sich hier um Phasen von Nichterwerbstätigkeit, ungeförderte Ausbildungen, Übergänge in den Ruhestand und ähnliches handeln kann. Die Episode gilt als zensiert, wenn bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes kein anderer Erwerbsstatus als geförderte oder ungeförderte Beschäftigung beobachtet wurde.

Graphische Darstellungen der Kaplan-Meier-Schätzungen[87] der Überlebensfunktionen für die (anfänglich) geförderten Beschäftigungsspells sind in den Abbildungen 5.1.1 und 5.1.2 enthalten. Abbildung 5.1.1 enthält getrennt nach Förderarten und Förderdauern geschätzte Survivorfunktionen; für die in Abbildung 5.1.2 enthaltenen Verläufe wurde über Förderdauern aggregiert, um einen Überblick über die Stabilität geförderter Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich unterschiedlicher Personengruppen (Männer, Frauen, West- und Ostdeutschland) zu erhalten.

Den in den Abbildungen dargestellten Verläufen ist gemeinsam, dass für alle Förderarten und Personengruppen über die Zeit hinweg ein stetiger Rückgang im Anteil der Personen, die seit Eintritt in die Förderung ununterbrochen[88] in Beschäftigung sind, beobachtet werden kann. Die Rückgänge in den Beschäftigtenanteilen erfolgen jedoch in unterschiedlicher Stärke und mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten.

In Abbildung 5.1.1 lässt sich zunächst für kurze Dauern beim **EGZ Einarbeitung** für alle Gruppen im vierten Monat, also nach der maximal möglichen Förderdauer, ein deutlicher Rückgang im Anteil der Personen in Beschäftigung um acht bis 13 Prozentpunkte erkennen. Das Ende der Nachbeschäftigungszeit ist bei den hier betrachteten Förderdauern bis zu 3 Monaten für alle Geförderten spätestens sechs Monate nach Förderbeginn erreicht. Am Anfang des siebten Monats befinden sich noch je nach Personengruppe 72 bzw. 74 Prozent der Geförderten in Beschäftigung.

---

[87] Die Schätzungen berücksichtigen, dass es sich auch um zensierte, nicht abgeschlossene *Spells* handelt. Geschätzt wird der Anteil von noch in Beschäftigung befindlichen Personen im jeweiligen Monat ab Förderbeginn.

[88] Streng genommen sind bei den „noch" beschäftigten Personen auch solche, die z.B. nach kurzer Unterbrechung am nächsten Monatsersten wieder in ungeförderter Beschäftigung beobachtet werden.

Am Ende der Beobachtungszeit, also zwei Jahre nach Förderbeginn, ist bei den Frauen noch die Hälfte der Geförderten in Beschäftigung, während es bei den Männern nur 40 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 42 Prozent (Westdeutschland) sind.

Für etwas längere Förderdauern von 3 bis 6 Monaten zeigen sich für den EGZ Einarbeitung in den ersten sechs Monaten höhere Beschäftigtenanteile als bei den mit kürzeren Dauern geförderten Personen. Im Vergleich der mit kurzen und längeren Dauern geförderten Personen verbleiben in Ostdeutschland die Personen mit längeren Förderdauern über den ganzen Beobachtungszeitraum hinweg zu höheren Anteilen in Beschäftigung. In Westdeutschland sind etwa ab dem siebten Monat nach Förderbeginn keine Unterschiede im Vergleich der Verläufe nach Förderdauern mehr festzustellen. Vom siebten bis etwa zum zwölften Monat, einhergehend mit dem Auslaufen der Nachbeschäftigungszeiten, sind relativ schnelle Abnahmen in den Anteilen beschäftigter Personen zu verzeichnen. Ab dem 13. Monat werden die Verläufe der Survivorfunktionen dann deutlich flacher. Zwei Jahre nach Förderbeginn liegen die Verbleibsquoten in Beschäftigung zwischen 40 und 60 Prozent.

Bei Personen, die mit dem **EGZ bei erschwerter Vermittlung** gefördert wurden, ist das - jeweils für große Teile der geförderten Personen geltende - Ende der Förderzeiträume an sprunghaften Rückgängen in den Verläufen der Beschäftigtenquoten nach sechs bzw. zwölf Monaten zu erkennen. Bei Personen, die bei kürzeren Dauern von 3 bis 6 Monaten gefördert werden, sind wiederum nach Ende der Förderzeiträume und während des Auslaufens der Nachbeschäftigungszeiten etwas stärkere Rückgänge der Beschäftigtenanteile und etwa ab dem 13. Monat ein Abflachen der geschätzten Verläufe zu beobachten. Bei Personen mit langen Förderdauern von sechs bis zwölf Monaten sinkt die Beschäftigungsquote nach einem Jahr um sieben bzw. acht Prozentpunkte. Hier lässt sich mit der bisherigen Datenlage noch nicht beobachten, in welchem Umfang auch nach Ablauf der Nachbeschäftigungszeiten noch stärkere Rückgänge in den Beschäftigtenzahlen stattfinden.

Im Vergleich der Förderdauern bis zu 6 Monaten und zwischen 6 und 12 Monaten sind die Beschäftigtenanteile bei Personen mit längeren Förderzeiträumen nur etwas höher. Die Unterschiede in den Verläufen der Survivorfunktionen verringern sich noch einmal deutlich, wenn auch die längeren Förderzeiträume ausgelaufen sind.

Für Förderungen mit dem **EGZ für Ältere** gilt keine Nachbeschäftigungsfrist, allerdings werden hier für einen Großteil der Geförderten Förderdauern zwischen 12 und 24 Monaten gewährt. Für diese sehr langen Förderzeiten kann noch nicht beobachtet werden, wie sich die Beschäftigungsstabilität im Anschluss an die Förderung entwickelt - bei noch anhaltenden Förderzeiträumen sind hier am Ende des Beobachtungszeitraums die Anteile der noch in Beschäftigung befindlichen Personen sehr hoch.

Für kürzere Förderdauern von 6 bis 12 Monaten zeigt sich auch bei dem EGZ für Ältere nach Auslaufen der Förderzeiten ein deutlicher und sprunghafter Rückgang in den Anteilen der weiterhin Beschäftigten. Je nach Personengruppe sind nach dem Auslaufen der ("kurzen") Förderungen mit dem EGZ für Ältere noch zwischen 63 und 68 Prozent der Personen in Beschäftigung.

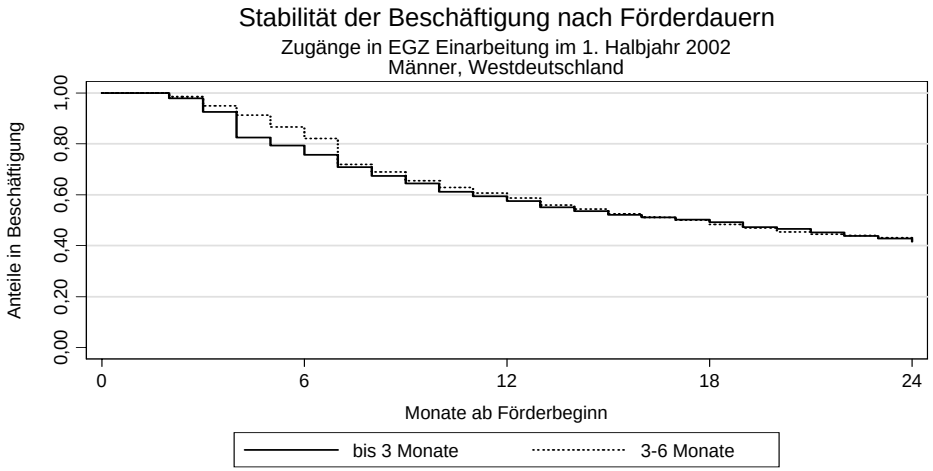
In Abbildung 5.1.2 sind noch einmal die Ergebnisse für unterschiedliche Personengruppen innerhalb der Förderarten dargestellt. Die vorher teils deutlichen Sprungstellen verschwinden hier meist durch die Aggregation über unterschiedliche Förderdauern. Die Survivorfunktionen weisen je Förderart sehr ähnliche Verläufe auf. Ohne dass hierfür ein Grund angegeben werden kann, haben durchgängig ostdeutsche Frauen die höchsten und westdeutsche Männer die niedrigsten Anteile von weiterhin in Beschäftigung verbliebenen Personen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass für einen Großteil der geförderten Personen in den zwei Jahren nach Förderbeginn ein durchgehender Verbleib in Beschäftigung zu beobachten ist.[89] Damit kann durchaus argumentiert werden, dass mit dem EGZ - zumindest schwerpunktmäßig - dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden. Aus der Tatsache, dass nach Auslaufen der Förderzeiträume häufig eine sprunghafte Abnahme der Beschäftigtenanteile auftritt, lässt sich folgern, dass durch die Länge

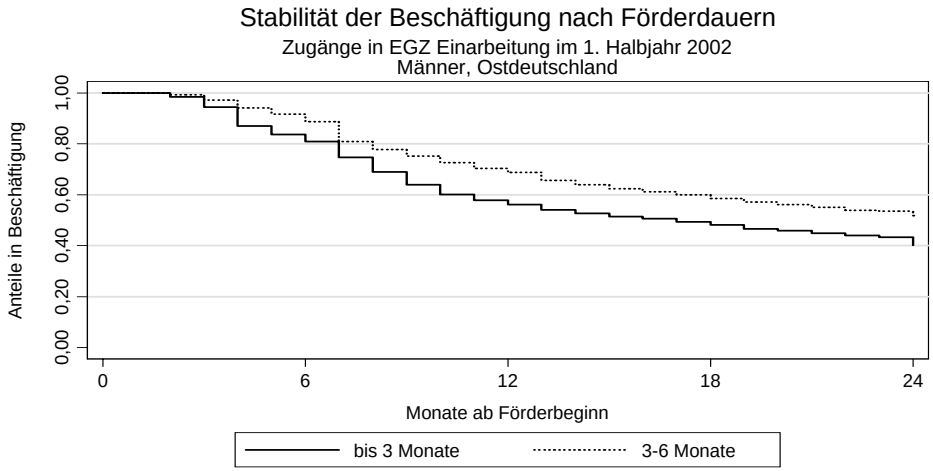
[89] An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass kein unmittelbarer Vergleich der hier erzielten Ergebnisse mit den von der Statistik der BA veröffentlichten Verbleibsquoten in den Eingliederungsbilanzen möglich ist. Erstens wird hier sehr viel weitergehend nach Förderarten und Personengruppen differenziert, zweitens ist das hier verwendete Konzept der Stabilität geförderter Beschäftigung verschieden von dem in den Eingliederungsbilanzen ausgewiesenen Stichtagsverbleib.

der Förderzeiträume zumindest teilweise auch die Länge der geförderten Beschäftigungsverhältnisse gesteuert werden kann. Insgesamt ist dieser Effekt aber nicht allzu stark. Von der Nachbeschäftigungszeit scheint - soweit beobachtbar - ein weiterer, jedoch schwacher Effekt auf die Stabilität der geförderten Beschäftigung auszugehen.

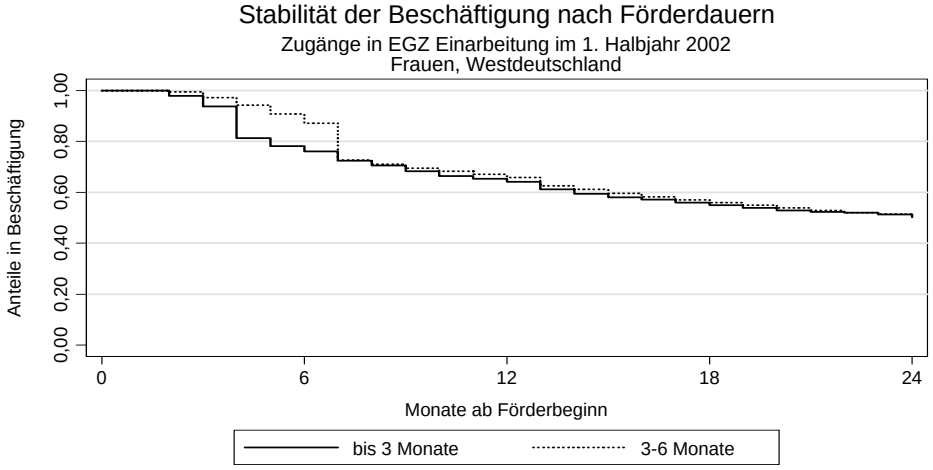
Abbildung 5.1.1: Stabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse nach Förderarten und Förderdauern



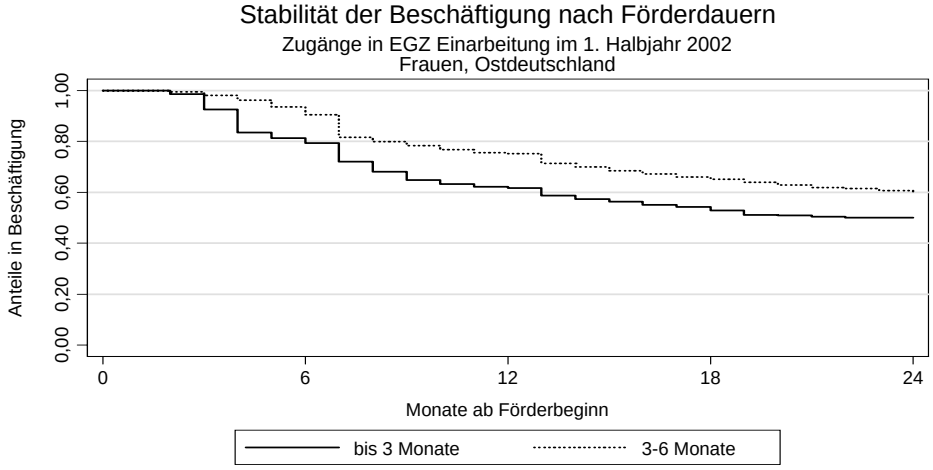
Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

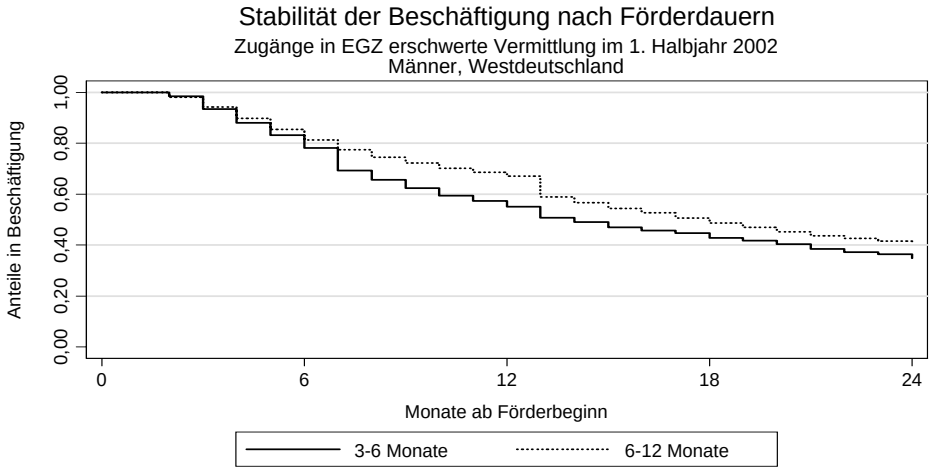


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

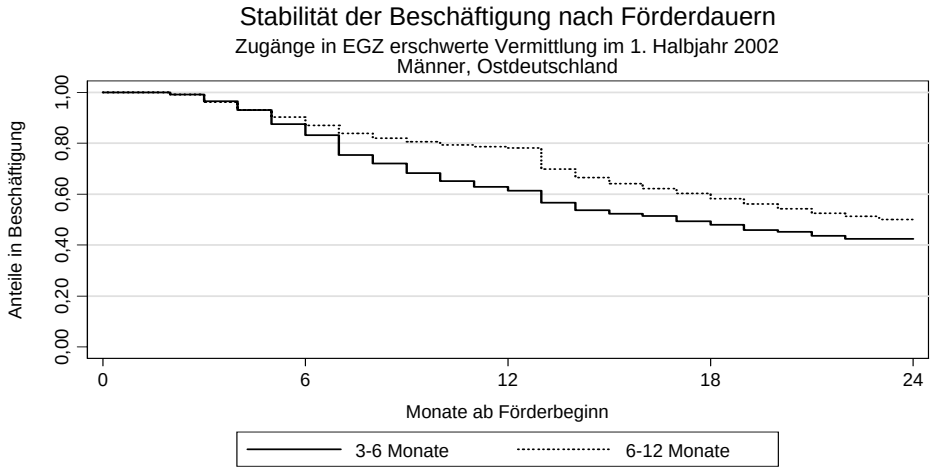


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

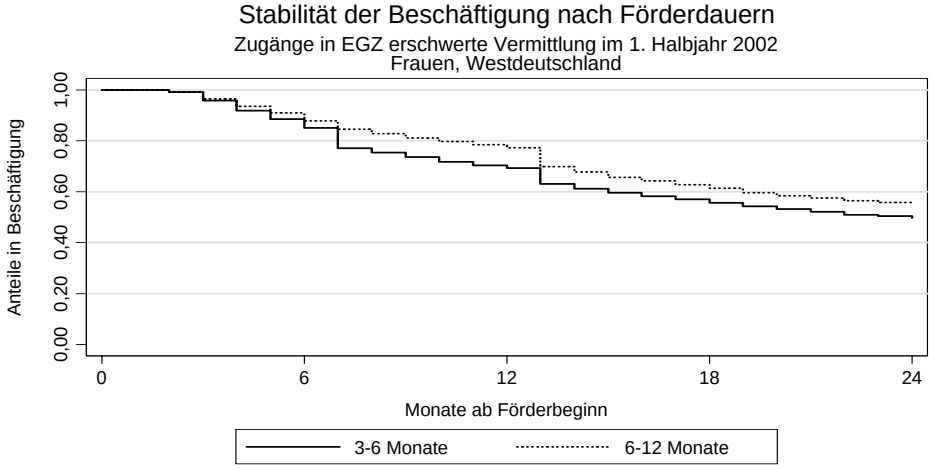
Fortsetzung Abbildung 5.1.1



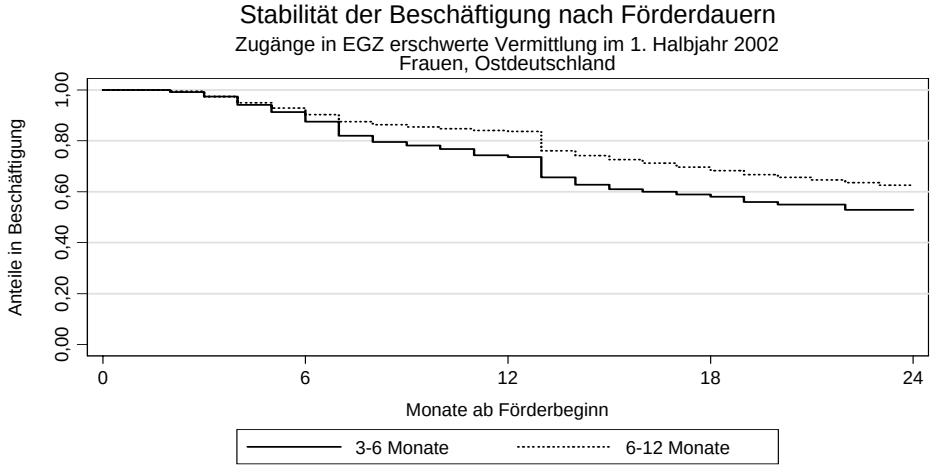
Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

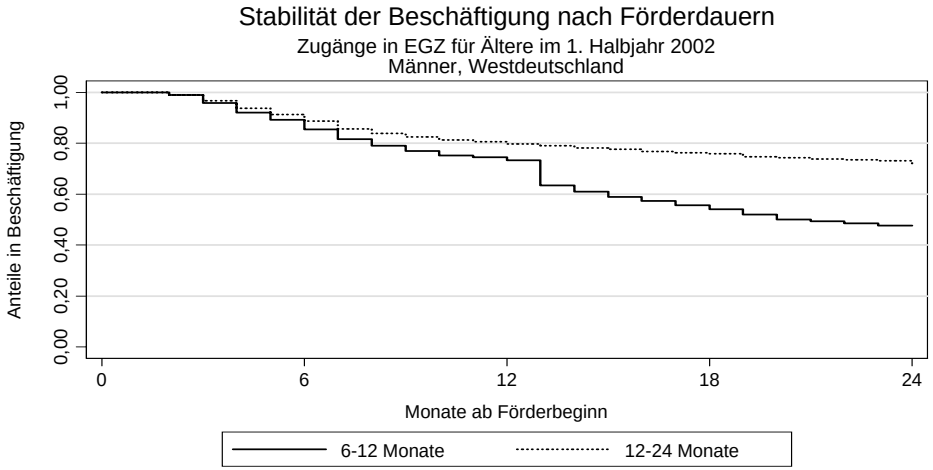


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

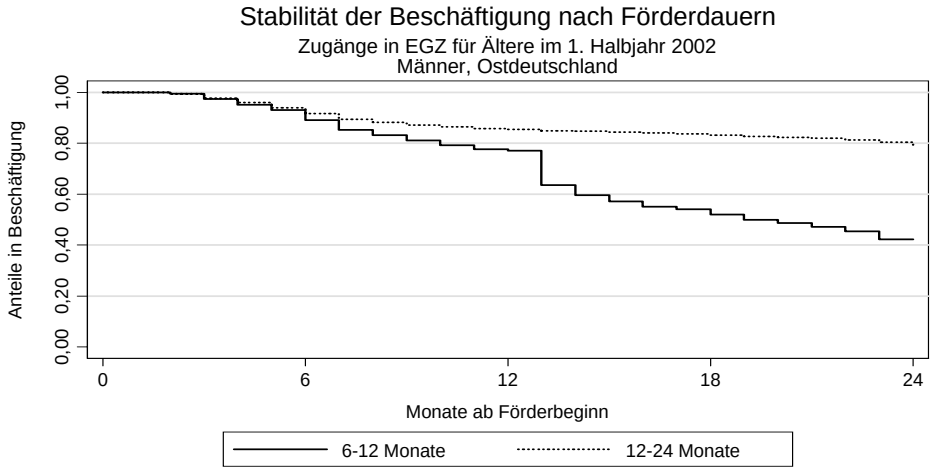


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

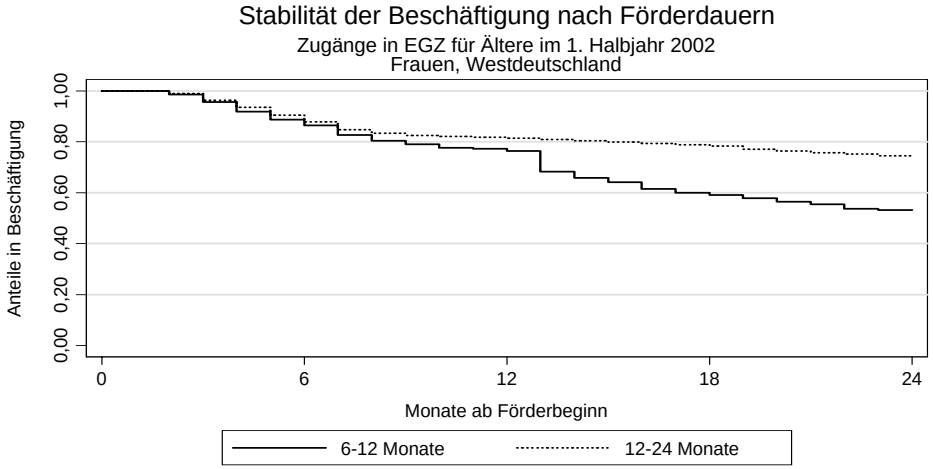
Fortsetzung Abbildung 5.1.1



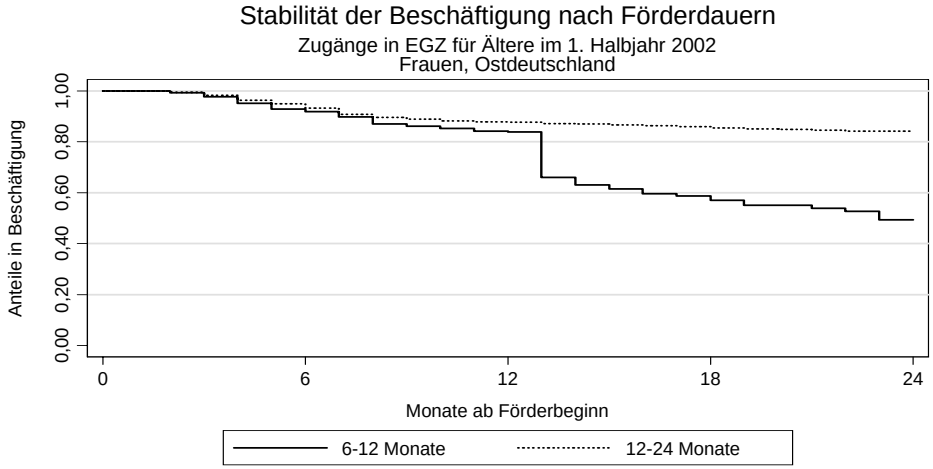
Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

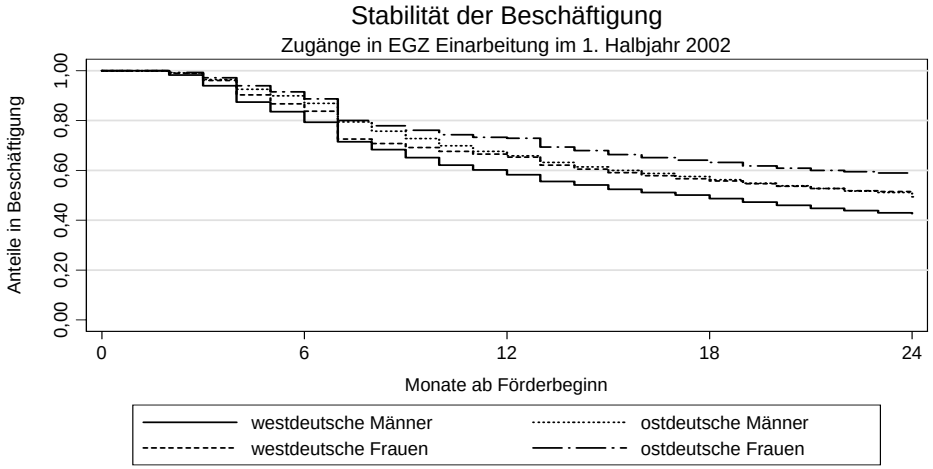


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

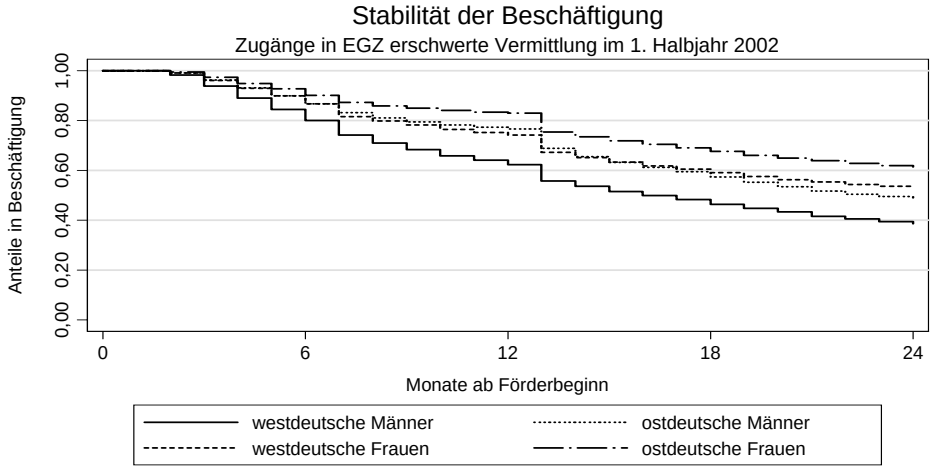


Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

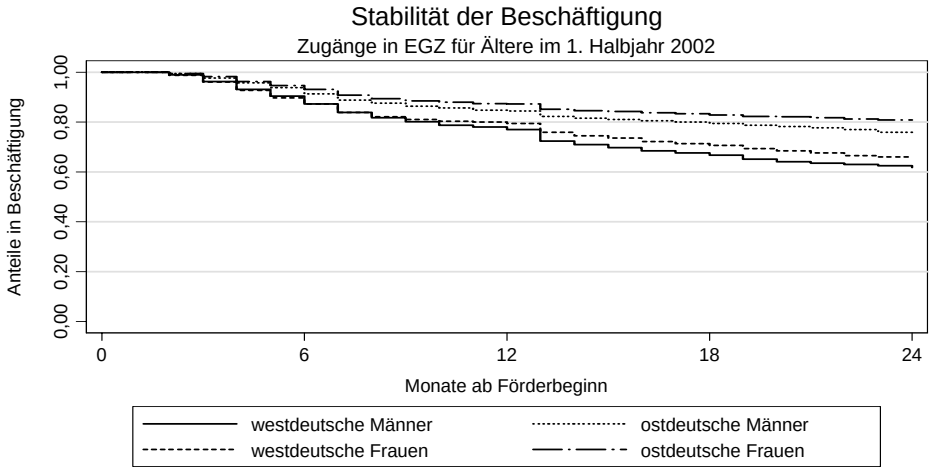
Abbildung 5.1.2: Stabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse nach Förderarten und Personengruppen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten,eigene Berechnungen

5.2 Verbleibsuntersuchung

Vorbereitung

Ziel dieses Untersuchungsschrittes ist es, die mittel- bis langfristigen Effekte der Förderung auf den Verbleib der geförderten Personen in Beschäftigung zu untersuchen.

Unsere **Ergebnisvariablen** für den Verbleib sind zwei Indikatoren für den Erwerbsstatus auf Monatsbasis:

- Eine Person ist am ersten des Monats **nicht** arbeitslos, in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme oder in geförderter Beschäftigung.[90]
- Eine Person ist am ersten des Monats in ungeförderter Erwerbstätigkeit.

Im Fall der Analyse von EGZ ist es explizit **nicht** sinnvoll, Erwerbstätigkeit an sich als Erfolgskriterium heranzuziehen, da die Zeit der Förderung sonst immer als Erfolg zu werten wäre.

Der gewählte **Untersuchungsansatz** beinhaltet die Bildung von Vergleichsgruppen nicht geförderter Personen mit Hilfe von *Matching*-Methoden, um einen Referenzmaßstab zur Beurteilung der Erwerbsverläufe der geförderten Personen zu erhalten. Die Vergleichsgruppe dient also der Abschätzung der kontrafaktischen Situation, die beobachtet worden wäre, wären die geförderten Personen nicht gefördert worden.

Dagegen, eine Vergleichsgruppe rein zufällig – etwa als Stichprobe aus dem Arbeitslosenbestand – auszuwählen, spricht die Überlegung, dass der Zugang in die Förderung durch ein arbeitsmarktpolitisches Instrument in der Regel auch nicht zufällig verläuft, sondern dass gewisse individuelle Merkmale bzw. Merkmalsausprägungen die Förderung für einige Personen wahrscheinlicher machen als für andere Personen. Sind diese Merkmale auch mit dem Erfolg der Förderung verknüpft, ist dies bei der Evaluation der Förderergebnisse zu berücksichtigen. Ansonsten kann es zu einer so genannten Selektionsverzerrung des geschätzten Evaluationsergebnisses kommen, die daraus resultiert, dass sich geförderte Personen und Vergleichsgruppe hinsichtlich der Verteilung von Merkmalen unterscheiden, die sowohl den Zugang in die Förderung als auch den im Anschluss an die Förderung beobachteten Erfolg beeinflussen.

---

[90] Dieses Maß schließt für uns nicht beobachtbare Zustände wie Nichterwerbstätigkeit, ungeförderte Selbständigkeit oder Ruhestand mit ein.

Eine Konsequenz der Selektionsproblematik ist, dass hier als Evaluationsparameter nicht die Wirkung der Förderung auf eine zufällige oder willkürlich ausgewählte Gruppe von Arbeitslosen oder anderen Personen geschätzt wird. Stattdessen soll der ***„average effect of treatment on the treated***", die durchschnittliche Wirkung der Förderung auf die geförderten Personen geschätzt werden. Dies bedeutet, dass die Wirkung der Förderung konditional auf die beobachteten Merkmale der betrachteten Gruppe untersucht wird und nicht beliebig auf andere Personen oder andere Zeiträume übertragbar ist. Weiterhin geht es um solche Personenmerkmale, die sowohl den Förderzugang als auch den Fördererfolg, hier die beobachtete Beschäftigung der geförderten Personen nach Förderung, beeinflussen.

Die Konditionierung auf die Merkmale der geförderten Personen erfolgt beim ***Propensity score Matching***, indem zunächst für die zu untersuchende Gruppe geförderter Personen und eine Gruppe nicht geförderter Personen die Wahrscheinlichkeit des Förderzugangs in Abhängigkeit von den beobachteten Personenmerkmalen geschätzt wird. Die *Propensity scores* sind die aus dieser Schätzung vorhergesagten Förderwahrscheinlichkeiten. *Matching*-Techniken werden eingesetzt, um für die Gruppen der geförderten und der nicht geförderten Personen möglichst ähnliche Verteilungen der *Propensity scores* zu erzeugen. Dies kann z.B. durch eine geeignete Auswahl nicht geförderter Personen geschehen. Das Ausbalancieren der Verteilungen unter Zuhilfenahme der *Propensity scores* entspricht – dies besagt ein Ergebnis von Rosenbaum/Rubin (1983) – einem Ausbalancieren der Verteilungen der einzelnen Personenmerkmale zwischen den Gruppen geförderter und nicht geförderter Personen.

In der vorliegenden Untersuchung wird als *Matching*-Technik „***nearest neighbour matching***" verwendet. Das heißt, jeder geförderten Person wird genau die nicht geförderte Person zugeordnet, deren *Propensity score* den geringsten Abstand zum *Propensity score* der geförderten Person aufweist. Um eine möglichst geringe Distanz in den *Propensity scores* gematchter Paare zu erhalten, werden die Personen der Vergleichsgruppe „mit Zurücklegen" gezogen, d.h. ein und dieselbe nicht geförderte Person kann auch mehrfach als Vergleichsperson für unterschiedliche geförderte Personen dienen. Der Nachteil dieser Vorgehensweise gegenüber einer „mit Zurücklegen" gebildeten Vergleichsgruppe ist, dass sich die Varianz des Schätzers für die Wirkung der Förderung erhöht.

Der **Schätzer für die Förderwirkung** wird als Differenz des Mittelwerts der Ergebnisvariablen der Gruppe geförderter Personen und des Mittelwerts der Ergebnisvariablen in der Vergleichsgruppe gebildet.

Um die **Güte der Vergleichsgruppenauswahl** – die für Validität der Ergebnisse kritisch ist - zu überprüfen, ziehen wir die folgenden Verfahren heran:

- Durchführung von t-Tests auf Gleichheit der Mittelwerte der erklärenden Variablen von ungeförderten und geförderten Personen vor und nach dem *Matching*,
- Berechnung der standardisierten Differenz der erklärenden Variablen zwischen ungeförderten und geförderten Personen nach Rosenbaum und Rubin (1985) vor und nach dem *Matching*,
- Vergleich der Pseudo-Bestimmtheitsmaße von Probit-Schätzungen für das Gesamtsample und für das nach dem *Matching* verbleibende Sample (Sianesi, 2004).

Die Verbleibsanalyse ist jedoch weiterhin unter dem Vorbehalt zu betrachten, dass **zentrale Annahmen** des Schätzverfahrens nicht testbar sind:

- Die Annahme bedingter Unabhängigkeit (*Conditional Independence Assumption* CIA) besagt in unserem Fall, dass wir bei der Auswahl der Kontrollgruppe tatsächlich alle Faktoren kontrollieren, die Förderzugang und Fördererfolg bestimmen.
- Die Annahme, dass keine allgemeinen Gleichgewichtseffekte auftreten (*Stable Unit Treatment Value Assumption* SUTVA) impliziert hier, dass die Förderung bestimmter Personen mit einem EGZ keine indirekten Effekte – insbesondere keinen Einfluss auf die Beschäftigungschancen anderer Personen – hat.

Die Plausibilität beider Annahmen soll im Folgenden kurz erläutert werden.

Insbesondere die Tatsache, dass Geförderte in der Lage waren, einen – wenn auch geförderten Arbeitsplatz – zu finden oder vermittelt zu bekommen, könnte auf **unbeobachtbare Heterogenität** zwischen den Geförderten und der Vergleichsgruppe von Ungeförderten hinweisen, für die wir auf Grundlage der Prozessdaten der BA nicht kontrollieren können.

Gerade bei Lohnkostenzuschüssen besteht weiterhin der Verdacht auf ein beträchtliches Ausmaß an Mitnahme- und Verdrängungseffekten. Der **Mitnahmeeffekt** bei Lohnkostenzuschüssen wird üblicherweise in Bezug auf das betriebliche Verhalten definiert: er

entspricht der Zahl der Einstellungen, die auch ohne die Maßnahme zustande gekommen wären. Bei einem Mitnahmeeffekt ist somit keine Wirkung auf das betriebliche Einstellungsverhalten erzielt worden. Um die Höhe von Mitnahmeeffekten zu quantifizieren, wird manchmal auf Betriebsbefragungen (Hartmann, 2004) zurückgegriffen. Genau wie auf der Personenebene stellt sich dann jedoch das Problem, dass nicht zuverlässig erfragt werden kann, ob der Betrieb ohne Förderung tatsächlich dieselben Einstellungen getätigt oder unterlassen hätte. Auf Personenebene wäre denkbar, den Anteil der Vergleichspersonen, der während des Förderzeitraums und der Nachbeschäftigungszeit in ungeförderte Beschäftigung eintritt, als Mitnahmeeffekt der Förderung zu interpretieren: Ohne Förderung sollte sich auch ein entsprechend hoher Anteil der Geförderten in ungeförderter Beschäftigung befinden. Bei dieser Vorgehensweise würde - bei Gültigkeit der oben für die Evaluation getroffenen Annahmen - aber eher ein Maß dafür konstruiert, in welchem Umfang die geförderten Personen auch ohne Förderung eine Beschäftigung gefunden hätten. Bei einer Interpretation als Mitnahmeeffekt wäre damit nicht berücksichtigt, dass Lohnkostenzuschüsse auch zusätzliche Einstellungen bewirken können und sollen. Bei der Schätzung der Förderwirkung ist darüber hinaus zu bedenken, dass eine Förderung längerfristig positive Effekte auf die Eingliederungschancen der Geförderten haben kann, was sich dann (auch) in stabileren Erwerbskarrieren im Zeitablauf äußern sollte.

Ein **Substitutionseffekt- bzw. Verdrängungseffekt** tritt ein, wenn Teilnehmer an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme regulär beschäftigte Erwerbspersonen verdrängen, und zwar entweder in demselben Unternehmen, oder aber durch Verlagerungen der Produktion in Unternehmen, die aufgrund der Arbeitskostensubventionierung günstiger als andere Betriebe produzieren können. Damit erfolgt die Förderung mit einem EGZ zum Teil zu Lasten ungeförderter Beschäftigung. Substitutions- und Verdrängungseffekte lassen sich auf Basis mikroökonometrischer Analysen nicht ermitteln; hierzu wird in der Regel auf makroökonometrische oder regional aggregierte Analysen zurückgegriffen.

Durchführung

Datengrundlage[91] ist für die Geförderten die Grundgesamtheit aller Personen, die im ersten Halbjahr 2002 einen EGZ erhalten haben. Hierzu erfolgte ein Auszug aus der IEB, zu dem Zusatzmerkmale aus BewA, LeH und BeH zugespielt wurden. Der Bildung der Vergleichsgruppen liegt eine einprozentige Stichprobe aus dem Arbeitslosenbestand im Dezember 2001 zugrunde. Diese wurde ergänzt um einprozentige Monatsstichproben der Zugänge in Arbeitslosigkeit seit Beginn 2002. Aus dem Data Warehose (DWH) der BA wurde ergänzend für jeden ersten des Monats seit Beginn 2002 ein Verbleibsnachweis für die Geförderten und die Vergleichspersonen geliefert. Diese Verbleibsnachweise wurden soweit möglich mit IEB-Informationen abgeglichen und gegebenenfalls ergänzt. Durch Abgleiche wird weiterhin sichergestellt, dass eine Person nur einmal – als gefördert bzw. als nicht gefördert – in den Auswertungen berücksichtigt wird.

Da wir keine Zusatzerhebungen durchführen, können wir nicht feststellen, ob von uns nicht mehr beobachtete Personen z.B. in ungeförderte Selbständigkeit oder Ausbildung, in die Stille Reserve oder in den Ruhestand gewechselt sind.

Es ist anzumerken, dass zunächst nur Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Förderung mit einem EGZ untersucht werden. Personen ohne Arbeitslosigkeitsphase vor der EGZ-Förderung werden nicht einbezogen. Für spätere Untersuchungsschritte ist darüber hinaus die gesonderte Analyse für solche geförderten Personen vorgesehen, die nach Teilnahme an einer Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) oder einer Trainingsmaßnahme in die Förderung eingetreten sind.

Die Programm- und Kontrollgruppen werden für die Wirkungsanalyse in verschiedene Teilgruppen untergliedert. Die geförderten Personen werden zunächst grundsätzlich unterschieden nach **Förderart und Förderdauer**. Als zu evaluierende Gruppe geförderter Personen werden Zugänge in die Förderung mit EGZ bei Einarbeitung, EGZ bei erschwerter Vermittlung und EGZ für Ältere im ersten Halbjahr 2002 einbezogen. Die Auswahl dieser Gruppe begründet sich durch die zeitlichen Erfordernisse für die Verfügbarkeit von Verbleibsinformationen. Aus der IEB mit Stand von Ende 2004 zusammen mit dem DWH-Verbleibsnachweis liegen für die Untersuchung Informationen zum Verbleib in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder Maßnahme bis Ende Juni 2004 vor.

[91] Vgl. auch den Anhang A5 zur Datenaufbereitung.

Dies genügt, um für Personen mit Förderzugang in der ersten Hälfte des Jahres 2002, einer 12-monatigen Förderdauer und einer gleichlangen Nachbeschäftigungsfrist den Verbleib nach Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist bis hin zu 6 Monaten beobachten zu können.

In der Analyse wird berücksichtigt, dass je nach Förderart unterschiedliche Dauern dominieren. Es werden für den EGZ bei Einarbeitung die (eher wenigen) Fälle mit längeren Förderdauern vernachlässigt. Ebenso werden für den EGZ bei erschwerter Vermittlung die Fälle mit kurzen Förderdauern und für den EGZ für Ältere Fälle mit kurzen und mittleren Dauern aus der Analyse ausgeschlossen.

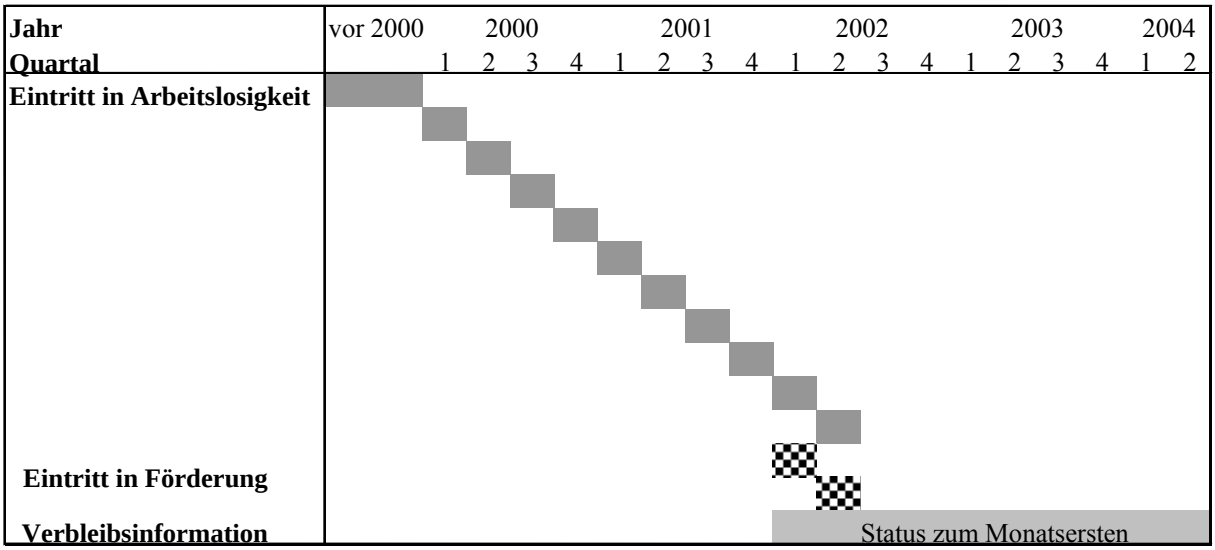
Weiterhin wird zwischen vier **Personengruppen** differenziert: Männer und Frauen, jeweils in West- und Ostdeutschland. Durch die separaten Schätzungen wird erstens ermöglicht, dass unterschiedliche Spezifikationen für die Wahrscheinlichkeit des Förderzugangs geschätzt werden können. Dies betrifft die Kontrollvariablen für den Regionaltyp und weiterhin die unterschiedliche Berücksichtigung des familiären Kontexts in den Schätzungen für Männer und Frauen. So ist bei Frauen davon auszugehen, dass die familiäre Situation einen starken Einfluss auf den Förderzugang und auch auf den Erfolg der Förderung hat. Bei Männern ist dies a priori nicht zu begründen. Entsprechend erfolgt die Aufnahme der Familienstandsvariablen nur in den Schätzungen für Frauen. Zweitens ermöglichen die getrennten Schätzungen, dass die weiteren Personenmerkmale je nach Geschlecht und für West- und Ostdeutschland unterschiedliche Einflüsse auf die Förderwahrscheinlichkeit ausüben können. Drittens schließlich entspricht die Vorgehensweise einem exakten *Matching* für die Merkmale Geschlecht und West- oder Ostdeutschland. So wird ausgeschlossen, dass bei dem *Propensity score Matching* und der anschließenden Ergebnisbewertung Männer und Frauen oder West- und Ostdeutsche „zusammengespielt“ und miteinander verglichen werden.

Schließlich werden die geförderten Personen nach dem **Eintrittsquartal** in geförderte Beschäftigung unterschieden. Hier liegt die Überlegung zugrunde, dass konjunkturelle Einflüsse einen Effekt auf den Fördererfolg aufweisen können. Zudem ermöglicht dies für zur gleichen Zeit in Arbeitslosigkeit eingetretene Personen die Analyse des Effekts einer späteren Förderung im Vergleich zu einer früheren Förderung. Für die Fördereintritte sind damit das erste und das zweite Quartal 2002 getrennt zu betrachten. Für Arbeitslose werden die biografischen Kovariablen jeweils zur Quartalsmitte hin berechnet

(damit ist es nicht erforderlich, zufällig verteilte hypothetische Maßnahme-Anfangsdaten für Nichtteilnehmer zu generieren).

Übersicht 5.2.1 verdeutlicht die **zeitliche Struktur der Analyse**, die getrennt nach Förderarten und Förderdauern für die vier genannten Personengruppen durchgeführt wird. Die Eintrittzeitpunkte in Arbeitslosigkeit werden für die weiteren Analysen nach Zugangsquartalen gegliedert (s. unten).

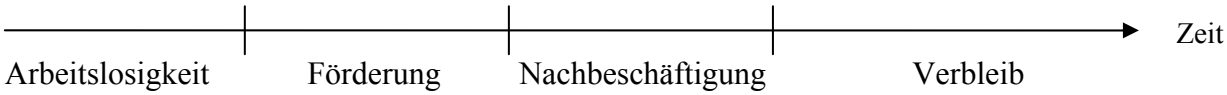
Übersicht 5.2.1: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen



Für die Evaluation werden die Ergebnisvariablen dabei noch einmal umnormiert, indem für die geförderten Personen der Monat des Förderbeginns zum Startmonat der Evaluation bestimmt wird. Für nicht geförderte Personen wird ein Startmonat generiert, indem nach dem Matchen der Förderbeginnmonat der zugehörigen geförderten Person übertragen wird. Da hier quartalsweise Zugänge in Förderung untersucht werden (s. unten), beträgt die Verschiebung zwischen Kalenderzeit und künstlicher Zeitachse für die Evaluation jedoch maximal 2-3 Monate. Die relativ wenigen Fälle, in denen nach dem *Matching* der Arbeitslosigkeitsbeginn einer nicht geförderten Vergleichsperson nach dem Förderbeginn der zugehörigen geförderten Person lag, wurden aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Ein wichtiges Merkmal der Förderarten EGZ bei Einarbeitung und EGZ bei erschwerter Vermittlung ist die **Nachbeschäftigungsfrist** - die Verpflichtung des Arbeitgebers zur

Weiterbeschäftigung auch nach Ende der Förderung.Ein typischer EGZ-Förderfall lässt sich graphisch wie folgt darstellen:



Bei der Konstruktion der Ergebnisvariablen wird die Nachbeschäftigungszeit in den Verbleibsanalysen nicht als ungeförderte Beschäftigung gewertet, sondern als noch zum Förderzeitraum gehörend betrachtet. Hierdurch werden explizit keine Personen aus der Analyse ausgeschlossen; lediglich die Verbleibsinformation wird modifiziert. Bei mit dem EGZ für Ältere geförderten Personen gibt es hingegen keine allgemeine Nachbeschäftigungsfrist - ungeförderte Beschäftigung kann damit unmittelbar nach Ende des Förderzeitraums auftreten. Bei Förderabbrüchen innerhalb des Förderzeitraums oder während der Nachbeschäftigungszeit wird der Monat des Abbruchs (soweit identifizierbar) als letzter Fördermonat gewertet.

Für die untersuchten Förderarten, Förderdauern, Eintrittsquartale und Personengruppen werden nun drei unterschiedliche Schätzvarianten durchgeführt. Diese unterscheiden sich einerseits im Hinblick auf den Pool von Personen, der der Auswahl der Vergleichsgruppe zugrunde liegt, andererseits in Hinsicht auf die Behandlung des Zugangs in Arbeitslosigkeit.

Zunächst sei die Auswahl des Pools **potenzieller Vergleichspersonen** in den ersten beiden Varianten erläutert: Grundsätzlich setzt sich der Pool hier aus Personen zusammen, die im jeweils untersuchten Zugangsquartal in EGZ arbeitslos waren. Nach dem *Matching* wird für jede geförderte Person und die zugeordnete Vergleichsperson überprüft, ob die Vergleichsperson im Verbleibszeitraum in Förderung mit EGZ oder einer anderen Art von Lohnkostenzuschuss eingetreten ist.

- In **Variante (1)** werden die Verbleibsinformationen des „Paares“ ab dem Zeitpunkt als zensiert behandelt, ab dem die Vergleichsperson ebenfalls mit einem Lohnkostenzuschuss gefördert wurde. Diese Variante entspricht dem Vorschlag des Kaltenborn-Teams zur Vereinheitlichung der mikroökonometrischen Analysen unterschiedlicher Module des Arbeitspakets 1.

- In **Variante (2)** werden hingegen Verbleibsinformationen auch dann weiter berücksichtigt, wenn Vergleichspersonen zwischenzeitlich in Förderung mit einem Lohnkostenzuschuss eingetreten sind.

Zweitens unterscheiden sich die beiden Varianten in Hinsicht auf die Behandlung des **Zugangszeitraums** in Arbeitslosigkeit.

- In **Variante (1)** werden die *Propensity scores* über alle Zugangszeitpunkte in Arbeitslosigkeit gemeinsam geschätzt. In den Schätzungen wird zwar für das Zugangsquartal in Arbeitslosigkeit kontrolliert. Dies dient jedoch lediglich der Berücksichtigung individueller Heterogenität, der Zeitpunkt des Fördereintritts wird nicht weiter analysiert.
- In **Variante (2)** erfolgen die Schätzung der *Propensity scores* und das *Matching* getrennt für unterschiedliche Zugangsquartale in Arbeitslosigkeit. Dies entspricht einer Stratifizierung des Samples nach der Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Zugänge in Arbeitslosigkeit vor Förderung konzentrieren sich wiederum je nach Förderart auf unterschiedliche Zeiträume, auch hier werden wieder Fälle mit für eine Förderart "untypischen" Zugangsquartalen bzw. Arbeitslosigkeitsdauern ausgeschlossen. Damit ist es möglich, auch den Effekt des Zeitpunkts der Förderung auf den Fördererfolg zu beurteilen.

Da die Zahl der Eintritte in mit Lohnkostenzuschüssen geförderte Beschäftigung unter den Vergleichspersonen im Betrachtungszeitraum relativ gering ist, besteht der wesentliche Unterschied zwischen Variante (1) und (2) in dieser unterschiedlichen Behandlung der Zugangsquartale in Arbeitslosigkeit.

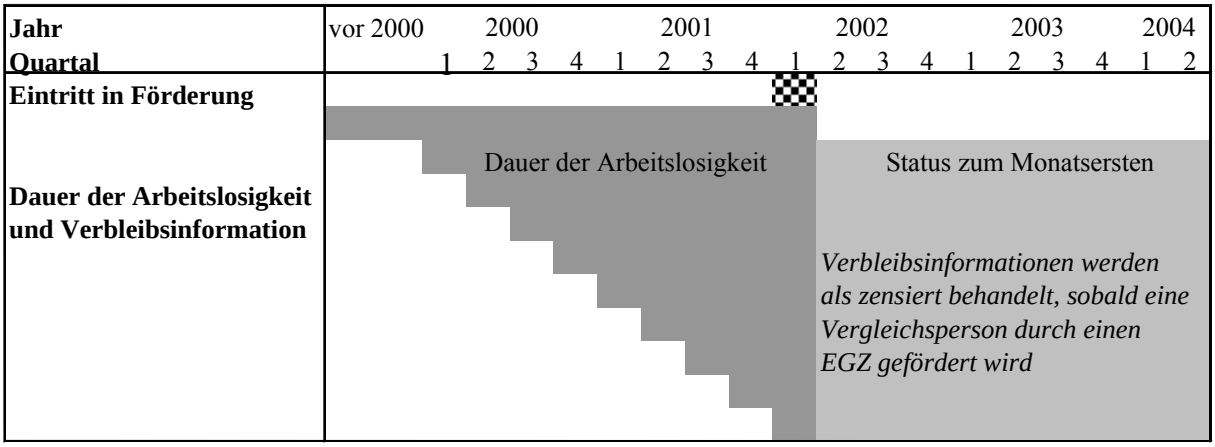
Zugrunde liegen dem Übergang von Variante (1) zu Variante (2) folgende Überlegungen (Sianesi 2004, Fredriksson/Johansson 2004): Eine Selektionsverzerrung kann auch dann resultieren, wenn die Ergebnisvariablen nicht nur durch die Förderung als solche, sondern auch durch den Zeitpunkt des Förderzugangs beeinflusst werden. Für die größeren arbeitsmarktpolitischen Instrumente gilt in der BRD wie auch in anderen europäischen Ländern, dass die Zugänge in die Förderung laufend erfolgen. Damit gewinnt der Zeitpunkt des Förderbeginns für die Evaluation an Bedeutung. Erstens wird die Wahrscheinlichkeit der Förderung im Zeitablauf variieren, z.B. in Abhängigkeit von der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit oder der konjunkturellen Situation. Zweitens kann sich das Timing des Förderbeginns auf den Fördererfolg auswirken, wenn sich durch die

Förderung oder durch die Maßnahmeteilnahme die Wahrscheinlichkeit, dass die Personen ihre Arbeitslosigkeit beenden und eine ungeförderte Beschäftigung aufnehmen, zumindest zeitweise verringert. Drittens gilt: Wenn eine Person ex post nie in eine Maßnahme eingetreten ist, liegt dies möglicherweise daran, dass sie bereits einen neuen ungeförderten Arbeitsplatz gefunden hatte, bevor ihr ein Programm angeboten wurde. Personen, die nie mit einem Lohnkostenzuschuss gefördert wurden, könnten dann diejenigen sein, die auch ohne diese Förderung die besseren Zukunftsaussichten bzw. für Beschäftigung günstige unbeobachtbare Eigenschaften aufgewiesen haben. Ist das der Fall, wird bei Vernachlässigung der nie mit einem Lohnkostenzuschuss geförderten Personen die Förderwirkung tendenziell unterschätzt. In Variante (2) werden daher - ähnlich wie bei Sianesi (2004) und Steiger (2004) - auch später mit einem Lohnkostenzuschuss geförderte Personen durchgehend in den Pool potenzieller Vergleichspersonen einbezogen.

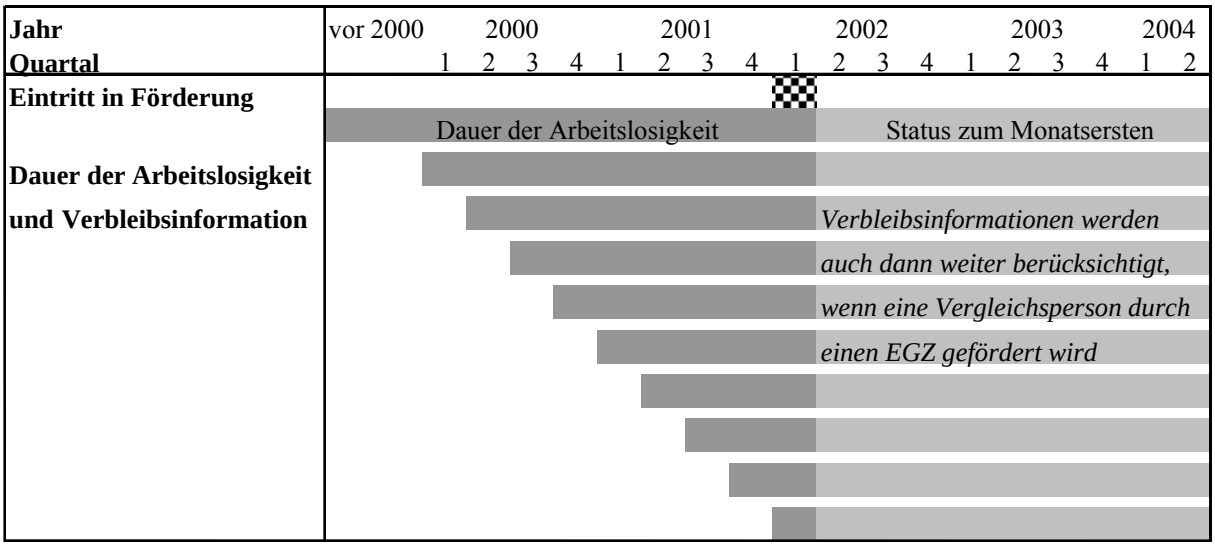
Variante (1) zeigt damit, wie sich die Wahrscheinlichkeit eines „Erfolgs“ im Monat *t* nach einem Förderzugang in Quartal *u* bei geförderten Personen von solchen Personen unterscheidet, die bis zum Monat *t* nicht mit einem EGZ gefördert wurden. Für eine Beurteilung der Signifikanz der geschätzten Fördereffekte ziehen wir die von Lechner (2001) vorgeschlagene Formel zur Schätzung der Varianz der Förderwirkung heran. Diese berücksichtigt, dass die Varianz der Schätzung steigt, wenn eine Person mehrfach als Kontrollperson „verwendet“ wird. Variante (2) weist hingegen aus, wie sich die geschätzte Förderwirkung im Monat *t* nach einem Fördereintritt in Quartal *u* und einem Arbeitslosigkeitseintritt in Quartal *s* zwischen geförderten Personen und solchen nicht geförderten Personen unterscheidet, die bis zum Quartal *u* noch nicht in eine EGZ-Maßnahme eingetreten waren.

Optisch verdeutlicht wird der Unterschied zwischen den beiden Varianten – leicht vereinfacht - durch die Übersichten 5.2.2 und 5.2.3.

Übersicht 5.2.2: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen für Fördereintritte im 1. Quartal 2002, Variante (1)



Übersicht 5.2.3: Zeitliche Struktur der Verbleibsanalysen für Fördereintritte im 1. Quartal 2002, Variante (2)



Zusammenfassend ist festzuhalten: Mit den bislang beschriebenen Differenzierungen der geförderten Personen lässt sich der Untersuchungsgegenstand abgrenzen als Förderung einer bestimmten Personengruppe mit einer bestimmten EGZ-Variante, einer bestimmten Förderdauer und mit Förderzugang in einem der beiden ersten Quartale 2002. Analysiert werden zwei Ergebnisvariablen: (a) der Anteil von Personen, die weder arbeitslos noch in Maßnahmen sind und (b) der Anteil von Personen in ungeförderter Beschäftigung. Die Nachbeschäftigungsfrist wird dabei als Teil der Förderzeit interpretiert. Als potenzielle Vergleichspersonen werden (1) einmal Arbeitslose bis zu einem eventu-

ellen Zugang in eine Förderung mit EGZ und (2) alle Arbeitslosen herangezogen. In der zweiten Variante erfolgt die Schätzung der *Propensity scores* zudem getrennt nach dem Quartal des Zugangs in Arbeitslosigkeit.

Schließlich werden mit **Variante (3)** gleichzeitig der Effekt der Arbeitslosigkeitsdauer und der Effekt des Förderzugangszeitraums auf den Fördererfolg überprüft. Hierzu wird die Aufteilung des Samples in Förderzugänge im 1. und im 2. Quartal 2002 genutzt. Durch eine Propensity-Score-Schätzung der Wahrscheinlichkeit einer Förderung im 2. Quartal wird allen Personen, die im 2. Quartal 2002 gefördert wurden, eine Vergleichsperson aus der Gruppe der Förderzugänge im 1. Quartal 2002 zugeordnet. Vergleichspersonen sind damit Personen, die aus Arbeitslosigkeit in eine geförderte Beschäftigung gewechselt sind. Damit ist das „Treatment" hier nicht eine Förderung gegenüber einer Nicht-Förderung, sondern eine spätere Förderung im Vergleich zu einer früheren Förderung. Wie in Variante (1) werden die *Propensity scores* über alle Zugangszeitpunkte in Arbeitslosigkeit gemeinsam geschätzt.

Zentral für den Aussagegehalt der geschätzten Förderwirkungen ist, dass bei der Schätzung der *Propensity scores* tatsächlich alle relevanten Personenmerkmale berücksichtigt werden, die den Förderzugang und den Fördererfolg beeinflussen. Da diese Annahme empirisch nicht überprüfbar ist, setzt die empirische Analyse eine sorgfältige Spezifizierung der Schätzgleichung voraus. Die von uns herangezogenen **Variablen zur Erklärung der Teilnahmewahrscheinlichkeit** wurden nach dem Vergleich unterschiedlicher Spezifikationen ausgewählt und lassen sich folgendermaßen gruppieren:

- Regionale Arbeitsmarktbedingungen: Zuordnung zu einem von 12 – durch das IAB vorgeschlagenen - regionalen Vergleichstypen.
- Allgemeine sozio-ökonomische Merkmale: Nationalität, Alter, Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen bzw. Behinderungsgrad.
- Familiärer Kontext: Familienstand und Kinder. Diese Variablen werden nur bei Frauen und nicht beim EGZ für Ältere aufgenommen, da die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit vor allem bei jüngeren Frauen durch den familiären Kontext beeinflusst wird.
- Erwerbsbiografie: Teilnahme an Maßnahmen in den letzten 5 Jahren vor Förderung, Jahre in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 5 Jahren vor Förderung, Quartal des Eintritts in Arbeitslosigkeit.

Diese Spezifikation liegt allen drei vorgestellten Varianten der Schätzgleichungen zugrunde.

Die ausführliche Dokumentation von Deskription und Schätzergebnissen ist auf Variante (1) der Schätzungen beschränkt. Bereits für diese Variante ergibt sich ein sehr umfangreicher Output, der sich für Variante (2) – in der nach Zugangsquartalen in Arbeitslosigkeit differenziert wird – noch einmal vervielfacht, während Variante (3) lediglich eine spezielle Facette der Förderungswirkungen untersucht.

Deskriptive Statistiken der Variablen sind im Anhang A4 dargestellt. In diesen Tabellen sind die Mittelwerte der erklärenden Variablen für Geförderte und Nicht-Geförderte bzw. Vergleichspersonen[92] vor und nach dem *Matching* dargestellt. Weiterhin sind die Ergebnisse von t-Tests auf Gleichheit der Mittelwerte sowie die standardisierte Differenz zwischen beiden Gruppen vor und nach dem *Matching* dokumentiert.

Die Ergebnisse der **Deskription** seien nun kurz skizziert. Im Gegensatz zur deskriptiven Analyse und zur Selektivitätsanalyse interessiert hier der Vergleich zur Zusammensetzung der Gruppe der nicht Geförderten **vor** dem *Matching*:

- Regional konzentrierte sich der Einsatz des EGZ in denjenigen regionalen Vergleichstypen, aus denen auch der höchste Anteil ungeförderter Personen stammt. Alle drei untersuchten Typen von EGZ wurden dementsprechend in Westdeutschland vor allem im regionalen Vergleichstyp IIIc eingesetzt; hierbei handelt es sich um vorwiegend ländliche Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und wenig Dynamik. In Ostdeutschland erfolgte ein Einsatz hingegen schwerpunktmäßig im regionalen Vergleichstyp Ib – Bezirken mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland war der Anteil geförderter Personen, die aus diesen Regionen stammten, vor dem *Matching* zudem meist höher als der Anteil Ungeförderter.
- Vor dem *Matching* ist der Anteil ausländischer Geförderter an allen Geförderten deutlich geringer als der Anteil von Ausländern unter den Personen ohne Förderung. Dies gilt für alle untersuchten Teilpopulationen. Am höchsten ist der Ausländeranteil im Vergleich der EGZ-Arten beim EGZ bei erschwerter Vermittlung und bei einer langen Förderdauer von 6-12 Monaten.

[92] Der Pool der Vergleichspersonen vor *Matching* umfasst Ende Dezember 2001 arbeitslos gemeldete Personen sowie Personen, die ab Anfang 2002 in Arbeitslosigkeit eingetreten sind.

- Die Geförderten mit einem EGZ bei Einarbeitung sind tendenziell jünger als nicht mit einem EGZ geförderte Personen. Dies gilt ähnlich auch für den EGZ bei erschwerter Vermittlung. Der EGZ für Ältere wird schwerpunktmäßig an Arbeitnehmer der Altersgruppe 50 bis 55 Jahre vergeben; entsprechend ist diese Gruppe hier deutlich stärker besetzt als bei den Ungeförderten.
- Der Anteil der Geförderten ohne Berufsausbildung ist vor dem *Matching* insbesondere bei Männern in Westdeutschland deutlich höher als der entsprechende Anteil unter den Personen ohne Förderung. In Ostdeutschland ist der Anteil Geförderter ohne Berufsausbildung hingegen bereits vor dem *Matching* im Regelfall nicht signifikant höher als unter den nicht Geförderten.
- Hinsichtlich gesundheitlicher Einschränkungen weisen vor dem *Matching* sowohl Geförderte mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung als auch mit dem EGZ für Ältere in Westdeutschland deutlich ungünstigere Merkmale als ungeförderte Personen auf.
- Sowohl west- als auch ostdeutsche Empfängerinnen eines EGZ bei Einarbeitung oder EGZ bei erschwerter Vermittlung sind vor dem *Matching* häufiger verheiratet als potenzielle Mitglieder der Vergleichsgruppen und haben mehr und jüngere Kinder im Haushalt zu versorgen.
- Der Anteil der Maßnahmeteilnehmer in den letzten 5 Jahren vor Fördereintritt ist unter den westdeutschen (nicht aber unter den ostdeutschen) Empfängern eines EGZ bei Einarbeitung im Regelfall signifikant höher als unter den Ungeförderten. Beim EGZ bei erschwerter Vermittlung ist hingegen der Anteil der Maßnahmeteilnehmer in den letzten 5 Jahren auch bei den Ostdeutschen höher. Beim EGZ für Ältere unterscheiden sich Geförderte und Vergleichsgruppe in dieser Hinsicht bereits vor dem *Matching* kaum; eine Ausnahme bilden ältere Frauen in Westdeutschland mit einer deutlich ausgeprägten Maßnahmenhistorie vor einem Fördereintritt.
- Mit dem EGZ bei Einarbeitung und dem EGZ für Ältere werden vor allem Personen gefördert, die einen höheren Anteil der letzten 5 Jahre in ungeförderter Beschäftigung verbracht haben als die nicht mit einem EGZ geförderten Personen. Beim EGZ bei erschwerter Vermittlung gilt dies nicht durchgängig.

- Der Eintrittszeitpunkt in Arbeitslosigkeit liegt bei Förderung mit dem EGZ bei Einarbeitung im Regelfall weniger weit zurück als bei ungeförderten Individuen. Bei Förderung mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung begann die Arbeitslosigkeit hingegen im Durchschnitt früher und dauerte damit bereits länger an als bei nicht geförderten Personen.

Die Ergebnisse der ***Propensity-Score*** **Schätzungen** finden sich in Tabelle 5.2.1. Ausgewiesen sind die marginalen Effekte einer Förderung (also ausgehend von den Variablenmittelwerten der Effekt einer Änderung der erklärenden Variablen von 0 auf 1 in dem untersuchten Sample). Ergänzend aufgeführt ist jeweils das Pseudo-Bestimmtheitsmaß einer entsprechenden Probitschätzung für das *gematchte* Sample. Die Ergebnisse der Schätzungen spiegeln die oben kurz umrissenen Ergebnisse des deskriptiven Vergleichs von Fördergruppe und Vergleichsgruppe wider. Es lässt sich insbesondere festhalten: Ausländer werden im Regelfall signifikant seltener gefördert. Die Wahrscheinlichkeit einer Förderung von Anspruchsberechtigten sinkt mit dem Alter. Die Förderwahrscheinlichkeit ist vergleichsweise hoch für Personen ohne Berufausbildung, entsprechend auch für Personen mit Fachhochschulreife oder Abitur ohne Studium. Personen, die in den letzten 5 Jahren bereits an Maßnahmen teilgenommen haben, werden häufiger gefördert. Wie viel der letzten 5 Jahre in ungeförderter Beschäftigung verbracht wurde, und wann der Eintritt in Arbeitslosigkeit erfolgte, hat je nach Förderart unterschiedliche Effekte auf die Förderwahrscheinlichkeit.

Schließlich sei noch kurz auf die Güte der Vergleichsgruppen nach dem *Matching* eingegangen. Sowohl die Ergebnisse von t-Tests auf Gleichheit der Mittelwerte als auch die Reduktion der standardisierten Varianz durch das *Matching* weisen darauf hin (siehe Anhang A4), dass durch das *Propensity-Score Matching* ein guter Ausgleich der Merkmale zwischen Geförderten und Kontrollpersonen gelungen ist. In dieselbe Richtung weist die deutliche Reduktion des Pseudo-Bestimmtheitsmaßes der Probit-Schätzungen durch das *Matching*.

Ergebnisse: Wirkung der Förderung mit einem EGZ

Die Ergebnisse der Verbleibsanalyse für Variante (1) sind in Tabelle 5.2.2 und 5.2.3 zusammengefasst. Die Tabellen stellen die Verbleibsquoten geförderter Personen und nicht geförderter Vergleichspersonen sowie den durchschnittlichen geschätzten Fördereffekt und seine Standardabweichung pro Monat nach Eintritt in die Förderung für die

untersuchten Teilpopulationen dar. Eine grafische Darstellung der Ergebnisse findet sich in den Abbildungen 5.2.1 und 5.2.2. In den Abbildungen ist jeweils die monatsweise geschätzte Förderwirkung zusammen mit 95%-Konfidenzintervallen abgetragen.
Als zentrale inhaltliche Ergebnisse lassen sich in der **Gesamtschau** festhalten:

- Durchgängig lässt sich die **anfänglich negative Wirkung** des Verweilens der geförderten Personen in Förderung oder Nachbeschäftigung erkennen. Dies könnte einerseits - wie z.B. bei ABM oder FbW - als "*Lock-in-Effekt*" bezeichnet werden und einen negativen Einfluss der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf die Suchintensität und die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung widerspiegeln. Andererseits ist mit der EGZ-Förderung zumindest die Absicht einer dauerhaften Eingliederung verbunden. Insofern ist hier die verringerte Suchintensität nicht unbedingt als negativer Effekt der Förderung zu interpretieren. Sobald die Förderzeiten und Nachbeschäftigungszeiten ausgelaufen sind, wird die geschätzte Förderwirkung positiv.
- Im Anschluss an die Förder- und Nachbeschäftigungszeiträume wird für eine Vielzahl der untersuchten Varianten ein relativ hohes **Ergebnis der Förderung** ausgewiesen. Dies gilt sowohl, wenn der Verbleib durch die Ergebnisvariable "nicht arbeitslos/nicht in Maßnahme" gemessen wird als auch für den Verbleib in "ungeförderter Beschäftigung". Direkt nach Ablauf der Nachbeschäftigungsfrist bewegt sich der geschätzte Fördererfolg auf individueller Ebene im Bereich 0,2 bis 0,5. Das bedeutet, zu diesem Zeitpunkt sind - relativ zu den Personen der Vergleichsgruppe und konditional auf beobachtete Personenmerkmale - 20 bis 50 Prozent mehr der Geförderten nicht arbeitslos oder in einer Maßnahme.
- Der **längerfristige Trend** der geschätzten Förderwirkung nach Auslaufen der Förderzeiten variiert in Abhängigkeit von der betrachteten Untersuchungsgruppe: Für einzelne Förderarten, Förderdauern und Personengruppen zeichnen sich über den Beobachtungszeitraum hinweg deutliche Rückgänge in der geschätzten Förderwirkung ab. Ursache ist in der Regel ein Rückgang des Anteils geförderter Personen, die nicht arbeitslos oder in einer Maßnahme sind bzw. sich in ungeförderter Beschäftigung befinden. Daneben zeigt sich für andere Personengruppen – aber teils für dieselben Kombinationen von Förderart und Förderdauer - nur ein leichtes Absinken der geschätzten Förderwirkung im Zeitablauf. Hier

kann eher von Konstanz in den geschätzten längerfristigen Effekten der Förderung gesprochen werden.

- **Zyklische Schwankungen** in den geschätzten Förderwirkungen, wie sie für einige Förderarten und Personengruppen auftreten, sind überwiegend auf saisonale[93] Schwankungen in den Arbeitslosenanteilen und Beschäftigtenanteilen der Personen der Vergleichsgruppe zurückzuführen. Für Frauen in der Vergleichsgruppe sind diese Schwankungen dabei schwächer ausgeprägt als für Männer. Für geförderte Personen sind auch nach Ablaufen der Förderzeiträume sehr viel seltener derartige saisonale Schwankungen in den Ergebnisvariablen zu verzeichnen. Ist dies doch der Fall, liegt die Vermutung nahe, dass die Förderung genutzt wurde, obwohl ein saisonbedingter Arbeitskräftebedarf ohnehin befriedigt werden musste.
- Gegen **Ende des Beobachtungszeitraums** fällt der Fördereffekt merklich höher aus, wenn als Erfolgskriterium der Verbleib in ungeförderter Beschäftigung herangezogen wird, und nicht der Nicht-Verbleib in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Die Ergebnisse weisen damit darauf hin, dass ein höherer Anteil der Vergleichspersonen als von Geförderten in einen von uns nicht beobachtbaren Status wie Nichterwerbstätigkeit, ungeförderte Selbständigkeit oder Ruhestand wechselt.
- Erwähnenswert ist, dass kein direkter Zusammenhang zwischen Höhe der geschätzten Förderwirkung und den für die geförderten Personen beobachteten Verbleibsergebnissen besteht. So sind etwa für den EGZ Einarbeitung teilweise eher niedrige geschätzte Förderwirkungen zusammen mit recht positiven Verbleibsergebnissen der geförderten Personen zu verzeichnen. Für mit dem EGZ bei erschwerter Vermittlung geförderte Personen[94] und mit dem EGZ für Ältere geförderte Personen sind umgekehrt in einigen Schätzungen vergleichsweise hohe Förderwirkungen zusammen mit mäßigen Verbleibsergebnissen der geförderten Personen zu beobachten. Dies spricht dafür, dass letztere Instrumente für die untersuchten **Zielgruppen** relativ wirksam sind.

Ergebnisse: Bedeutung des Zeitpunkts der Förderung

Ziel des zweiten Analyseschrittes ist es, den Effekt des Einsetzens einer Förderung zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Beginn der Arbeitslosigkeit auf die Wirkung der Förderung zu beurteilen. Hierbei wird in Variante (2) auf Basis des Eintrittsquartals in Arbeitslosigkeit *gematcht*, während in Variante (3) das *Matching* auf Basis des Eintrittsquartals in die Förderung erfolgt.

Die zweite Variante unterscheidet sich von der ersten dadurch, dass bei den Vergleichspersonen nicht nur Übergänge in Förderung durch andere arbeitsmarktpolitische Instrumente als Lohnkostenzuschüsse in die Schätzung einbezogen werden. Das bedeutet, die Zugänge in Förderung mit EGZ im betrachteten Eintrittsquartal werden – konditional auf das Eintrittsquartal in die Arbeitslosigkeit und weitere Personenmerkmale – mit Personen verglichen, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns der geförderten Personen noch arbeitslos waren, danach aber auch in eine Förderung mit Lohnkostenzuschüssen (oder in einen anderen Erwerbsstatus) wechseln konnten. Durch diese Erweiterung dürften die Schätzergebnisse im Vergleich zur ersten Variante jedoch nur wenig beeinflusst werden, da der Anteil von Vergleichspersonen mit späteren Übergängen in Förderung mit Lohnkostenzuschuss gering ist. Ein weiterer wichtiger Unterschied zu der ersten Variante ist jedoch, dass die Förderwirkungen getrennt nach Arbeitslosigkeitsdauern bzw. nach Eintrittsquartalen in Arbeitslosigkeit geschätzt werden. Dass ein Einsetzen der Förderung zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Arbeitslosigkeitsspell auch unterschiedliche Wirkungen hat, ist plausibel, wenn z.B. mit Langzeitarbeitslosigkeit kontinuierliche Humankapitalverluste oder Stigmatisierungseffekte verbunden sind. Hier könnte sich demnach durchaus ein Effekt auf die Förderwirkung zeigen.

Die in Variante (2) der Verbleibsanalysen ermittelten Förderwirkungen werden in den Abbildungen 5.2.3 und 5.2.4 für unterschiedliche Zugangsquartale in Arbeitslosigkeit dargestellt.[95]

- Der Vergleich nach Zugangsquartalen in Arbeitslosigkeit zeigt hinsichtlich der geschätzten Förderwirkungen ein durchaus gemischtes Bild: Für einige Gruppen

---

[93] Dadurch, dass den Auswertungen ein künstlicher Evaluationszeitraum mit Abweichungen zur Kalenderzeit von 1-3 Monaten zugrunde liegt, treten die Schwankungen nicht exakt im 12-Monats-Rhythmus auf.

[94] Zu beachten ist, dass hier für die quantitativ bedeutendere Gruppe mit Förderdauern von 6-12 Monaten nur ein sehr kurzer Beobachtungszeitraum nach Förderung zur Verfügung steht.

[95] Die Konfidenzintervalle wurden der Übersichtlichkeit wegen nicht in die Abbildungen aufgenommen.

der geförderten Personen sind die ermittelten Förderwirkungen unabhängig vom Zugangsquartal in Arbeitslosigkeit sehr ähnlich. Dies bedeutet, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Förderung keine oder nur eine geringe Bedeutung für die Höhe der geschätzten Förderwirkung hat.

- Für einige Gruppen zeichnen sich aber auch relativ große Unterschiede im Vergleich der Zugangsquartale in Arbeitslosigkeit ab. Sind derartige Unterschiede erkennbar, so ist es häufig die Teilgruppe mit dem frühesten Zugang in Arbeitslosigkeit bzw. den längsten Arbeitslosigkeitsdauern, für die die größte Förderwirkung geschätzt wird. Dies kann darauf hindeuten, dass - zumindest der Tendenz nach - für Personen mit längeren Arbeitslosigkeitsdauern die Förderung effektiver ist bzw. eine stärkere Eingliederungswirkung hat.[96]
- Insgesamt kann gefolgert werden, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Förderung auch die Wirkung der Förderung beeinflussen kann, aber dieser Einfluss nicht zwingend bzw. nicht für alle untersuchten Gruppen geförderter Personen zum Tragen kommt. Die Tatsache, dass für längerfristig Arbeitslose oft höhere Förderwirkungen geschätzt werden, lässt auch keine Schlüsse auf ein optimales Timing der Förderung zu. Eher folgt daraus, dass es sich lohnt, Personen zu fördern, für die mit gewisser Sicherheit längere Arbeitslosigkeitsdauern zu erwarten sind.

Mit der Schätzung der Variante (3) soll nun noch der Frage nachgegangen werden, ob das Timing der Förderung dann eine Wirkung ausübt, wenn die Ergebnisse der geförderten Personen nicht mit Ergebnissen nicht geförderter Personen kontrastiert werden, sondern mit Ergebnissen von zu einem anderen Zeitpunkt geförderten Personen. In den Abbildungen 5.2.5 und 5.2.6 sind die Ergebnisse von Verbleibsanalysen dargestellt, bei denen die Eintritte in Förderung mit EGZ im 2. Quartal 2002 mit den Fördereintritten im 1. Quartal 2002 verglichen werden. Hierbei wird bei der Schätzung der *Propensity scores* dieselbe Spezifikation wie für Variante (1) und (2) gewählt, so dass insbesondere auch auf gleiche Zugangsquartale in Arbeitslosigkeit konditioniert wird. Da die Unterschiede zwischen später und früher geförderten Personen relativ gering ausfallen, wird –

[96] Dies entspricht in etwa den Beobachtungen aus Variante 1 für die Förderarten EGZ bei erschwerter Vermittlung und EGZ für Ältere.

im Gegensatz zu den bisherigen Darstellungen - nicht der geschätzte Fördereffekt, sondern der Verbleib beider Gruppen ausgewiesen.

Zentrale Resultate sind hier:

- Für beide Ergebnisvariablen zeigt sich für einzelne Gruppen der geförderten Personen, dass ein Fördereintritt im 1. Quartal vorteilhafter war als ein Fördereintritt im 2. Quartal. Überwiegend sind diese Unterschiede in den Verbleibsergebnissen jedoch insignifikant.[97]
- Da die Personen mit Förderzugang im 2. Quartal *ceteris paribus* diejenigen mit längeren Arbeitslosigkeitsdauern sind, kann dies auf bessere Verbleibsergebnisse für Personen mit kürzeren Arbeitslosigkeitsdauern vor Fördereintritt hindeuten.
- Eine alternative Erklärung sind saisonale Einflüsse auf die Förderwirkungen. So werden - zumindest für einzelne Förderarten und Zielgruppen - die Eintritte im 2. Quartal wesentlich häufiger im Zuge eines saisonbedingten Anstiegs der Arbeitsnachfrage stattfinden. Bei Förderdauern und Nachbeschäftigungszeiten von insgesamt 6 bis 9 Monaten endet dann der Förder- bzw. Nachbeschäftigungszeitraum wiederum in einer Periode mit saisonbedingt schwacher Arbeitsnachfrage, was eine Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses begünstigt.

Fazit

Werden die Ergebnisse der unterschiedlichen Schätzvarianten hier noch einmal zusammenfassend betrachtet, so ist festzuhalten:

- Für die geförderten Personen zeigen sich zumindest zeitweise deutlich bessere Verbleibsergebnisse als für ebenfalls zuvor arbeitslose Personen der Vergleichsgruppe. Für einige Gruppen geförderter Personen werden positive Förderwirkungen in beträchtlicher Höhe (zwischen 20 und 50 Prozentpunkten) geschätzt. Dies gilt sowohl bei Konditionierung auf den Zugangszeitraum in Arbeitslosigkeit in der *Propensity score* Schätzung (Variante 1) als auch bei separatem *Matching* für unterschiedliche Arbeitslosigkeitszeiträume (Variante 2).
- Die Tatsache, dass der Zugang in Förderung mit Lohnkostenzuschüssen in der Bundesrepublik laufend möglich ist, lässt eine dynamische Betrachtung des För-

[97] Auch hier wurden die Konfidenzintervalle der Übersichtlichkeit halber nicht abgebildet.

derzugangsprozesses sinnvoll erscheinen lassen. Hierbei wird berücksichtigt, dass sich innerhalb der Vergleichspersonen Personen mit späterer Maßnahmeteilnahme oder Förderung mit Lohnkostenzuschüssen befinden. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass die Geförderten insofern eine selektive Auswahl von Personen mit bestimmten Merkmalen darstellen, als sie nur deshalb in geförderte Beschäftigung eingetreten sind, weil es ihnen nicht gelungen ist, einen ungeförderten Arbeitsplatz zu finden. Variante (2) und Variante (3) untersuchen für zwei unterschiedliche kontrafaktische Situationen den Einfluss des Zeitpunkts des Förderzugangs auf die geschätzte Wirkung der Förderung. Die Ergebnisse weisen jedoch nicht durchgängig auf einen Effekt der Arbeitslosigkeitsdauer bzw. des Zugangszeitpunkts in Förderung auf die Förderergebnisse hin. Eine Erklärung dürfte vermutlich darin liegen, dass auch geförderte Arbeitsplätze nicht in beliebigem Umfang zur Verfügung stehen oder umgekehrt Betriebe bei der Besetzung von Arbeitsplätzen nicht beliebig zwischen Bewerber und Bewerberinnen mit unterschiedlichen Arbeitslosigkeitsdauern wählen können. Dies könnte dann verhindern, dass Personen zu dem für sie optimalen Zeitpunkt in geförderte Beschäftigung wechseln. Immerhin zeigen sich für einzelne Gruppen durchaus Effekte. Besonders auffällig sind die teilweise höheren Förderwirkungen in Variante (2) für Personen, die vor der Förderung langzeitarbeitslos waren.

Abschließend ist festzustellen: Für die Bundesrepublik liegen bisher nur sehr wenige Studien zu den Förderwirkungen von EGZ vor (Jaenichen 2002, 2005). Eine gewisse Vergleichbarkeit unserer Ergebnisse mit der empirischen Evidenz ist dabei lediglich für Variante (1) unserer Schätzungen gegeben. Hier zeigt sich in Hinsicht auf Größenordnung und Signifikanz, dass die Ergebnisse durchaus mit denjenigen von Jaenichen (2002, 2005) vereinbar sind.

Jedoch sind unsere Ergebnisse – insbesondere die relativ hohe geschätzte Förderwirkung für eine Anzahl der untersuchten Teilgruppen - im Lichte der getroffenen Annahmen kritisch zu beleuchten: Fraglich bleibt hier, inwieweit die von uns geschätzte Förderwirkung tatsächlich einen „reinen“ Erfolg der Förderung widerspiegelt. Die hohe ermittelte Förderwirkung könnte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass bei unserer Analyse die Annahme bedingter Unabhängigkeit nicht erfüllt ist, z.B. aufgrund von unbeobachtbaren Heterogenitäten zwischen Geförderten und Nicht-Geförderten. Auch

sind allgemeine Gleichgewichtseffekte zu vermuten, die sich in Substitutions- und Verdrängungseffekten niederschlagen. Dann ist auch vorstellbar, dass letztlich der Zufall darüber entscheidet, welche Personen "zuerst" einen Arbeitsplatz - gefördert oder ungefördert - finden und damit einen dauerhaften Vorteil vor Personen erhalten, die "zufällig" nicht so schnell eine Beschäftigung gefunden haben.

Tabelle 5.2.1: *Propensity score* Schätzungen, Variante (1): Marginale Effekte auf die Förderwahrscheinlichkeit

Art	EGZ Einarbeitung							
Dauer	bis 3 Monate							
Geschlecht	Männer				Frauen			
Region	West		Ost		West		Ost	
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1	2	1	2	1	2	1	2
Regionale Vergleichstypen								
Ia			-0,008 **	-0,014 **			-0,003	-0,005
Ic			0,000	0,008 *			0,002	0,000
IIa	-0,018 **	-0,020 **	-0,014 **	-0,026 **	-0,015 **	-0,022 **	-0,004 *	-0,010 **
IIb	-0,015 **	-0,015 **			-0,013 **	-0,014 **		
IIIa	-0,002	-0,003			-0,002	0,002		
IIIb	0,000	-0,002			0,000	-0,005		
IV	-0,013 **	-0,024 **			-0,011 **	-0,017 **		
Va	0,004	0,000			0,023 **	0,017 **		
Vb	0,007 *	0,003			0,004	0,004		
Vc	0,007 *	0,007			0,015 **	0,012 **		
Nationalität	-0,013 **	-0,015 **	-0,014 **	-0,015 *	-0,012 **	-0,014 **	-0,005	-0,009 *
Altersgruppen								
25 bis 30	0,045 **	0,062 **	0,060 **	0,137 **	0,067 **	0,094 **	0,058 **	0,080 **
30 bis 35	0,040 **	0,062 **	0,049 **	0,134 **	0,061 **	0,063 **	0,046 **	0,067 **
35 bis 40	0,034 **	0,051 **	0,049 **	0,112 **	0,059 **	0,071 **	0,032 **	0,053 **
40 bis 45	0,032 **	0,049 **	0,031 **	0,103 **	0,053 **	0,060 **	0,035 **	0,045 **
45 bis 50	0,028 **	0,033 **	0,032 **	0,095 **	0,038 **	0,053 **	0,023 **	0,032 **
55 bis 60	-0,010	-0,023 **	-0,012	-0,021 *	-0,020 **	-0,019 **	-0,006	-0,013 *
60 bis 65	-0,017 *		-0,009					
Berufliche und schulische Ausbildung								
Ohne Berufsausbildung	0,013 **	0,028 **	0,003	-0,001	0,000	0,001	0,000	-0,004
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,011 *	0,017 **	0,012	0,051 **	0,002	0,011 *	0,007	0,007
Fachhochschulreife oder Abitur	0,026 **	0,011 *	0,022 **	0,011	0,000	0,003	0,004	-0,002
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,003	-0,002	0,004	0,011	-0,005	-0,011 **	0,000	-0,004
Gesundheit und Behinderung								
gesundheitliche Einschränkungen	0,008 *	0,003	0,007	0,013	0,001	0,004	-0,001	-0,006
gleichgestellte Schwerbehinderte		-0,006	0,000	-0,015				-0,006
schwerbehindert (anerkannt)	-0,012 *	-0,019 **		-0,019 *	-0,017 **	-0,019 **	-0,007	
Familienstand								
nicht verheiratet					0,072 *	0,088 **	0,030	0,035
verheiratet					0,077 **	0,114 **	0,033	0,043
Anzahl Kinder im Haushalt								
1 Kind					-0,023 *	-0,030 *	-0,007	-0,009
2 Kinder					-0,017	-0,023 *	-0,005	-0,010
3 und mehr Kinder					-0,016	-0,022 *	-0,007	-0,011
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt					-0,010 **	-0,013 **	-0,001	0,003
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,007 **	0,002	-0,002	-0,004	0,015 **	0,009 **	0,001	0,001
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn								
1-2 Jahre	0,002	0,009 **	0,000	0,010 *	0,007 *	0,005	0,001	0,015 **
2-3 Jahre	0,010 **	0,014 **	0,015 **	0,028 **	0,015 **	0,002	0,013 **	0,014 **
3-4 Jahre	0,013 **	0,036 **	0,017 **	0,068 **	0,017 **	0,014 **	0,021 **	0,032 **
4-5 Jahre	0,026 **	0,048 **	0,029 **	0,087 **	0,027 **	0,027 **	0,037 **	0,066 **
Beginn der Arbeitslosigkeit								
vor 2000		-0,021 **	-0,010 *	-0,023 **	-0,019 **	-0,018 **	-0,009 **	-0,015 **
1. Quartal 2000		-0,023 *	-0,014 *		-0,013	-0,010	-0,007 *	
2. Quartal 2000	-0,018 *	-0,019 *	-0,012 *	-0,023 **	-0,010	-0,018 *	-0,008 *	-0,013 **
3. Quartal 2000	-0,019 **	-0,024 **	-0,013 **	-0,026 **	-0,013 **	-0,019 **	-0,007 *	-0,010 *
4. Quartal 2000	-0,018 **	-0,024 **	-0,009 *	-0,026 **	-0,016 **	-0,017 **	-0,007 **	-0,010 **
1. Quartal 2001	-0,010 **	-0,024 **	-0,008 *	-0,026 **	-0,011 **	-0,019 **	-0,006 **	-0,008 *
2. Quartal 2001	0,002	-0,012 **	-0,003	-0,016 **	0,004	-0,012 **	-0,004 *	-0,009 **
3. Quartal 2001	0,008 **	-0,002	-0,001	-0,004	0,003	-0,002	-0,003	-0,003
1. Quartal 2002	-0,011 **	0,001	-0,003	-0,003	-0,013 **	-0,004	-0,005 **	0,004
2. Quartal 2002		-0,018 **		-0,018 **		-0,021 **		-0,007 **
Anzahl Personen	24612	23885	15655	14817	16013	16030	11350	10717
Pseudo R2	0,096	0,134	0,099	0,176	0,132	0,137	0,145	0,156
Pseudo R2 nach Matching (ohne Ausweis Koeffizienten)	0,008	0,007	0,005	0,006	0,014	0,016	0,046	0,019

* Signifikanzniveau 5%; ** Signifikanzniveau 1%

Referenzkategorien:
Vergleichstyp 1b in Ostdeutschland, Vergleichstyp IIIc in Westdeutschland, Deutsche, Alter 50 bis 55, abgeschlossene Berufsausbildung und maximal mittlere Reife, keine gesundheitlichen Einschränkungen, keine Information über Familienstand und Kinder, in den letzten 5 Jahren keine Maßnahmenteilnahme, in den letzten 5 Jahren bis zu einem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Beginn der Arbeitslosigkeit im 4. Quartal 2001.

Fortsetzung Tabelle 5.2.1

Art	EGZ Einarbeitung							
Dauer	3-6 Monate							
Geschlecht	Männer				Frauen			
Region	West		Ost		West		Ost	
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1	2	1	2	1	2	1	2
Regionale Vergleichstypen								
Ia			0,007	-0,007			-0,003	-0,001
Ic			0,024 **	0,036 **			0,032 **	0,020 **
IIa	0,010 *	0,004	-0,035 **	-0,046 **	-0,025 **	-0,006	-0,020 **	-0,020 **
IIb	-0,002	-0,002			-0,013 **	-0,009 *		
IIIa	0,009 **	0,025 **			0,011 *	0,021 **		
IIIb	0,007	-0,003			0,000	0,009		
IV	-0,017 **	-0,015 **			-0,020 **	-0,015 **		
Va	-0,018 **	-0,015 **			0,013	-0,006		
Vb	0,005	0,000			0,000	0,010		
Vc	-0,010 **	0,001			0,016 *	0,014 *		
Nationalität	-0,019 **	-0,021 **	-0,031 **	-0,035 **	-0,048 **	-0,038 **	-0,026 **	-0,027 **
Altersgruppen								
25 bis 30	0,053 **	0,107 **	0,288 **	0,437 **	0,135 **	0,140 **	0,398 **	0,503 **
30 bis 35	0,044 **	0,102 **	0,268 **	0,414 **	0,132 **	0,132 **	0,327 **	0,446 **
35 bis 40	0,044 **	0,092 **	0,225 **	0,402 **	0,132 **	0,130 **	0,274 **	0,370 **
40 bis 45	0,040 **	0,087 **	0,213 **	0,375 **	0,115 **	0,119 **	0,243 **	0,351 **
45 bis 50	0,033 **	0,071 **	0,203 **	0,354 **	0,086 **	0,084 **	0,175 **	0,282 **
55 bis 60	-0,020 **	-0,025 **	-0,055 **	-0,051 *	-0,035 **	-0,046 **	-0,028	-0,035
60 bis 65		-0,028 *	-0,043	-0,061				
Berufliche und schulische Ausbildung								
Ohne Berufsausbildung	0,014 **	0,025 **	-0,006	-0,017 *	-0,026 **	-0,021 **	-0,019 **	-0,022 **
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,013 *	0,006	0,019	0,039 **	-0,008	-0,001	0,021 *	0,000
Fachhochschulreife oder Abitur	0,030 **	0,029 **	0,076 **	0,045 **	0,010	0,004	0,037 **	0,030 **
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,017 **	0,012 *	0,070 **	0,049 **	-0,021 **	-0,013 *	-0,008	-0,003
Gesundheit und Behinderung								
gesundheitliche Einschränkungen	0,021 **	0,006	0,015	0,014	-0,002	-0,016 **	-0,023 **	-0,021 **
gleichgestellte Schwerbehinderte	-0,003	-0,019	-0,022	-0,063 *	-0,027	-0,013	-0,030	-0,032
schwerbehindert (anerkannt)	-0,025 **	-0,023 **	-0,063 **	-0,067 **	-0,042 **	-0,039 **		-0,034 **
Familienstand								
nicht verheiratet					0,143 **	0,197 **	0,168 *	0,125 *
verheiratet					0,166 **	0,201 **	0,183 **	0,172 **
Anzahl Kinder im Haushalt								
1 Kind					-0,054 **	-0,065 **	-0,042	-0,036
2 Kinder					-0,034	-0,045 *	-0,037	-0,036
3 und mehr Kinder					-0,028	-0,041 *	-0,040	-0,038
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt					0,007	0,012 **	0,016 **	0,014 **
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,004	0,000	-0,010 *	-0,015 **	0,010 **	0,014 **	-0,008 *	-0,011 **
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn								
1-2 Jahre	0,005	0,006	-0,013 *	0,004	-0,004	-0,002	0,033 **	0,027 **
2-3 Jahre	0,016 **	0,018 **	0,025 **	0,060 **	0,003	-0,005	0,082 **	0,070 **
3-4 Jahre	0,016 **	0,028 **	0,048 **	0,116 **	-0,002	0,009	0,103 **	0,104 **
4-5 Jahre	0,034 **	0,048 **	0,077 **	0,152 **	0,009	0,015 **	0,163 **	0,145 **
Beginn der Arbeitslosigkeit								
vor 2000	-0,029 **	-0,032 **	-0,072 **	-0,088 **	-0,048 **	-0,041 **	-0,046 **	-0,048 **
1. Quartal 2000	-0,026 **	-0,031 **	-0,062 **	-0,075 **	-0,046 **	-0,038 **	-0,037 **	
2. Quartal 2000	-0,023 **	-0,030 **	-0,061 **	-0,078 **	-0,044 **	-0,031 **	-0,039 **	-0,043 **
3. Quartal 2000	-0,021 **		-0,063 **	-0,079 **	-0,038 **	-0,042 **	-0,041 **	-0,043 **
4. Quartal 2000	-0,024 **	-0,029 **	-0,062 **	-0,078 **	-0,045 **	-0,043 **	-0,043 **	-0,042 **
1. Quartal 2001	-0,010 *	-0,030 **	-0,044 **	-0,074 **	-0,015 *	-0,039 **	-0,028 **	-0,044 **
2. Quartal 2001	0,005	-0,016 **	-0,007	-0,054 **	0,000	-0,016 **	-0,002	-0,033 **
3. Quartal 2001	0,010 **	0,000	0,010	-0,008	-0,002	-0,005	0,015 **	-0,006
1. Quartal 2002	-0,013 **	-0,008 **	-0,021 **	0,004	-0,033 **	-0,013 **	-0,013 **	0,012 **
2. Quartal 2002		-0,030 **		-0,031 **		-0,041 **		-0,025 **
Anzahl Personen	25831	24465	17631	17480	16906	16783	12341	12161
Pseudo R2	0,093	0,123	0,152	0,212	0,151	0,137	0,247	0,259
Pseudo R2 nach Matching (ohne Ausweis Koeffizienten)	0,006	0,005	0,003	0,004	0,016	0,015	0,011	0,010

* Signifikanzniveau 5%; ** Signifikanzniveau 1%

Referenzkategorien:
Vergleichstyp 1b in Ostdeutschland, Vergleichstyp IIIc in Westdeutschland, Deutsche, Alter 50 bis 55, abgeschlossene Berufsausbildung und maximal mittlere Reife, keine gesundheitlichen Einschränkungen, keine Information über Familienstand und Kinder, in den letzten 5 Jahren keine Maßnahmenteilnahme, in den letzten 5 Jahren bis zu einem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Beginn der Arbeitslosigkeit im 4. Quartal 2001.

Fortsetzung Tabelle 5.2.1

Art	EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	3-6 Monate							
Geschlecht	Männer				Frauen			
Region	West		Ost		West		Ost	
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1	2	1	2	1	2	1	2
Regionale Vergleichstypen								
Ia			-0,004 *	-0,011 **			-0,003	-0,014 **
Ic			-0,003	0,002			-0,003	-0,002
IIa	-0,013 **	-0,012 *	-0,004 **	-0,008 **	-0,016 **	-0,011 *	-0,003	-0,003
IIb	-0,010 **	-0,010 **			-0,007 *	-0,012 **		
IIIa	-0,003	-0,002			0,002	0,001		
IIIb	-0,008 *	-0,007			0,002	-0,002		
IV	-0,015 **	-0,021 **			-0,016 **	-0,017 **		
Va	-0,006	-0,018 **			0,016 **	-0,006		
Vb	-0,004	-0,017 **			-0,006	-0,013 **		
Vc	-0,008 *	-0,025 **			-0,004	-0,006		
Nationalität	-0,010 **	-0,021 **	-0,004	-0,009	-0,015 **	-0,019 **	-0,006	-0,009
Altersgruppen								
25 bis 30	0,021 **	0,054 **	0,019 **	0,092 **	0,029 **	0,065 **	0,020 **	0,122 **
30 bis 35	0,020 **	0,057 **	0,024 **	0,087 **	0,039 **	0,048 **	0,021 **	0,107 **
35 bis 40	0,022 **	0,060 **	0,017 **	0,090 **	0,035 **	0,056 **	0,026 **	0,087 **
40 bis 45	0,024 **	0,052 **	0,020 **	0,082 **	0,033 **	0,040 **	0,011 *	0,077 **
45 bis 50	0,027 **	0,047 **	0,021 **	0,084 **	0,029 **	0,041 **	0,012 *	0,062 **
55 bis 60	-0,015 **	-0,030 **	-0,005		-0,019 **	-0,026 **	-0,009 *	
60 bis 65	-0,022 **	-0,037 **			-0,016		0,003	
Berufliche und schulische Ausbildung								
Ohne Berufsausbildung	0,038 **	0,074 **	-0,003	0,007	0,011 **	0,023 **	0,002	-0,001
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,013 *	0,018 *	0,011 **	0,012	0,010	0,025 **	0,004	0,010
Fachhochschulreife oder Abitur	0,017 **	0,006	0,007	0,002	0,010 *	-0,005	0,005	-0,001
Fachhochschul- oder Uniabschluss	-0,003	0,000	-0,004	0,009	-0,008	-0,013 *	-0,001	-0,001
Gesundheit und Behinderung								
gesundheitliche Einschränkungen	0,021 **	0,029 **	0,004	0,010	0,008 *	0,013 **	-0,004	0,004
gleichgestellte Schwerbehinderte	-0,015	0,008			-0,010	0,042		
schwerbehindert (anerkannt)	-0,006	-0,021 **	-0,004	-0,011	-0,004	-0,008	-0,006	-0,012
Familienstand								
nicht verheiratet					0,074 *	0,108 **	0,039	0,041
verheiratet					0,077 **	0,101 **	0,035	0,041
Anzahl Kinder im Haushalt								
1 Kind					-0,023	-0,038 *	-0,008	-0,013
2 Kinder					-0,018	-0,027 *	-0,005	-0,010
3 und mehr Kinder					-0,020	-0,028 *	-0,005	-0,008
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt					-0,011 **	-0,016 **	-0,003	-0,007 *
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,010 **	0,013 **	0,001	-0,002	0,013 **	0,016 **	0,004 *	0,009 **
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn								
1-2 Jahre	0,006 *	0,019 **	-0,001	0,003	0,011 **	0,005	0,005 *	0,007 *
2-3 Jahre	0,018 **	0,040 **	0,006 **	0,023 **	0,015 **	0,016 **	0,010 **	0,014 **
3-4 Jahre	0,013 **	0,047 **	0,005 *	0,025 **	0,024 **	0,021 **	0,019 **	0,030 **
4-5 Jahre	0,007 *	0,028 **	0,001	0,007	0,003	0,005	0,015 **	-0,002
Beginn der Arbeitslosigkeit								
vor 2000	-0,007	-0,009	0,005	-0,008	0,006	-0,004	-0,001	0,003
1. Quartal 2000	0,006	-0,016	-0,001	-0,005	0,015	-0,012	-0,001	-0,006
2. Quartal 2000	0,017 *	-0,008	0,007	0,013	0,010	0,014	-0,005	0,003
3. Quartal 2000	0,019 **	0,004	0,001	-0,003	0,006	0,015	0,004	0,001
4. Quartal 2000	0,011 *	0,018 *	0,012 **	0,006	0,018 **	0,002	0,007	0,011
1. Quartal 2001	0,028 **	0,026 **	0,017 **	0,033 **	0,021 **	0,005	0,009 *	0,008
2. Quartal 2001	0,021 **	0,025 **	0,005	0,028 **	0,014 **	0,028 **	0,004	0,004
3. Quartal 2001	0,008 *	0,022 **	0,005 *	0,015 **	0,012 **	0,010 *	0,004	0,010
1. Quartal 2002	-0,016 **	-0,014 **	-0,003	-0,004	-0,015 **	-0,013 **	-0,008 **	-0,002
2. Quartal 2002		-0,037 **		-0,018 **		-0,032 **		-0,011 **
Anzahl Personen	26441	25110	15235	13140	16405	16145	11441	9975
Pseudo R2	0,092	0,129	0,082	0,094	0,118	0,129	0,099	0,094
Pseudo R2 nach Matching (ohne Ausweis Koeffizienten)	0,014	0,009	0,024	0,013	0,024	0,019	0,054	0,032

* Signifikanzniveau 5%; ** Signifikanzniveau 1%

Referenzkategorien:
Vergleichstyp 1b in Ostdeutschland, Vergleichstyp IIIc in Westdeutschland, Deutsche, Alter 50 bis 55, abgeschlossene Berufsausbildung und maximal mittlere Reife, keine gesundheitlichen Einschränkungen, keine Information über Familienstand und Kinder, in den letzten 5 Jahren keine Maßnahmenteilnahme, in den letzten 5 Jahren bis zu einem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Beginn der Arbeitslosigkeit im 4. Quartal 2001.

Fortsetzung Tabelle 5.2.1

Art	EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	6-12 Monate							
Geschlecht	Männer				Frauen			
Region	West		Ost		West		Ost	
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1	2	1	2	1	2	1	2
Regionale Vergleichstypen								
Ia			0,023 **	0,043 **			0,022 *	0,011
Ic			0,000	0,015			0,029 **	-0,001
IIa	0,030 **	0,049 **	-0,021 **	0,002	0,025 **	0,023 **	0,002	-0,002
IIb	0,009 **	0,010 *			0,015 **	0,003		
IIIa	0,016 **	0,036 **			0,033 **	0,031 **		
IIIb	-0,001	-0,002			0,013 *	0,000		
IV	0,002	0,005			0,010	0,009		
Va	-0,018 **	-0,029 **			-0,005	-0,028 **		
Vb	-0,009 **	-0,012 *			-0,004	-0,008		
Vc	-0,023 **	-0,018 **			-0,010	-0,009		
Nationalität	-0,012 **	-0,024 **	-0,031 **	-0,027 *	-0,023 **	-0,019 **	-0,092 **	-0,098 **
Altersgruppen								
25 bis 30	0,048 **	0,075 **	0,327 **	0,498 **	0,045 **	0,051 **	0,497 **	0,614 **
30 bis 35	0,061 **	0,078 **	0,334 **	0,485 **	0,044 **	0,071 **	0,471 **	0,636 **
35 bis 40	0,055 **	0,077 **	0,291 **	0,452 **	0,053 **	0,069 **	0,418 **	0,586 **
40 bis 45	0,060 **	0,099 **	0,296 **	0,459 **	0,039 **	0,060 **	0,393 **	0,553 **
45 bis 50	0,063 **	0,086 **	0,270 **	0,450 **	0,050 **	0,072 **	0,340 **	0,520 **
55 bis 60	-0,011	-0,037 **	-0,052 **	-0,102 **	-0,027 **	-0,030 **	-0,137 **	-0,116 **
60 bis 65	-0,027 **	-0,050 **	-0,042	-0,102 *		-0,037 **		
Berufliche und schulische Ausbildung								
Ohne Berufsausbildung	0,051 **	0,076 **	0,042 **	0,065 **	0,006	0,018 **	-0,013	0,001
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,012 *	0,025 **	0,082 **	0,095 **	0,012	0,029 **	0,039 *	0,079 **
Fachhochschulreife oder Abitur	0,029 **	0,034 **	0,036 *	0,002	0,006	0,004	-0,009	0,030
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,011	0,013	0,033 *	0,023	-0,003	-0,001	-0,075 **	-0,069 **
Gesundheit und Behinderung								
gesundheitliche Einschränkungen	0,036 **	0,044 **	0,070 **	0,072 **	0,009	0,000	0,013	-0,005
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,013	0,005	-0,020	0,017	0,068 **	0,007	-0,053	-0,032
schwerbehindert (anerkannt)	0,002	-0,011	-0,065 **	-0,057 **	0,007	-0,006	-0,105 **	-0,143 **
Familienstand								
nicht verheiratet					0,116 **	0,184 **	0,291 **	0,312 **
verheiratet					0,102 **	0,137 **	0,344 **	0,339 **
Anzahl Kinder im Haushalt								
1 Kind					-0,036	-0,057 **	-0,119 *	-0,127 *
2 Kinder					-0,027	-0,038 *	-0,104	-0,111
3 und mehr Kinder					-0,025	-0,039 **	-0,104	-0,118 *
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt					-0,017 **	-0,019 **	-0,049 **	-0,044 **
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,008 **	0,009 **	0,004	0,005	0,026 **	0,033 **	0,041 **	0,046 **
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn								
1-2 Jahre	0,019 **	0,017 **	0,039 **	0,085 **	0,023 **	0,014 **	0,080 **	0,083 **
2-3 Jahre	0,022 **	0,026 **	0,071 **	0,136 **	0,020 **	0,021 **	0,154 **	0,147 **
3-4 Jahre	0,017 **	0,036 **	0,080 **	0,139 **	0,029 **	0,031 **	0,173 **	0,169 **
4-5 Jahre	-0,009 *	-0,019 **	-0,043 **	-0,040 **	-0,006	-0,007	-0,028	-0,050 **
Beginn der Arbeitslosigkeit								
vor 2000	0,043 **	0,026 **	0,068 **	0,059 **	0,032 **	0,022 **	0,089 **	0,035 *
1. Quartal 2000	0,056 **	0,036 **	0,176 **	0,076 **	0,051 **	0,009	0,115 **	0,033
2. Quartal 2000	0,060 **	0,076 **	0,156 **	0,076 **	0,073 **	0,030 *	0,111 **	0,071 **
3. Quartal 2000	0,073 **	0,068 **	0,137 **	0,097 **	0,053 **	0,042 **	0,198 **	0,076 **
4. Quartal 2000	0,083 **	0,074 **	0,212 **	0,147 **	0,051 **	0,048 **	0,157 **	0,092 **
1. Quartal 2001	0,092 **	0,090 **	0,241 **	0,179 **	0,061 **	0,053 **	0,181 **	0,125 **
2. Quartal 2001	0,039 **	0,069 **	0,084 **	0,162 **	0,014 *	0,047 **	0,069 **	0,129 **
3. Quartal 2001	0,028 **	0,026 **	0,057 **	0,052 **	0,007	0,011 *	0,070 **	0,039 **
1. Quartal 2002	-0,007 *	-0,021 **	-0,035 **	-0,043 **	-0,021 **	-0,020 **	-0,038 **	-0,003
2. Quartal 2002		-0,045 **		-0,085 **		-0,040 **		-0,087 **
Anzahl Personen	26975	25822	18060	18307	16340	16937	14332	14551
Pseudo R2	0,149	0,163	0,192	0,187	0,127	0,162	0,173	0,181
Pseudo R2 nach Matching (ohne Ausweis Koeffizienten)	0,014	0,007	0,007	0,008	0,017	0,014	0,009	0,005

* Signifikanzniveau 5%; ** Signifikanzniveau 1%

Referenzkategorien:
Vergleichstyp 1b in Ostdeutschland, Vergleichstyp IIIc in Westdeutschland, Deutsche, Alter 50 bis 55, abgeschlossene Berufsausbildung und maximal mittlere Reife, keine gesundheitlichen Einschränkungen, keine Information über Familienstand und Kinder, in den letzten 5 Jahren keine Maßnahmenteilnahme, in den letzten 5 Jahren bis zu einem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Beginn der Arbeitslosigkeit im 4. Quartal 2001.

Fortsetzung Tabelle 5.2.1

Art	EGZ Ältere							
Dauer	6-12 Monate							
Geschlecht	Männer				Frauen			
Region	West		Ost		West		Ost	
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1	2	1	2	1	2	1	2
Regionale Vergleichstypen								
Ia			-0,044 **	-0,053 **			-0,036 **	-0,039 **
Ic			0,012	-0,011			0,005	0,005
IIa	-0,035 *	-0,047 *	-0,016	-0,013	-0,055 **	-0,046 *	0,019	0,005
IIb	0,008	-0,018			-0,016	-0,022 *		
IIIa	-0,014	-0,022			0,003	0,000		
IIIb	0,008	0,005			-0,004	0,006		
IV	-0,018	-0,060 **			-0,020	-0,027 *		
Va	-0,066 **	-0,073 **			-0,032	-0,024		
Vb	0,012	0,000			-0,018	-0,006		
Vc	-0,035 *	-0,075 **			-0,044 **	-0,026		
Nationalität	-0,074 **	-0,089 **	0,020	-0,036	-0,057 **	-0,052 **	-0,017	-0,048 *
Altersgruppen								
25 bis 30								
30 bis 35								
35 bis 40								
40 bis 45								
45 bis 50								
55 bis 60	-0,028 **	-0,059 **	-0,028 **	-0,036 **	-0,032 **	-0,054 **	-0,011	-0,035 **
60 bis 65	-0,078 **	-0,123 **	-0,026 *	-0,072 **	-0,064 **	-0,080 **	-0,037 *	-0,039 **
Berufliche und schulische Ausbildung								
Ohne Berufsausbildung	0,105 **	0,205 **	-0,014	0,035	0,061 **	0,059 **	0,011	0,010
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,105 **	0,157 **	0,022	0,009	0,092 **	0,076 **	0,008	0,064
Fachhochschulreife oder Abitur	0,111 **	0,063 *	0,118 **	0,103 **	0,066 *	0,029	0,041 *	0,011
Fachhochschul- oder Uniabschluss	-0,030	-0,023	0,022	0,010	0,019	0,011	-0,002	0,052 *
Gesundheit und Behinderung								
gesundheitliche Einschränkungen	0,035 **	0,062 **	0,004	0,051 *	0,017	0,001	0,008	-0,006
gleichgestellte Schwerbehinderte	-0,008	-0,030	-0,041	-0,025	-0,025	-0,004	-0,009	0,018
schwerbehindert (anerkannt)	-0,078 **	-0,091 **	-0,042	-0,088 **	-0,056 **	-0,071 **	-0,032	-0,033
Familienstand								
nicht verheiratet								
verheiratet								
Anzahl Kinder im Haushalt								
1 Kind								
2 Kinder								
3 und mehr Kinder								
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt								
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,013	0,013	-0,006	-0,024 *	0,077 **	0,070 **	0,004	-0,006
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn								
1-2 Jahre	0,049 **	0,082 **	-0,007	-0,001	0,076 **	0,054 **	0,025 *	0,017
2-3 Jahre	0,070 **	0,139 **	0,020	0,099 **	0,055 **	0,093 **	0,064 **	0,058 **
3-4 Jahre	0,087 **	0,167 **	0,029 *	0,085 **	0,067 **	0,085 **	0,067 **	0,036 *
4-5 Jahre	0,090 **	0,211 **	0,053 **	0,138 **	0,105 **	0,093 **	0,067 **	0,028
Beginn der Arbeitslosigkeit								
vor 2000	-0,017	-0,076 **	-0,018	-0,101 **	-0,026	-0,055 **	0,023	-0,041 **
1. Quartal 2000	-0,004	-0,064 *	0,033	-0,060	0,014	-0,040	-0,004	-0,036
2. Quartal 2000	-0,035	-0,067 **	-0,037	-0,062 *	0,032	-0,022	0,040	-0,003
3. Quartal 2000	-0,022	-0,051 *	0,028	-0,031	-0,003	-0,035 *	-0,025	0,004
4. Quartal 2000	0,033	-0,037	0,002	-0,051 *	0,042 *	-0,035 *	0,043 *	-0,018
1. Quartal 2001	0,046 **	-0,016	0,068 **	-0,024	0,013	-0,031 *	0,015	-0,028
2. Quartal 2001	0,058 **	0,007	0,019	-0,020	0,043 **	-0,026	0,022	0,016
3. Quartal 2001	0,047 **	-0,016	0,050 **	0,008	0,027	-0,001	0,032 *	0,001
1. Quartal 2002	-0,012	-0,026 *	0,001	-0,010	-0,016	-0,025 *	0,017	0,026
2. Quartal 2002		-0,074 **		-0,036 **		-0,050 **		-0,019
Anzahl Personen	6173	6336	3885	4072	4296	4450	3093	3134
Pseudo R2	0,099	0,143	0,065	0,094	0,110	0,121	0,076	0,076
Pseudo R2 nach Matching (ohne Ausweis Koeffizienten)	0,011	0,009	0,018	0,012	0,028	0,016	0,027	0,022

* Signifikanzniveau 5%; ** Signifikanzniveau 1%

Referenzkategorien:
Vergleichstyp 1b in Ostdeutschland, Vergleichstyp IIIc in Westdeutschland, Deutsche, Alter 50 bis 55, abgeschlossene Berufsausbildung und maximal mittlere Reife, keine gesundheitlichen Einschränkungen, keine Information über Familienstand und Kinder, in den letzten 5 Jahren keine Maßnahmenteilnahme, in den letzten 5 Jahren bis zu einem Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Beginn der Arbeitslosigkeit im 4. Quartal 2001.

Tabelle 5.2.2: Verbleibsergebnisse und Förderwirkung nach dem *Matching* (sowie Fallzahlen im 1. Monat nach Fördereintritt) Variante (1), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme

Art	**EGZ Einarbeitung**								**EGZ Einarbeitung**							
Dauer	**bis 3 Monate**								**bis 3 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,27	0,00	-0,27	0,02	0,33	0,00	-0,33	0,02	0,26	0,00	-0,26	0,04	0,31	0,00	-0,31	0,04
2	0,36	0,01	-0,35	0,02	0,40	0,01	-0,39	0,02	0,37	0,00	-0,37	0,04	0,36	0,01	-0,35	0,04
3	0,42	0,04	-0,39	0,03	0,44	0,04	-0,41	0,02	0,46	0,03	-0,43	0,04	0,42	0,03	-0,38	0,05
4	0,48	0,07	-0,41	0,03	0,47	0,07	-0,40	0,02	0,52	0,07	-0,46	0,05	0,45	0,06	-0,39	0,05
5	0,52	0,13	-0,40	0,03	0,50	0,13	-0,36	0,02	0,56	0,10	-0,46	0,05	0,47	0,09	-0,37	0,05
6	0,53	0,47	-0,06	0,03	0,50	0,42	-0,08	0,03	0,54	0,42	-0,12	0,05	0,49	0,33	-0,15	0,05
7	0,56	0,87	0,32	0,03	0,46	0,84	0,37	0,02	0,56	0,86	0,29	0,05	0,47	0,81	0,35	0,05
8	0,56	0,87	0,31	0,03	0,44	0,80	0,36	0,03	0,56	0,83	0,28	0,05	0,43	0,74	0,31	0,05
9	0,55	0,84	0,29	0,03	0,41	0,78	0,37	0,03	0,54	0,82	0,28	0,05	0,37	0,69	0,32	0,05
10	0,51	0,80	0,29	0,03	0,43	0,76	0,34	0,03	0,50	0,78	0,28	0,05	0,36	0,69	0,32	0,05
11	0,47	0,78	0,30	0,03	0,47	0,76	0,29	0,03	0,41	0,75	0,34	0,05	0,39	0,70	0,31	0,05
12	0,45	0,77	0,32	0,03	0,52	0,77	0,25	0,03	0,39	0,73	0,34	0,05	0,44	0,74	0,30	0,05
13	0,48	0,78	0,30	0,03	0,54	0,78	0,24	0,03	0,41	0,74	0,33	0,05	0,49	0,77	0,28	0,05
14	0,54	0,76	0,22	0,03	0,56	0,77	0,21	0,03	0,48	0,74	0,26	0,05	0,54	0,79	0,25	0,05
15	0,57	0,77	0,19	0,03	0,59	0,77	0,18	0,03	0,54	0,77	0,23	0,05	0,54	0,80	0,25	0,05
16	0,59	0,78	0,20	0,03	0,59	0,78	0,19	0,03	0,60	0,78	0,18	0,05	0,56	0,82	0,26	0,05
17	0,59	0,79	0,20	0,03	0,61	0,79	0,18	0,03	0,61	0,79	0,17	0,05	0,58	0,80	0,22	0,05
18	0,59	0,79	0,20	0,03	0,59	0,77	0,18	0,03	0,63	0,80	0,17	0,05	0,60	0,78	0,18	0,05
19	0,59	0,80	0,21	0,03	0,56	0,75	0,19	0,03	0,64	0,80	0,17	0,05	0,59	0,74	0,14	0,05
20	0,60	0,79	0,18	0,03	0,52	0,74	0,21	0,03	0,65	0,80	0,15	0,05	0,51	0,68	0,17	0,05
21	0,61	0,77	0,16	0,03	0,49	0,72	0,22	0,03	0,62	0,79	0,17	0,05	0,45	0,64	0,19	0,05
22	0,55	0,73	0,18	0,03	0,51	0,72	0,21	0,03	0,56	0,75	0,20	0,05	0,45	0,64	0,19	0,05
23	0,50	0,73	0,23	0,03	0,53	0,73	0,19	0,03	0,47	0,73	0,27	0,05	0,51	0,67	0,16	0,05
24	0,46	0,71	0,25	0,03	0,56	0,74	0,18	0,03	0,44	0,73	0,29	0,05	0,55	0,71	0,16	0,05
25	0,50	0,73	0,23	0,03	0,59	0,71	0,12	0,03	0,45	0,74	0,29	0,05	0,57	0,71	0,14	0,06
26	0,54	0,73	0,19	0,03	0,57	0,74	0,18	0,04	0,49	0,76	0,26	0,05	0,60	0,75	0,15	0,06
27	0,59	0,75	0,16	0,03					0,53	0,76	0,24	0,05				
28	0,61	0,75	0,15	0,04					0,51	0,77	0,26	0,07				
29	0,54	0,74	0,21	0,05					0,53	0,81	0,27	0,08				
Anzahl Personen	579	732			769	1072			238	388			370	863		
Anzahl Beobachtungen	732	732			1072	1072			388	388			863	863		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ Einarbeitung**								**EGZ Einarbeitung**							
Dauer	**bis 3 Monate**								**bis 3 Monate**							
Geschlecht	**Frauen**								**Frauen**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,26	0,00	-0,26	0,02	0,25	0,00	-0,25	0,02	0,21	0,00	-0,21	0,03	0,25	0,00	-0,25	0,03
2	0,34	0,02	-0,32	0,02	0,33	0,01	-0,33	0,02	0,29	0,01	-0,27	0,04	0,31	0,01	-0,30	0,03
3	0,41	0,05	-0,36	0,02	0,39	0,03	-0,36	0,02	0,33	0,04	-0,29	0,04	0,32	0,03	-0,29	0,03
4	0,46	0,11	-0,35	0,03	0,43	0,07	-0,36	0,03	0,38	0,08	-0,31	0,04	0,33	0,06	-0,27	0,04
5	0,49	0,15	-0,34	0,03	0,45	0,14	-0,32	0,03	0,39	0,13	-0,27	0,05	0,32	0,08	-0,24	0,04
6	0,51	0,53	0,02	0,03	0,46	0,52	0,07	0,03	0,41	0,57	0,16	0,05	0,32	0,36	0,04	0,04
7	0,55	0,89	0,35	0,03	0,45	0,86	0,41	0,03	0,46	0,85	0,38	0,05	0,35	0,79	0,45	0,04
8	0,57	0,87	0,31	0,03	0,47	0,86	0,40	0,03	0,48	0,83	0,35	0,05	0,33	0,76	0,43	0,04
9	0,57	0,86	0,29	0,03	0,49	0,86	0,37	0,03	0,46	0,79	0,33	0,05	0,34	0,73	0,38	0,04
10	0,56	0,86	0,30	0,03	0,50	0,85	0,34	0,03	0,43	0,79	0,36	0,05	0,35	0,75	0,40	0,04
11	0,53	0,87	0,33	0,03	0,53	0,85	0,32	0,03	0,40	0,79	0,38	0,05	0,38	0,76	0,38	0,04
12	0,52	0,84	0,32	0,03	0,55	0,84	0,30	0,03	0,40	0,76	0,36	0,05	0,40	0,76	0,36	0,04
13	0,54	0,83	0,29	0,03	0,56	0,84	0,28	0,03	0,41	0,77	0,36	0,05	0,42	0,75	0,33	0,04
14	0,58	0,82	0,25	0,03	0,59	0,85	0,26	0,03	0,41	0,77	0,36	0,05	0,46	0,75	0,29	0,04
15	0,61	0,82	0,21	0,03	0,60	0,84	0,25	0,03	0,45	0,79	0,34	0,05	0,47	0,78	0,30	0,04
16	0,63	0,82	0,19	0,03	0,60	0,85	0,25	0,03	0,48	0,80	0,32	0,05	0,49	0,77	0,27	0,04
17	0,64	0,81	0,17	0,03	0,60	0,85	0,25	0,03	0,51	0,81	0,29	0,05	0,49	0,76	0,27	0,04
18	0,66	0,81	0,15	0,03	0,62	0,85	0,23	0,03	0,54	0,81	0,27	0,05	0,47	0,73	0,26	0,04
19	0,66	0,82	0,16	0,03	0,60	0,82	0,22	0,03	0,54	0,81	0,28	0,05	0,45	0,72	0,26	0,04
20	0,66	0,82	0,16	0,03	0,61	0,81	0,20	0,03	0,53	0,80	0,28	0,05	0,45	0,72	0,27	0,04
21	0,64	0,82	0,18	0,03	0,60	0,81	0,21	0,03	0,49	0,79	0,29	0,05	0,43	0,69	0,27	0,04
22	0,61	0,81	0,20	0,03	0,60	0,82	0,22	0,03	0,46	0,78	0,32	0,05	0,43	0,70	0,27	0,04
23	0,60	0,82	0,22	0,03	0,60	0,82	0,22	0,03	0,46	0,77	0,32	0,05	0,43	0,69	0,25	0,04
24	0,61	0,82	0,20	0,03	0,60	0,83	0,23	0,03	0,45	0,77	0,32	0,05	0,48	0,73	0,25	0,04
25	0,62	0,83	0,21	0,03	0,60	0,83	0,22	0,03	0,47	0,76	0,29	0,05	0,46	0,73	0,27	0,05
26	0,63	0,84	0,21	0,03	0,64	0,82	0,18	0,04	0,50	0,75	0,26	0,05	0,57	0,75	0,18	0,07
27	0,67	0,83	0,17	0,03					0,51	0,79	0,27	0,05				
28	0,67	0,82	0,15	0,04					0,51	0,82	0,31	0,06				
29	0,68	0,83	0,15	0,05					0,48	0,84	0,36	0,09				
Anzahl Personen	509	576			539	633			180	205			265	312		
Anzahl Beobachtungen	576	576			633	633			205	205			312	312		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**								**EGZ erschwerte Vermittlung**							
Dauer	**3-6 Monate**								**3-6 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,21	0,00	-0,21	0,02	0,22	0,00	-0,22	0,01	0,12	0,00	-0,12	0,03	0,21	0,00	-0,21	0,03
2	0,28	0,01	-0,27	0,02	0,30	0,02	-0,28	0,01	0,20	0,01	-0,19	0,04	0,24	0,01	-0,23	0,03
3	0,32	0,05	-0,27	0,02	0,34	0,05	-0,29	0,02	0,30	0,02	-0,27	0,04	0,27	0,02	-0,26	0,03
4	0,36	0,05	-0,30	0,02	0,38	0,06	-0,32	0,02	0,35	0,04	-0,32	0,05	0,31	0,02	-0,28	0,03
5	0,38	0,07	-0,31	0,02	0,39	0,08	-0,31	0,02	0,34	0,05	-0,29	0,05	0,29	0,04	-0,25	0,03
6	0,40	0,09	-0,31	0,02	0,41	0,10	-0,31	0,02	0,40	0,05	-0,35	0,05	0,32	0,06	-0,26	0,03
7	0,43	0,11	-0,32	0,02	0,40	0,11	-0,29	0,02	0,38	0,10	-0,28	0,05	0,32	0,05	-0,27	0,03
8	0,44	0,16	-0,28	0,02	0,38	0,15	-0,23	0,02	0,37	0,13	-0,24	0,05	0,34	0,07	-0,27	0,03
9	0,44	0,21	-0,23	0,02	0,37	0,17	-0,19	0,02	0,37	0,15	-0,22	0,05	0,31	0,09	-0,22	0,03
10	0,41	0,23	-0,18	0,02	0,38	0,19	-0,19	0,02	0,38	0,14	-0,23	0,05	0,31	0,11	-0,21	0,03
11	0,38	0,23	-0,15	0,02	0,40	0,23	-0,17	0,02	0,33	0,14	-0,18	0,05	0,32	0,11	-0,21	0,04
12	0,36	0,41	0,05	0,02	0,42	0,35	-0,07	0,02	0,34	0,31	-0,03	0,06	0,37	0,21	-0,17	0,04
13	0,38	0,73	0,35	0,02	0,43	0,70	0,27	0,02	0,33	0,70	0,37	0,06	0,39	0,69	0,30	0,04
14	0,40	0,73	0,33	0,02	0,45	0,70	0,25	0,02	0,39	0,69	0,30	0,06	0,41	0,69	0,28	0,04
15	0,41	0,72	0,31	0,02	0,47	0,70	0,22	0,02	0,44	0,73	0,29	0,06	0,43	0,69	0,26	0,04
16	0,45	0,72	0,28	0,02	0,48	0,70	0,22	0,02	0,45	0,74	0,29	0,06	0,44	0,70	0,27	0,04
17	0,47	0,72	0,25	0,02	0,48	0,69	0,21	0,02	0,46	0,71	0,25	0,06	0,44	0,69	0,26	0,04
18	0,47	0,72	0,25	0,02	0,47	0,68	0,21	0,02	0,50	0,73	0,23	0,06	0,42	0,69	0,27	0,04
19	0,47	0,70	0,23	0,02	0,46	0,65	0,19	0,02	0,47	0,69	0,22	0,06	0,38	0,65	0,27	0,04
20	0,45	0,69	0,24	0,02	0,43	0,63	0,19	0,02	0,44	0,69	0,25	0,06	0,35	0,63	0,28	0,04
21	0,46	0,68	0,22	0,02	0,43	0,61	0,17	0,02	0,42	0,67	0,25	0,06	0,34	0,59	0,26	0,04
22	0,45	0,66	0,21	0,02	0,44	0,61	0,17	0,02	0,36	0,66	0,30	0,06	0,36	0,60	0,24	0,04
23	0,40	0,65	0,25	0,02	0,45	0,62	0,17	0,02	0,31	0,60	0,30	0,06	0,37	0,61	0,24	0,04
24	0,39	0,65	0,26	0,02	0,46	0,63	0,17	0,02	0,31	0,58	0,27	0,06	0,39	0,64	0,25	0,04
25	0,40	0,65	0,26	0,02	0,46	0,65	0,19	0,02	0,31	0,58	0,27	0,06	0,44	0,64	0,20	0,05
26	0,40	0,65	0,25	0,02	0,47	0,67	0,20	0,03	0,33	0,60	0,28	0,06	0,49	0,65	0,17	0,07
27	0,42	0,67	0,25	0,02					0,33	0,60	0,27	0,06				
28	0,41	0,68	0,27	0,03					0,36	0,59	0,23	0,08				
29	0,42	0,70	0,28	0,05					0,40	0,62	0,22	0,11				
Anzahl Personen	799	889			1209	1487			141	162			307	378		
Anzahl Beobachtungen	889	889			1487	1487			162	162			378	378		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ Einarbeitung**								**EGZ Einarbeitung**							
Dauer	**3-6 Monate**								**3-6 Monate**							
Geschlecht	**Frauen**								**Frauen**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,24	0,00	-0,24	0,01	0,23	0,00	-0,23	0,01	0,17	0,00	-0,17	0,02	0,22	0,00	-0,22	0,02
2	0,32	0,01	-0,31	0,02	0,30	0,01	-0,29	0,02	0,22	0,00	-0,22	0,02	0,29	0,00	-0,29	0,02
3	0,38	0,02	-0,35	0,02	0,35	0,02	-0,33	0,02	0,29	0,01	-0,27	0,02	0,31	0,01	-0,29	0,02
4	0,41	0,04	-0,36	0,02	0,37	0,03	-0,34	0,02	0,33	0,03	-0,31	0,02	0,36	0,02	-0,34	0,02
5	0,45	0,06	-0,39	0,02	0,41	0,04	-0,37	0,02	0,35	0,03	-0,32	0,02	0,38	0,03	-0,36	0,02
6	0,47	0,07	-0,39	0,02	0,45	0,07	-0,38	0,02	0,37	0,04	-0,33	0,02	0,40	0,03	-0,36	0,02
7	0,49	0,14	-0,35	0,02	0,46	0,12	-0,33	0,02	0,39	0,06	-0,33	0,02	0,39	0,05	-0,34	0,02
8	0,51	0,21	-0,30	0,02	0,47	0,20	-0,27	0,02	0,40	0,10	-0,30	0,03	0,40	0,09	-0,31	0,02
9	0,52	0,25	-0,27	0,02	0,49	0,22	-0,27	0,02	0,40	0,12	-0,28	0,03	0,40	0,11	-0,29	0,03
10	0,52	0,27	-0,25	0,02	0,49	0,24	-0,25	0,02	0,37	0,13	-0,24	0,03	0,40	0,12	-0,27	0,03
11	0,52	0,28	-0,24	0,02	0,52	0,27	-0,25	0,02	0,37	0,14	-0,23	0,03	0,40	0,15	-0,26	0,03
12	0,53	0,52	-0,01	0,02	0,53	0,47	-0,05	0,02	0,38	0,40	0,02	0,03	0,44	0,35	-0,09	0,03
13	0,56	0,85	0,29	0,02	0,56	0,86	0,30	0,02	0,39	0,84	0,45	0,03	0,47	0,84	0,38	0,03
14	0,58	0,85	0,26	0,02	0,58	0,85	0,27	0,02	0,40	0,82	0,42	0,03	0,48	0,84	0,36	0,03
15	0,60	0,84	0,24	0,02	0,58	0,85	0,27	0,02	0,43	0,83	0,39	0,03	0,48	0,83	0,35	0,03
16	0,61	0,84	0,22	0,02	0,59	0,85	0,25	0,02	0,45	0,83	0,38	0,03	0,47	0,83	0,36	0,03
17	0,62	0,84	0,22	0,02	0,59	0,85	0,26	0,02	0,45	0,82	0,37	0,03	0,45	0,83	0,38	0,03
18	0,63	0,85	0,21	0,02	0,60	0,85	0,25	0,02	0,46	0,82	0,36	0,03	0,46	0,82	0,37	0,03
19	0,64	0,84	0,20	0,02	0,61	0,84	0,24	0,02	0,46	0,81	0,34	0,03	0,43	0,81	0,38	0,03
20	0,63	0,85	0,21	0,02	0,62	0,83	0,21	0,02	0,46	0,81	0,36	0,03	0,43	0,80	0,37	0,03
21	0,62	0,85	0,22	0,02	0,62	0,82	0,20	0,02	0,44	0,81	0,37	0,03	0,43	0,79	0,36	0,03
22	0,60	0,84	0,24	0,02	0,63	0,83	0,20	0,02	0,43	0,80	0,37	0,03	0,43	0,79	0,37	0,03
23	0,59	0,83	0,24	0,02	0,63	0,82	0,19	0,02	0,42	0,80	0,38	0,03	0,43	0,80	0,36	0,03
24	0,60	0,82	0,23	0,02	0,63	0,82	0,19	0,02	0,42	0,79	0,38	0,03	0,47	0,81	0,34	0,03
25	0,61	0,83	0,21	0,02	0,65	0,82	0,17	0,02	0,42	0,79	0,37	0,03	0,48	0,81	0,33	0,03
26	0,62	0,82	0,21	0,02	0,66	0,82	0,16	0,03	0,45	0,79	0,34	0,03	0,50	0,83	0,32	0,04
27	0,64	0,82	0,19	0,02					0,47	0,79	0,33	0,03				
28	0,63	0,82	0,19	0,02					0,44	0,80	0,35	0,03				
29	0,62	0,80	0,18	0,03					0,46	0,80	0,35	0,04				
Anzahl Personen	1058	1320			1039	1277			761	1241			816	1412		
Anzahl Beobachtungen	1320	1320			1277	1277			1241	1241			1412	1412		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**								**EGZ erschwerte Vermittlung**							
Dauer	**3-6 Monate**								**3-6 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,21	0,00	-0,21	0,02	0,22	0,00	-0,22	0,01	0,12	0,00	-0,12	0,03	0,21	0,00	-0,21	0,03
2	0,28	0,01	-0,27	0,02	0,30	0,02	-0,28	0,01	0,20	0,01	-0,19	0,04	0,24	0,01	-0,23	0,03
3	0,32	0,05	-0,27	0,02	0,34	0,05	-0,29	0,02	0,30	0,02	-0,27	0,04	0,27	0,02	-0,26	0,03
4	0,36	0,05	-0,30	0,02	0,38	0,06	-0,32	0,02	0,35	0,04	-0,32	0,05	0,31	0,02	-0,28	0,03
5	0,38	0,07	-0,31	0,02	0,39	0,08	-0,31	0,02	0,34	0,05	-0,29	0,05	0,29	0,04	-0,25	0,03
6	0,40	0,09	-0,31	0,02	0,41	0,10	-0,31	0,02	0,40	0,05	-0,35	0,05	0,32	0,06	-0,26	0,03
7	0,43	0,11	-0,32	0,02	0,40	0,11	-0,29	0,02	0,38	0,10	-0,28	0,05	0,32	0,05	-0,27	0,03
8	0,44	0,16	-0,28	0,02	0,38	0,15	-0,23	0,02	0,37	0,13	-0,24	0,05	0,34	0,07	-0,27	0,03
9	0,44	0,21	-0,23	0,02	0,37	0,17	-0,19	0,02	0,37	0,15	-0,22	0,05	0,31	0,09	-0,22	0,03
10	0,41	0,23	-0,18	0,02	0,38	0,19	-0,19	0,02	0,38	0,14	-0,23	0,05	0,31	0,11	-0,21	0,03
11	0,38	0,23	-0,15	0,02	0,40	0,23	-0,17	0,02	0,33	0,14	-0,18	0,05	0,32	0,11	-0,21	0,04
12	0,36	0,41	0,05	0,02	0,42	0,35	-0,07	0,02	0,34	0,31	-0,03	0,06	0,37	0,21	-0,17	0,04
13	0,38	0,73	0,35	0,02	0,43	0,70	0,27	0,02	0,33	0,70	0,37	0,06	0,39	0,69	0,30	0,04
14	0,40	0,73	0,33	0,02	0,45	0,70	0,25	0,02	0,39	0,69	0,30	0,06	0,41	0,69	0,28	0,04
15	0,41	0,72	0,31	0,02	0,47	0,70	0,22	0,02	0,44	0,73	0,29	0,06	0,43	0,69	0,26	0,04
16	0,45	0,72	0,28	0,02	0,48	0,70	0,22	0,02	0,45	0,74	0,29	0,06	0,44	0,70	0,27	0,04
17	0,47	0,72	0,25	0,02	0,48	0,69	0,21	0,02	0,46	0,71	0,25	0,06	0,44	0,69	0,26	0,04
18	0,47	0,72	0,25	0,02	0,47	0,68	0,21	0,02	0,50	0,73	0,23	0,06	0,42	0,69	0,27	0,04
19	0,47	0,70	0,23	0,02	0,46	0,65	0,19	0,02	0,47	0,69	0,22	0,06	0,38	0,65	0,27	0,04
20	0,45	0,69	0,24	0,02	0,43	0,63	0,19	0,02	0,44	0,69	0,25	0,06	0,35	0,63	0,28	0,04
21	0,46	0,68	0,22	0,02	0,43	0,61	0,17	0,02	0,42	0,67	0,25	0,06	0,34	0,59	0,26	0,04
22	0,45	0,66	0,21	0,02	0,44	0,61	0,17	0,02	0,36	0,66	0,30	0,06	0,36	0,60	0,24	0,04
23	0,40	0,65	0,25	0,02	0,45	0,62	0,17	0,02	0,31	0,60	0,30	0,06	0,37	0,61	0,24	0,04
24	0,39	0,65	0,26	0,02	0,46	0,63	0,17	0,02	0,31	0,58	0,27	0,06	0,39	0,64	0,25	0,04
25	0,40	0,65	0,26	0,02	0,46	0,65	0,19	0,02	0,31	0,58	0,27	0,06	0,44	0,64	0,20	0,05
26	0,40	0,65	0,25	0,02	0,47	0,67	0,20	0,03	0,33	0,60	0,28	0,06	0,49	0,65	0,17	0,07
27	0,42	0,67	0,25	0,02					0,33	0,60	0,27	0,06				
28	0,41	0,68	0,27	0,03					0,36	0,59	0,23	0,08				
29	0,42	0,70	0,28	0,05					0,40	0,62	0,22	0,11				
Anzahl Personen	799	889			1209	1487			141	162			307	378		
Anzahl Beobachtungen	889	889			1487	1487			162	162			378	378		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	3-6 Monate								3-6 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,22	0,00	-0,22	0,02	0,24	0,00	-0,24	0,02	0,14	0,00	-0,14	0,03	0,12	0,00	-0,12	0,02
2	0,27	0,01	-0,26	0,02	0,27	0,01	-0,26	0,02	0,20	0,00	-0,20	0,03	0,16	0,01	-0,15	0,03
3	0,34	0,02	-0,32	0,02	0,33	0,04	-0,30	0,02	0,23	0,00	-0,23	0,03	0,19	0,02	-0,17	0,03
4	0,36	0,04	-0,32	0,02	0,36	0,05	-0,32	0,02	0,25	0,01	-0,23	0,04	0,23	0,03	-0,20	0,03
5	0,38	0,04	-0,34	0,02	0,40	0,06	-0,34	0,02	0,24	0,02	-0,22	0,04	0,27	0,04	-0,23	0,03
6	0,39	0,06	-0,34	0,02	0,42	0,09	-0,33	0,02	0,22	0,04	-0,18	0,04	0,30	0,05	-0,26	0,03
7	0,42	0,07	-0,35	0,03	0,42	0,12	-0,30	0,02	0,25	0,06	-0,19	0,04	0,30	0,07	-0,23	0,03
8	0,45	0,12	-0,33	0,03	0,44	0,18	-0,26	0,03	0,27	0,09	-0,18	0,04	0,29	0,07	-0,23	0,03
9	0,42	0,16	-0,27	0,03	0,44	0,22	-0,22	0,03	0,24	0,09	-0,15	0,04	0,29	0,08	-0,21	0,04
10	0,44	0,18	-0,26	0,03	0,44	0,24	-0,20	0,03	0,25	0,09	-0,16	0,04	0,30	0,09	-0,21	0,04
11	0,43	0,20	-0,23	0,03	0,46	0,26	-0,19	0,03	0,26	0,10	-0,16	0,04	0,31	0,11	-0,19	0,04
12	0,45	0,46	0,01	0,03	0,47	0,42	-0,05	0,03	0,27	0,34	0,07	0,05	0,32	0,31	-0,01	0,04
13	0,47	0,81	0,34	0,03	0,49	0,77	0,28	0,03	0,31	0,74	0,43	0,05	0,36	0,79	0,43	0,04
14	0,51	0,79	0,28	0,03	0,51	0,75	0,24	0,03	0,31	0,72	0,40	0,05	0,40	0,77	0,37	0,04
15	0,51	0,78	0,27	0,03	0,52	0,75	0,22	0,03	0,33	0,72	0,38	0,05	0,40	0,74	0,34	0,04
16	0,53	0,77	0,25	0,03	0,53	0,75	0,21	0,03	0,33	0,72	0,39	0,05	0,41	0,73	0,32	0,04
17	0,55	0,77	0,22	0,03	0,54	0,76	0,22	0,03	0,35	0,72	0,37	0,05	0,43	0,73	0,30	0,04
18	0,55	0,77	0,22	0,03	0,55	0,75	0,20	0,03	0,36	0,73	0,37	0,05	0,40	0,74	0,33	0,04
19	0,56	0,77	0,21	0,03	0,53	0,73	0,20	0,03	0,35	0,72	0,37	0,05	0,40	0,72	0,32	0,04
20	0,56	0,77	0,21	0,03	0,52	0,74	0,22	0,03	0,35	0,73	0,39	0,05	0,40	0,70	0,30	0,05
21	0,56	0,77	0,20	0,03	0,53	0,73	0,20	0,03	0,33	0,72	0,39	0,05	0,37	0,70	0,33	0,04
22	0,55	0,76	0,21	0,03	0,53	0,73	0,20	0,03	0,34	0,70	0,36	0,05	0,36	0,70	0,34	0,04
23	0,56	0,76	0,20	0,03	0,55	0,73	0,18	0,03	0,35	0,70	0,35	0,05	0,38	0,72	0,34	0,04
24	0,56	0,75	0,19	0,03	0,54	0,72	0,18	0,03	0,34	0,68	0,34	0,05	0,39	0,73	0,34	0,04
25	0,56	0,74	0,18	0,03	0,55	0,73	0,18	0,03	0,35	0,65	0,31	0,05	0,41	0,70	0,30	0,05
26	0,57	0,75	0,18	0,03	0,57	0,72	0,15	0,04	0,35	0,64	0,30	0,05	0,37	0,71	0,33	0,08
27	0,58	0,77	0,18	0,03					0,36	0,65	0,29	0,05				
28	0,56	0,78	0,22	0,04					0,32	0,66	0,34	0,07				
29	0,56	0,79	0,23	0,05					0,24	0,68	0,44	0,10				
Anzahl Personen	502	538			639	712			171	181			236	249		
Anzahl Beobachtungen	538	538			712	712			181	181			249	249		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**								**EGZ erschwerte Vermittlung**							
Dauer	**6-12 Monate**								**6-12 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,16	0,00	-0,16	0,01	0,18	0,00	-0,18	0,01	0,14	0,00	-0,14	0,02	0,16	0,00	-0,16	0,01
2	0,22	0,01	-0,21	0,01	0,24	0,02	-0,23	0,01	0,19	0,01	-0,18	0,02	0,19	0,01	-0,18	0,02
3	0,26	0,04	-0,22	0,02	0,29	0,03	-0,25	0,01	0,24	0,02	-0,22	0,02	0,22	0,02	-0,21	0,02
4	0,30	0,07	-0,24	0,02	0,31	0,06	-0,25	0,01	0,27	0,03	-0,24	0,02	0,25	0,03	-0,21	0,02
5	0,32	0,09	-0,23	0,02	0,33	0,08	-0,26	0,01	0,29	0,05	-0,24	0,02	0,27	0,05	-0,23	0,02
6	0,35	0,10	-0,25	0,02	0,34	0,09	-0,25	0,01	0,30	0,06	-0,24	0,02	0,29	0,06	-0,24	0,02
7	0,35	0,11	-0,24	0,02	0,33	0,10	-0,24	0,01	0,32	0,07	-0,25	0,02	0,29	0,07	-0,22	0,02
8	0,37	0,13	-0,24	0,02	0,32	0,11	-0,22	0,01	0,34	0,08	-0,26	0,02	0,27	0,08	-0,20	0,02
9	0,36	0,15	-0,21	0,02	0,30	0,12	-0,18	0,01	0,34	0,08	-0,25	0,02	0,26	0,08	-0,18	0,02
10	0,33	0,16	-0,17	0,02	0,30	0,13	-0,17	0,01	0,33	0,09	-0,24	0,02	0,26	0,08	-0,18	0,02
11	0,31	0,17	-0,14	0,02	0,32	0,13	-0,19	0,01	0,30	0,10	-0,20	0,02	0,27	0,08	-0,19	0,02
12	0,30	0,17	-0,13	0,02	0,35	0,15	-0,20	0,02	0,30	0,10	-0,19	0,02	0,30	0,09	-0,20	0,02
13	0,32	0,19	-0,13	0,02	0,37	0,16	-0,21	0,02	0,31	0,12	-0,19	0,02	0,32	0,11	-0,21	0,02
14	0,33	0,21	-0,12	0,02	0,38	0,19	-0,20	0,02	0,34	0,13	-0,21	0,02	0,34	0,12	-0,22	0,02
15	0,36	0,21	-0,14	0,02	0,39	0,20	-0,18	0,02	0,36	0,15	-0,21	0,02	0,34	0,13	-0,20	0,02
16	0,37	0,22	-0,15	0,02	0,40	0,21	-0,19	0,02	0,37	0,15	-0,22	0,02	0,35	0,15	-0,20	0,02
17	0,39	0,25	-0,13	0,02	0,40	0,25	-0,16	0,02	0,37	0,17	-0,21	0,02	0,35	0,16	-0,19	0,02
18	0,40	0,27	-0,13	0,02	0,40	0,26	-0,14	0,02	0,38	0,18	-0,21	0,03	0,36	0,17	-0,19	0,02
19	0,40	0,30	-0,10	0,02	0,38	0,28	-0,11	0,02	0,38	0,19	-0,19	0,03	0,34	0,17	-0,17	0,02
20	0,41	0,31	-0,10	0,02	0,37	0,28	-0,09	0,02	0,37	0,20	-0,17	0,03	0,31	0,17	-0,14	0,02
21	0,40	0,32	-0,08	0,02	0,36	0,29	-0,07	0,02	0,36	0,21	-0,15	0,03	0,29	0,17	-0,12	0,02
22	0,37	0,31	-0,06	0,02	0,37	0,30	-0,07	0,02	0,34	0,20	-0,13	0,02	0,30	0,18	-0,12	0,02
23	0,37	0,31	-0,06	0,02	0,38	0,31	-0,07	0,02	0,32	0,21	-0,11	0,02	0,32	0,20	-0,12	0,02
24	0,35	0,47	0,12	0,02	0,40	0,47	0,06	0,02	0,32	0,41	0,09	0,03	0,35	0,43	0,08	0,02
25	0,35	0,60	0,25	0,02	0,40	0,60	0,19	0,02	0,32	0,63	0,31	0,03	0,36	0,65	0,29	0,02
26	0,37	0,60	0,22	0,02	0,42	0,61	0,18	0,03	0,33	0,63	0,30	0,03	0,38	0,67	0,28	0,03
27	0,39	0,60	0,21	0,02					0,35	0,63	0,28	0,03				
28	0,40	0,60	0,21	0,03					0,34	0,63	0,29	0,03				
29	0,39	0,59	0,20	0,04					0,34	0,63	0,29	0,04				
Anzahl Personen	1171	1385			1659	2176			1161	2481			1480	3653		
Anzahl Beobachtungen	1385	1385			2176	2176			2481	2481			3653	3653		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	6-12 Monate								6-12 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,22	0,00	-0,22	0,02	0,22	0,00	-0,22	0,01	0,13	0,00	-0,13	0,01	0,15	0,00	-0,15	0,01
2	0,26	0,02	-0,24	0,02	0,27	0,01	-0,26	0,02	0,17	0,00	-0,16	0,01	0,19	0,00	-0,19	0,01
3	0,30	0,03	-0,26	0,02	0,32	0,03	-0,29	0,02	0,20	0,02	-0,19	0,01	0,21	0,01	-0,20	0,01
4	0,34	0,05	-0,29	0,02	0,35	0,04	-0,31	0,02	0,22	0,03	-0,20	0,01	0,24	0,02	-0,22	0,01
5	0,37	0,06	-0,31	0,02	0,37	0,06	-0,31	0,02	0,24	0,03	-0,21	0,01	0,26	0,03	-0,22	0,01
6	0,39	0,07	-0,32	0,02	0,39	0,08	-0,31	0,02	0,26	0,04	-0,22	0,01	0,28	0,05	-0,23	0,01
7	0,41	0,09	-0,31	0,02	0,39	0,09	-0,29	0,02	0,27	0,05	-0,23	0,01	0,28	0,05	-0,23	0,01
8	0,42	0,10	-0,32	0,02	0,40	0,10	-0,29	0,02	0,28	0,06	-0,22	0,01	0,27	0,06	-0,21	0,01
9	0,42	0,10	-0,31	0,02	0,40	0,11	-0,29	0,02	0,28	0,07	-0,21	0,02	0,28	0,06	-0,21	0,01
10	0,42	0,12	-0,29	0,02	0,40	0,12	-0,28	0,02	0,27	0,07	-0,20	0,02	0,28	0,07	-0,21	0,01
11	0,41	0,13	-0,28	0,02	0,39	0,13	-0,26	0,02	0,27	0,09	-0,19	0,02	0,29	0,07	-0,22	0,01
12	0,43	0,14	-0,28	0,02	0,42	0,14	-0,28	0,02	0,26	0,09	-0,17	0,02	0,30	0,07	-0,23	0,01
13	0,44	0,16	-0,28	0,02	0,44	0,16	-0,28	0,02	0,28	0,10	-0,18	0,02	0,30	0,08	-0,22	0,01
14	0,45	0,17	-0,27	0,02	0,45	0,17	-0,28	0,02	0,30	0,11	-0,19	0,02	0,31	0,10	-0,21	0,02
15	0,46	0,18	-0,28	0,02	0,46	0,19	-0,27	0,02	0,32	0,11	-0,21	0,02	0,33	0,10	-0,23	0,02
16	0,46	0,20	-0,27	0,02	0,48	0,21	-0,27	0,02	0,33	0,12	-0,21	0,02	0,33	0,11	-0,22	0,02
17	0,47	0,23	-0,24	0,02	0,48	0,25	-0,23	0,02	0,32	0,13	-0,19	0,02	0,34	0,11	-0,23	0,02
18	0,49	0,26	-0,23	0,02	0,48	0,26	-0,22	0,02	0,33	0,14	-0,19	0,02	0,34	0,12	-0,23	0,02
19	0,50	0,28	-0,21	0,03	0,47	0,29	-0,18	0,02	0,34	0,15	-0,19	0,02	0,34	0,13	-0,21	0,02
20	0,49	0,30	-0,20	0,03	0,49	0,30	-0,19	0,02	0,35	0,16	-0,18	0,02	0,35	0,14	-0,21	0,02
21	0,49	0,31	-0,18	0,03	0,48	0,31	-0,17	0,02	0,35	0,18	-0,17	0,02	0,34	0,15	-0,19	0,02
22	0,48	0,31	-0,17	0,03	0,50	0,32	-0,18	0,02	0,34	0,19	-0,15	0,02	0,34	0,16	-0,18	0,02
23	0,49	0,32	-0,16	0,03	0,51	0,33	-0,18	0,02	0,33	0,19	-0,14	0,02	0,34	0,17	-0,17	0,02
24	0,49	0,58	0,09	0,03	0,51	0,57	0,07	0,02	0,32	0,48	0,15	0,02	0,35	0,49	0,15	0,02
25	0,50	0,75	0,24	0,02	0,50	0,73	0,23	0,03	0,32	0,72	0,41	0,02	0,35	0,73	0,38	0,02
26	0,52	0,75	0,23	0,02	0,50	0,72	0,23	0,04	0,32	0,72	0,40	0,02	0,35	0,73	0,38	0,02
27	0,52	0,75	0,23	0,02					0,33	0,72	0,39	0,02				
28	0,51	0,75	0,24	0,03					0,34	0,72	0,38	0,02				
29	0,54	0,77	0,23	0,05					0,32	0,71	0,39	0,03				
Anzahl Personen	754	850			915	1091			1672	2987			1840	3471		
Anzahl Beobachtungen	850	850			1091	1091			2987	2987			3471	3471		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ Ältere**								**EGZ Ältere**							
Dauer	**6-12 Monate**								**6-12 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,15	0,00	-0,15	0,02	0,24	0,00	-0,24	0,02	0,18	0,00	-0,18	0,04	0,17	0,00	-0,17	0,04
2	0,23	0,01	-0,22	0,02	0,30	0,01	-0,29	0,03	0,25	0,00	-0,25	0,04	0,21	0,00	-0,20	0,04
3	0,28	0,02	-0,25	0,03	0,33	0,02	-0,31	0,03	0,31	0,02	-0,29	0,05	0,21	0,01	-0,20	0,04
4	0,32	0,05	-0,27	0,03	0,35	0,05	-0,30	0,03	0,34	0,02	-0,32	0,05	0,21	0,03	-0,19	0,05
5	0,33	0,06	-0,26	0,03	0,35	0,05	-0,30	0,03	0,33	0,03	-0,30	0,05	0,22	0,04	-0,19	0,05
6	0,34	0,08	-0,27	0,03	0,38	0,07	-0,31	0,03	0,28	0,04	-0,25	0,05	0,23	0,04	-0,19	0,05
7	0,36	0,08	-0,27	0,03	0,34	0,09	-0,25	0,03	0,32	0,06	-0,26	0,05	0,23	0,05	-0,18	0,05
8	0,35	0,11	-0,24	0,03	0,32	0,10	-0,22	0,03	0,35	0,07	-0,28	0,06	0,19	0,06	-0,13	0,05
9	0,36	0,15	-0,20	0,03	0,30	0,13	-0,16	0,03	0,40	0,08	-0,31	0,06	0,18	0,08	-0,11	0,05
10	0,31	0,19	-0,12	0,03	0,31	0,17	-0,14	0,03	0,37	0,10	-0,27	0,06	0,20	0,11	-0,09	0,05
11	0,27	0,21	-0,06	0,03	0,35	0,19	-0,17	0,03	0,40	0,12	-0,28	0,06	0,25	0,13	-0,13	0,05
12	0,26	0,48	0,22	0,03	0,39	0,41	0,02	0,03	0,40	0,36	-0,03	0,06	0,30	0,31	0,01	0,06
13	0,32	0,77	0,45	0,03	0,42	0,74	0,32	0,03	0,44	0,72	0,28	0,07	0,38	0,73	0,35	0,06
14	0,35	0,75	0,41	0,03	0,45	0,72	0,27	0,03	0,46	0,71	0,25	0,07	0,41	0,70	0,28	0,06
15	0,38	0,75	0,37	0,03	0,46	0,72	0,25	0,03	0,45	0,70	0,24	0,07	0,42	0,68	0,26	0,06
16	0,40	0,74	0,34	0,03	0,46	0,70	0,24	0,03	0,42	0,69	0,27	0,07	0,44	0,68	0,24	0,06
17	0,42	0,73	0,31	0,03	0,47	0,70	0,23	0,03	0,43	0,69	0,26	0,07	0,44	0,68	0,24	0,06
18	0,42	0,72	0,29	0,03	0,47	0,69	0,22	0,03	0,45	0,68	0,23	0,07	0,42	0,66	0,24	0,06
19	0,42	0,72	0,30	0,03	0,45	0,66	0,21	0,03	0,44	0,68	0,24	0,07	0,36	0,63	0,27	0,06
20	0,42	0,71	0,30	0,03	0,43	0,63	0,20	0,03	0,42	0,65	0,24	0,07	0,32	0,61	0,29	0,06
21	0,41	0,70	0,29	0,03	0,42	0,62	0,19	0,03	0,43	0,63	0,20	0,07	0,29	0,58	0,29	0,06
22	0,38	0,70	0,32	0,03	0,45	0,61	0,16	0,03	0,42	0,59	0,17	0,07	0,30	0,58	0,27	0,06
23	0,37	0,68	0,31	0,03	0,47	0,63	0,16	0,03	0,35	0,56	0,20	0,07	0,31	0,58	0,27	0,06
24	0,38	0,67	0,30	0,03	0,49	0,62	0,14	0,03	0,32	0,53	0,21	0,07	0,36	0,58	0,22	0,06
25	0,40	0,68	0,27	0,03	0,49	0,60	0,11	0,04	0,37	0,55	0,17	0,07	0,41	0,57	0,16	0,07
26	0,44	0,67	0,24	0,03	0,52	0,59	0,07	0,05	0,44	0,56	0,12	0,07	0,45	0,58	0,13	0,07
27	0,46	0,67	0,21	0,03					0,45	0,58	0,12	0,07				
28	0,47	0,68	0,21	0,04					0,52	0,57	0,05	0,08				
29	0,51	0,68	0,17	0,06					0,42	0,58	0,17	0,11				
Anzahl Personen	455	647			573	975			162	263			238	474		
Anzahl Beobachtungen	647	647			975	975			263	263			474	474		

Fortsetzung Tabelle 5.2.2:

Art	**EGZ Ältere**								**EGZ Ältere**							
Dauer	**6-12 Monate**								**6-12 Monate**							
Geschlecht	**Frauen**								**Frauen**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,23	0,00	-0,23	0,03	0,18	0,00	-0,18	0,03	0,14	0,00	-0,14	0,03	0,15	0,00	-0,15	0,03
2	0,28	0,02	-0,26	0,03	0,23	0,01	-0,22	0,03	0,16	0,00	-0,16	0,04	0,17	0,01	-0,16	0,04
3	0,31	0,02	-0,30	0,03	0,24	0,04	-0,21	0,03	0,19	0,01	-0,18	0,04	0,19	0,02	-0,18	0,04
4	0,33	0,03	-0,29	0,03	0,25	0,06	-0,19	0,03	0,24	0,03	-0,21	0,04	0,20	0,02	-0,18	0,04
5	0,37	0,04	-0,33	0,03	0,29	0,05	-0,23	0,03	0,22	0,03	-0,19	0,04	0,18	0,03	-0,14	0,04
6	0,39	0,05	-0,34	0,04	0,29	0,06	-0,23	0,03	0,23	0,03	-0,20	0,04	0,19	0,03	-0,17	0,04
7	0,38	0,07	-0,31	0,04	0,29	0,08	-0,21	0,03	0,21	0,05	-0,16	0,04	0,17	0,02	-0,15	0,04
8	0,40	0,07	-0,32	0,04	0,30	0,09	-0,21	0,03	0,22	0,05	-0,16	0,04	0,17	0,03	-0,14	0,04
9	0,39	0,10	-0,29	0,04	0,31	0,12	-0,19	0,04	0,18	0,05	-0,14	0,04	0,18	0,04	-0,14	0,04
10	0,36	0,14	-0,22	0,04	0,32	0,16	-0,16	0,04	0,20	0,08	-0,12	0,05	0,20	0,06	-0,14	0,05
11	0,37	0,16	-0,21	0,04	0,33	0,19	-0,15	0,04	0,22	0,12	-0,10	0,05	0,21	0,07	-0,14	0,05
12	0,35	0,53	0,18	0,04	0,37	0,49	0,12	0,04	0,22	0,43	0,21	0,06	0,22	0,34	0,12	0,06
13	0,36	0,76	0,40	0,04	0,39	0,78	0,40	0,04	0,23	0,73	0,50	0,06	0,22	0,72	0,50	0,06
14	0,38	0,74	0,36	0,04	0,44	0,76	0,32	0,04	0,24	0,71	0,47	0,06	0,21	0,68	0,48	0,06
15	0,42	0,73	0,31	0,04	0,45	0,76	0,30	0,04	0,24	0,74	0,50	0,06	0,21	0,69	0,48	0,06
16	0,46	0,72	0,25	0,04	0,46	0,73	0,28	0,04	0,22	0,72	0,50	0,06	0,21	0,68	0,48	0,06
17	0,48	0,69	0,21	0,04	0,45	0,72	0,27	0,04	0,24	0,70	0,46	0,06	0,21	0,67	0,46	0,06
18	0,48	0,68	0,20	0,04	0,45	0,71	0,26	0,04	0,27	0,67	0,41	0,06	0,21	0,68	0,47	0,06
19	0,50	0,69	0,20	0,04	0,45	0,70	0,25	0,04	0,27	0,69	0,42	0,06	0,22	0,66	0,44	0,06
20	0,48	0,70	0,22	0,04	0,44	0,69	0,24	0,04	0,32	0,70	0,38	0,06	0,24	0,67	0,43	0,06
21	0,49	0,70	0,21	0,04	0,44	0,67	0,23	0,04	0,35	0,69	0,35	0,06	0,25	0,66	0,41	0,06
22	0,48	0,69	0,21	0,04	0,46	0,68	0,22	0,04	0,39	0,70	0,31	0,06	0,25	0,63	0,38	0,06
23	0,47	0,70	0,23	0,04	0,49	0,69	0,20	0,04	0,38	0,67	0,29	0,06	0,24	0,64	0,40	0,06
24	0,46	0,70	0,24	0,04	0,53	0,68	0,16	0,04	0,32	0,63	0,32	0,06	0,28	0,64	0,36	0,06
25	0,48	0,70	0,22	0,04	0,53	0,67	0,14	0,05	0,33	0,61	0,28	0,06	0,31	0,61	0,30	0,07
26	0,51	0,70	0,18	0,04	0,46	0,63	0,17	0,06	0,35	0,63	0,29	0,06	0,38	0,58	0,20	0,09
27	0,52	0,70	0,18	0,04					0,34	0,66	0,32	0,06				
28	0,51	0,73	0,23	0,05					0,38	0,59	0,21	0,08				
29	0,53	0,75	0,22	0,07					0,32	0,65	0,32	0,11				
Anzahl Personen	266	361			314	429			128	154			142	193		
Anzahl Beobachtungen	361	361			429	429			154	154			193	193		

Tabelle 5.2.3: Verbleibsergebnisse und Förderwirkung nach dem *Matching* (sowie Fallzahlen im 1. Monat nach Fördereintritt) Variante (1), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung

Art	**EGZ Einarbeitung**								**EGZ Einarbeitung**							
Dauer	**bis 3 Monate**								**bis 3 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,21	0,00	-0,21	0,02	0,26	0,00	-0,26	0,02	0,23	0,00	-0,23	0,03	0,27	0,00	-0,27	0,04
2	0,29	0,00	-0,29	0,02	0,31	0,00	-0,31	0,02	0,34	0,00	-0,34	0,04	0,32	0,01	-0,31	0,04
3	0,33	0,03	-0,31	0,02	0,34	0,02	-0,32	0,02	0,41	0,02	-0,39	0,04	0,37	0,02	-0,35	0,04
4	0,38	0,04	-0,34	0,02	0,36	0,05	-0,31	0,02	0,46	0,06	-0,40	0,04	0,40	0,04	-0,36	0,04
5	0,40	0,08	-0,32	0,03	0,37	0,08	-0,29	0,02	0,49	0,07	-0,42	0,05	0,43	0,06	-0,37	0,05
6	0,40	0,42	0,02	0,03	0,37	0,37	-0,01	0,03	0,47	0,38	-0,09	0,05	0,43	0,30	-0,13	0,05
7	0,41	0,81	0,40	0,03	0,34	0,77	0,44	0,02	0,49	0,81	0,32	0,05	0,41	0,77	0,37	0,05
8	0,42	0,80	0,39	0,03	0,31	0,74	0,43	0,02	0,48	0,79	0,31	0,05	0,36	0,71	0,35	0,05
9	0,40	0,77	0,37	0,03	0,28	0,71	0,43	0,02	0,47	0,77	0,30	0,05	0,28	0,66	0,38	0,04
10	0,36	0,74	0,38	0,03	0,28	0,70	0,42	0,02	0,43	0,73	0,30	0,05	0,28	0,65	0,37	0,04
11	0,32	0,72	0,40	0,03	0,30	0,71	0,40	0,02	0,34	0,70	0,37	0,05	0,31	0,66	0,35	0,04
12	0,29	0,70	0,42	0,03	0,34	0,71	0,37	0,03	0,32	0,68	0,36	0,05	0,35	0,70	0,35	0,05
13	0,33	0,69	0,36	0,03	0,37	0,71	0,34	0,03	0,34	0,69	0,35	0,05	0,39	0,73	0,34	0,05
14	0,39	0,69	0,30	0,03	0,38	0,70	0,32	0,03	0,41	0,69	0,28	0,05	0,43	0,74	0,31	0,05
15	0,41	0,69	0,28	0,03	0,40	0,71	0,31	0,03	0,47	0,71	0,25	0,05	0,43	0,75	0,32	0,05
16	0,42	0,70	0,28	0,03	0,40	0,71	0,31	0,03	0,51	0,72	0,21	0,05	0,45	0,77	0,32	0,05
17	0,42	0,70	0,28	0,03	0,41	0,71	0,30	0,03	0,52	0,72	0,20	0,05	0,47	0,75	0,28	0,05
18	0,43	0,71	0,29	0,03	0,40	0,70	0,30	0,03	0,53	0,74	0,20	0,05	0,49	0,72	0,23	0,05
19	0,42	0,71	0,30	0,03	0,36	0,66	0,30	0,03	0,54	0,74	0,20	0,05	0,49	0,69	0,20	0,05
20	0,43	0,70	0,26	0,03	0,32	0,65	0,33	0,03	0,54	0,73	0,19	0,05	0,40	0,63	0,23	0,05
21	0,42	0,68	0,26	0,03	0,28	0,63	0,35	0,03	0,52	0,73	0,21	0,05	0,34	0,58	0,24	0,05
22	0,37	0,65	0,28	0,03	0,29	0,63	0,34	0,03	0,46	0,68	0,22	0,05	0,34	0,59	0,24	0,05
23	0,30	0,64	0,34	0,03	0,32	0,64	0,32	0,03	0,36	0,65	0,29	0,05	0,40	0,61	0,22	0,05
24	0,27	0,62	0,35	0,03	0,34	0,65	0,31	0,03	0,33	0,65	0,31	0,05	0,44	0,66	0,22	0,05
25	0,31	0,64	0,33	0,03	0,35	0,63	0,28	0,03	0,36	0,67	0,31	0,05	0,46	0,64	0,18	0,05
26	0,35	0,65	0,30	0,03	0,33	0,64	0,31	0,04	0,40	0,68	0,28	0,05	0,49	0,68	0,19	0,06
27	0,39	0,65	0,26	0,03					0,43	0,70	0,27	0,05				
28	0,41	0,64	0,24	0,04					0,44	0,71	0,27	0,07				
29	0,35	0,63	0,29	0,05					0,48	0,74	0,26	0,08				
Anzahl Personen	579	732			769	1072			238	388			370	863		
Anzahl Beobachtungen	732	732			1072	1072			388	388			863	863		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ Einarbeitung								EGZ Einarbeitung							
Dauer	bis 3 Monate								bis 3 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,18	0,00	-0,18	0,02	0,19	0,00	-0,19	0,02	0,15	0,00	-0,15	0,03	0,20	0,00	-0,20	0,03
2	0,24	0,01	-0,23	0,02	0,24	0,00	-0,23	0,02	0,20	0,00	-0,20	0,03	0,25	0,01	-0,24	0,03
3	0,29	0,03	-0,26	0,02	0,27	0,02	-0,25	0,02	0,24	0,02	-0,21	0,04	0,25	0,02	-0,23	0,03
4	0,31	0,06	-0,25	0,02	0,29	0,04	-0,25	0,02	0,28	0,04	-0,24	0,04	0,25	0,04	-0,21	0,03
5	0,34	0,07	-0,27	0,02	0,29	0,06	-0,23	0,02	0,28	0,07	-0,21	0,04	0,24	0,06	-0,18	0,03
6	0,35	0,45	0,10	0,03	0,29	0,44	0,15	0,03	0,30	0,51	0,21	0,05	0,24	0,33	0,09	0,04
7	0,35	0,80	0,45	0,03	0,28	0,78	0,50	0,03	0,34	0,78	0,44	0,05	0,24	0,74	0,50	0,04
8	0,37	0,79	0,42	0,03	0,29	0,77	0,48	0,03	0,34	0,76	0,42	0,05	0,24	0,72	0,48	0,04
9	0,37	0,78	0,41	0,03	0,31	0,76	0,45	0,03	0,31	0,71	0,40	0,05	0,25	0,69	0,44	0,04
10	0,35	0,77	0,42	0,03	0,31	0,74	0,43	0,03	0,27	0,70	0,43	0,05	0,25	0,71	0,45	0,04
11	0,33	0,76	0,43	0,03	0,32	0,74	0,42	0,03	0,23	0,69	0,46	0,05	0,28	0,71	0,43	0,04
12	0,32	0,74	0,42	0,03	0,34	0,74	0,40	0,03	0,23	0,66	0,43	0,05	0,28	0,71	0,43	0,04
13	0,34	0,73	0,39	0,03	0,35	0,73	0,38	0,03	0,27	0,68	0,42	0,05	0,31	0,71	0,40	0,04
14	0,36	0,72	0,36	0,03	0,37	0,74	0,37	0,03	0,27	0,67	0,40	0,05	0,33	0,72	0,38	0,04
15	0,39	0,71	0,32	0,03	0,36	0,73	0,37	0,03	0,31	0,69	0,38	0,05	0,34	0,73	0,38	0,04
16	0,40	0,71	0,31	0,03	0,36	0,73	0,37	0,03	0,34	0,69	0,36	0,05	0,34	0,71	0,37	0,04
17	0,40	0,69	0,29	0,03	0,36	0,73	0,38	0,03	0,34	0,69	0,35	0,05	0,35	0,70	0,35	0,04
18	0,42	0,69	0,27	0,03	0,37	0,73	0,36	0,03	0,33	0,68	0,35	0,05	0,32	0,67	0,34	0,04
19	0,42	0,69	0,27	0,03	0,34	0,69	0,35	0,03	0,33	0,70	0,37	0,05	0,31	0,66	0,35	0,04
20	0,40	0,69	0,29	0,03	0,34	0,67	0,33	0,03	0,33	0,69	0,36	0,05	0,30	0,65	0,35	0,04
21	0,38	0,69	0,31	0,03	0,32	0,67	0,35	0,03	0,30	0,67	0,37	0,05	0,29	0,63	0,34	0,04
22	0,35	0,68	0,33	0,03	0,33	0,68	0,35	0,03	0,26	0,67	0,40	0,05	0,28	0,64	0,36	0,04
23	0,32	0,68	0,37	0,03	0,33	0,68	0,35	0,03	0,26	0,66	0,40	0,05	0,28	0,63	0,35	0,04
24	0,32	0,67	0,35	0,03	0,34	0,68	0,34	0,03	0,26	0,64	0,38	0,05	0,33	0,67	0,34	0,04
25	0,32	0,68	0,36	0,03	0,37	0,69	0,32	0,04	0,27	0,64	0,37	0,05	0,31	0,68	0,37	0,05
26	0,34	0,69	0,35	0,03	0,40	0,68	0,27	0,05	0,28	0,63	0,36	0,05	0,40	0,71	0,31	0,07
27	0,38	0,69	0,31	0,03					0,30	0,66	0,36	0,05				
28	0,39	0,67	0,27	0,04					0,30	0,69	0,39	0,06				
29	0,41	0,66	0,26	0,06					0,24	0,66	0,42	0,09				
Anzahl Personen	509	576			539	633			180	205			265	312		
Anzahl Beobachtungen	576	576			633	633			205	205			312	312		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ Einarbeitung								EGZ Einarbeitung							
Dauer	3-6 Monate								3-6 Monate							
Geschlecht	Männer								Männer							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,17	0,00	-0,17	0,01	0,22	0,00	-0,22	0,01	0,22	0,00	-0,22	0,02	0,25	0,00	-0,25	0,03
2	0,23	0,00	-0,22	0,02	0,28	0,00	-0,28	0,02	0,32	0,00	-0,32	0,03	0,32	0,00	-0,32	0,03
3	0,29	0,02	-0,27	0,02	0,32	0,01	-0,31	0,02	0,38	0,01	-0,37	0,03	0,36	0,02	-0,34	0,03
4	0,35	0,04	-0,32	0,02	0,33	0,02	-0,31	0,02	0,41	0,02	-0,39	0,03	0,37	0,03	-0,34	0,03
5	0,38	0,06	-0,33	0,02	0,34	0,03	-0,31	0,02	0,43	0,03	-0,40	0,03	0,39	0,04	-0,35	0,03
6	0,39	0,07	-0,32	0,02	0,35	0,05	-0,30	0,02	0,45	0,05	-0,40	0,03	0,41	0,05	-0,37	0,03
7	0,38	0,07	-0,30	0,02	0,33	0,06	-0,27	0,02	0,47	0,06	-0,41	0,03	0,38	0,05	-0,33	0,03
8	0,37	0,11	-0,26	0,02	0,31	0,10	-0,21	0,02	0,46	0,09	-0,38	0,04	0,31	0,06	-0,25	0,03
9	0,36	0,15	-0,21	0,02	0,28	0,12	-0,16	0,02	0,45	0,11	-0,33	0,04	0,24	0,08	-0,17	0,03
10	0,33	0,17	-0,16	0,02	0,28	0,15	-0,13	0,02	0,39	0,12	-0,28	0,03	0,25	0,09	-0,16	0,03
11	0,28	0,21	-0,08	0,02	0,29	0,19	-0,10	0,02	0,33	0,13	-0,20	0,03	0,29	0,13	-0,15	0,03
12	0,25	0,38	0,12	0,02	0,33	0,32	-0,01	0,02	0,30	0,30	0,00	0,03	0,33	0,25	-0,09	0,03
13	0,27	0,70	0,43	0,02	0,34	0,69	0,35	0,02	0,33	0,75	0,42	0,03	0,38	0,77	0,39	0,03
14	0,31	0,69	0,38	0,02	0,36	0,70	0,34	0,02	0,39	0,75	0,36	0,03	0,42	0,78	0,36	0,04
15	0,35	0,68	0,34	0,02	0,37	0,69	0,32	0,02	0,44	0,75	0,32	0,04	0,44	0,78	0,34	0,04
16	0,37	0,69	0,31	0,02	0,38	0,69	0,32	0,02	0,49	0,76	0,27	0,04	0,44	0,77	0,33	0,04
17	0,38	0,69	0,31	0,02	0,39	0,69	0,30	0,02	0,51	0,77	0,25	0,04	0,45	0,77	0,31	0,04
18	0,39	0,69	0,30	0,03	0,38	0,67	0,29	0,02	0,53	0,76	0,23	0,04	0,45	0,76	0,31	0,04
19	0,39	0,67	0,29	0,03	0,36	0,65	0,29	0,02	0,53	0,76	0,23	0,04	0,43	0,73	0,30	0,04
20	0,39	0,67	0,28	0,03	0,33	0,62	0,29	0,02	0,51	0,76	0,25	0,04	0,37	0,70	0,33	0,04
21	0,36	0,66	0,30	0,02	0,30	0,60	0,30	0,02	0,49	0,75	0,26	0,04	0,33	0,66	0,33	0,03
22	0,33	0,64	0,31	0,02	0,29	0,60	0,31	0,02	0,41	0,72	0,31	0,04	0,33	0,65	0,32	0,03
23	0,29	0,64	0,34	0,02	0,31	0,60	0,29	0,02	0,36	0,70	0,33	0,03	0,38	0,67	0,29	0,04
24	0,27	0,63	0,36	0,02	0,34	0,62	0,28	0,02	0,33	0,69	0,36	0,03	0,43	0,70	0,27	0,04
25	0,27	0,62	0,35	0,02	0,35	0,62	0,27	0,03	0,34	0,69	0,34	0,03	0,48	0,70	0,22	0,04
26	0,30	0,62	0,32	0,02	0,37	0,60	0,23	0,03	0,38	0,70	0,32	0,04	0,50	0,70	0,21	0,04
27	0,33	0,62	0,29	0,02					0,42	0,70	0,28	0,04				
28	0,34	0,62	0,28	0,03					0,41	0,70	0,28	0,04				
29	0,38	0,66	0,29	0,05					0,41	0,71	0,30	0,05				
Anzahl Personen	777	1035			996	1349			720	1900			784	2679		
Anzahl Beobachtungen	1035	1035			1349	1349			1900	1900			2679	2679		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ Einarbeitung								EGZ Einarbeitung							
Dauer	3-6 Monate								3-6 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,16	0,00	-0,16	0,01	0,15	0,00	-0,15	0,01	0,11	0,00	-0,11	0,01	0,18	0,00	-0,18	0,02
2	0,21	0,00	-0,21	0,01	0,17	0,00	-0,17	0,01	0,15	0,00	-0,14	0,02	0,23	0,00	-0,22	0,02
3	0,24	0,01	-0,23	0,01	0,19	0,01	-0,18	0,01	0,20	0,01	-0,19	0,02	0,23	0,01	-0,22	0,02
4	0,25	0,03	-0,23	0,02	0,20	0,02	-0,19	0,01	0,23	0,02	-0,21	0,02	0,27	0,01	-0,25	0,02
5	0,28	0,04	-0,24	0,02	0,22	0,03	-0,20	0,01	0,26	0,02	-0,23	0,02	0,28	0,02	-0,26	0,02
6	0,29	0,05	-0,25	0,02	0,24	0,05	-0,20	0,02	0,28	0,03	-0,25	0,02	0,29	0,02	-0,27	0,02
7	0,30	0,05	-0,25	0,02	0,23	0,05	-0,19	0,02	0,28	0,03	-0,25	0,02	0,29	0,03	-0,26	0,02
8	0,30	0,09	-0,21	0,02	0,24	0,08	-0,16	0,02	0,29	0,06	-0,23	0,02	0,27	0,04	-0,23	0,02
9	0,32	0,12	-0,20	0,02	0,24	0,10	-0,14	0,02	0,28	0,07	-0,20	0,02	0,27	0,06	-0,21	0,02
10	0,31	0,14	-0,17	0,02	0,25	0,11	-0,14	0,02	0,24	0,08	-0,16	0,02	0,26	0,07	-0,19	0,02
11	0,31	0,15	-0,16	0,02	0,26	0,14	-0,12	0,02	0,23	0,09	-0,15	0,02	0,26	0,09	-0,17	0,02
12	0,31	0,38	0,07	0,02	0,26	0,34	0,08	0,02	0,23	0,34	0,11	0,02	0,30	0,30	0,00	0,02
13	0,33	0,71	0,38	0,02	0,28	0,71	0,43	0,02	0,24	0,77	0,54	0,02	0,32	0,79	0,47	0,02
14	0,34	0,70	0,36	0,02	0,29	0,71	0,42	0,02	0,25	0,76	0,51	0,02	0,33	0,78	0,45	0,03
15	0,36	0,69	0,34	0,02	0,30	0,71	0,41	0,02	0,28	0,76	0,48	0,03	0,33	0,77	0,44	0,03
16	0,36	0,68	0,32	0,02	0,30	0,70	0,40	0,02	0,30	0,76	0,46	0,03	0,34	0,77	0,44	0,03
17	0,36	0,68	0,32	0,02	0,28	0,70	0,42	0,02	0,29	0,75	0,46	0,03	0,32	0,77	0,45	0,03
18	0,37	0,68	0,31	0,02	0,28	0,70	0,41	0,02	0,30	0,75	0,45	0,03	0,31	0,76	0,45	0,03
19	0,37	0,67	0,30	0,02	0,28	0,67	0,40	0,02	0,30	0,74	0,43	0,03	0,30	0,74	0,45	0,03
20	0,37	0,67	0,30	0,02	0,27	0,66	0,38	0,02	0,28	0,74	0,45	0,03	0,29	0,73	0,44	0,03
21	0,35	0,66	0,31	0,02	0,26	0,65	0,39	0,02	0,28	0,73	0,46	0,03	0,29	0,72	0,43	0,03
22	0,32	0,65	0,34	0,02	0,27	0,64	0,38	0,02	0,25	0,73	0,47	0,03	0,29	0,72	0,44	0,03
23	0,29	0,64	0,35	0,02	0,27	0,63	0,36	0,02	0,23	0,72	0,48	0,03	0,30	0,72	0,43	0,03
24	0,28	0,63	0,35	0,02	0,26	0,63	0,37	0,02	0,22	0,71	0,48	0,03	0,32	0,73	0,41	0,03
25	0,30	0,64	0,34	0,02	0,27	0,63	0,36	0,02	0,23	0,70	0,48	0,03	0,34	0,72	0,39	0,03
26	0,30	0,63	0,33	0,02	0,28	0,65	0,37	0,03	0,24	0,70	0,46	0,03	0,36	0,75	0,39	0,04
27	0,30	0,62	0,32	0,02					0,27	0,69	0,43	0,03				
28	0,29	0,61	0,32	0,03					0,25	0,69	0,45	0,03				
29	0,26	0,60	0,34	0,03					0,27	0,69	0,43	0,04				
Anzahl Personen	1058	1320			1039	1277			761	1241			816	1412		
Anzahl Beobachtungen	1320	1320			1277	1277			1241	1241			1412	1412		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	3-6 Monate								3-6 Monate							
Geschlecht	Männer								Männer							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,12	0,00	-0,12	0,01	0,16	0,00	-0,16	0,01	0,09	0,00	-0,09	0,03	0,15	0,00	-0,15	0,02
2	0,16	0,01	-0,16	0,01	0,20	0,00	-0,20	0,01	0,16	0,01	-0,16	0,03	0,18	0,01	-0,17	0,02
3	0,20	0,02	-0,18	0,02	0,23	0,02	-0,21	0,01	0,25	0,02	-0,23	0,04	0,21	0,01	-0,20	0,03
4	0,22	0,03	-0,19	0,02	0,24	0,03	-0,21	0,01	0,28	0,03	-0,25	0,04	0,22	0,02	-0,21	0,03
5	0,23	0,04	-0,19	0,02	0,25	0,04	-0,20	0,01	0,28	0,04	-0,24	0,04	0,22	0,03	-0,19	0,03
6	0,24	0,05	-0,20	0,02	0,25	0,06	-0,19	0,02	0,30	0,04	-0,27	0,04	0,22	0,05	-0,18	0,03
7	0,25	0,06	-0,19	0,02	0,23	0,06	-0,17	0,02	0,29	0,06	-0,22	0,05	0,21	0,04	-0,18	0,03
8	0,25	0,09	-0,16	0,02	0,21	0,08	-0,13	0,02	0,28	0,10	-0,18	0,05	0,22	0,04	-0,18	0,03
9	0,24	0,14	-0,10	0,02	0,20	0,11	-0,08	0,02	0,26	0,12	-0,14	0,05	0,20	0,05	-0,15	0,03
10	0,22	0,14	-0,08	0,02	0,22	0,12	-0,09	0,02	0,27	0,12	-0,15	0,05	0,19	0,06	-0,13	0,03
11	0,20	0,15	-0,05	0,02	0,23	0,16	-0,07	0,02	0,26	0,13	-0,13	0,05	0,20	0,06	-0,14	0,03
12	0,19	0,32	0,13	0,02	0,24	0,27	0,03	0,02	0,24	0,29	0,05	0,05	0,24	0,15	-0,09	0,03
13	0,21	0,63	0,42	0,02	0,25	0,61	0,37	0,02	0,25	0,69	0,44	0,06	0,26	0,63	0,37	0,04
14	0,22	0,63	0,41	0,02	0,27	0,61	0,35	0,02	0,29	0,68	0,39	0,06	0,29	0,64	0,35	0,04
15	0,25	0,63	0,38	0,02	0,29	0,60	0,32	0,02	0,32	0,69	0,37	0,06	0,31	0,64	0,33	0,04
16	0,27	0,62	0,36	0,02	0,29	0,60	0,31	0,02	0,32	0,68	0,36	0,06	0,32	0,65	0,34	0,04
17	0,28	0,63	0,35	0,02	0,29	0,60	0,31	0,02	0,32	0,66	0,34	0,06	0,31	0,64	0,33	0,04
18	0,28	0,62	0,34	0,02	0,27	0,58	0,30	0,02	0,35	0,67	0,32	0,06	0,28	0,64	0,35	0,04
19	0,28	0,60	0,32	0,02	0,26	0,55	0,29	0,02	0,34	0,64	0,30	0,06	0,26	0,60	0,33	0,04
20	0,27	0,59	0,33	0,02	0,23	0,52	0,30	0,02	0,31	0,64	0,33	0,06	0,24	0,56	0,33	0,04
21	0,26	0,57	0,31	0,02	0,22	0,50	0,29	0,02	0,31	0,62	0,31	0,06	0,22	0,52	0,31	0,04
22	0,24	0,56	0,32	0,02	0,22	0,50	0,27	0,02	0,26	0,60	0,34	0,06	0,24	0,54	0,30	0,04
23	0,20	0,54	0,34	0,02	0,24	0,51	0,27	0,02	0,22	0,55	0,33	0,06	0,24	0,56	0,32	0,04
24	0,19	0,53	0,34	0,02	0,25	0,51	0,26	0,02	0,21	0,54	0,33	0,06	0,27	0,59	0,32	0,04
25	0,20	0,53	0,33	0,02	0,25	0,53	0,28	0,02	0,23	0,53	0,30	0,06	0,32	0,59	0,27	0,05
26	0,21	0,52	0,31	0,02	0,25	0,55	0,30	0,03	0,24	0,56	0,32	0,06	0,36	0,60	0,24	0,07
27	0,23	0,54	0,31	0,02					0,24	0,57	0,33	0,06				
28	0,24	0,54	0,30	0,03					0,24	0,55	0,31	0,07				
29	0,26	0,57	0,30	0,05					0,31	0,56	0,24	0,10				
Anzahl Personen	799	889			1209	1487			141	162			307	378		
Anzahl Beobachtungen	889	889			1487	1487			162	162			378	378		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	3-6 Monate								3-6 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,15	0,00	-0,15	0,02	0,15	0,00	-0,15	0,02	0,10	0,00	-0,10	0,02	0,08	0,00	-0,08	0,02
2	0,18	0,01	-0,17	0,02	0,18	0,00	-0,18	0,02	0,15	0,00	-0,15	0,03	0,10	0,00	-0,09	0,02
3	0,22	0,01	-0,21	0,02	0,23	0,02	-0,21	0,02	0,17	0,00	-0,17	0,03	0,12	0,01	-0,11	0,02
4	0,25	0,02	-0,23	0,02	0,24	0,03	-0,20	0,02	0,17	0,00	-0,17	0,03	0,13	0,01	-0,12	0,02
5	0,26	0,02	-0,23	0,02	0,24	0,05	-0,19	0,02	0,16	0,02	-0,15	0,03	0,13	0,01	-0,12	0,02
6	0,27	0,03	-0,24	0,02	0,25	0,07	-0,18	0,02	0,16	0,02	-0,14	0,03	0,16	0,02	-0,14	0,03
7	0,28	0,03	-0,25	0,02	0,24	0,07	-0,17	0,02	0,16	0,02	-0,14	0,03	0,15	0,05	-0,10	0,03
8	0,28	0,06	-0,22	0,02	0,24	0,09	-0,14	0,02	0,18	0,04	-0,14	0,03	0,15	0,04	-0,11	0,03
9	0,27	0,09	-0,18	0,02	0,23	0,14	-0,10	0,02	0,14	0,04	-0,10	0,03	0,15	0,05	-0,10	0,03
10	0,26	0,12	-0,14	0,02	0,23	0,15	-0,09	0,02	0,15	0,05	-0,10	0,03	0,16	0,05	-0,10	0,03
11	0,26	0,14	-0,12	0,03	0,25	0,16	-0,09	0,02	0,15	0,05	-0,10	0,03	0,16	0,08	-0,09	0,03
12	0,27	0,38	0,11	0,03	0,27	0,31	0,04	0,03	0,16	0,29	0,14	0,05	0,17	0,27	0,10	0,04
13	0,29	0,72	0,43	0,03	0,28	0,66	0,38	0,03	0,18	0,67	0,49	0,05	0,19	0,75	0,56	0,04
14	0,31	0,70	0,40	0,03	0,29	0,65	0,36	0,03	0,19	0,65	0,46	0,05	0,22	0,72	0,50	0,04
15	0,31	0,69	0,38	0,03	0,28	0,64	0,36	0,03	0,20	0,66	0,46	0,05	0,23	0,70	0,47	0,04
16	0,32	0,67	0,36	0,03	0,28	0,64	0,36	0,03	0,21	0,65	0,44	0,05	0,24	0,69	0,45	0,04
17	0,31	0,67	0,36	0,03	0,28	0,65	0,37	0,03	0,21	0,65	0,44	0,05	0,26	0,69	0,43	0,04
18	0,30	0,67	0,37	0,03	0,28	0,63	0,34	0,03	0,22	0,65	0,43	0,05	0,23	0,70	0,46	0,04
19	0,31	0,66	0,35	0,03	0,25	0,61	0,36	0,03	0,21	0,63	0,42	0,05	0,23	0,68	0,45	0,04
20	0,31	0,66	0,34	0,03	0,24	0,60	0,37	0,03	0,20	0,64	0,44	0,05	0,23	0,66	0,43	0,04
21	0,32	0,65	0,33	0,03	0,23	0,59	0,36	0,03	0,19	0,62	0,44	0,05	0,20	0,65	0,45	0,04
22	0,30	0,63	0,33	0,03	0,24	0,59	0,35	0,03	0,17	0,61	0,44	0,05	0,19	0,66	0,47	0,04
23	0,29	0,62	0,33	0,03	0,25	0,60	0,35	0,03	0,16	0,62	0,45	0,05	0,17	0,66	0,50	0,04
24	0,29	0,60	0,31	0,03	0,26	0,58	0,32	0,03	0,18	0,59	0,41	0,05	0,18	0,67	0,49	0,04
25	0,28	0,60	0,31	0,03	0,26	0,57	0,30	0,03	0,16	0,58	0,42	0,05	0,21	0,64	0,43	0,05
26	0,29	0,59	0,31	0,03	0,29	0,56	0,27	0,05	0,18	0,58	0,40	0,05	0,22	0,63	0,41	0,07
27	0,31	0,60	0,29	0,03					0,18	0,59	0,41	0,05				
28	0,28	0,61	0,32	0,04					0,15	0,60	0,45	0,06				
29	0,28	0,61	0,33	0,05					0,10	0,59	0,49	0,09				
Anzahl Personen	502	538			639	712			171	181			236	249		
Anzahl Beobachtungen	538	538			712	712			181	181			249	249		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	6-12 Monate								6-12 Monate							
Geschlecht	Männer								Männer							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,10	0,00	-0,10	0,01	0,12	0,00	-0,12	0,01	0,10	0,00	-0,10	0,01	0,12	0,00	-0,12	0,01
2	0,12	0,00	-0,12	0,01	0,16	0,00	-0,16	0,01	0,14	0,00	-0,13	0,02	0,14	0,00	-0,14	0,01
3	0,14	0,02	-0,12	0,01	0,17	0,01	-0,16	0,01	0,18	0,01	-0,16	0,02	0,16	0,01	-0,15	0,01
4	0,17	0,03	-0,13	0,01	0,19	0,03	-0,16	0,01	0,20	0,02	-0,18	0,02	0,18	0,02	-0,16	0,02
5	0,18	0,05	-0,13	0,01	0,19	0,04	-0,15	0,01	0,22	0,03	-0,18	0,02	0,19	0,03	-0,16	0,02
6	0,20	0,06	-0,14	0,01	0,19	0,05	-0,14	0,01	0,22	0,04	-0,18	0,02	0,21	0,04	-0,17	0,02
7	0,20	0,07	-0,13	0,01	0,18	0,06	-0,12	0,01	0,22	0,05	-0,17	0,02	0,19	0,05	-0,14	0,02
8	0,20	0,08	-0,12	0,02	0,16	0,07	-0,09	0,01	0,23	0,06	-0,17	0,02	0,17	0,06	-0,12	0,02
9	0,19	0,10	-0,09	0,02	0,15	0,08	-0,07	0,01	0,22	0,06	-0,16	0,02	0,16	0,06	-0,10	0,02
10	0,16	0,11	-0,05	0,01	0,15	0,09	-0,06	0,01	0,21	0,07	-0,13	0,02	0,16	0,07	-0,10	0,02
11	0,15	0,11	-0,04	0,01	0,17	0,09	-0,08	0,01	0,20	0,08	-0,12	0,02	0,17	0,07	-0,10	0,02
12	0,15	0,11	-0,03	0,01	0,19	0,10	-0,09	0,01	0,19	0,08	-0,11	0,02	0,19	0,08	-0,12	0,02
13	0,17	0,12	-0,05	0,02	0,21	0,11	-0,10	0,01	0,20	0,09	-0,12	0,02	0,22	0,08	-0,13	0,02
14	0,18	0,13	-0,05	0,02	0,21	0,12	-0,10	0,01	0,22	0,09	-0,13	0,02	0,24	0,09	-0,16	0,02
15	0,19	0,14	-0,05	0,02	0,22	0,13	-0,09	0,01	0,24	0,10	-0,15	0,02	0,24	0,09	-0,15	0,02
16	0,20	0,14	-0,06	0,02	0,22	0,14	-0,08	0,01	0,25	0,10	-0,15	0,02	0,25	0,11	-0,15	0,02
17	0,21	0,17	-0,05	0,02	0,22	0,17	-0,05	0,01	0,26	0,12	-0,14	0,02	0,26	0,12	-0,14	0,02
18	0,22	0,18	-0,04	0,02	0,22	0,18	-0,04	0,01	0,27	0,13	-0,14	0,02	0,26	0,12	-0,14	0,02
19	0,22	0,20	-0,01	0,02	0,20	0,19	0,00	0,01	0,26	0,13	-0,12	0,02	0,23	0,12	-0,11	0,02
20	0,22	0,21	-0,01	0,02	0,18	0,20	0,01	0,01	0,25	0,14	-0,10	0,02	0,21	0,12	-0,09	0,02
21	0,22	0,22	0,00	0,02	0,17	0,20	0,03	0,01	0,24	0,15	-0,08	0,02	0,19	0,12	-0,07	0,02
22	0,19	0,20	0,02	0,02	0,17	0,20	0,03	0,01	0,22	0,15	-0,07	0,02	0,20	0,13	-0,07	0,02
23	0,18	0,20	0,02	0,02	0,18	0,21	0,03	0,01	0,20	0,15	-0,05	0,02	0,22	0,14	-0,07	0,02
24	0,16	0,35	0,19	0,02	0,21	0,36	0,16	0,02	0,19	0,35	0,15	0,02	0,24	0,37	0,14	0,02
25	0,16	0,48	0,32	0,02	0,20	0,49	0,29	0,02	0,20	0,56	0,37	0,02	0,24	0,58	0,34	0,02
26	0,19	0,47	0,28	0,02	0,22	0,49	0,26	0,02	0,21	0,56	0,35	0,02	0,25	0,61	0,35	0,02
27	0,21	0,48	0,27	0,02					0,22	0,56	0,33	0,02				
28	0,19	0,47	0,29	0,02					0,21	0,56	0,34	0,03				
29	0,21	0,46	0,25	0,04					0,21	0,55	0,34	0,03				
Anzahl Personen	1171	1385			1659	2176			1161	2481			1480	3653		
Anzahl Beobachtungen	1385	1385			2176	2176			2481	2481			3653	3653		

Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ erschwerte Vermittlung								EGZ erschwerte Vermittlung							
Dauer	6-12 Monate								6-12 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,13	0,00	-0,13	0,01	0,14	0,00	-0,14	0,01	0,09	0,00	-0,09	0,01	0,10	0,00	-0,10	0,01
2	0,15	0,01	-0,15	0,01	0,17	0,00	-0,16	0,01	0,11	0,00	-0,11	0,01	0,13	0,00	-0,12	0,01
3	0,18	0,02	-0,16	0,02	0,19	0,02	-0,17	0,01	0,14	0,01	-0,13	0,01	0,14	0,01	-0,13	0,01
4	0,21	0,03	-0,18	0,02	0,21	0,03	-0,18	0,02	0,15	0,02	-0,13	0,01	0,15	0,01	-0,14	0,01
5	0,23	0,04	-0,19	0,02	0,21	0,04	-0,17	0,02	0,16	0,02	-0,14	0,01	0,16	0,02	-0,14	0,01
6	0,24	0,04	-0,20	0,02	0,23	0,05	-0,18	0,02	0,17	0,03	-0,14	0,01	0,17	0,03	-0,14	0,01
7	0,25	0,06	-0,18	0,02	0,22	0,07	-0,15	0,02	0,17	0,04	-0,14	0,01	0,17	0,04	-0,13	0,01
8	0,24	0,07	-0,17	0,02	0,21	0,07	-0,14	0,02	0,17	0,04	-0,13	0,01	0,17	0,05	-0,12	0,01
9	0,23	0,08	-0,15	0,02	0,21	0,08	-0,14	0,02	0,17	0,05	-0,12	0,01	0,17	0,05	-0,12	0,01
10	0,22	0,09	-0,14	0,02	0,22	0,08	-0,13	0,02	0,15	0,06	-0,09	0,01	0,17	0,05	-0,12	0,01
11	0,22	0,09	-0,12	0,02	0,22	0,09	-0,13	0,02	0,15	0,07	-0,08	0,01	0,18	0,05	-0,12	0,01
12	0,23	0,10	-0,13	0,02	0,23	0,08	-0,15	0,02	0,15	0,07	-0,08	0,01	0,18	0,06	-0,12	0,01
13	0,24	0,10	-0,14	0,02	0,24	0,09	-0,15	0,02	0,16	0,07	-0,08	0,01	0,19	0,06	-0,13	0,01
14	0,25	0,10	-0,15	0,02	0,24	0,09	-0,15	0,02	0,17	0,08	-0,09	0,01	0,19	0,06	-0,13	0,01
15	0,26	0,11	-0,15	0,02	0,24	0,11	-0,13	0,02	0,19	0,08	-0,11	0,01	0,20	0,06	-0,14	0,01
16	0,26	0,12	-0,15	0,02	0,24	0,13	-0,12	0,02	0,20	0,09	-0,11	0,01	0,20	0,07	-0,13	0,01
17	0,27	0,14	-0,13	0,02	0,24	0,15	-0,09	0,02	0,20	0,10	-0,10	0,01	0,21	0,07	-0,13	0,01
18	0,27	0,17	-0,11	0,02	0,24	0,17	-0,08	0,02	0,20	0,11	-0,09	0,01	0,21	0,07	-0,14	0,01
19	0,28	0,19	-0,09	0,02	0,22	0,19	-0,03	0,02	0,20	0,11	-0,09	0,01	0,20	0,08	-0,12	0,01
20	0,28	0,20	-0,09	0,02	0,21	0,19	-0,02	0,02	0,20	0,13	-0,08	0,01	0,21	0,09	-0,12	0,01
21	0,27	0,21	-0,06	0,02	0,20	0,20	0,01	0,02	0,20	0,14	-0,06	0,01	0,19	0,10	-0,10	0,01
22	0,25	0,21	-0,04	0,02	0,20	0,21	0,00	0,02	0,19	0,15	-0,05	0,01	0,19	0,10	-0,08	0,01
23	0,25	0,22	-0,03	0,02	0,21	0,21	0,00	0,02	0,18	0,15	-0,04	0,01	0,19	0,11	-0,08	0,01
24	0,23	0,46	0,23	0,02	0,20	0,45	0,25	0,02	0,18	0,43	0,25	0,02	0,20	0,43	0,23	0,01
25	0,24	0,62	0,39	0,02	0,21	0,60	0,38	0,03	0,18	0,67	0,50	0,02	0,20	0,67	0,47	0,02
26	0,23	0,62	0,39	0,02	0,22	0,56	0,34	0,04	0,18	0,67	0,48	0,02	0,21	0,68	0,46	0,02
27	0,24	0,61	0,38	0,02					0,19	0,66	0,47	0,02				
28	0,23	0,62	0,38	0,03					0,20	0,66	0,46	0,02				
29	0,27	0,64	0,36	0,05					0,20	0,66	0,46	0,02				
Anzahl Personen	754	850			915	1091			1672	2987			1840	3471		
Anzahl Beobachtungen	850	850			1091	1091			2987	2987			3471	3471		

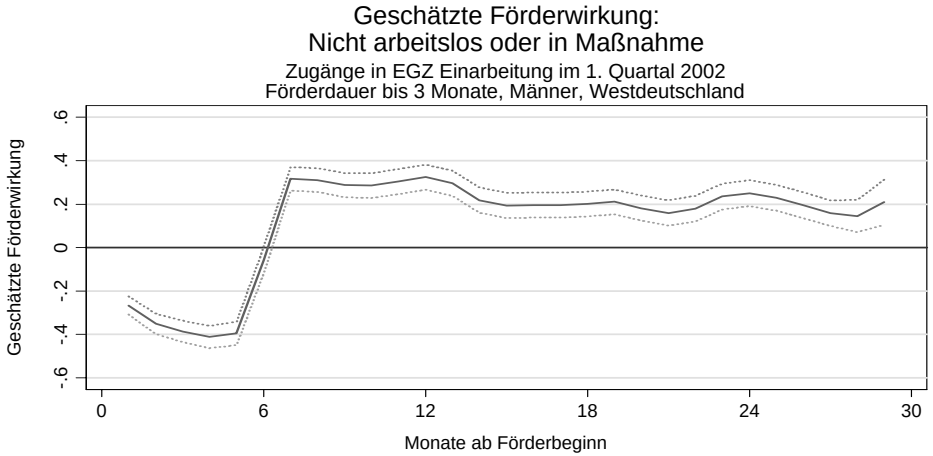
Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	**EGZ Ältere**								**EGZ Ältere**							
Dauer	**6-12 Monate**								**6-12 Monate**							
Geschlecht	**Männer**								**Männer**							
Region	**West**								**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	**1**				**2**				**1**				**2**			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,10	0,00	-0,10	0,02	0,19	0,00	-0,19	0,02	0,15	0,00	-0,15	0,03	0,14	0,00	-0,14	0,03
2	0,15	0,00	-0,15	0,02	0,24	0,00	-0,24	0,02	0,21	0,00	-0,21	0,04	0,18	0,00	-0,17	0,04
3	0,19	0,01	-0,17	0,02	0,26	0,01	-0,25	0,02	0,26	0,01	-0,25	0,04	0,18	0,00	-0,18	0,04
4	0,21	0,03	-0,18	0,02	0,26	0,02	-0,23	0,02	0,28	0,02	-0,26	0,04	0,18	0,01	-0,16	0,04
5	0,22	0,04	-0,17	0,02	0,25	0,03	-0,22	0,02	0,26	0,02	-0,24	0,04	0,18	0,02	-0,16	0,04
6	0,20	0,05	-0,15	0,02	0,26	0,05	-0,22	0,02	0,22	0,03	-0,19	0,04	0,17	0,02	-0,15	0,04
7	0,21	0,06	-0,15	0,02	0,24	0,06	-0,18	0,02	0,23	0,04	-0,19	0,04	0,16	0,03	-0,14	0,04
8	0,21	0,08	-0,13	0,03	0,22	0,07	-0,15	0,02	0,27	0,05	-0,22	0,05	0,13	0,03	-0,10	0,04
9	0,21	0,12	-0,09	0,03	0,19	0,10	-0,09	0,02	0,30	0,07	-0,23	0,05	0,11	0,05	-0,07	0,04
10	0,17	0,15	-0,03	0,03	0,21	0,14	-0,07	0,02	0,29	0,09	-0,20	0,05	0,12	0,07	-0,05	0,04
11	0,12	0,17	0,04	0,02	0,24	0,15	-0,08	0,03	0,29	0,09	-0,21	0,05	0,15	0,09	-0,06	0,04
12	0,12	0,41	0,30	0,03	0,25	0,36	0,11	0,03	0,29	0,31	0,02	0,05	0,18	0,27	0,09	0,05
13	0,15	0,69	0,54	0,03	0,27	0,67	0,40	0,03	0,34	0,66	0,32	0,06	0,22	0,67	0,45	0,05
14	0,16	0,67	0,51	0,03	0,28	0,65	0,37	0,03	0,35	0,63	0,28	0,06	0,26	0,64	0,38	0,05
15	0,19	0,66	0,47	0,03	0,30	0,64	0,34	0,03	0,34	0,61	0,27	0,06	0,27	0,62	0,35	0,05
16	0,20	0,65	0,45	0,03	0,30	0,62	0,32	0,03	0,28	0,60	0,31	0,06	0,29	0,61	0,32	0,05
17	0,21	0,63	0,43	0,03	0,30	0,62	0,32	0,03	0,29	0,60	0,32	0,06	0,28	0,60	0,32	0,05
18	0,21	0,63	0,41	0,03	0,29	0,60	0,31	0,03	0,29	0,58	0,29	0,06	0,23	0,58	0,35	0,05
19	0,21	0,62	0,41	0,03	0,26	0,57	0,30	0,03	0,27	0,58	0,31	0,06	0,17	0,56	0,39	0,04
20	0,20	0,62	0,42	0,03	0,22	0,55	0,33	0,03	0,25	0,55	0,30	0,06	0,11	0,54	0,43	0,04
21	0,19	0,61	0,42	0,03	0,20	0,52	0,32	0,03	0,25	0,52	0,27	0,06	0,09	0,50	0,42	0,04
22	0,15	0,59	0,44	0,03	0,21	0,51	0,30	0,03	0,25	0,48	0,23	0,06	0,09	0,50	0,40	0,04
23	0,13	0,59	0,46	0,03	0,23	0,53	0,30	0,03	0,20	0,44	0,24	0,06	0,09	0,49	0,40	0,04
24	0,12	0,57	0,44	0,03	0,24	0,52	0,27	0,03	0,15	0,43	0,28	0,05	0,13	0,49	0,36	0,04
25	0,14	0,56	0,42	0,03	0,23	0,50	0,27	0,03	0,19	0,42	0,24	0,06	0,19	0,50	0,30	0,05
26	0,16	0,56	0,40	0,03	0,23	0,47	0,24	0,04	0,25	0,43	0,18	0,06	0,21	0,52	0,31	0,06
27	0,17	0,55	0,38	0,03					0,28	0,43	0,15	0,06				
28	0,17	0,56	0,39	0,04					0,32	0,44	0,12	0,07				
29	0,17	0,56	0,38	0,05					0,23	0,44	0,21	0,10				
Anzahl Personen	455	647			573	975			162	263			238	474		
Anzahl Beobachtungen	647	647			975	975			263	263			474	474		

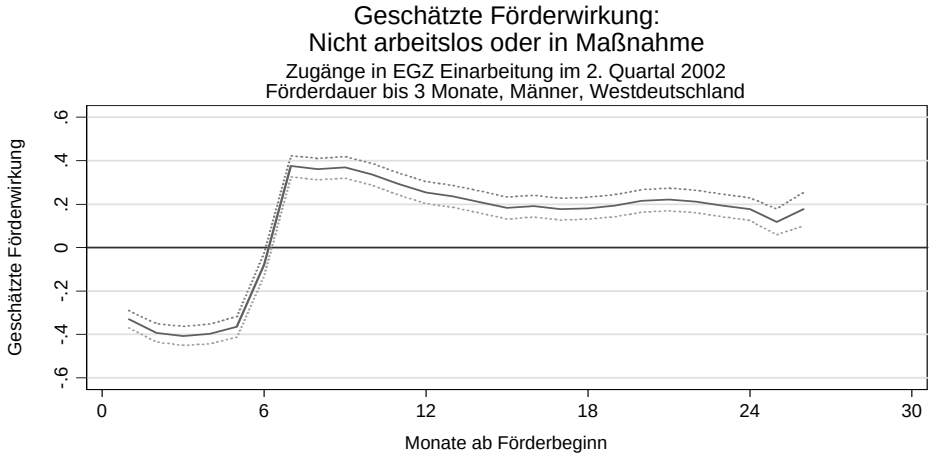
Fortsetzung Tabelle 5.2.3:

Art	EGZ Ältere								EGZ Ältere							
Dauer	6-12 Monate								6-12 Monate							
Geschlecht	Frauen								Frauen							
Region	West								Ost							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr 2002	1				2				1				2			
	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.	Verbleib Ungeförd.	Verbleib Geförd.	Förder-wirkung	Std.-Abw.
Monat nach Fördereintritt																
1	0,17	0,00	-0,16	0,03	0,14	0,00	-0,14	0,02	0,11	0,00	-0,11	0,03	0,12	0,00	-0,12	0,03
2	0,20	0,01	-0,20	0,03	0,16	0,00	-0,15	0,03	0,14	0,00	-0,14	0,03	0,15	0,00	-0,15	0,03
3	0,25	0,01	-0,24	0,03	0,16	0,01	-0,15	0,03	0,14	0,01	-0,14	0,04	0,15	0,01	-0,14	0,03
4	0,26	0,01	-0,24	0,03	0,18	0,03	-0,15	0,03	0,15	0,01	-0,14	0,04	0,14	0,02	-0,13	0,03
5	0,28	0,01	-0,26	0,03	0,19	0,04	-0,15	0,03	0,15	0,02	-0,13	0,04	0,14	0,02	-0,12	0,03
6	0,29	0,03	-0,26	0,03	0,18	0,04	-0,14	0,03	0,15	0,02	-0,13	0,04	0,13	0,02	-0,12	0,03
7	0,29	0,04	-0,24	0,03	0,18	0,05	-0,13	0,03	0,14	0,04	-0,09	0,04	0,12	0,02	-0,11	0,03
8	0,28	0,05	-0,22	0,03	0,18	0,06	-0,11	0,03	0,13	0,03	-0,09	0,04	0,12	0,03	-0,09	0,03
9	0,27	0,07	-0,20	0,03	0,17	0,09	-0,08	0,03	0,11	0,03	-0,08	0,04	0,11	0,04	-0,08	0,03
10	0,25	0,11	-0,14	0,03	0,17	0,13	-0,04	0,03	0,11	0,05	-0,05	0,04	0,12	0,06	-0,06	0,04
11	0,23	0,13	-0,10	0,03	0,18	0,15	-0,03	0,03	0,10	0,08	-0,02	0,04	0,13	0,07	-0,06	0,04
12	0,21	0,48	0,26	0,04	0,20	0,44	0,24	0,04	0,11	0,38	0,27	0,05	0,13	0,29	0,17	0,05
13	0,21	0,69	0,49	0,04	0,22	0,73	0,51	0,04	0,11	0,66	0,55	0,05	0,13	0,65	0,52	0,05
14	0,23	0,67	0,44	0,04	0,24	0,70	0,46	0,04	0,14	0,66	0,51	0,05	0,12	0,63	0,51	0,05
15	0,24	0,65	0,41	0,04	0,25	0,70	0,45	0,04	0,14	0,66	0,53	0,05	0,11	0,63	0,52	0,05
16	0,28	0,64	0,37	0,04	0,25	0,67	0,42	0,04	0,13	0,65	0,51	0,05	0,11	0,62	0,51	0,05
17	0,29	0,63	0,34	0,04	0,24	0,65	0,42	0,04	0,14	0,63	0,49	0,05	0,12	0,60	0,49	0,05
18	0,29	0,61	0,32	0,04	0,22	0,64	0,43	0,04	0,17	0,61	0,44	0,05	0,11	0,60	0,49	0,05
19	0,29	0,62	0,33	0,04	0,18	0,62	0,44	0,04	0,15	0,60	0,45	0,05	0,12	0,58	0,46	0,05
20	0,28	0,61	0,33	0,04	0,17	0,60	0,43	0,04	0,17	0,61	0,44	0,05	0,11	0,59	0,48	0,05
21	0,28	0,60	0,32	0,04	0,16	0,57	0,41	0,03	0,16	0,60	0,44	0,05	0,10	0,57	0,47	0,05
22	0,25	0,57	0,32	0,04	0,17	0,58	0,41	0,03	0,17	0,57	0,40	0,06	0,10	0,54	0,45	0,05
23	0,21	0,57	0,36	0,04	0,19	0,58	0,39	0,04	0,14	0,56	0,42	0,05	0,09	0,55	0,46	0,05
24	0,20	0,57	0,36	0,04	0,22	0,57	0,35	0,04	0,10	0,53	0,43	0,05	0,09	0,54	0,45	0,05
25	0,21	0,56	0,35	0,04	0,20	0,56	0,36	0,04	0,12	0,52	0,40	0,05	0,10	0,52	0,42	0,06
26	0,23	0,56	0,33	0,04	0,17	0,57	0,40	0,06	0,14	0,53	0,39	0,06	0,11	0,47	0,36	0,08
27	0,24	0,55	0,31	0,04					0,14	0,55	0,41	0,06				
28	0,22	0,57	0,35	0,05					0,12	0,47	0,35	0,07				
29	0,24	0,61	0,38	0,07					0,08	0,54	0,46	0,10				
Anzahl Personen	266	361			314	429			128	154			142	193		
Anzahl Beobachtungen	361	361			429	429			154	154			193	193		

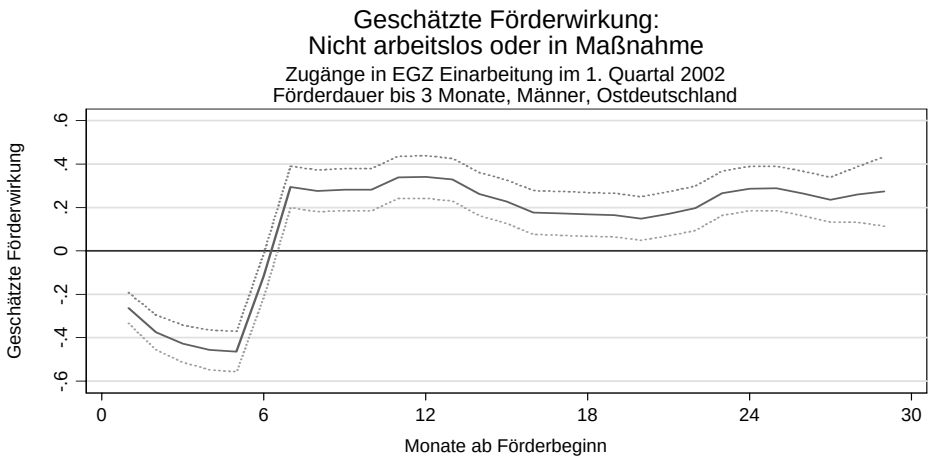
Abbildung 5.2.1: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (1), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme



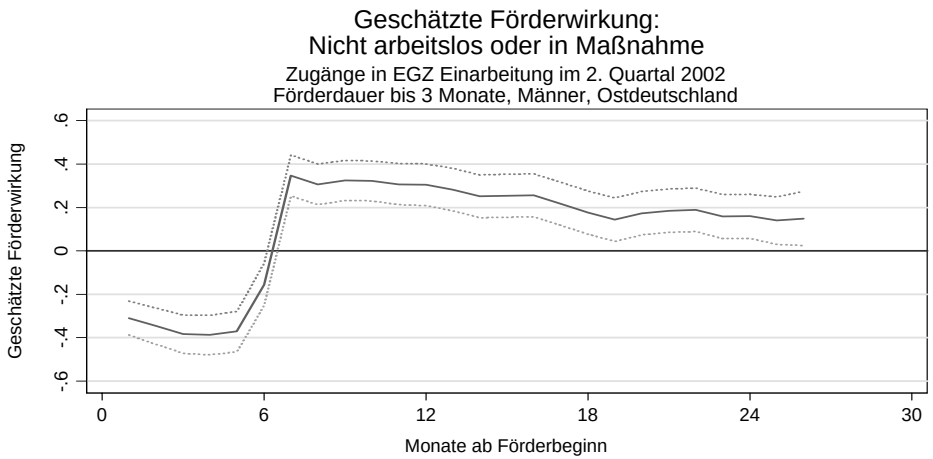
Fallzahlen: 732 Geförderte, 579 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1072 Geförderte, 769 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

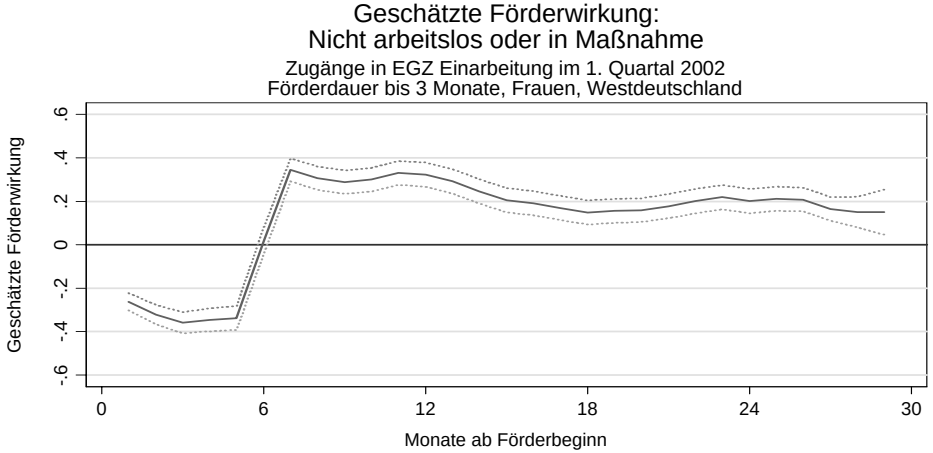


Fallzahlen: 388 Geförderte, 238 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

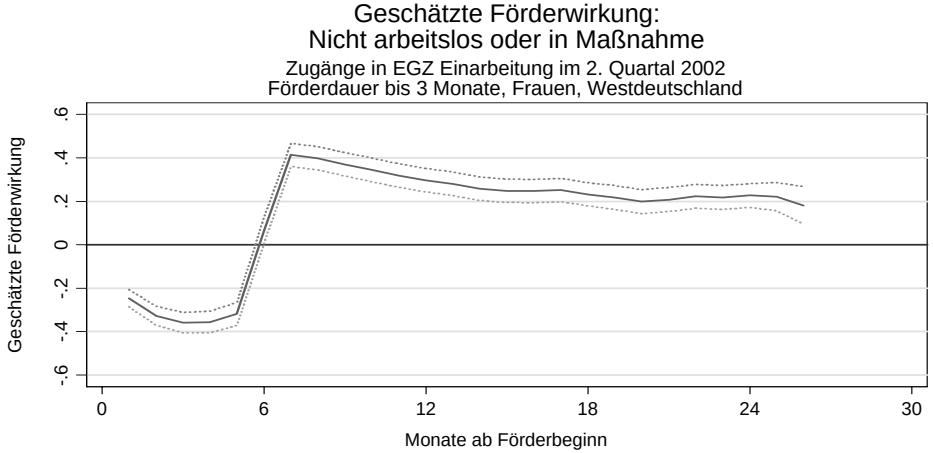


Fallzahlen: 863 Geförderte, 370 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

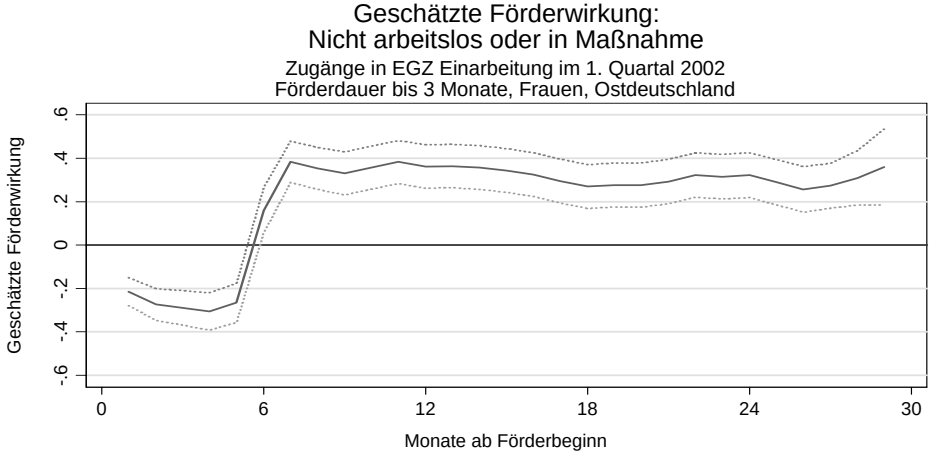
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



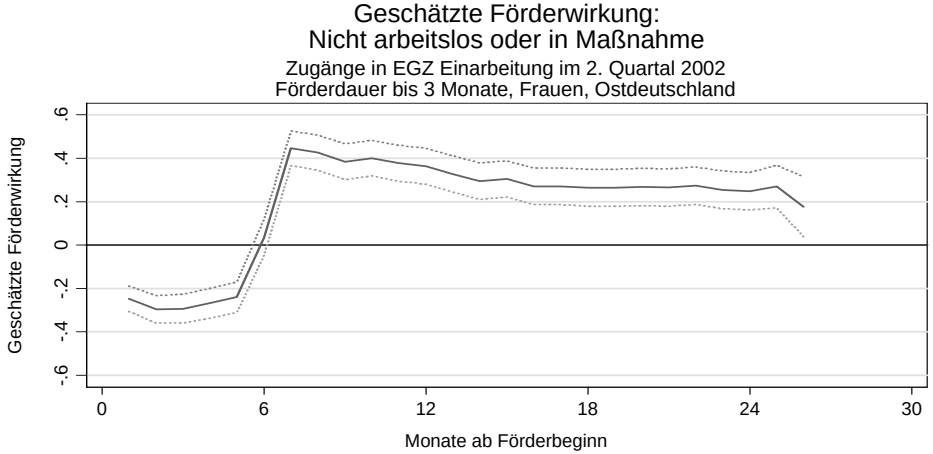
Fallzahlen: 576 Geförderte, 509 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 633 Geförderte, 539 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

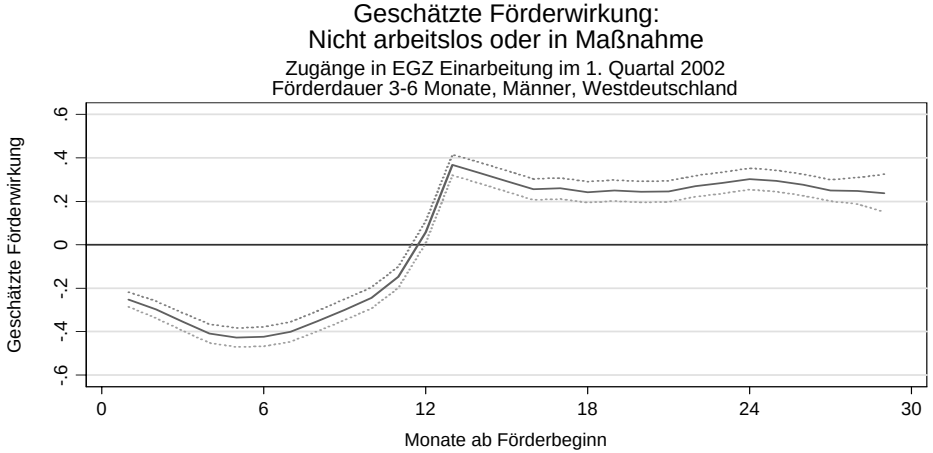


Fallzahlen: 205 Geförderte, 180 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

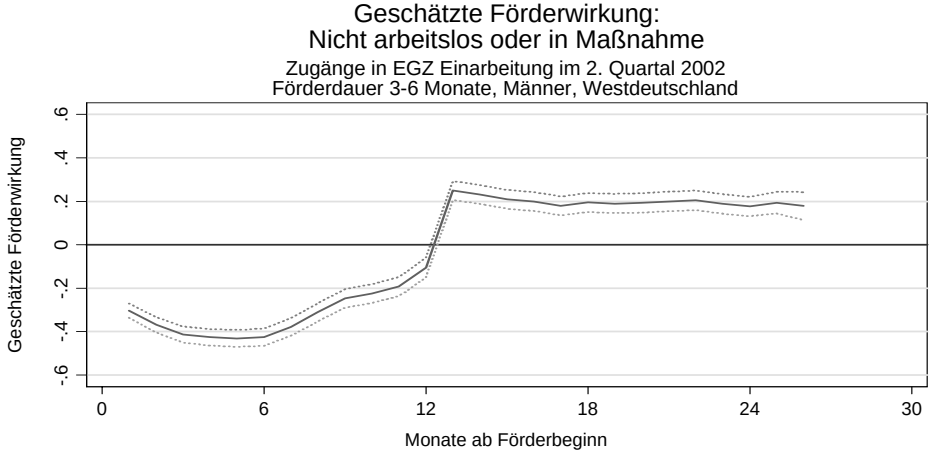


Fallzahlen: 312 Geförderte, 265 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

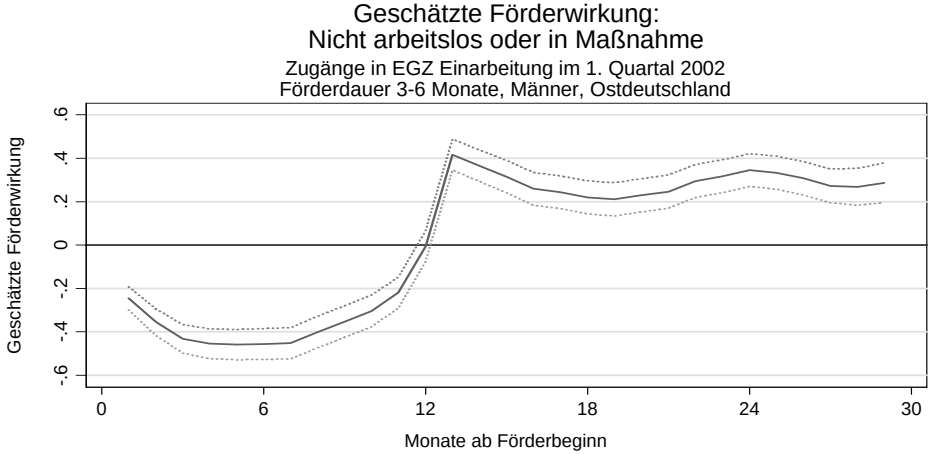
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



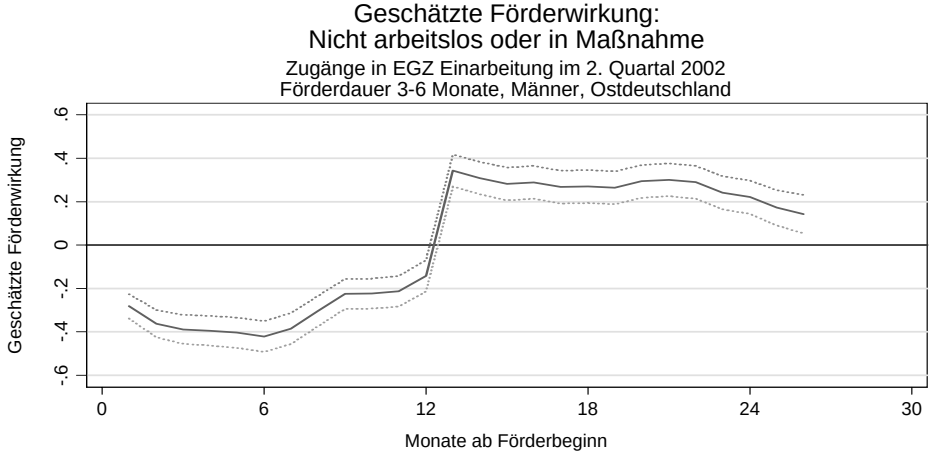
Fallzahlen: 1035 Geförderte, 777 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1349 Geförderte, 996 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

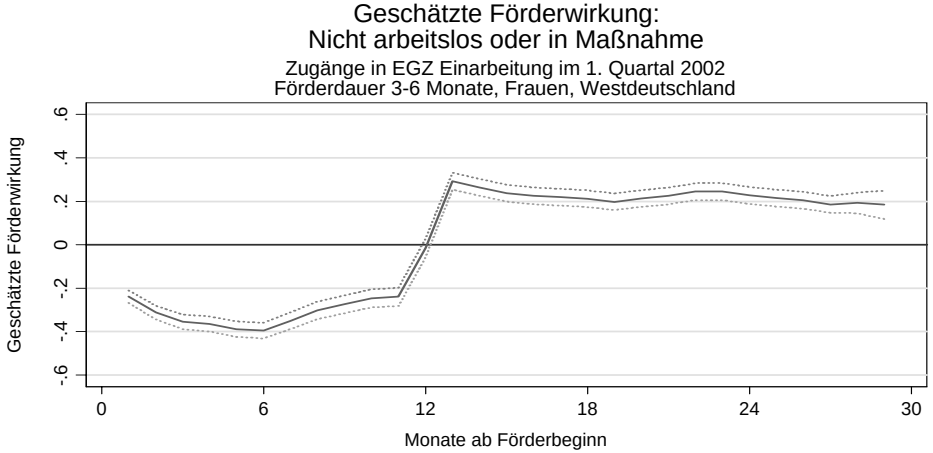


Fallzahlen: 1900 Geförderte, 720 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

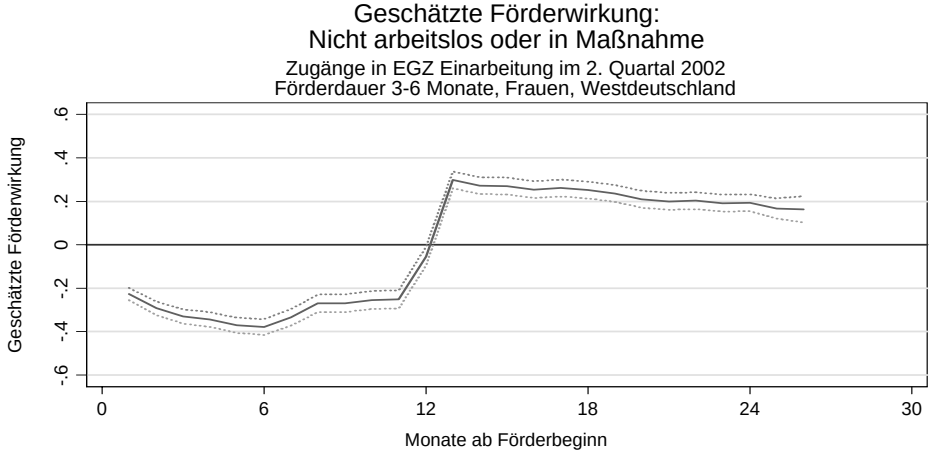


Fallzahlen: 2679 Geförderte, 784 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

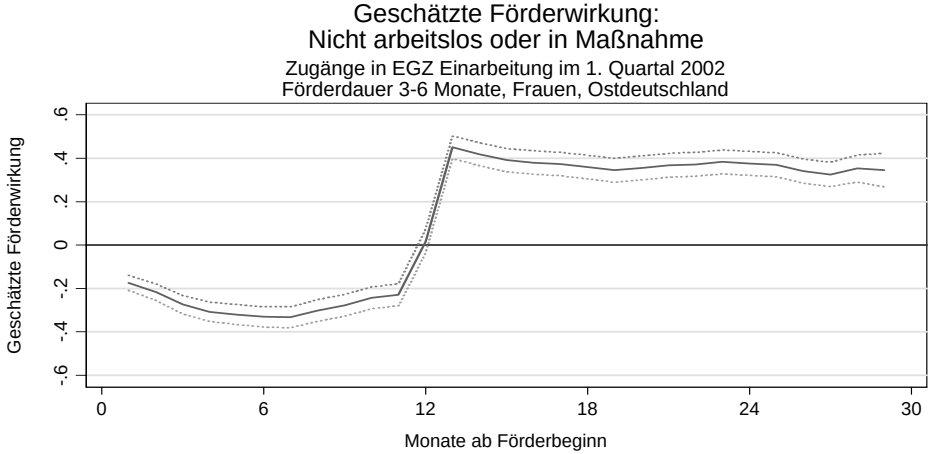
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



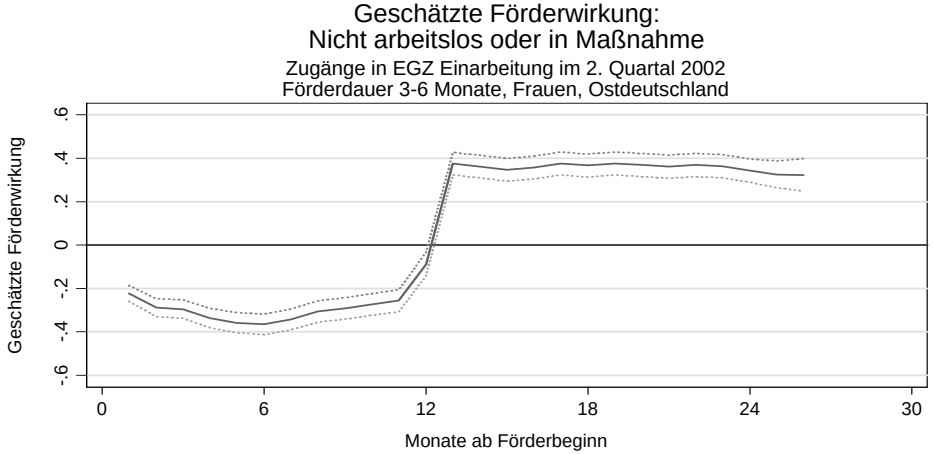
Fallzahlen: 1320 Geförderte, 1058 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1277 Geförderte, 1039 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

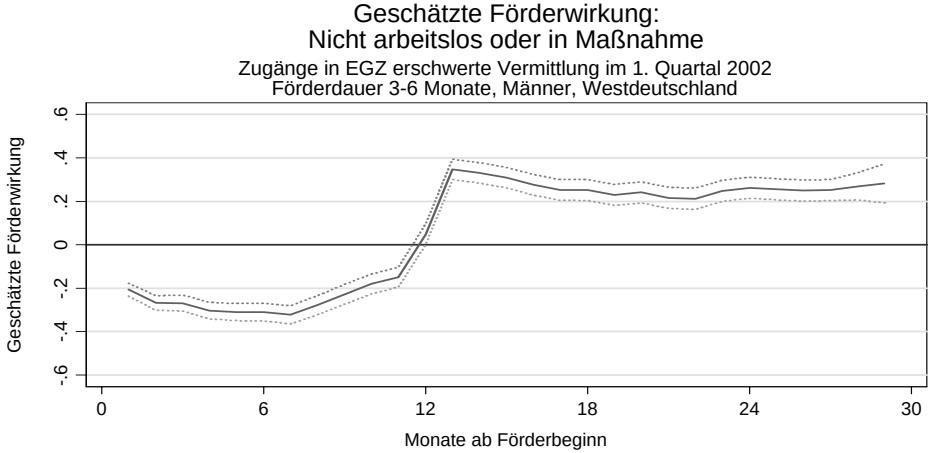


Fallzahlen: 1241 Geförderte, 761 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

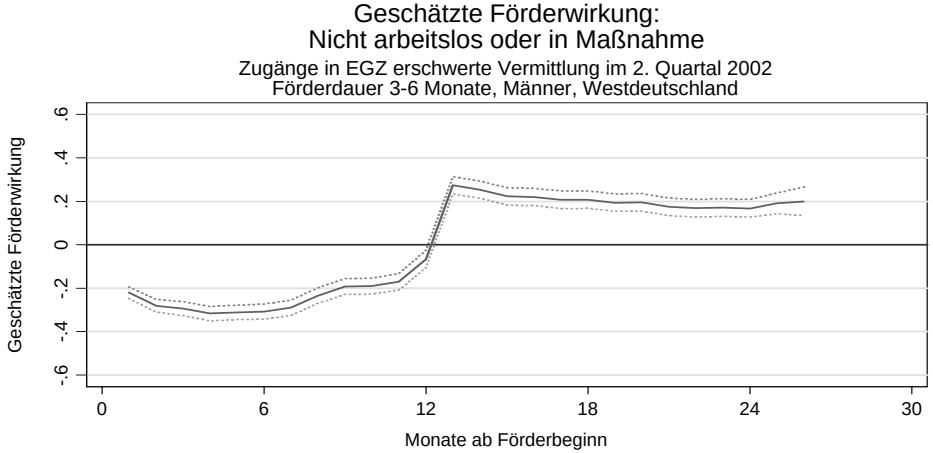


Fallzahlen: 1412 Geförderte, 816 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

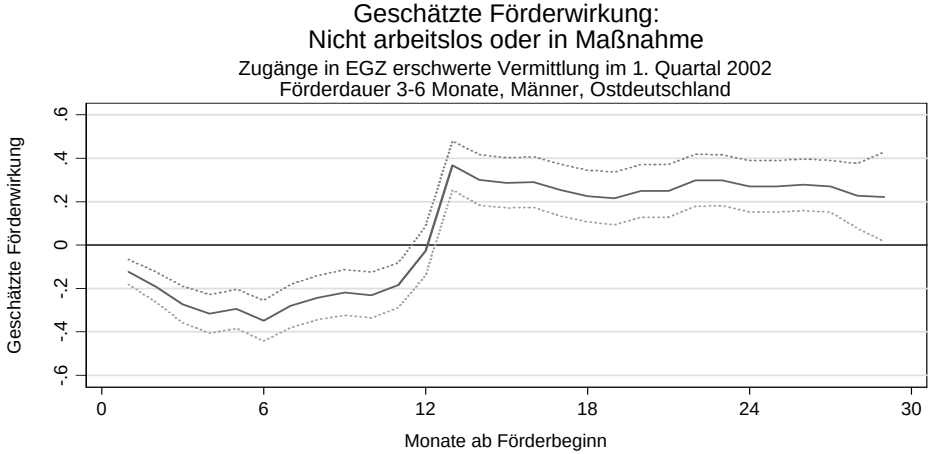
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



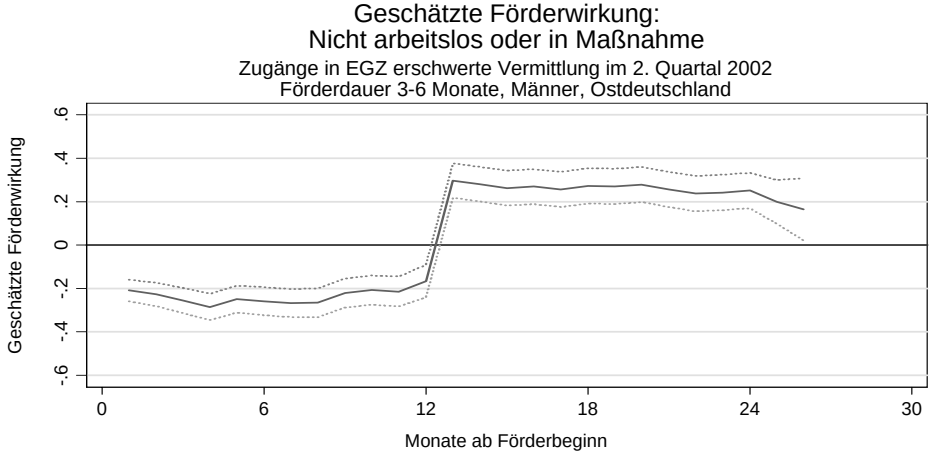
Fallzahlen: 889 Geförderte, 799 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1487 Geförderte, 1209 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

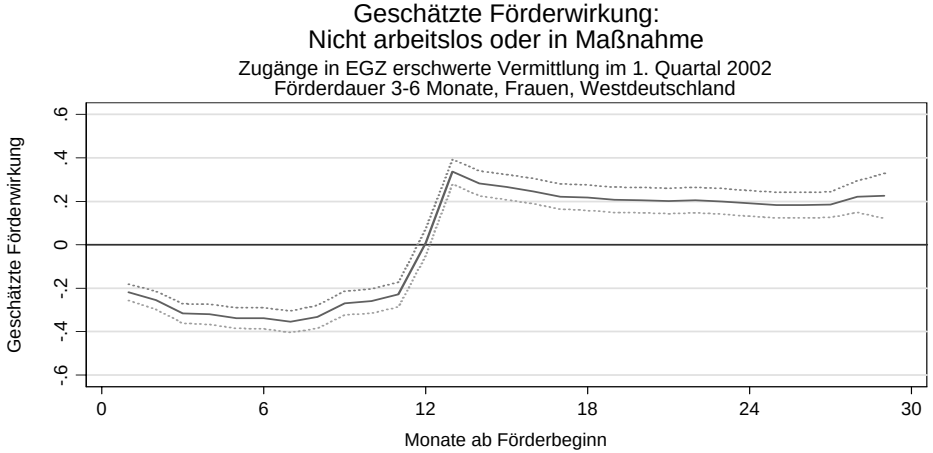


Fallzahlen: 162 Geförderte, 141 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

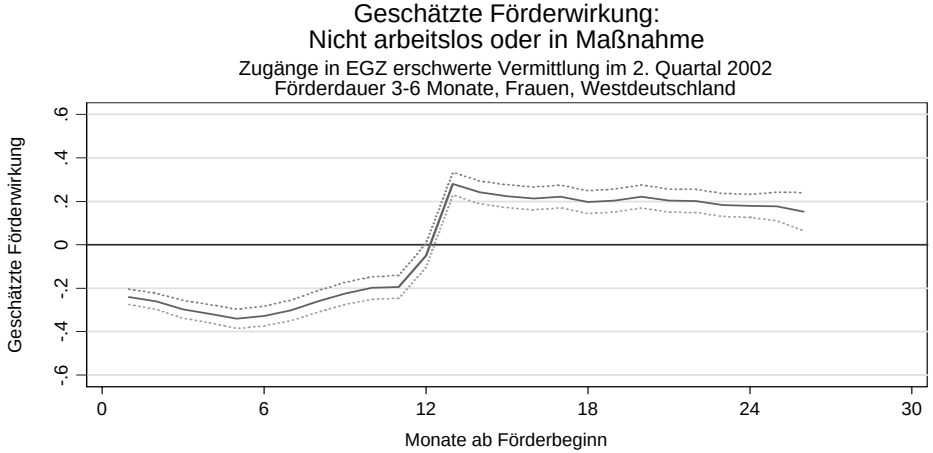


Fallzahlen: 378 Geförderte, 307 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

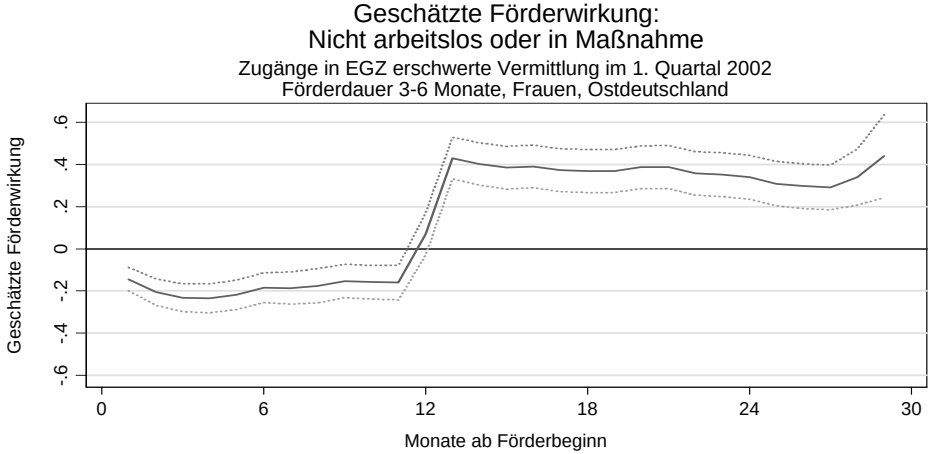
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



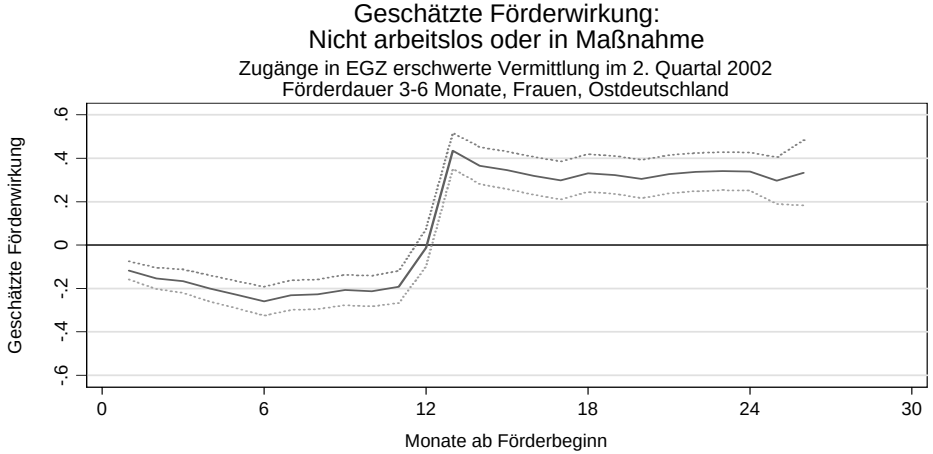
Fallzahlen: 538 Geförderte, 502 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 712 Geförderte, 639 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

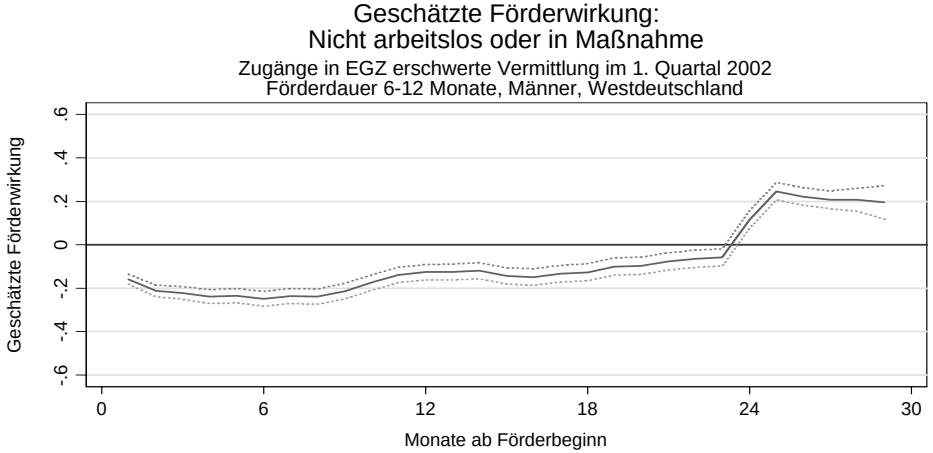


Fallzahlen: 181 Geförderte, 171 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

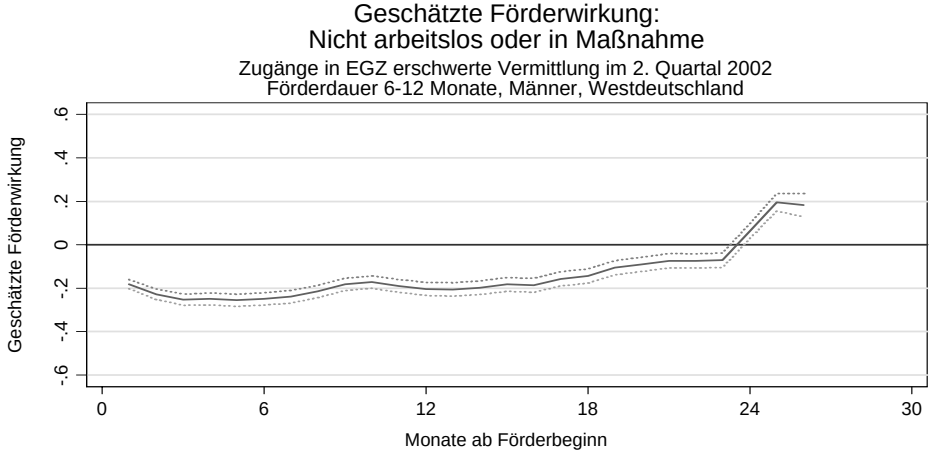


Fallzahlen: 249 Geförderte, 236 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

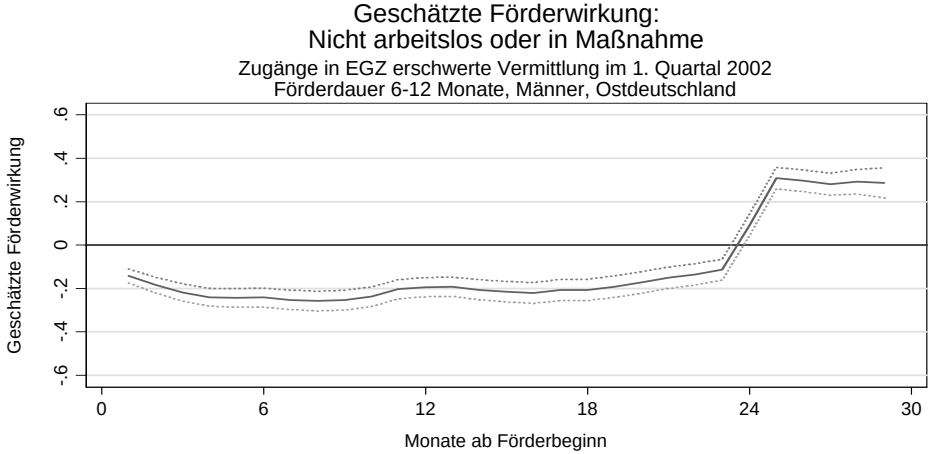
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



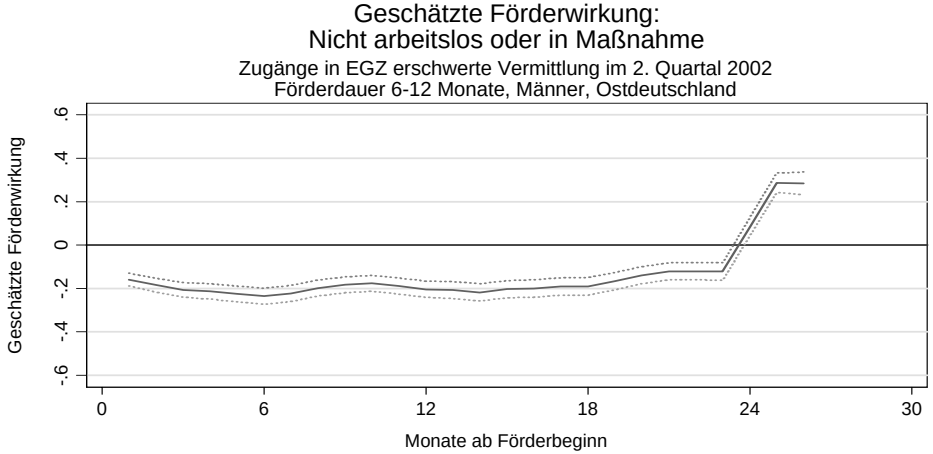
Fallzahlen: 1385 Geförderte, 1171 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 2176 Geförderte, 1659 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

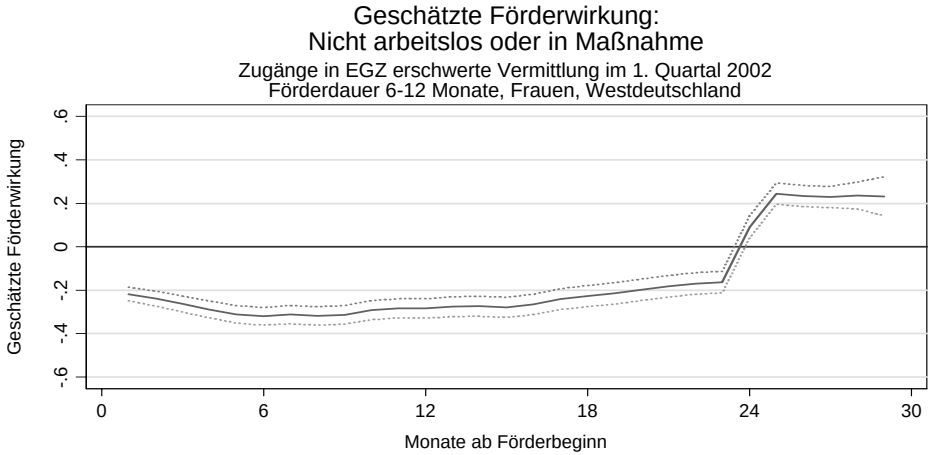


Fallzahlen: 2481 Geförderte, 1161 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

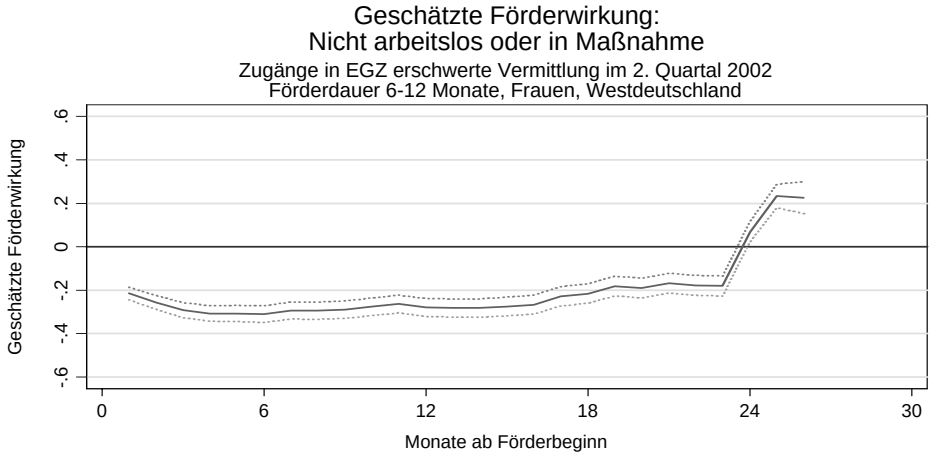


Fallzahlen: 3653 Geförderte, 1480 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

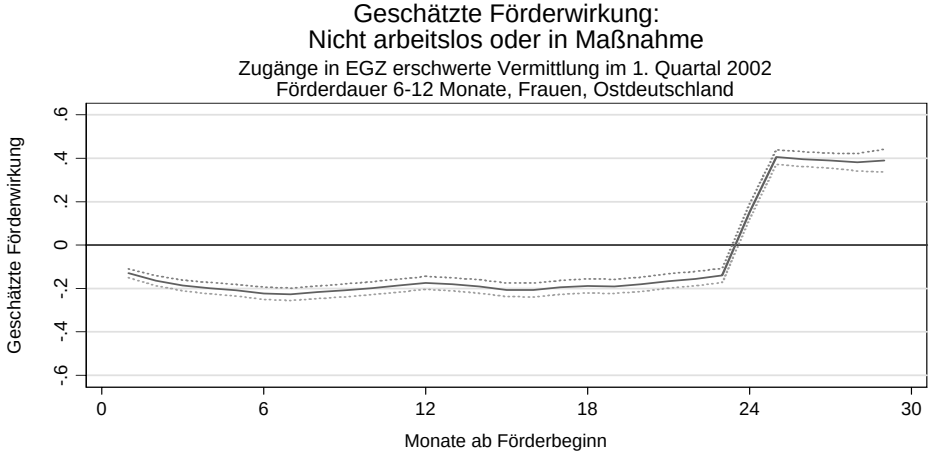
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



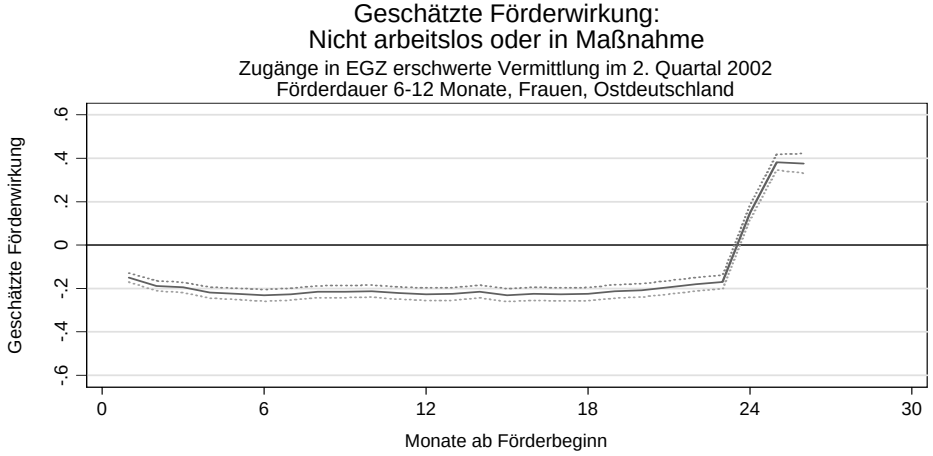
Fallzahlen: 850 Geförderte, 754 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1091 Geförderte, 915 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

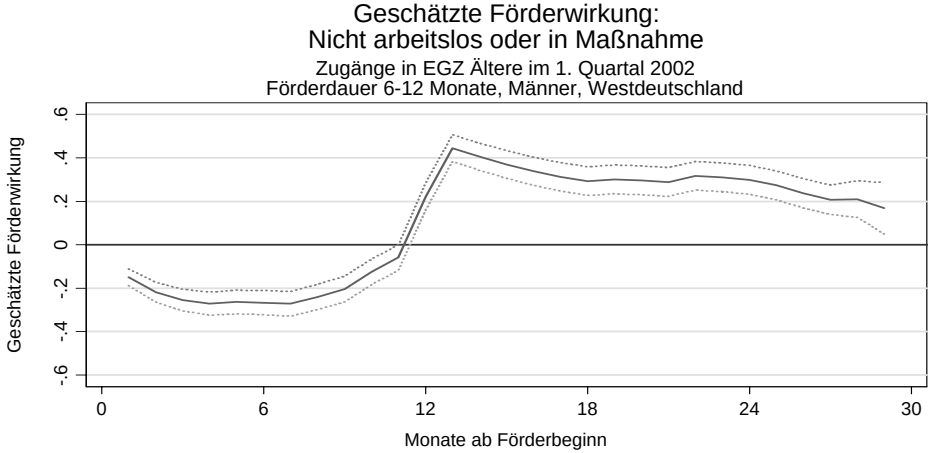


Fallzahlen: 2987 Geförderte, 1672 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

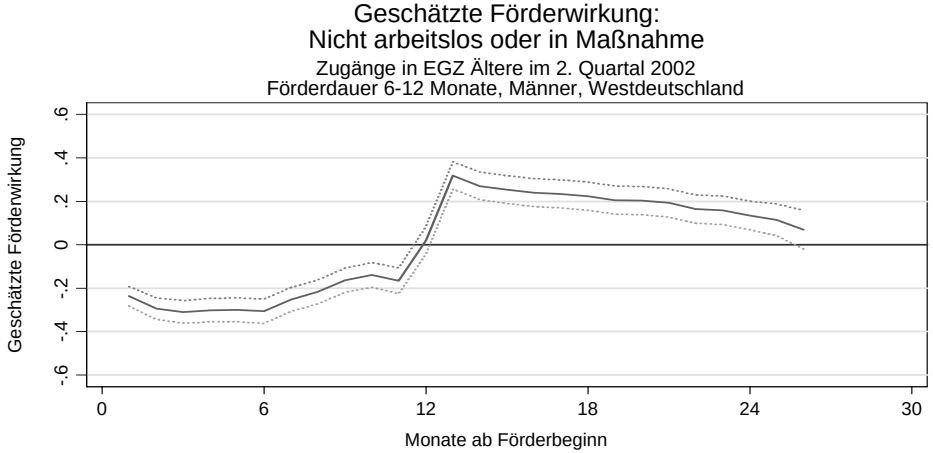


Fallzahlen: 3471 Geförderte, 1840 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

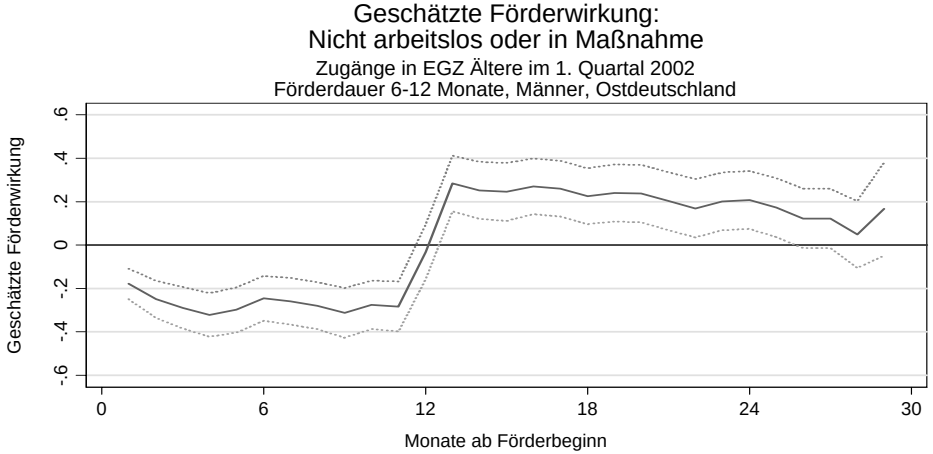
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



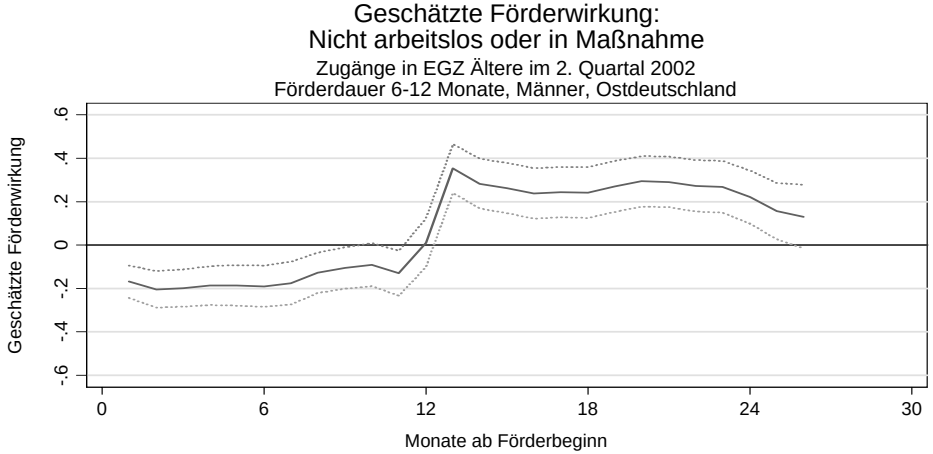
Fallzahlen: 647 Geförderte, 455 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 975 Geförderte, 573 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

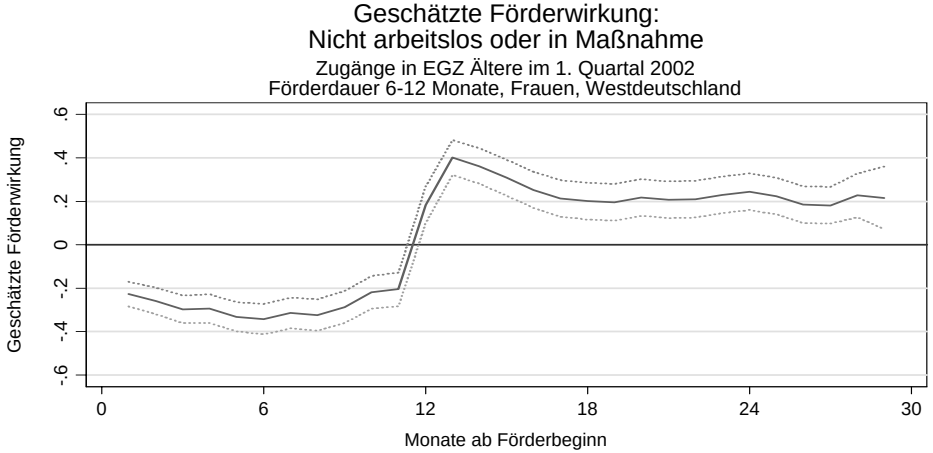


Fallzahlen: 263 Geförderte, 162 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

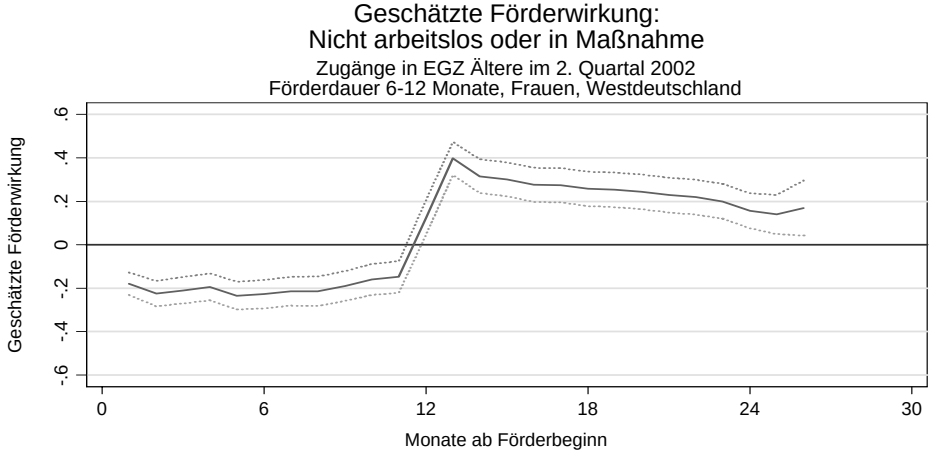


Fallzahlen: 474 Geförderte, 238 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

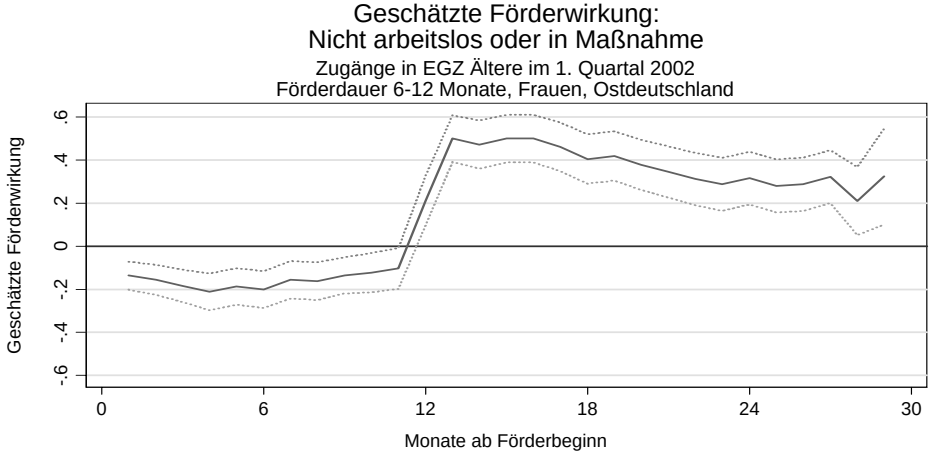
Fortsetzung Abbildung 5.2.1



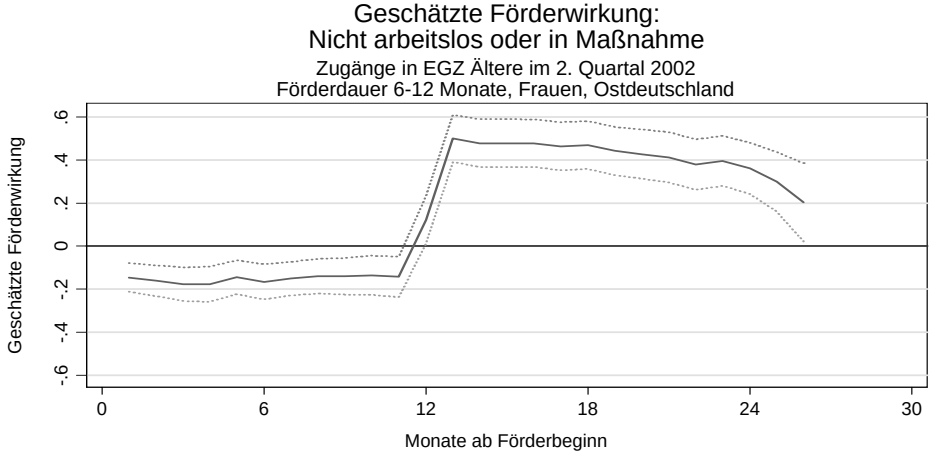
Fallzahlen: 361 Geförderte, 266 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 429 Geförderte, 314 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

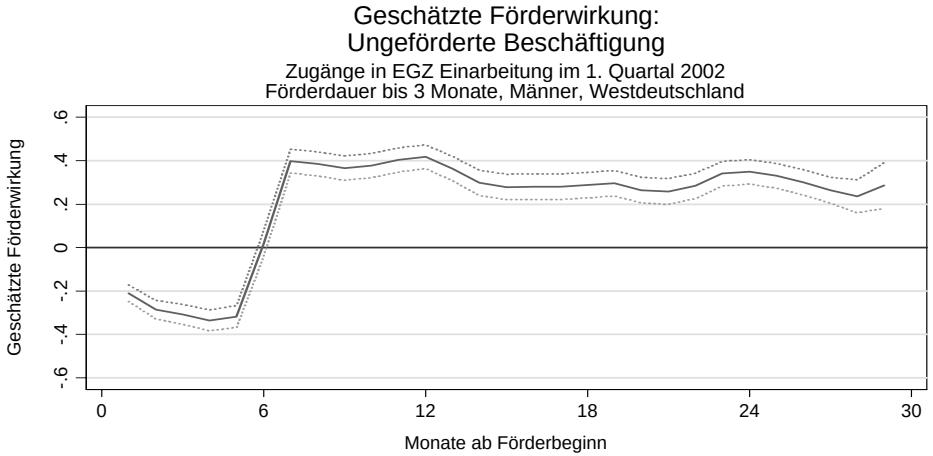


Fallzahlen: 154 Geförderte, 128 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

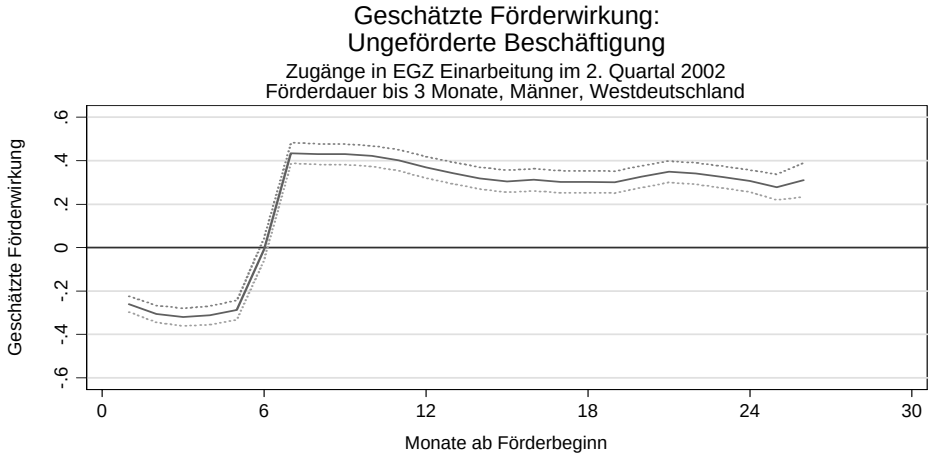


Fallzahlen: 193 Geförderte, 142 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

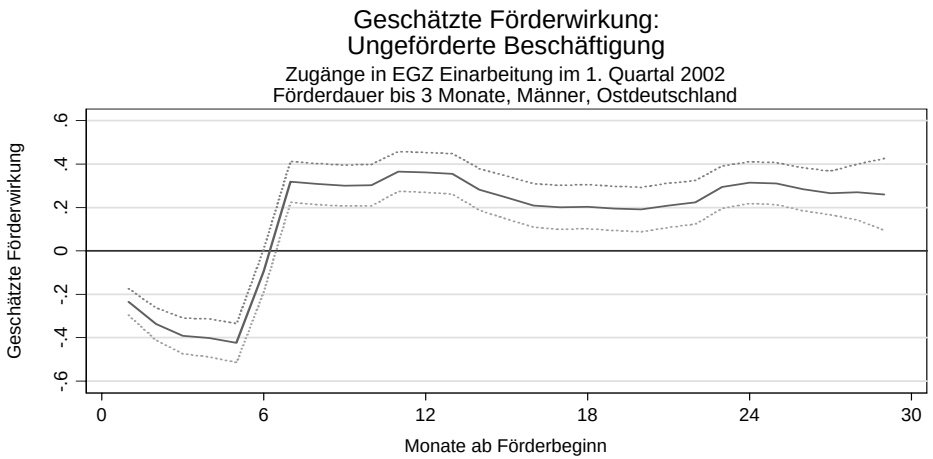
Abbildung 5.2.2: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (1), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung



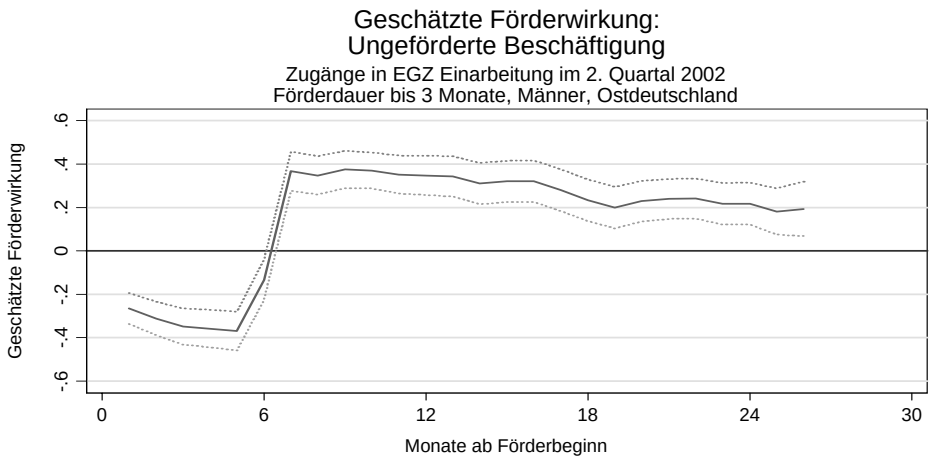
Fallzahlen: 732 Geförderte, 579 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1072 Geförderte, 769 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

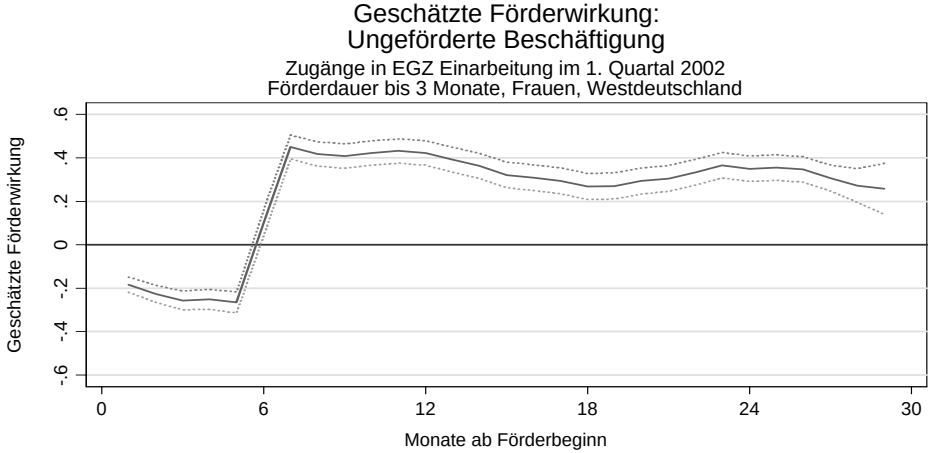


Fallzahlen: 388 Geförderte, 238 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

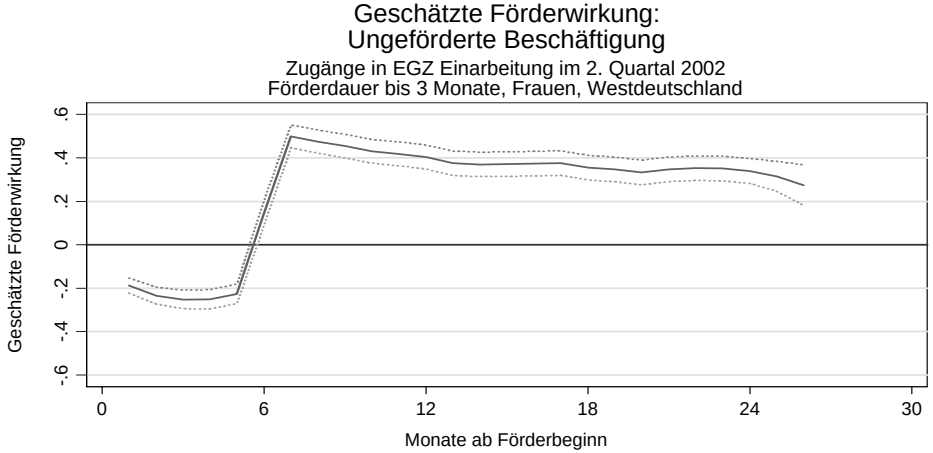


Fallzahlen: 863 Geförderte, 370 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

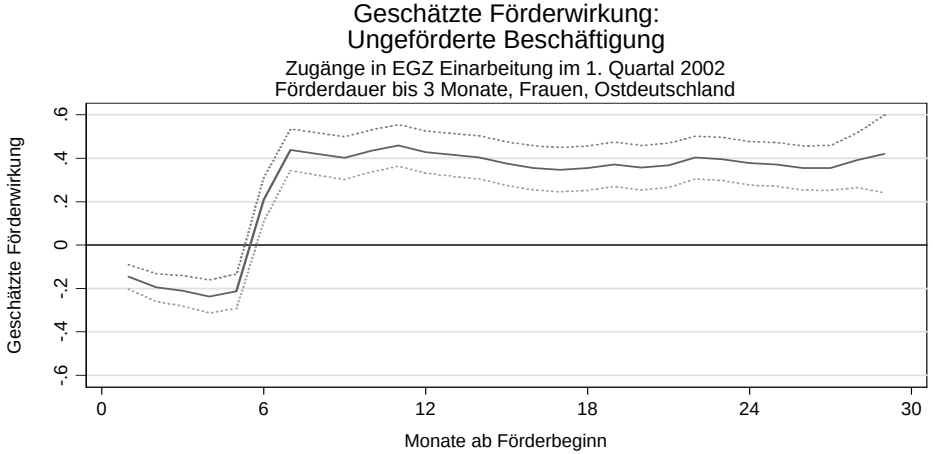
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



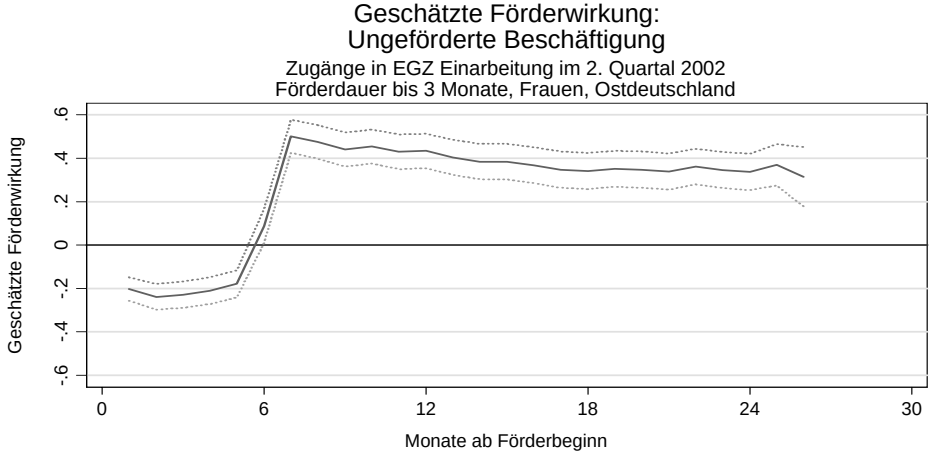
Fallzahlen: 576 Geförderte, 509 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 633 Geförderte, 539 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

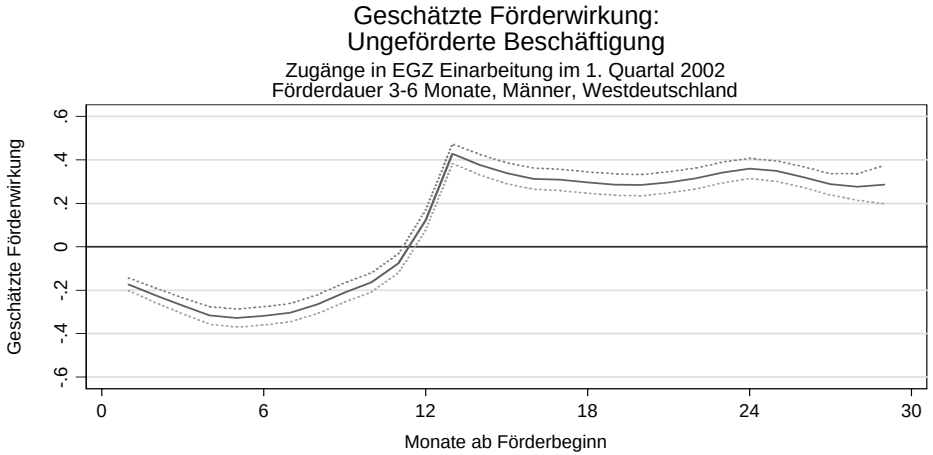


Fallzahlen: 205 Geförderte, 180 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

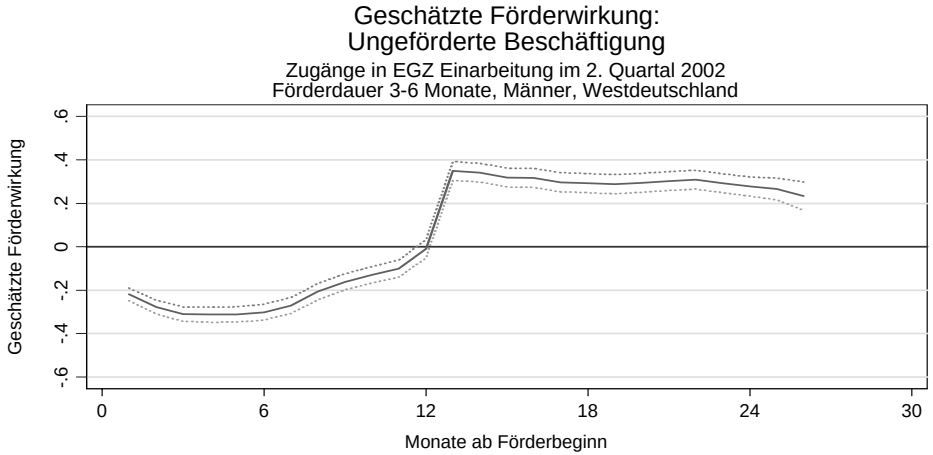


Fallzahlen: 312 Geförderte, 265 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

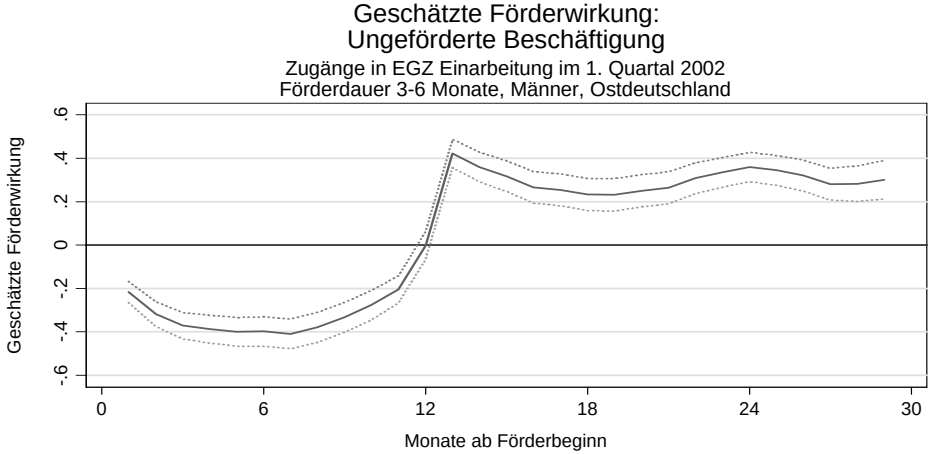
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



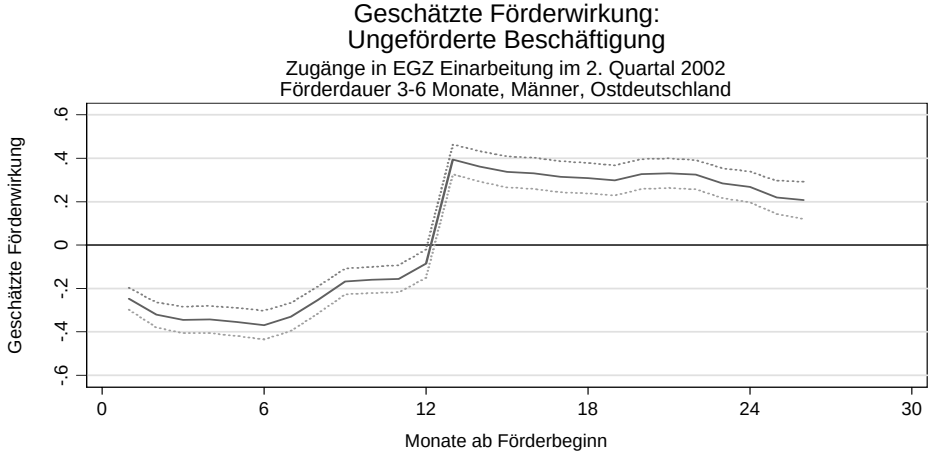
Fallzahlen: 1035 Geförderte, 777 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1349 Geförderte, 996 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

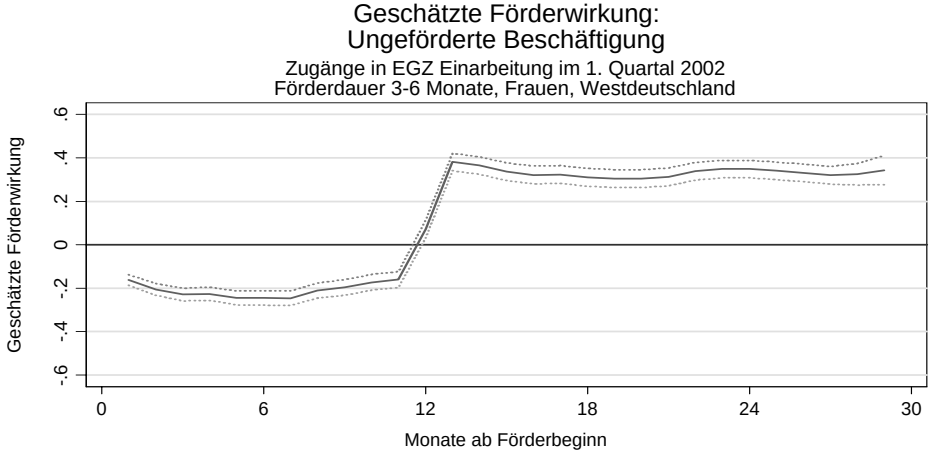


Fallzahlen: 1900 Geförderte, 720 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

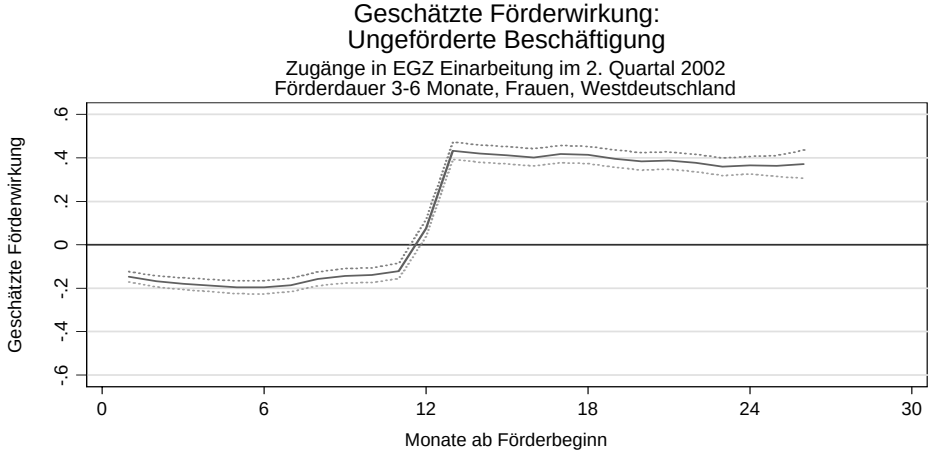


Fallzahlen: 2679 Geförderte, 784 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

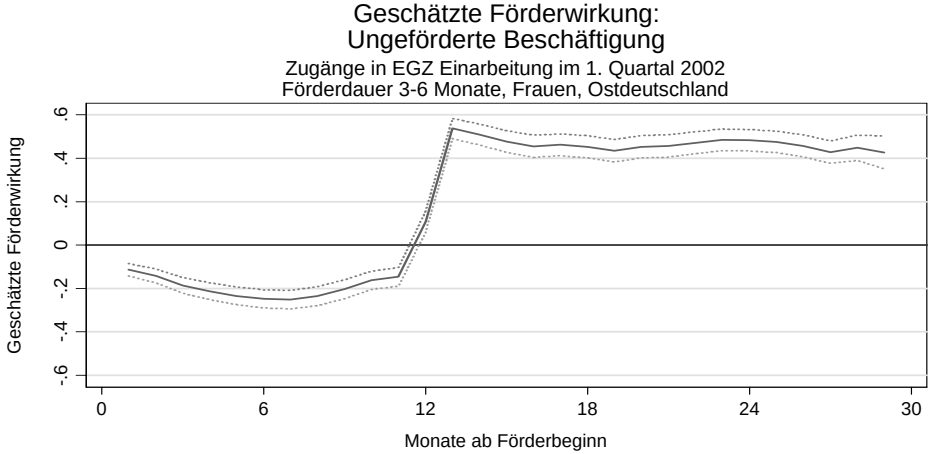
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



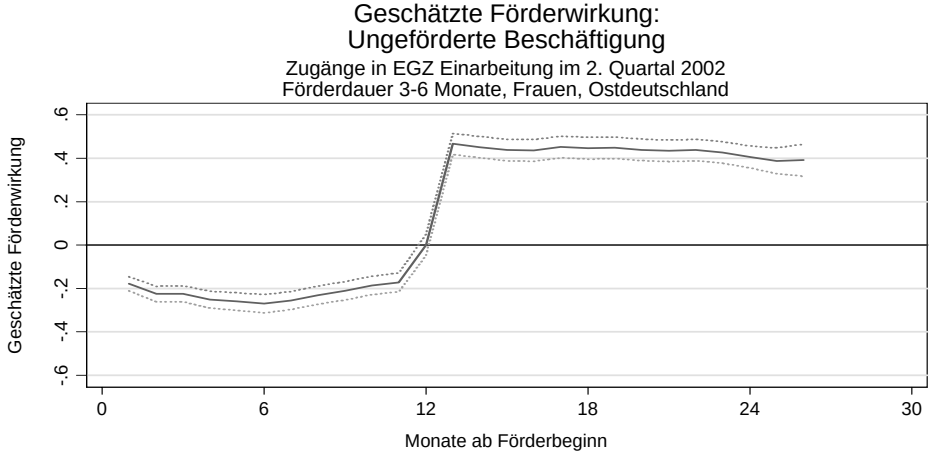
Fallzahlen: 1320 Geförderte, 1058 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1277 Geförderte, 1039 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

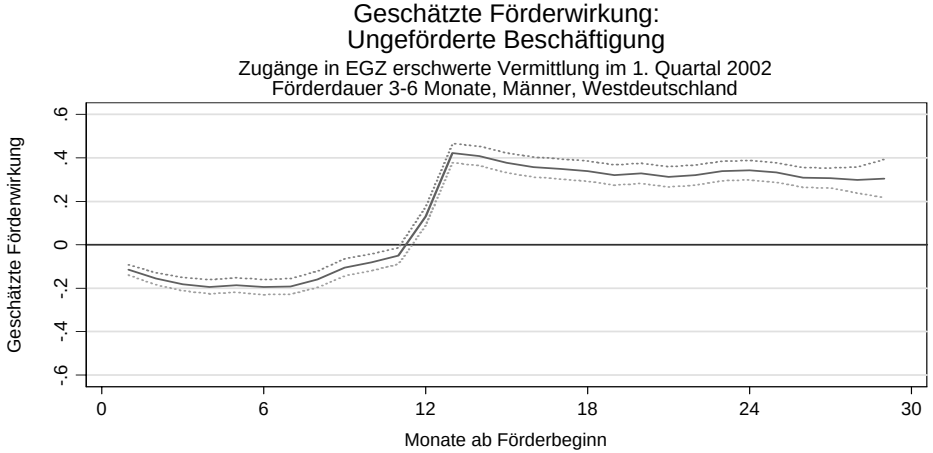


Fallzahlen: 1241 Geförderte, 761 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

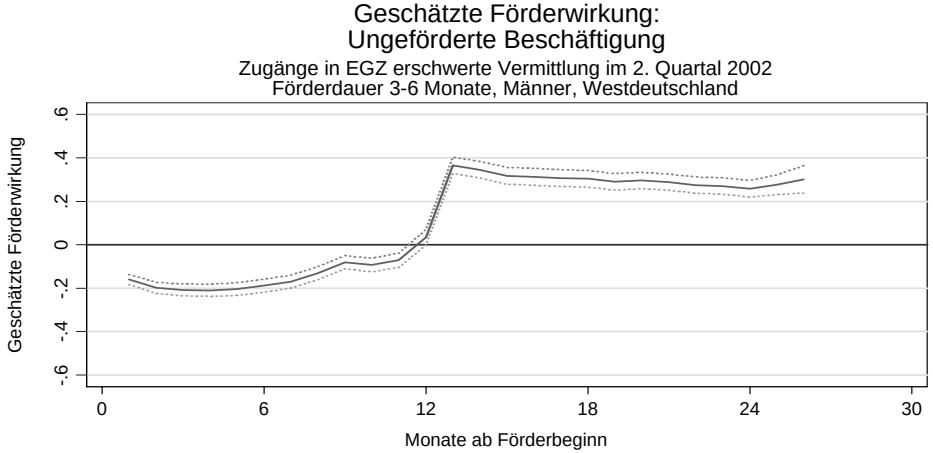


Fallzahlen: 1412 Geförderte, 816 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

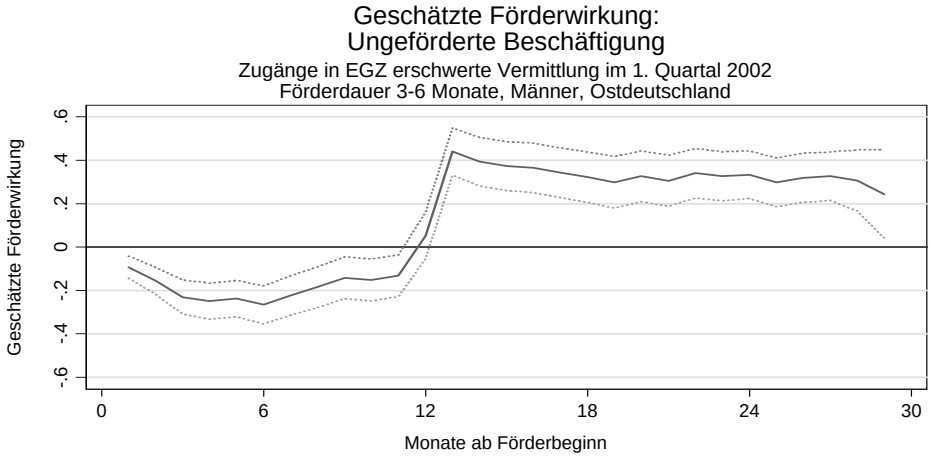
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



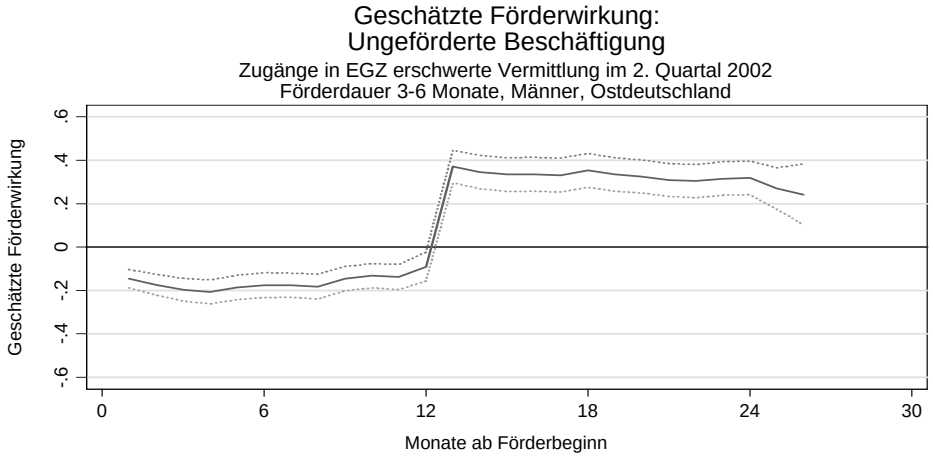
Fallzahlen: 889 Geförderte, 799 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1487 Geförderte, 1209 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

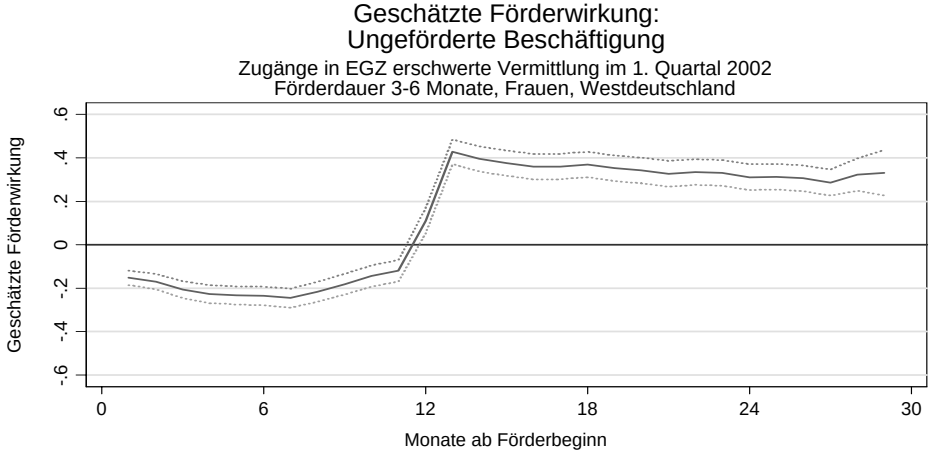


Fallzahlen: 162 Geförderte, 141 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

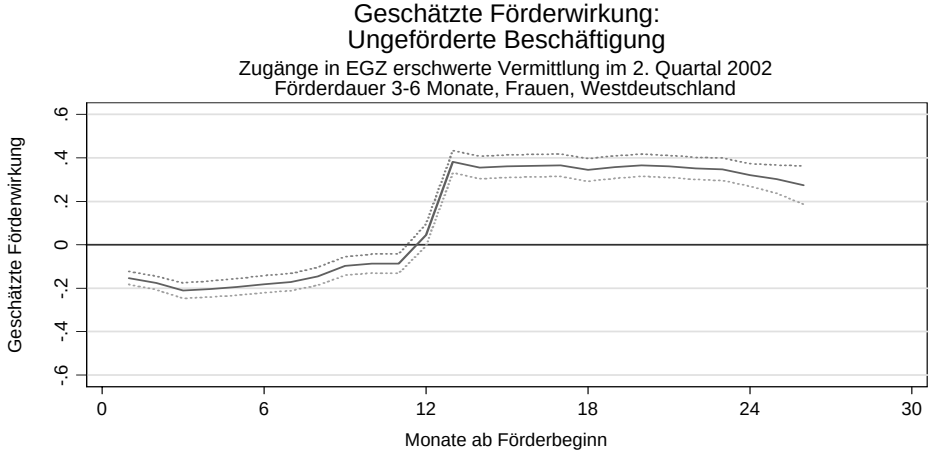


Fallzahlen: 378 Geförderte, 307 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

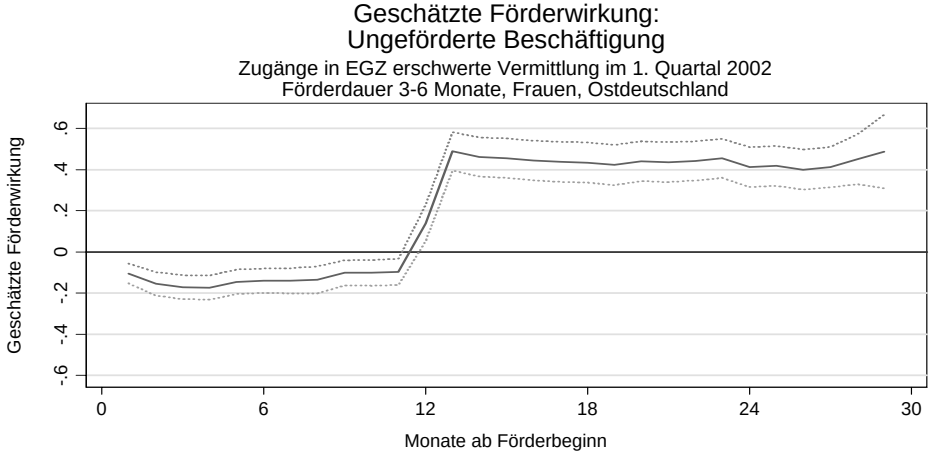
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



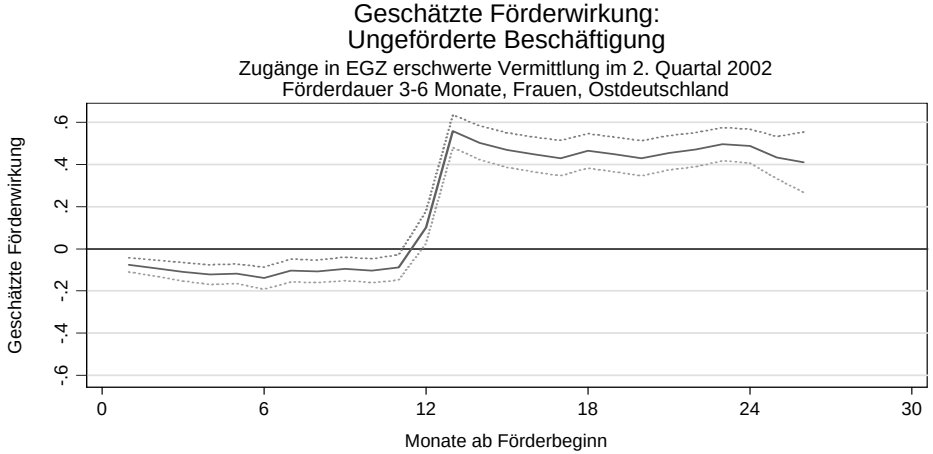
Fallzahlen: 538 Geförderte, 502 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 712 Geförderte, 639 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

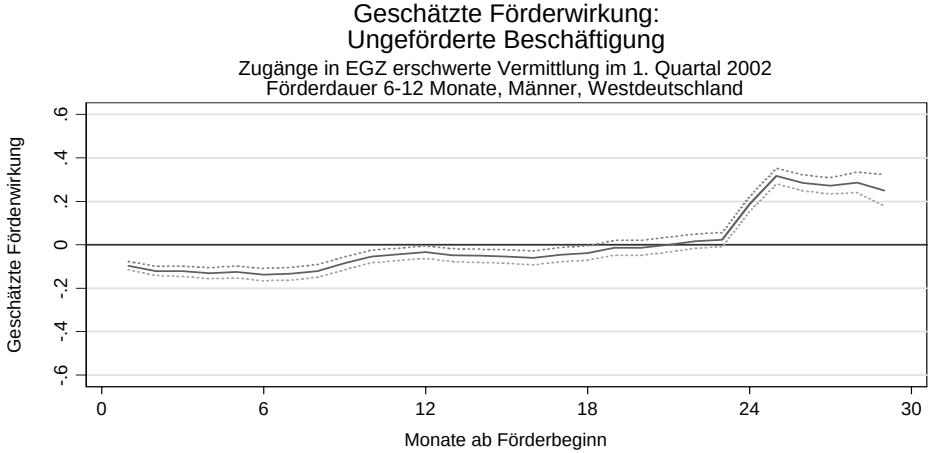


Fallzahlen: 181 Geförderte, 171 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

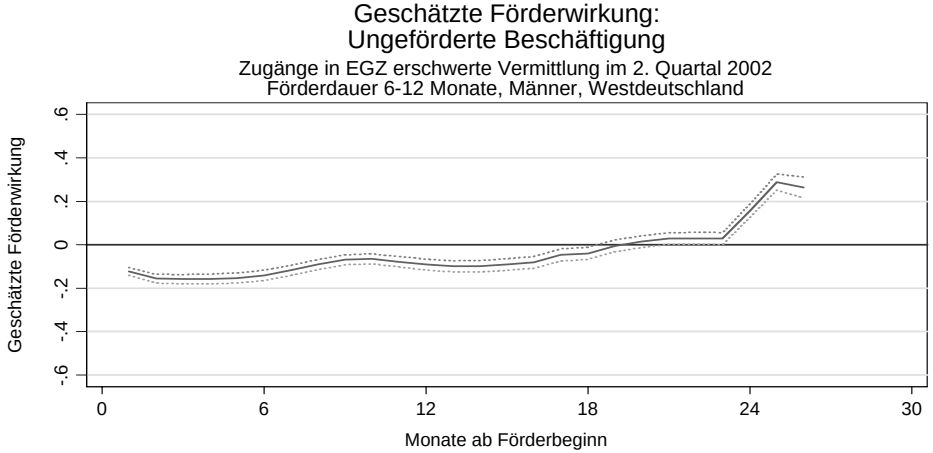


Fallzahlen: 249 Geförderte, 236 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

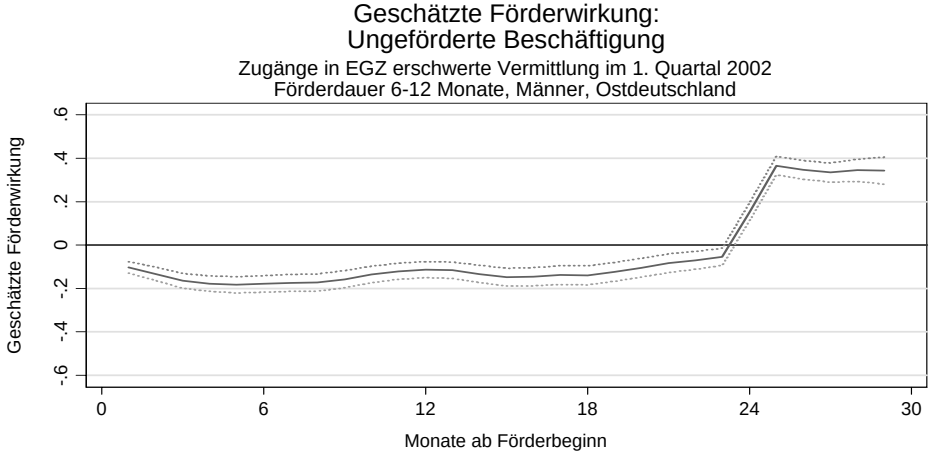
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



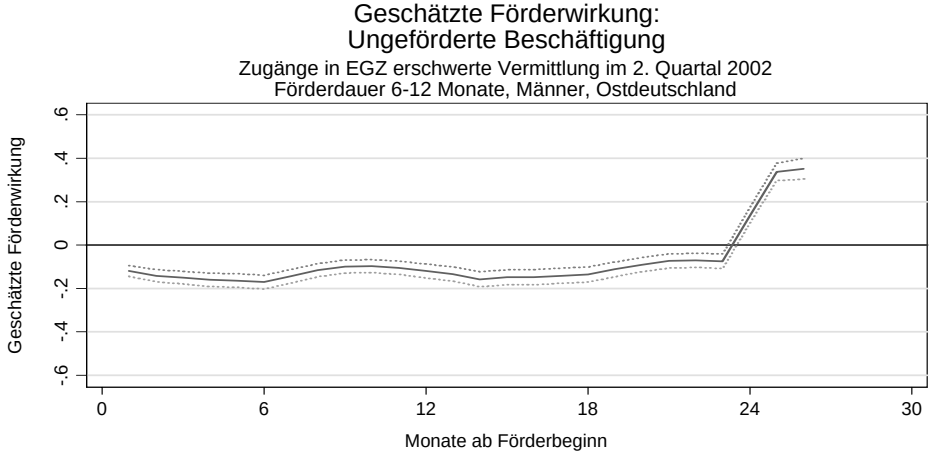
Fallzahlen: 1385 Geförderte, 1171 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 2176 Geförderte, 1659 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

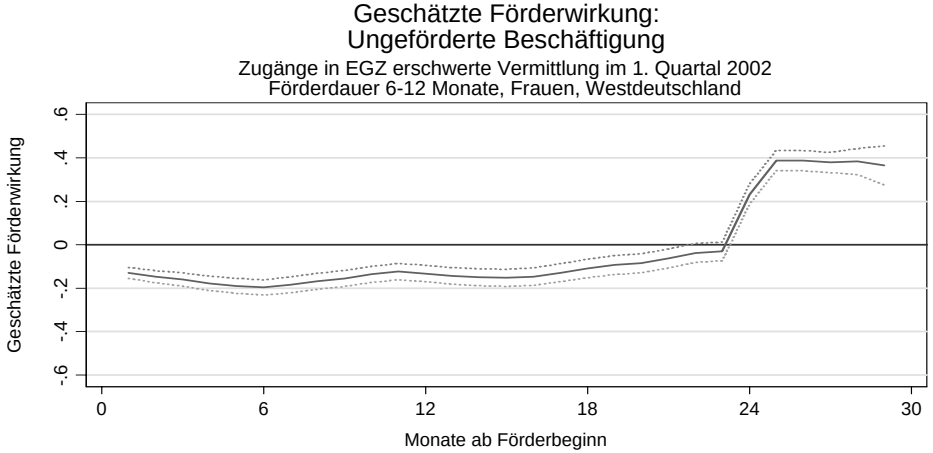


Fallzahlen: 2481 Geförderte, 1161 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

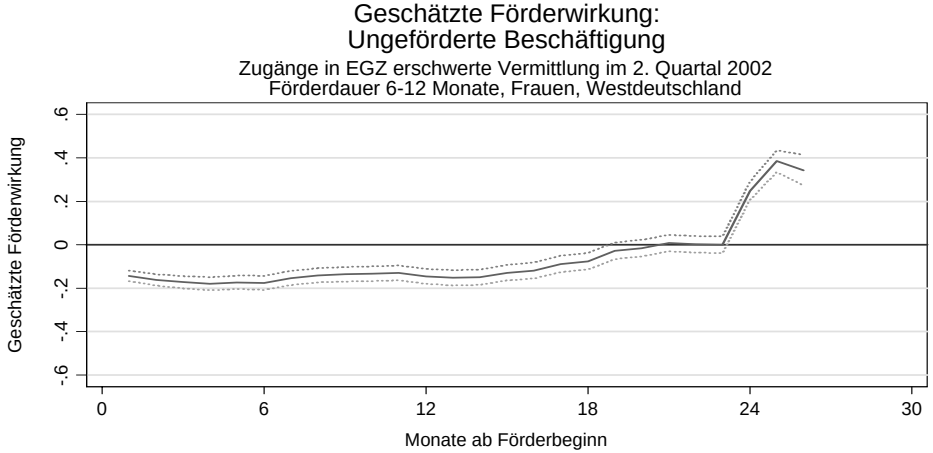


Fallzahlen: 3653 Geförderte, 1480 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

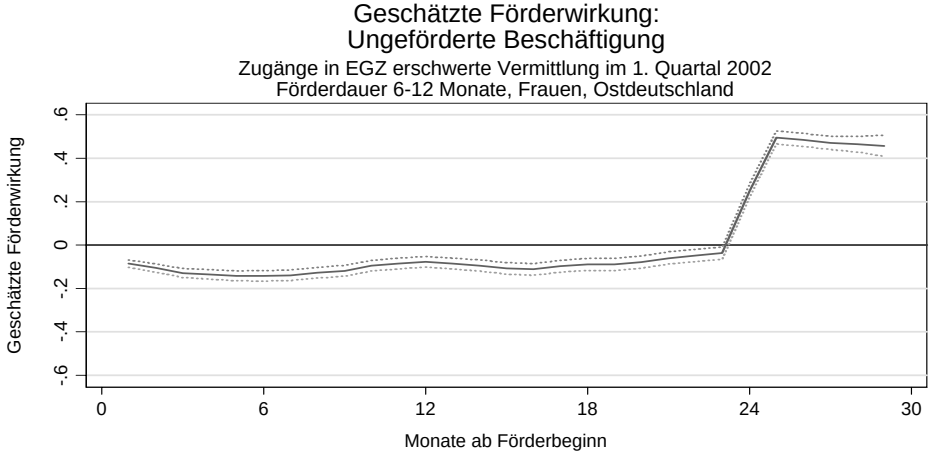
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



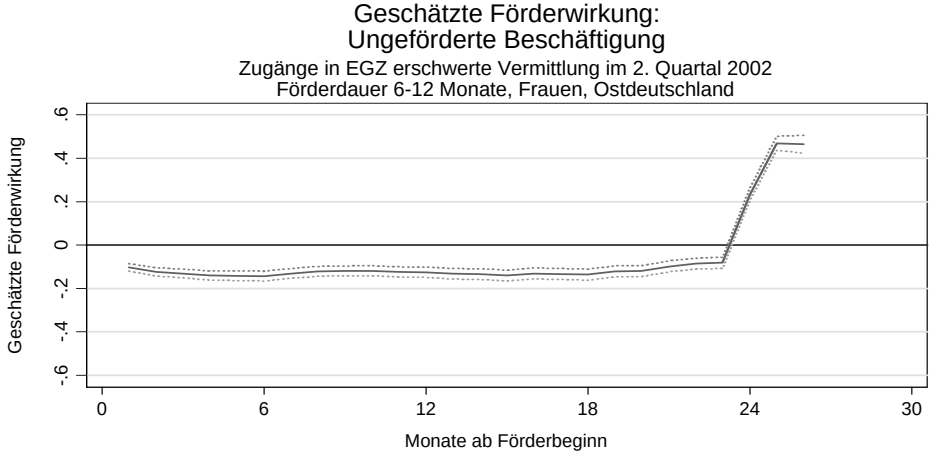
Fallzahlen: 850 Geförderte, 754 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 1091 Geförderte, 915 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

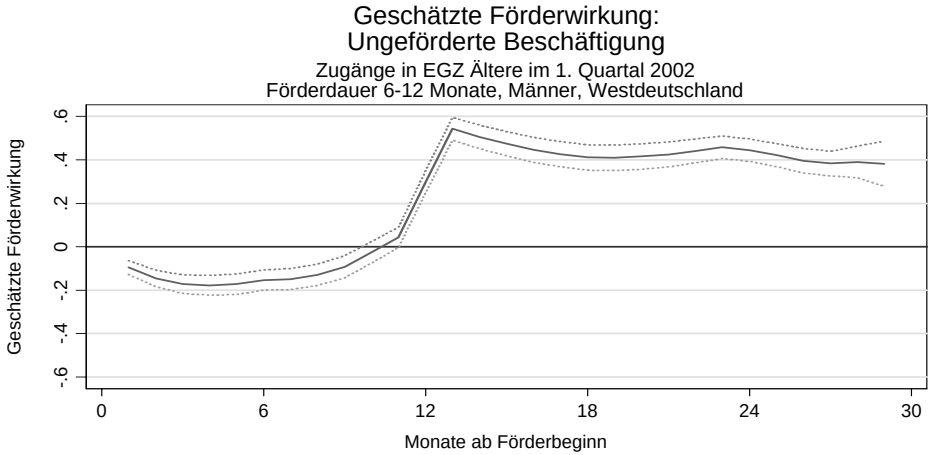


Fallzahlen: 2987 Geförderte, 1672 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

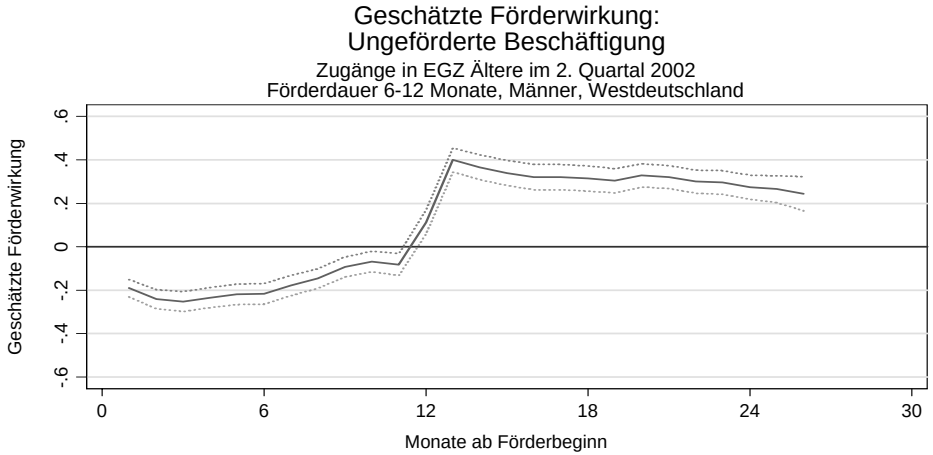


Fallzahlen: 3471 Geförderte, 1840 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

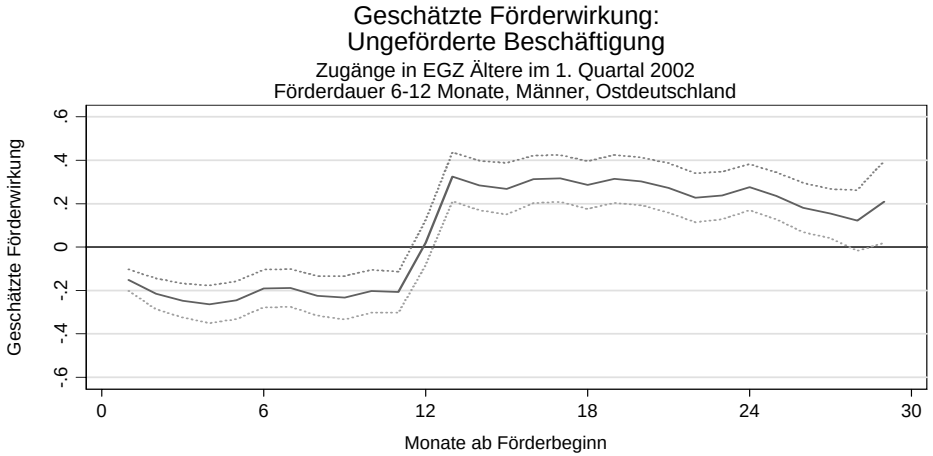
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



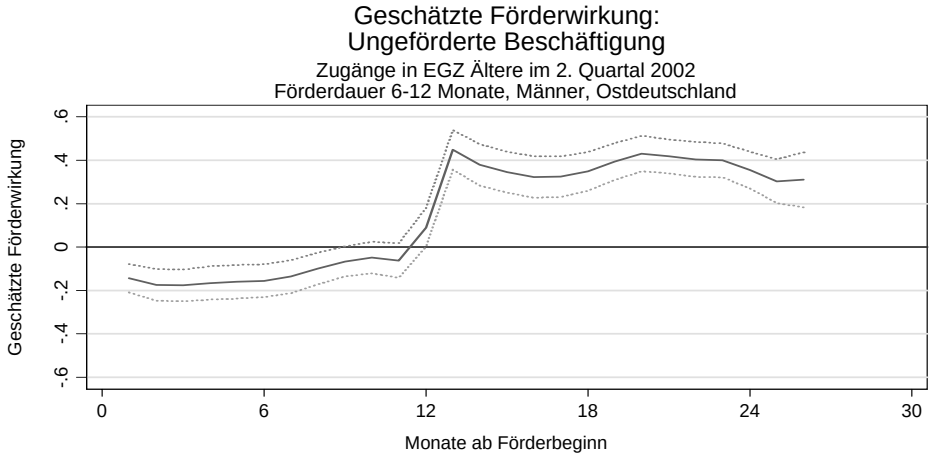
Fallzahlen: 647 Geförderte, 455 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 975 Geförderte, 573 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

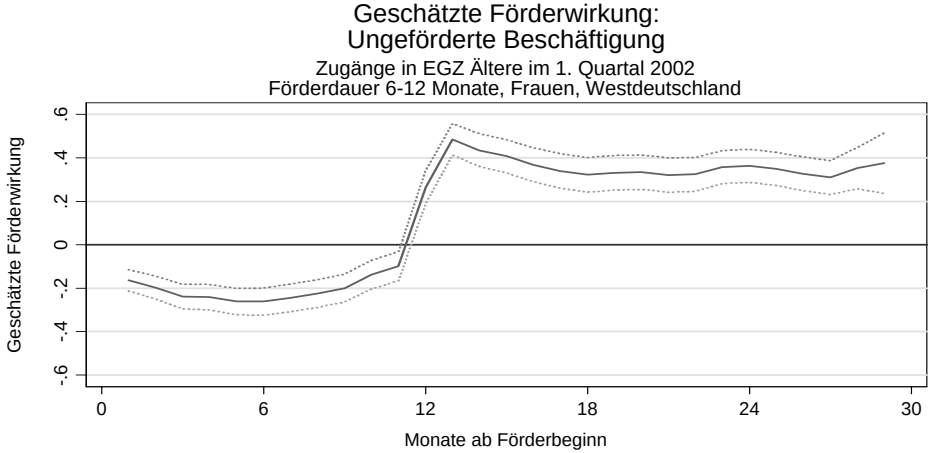


Fallzahlen: 263 Geförderte, 162 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

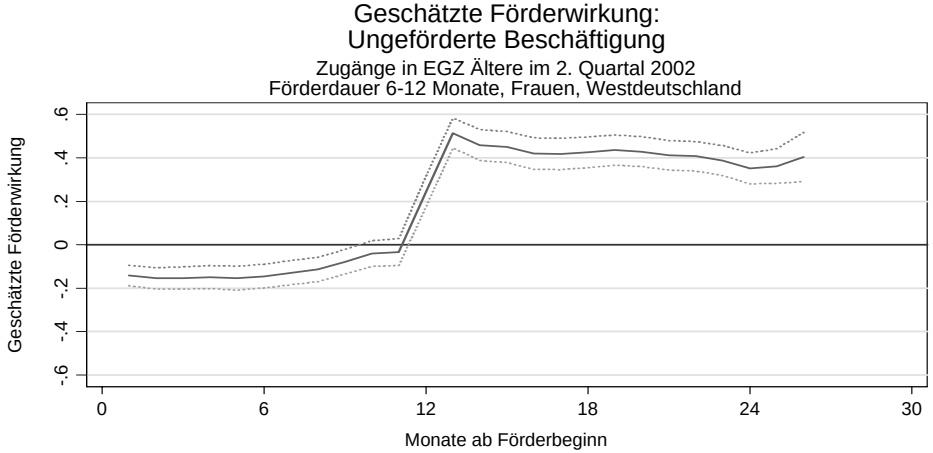


Fallzahlen: 474 Geförderte, 238 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

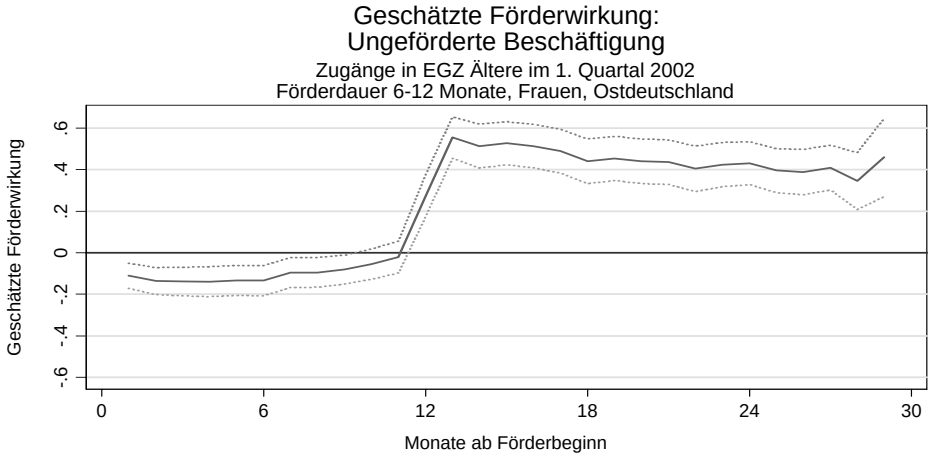
Fortsetzung Abbildung 5.2.2



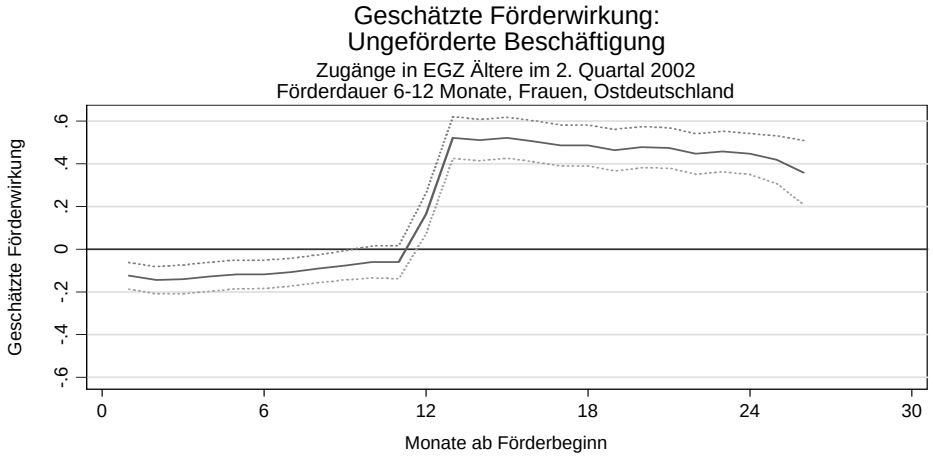
Fallzahlen: 361 Geförderte, 266 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 429 Geförderte, 314 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

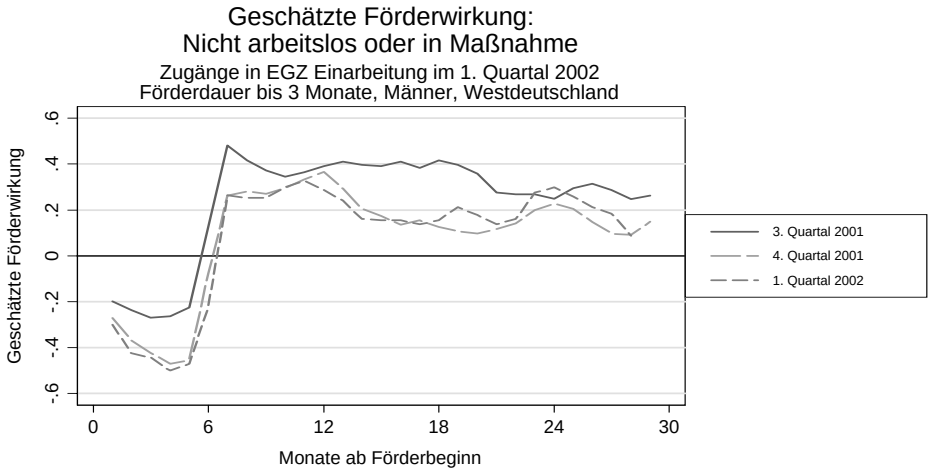


Fallzahlen: 154 Geförderte, 128 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

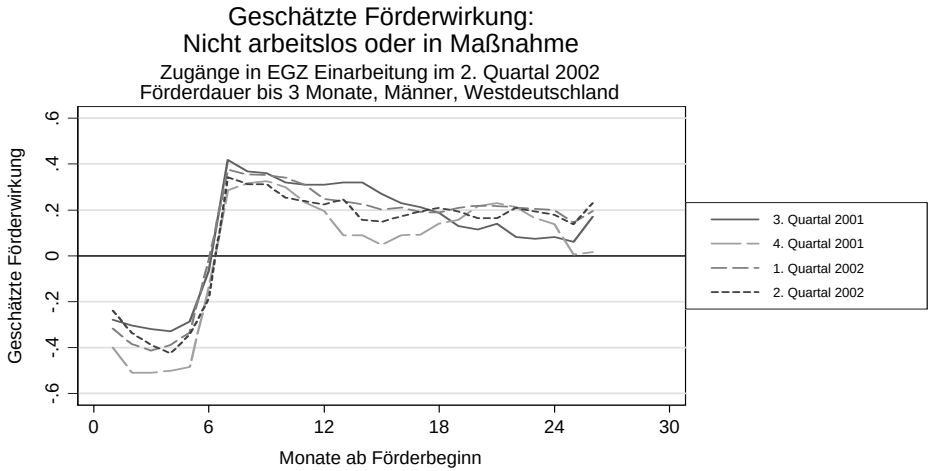


Fallzahlen: 193 Geförderte, 142 Vergleichspersonen
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

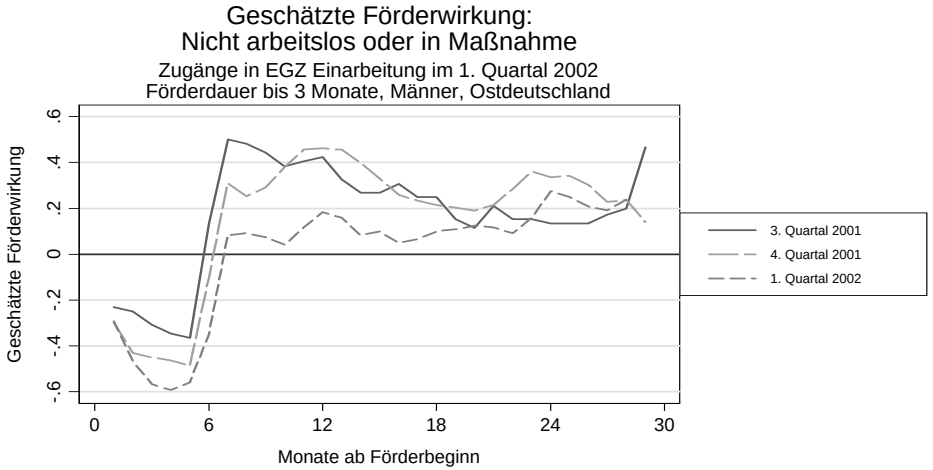
Abbildung 5.2.3: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (2), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme



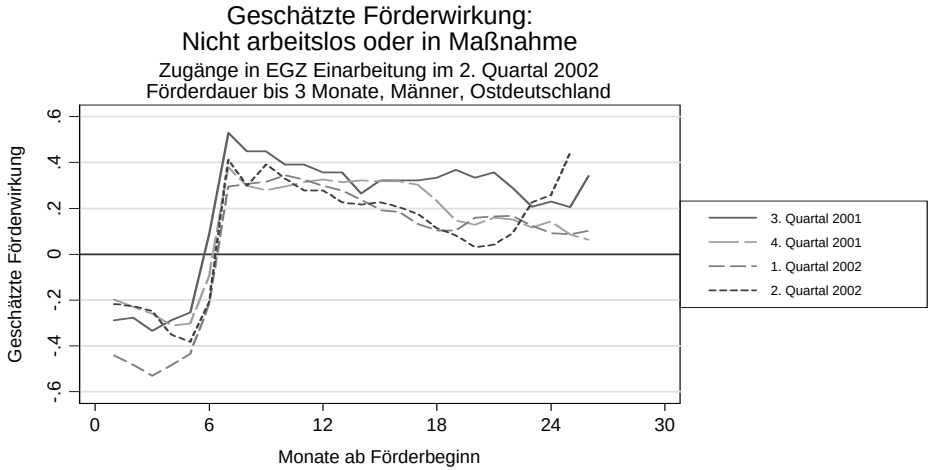
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

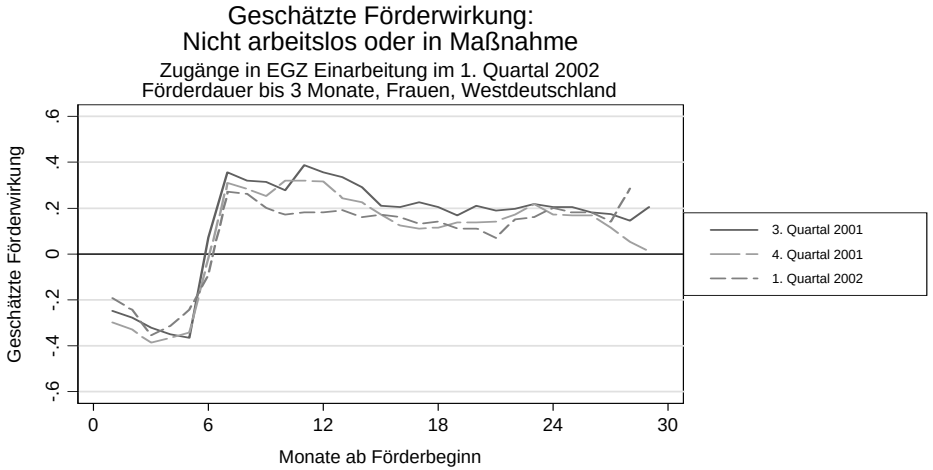


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

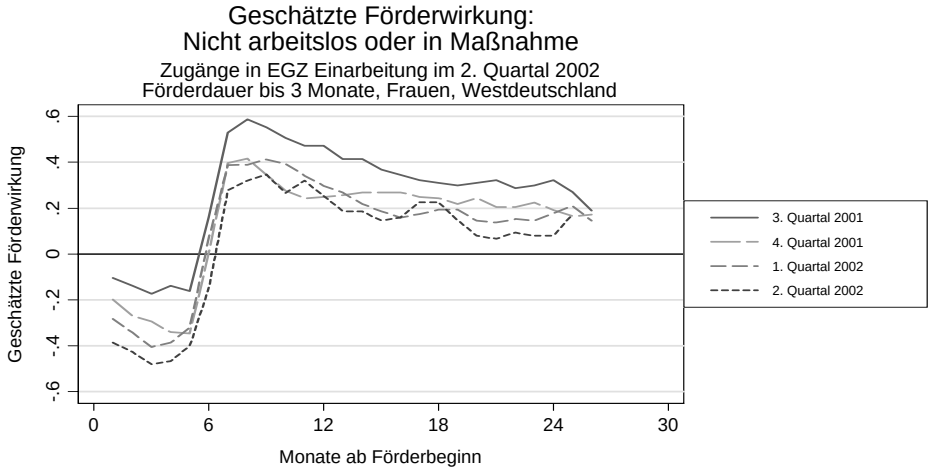


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

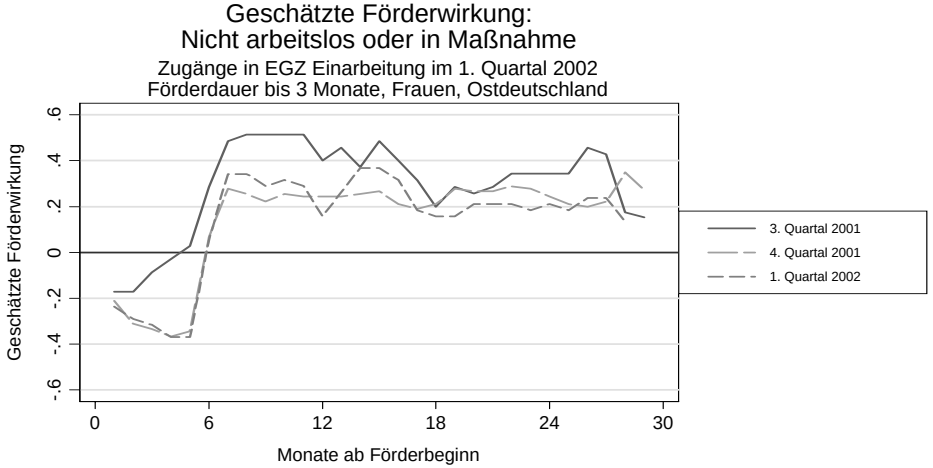
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



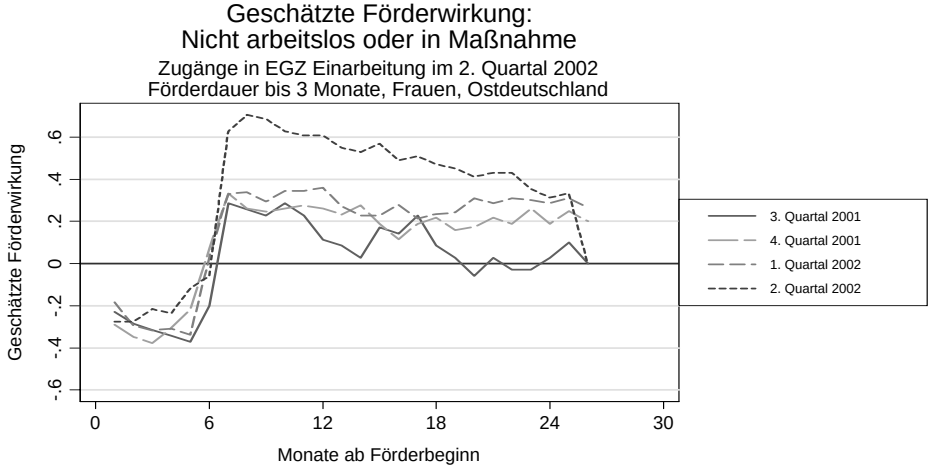
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

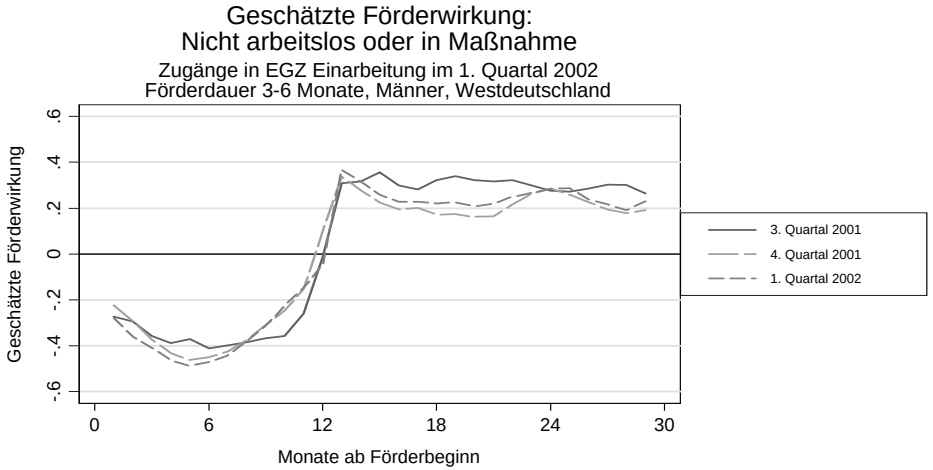


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

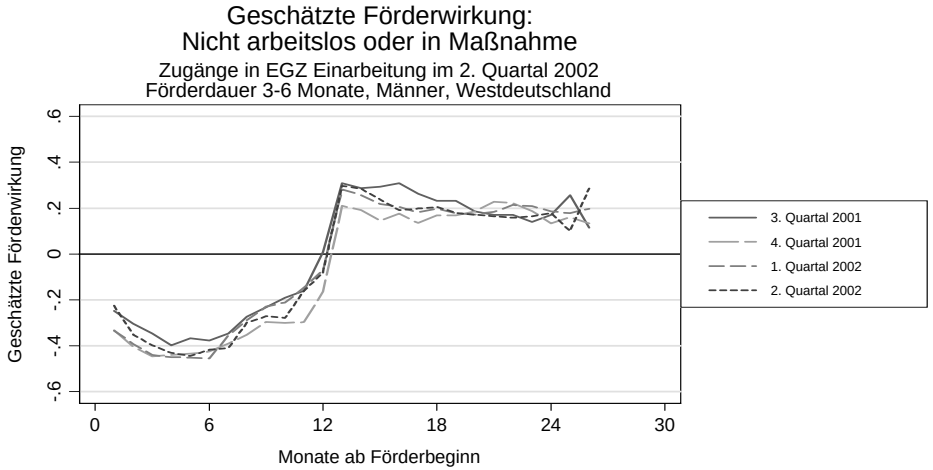


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

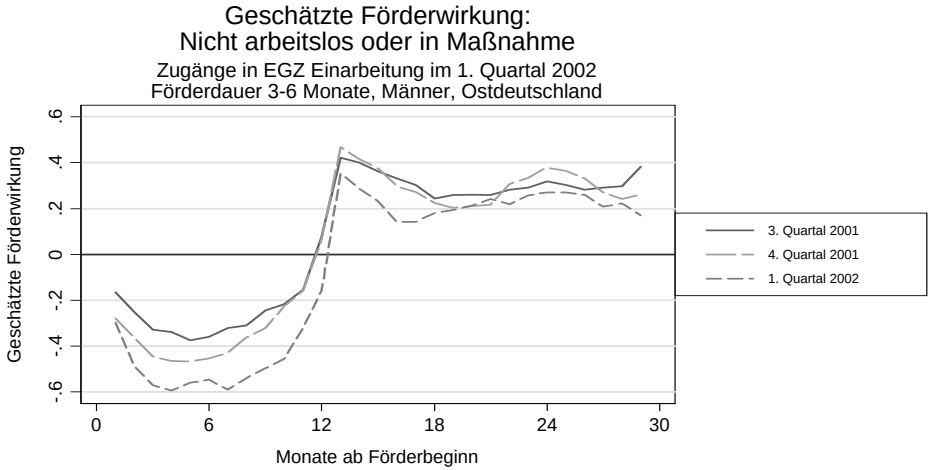
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



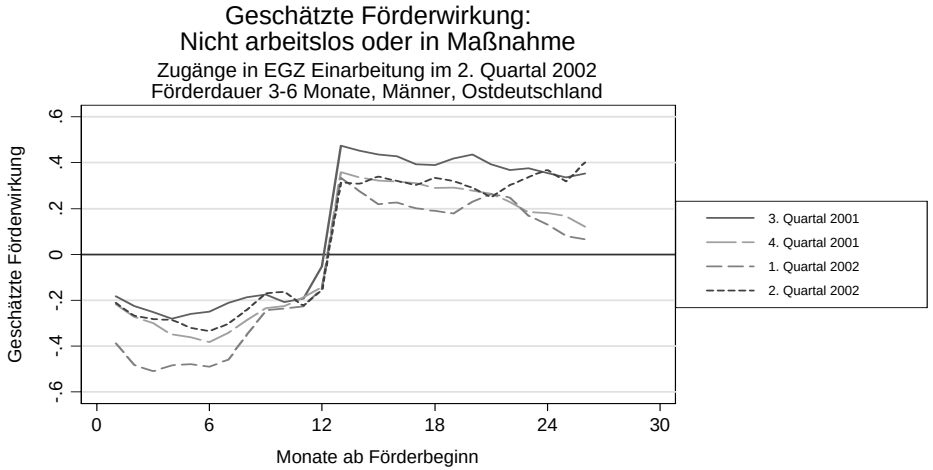
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

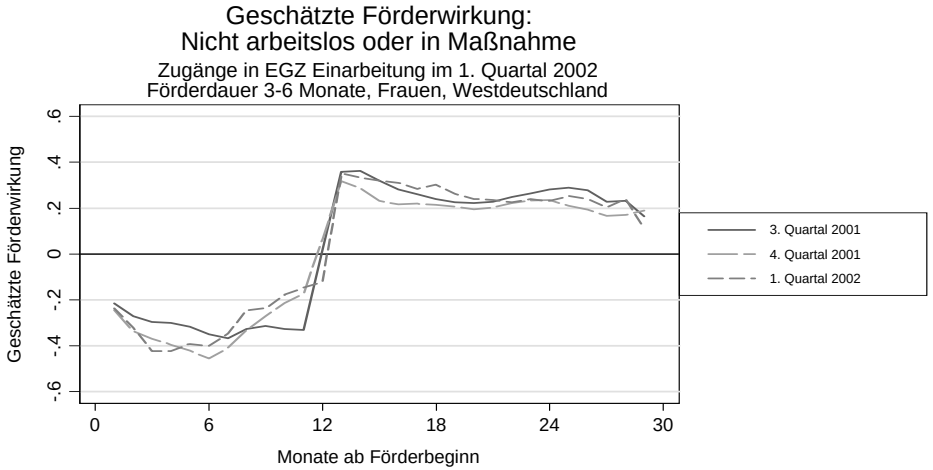


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

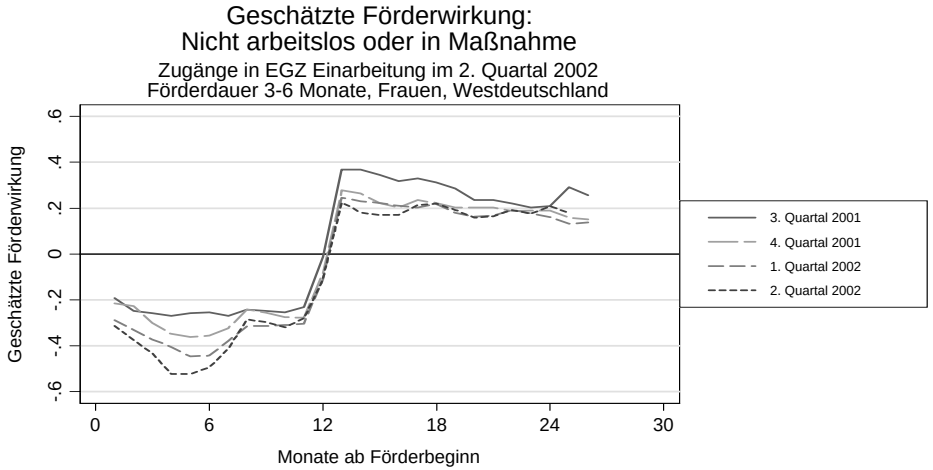


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

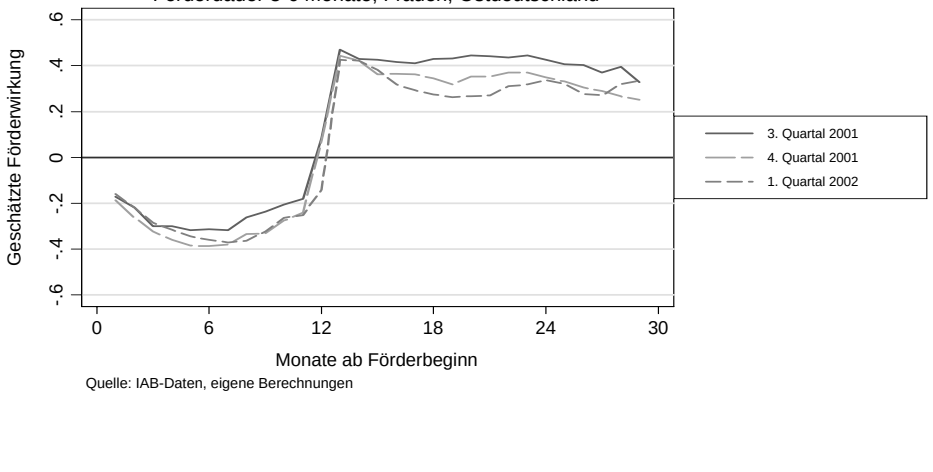
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



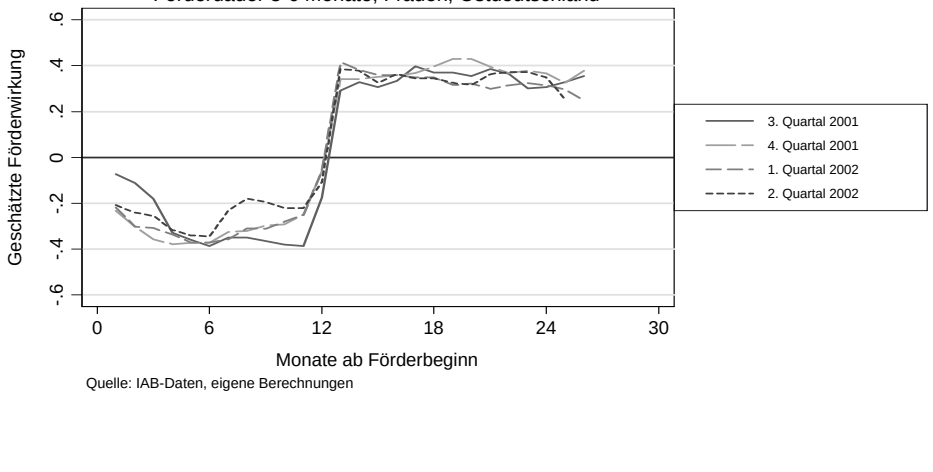
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

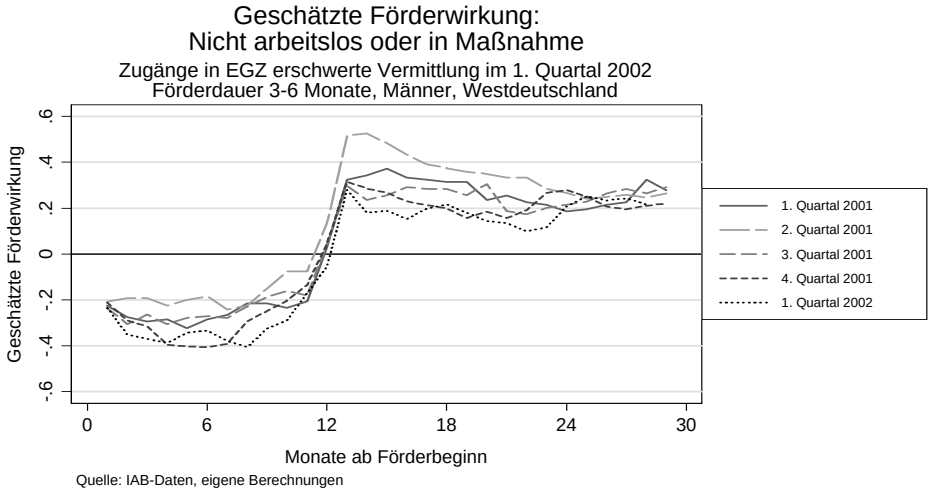


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

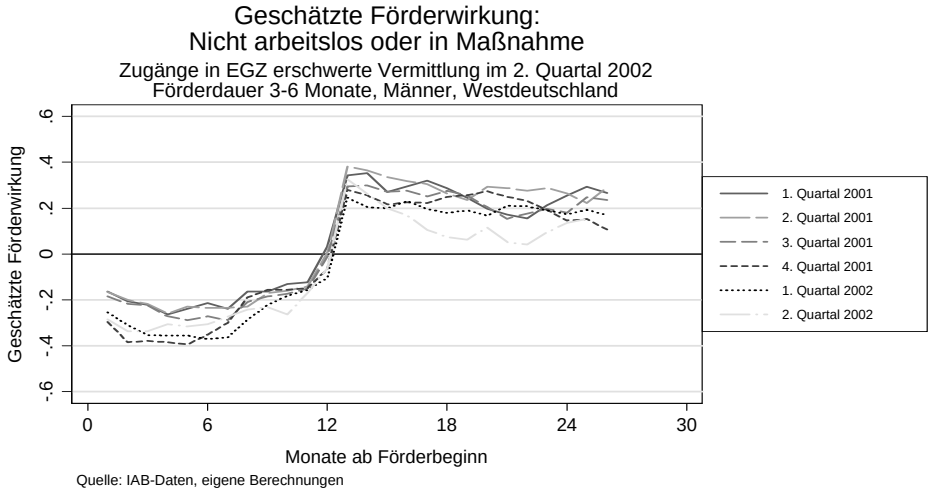


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

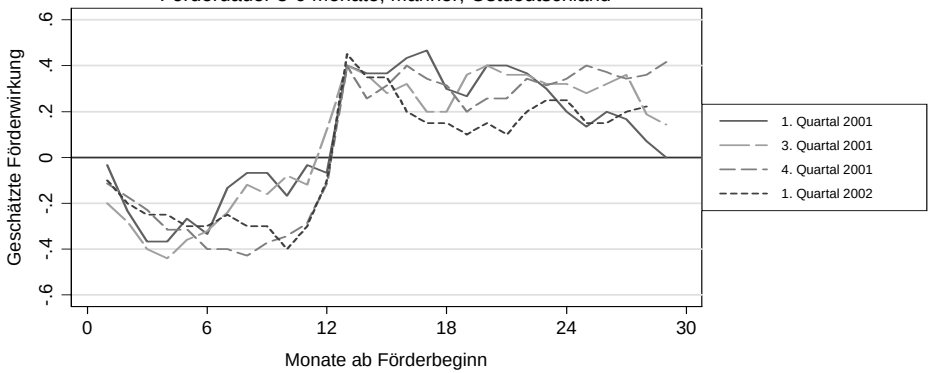
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



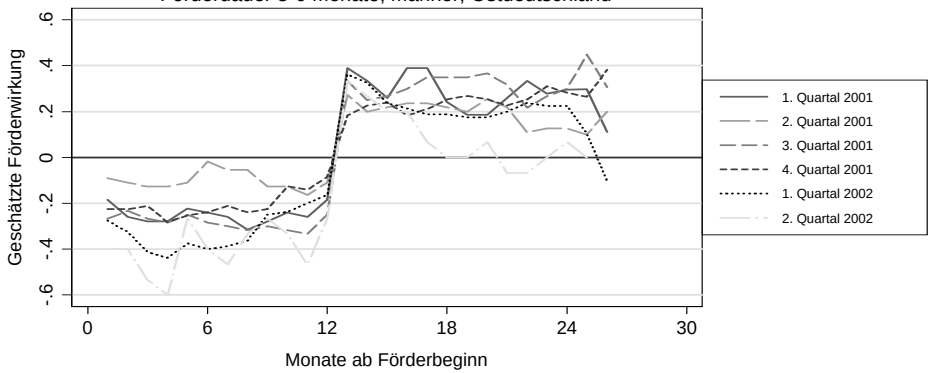
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

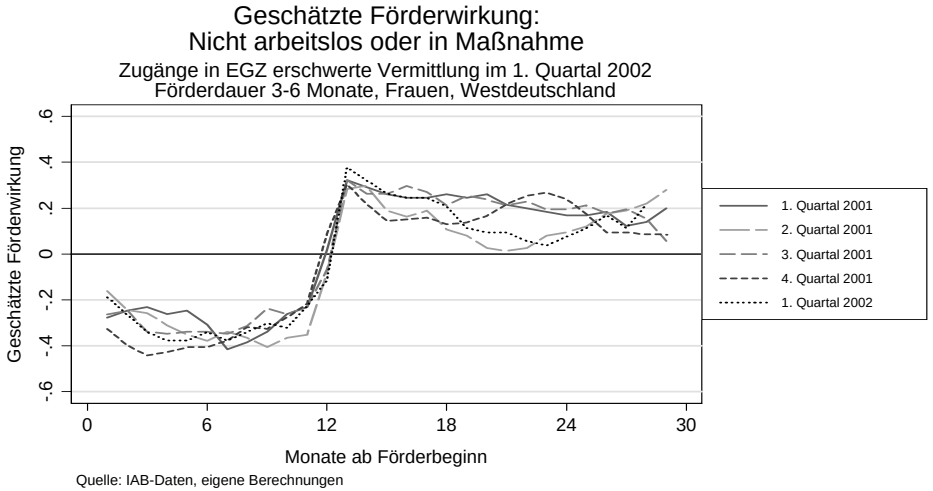


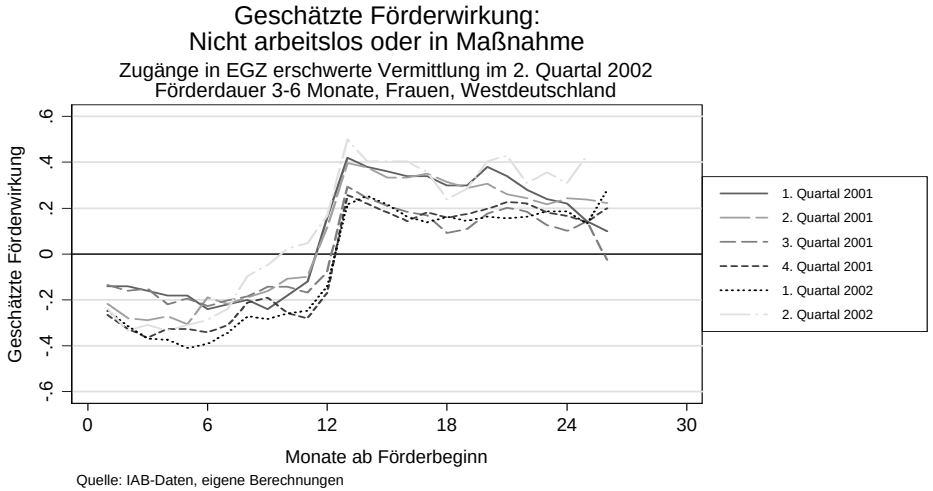
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

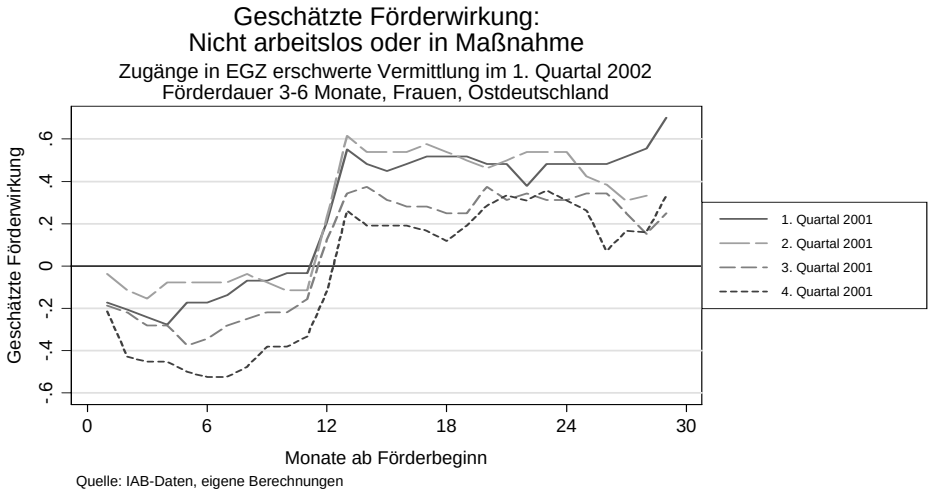


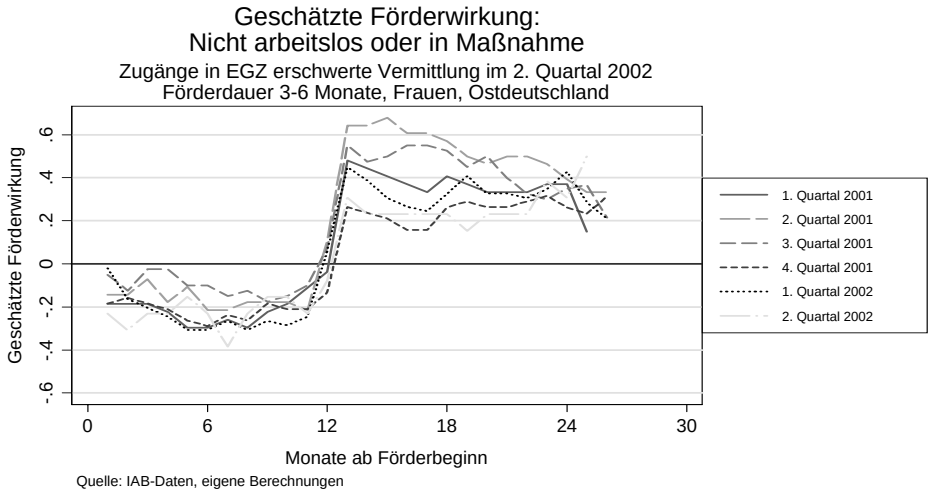
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

Fortsetzung Abbildung 5.2.3

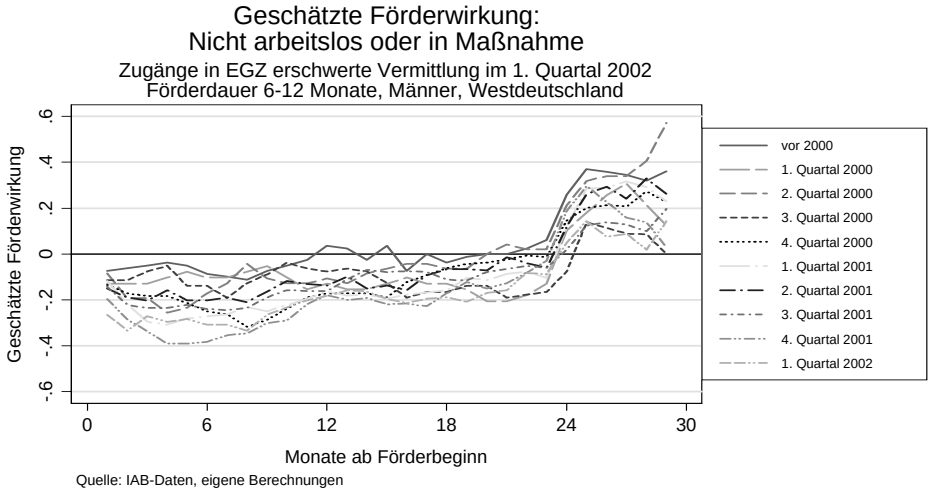




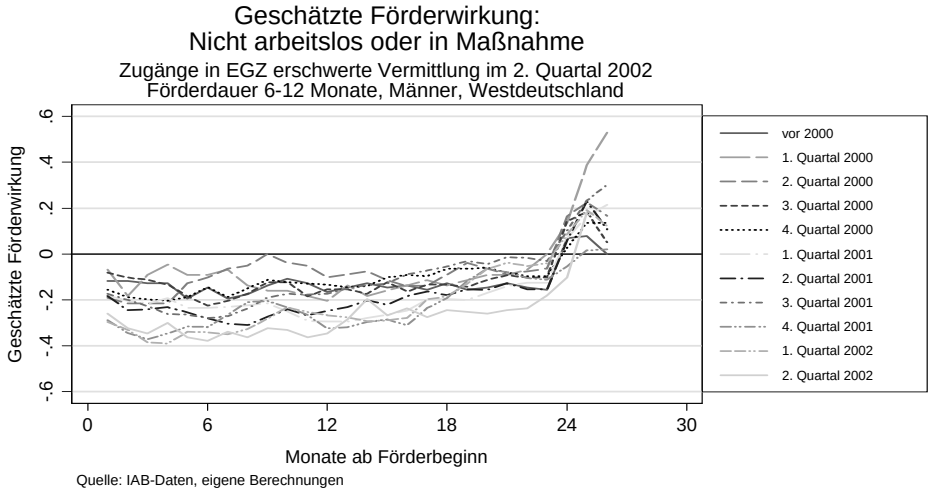




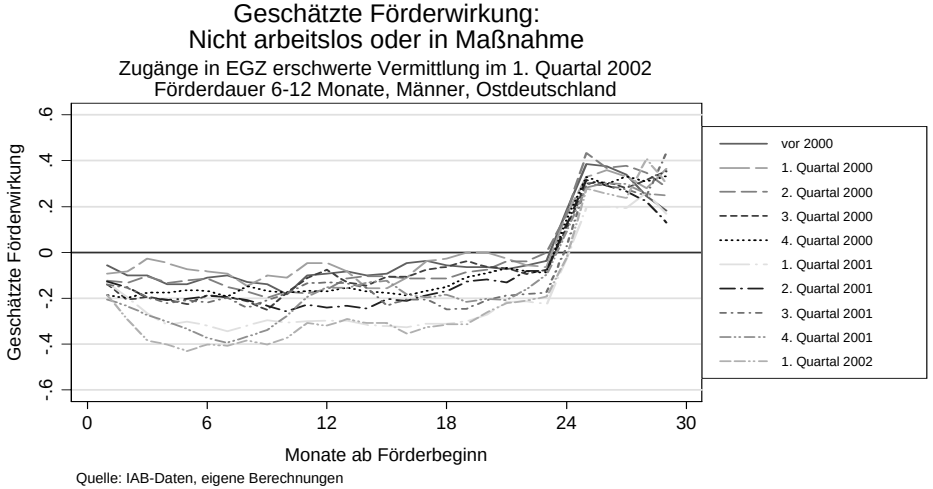
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



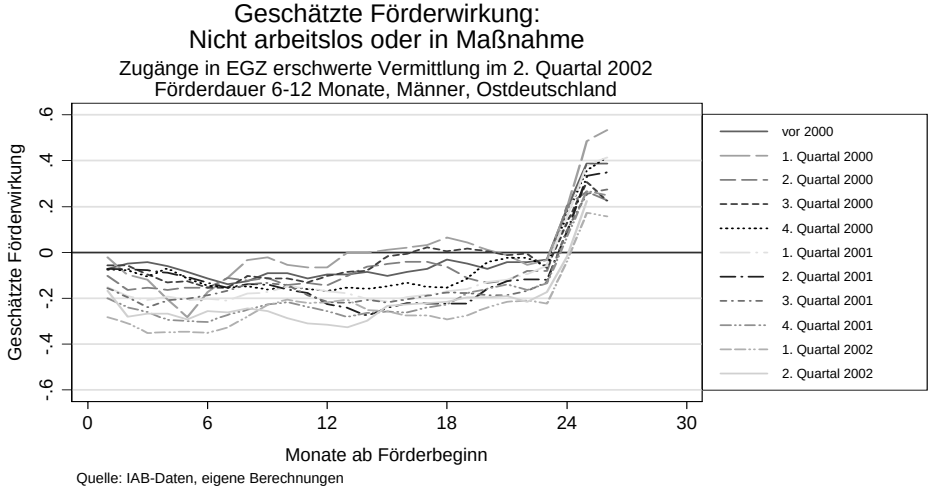
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

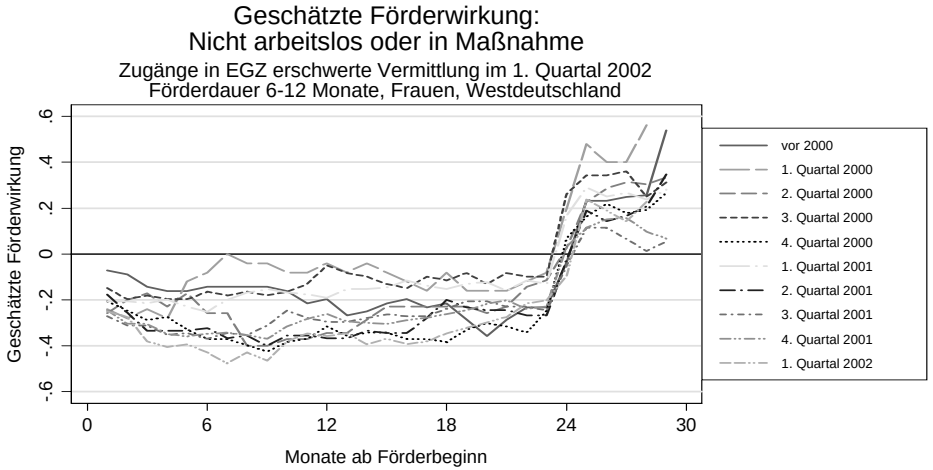


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

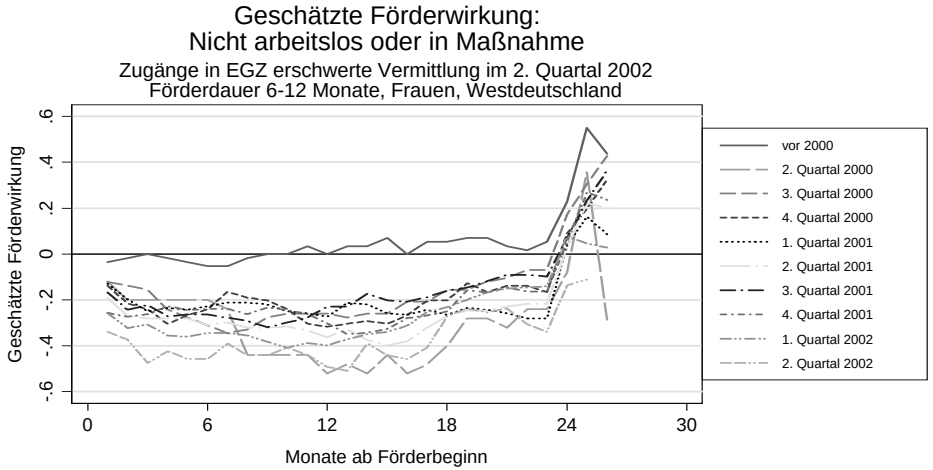


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

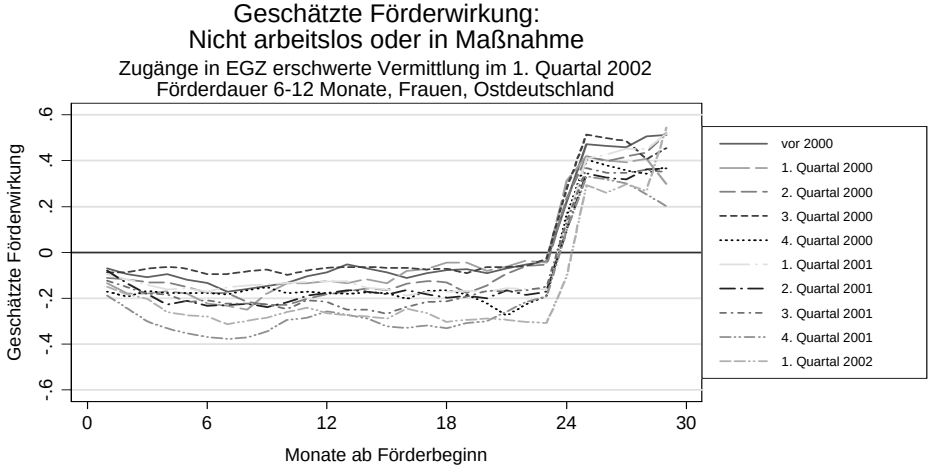
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



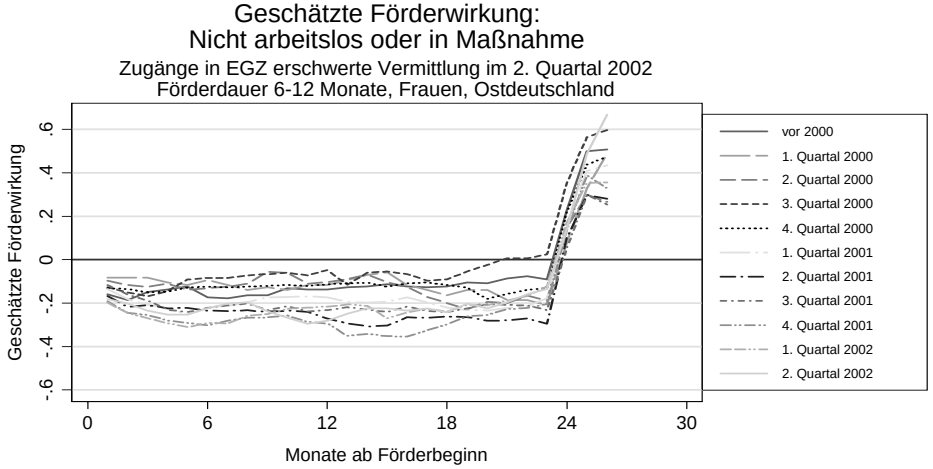
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

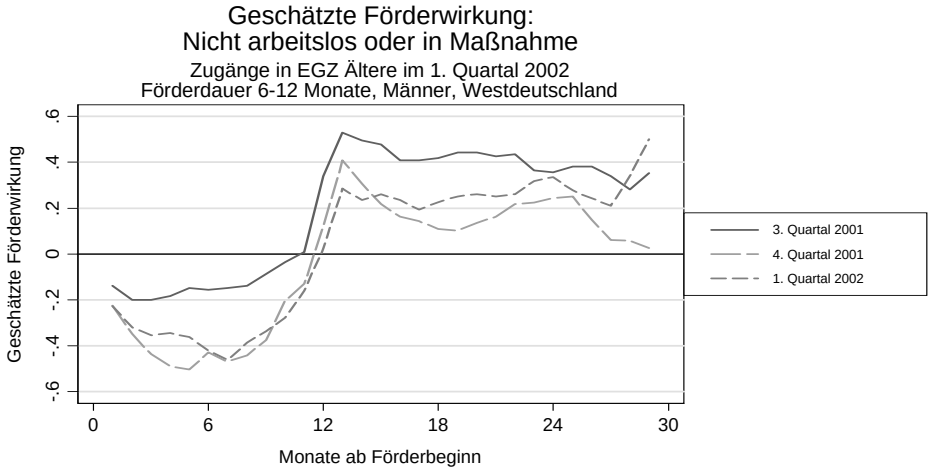


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

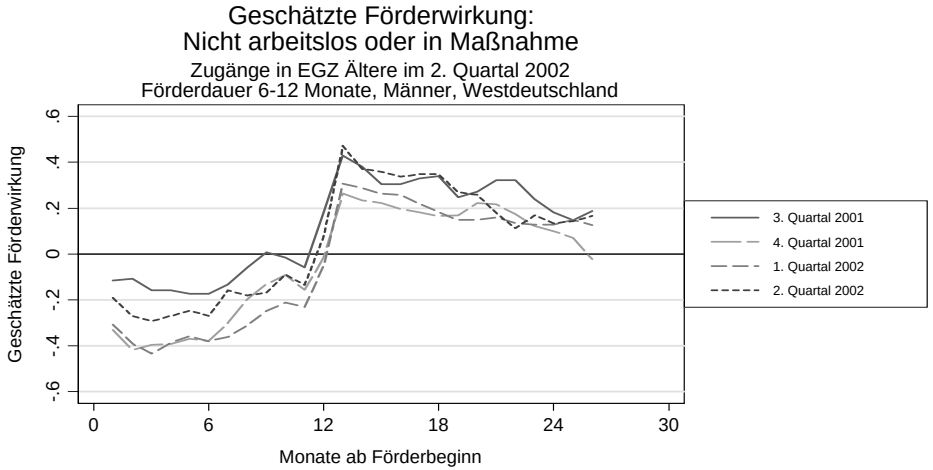


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

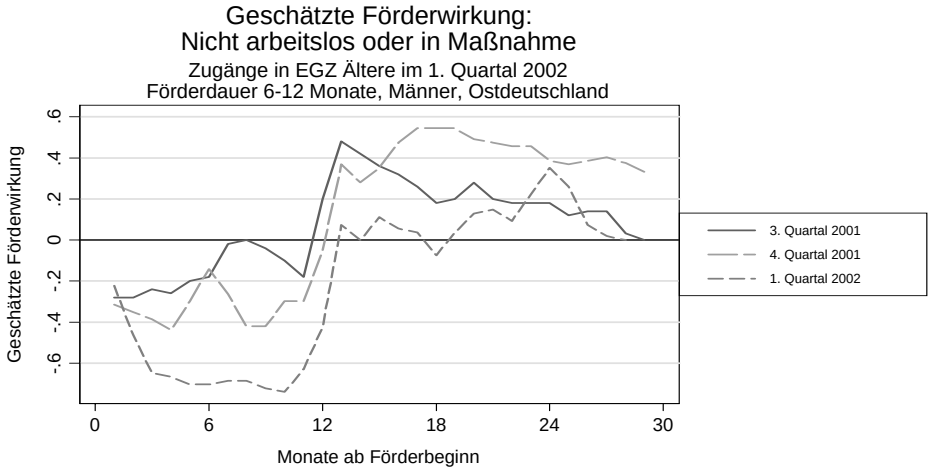
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



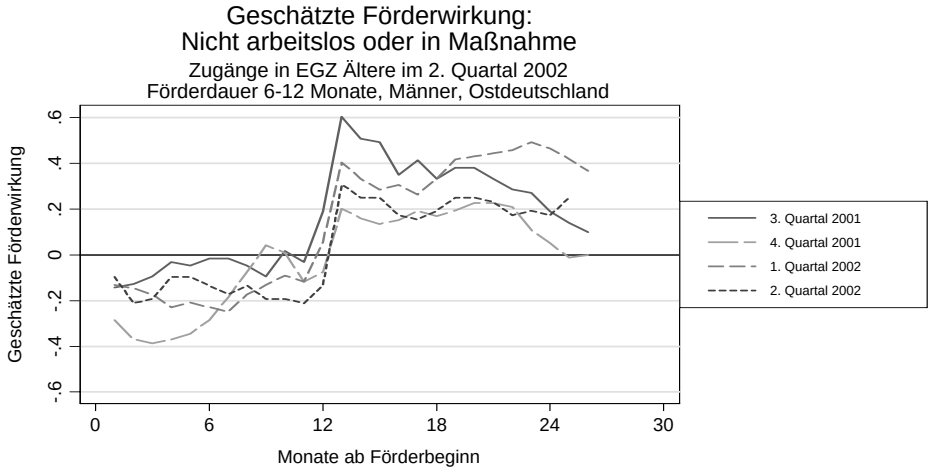
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

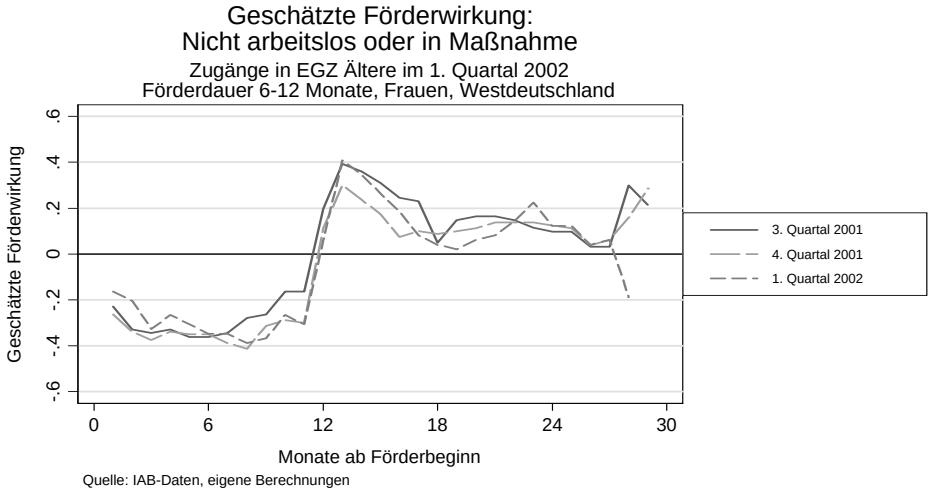


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

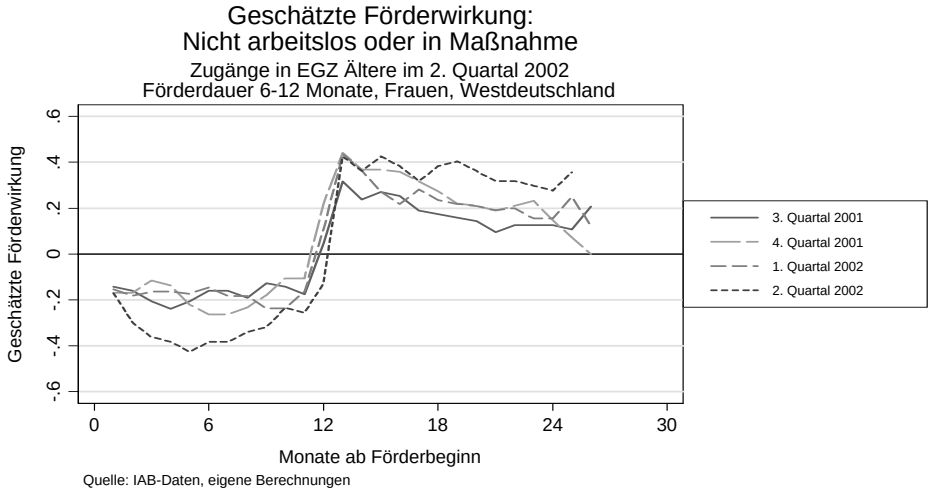


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

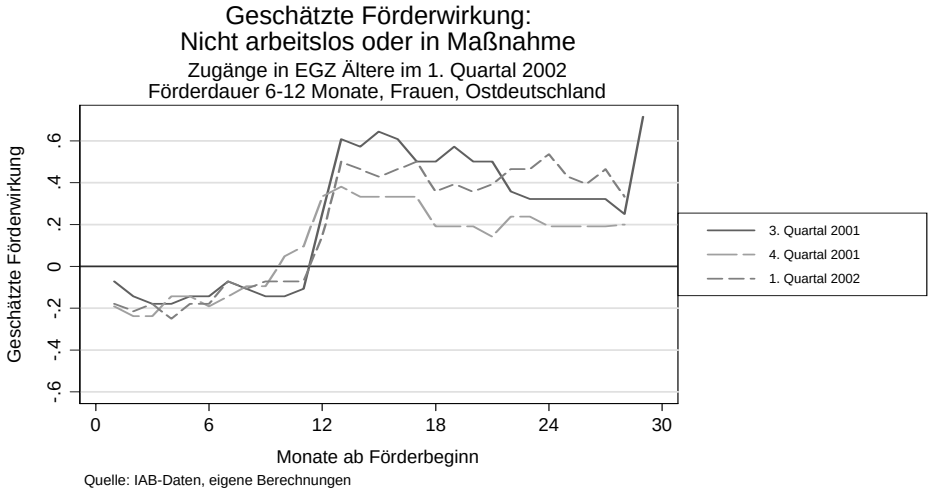
Fortsetzung Abbildung 5.2.3



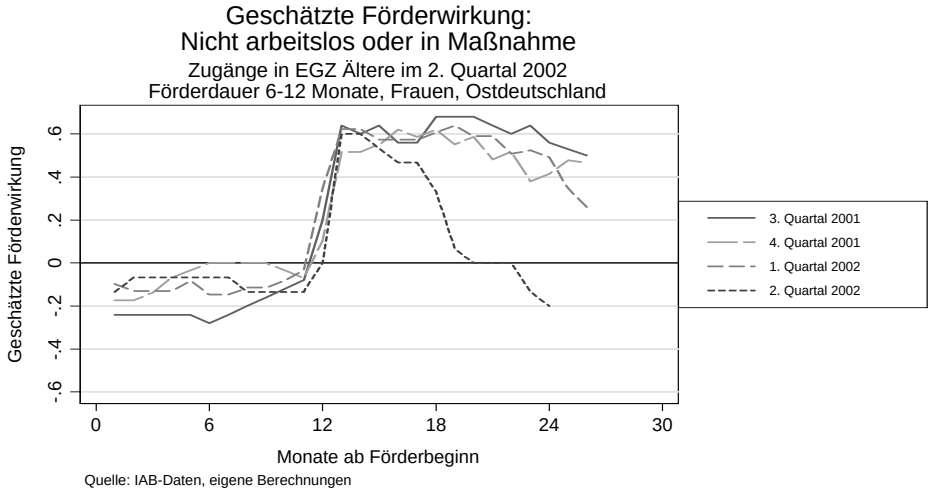
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

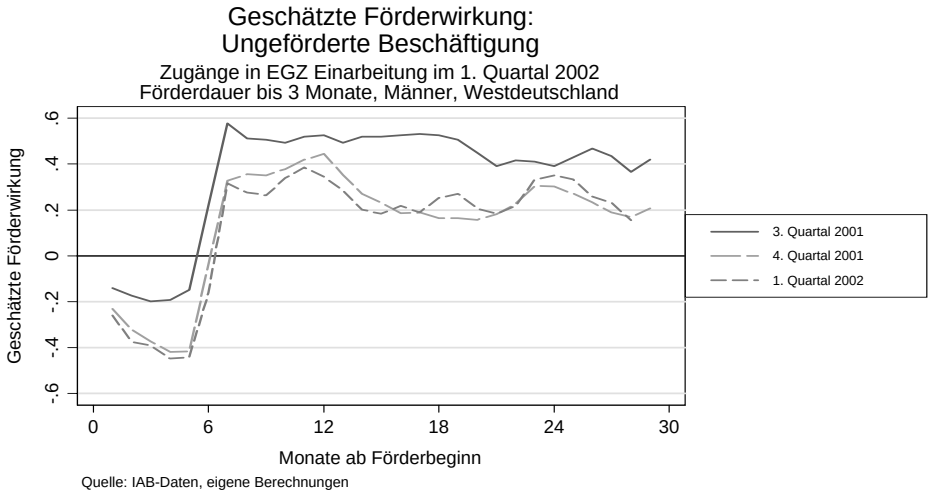


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

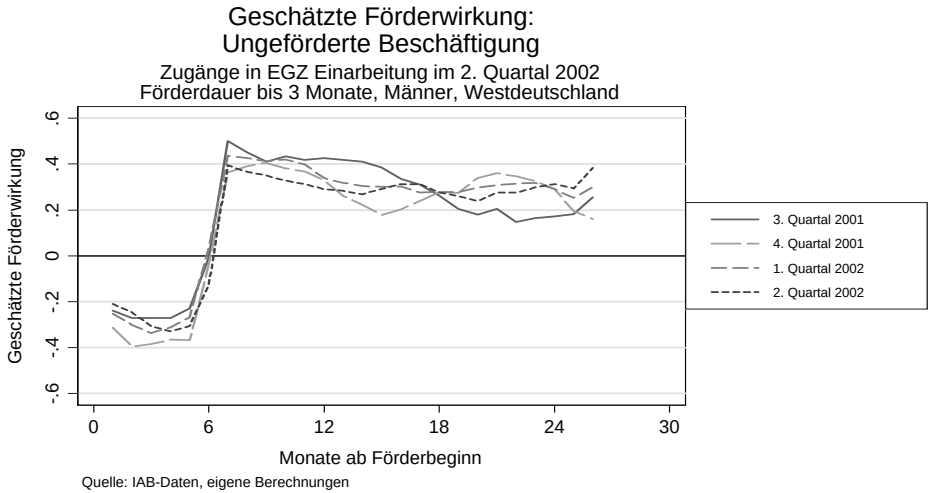


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

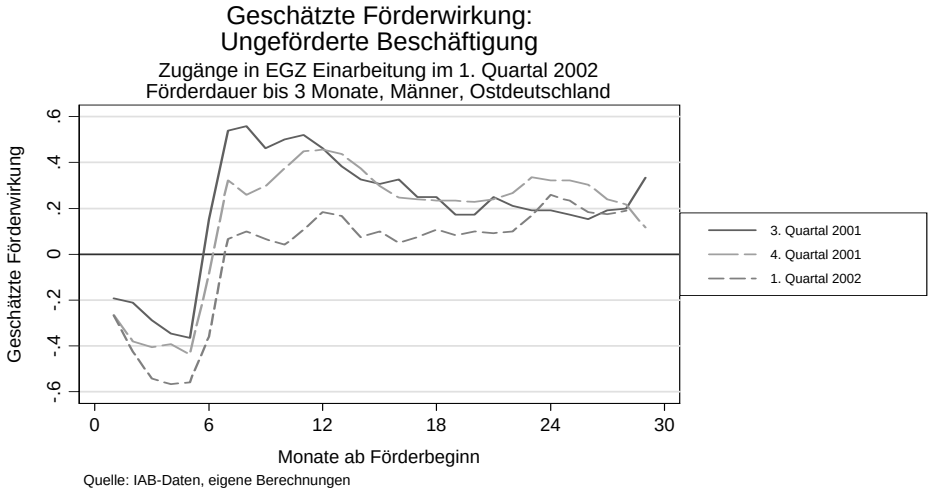
Abbildung 5.2.4: Geschätzte Förderwirkung von Eingliederungszuschüssen, Variante (2), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung



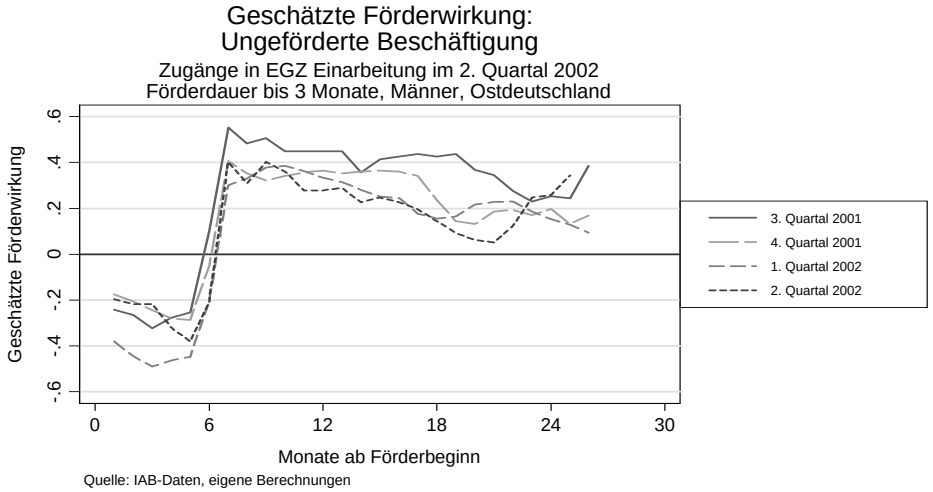
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

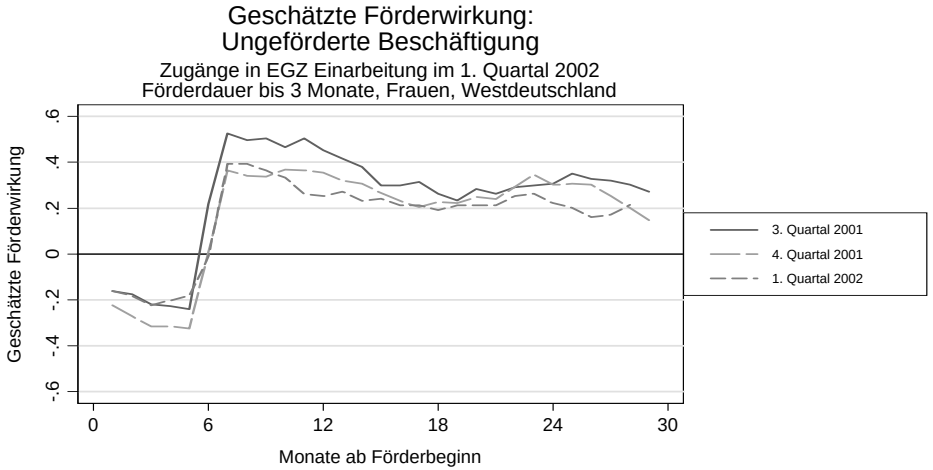


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

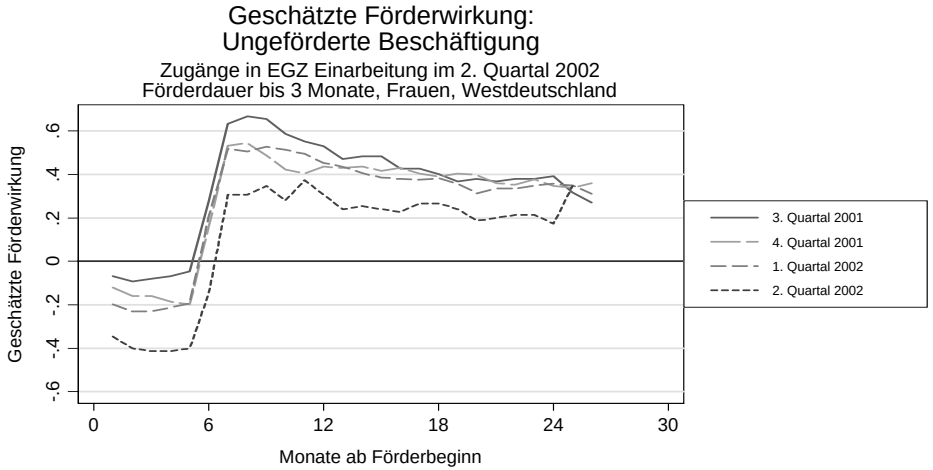


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

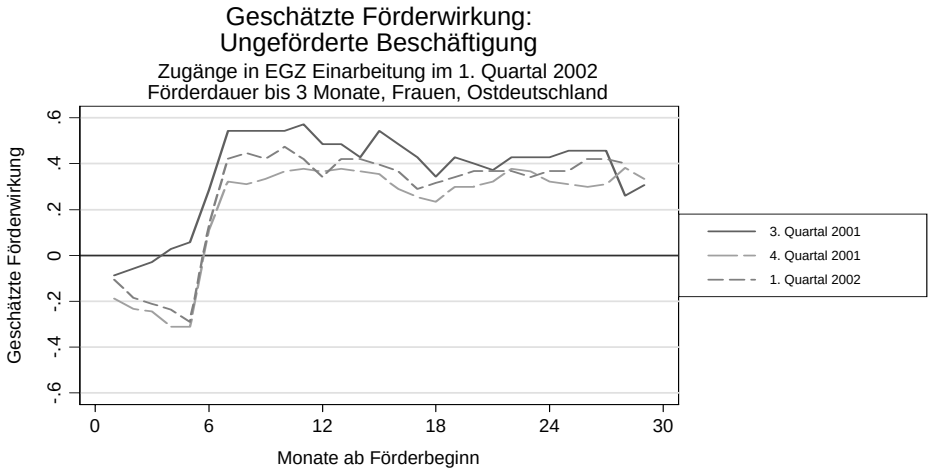
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



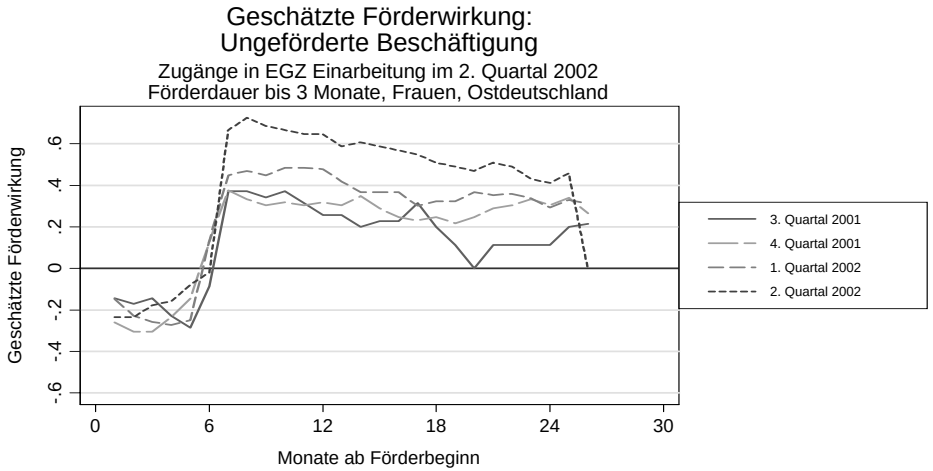
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

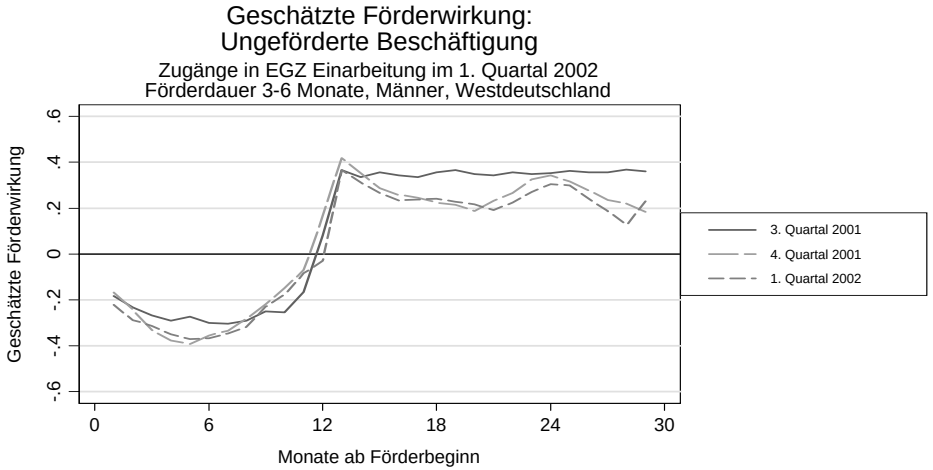


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

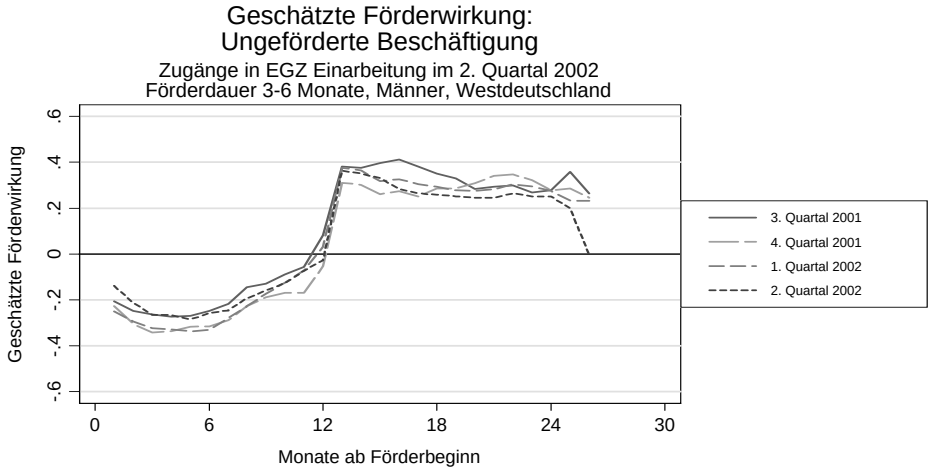


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

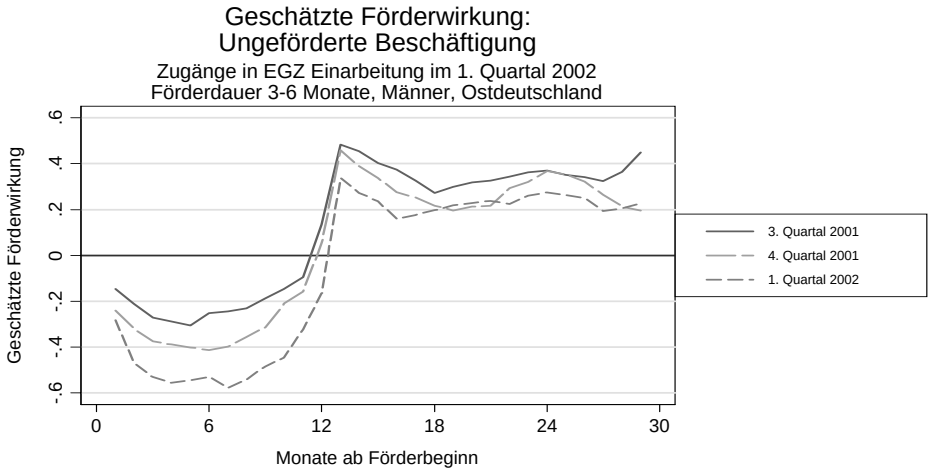
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



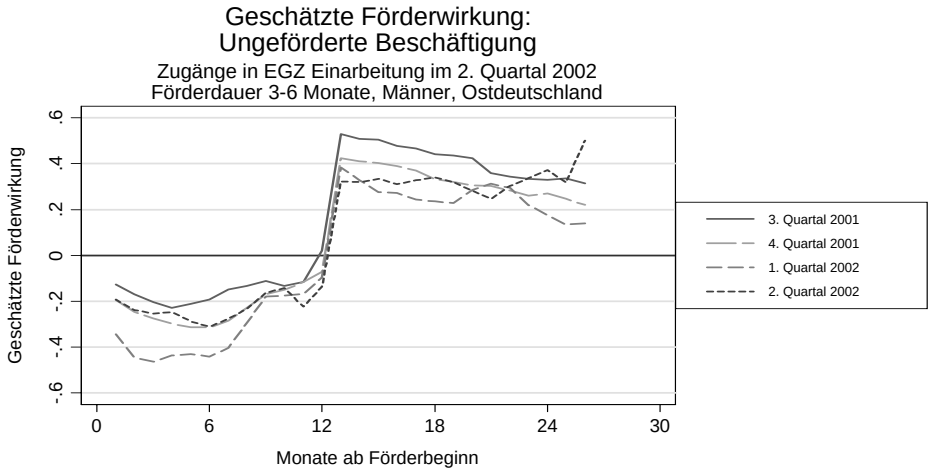
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

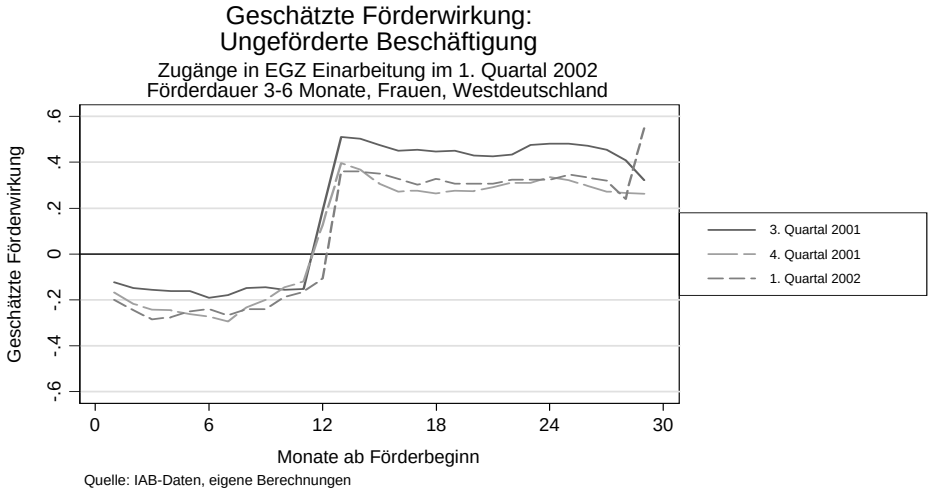


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

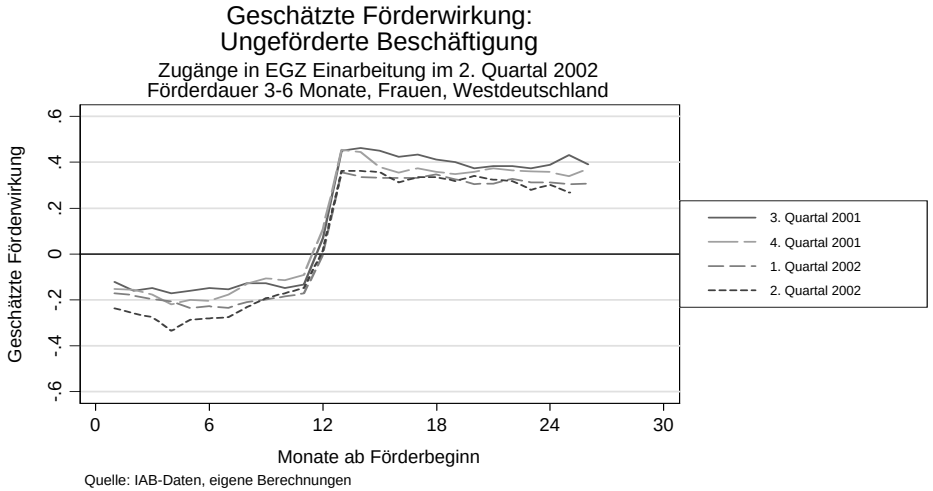


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

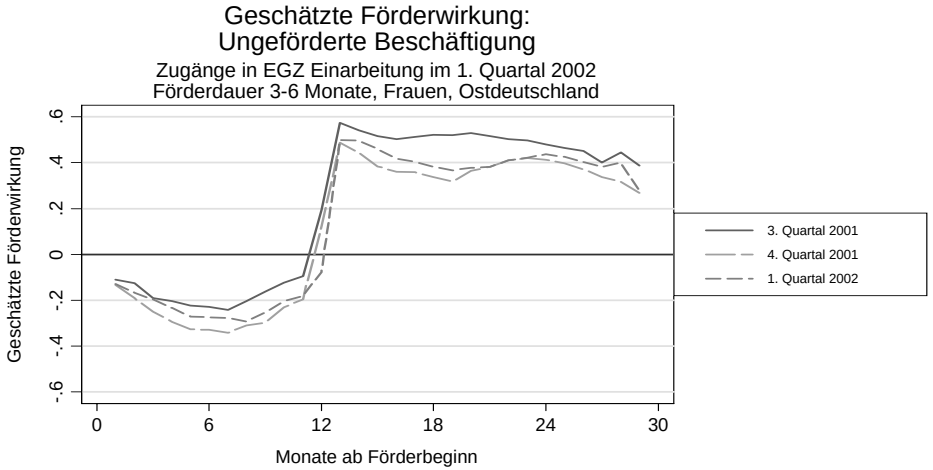
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



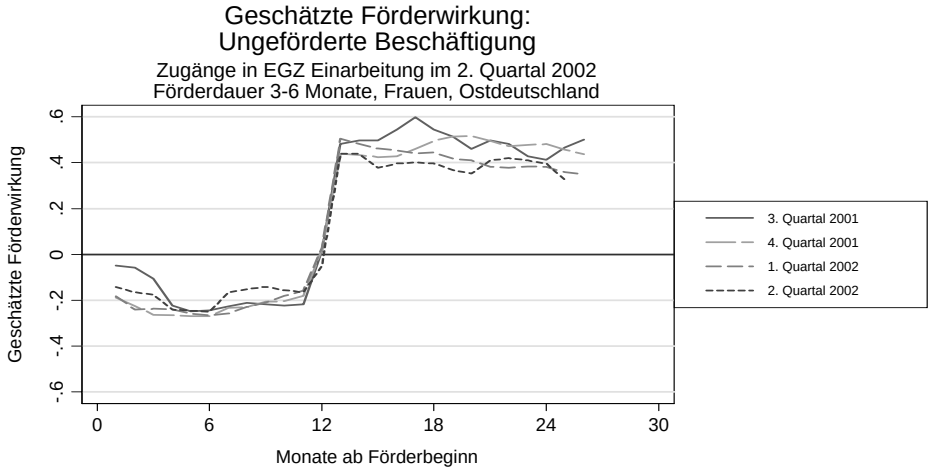
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

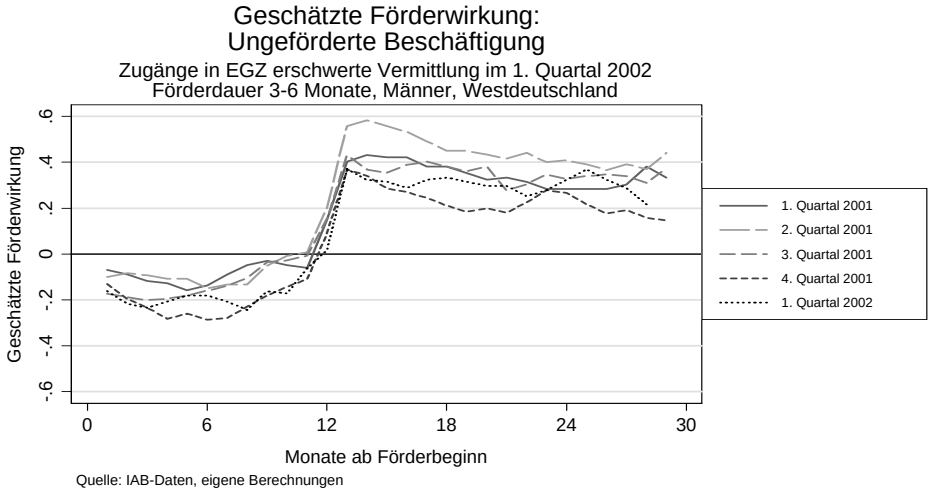


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

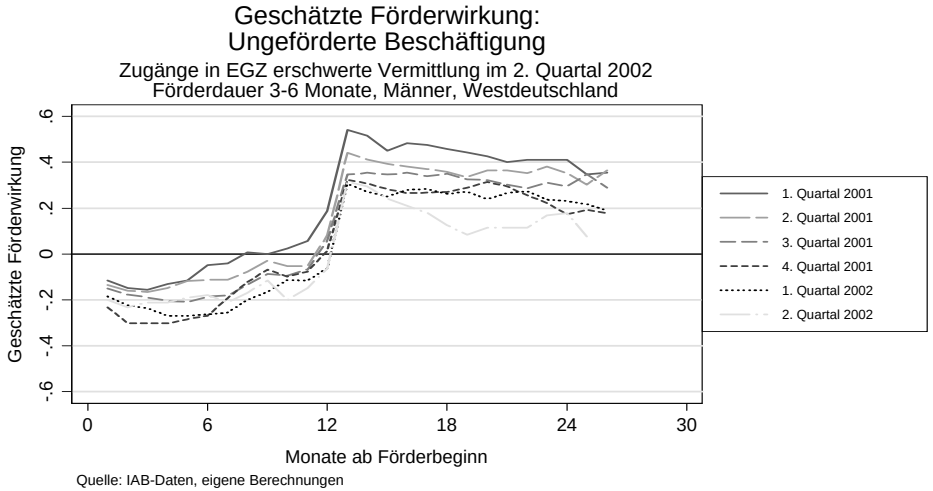


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

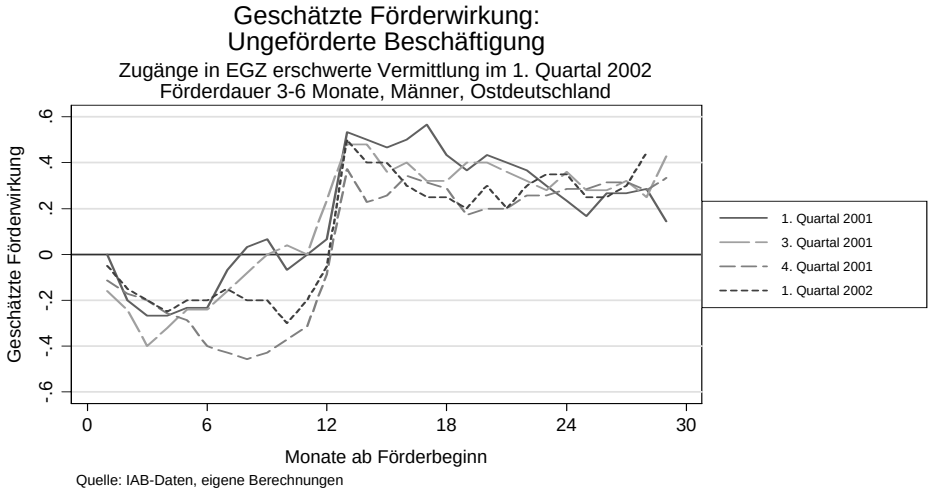
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



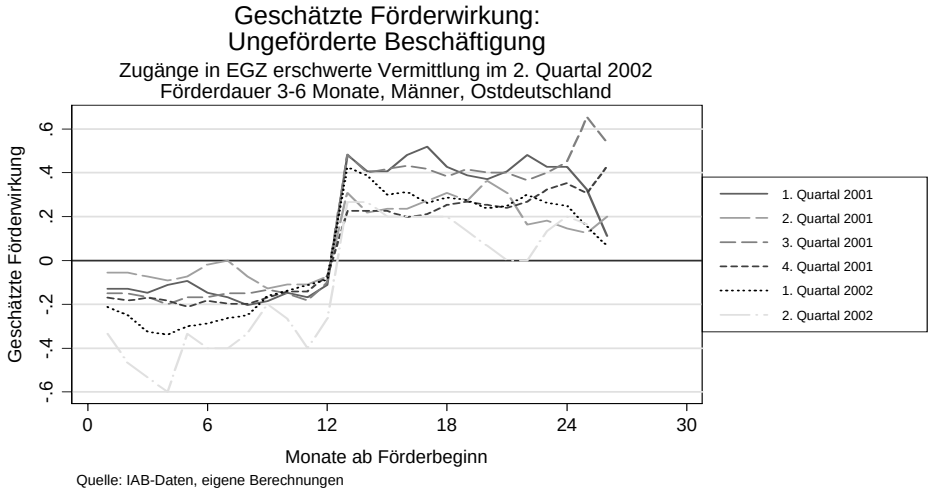
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

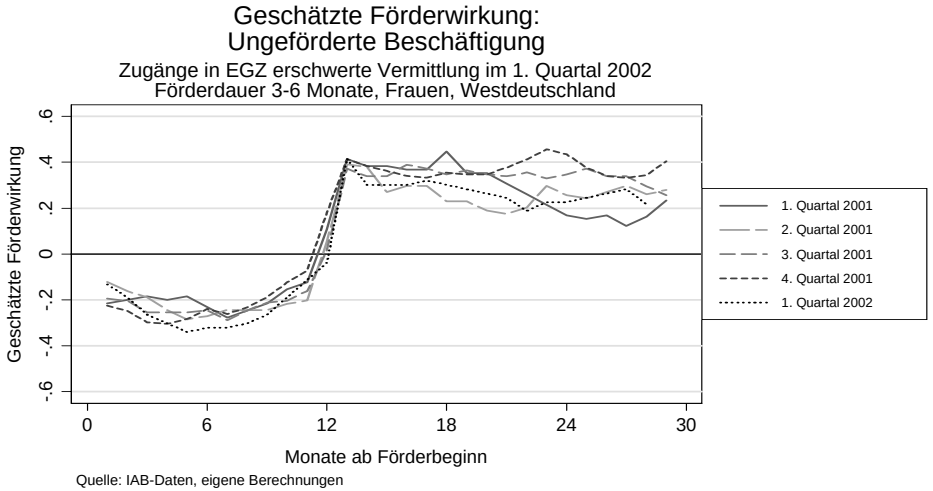


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

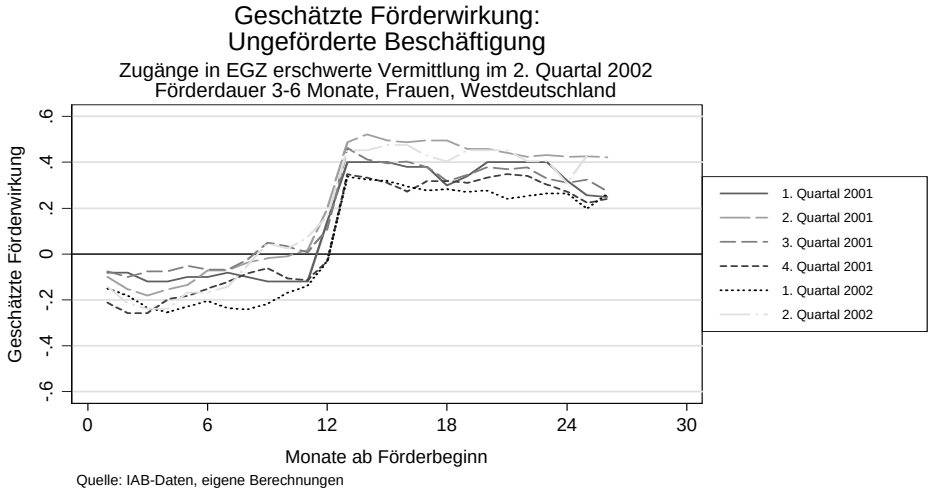


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

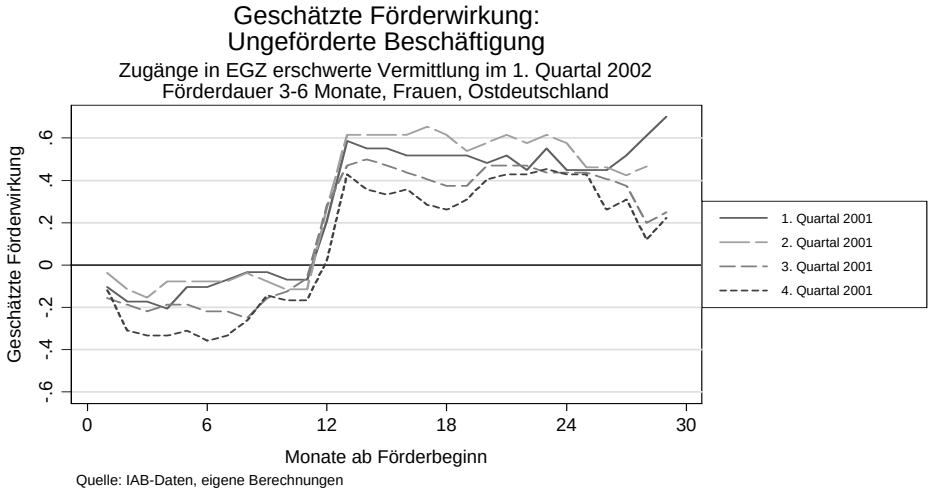
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



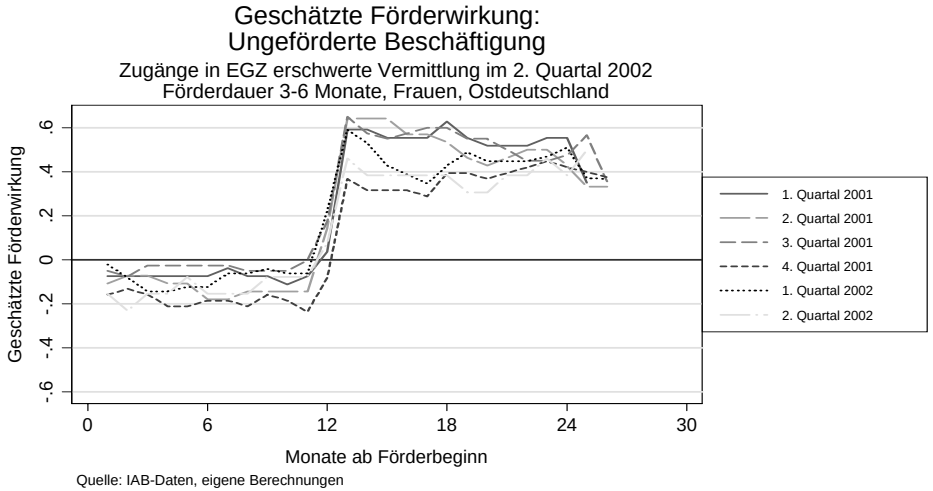
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

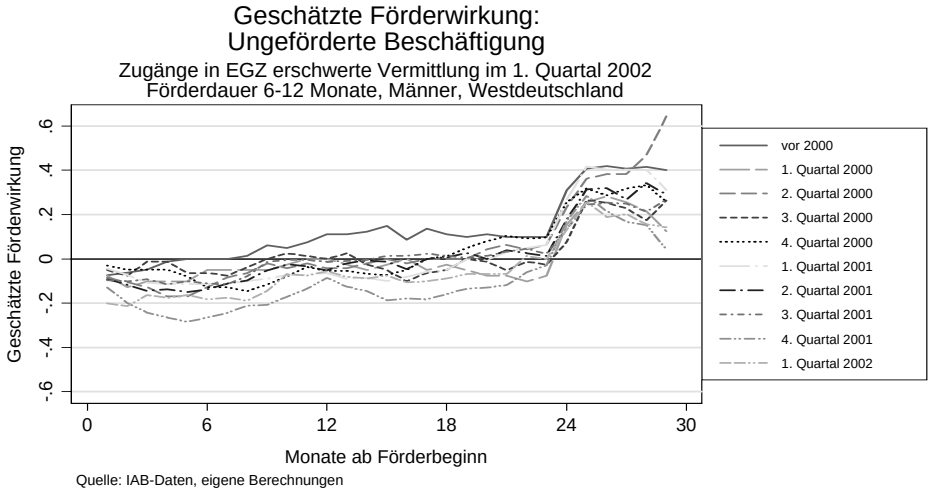


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

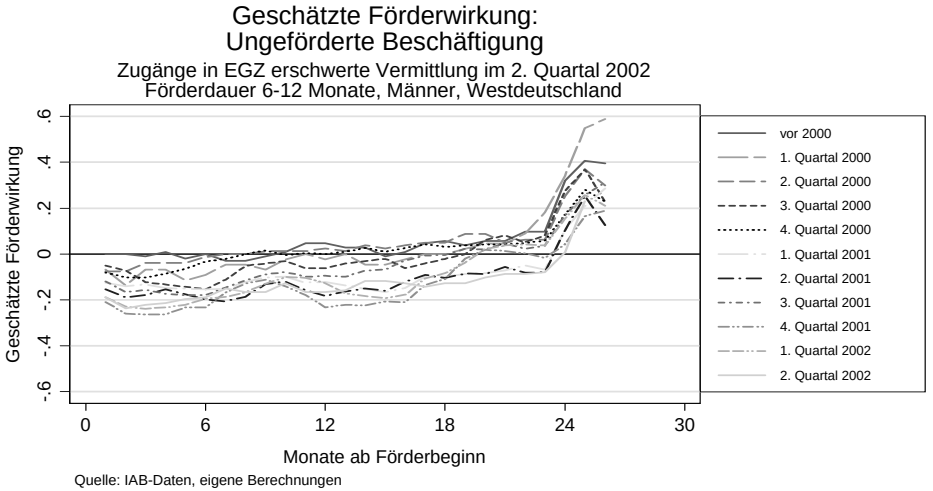


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

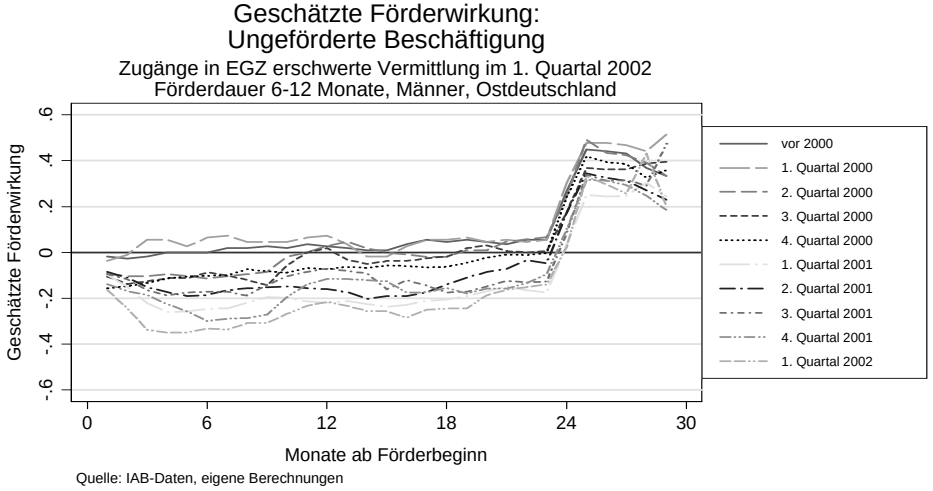
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



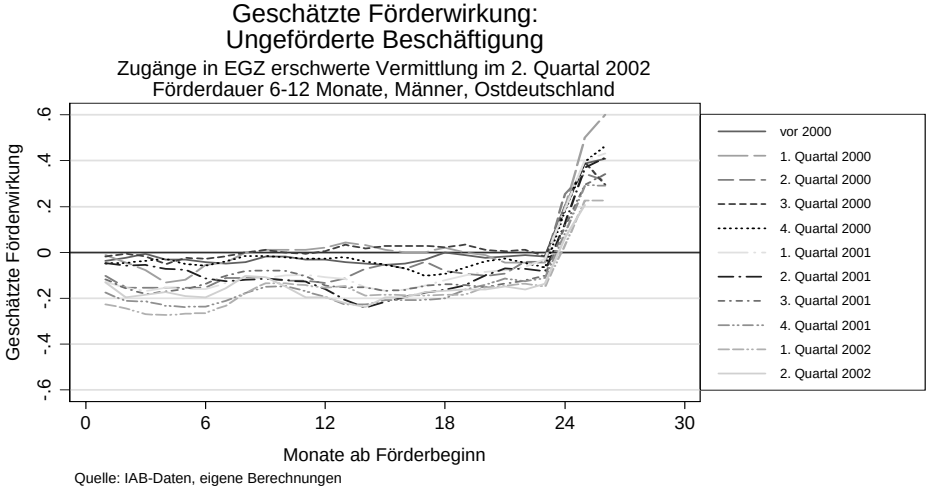
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

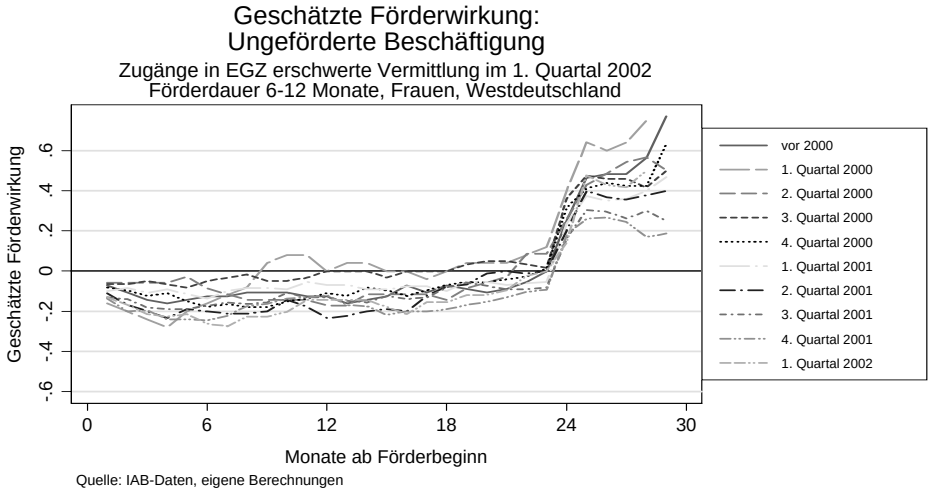


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

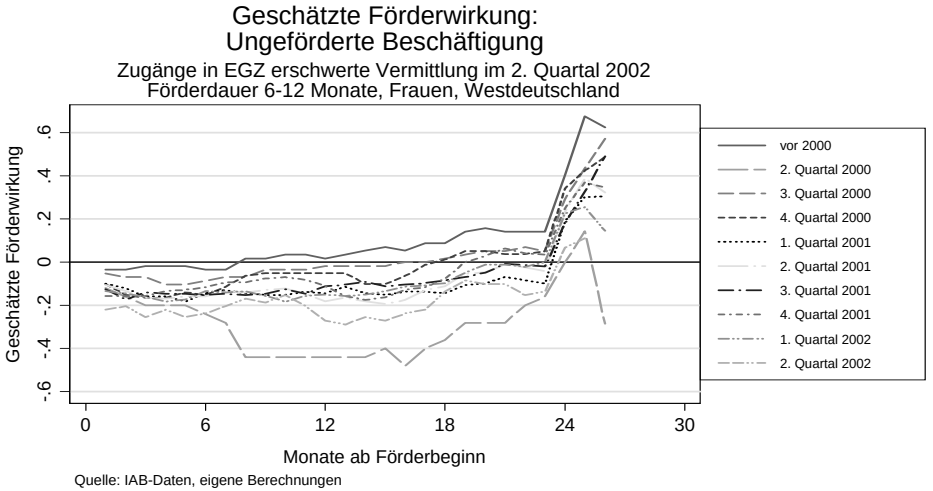


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

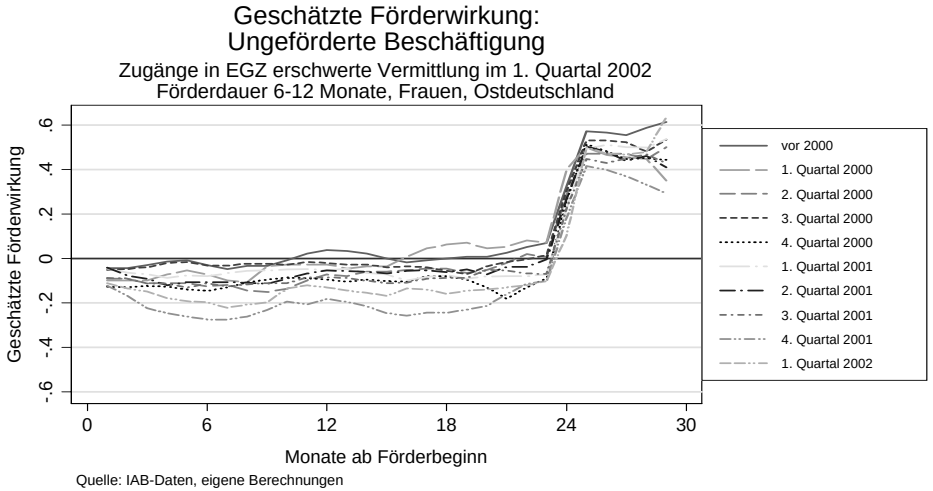
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



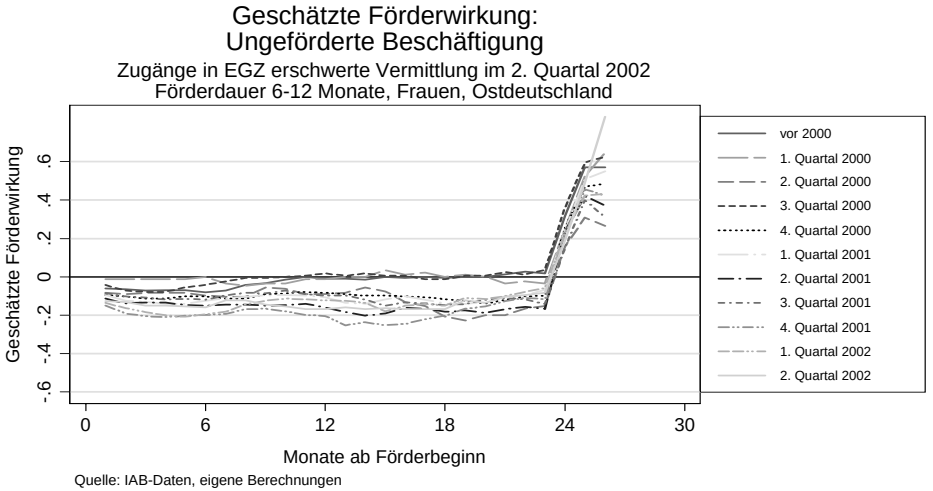
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

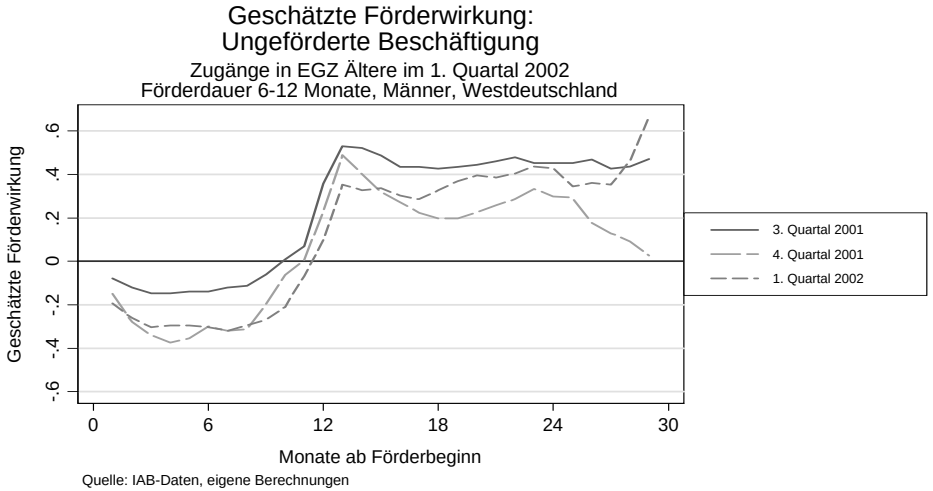


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

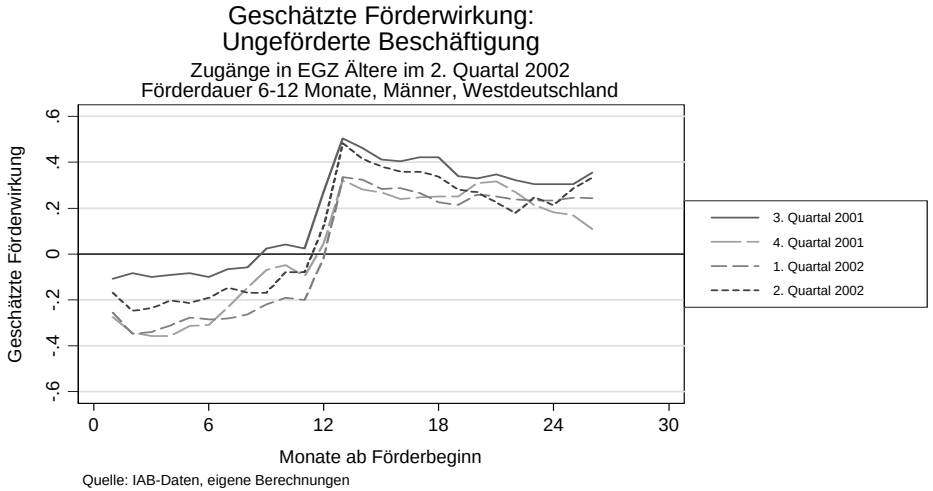


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

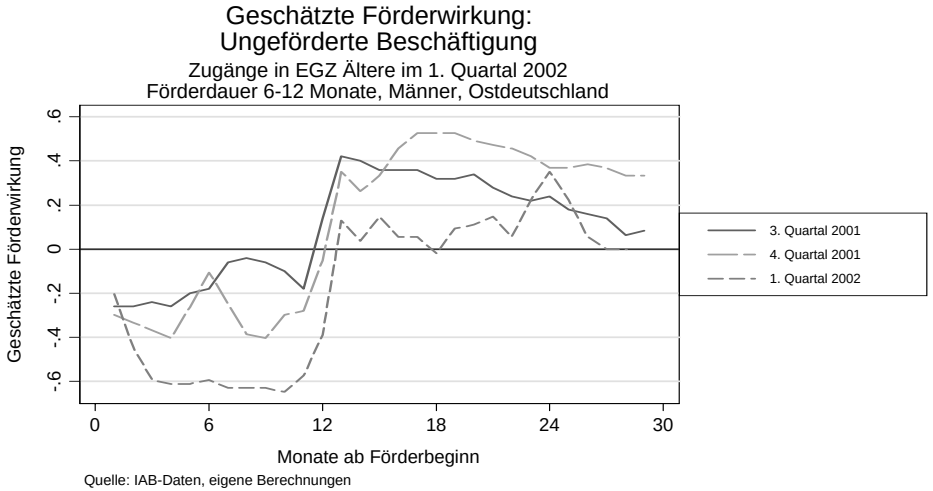
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



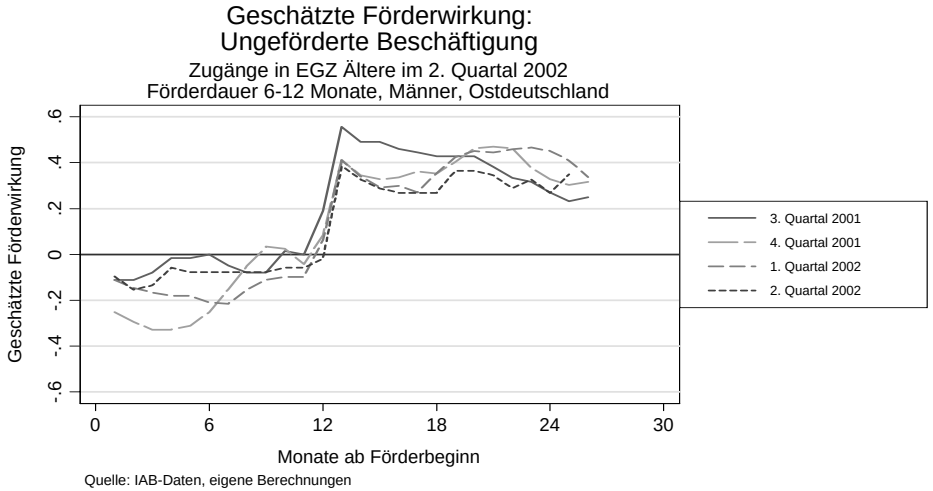
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

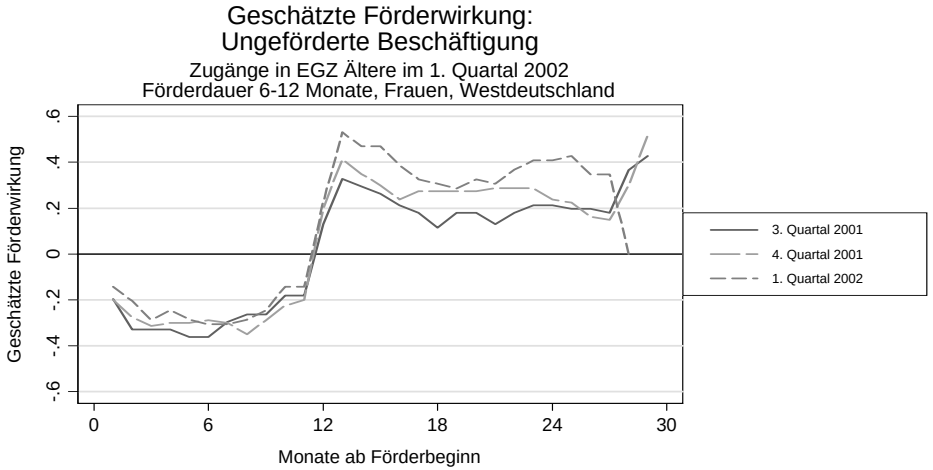


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

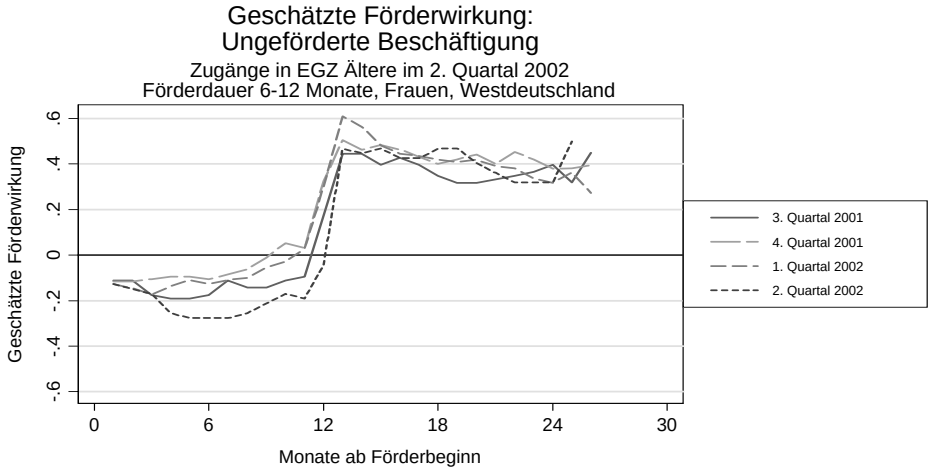


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

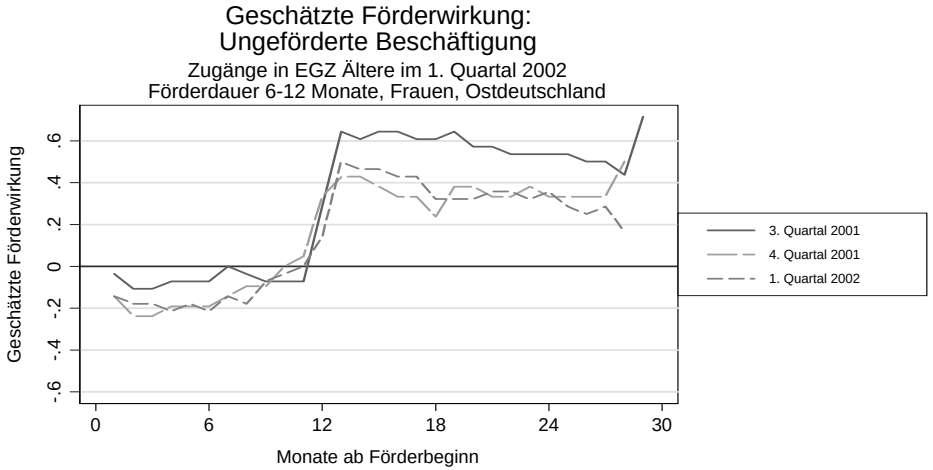
Fortsetzung Abbildung 5.2.4



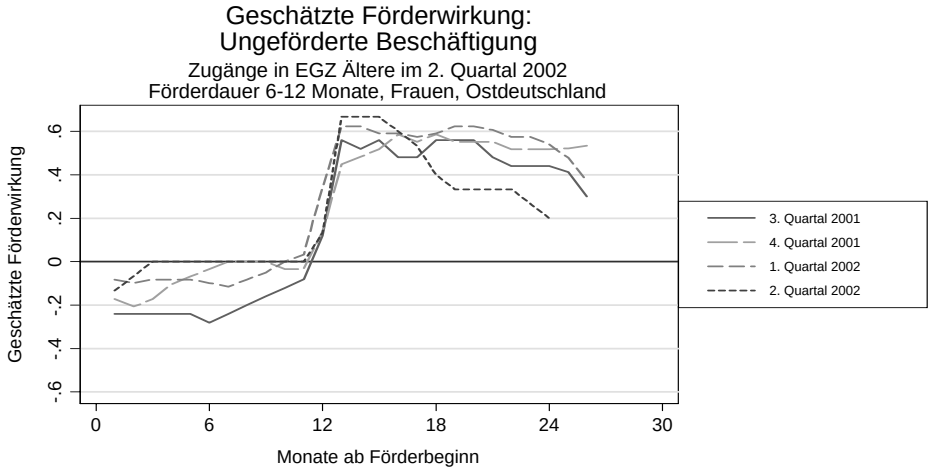
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

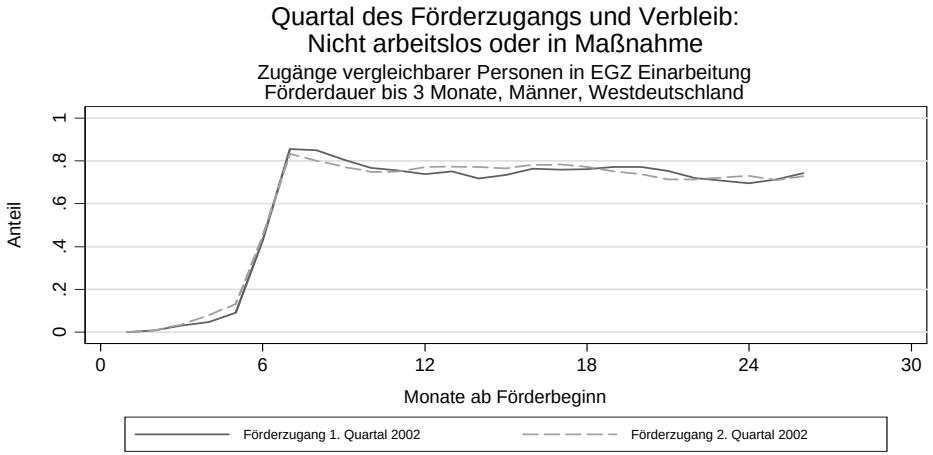


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

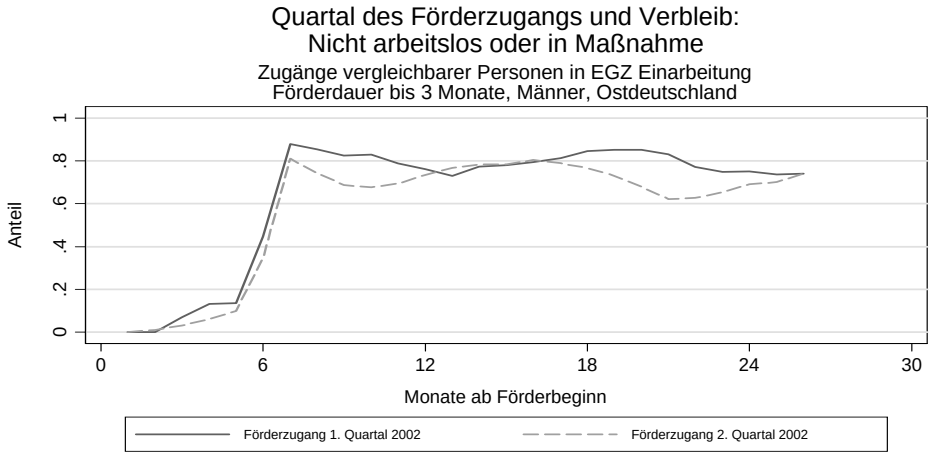


Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

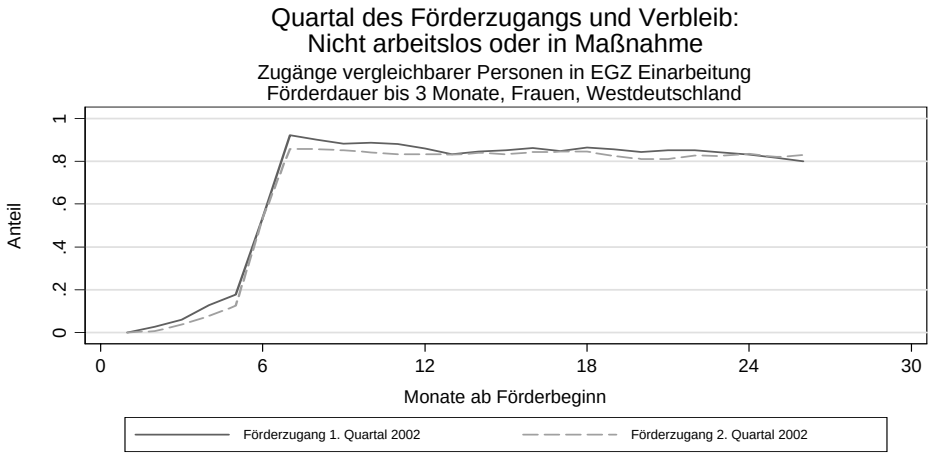
Abbildung 5.2.5: Quartal des Förderzugangs in einen Eingliederungszuschuss und Verbleib, Variante (3), Ergebnisvariable: Nicht arbeitslos oder in Maßnahme



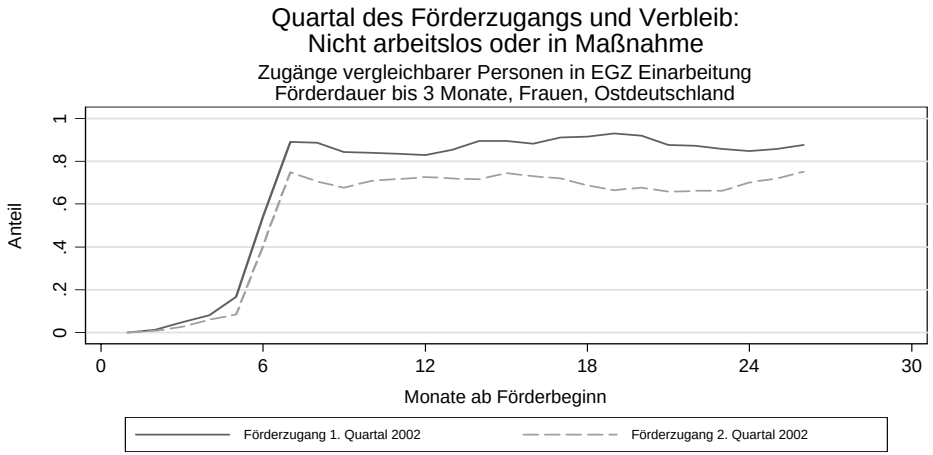
Fallzahlen: 956 Förderzugänge im 2. Quartal, 383 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 767 Förderzugänge im 2. Quartal, 181 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

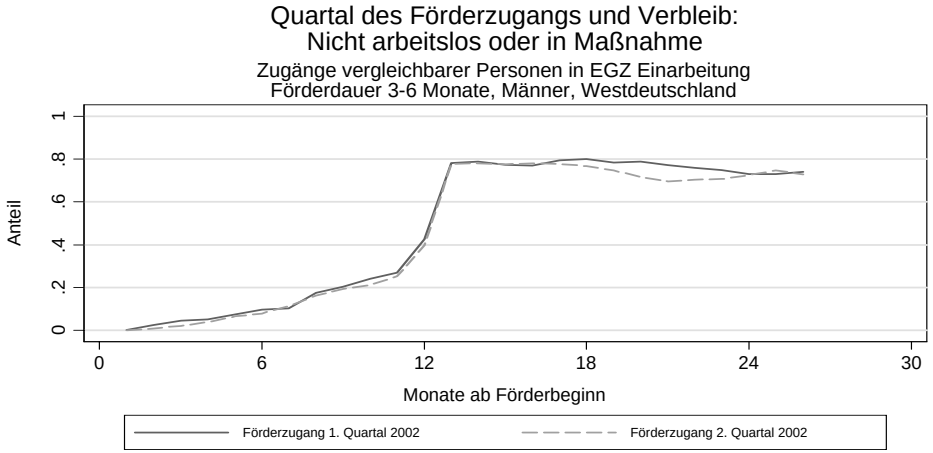


Fallzahlen: 569 Förderzugänge im 2. Quartal, 280 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

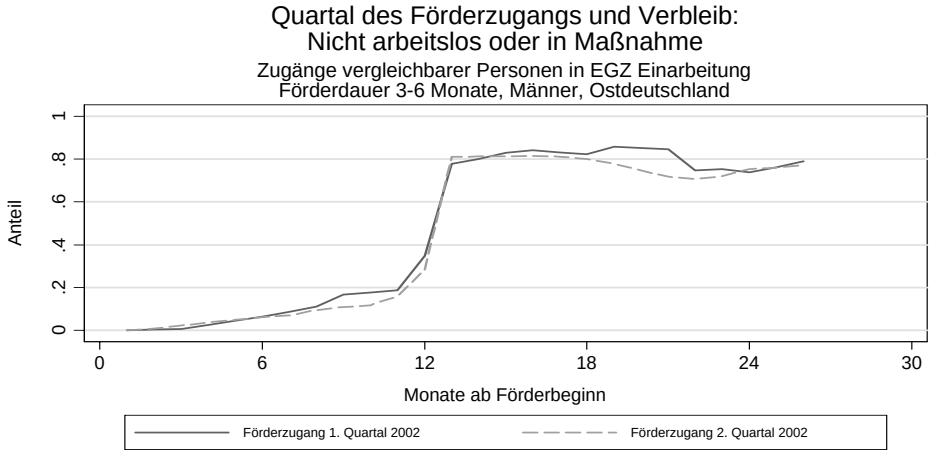


Fallzahlen: 275 Förderzugänge im 2. Quartal, 120 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

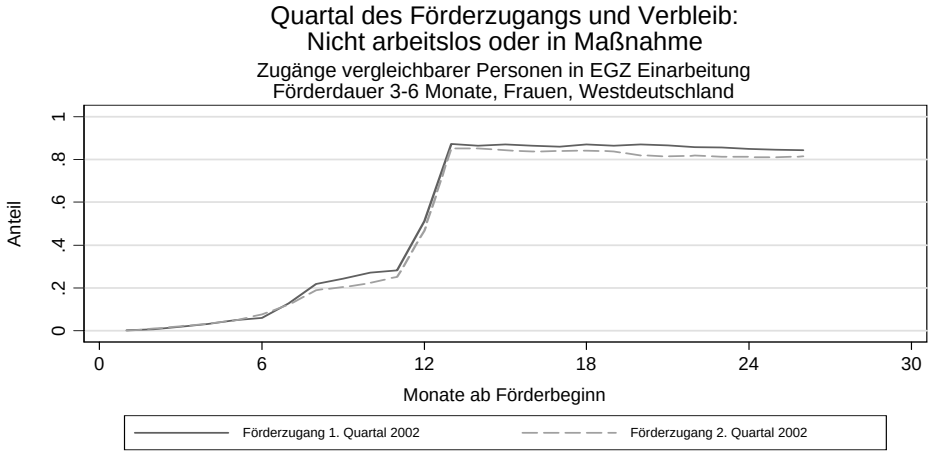
Fortsetzung Abbildung 5.2.5



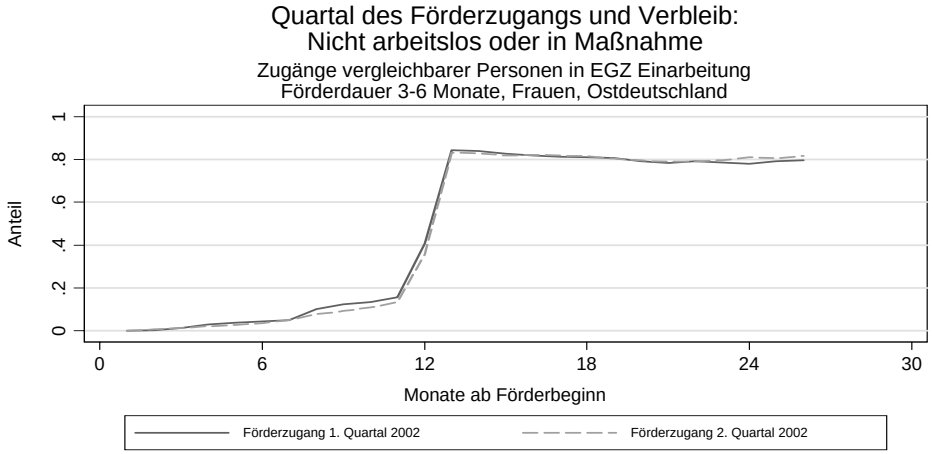
Fallzahlen: 1210 Förderzugänge im 2. Quartal, 522 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 2361 Förderzugänge im 2. Quartal, 517 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

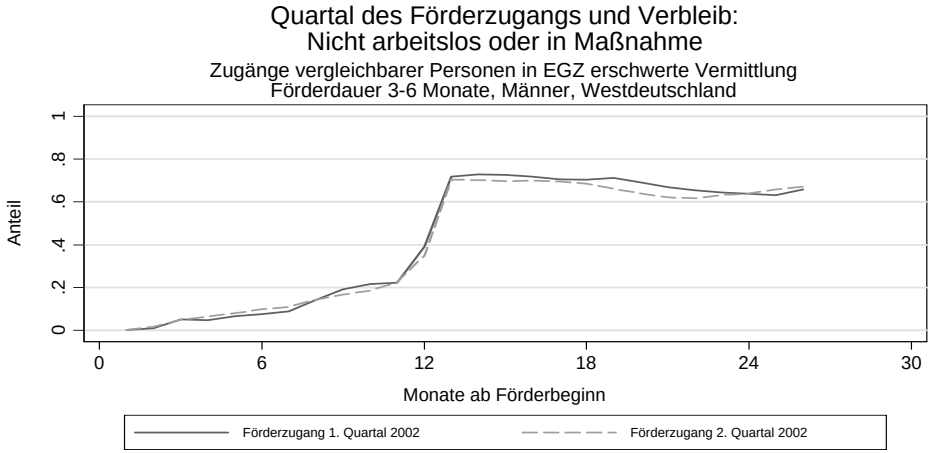


Fallzahlen: 1124 Förderzugänge im 2. Quartal, 635 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

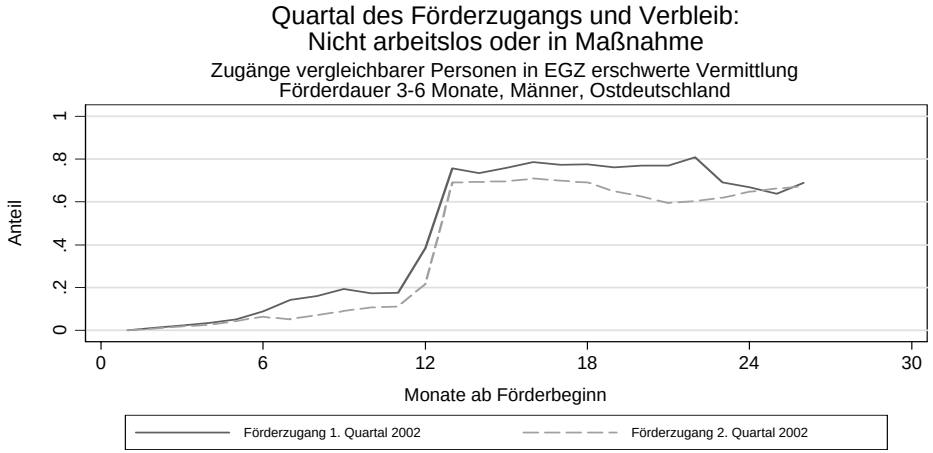


Fallzahlen: 1250 Förderzugänge im 2. Quartal, 557 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

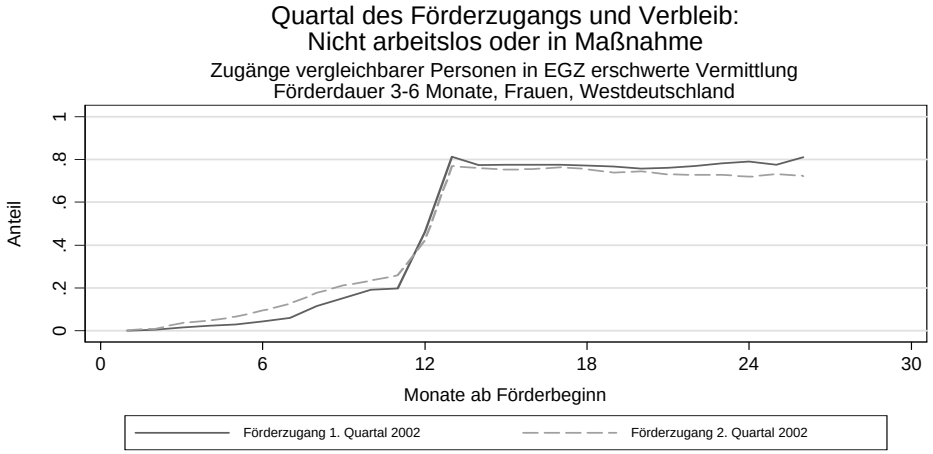
Fortsetzung Abbildung 5.2.5



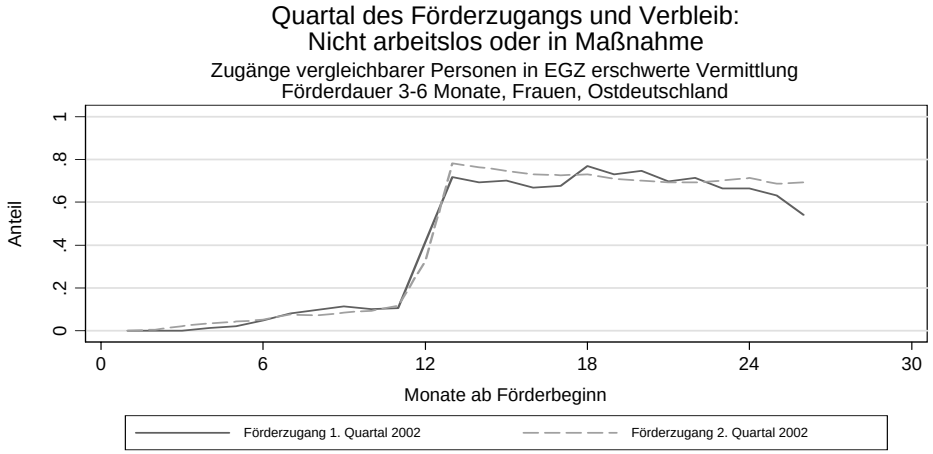
Fallzahlen: 1395 Förderzugänge im 2. Quartal, 565 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 366 Förderzugänge im 2. Quartal, 111 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

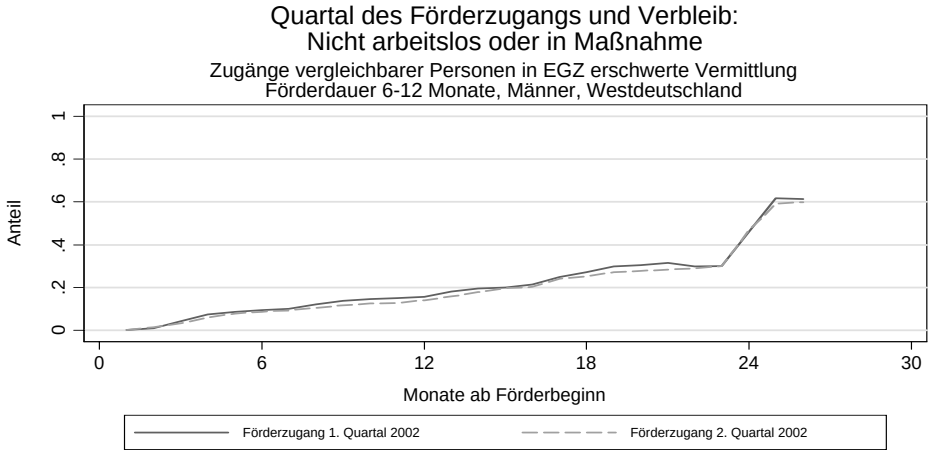


Fallzahlen: 682 Förderzugänge im 2. Quartal, 327 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

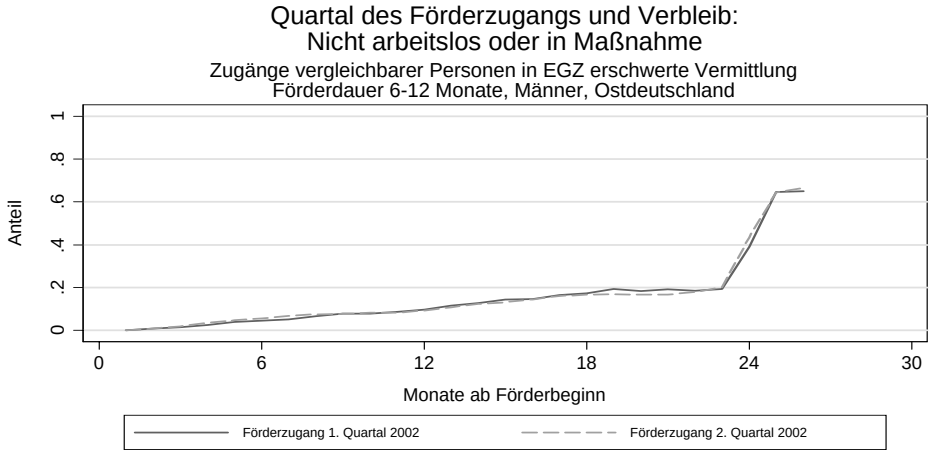


Fallzahlen: 238 Förderzugänge im 2. Quartal, 106 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

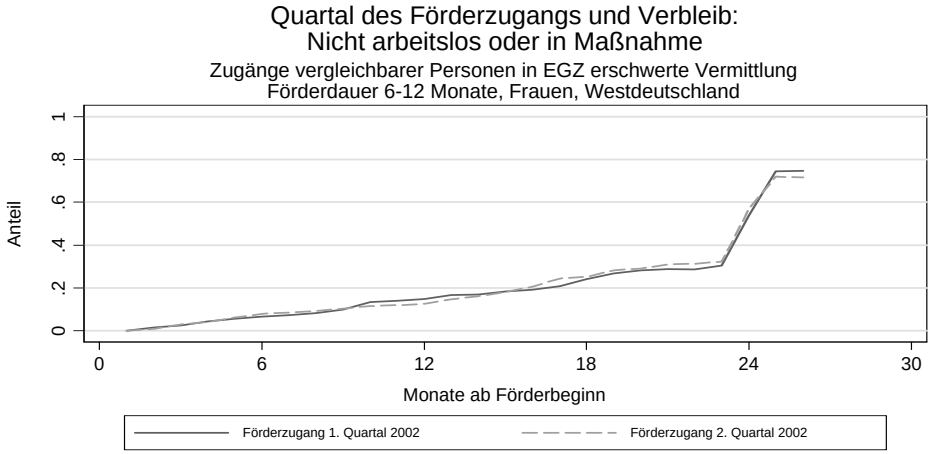
Fortsetzung Abbildung 5.2.5



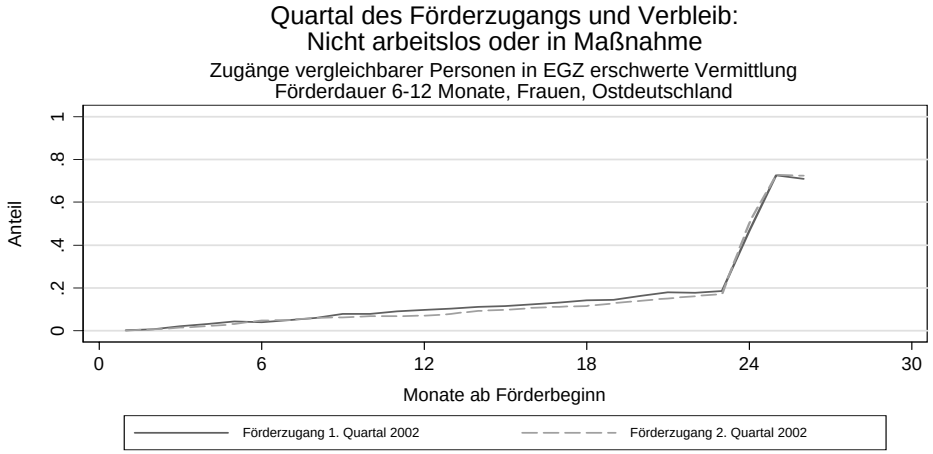
Fallzahlen: 2085 Förderzugänge im 2. Quartal, 898 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 3516 Förderzugänge im 2. Quartal, 1021 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

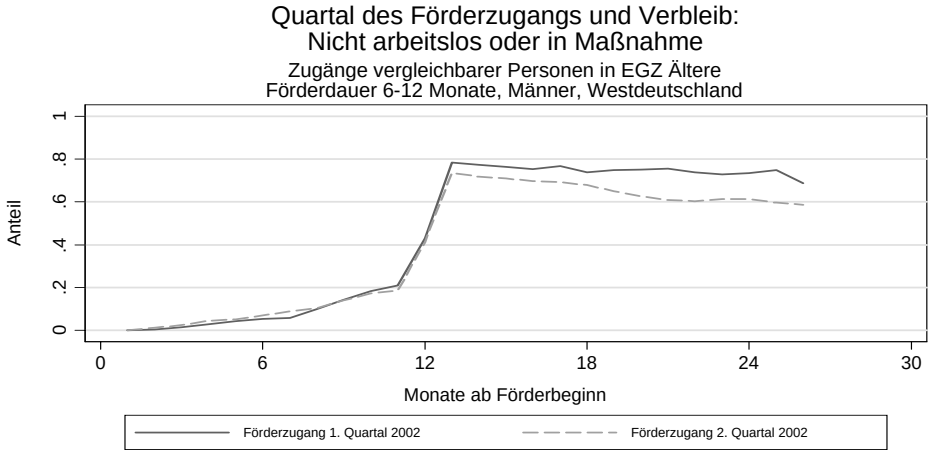


Fallzahlen: 1039 Förderzugänge im 2. Quartal, 518 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

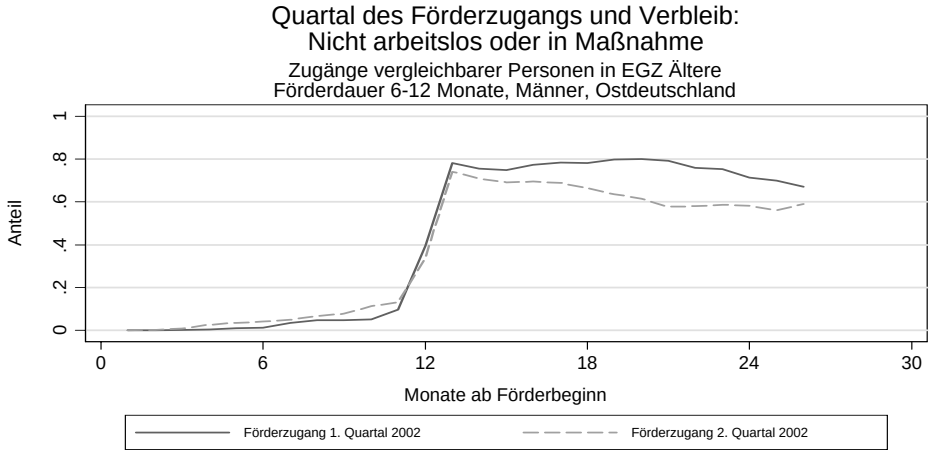


Fallzahlen: 3321 Förderzugänge im 2. Quartal, 1431 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

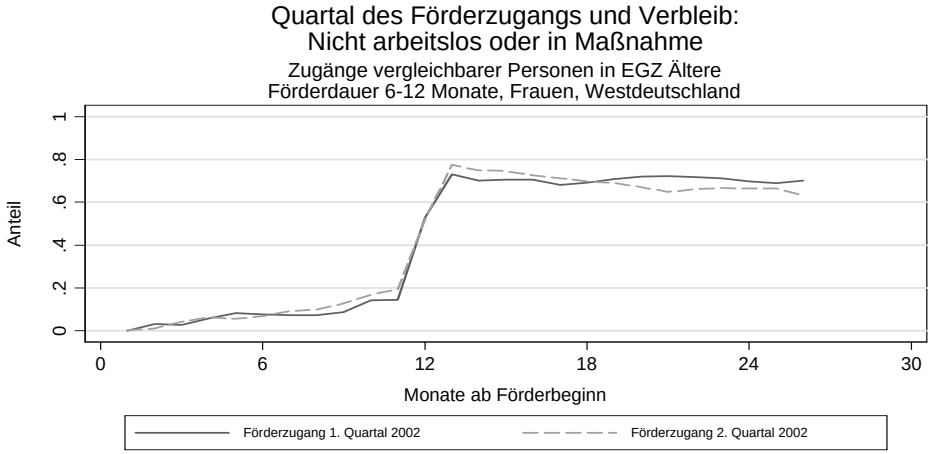
Fortsetzung Abbildung 5.2.5



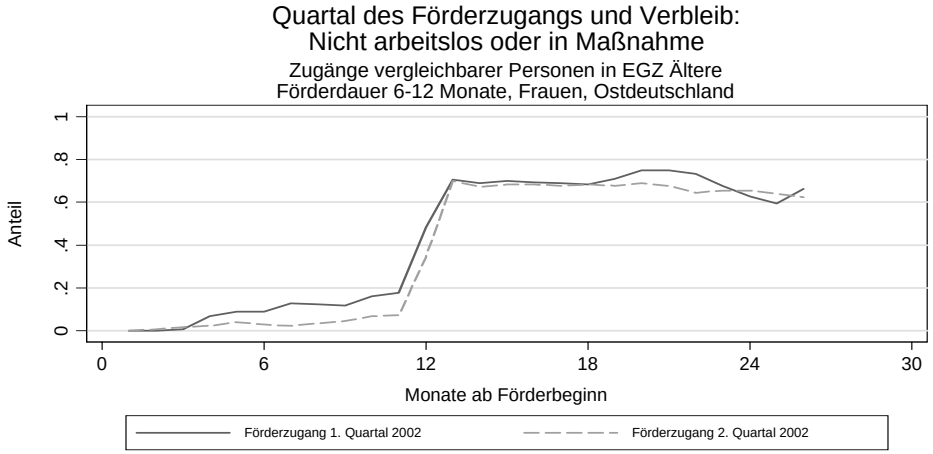
Fallzahlen: 898 Förderzugänge im 2. Quartal, 350 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 426 Förderzugänge im 2. Quartal, 124 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

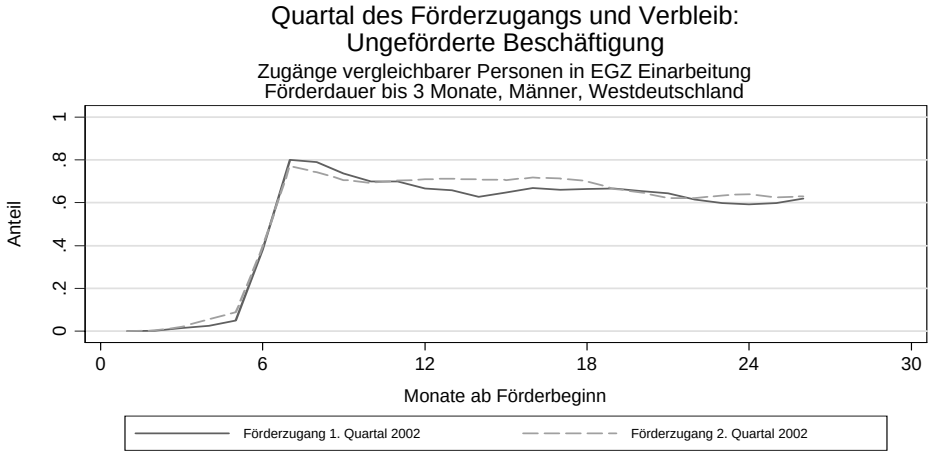


Fallzahlen: 387 Förderzugänge im 2. Quartal, 186 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

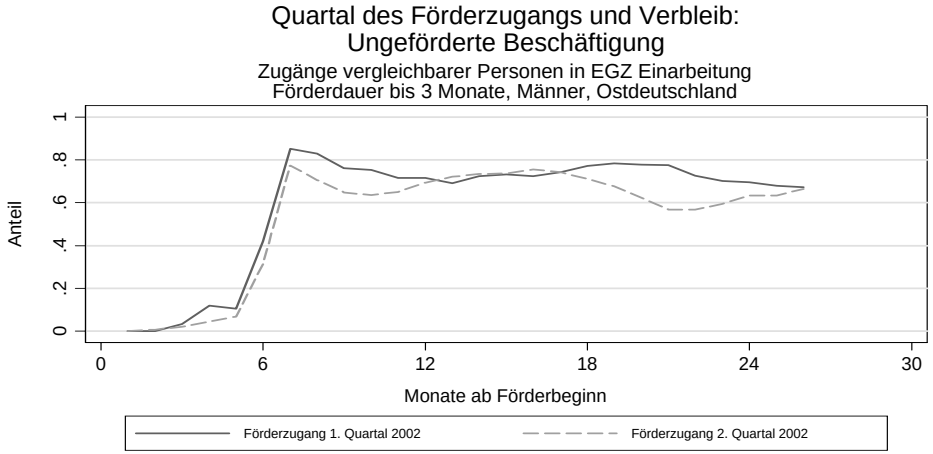


Fallzahlen: 180 Förderzugänge im 2. Quartal, 77 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

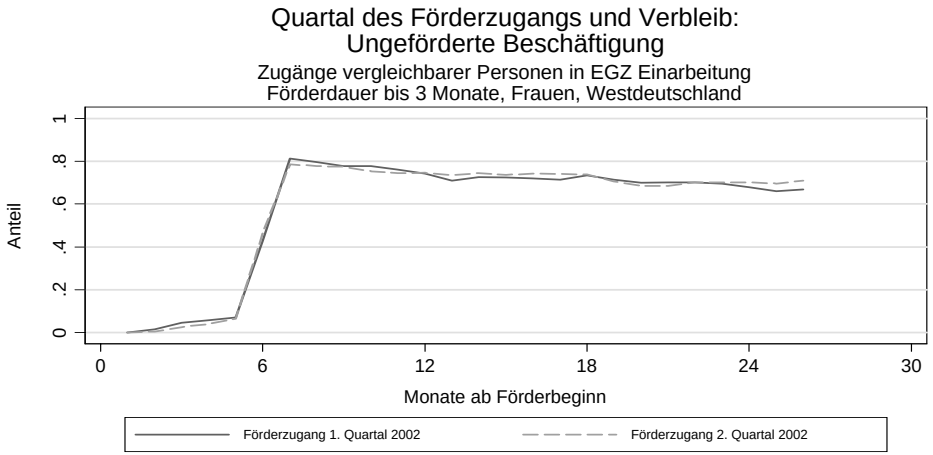
Abbildung 5.2.6: Quartal des Förderzugangs in einen Eingliederungszuschuss und Verbleib, Variante (3), Ergebnisvariable: Ungeförderte Beschäftigung



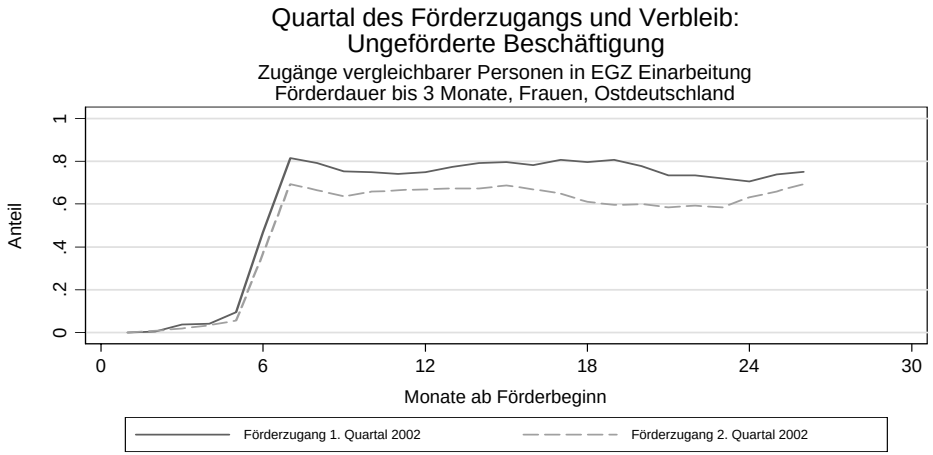
Fallzahlen: 956 Förderzugänge im 2. Quartal, 383 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 767 Förderzugänge im 2. Quartal, 181 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

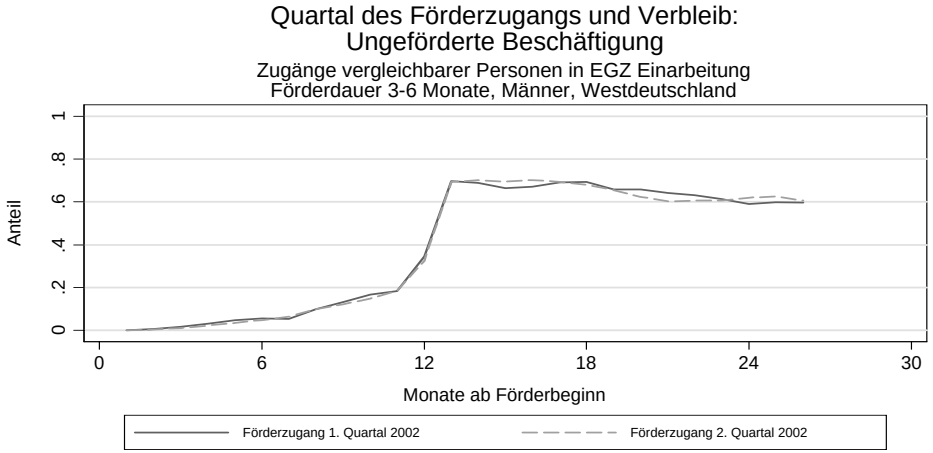


Fallzahlen: 569 Förderzugänge im 2. Quartal, 280 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

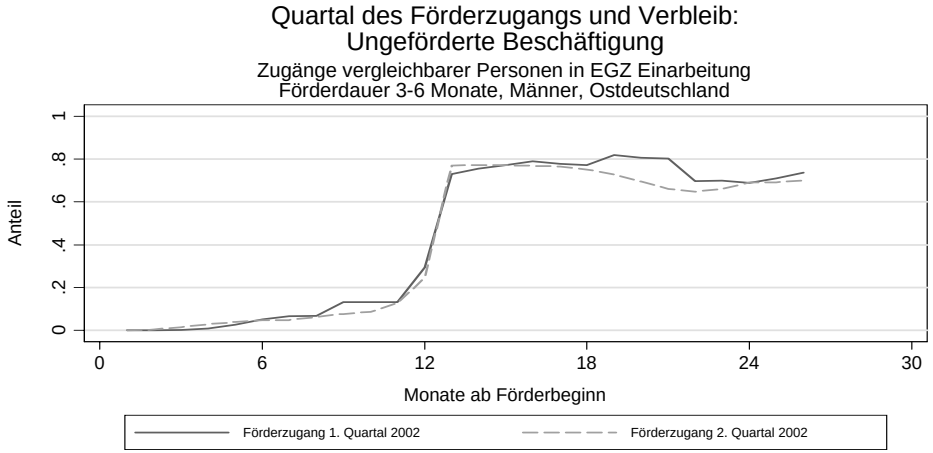


Fallzahlen: 275 Förderzugänge im 2. Quartal, 120 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

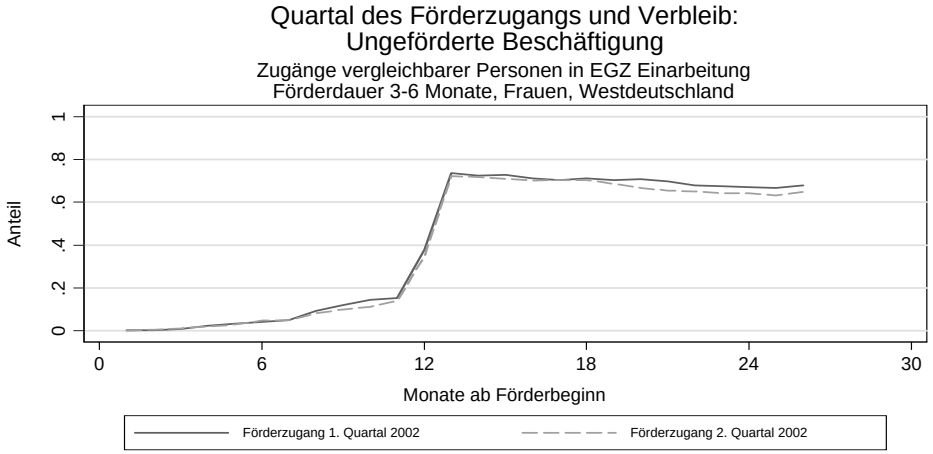
Fortsetzung Abbildung 5.2.6



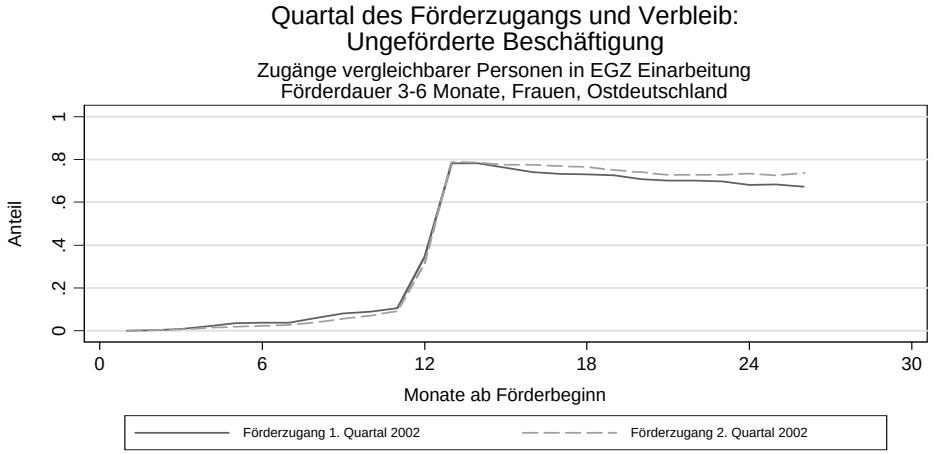
Fallzahlen: 1210 Förderzugänge im 2. Quartal, 522 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 2361 Förderzugänge im 2. Quartal, 517 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

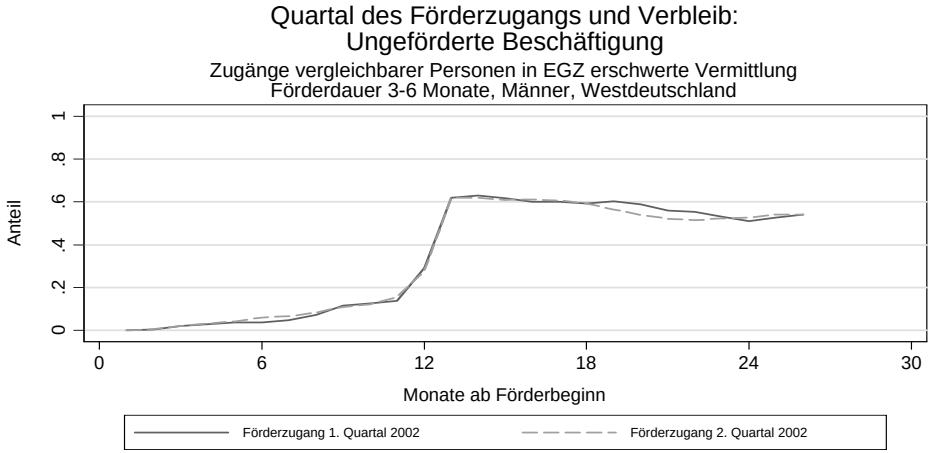


Fallzahlen: 1124 Förderzugänge im 2. Quartal, 635 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

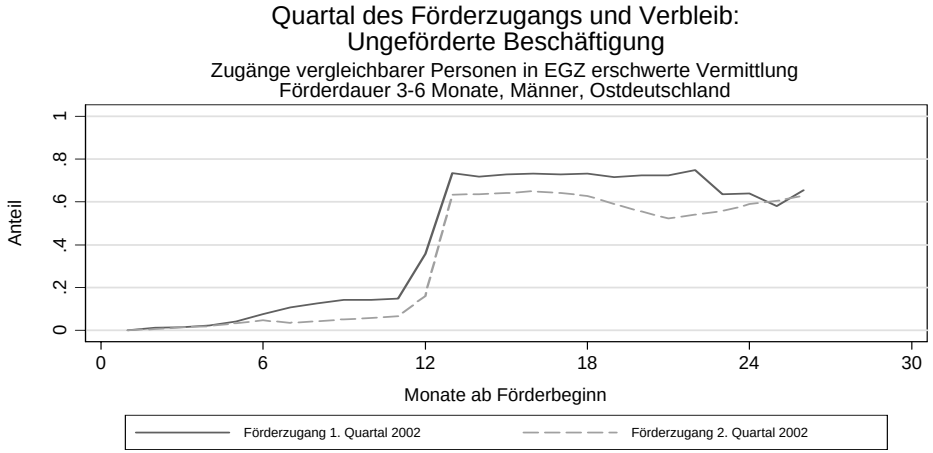


Fallzahlen: 1250 Förderzugänge im 2. Quartal, 557 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

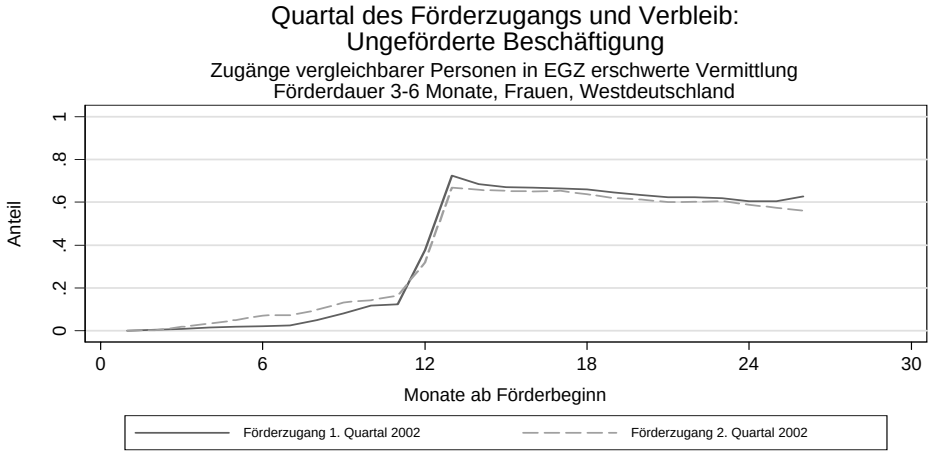
Fortsetzung Abbildung 5.2.6



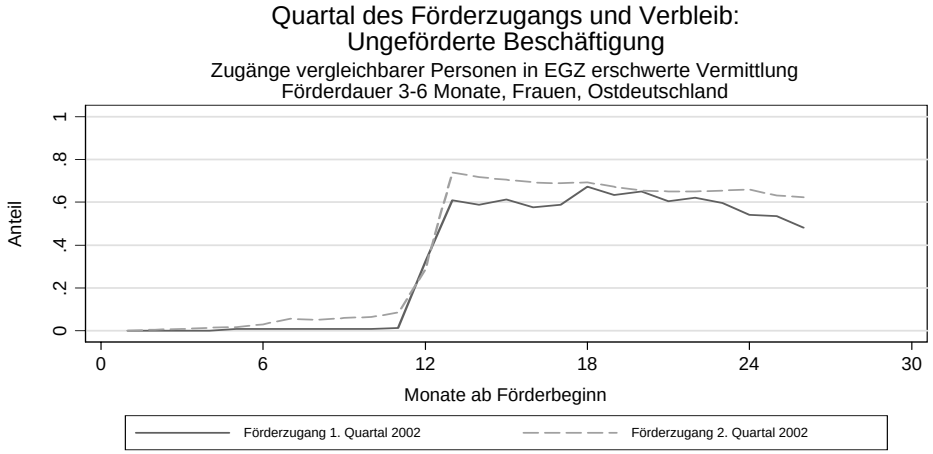
Fallzahlen: 1395 Förderzugänge im 2. Quartal, 565 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 366 Förderzugänge im 2. Quartal, 111 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

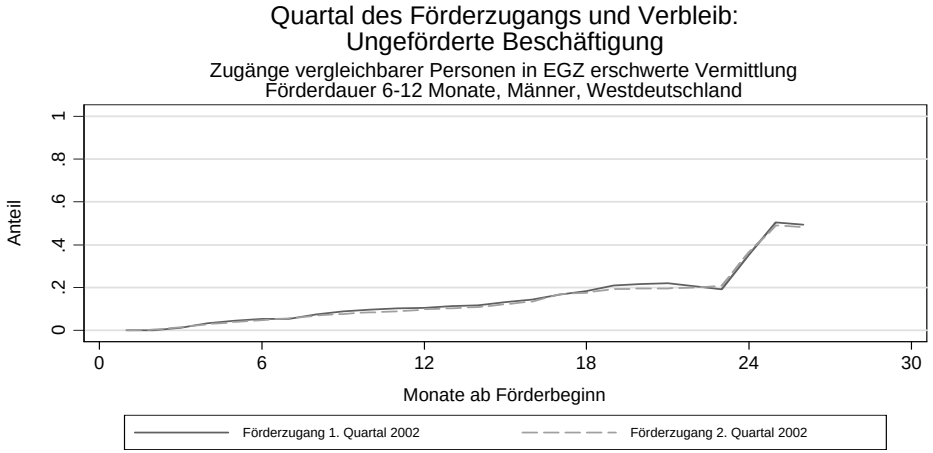


Fallzahlen: 682 Förderzugänge im 2. Quartal, 327 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

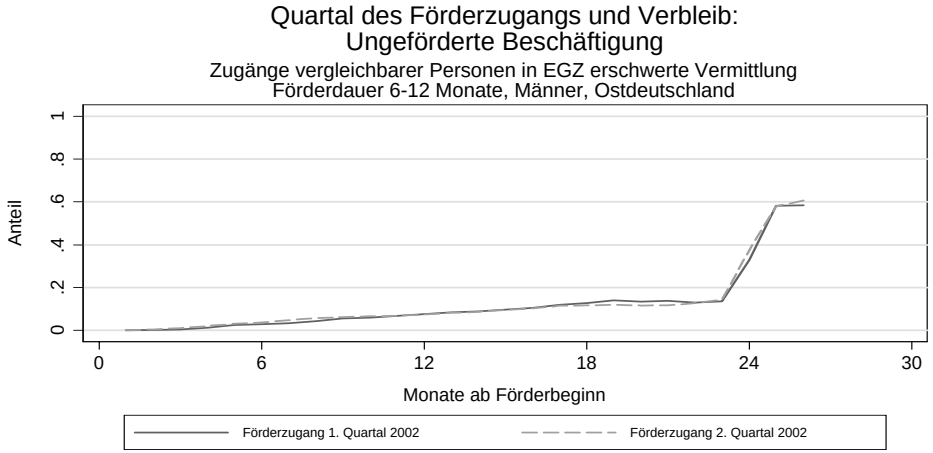


Fallzahlen: 238 Förderzugänge im 2. Quartal, 106 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

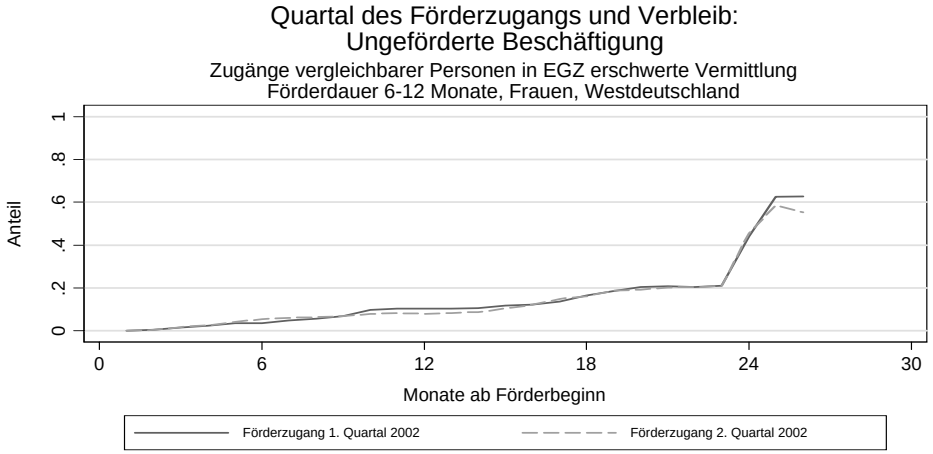
Fortsetzung Abbildung 5.2.6



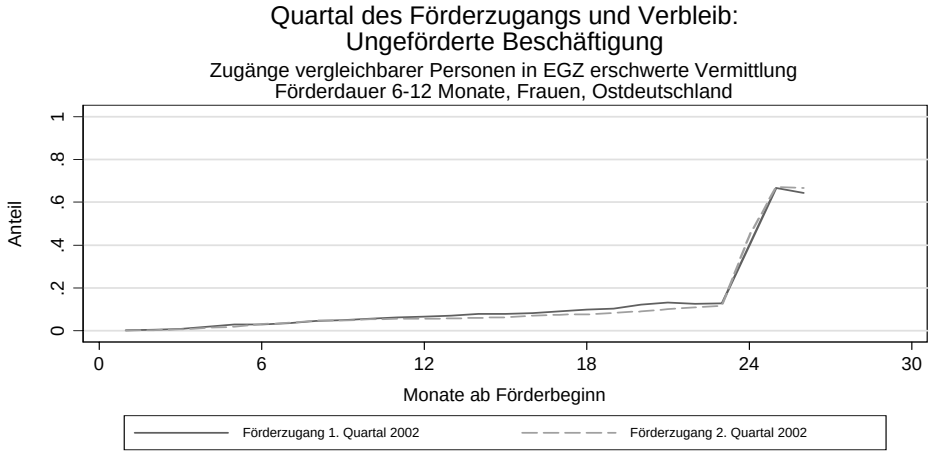
Fallzahlen: 2085 Förderzugänge im 2. Quartal, 898 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 3516 Förderzugänge im 2. Quartal, 1021 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

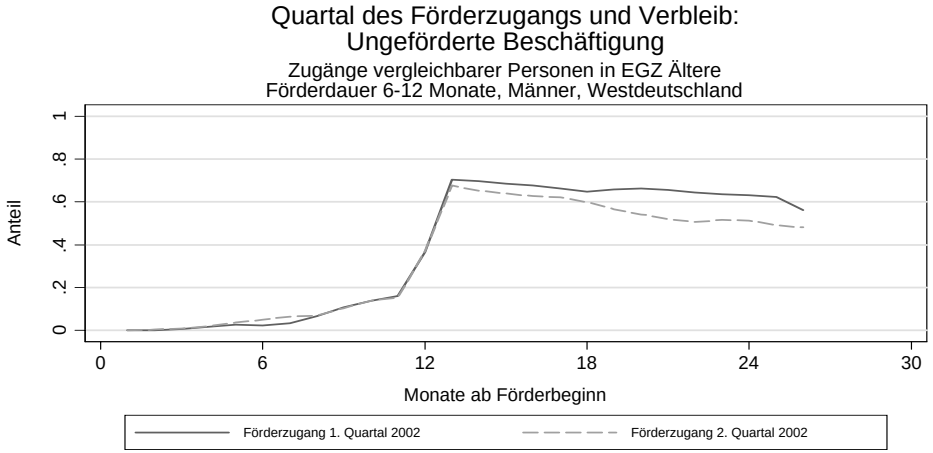


Fallzahlen: 1039 Förderzugänge im 2. Quartal, 518 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

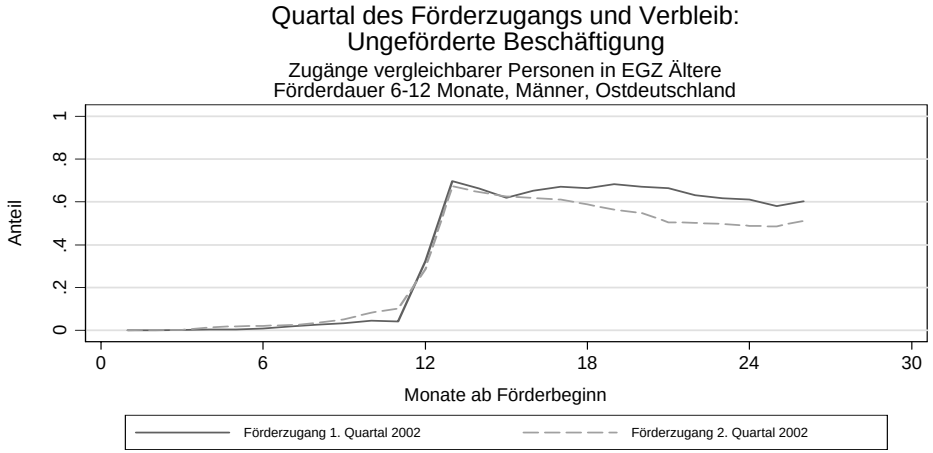


Fallzahlen: 3321 Förderzugänge im 2. Quartal, 1431 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

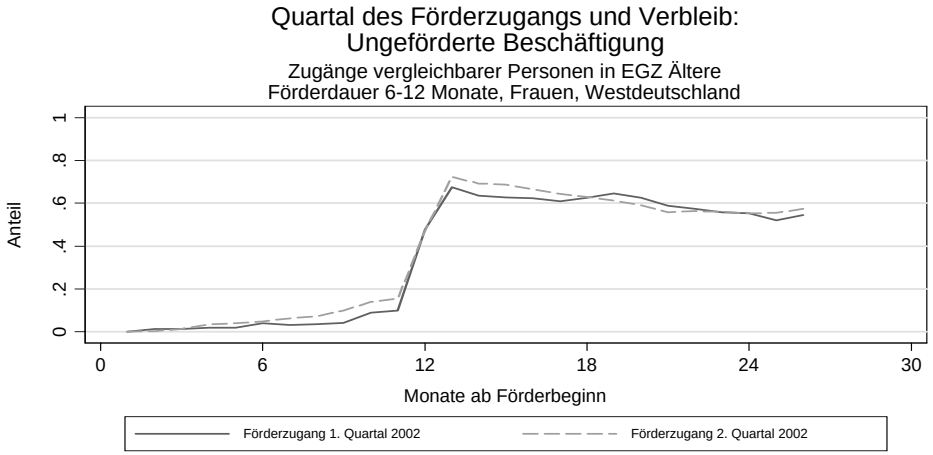
Fortsetzung Abbildung 5.2.6



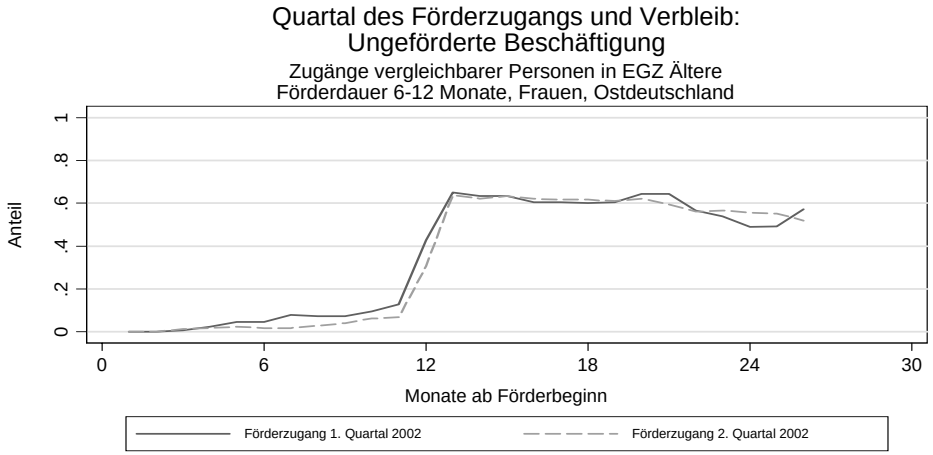
Fallzahlen: 898 Förderzugänge im 2. Quartal, 350 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 426 Förderzugänge im 2. Quartal, 124 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 387 Förderzugänge im 2. Quartal, 186 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen



Fallzahlen: 180 Förderzugänge im 2. Quartal, 77 vergleichbare Förderzugänge im 1. Quartal
Quelle: IAB-Daten, eigene Berechnungen

6 Effizienz der Förderinstrumente

6.1 Umfang der Effizienzanalyse

Die folgende Effizienzanalyse untersucht, welche fiskalischen Auswirkungen die Maßnahmen Eingliederungszuschuss für Ältere, Eingliederungszuschuss für Schwerbehinderte und Entgeltsicherung für Ältere haben. Die Maßnahme Beitragsbonus kann nicht untersucht werden, da keine Kosten dieses Instruments erhoben werden. In die Analyse fließen die Kosten von Arbeitslosigkeit, die Einnahmen bei Beschäftigung und die Kosten der Maßnahme aus fiskalischer Sicht sowie die Ergebnisse der Evaluationsanalyse der Wiederbeschäftigungschancen ein. Die Analyse bezieht sich auf den jeweiligen Untersuchungszeitraum der Evaluationsanalyse und beschreibt die zu erwartenden monatlichen fiskalischen Erträge bzw. Kosten einer Maßnahme je anspruchsberechtigter Person. Eine makroökonomische Analyse möglicher Verdrängungs- und Substitutionseffekte wird nicht vorgenommen.

6.2 Darstellung der Kosten von Arbeitslosigkeit

Die Kosten von Arbeitslosigkeit sowie die Einnahmen bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung werden aus fiskalischer Sicht dargestellt. Es werden jeweils die Kosten und Einnahmen zum Untersuchungszeitraum der Evaluierung der Wiederbeschäftigungschance förderungsberechtigter Personen (siehe Kapitel 4) betrachtet, vorwiegend die Jahre 2002 und 2003, um die Ergebnisse der Evaluierung in die Effizienzanalyse einbringen zu können. Die Kosten von Arbeitslosigkeit für den Staat setzen sich je nach Leistungsberechtigung aus den Ausgaben für Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und sonstigen Sozialleistungen wie Sozialhilfe und Wohngeld zusammen. Die Ausgaben für Arbeitslosengeld und –hilfe bestehen aus den bezahlten Leistungen sowie den Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Weitere Kosten von Arbeitslosigkeit sind die Verwaltungsausgaben der Bundesagentur für Arbeit und die mögliche Förderung von Arbeitslosen durch arbeitsmarktpolitische Instrumente.

Die genaue Aufstellung der Kosten von Arbeitslosigkeit und entgangenen Einnahmen beruht auf Berechnungen des IAB zu den gesamtfiskalischen Folgen von Arbeitslosigkeit und wird für den durchschnittlichen Arbeitslosen dargestellt (vgl. Bach/Spitznagel,

2003). Wenn Arbeitslose in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln, entfallen für den Staat die Ausgaben für Arbeitslosengeld, -hilfe bzw. für Sozialleistungen. Stattdessen erhält der Staat Einnahmen in Form von Einkommensteuer und indirekten Steuern und Sozialbeiträgen für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Beiträge für die Bundesagentur für Arbeit. In einem Vergleich der Kosten und Einnahmen dürfen bei den Einnahmen nur die zusätzlichen (im Vergleich zu den vom Staat bei Arbeitslosigkeit gezahlten) und nicht die gesamten Sozialbeiträge berücksichtigt werden.

Tabelle 6.2.1: Die Kosten von Arbeitslosigkeit je Arbeitslosen je Monat in Euro

	2002			2003		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
Ausgaben	**854**	**792**	**887**	**839**	**756**	**894**
Entgangene Einnahmen	**686**	**615**	**723**	**734**	**689**	**761**
davon: Steuern	291	254	311	303	273	318
Sozialbeiträge	394	361	412	432	417	442
Gesamtfiskalische Kosten	**1.539**	**1.412**	**1.610**	**1.573**	**1.445**	**1.655**
nachrichtlich:						
ø Leistung Arbeitslosengeld	737	671	770	740	670	769
ø Leistung Arbeitslosenhilfe	522	489	552	515	475	550
Verwaltungsaufwand der BA	87			84		

Quellen: Bach und Spitznagel (2003), Bundesagentur (2004a) Tabelle II.C.11, Bundesagentur (2004b).

Die obige Tabelle stellt die Kosten von Arbeitslosigkeit für die Jahre 2002 und 2003 für das gesamte Bundesgebiet, Ost- und Westdeutschland dar, die sich aus den Ausgaben und entgangenen Einnahmen zusammensetzen. In der hier dargestellten Berechnung des IAB wird Berlin im Jahr 2002 zu Westdeutschland und im Jahr 2003 zu Ostdeutschland gezählt. Die Leistungen für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe sind die Durchschnittsbeträge der empfangenen Leistungen (Bundesagentur, 2004a), die sonstigen Ausgaben verteilen sich auf Sozialleistungen und Versicherungsbeiträge. Es muss darauf hingewiesen werden, dass nur die durchschnittlichen Angaben je Arbeitslosen verfügbar sind und nicht die Angaben je Arbeitslosen über 50 Jahre bzw. je schwer behinderten Arbeitslosen, die für die Effizienzanalyse relevant wären.

Die gesamtfiskalischen Kosten je Arbeitslosen belaufen sich auf 1.539 Euro je Monat im Jahr 2002 für Deutschland und stellen die Summe aus den Ausgaben und entgangenen Einnahmen dar. Sowohl die Ausgaben als auch die entgangenen Einnahmen sind in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland. Die Verwaltungsausgaben der Bundes-

agentur für Arbeit in Höhe von 4,2 (4,4) Mrd Euro im Jahr 2002 (2003) betragen je Arbeitslosen 87 (84) Euro im Monat (Bundesagentur, 2004b). Sie werden bei den gesamtfiskalischen Kosten jedoch nicht berücksichtigt, da auch im Falle von geförderter Beschäftigung Verwaltungsaufwand seitens der BA anfallen kann, z.B. bei der Überprüfung der Förderbedingungen der Instrumente wie EGZ oder Egs. Es bleibt anzumerken, dass die Berechnung des IAB zu den Kosten von Arbeitslosigkeit auf Durchschnittswerten von Arbeitslosen und Beschäftigten beruht. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich der durchschnittliche Beschäftigte und Arbeitslose unterscheidet, so dass die erwarteten Einnahmen im Falle von Beschäftigung überschätzt sein könnten. Zudem ist unklar, inwiefern mögliche Ausgaben wie Sozialleistungen, die trotz Beschäftigung anfallen können, berücksichtigt werden. Die Darstellung der Kosten der jeweiligen Instrumente erfolgt in den folgenden Abschnitten.

6.3 Effizienzanalyse der Instrumente

Im Folgenden soll die Effizienz der zu untersuchenden arbeitsmarkpolitischen Instrumente EGZ Ältere, EGZ Schwerbehinderte und Egs Ältere analysiert werden. Da die BA die Kosten des Beitragbonus zu dem Zeitpunkt der Evaluierung nicht erfasst hat, kann die Effizienz dieses Instruments nicht untersucht werden. Die Effizienzanalyse erfolgt einzeln für jedes Instrument und besteht aus mehreren Schritten. Zunächst werden die Kosten von Arbeitslosigkeit und des jeweiligen Instruments mit den Einnahmen bei Beschäftigung auf monatlicher Basis verglichen, um darzustellen, unter welchen Bedingungen das Instrument positive gesamtfiskalische Auswirkungen haben kann. Weiterhin werden die Ergebnisse der Differenz-in-Differenzen Analyse zur Wiederbeschäftigungschance in die Effizienzanalyse integriert. Dadurch lässt sich abschätzen, welche fiskalischen Auswirkungen der kausale Effekt eines Instruments auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit hat und ob es sich um ein effizientes arbeitsmarktpolitisches Instrument handelt. Die Analysen werden zunächst für Männer und Frauen zusammen durchgeführt. Es wird jedoch in einem eigenen Abschnitt explizit auf Unterschiede in der Wirkungseffizienz der Instrumente zwischen den Geschlechtern eingegangen.

6.3.1 Methode

Zur Beurteilung der Effizienz des Instruments wird auf die Ergebnisse der Differenz-in-Differenzen Analyse zurückgegriffen. Dort wurde berechnet, wie sich die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in Beschäftigung für zwei Gruppen von Arbeitslosen zwischen zwei Zeitpunkten verändert hat. Der erste Zeitpunkt lag vor, während der zweite Zeitpunkt nach Einführung der jeweiligen Maßnahme lag. Die beiden Gruppen unterscheiden sich bei der Analyse des EGZ Ältere und Egs Ältere durch ihr Alter und bei der Untersuchung des EGZ Schwerbehinderte durch den Grad ihrer Behinderungen, so dass die Teilnehmergruppe, die von der Maßnahme betroffen war, und die Kontrollgruppe sich möglichst ähnlich sind. Die Differenz in den Veränderungen der Wahrscheinlichkeiten des Eintritts in Beschäftigung über die Zeit zwischen den Gruppen wird dann als kausaler Effekt des jeweiligen Instruments interpretiert. Für die Effizienzanalyse wird neben dem kausalen Effekt, d.h. der Differenz in der Beschäftigungswahrscheinlichkeit aufgrund der Einführung bzw. Änderung der Maßnahme, auch die absolute Höhe der Wahrscheinlichkeit des Eintritts in Beschäftigung benötigt, der für die Kontrollgruppe zum zweiten Zeitpunkt der Analyse berechnet wird.

Für die Beurteilung der Effizienz der Instrumente werden in Anlehnung an die Differenz-in-Differenzen Analyse zwei Szenarien miteinander verglichen. Szenario 1 spielt in einer Welt ohne Maßnahme, wie sie sich für die Kontrollgruppe darstellt. Es gibt keine Möglichkeit einer Förderung und die Kosten von Arbeitslosigkeit bzw. die Einnahmen des Staates im Falle von Beschäftigung sind wie oben beschrieben. Mit der für die Kontrollgruppe gemessenen Wahrscheinlichkeit wechselt ein Arbeitsloser dieser Gruppe in Beschäftigung und ermöglicht dem Staat Einnahmen durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Mit der restlichen Wahrscheinlichkeit verbleibt er in Arbeitslosigkeit, was zu Kosten führt. Die erwarteten monatlichen Kosten je Arbeitslosen werden in dieser Weise für das erste Szenario berechnet.

Im zweiten Szenario ist die Förderung durch die Maßnahme möglich, wie es für die Arbeitslosen der Teilnehmergruppe der Fall ist. Dadurch treten in der Berechnung der erwarteten fiskalischen Kosten zwei Veränderungen auf. Zum einen verändert sich die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in Beschäftigung durch die Möglichkeit der Förderung durch das zu untersuchende Instrument. Dieser Effekt ist das Ziel eines Instruments und wird in der Differenz-in-Differenzen Analyse als kausaler Effekt bestimmt und führt zu

Einsparungen in den Ausgaben für Arbeitslosigkeit. Zum anderen kommen für den Staat die Kosten der Förderung durch das Instrument hinzu, die im Falle von Beschäftigung die Einnahmen des Staates reduzieren. An dieser Stelle können nicht die Kosten je Geförderten je Monat verwandt werden, da die Teilnehmergruppen aus allen Förderberechtigten besteht und nicht nur aus Geförderten. Es können jedoch auch förderungsberechtigte Personen in Beschäftigung wechseln, ohne die Förderung zu erhalten. Daher werden im Falle von Beschäftigung die Kosten des Instruments je Wiederbeschäftigten angesetzt. Dieses sind die Kosten je Geförderten, korrigiert für die Wahrscheinlichkeit eines Anspruchsberechtigten eine Förderung zu erhalten, wenn er in Beschäftigung wechselt. Wenn diese beiden Änderungen im Vergleich zu Szenario 1 in die Berechnung einfließen, können wiederum die erwarteten monatlichen Kosten je Person berechnet werden. Nun kann die Höhe des so genannten „notwendigen" kausalen Effekts berechnet werden, bei dem die erwarteten Kosten je Person je Monat unter Szenario 1 denen aus Szenario 2 entsprechen. Bei der notwendigen Höhe des kausalen Effektes wäre das Instrument aus gesamtfiskalischer Sicht kostenneutral. Wenn der tatsächliche kausale Effekt größer ist als der notwendige Effekt, ist die Maßnahme kosteneffizient. Bei einem geringeren tatsächlichen Effekt entstehen dem Staat durch die Maßnahme indes zusätzliche fiskalische Kosten. Anhand des tatsächlichen kausalen Effekts kann somit der Erwartungswert des fiskalischen Ertrags der Maßnahme berechnet werden. Um der Genauigkeit der Schätzung des tatsächlichen Effekts Rechnung zu tragen, wird der Erwartungswert zusätzlich für den unteren und oberen Rand des 95 Prozent Konfidenzintervalls berechnet. Die Kosten der Verwaltung der BA werden nicht bei der Analyse berücksichtigt, da unklar ist, in wieweit auch im Falle von geförderter Beschäftigung Verwaltungskosten anfallen.

Die Effizienzanalyse beschränkt sich ausdrücklich auf den jeweiligen Untersuchungszeitraum der Evaluation der Wiederbeschäftigungschancen und unterliegt ebenso den dort getroffenen Annahmen. Daher bezieht sich die Analyse auf ein bestimmtes Jahr und ihre Ergebnisse können nur bedingt auf andere Zeiträume übertragen werden. Weitere Änderungen durch nachfolgende Hartz-Gesetze wie z.B. die Zusammenlegung von Arbeitslosen und Sozialhilfe führen nicht nur zu Veränderungen in den Kosten von Arbeitslosigkeit, sondern üben auch Auswirkungen auf das Verhalten der betroffenen Personen aus und ändern somit den geschätzten Effekt des Instruments.

6.3.2 EGZ Ältere

Wie für die weiteren Instrumente, werden zunächst die Kosten und Einnahmen bei Beschäftigung miteinander verglichen, ohne auf die Wirkungen des Instruments einzugehen. Dies erfolgt in einem weiteren Schritt, in dem der in den vorherigen Analysen gemessene kausale Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in die Analyse miteinbezogen wird. Schließlich wird auf die Unterschiede in der Effizienz der Instrumente zwischen den Geschlechtern eingegangen. Die Effizienzanalyse für EGZ Ältere bezieht sich auf das Jahr 2003, da in diesem Jahr der zweite Zeitpunkt der vorangegangenen Evaluationsanalyse liegt.

6.3.2.1 Vergleich der Kosten und Einsparungen

In der folgenden Tabelle werden zunächst die in den Eingliederungsbilanzen der BA vorhandenen Angaben zu den Kosten und Teilnehmerzahlen des Instruments EGZ für Ältere aufgeführt. Die Gesamtausgaben für EGZ Ältere sind dabei das Produkt der im Jahresdurchschnitt geförderten Teilnehmer und der Kosten je Teilnehmer. Die Anspruchsberechtigten sind im Fall des EGZ für Ältere alle arbeitslosen Personen über 50 Jahre. Es wird darauf hingewiesen, dass nur die durchschnittlichen Kosten über alle Anspruchsberechtigten bzw. Teilnehmer verfügbar sind und nicht jene für die Gruppe der 50-52 Jahre alten Personen, welche die Teilnehmergruppe in der vorangegangenen Evaluationsanalyse darstellen.

Tabelle 6.3.1: Förderung von Personen und Ausgaben je Monat für EGZ Ältere

	2002			2003		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
Im Jahresdurchschnitt geförderte Personen EGZ Ältere	59.730	37.170	22.560	72.061	46.132	25.929
Anspruchsberechtigte in Tsd	1.075	400	674	1.081	403	676
Durchschnittliche Dauer der Förderung EGZ Ältere	16,5 Monate	18,5 Monate	13,9 Monate	17,2 Monate	21,2 Monate	12,8 Monate
Gesamtausgaben EGZ Ältere in Tsd €	58.535	33.304	25.335	65.576	38.428	27.251
Kosten EGZ Ältere je Geförderten in €	980	896	1.123	910	833	1051
Kosten EGZ Ältere je Anspruchsberechtigten €	54,47	83,22	37,61	60,68	95,30	40,32
Kosten EGZ Ältere je Wiederbeschäftigten in €	-	-	-	440	653	301

Quellen: Bundesagentur (2002/2003a) Tabellen 1b, 2, 3c., IAB (2004), eigene Berechnungen.

Zwischen 2002 und 2003 ist ein Anstieg sowohl bei der Anzahl der Geförderten als auch bei der Förderdauer für EGZ Ältere sichtbar. Trotz eines geringen Rückganges der Kosten je Geförderten stiegen die monatlichen Gesamtausgaben für dieses Instrument insgesamt um 12 Prozent an. Es folgt ein Vergleich der Kosten von Arbeitslosigkeit und einer durch EGZ Ältere geförderte Beschäftigung.

Ein Monat in Arbeitslosigkeit kostet den Staat im Durchschnitt 839 Euro an direkten Ausgaben im Jahr 2003. Im Falle einer Förderung durch EGZ, die im Normalfall mit Beschäftigung einhergeht, stehen den Einnahmen in Höhe von 734 Euro die Kosten für EGZ von 910 Euro gegenüber. Obwohl der Staat in beiden Fällen höhere Ausgaben als Einnahmen hat, so fallen durch die Förderung durch EGZ, wenn sie mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergeht, geringere Kosten in Höhe von 663 Euro im Monat je Person für den Staat an. Dieses Rechenbeispiel zeigt, dass die Kosten von EGZ für Ältere zwar höher sind als die Einnahmen durch Beschäftigung, die Kosten von Arbeitslosigkeit jedoch noch höher sind. Daher kann der Einsatz des Instruments EGZ für Ältere durchaus effizient sein. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Personen auch nach Auslaufen der Förderung in Beschäftigung verbleiben können und somit weitere positive fiskalische Effekte auftreten.

Wie im vorherigen Beispiel gezeigt, fallen bei Förderung durch EGZ Kosten für den Staat an, da die Ausgaben für EGZ die Einnahmen durch Steuern und Sozialbeiträge um 176 Euro im Monat übersteigen. Wenn man die Kosten von Arbeitslosigkeit außer acht

lässt, lässt sich errechnen, wie lange ein durch EGZ geförderter Älterer weiterhin ohne Förderung in Beschäftigung bleiben muss, bis die Einnahmen die Ausgaben für EGZ übersteigen. Bei einer durchschnittlichen Förderdauer von 17,2 Monaten ist dieser Punkt nach 4,2 Monaten erreicht. Der Staat kann also erst nach einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 21,4 Monaten positive Einnahmen erwarten. Diese Berechnung ignoriert die Kosten von Arbeitslosigkeit. Die Auswertungen des IAB zeigen, dass der Verbleib in Beschäftigung nach Auslaufen der Förderung relativ stabil ist. Bei einer Förderdauer von 6-12 Monaten ist ca. die Hälfte der ehemals Geförderten nach zwei Jahren noch in Beschäftigung, bei einer Förderdauer von 12-24 Monaten liegt der Anteil bei ca. 80 Prozent (vgl. Abbildung 5.1.1).

6.3.2.2 Effizienz des Instruments

Zur Beurteilung der Effizienz des Instruments EGZ für Ältere wird nun auf die Ergebnisse der Differenz-in-Differenzen Analyse zurückgegriffen. In der folgenden Tabelle sind die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Kontrollgruppe zum zweiten Zeitpunkt, November bzw. Dezember 2003, sowie der geschätzte tatsächliche kausale Effekt und der untere und obere Rand seines 95 Prozent Konfidenzintervalls aufgeführt. Der Effekt basiert auf dem Indikator 3 für Beschäftigung, der für die Teilnahme an sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen korrigiert. Da die Schätzergebnisse vom Zeitpunkt der Betrachtung des Erwerbsstatus abhängig sind, werden die Ergebnisse von zwei verschiedenen Zeitpunkten für die Effizienzanalyse verwendet. Die Ergebnisse der Evaluationsanalyse werden getrennt für Ost- und Westdeutschland dargestellt. Die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen erfolgt im nächsten Abschnitt.

Tabelle 6.3.2: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: EGZ Ältere

	Gesamt	Ost	West
November			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1378	0,1459	0,1340
Kausaler Effekt	0,0166	0,0297	0,0112
Konfidenzintervall kausaler Effekt	0,006 – 0,028	0,011 – 0,048	-0,003 – 0,025
Dezember			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1392	0,1466	0,1360
Kausaler Effekt	0,0200	0,0330	0,0147
Konfidenzintervall kausaler Effekt	0,009 – 0,031	0,014 – 0,052	0,001 – 0,029

Quelle: Kapitel 4.

Mit den dargestellten Werten lassen sich nun die Erwartungswerte der Kosten des Staates für einen zum Beobachtungszeitpunkt der Evaluationsanalyse arbeitslosen Älteren für die beiden Szenarien mit und ohne EGZ für Ältere berechnen. Beide Erwartungswerte sind jeweils stark negativ, da die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in Beschäftigung innerhalb des Beobachtungszeitraums von jeweils sechs Monaten lediglich um die 14 Prozent beträgt. Der notwendige kausale Effekt X wird durch einen Vergleich des Erwartungswerts Y1 für Szenario 1 und Y2 für Szenario 2 berechnet und lässt sich für den Messzeitpunkt November für Gesamtdeutschland wie folgt darstellen:

Y2 – Y1 = (0,1378+X)*(734-440)-(1-0,1378-X)*839 – (0,1378*734-(1-0,1378)*839)

Wenn nun die Maßnahme kostenneutral sein soll und die Erwartungswerte der beiden Szenarien sich gleichen sollen, d.h. Y1 = Y2, dann beträgt der notwendige kausale Effekt

X = 0,054 = (0,1378 * 440) / (839+734-440).

Bei einem kausalen Effekt in der Höhe von 0,054 ist die Maßnahme EGZ Ältere kostenneutral. Die Wahrscheinlichkeit, innerhalb von 6 Monaten nach Zugang in Arbeitslosigkeit wieder beschäftigt zu sein, die für die Kontrollgruppe bei ca. 14 Prozent liegt, muss durch die Maßnahme um 5,4 Prozentpunkte erhöht werden, damit sie kostenneutral ist. Die geschätzten tatsächlichen kausalen Effekte liegen jedoch alle zwischen 0,015 und 0,033.

Die Differenz der Erwartungswerte für beide Szenarien stellt den zu erwartenden fiskalischen Ertrag bzw. die Kosten der Maßnahme je anspruchsberechtigter Person je Monat in Euro dar. Wenn das Instrument keinerlei Auswirkungen haben sollte, d.h. X=0, dann würde der erwartete fiskalische Ertrag je Person -60,7 Euro betragen. Dieser Betrag entspricht den Kosten der Maßnahme je Anspruchsberechtigten. Der Betrag wird zusammen mit dem minimalen und maximalen Wert, der auf dem unteren und oberen Rand des 95 Prozent Konfidenzintervalls des geschätzten tatsächlichen kausalen Effekts beruht, in der folgenden Tabelle dargestellt. Damit wird einer möglichen Ungenauigkeit bei den Schätzungen Rechnung getragen. Ein positiver Wert impliziert, dass das Instrument kosteneffizient ist. Ein negativer Wert bedeutet, dass die Maßnahme aus fiskalischer Sicht zusätzliche Kosten mit sich bringt. Der Betrag in Euro selber sollte nur vorsichtig interpretiert werden, da er in starker Abhängigkeit der in der Evaluation der Wiederbeschäftigungschancen getroffenen Annahmen steht. Das entscheidende Ergeb-

nis dieser Effizienzanalyse ist das Vorzeichen des Betrages, das angibt, ob die Maßnahme für die Personengruppe effizient ist oder nicht.

Tabelle 6.3.3: Berechnete monatliche fiskalische Erträge EGZ Ältere je Anspruchsberechtigten in Euro

	Gesamt	Ost	West
November			
fiskalischer Ertrag	-41,82	-71,75	-25,17
min fiskalischer Ertrag	-53,83	-86,56	-44,40
max fiskalischer Ertrag	-28,91	-57,26	-6,48
Dezember			
fiskalischer Ertrag	-38,59	-69,59	-21,03
min fiskalischer Ertrag	-51,05	-84,64	-39,58
max fiskalischer Ertrag	-26,12	-54,55	-1,67

Kein geschätzter kausaler Effekt ist hoch genug, um zu einem positiven fiskalischen Ertrag zu führen. Selbst die maximalen Werte sind stets negativ, obwohl in der Evaluationsanalyse ein positiver Effekt auf die Wiederbeschäftigungschance ausgewiesen wird, der für einige Gruppen signifikant aber nicht groß genug ist, um die Kosten der Maßnahme aufzuwiegen. Die Erträge sind in Ostdeutschland stets kleiner als in Westdeutschland, da dort die Kosten der Maßnahme je Wiederbeschäftigten niedriger sind. Die zu erwartenden fiskalischen Erträge in der Höhe von -72 Euro bis -21 Euro je Monat je Person sind verglichen mit den Kosten von Arbeitslosigkeit gering. Bei einer vorsichtigen Interpretation der Höhe des Betrages kann gefolgert werden, dass die Maßnahme nicht kosteneffizient ist aber auch keine enormen negativen fiskalischen Erträge durch die Maßnahme entstehen. Es muss nochmals daraufhin gewiesen werden, dass die Ergebnisse der Effizienzanalyse auf mehreren Annahmen und unpräzisen Daten wie den Durchschnittswerten der Kosten von Arbeitslosigkeit und der Maßnahme basieren. Da alle berechneten Erträge negativ sind, kann jedoch mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Maßnahme EGZ für Ältere nicht kosteneffizient ist. Zudem beruhen die Berechnungen auf dem Indikator 3 für den Beschäftigungsstatus, der im Vergleich zu den anderen Indikatoren zu den höchsten kausalen Effekten führt. Weiterhin berücksichtigt der geschätzte kausale Effekt keine Substitution zwischen den Altersgruppen, so dass der für die Berechnung herangezogene kausale Effekt eher eine Obergrenze darstellt.

6.3.2.3 Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Da bei den geschätzten tatsächlichen kausalen Effekten einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern auftreten, werden nun die Folgen für die Kosteneffizienz der Maßnahme untersucht.

Tabelle 6.3.4: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro

	Frauen			Männer		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
November						
fiskalischer Ertrag	-47,62	-46,60	-45,45	-36,66	-96,60	-6,47
min fiskalischer Ertrag	-65,19	-65,60	-72,44	-54,62	-119,05	-32,31
max fiskalischer Ertrag	-30,07	-27,60	-18,48	-18,71	-74,14	19,37
Dezember						
fiskalischer Ertrag	-38,26	-51,83	-24,21	-39,58	-87,92	-18,05
min fiskalischer Ertrag	-56,53	-71,73	-52,19	-57,80	-110,83	-44,20
max fiskalischer Ertrag	-19,98	-31,93	3,780	-21,37	-65,01	8,09

Die in der Tabelle dargestellten fiskalischen Erträge sind wie zuvor stets negativ, nur für Frauen und Männer in Westdeutschland sind einige berechnete maximale Erträge knapp positiv. Insgesamt sind die Erträge für Frauen niedriger als für Männer. Nur in Ostdeutschland sind die Erträge für Männer niedriger als für Frauen.

6.3.3 EGZ Schwerbehinderte

Die Effizienz des EGZ für Schwerbehinderte wird für das Jahr 2002 untersucht, in dem der zweite Zeitpunkt der Messung des Erwerbsstatus in der Evaluationsanalyse liegt.

6.3.3.1 Vergleich der Kosten und Einsparungen

Die Anzahl der geförderten Personen und die Kosten je Monat werden in der folgenden Tabelle dargestellt und basieren auf den Eingliederungsbilanzen der BA.

Tabelle 6.3.5: Geförderte Personen und Ausgaben je Monat für EGZ Schwerbehinderte

	2002			2003		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
Im Jahresdurchschnitt geförderte Personen EGZ Schwerbehinderte	-	-	-	25.596	9.508	16.088
Anspruchsberechtigte	142.393	29.044	113.349	-	-	-
Gesamtausgaben EGZ Schwerbehinderte in Tsd €	26.222	7.079	19.143	26.524	8.591	17.933
Kosten EGZ Schwerbehinderte je Geförderten in €	-	-	-	1.036	904	1.115
Kosten EGZ Schwerbehinderte je Anspruchsberechtigten in €	184	244	169	-	-	-

Quellen: Bundesagentur (2002/2003a) Tabellen 1b, 2, 3c., IAB (2004), eigene Berechnungen.

Anspruchsberechtigt sind alle arbeitslosen Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen. Ihre Anzahl wurde für den Stichtag Juli 2002 aus den Individualdaten der BA berechnet. Die Kosten je Geförderten wurden als Gesamtausgaben EGZ Schwerbehinderte geteilt durch die im Jahresdurchschnitt geförderten Teilnehmer berechnet. Daher kann es bei dieser Angabe zu Abweichungen bei der Summenbildung kommen. Die Anzahl Geförderter durch den EGZ Schwerbehinderte ist lediglich seit Ende 2003 verfügbar. Die Kosten des Instruments je Wiederbeschäftigten für das Jahr 2002 können daher nicht berechnet werden. Die Effizienzanalyse greift im Folgenden auf die Kosten je Anspruchsberechtigten zurück.

Der Vergleich der Kosten von Arbeitslosigkeit in Höhe von 839 Euro und der Kosten der Maßnahme von 1.036 € mit den entgangenen Einnahmen von 734 € zeigt, dass der Staat monatlich 537 € einspart, wenn ein Arbeitsloser in geförderte Beschäftigung wechselt. Daher kann das Instrument EGZ für Schwerbehinderte kosteneffizient sein. Diese Berechnung kann nicht für das Jahr 2002 durchgeführt werden, da keine Angaben zu der Anzahl geförderter Personen vorliegen.

Die Kosten des Instruments übersteigen die Einnahmen um 302 € monatlich. Gegeben den Einnahmen von 734 € muss ein geförderter Beschäftigter für jeden Monat in Förderung 0,41 Monate ohne Förderung in Beschäftigung verweilen, bis die Einnahmen des Staates seine Ausgaben für die Maßnahme übersteigen. Die Kosten von Arbeitslosigkeit werden hierbei nicht berücksichtigt. Da die durchschnittliche Anzahl der Monate in Förderung nicht verfügbar ist, kann dieser Zeitraum nicht berechnet werden.

6.3.3.2 Effizienz des Instruments

In der folgenden Tabelle werden die Ergebnisse der Evaluation der Wiederbeschäftigungschancen für den EGZ Schwerbehinderte dargestellt.

Tabelle 6.3.6: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: EGZ Schwerbehinderte

	Gesamt	Ost	West
Juli			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1447	0,1682	0,1416
Kausaler Effekt	0,0048	0,0146	0,0040
Konfidenzintervall kausaler Effekt	0,000 – 0,010	0,003 – 0,026	-0,001 – 0,009
Oktober			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1499	0,1871	0,1451
Kausaler Effekt	0,0117	0,0266	0,0077
Konfidenzintervall kausaler Effekt	0,007 – 0,017	0,015 – 0,038	0,002 – 0,013

Quelle: Kapitel 4.

Anhand der Angaben zu Kosten und Einnahmen kann nun der notwendige kausale Effekt berechnet werden, bei dem die Maßnahme kostenneutral ist. Im Gegensatz zu der in Abschnitt 4.4.3.1 vorgestellten Methode sind die Kosten der Maßnahme je Wiederbeschäftigten nicht verfügbar. Daher werden die Kosten je Anspruchsberechtigten genommen, die direkt in das zweite Szenario mit einer Welt mit EGZ für Schwerbehinderte einfließen. Da die Kosten je Anspruchsberechtigten anfallen, werden sie sowohl bei Beschäftigung als auch im Falle von Arbeitslosigkeit hinzugezählt. Für den Messzeitpunkt Juli beträgt der notwendige kausale Effekt 0,12 und ist bei weitem größer als die geschätzten tatsächlichen kausalen Effekte. Der Höhe des notwendigen kausalen Effekts, der fast einer Verdoppelung der Wiederbeschäftigungschance in dem beobachteten Zeitraum entspricht, ist hauptsächlich auf die hohen Kosten des Instruments zurückzuführen. Auch wenn die Kosten je geförderter Person nicht viel höher als beim EGZ für Ältere liegen, so ist die Wahrscheinlichkeit der Förderung bei einer Wiederbeschäftigung im Vergleich deutlich höher.

Tabelle 6.3.7: Berechnete monatliche fiskalische Erträge EGZ SB je Anspruchsberechtigten in Euro

	Gesamt	Ost	West
Juli			
fiskalischer Ertrag	-176,76	-223,19	-162,44
min fiskalischer Ertrag	-184,15	-239,51	-170,49
max fiskalischer Ertrag	-168,75	-207,15	-154,39
Oktober			
fiskalischer Ertrag	-166,13	-206,31	-156,48
min fiskalischer Ertrag	-173,37	-222,63	-165,66
max fiskalischer Ertrag	-157,97	-190,27	-147,95

Die hohen negativen fiskalischen Erträge je anspruchsberechtigter Person je Monat in Euro spiegeln die Differenz zwischen dem notwendigen und tatsächlichen kausalen Effekt wieder. Selbst die maximalen Erträge sind stets stark negativ. Wie beim EGZ für Ältere sind auch beim EGZ für Schwerbehinderte die Erträge in Ostdeutschland geringer als in Westdeutschland. Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass die Maßnahme nicht kosteneffizient ist, sondern zu negativen fiskalischen Erträgen, d.h. zu zusätzlichen fiskalischen Kosten, führt.

6.3.3.3 Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden in der folgenden Tabelle dargestellt. Die fiskalischen Erträge sind für Männer stets kleiner, d.h. stärker negativ als für Frauen. Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland. Für kein Geschlecht und für keine Region scheint der EGZ Schwerbehinderte zu positiven fiskalischen Erträgen zu führen.

Tabelle 6.3.8: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro

	Frauen			Männer		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
Juli						
fiskalischer Ertrag	-169,57	-207,45	-156,58	-181,17	-234,45	-165,62
min fiskalischer Ertrag	-180,95	-230,41	-169,10	-190,64	-256,31	-176,41
max fiskalischer Ertrag	-158,19	-184,50	-143,15	-171,71	-212,58	-154,82
Oktober						
fiskalischer Ertrag	-159,57	-193,97	-153,63	-169,95	-215,94	-157,87
min fiskalischer Ertrag	-171,66	-218,19	-167,93	-179,95	-238,76	-169,29
max fiskalischer Ertrag	-147,46	-169,75	-139,32	-159,96	-193,12	-146,44

6.3.4 Egs Ältere

Die Effizienzanalyse für die Entgeltsicherung für Ältere bezieht sich auf das Jahr 2003, das erste Jahr der Einführung der Maßnahme.

6.3.4.1 Vergleich der Kosten und Einsparungen

Die Anzahl der geförderten Personen und Kosten für Egs Ältere werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6.3.9: Geförderte Personen und Ausgaben für Egs Ältere je Monat

	2003		
	Gesamt	Ost	West
Im Jahresdurchschnitt geförderte Personen Egs Ältere	1.606	646	960
Anspruchsberechtigte in Tsd	1.080	403	675
Gesamtausgaben Egs Ältere in €	616.667	225.000	391.667
Kosten Egs Ältere je Geförderten in €	384	348	408
Kosten Egs Ältere je Anspruchsberechtigten in €	0,57	0,56	0,58
Kosten Egs Ältere je Wiederbeschäftigten in €	3,17	2,23	3,62

Quellen: Bundesagentur (2003b), IAB (2004), IAB (Tabellenband), eigene Berechnungen.

Die Kosten je Geförderten und je Anspruchsberechtigten wurden selbst berechnet, wobei die Gruppe der Arbeitslosen über 50 anspruchsberechtigt ist. Da Egs für Ältere erst zu Beginn des Jahres 2003 eingeführt wurde, stieg die Anzahl der Geförderten über den Verlauf des Jahres stark an. Die geringen Gesamtausgaben von 616.667 € je Monat bzw. von 0,57 € je Anspruchsberechtigten und die kleine Anzahl der Geförderten verdeutlichen, dass das Instrument Egs im Vergleich zu EGZ nicht sehr weit verbreitet ist.
Im Falle der Förderung durch Egs Ältere stehen den Einnahmen von 734 € je Monat die Kosten der Maßnahme von 384 € gegenüber. Daher erzielt der Staat selbst bei ständiger Förderung positive Einnahmen von 350 € je Monat. Im Vergleich zur Situation von Arbeitslosigkeit erzielt der Staat einen fiskalischen Vorteil von 1.189 € je Monat durch die Förderung eines ehemals Arbeitslosen durch Egs für Ältere. Im Vergleich zu der Maßnahme EGZ sind die Kosten für Egs sehr gering.

6.3.4.2 Effizienz des Instruments

Die Ergebnisse der Evaluationsanalyse der Wiederbeschäftigungschancen der Maßnahme Entgeltsicherung für Ältere sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Die geschätzten tatsächlichen kausalen Effekte sind stets positiv, jedoch von geringer Größe und

nicht signifikant. Dies konnte erwartet werden, da die Anzahl der geförderten Personen im Jahr 2003 sehr gering ist.

Tabelle 6.3.10: Ergebnisse der Evaluationsanalysen: Egs Ältere

	Gesamt	Ost	West
Oktober			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1788	0,2468	0,1551
Kausaler Effekt	0,0100	0,0119	0,0065
Konfidenzintervall kausaler Effekt	-0,007 - 0,027	-0,019 - 0,043	-0,014 - 0,027
November			
Beschäftigungswahrscheinlichkeit	0,1789	0,2464	0,1558
Kausaler Effekt	0,0101	0,0098	0,0073
Konfidenzintervall kausaler Effekt	-0,007-0,027	-0,022-0,041	-0,013-0,028

Quelle: Kapitel 4.

Der notwendige kausale Effekt, der dazu führt, dass die Maßnahme kostenneutral ist, beträgt lediglich 0,0004. Im Vergleich zu der gemessenen Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ca. 0,18 ist der notwendige Effekt somit verschwindend gering. Jeder positive tatsächliche kausale Effekt führt daher zu einer Kosteneffizienz der Maßnahme. Dies beruht auf den extrem geringen Kosten der Maßnahme je Wiederbeschäftigten.
Die folgende Tabelle zeigt nun die berechneten monatlichen fiskalischen Erträge je Anspruchsberechtigten in Euro. Die Erträge sind für den geschätzten kausalen Effekt sowie den maximalen Wert des kausalen Effektes stets positiv und für die minimalen Werte des Effekts stets negativ. Es kann daher nicht mit Sicherheit gesagt werden, ob die Maßnahme kosteneffizient, kostenneutral ist oder gar zu negativen fiskalischen Erträgen führt. Das Ergebnis ist abhängig vom Schätzfehler bei der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und nicht signifikant unterschiedlich von Null. Aufgrund des geringen Umfangs der Maßnahme scheint sie weder zu größeren fiskalischen Einsparungen noch Kosten zu führen.

Tabelle 6.3.11: Berechnete monatliche fiskalische Erträge Egs Ältere je Anspruchsberechtigten in Euro

	Gesamt	Ost	West
Oktober			
fiskalischer Ertrag	15,14	16,58	10,14
min fiskalischer Ertrag	-11,42	-27,85	-23,44
max fiskalischer Ertrag	41,75	61,01	43,73
November			
fiskalischer Ertrag	15,26	13,53	11,43
min fiskalischer Ertrag	-11,69	-31,90	-22,44
max fiskalischer Ertrag	42,21	58,97	45,30

6.3.4.3 Unterschiede zwischen Männern und Frauen

In der folgenden Tabelle werden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufgezeigt. Während in Westdeutschland die Erträge für Männer größer sind als für Frauen, scheint die Maßnahme in Ostdeutschland eher für Frauen als für Männer kosteneffizient zu sein. Auffällig sind die negativen Erträge für die Gruppe der Frauen in Westdeutschland.

Tabelle 6.3.12: Berechnete monatliche fiskalische Erträge nach Geschlecht in Euro

	Frauen			Männer		
	Gesamt	Ost	West	Gesamt	Ost	West
Oktober						
fiskalischer Ertrag	3,68	45,94	-21,94	23,28	-2,82	34,86
min fiskalischer Ertrag	-34,05	-15,74	-70,25	-13,52	-63,67	-11,58
max fiskalischer Ertrag	41,46	107,63	26,37	60,07	58,03	81,29
November						
fiskalischer Ertrag	11,72	41,45	-7,34	16,84	-4,75	24,84
min fiskalischer Ertrag	-26,83	-21,97	-56,54	-20,31	-66,88	-21,72
max fiskalischer Ertrag	50,27	104,87	41,85	53,99	57,38	71,39

6.4 Schlussfolgerungen der Effizienzanalyse

Die Effizienzanalyse bezieht sich auf die Instrumente EGZ für Ältere, EGZ für Schwerbehinderte und Egs für Ältere. Das Instrument Beitragsbonus kann nicht auf seine Kosteneffizienz untersucht werden, da bisher keine Kosten erhoben wurden. Jedoch kann anhand der vorangegangenen Analysen der Beschäftigungswirkungen der Maßnahme darauf geschlossen werden, dass der Beitragsbonus zu keinen signifikant positiven fiskalischen Erträgen führt. Die Effizienzanalyse bezieht sich auf die Ergebnisse der Evaluation der Wiederbeschäftigungschancen und kann nur für den jeweiligen Untersu-

chungszeitraum durchgeführt werden. Eine Übertragung der Ergebnisse auf andere Zeiträume ist kritisch, da sich neben den betrachteten Kosten und Einnahmen auch die Rahmenstruktur durch weitere Reformen auf dem Arbeitsmarkt geändert haben kann. Weiterhin ist die Analyse durch unpräzise Daten und starke Annahmen eingeschränkt. So können bei den Kosten von Arbeitslosigkeit nur Durchschnittswerte für alle Arbeitslosen angesetzt werden und mögliche Unterschiede zwischen den Gruppen der Arbeitslosen und Beschäftigten nicht berücksichtigt werden. Zudem sind nur die durchschnittlichen Kosten der Maßnahmen über alle Förderberechtigte hinweg verfügbar und nicht für die spezielle Teilnehmergruppe der Evaluationsanalyse. Weiterhin werden die Kosten der Verwaltung der BA nicht bei der Analyse berücksichtigt, da unklar ist, in wieweit auch im Falle von geförderter Beschäftigung Verwaltungskosten anfallen. Die Ergebnisse der Effizienzanalyse sind daher vorsichtig zu interpretieren, insbesondere die Höhe der berechneten Erträge in Euro, die stark vom Evaluationsdesign abhängen. Die Analyse soll in erster Linie darstellen, inwiefern die untersuchten Maßnahmen als kosteneffizient einzuschätzen sind.

Das Instrument EGZ für Ältere weist positive und signifikante kausale Effekte auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auf. Jedoch sind die Kosten des Instruments relativ hoch. Um zumindest kostenneutral zu sein, müsste das Instrument die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung der Gruppe der Anspruchsberechtigten um über ein Drittel erhöhen. Die geschätzten kausalen Effekte liegen jedoch weit unter diesem notwendigen Effekt, sodass die berechneten fiskalischen Erträge stets negativ sind, selbst für den oberen Rand des Konfidenzintervalls des geschätzten kausalen Effekts. Die Differenzierung nach Geschlecht und Region zeigt, dass die fiskalischen Kosten in Westdeutschland geringer sind als in Ostdeutschland. Während in Ostdeutschland die fiskalischen Kosten für Frauen niedriger sind als für Männer, hat in Westdeutschland die Gruppe der Männer geringere Kosten als die Gruppe der Frauen. Für alle betrachteten Gruppen ist die Maßnahme nicht kosteneffizient sondern scheint zu einer weiteren finanziellen Belastung des Staates zu führen.

Bei der Maßnahme des EGZ für Schwerbehinderte sind die Ergebnisse noch eindeutiger. Aufgrund der hohen Kosten müsste diese Maßnahme beinahe zu einer Verdoppelung der Wahrscheinlichkeit auf Wiederbeschäftigung führen, die jedoch nicht beobachtet wird. Die geschätzten kausalen Effekte sind zwar zumeist positiv und signifikant,

jedoch bei weitem zu klein. Für keine der betrachteten Gruppen ist diese Maßnahme kosteneffizient. Zudem sind die negativen fiskalischen Erträge der Maßnahme um ein Vielfaches größer als jene der anderen untersuchten Maßnahmen.

Bei der Entgeltsicherung für Ältere, die im Jahr der Einführung dieser Maßnahme im Jahr 2003 untersucht wird, sind sowohl die Anzahl der Geförderten als auch die Kosten je geförderter Person sehr gering. Daher ist die Maßnahme bei jedem positiven kausalen Effekt kosteneffizient. Die geschätzten kausalen Effekte sind zumeist positiv, jedoch nicht signifikant. Daher sind auch die berechneten fiskalischen Erträge positiv, was jedoch vom Schätzfehler des kausalen Effektes abhängen könnte. Es kann nicht mit Sicherheit von Kosteneffizienz gesprochen werden. Aufgrund der geringen Kosten sowie des niedrigen kausalen Effekts des Instruments können sowohl hohe positive als auch negative fiskalische Erträge im Untersuchungszeitraum ausgeschlossen werden.

Die getroffenen Annahmen und ausgewählten geschätzten Effekte sowie Substitutionseffekte, die nicht in den Analysen berücksichtigt werden konnten, führen eher zu einer Über- als Unterschätzung der fiskalischen Erträge der untersuchten Maßnahmen. Dies verstärkt die Aussage, dass keines der Instrumente zu signifikant positiven fiskalischen Erträgen führt.

Literatur

Ashenfelter, O. (1978) Estimating the Effect of Training Programs on Earning, Review of Economics and Statistics, 60, 47-57.

Bach, H.-U. und E. Spitznagel (2003), Gesamtfiskalische Modellrechnungen, Was kostet uns die Arbeitslosigkeit?, IAB Kurzbericht Nr. 10, 21.07.2003, Nürnberg.

Bergemann, A., Fitzenberger, B. Schultz und Speckesser, S. (2000), Multiple Active Labor Market Policy Participation in East Germany, Beihefte der Konjunkturpolitik, Bd. 51, S. 195-243.

Blien, U.; Hirschenauer, F.; Arendt, M.; Braun, H.; Gunst, D.; Kilcioglu, S.; Kleinschmidt, H.; Musati, M.; Roß, H.; Vollkommer, D.; Wein, J. (2004): Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37, S. 146-175.

Bosch, G. und Schief, S. (2005), Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? IAT-Report 2005-4.

Brixy, U. und Christensen, B. (2002), Wie viel würden Arbeitslose für einen neuen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht in Leere laufen – vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. IAB Kurzbericht Nr. 25/ 2002.

Brussig, M. und Erlinghagen, M. (2005), Entlassungen und Kündigungen in den neuen Bundesländern. Berliner Debatte Initial, 16(2), S. 76-92.

Bundesagentur für Arbeit (2002), Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Berichtsjahr 2002, Bundesrepublik Deutschland, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2003a), Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Berichtsjahr 2003, Bundesrepublik Deutschland, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2003b), Wichtige arbeitsmarkpolitische Instrumente der Bundesanstalt für Arbeit, Bundesagentur für Arbeit, BA – Service – Haus – Statistik, Dezember 2003, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2003c), Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – Fragen, Antworten, Tipps. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, Heft 19, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2003d), Vorläufige Durchführungsanweisungen zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, 1. Ergänzungslieferung; Februar 2003, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2004a), Arbeitsmarkt 2003, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 52. Jahrgang, Sondernummer, 15.07.2004, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2004b), Geschäftsbericht 2003, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2005a), Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – Fragen, Antworten, Tipps. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, Heft 19, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2005b), Vorläufige Durchführungsanweisungen zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, 2. Ergänzungslieferung; Januar 2005, Nürnberg.

Caliendo, M, R. Hujer und S. Thomsen (2005), The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany: A Microeconometric Evaluation, IZA Discussion Paper 1512, Bonn.

Deutscher Bundestag (2002), Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN. Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (= Drucksache 15/25 vom 05.11.2002).

Ellguth, P. und Kohaut, S. (2004), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. WSI-Mitteilungen, 57(8), S. 450-454.

Fitzenberger, B. und R. Wilke (2004), Unemployment Durations in West-Germany before and after the Reform of the Unemployment Compensation System during the 1980s, ZEW Discussion Paper 04-24, Mannheim.

Fredriksson, P. und P. Johansson (2004), Dynamic Treatment Assignment – The Consequences for Evaluations Using Observational Data, IZA Discussion Paper No. 1062, Bonn.

Hagemann, S., Sörgel, W. und Wiedemann, E. (2004), Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III. Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung. IAB Forschungsbericht Nr. 1/2004, Nürnberg.

Hagen, T. (2004), Ökonometrische Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland auf Basis von Regionaldaten – Grundlegende Probleme und Ergebnisse dreier Ansätze, Zeitschrift für Evaluation, 2, S. 241-263.

Hartmann, J. (2004), Lohnkostenzuschüsse und Integration schwervermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Band 284, Nürnberg.

Hartz-Kommision (2002), Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin.

IAB (2004), Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik - IAB Forschungsbereich 7, Nürnberg.

Jaenichen, U. (2002), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit, Mitteilungen aus der Arbeitmarkt- und Berufsforschung, 35 (3), S. 327-351.

Jaenichen, U. (2005), Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen, in: Bellmann, L./Hübler, O./Meyer, W. und G. Stephan (Hrsg.), Institutionen, Löhne und Beschäftigung, BeitrAB, Nürnberg, im Erscheinen.

Kaltenborn, B., Knerr, P. und Kurth-Laatsch, S. (2004), Hartz-Evaluierung: Ausgangslage, Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung, Nr. 27, Berlin.

Knuth, M. (1999), Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel. Brödner, P., Helmstädter, E. und Widmaier, B. (Hg.), Wissensteilung, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, S. 107-144.

Lechner, M. (1999), Earnings and employment effects of continuous off-the-job training in East Germany after Unification, Journal of Business & Economic Statistics 17(1), S. 74-90.

Lechner, M. (2001), Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments Under the Conditional Independence Assumption, in: Lechner, M./Pfeiffer, F. (Hrsg.), Econometric Evaluation of Labour Market Policies, Heidelberg, S. 43-58.

Magvas, E. (1999), Wie lange dauert es, eine Stelle zu besetzen? Wer wird eingestellt? Auswertung der Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot in West- und Ostdeutschland. IAB-Werkstattbericht Nr. 18/99, Nürnberg.

Maintz, G. (2004), Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten. In: Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase (Gesprächskreis Arbeit und Soziales, 102), Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Meyer, B. (1995), Natural and Quasi-Experiments in Economics, Journal of Business & Economic Statistics, 13, 151-161.

Rosenbaum, P. und D. Rubin (1983), The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, Biometrika, 70(1), S. 41-55.

Rosenbaum, P. und D. Rubin (1985), Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score, The American Statistican, 39, S. 33-38.

Rosenbaum, P. (1987), The Role of a Second Control Group in an Observational Study, Statistical Science, 2, S. 292-316.

Sachstandsbericht (2004), Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung, Forschungsverbund ZEW, IAB und IAT, Mannheim, Nürnberg, Gelsenkirchen.

Sianesi, B. (2002), Essays on the Evaluation of Social Programmes and Educational Qualifications, IFAU Dissertation Series 2002:3.

Sianesi, B. (2004), An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s, The Review of Economics and Statistics 86 (1), S. 133-155.

Statistisches Bundesamt (2004), Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Wiesbaden. (http://www.destatis.de/download/d/veroe/mikro/mikrozensus_2003i.pdf)

Steiger, H. (2004), Is Less More? A Look at Nonparticipation in Swiss Active Labour Market Programmes, University of St. Gallen.

Definitionen

Die Bundesagentur für Arbeit sowie die Arbeitsagenturen werden einheitlich so genannt, auch wenn sich Aussagen auf einen Zeitpunkt beziehen, in denen die Bezeichnungen Arbeitsamt bzw. Bundesanstalt für Arbeit gültig waren.
Zur besseren Lesbarkeit wird zum Teil dort, wo eine geschlechtsspezifische Unterscheidung möglich wäre, lediglich die männliche Form verwendet. Die Aussagen beziehen sich jedoch gleichwohl – mit Ausnahme gesondert gekennzeichneter Textstellen – auf beide Geschlechter.

Anhänge

Anhang A1: EGZ, Entgeltsicherung und Beitragsbonus im Überblick

Rechtsgrundlage	Förderart	Geltung ab	Kurzbeschreibung
1998			
SGB III (1998): §§ 217-224	• EGZ Einarbeitung • EGZ Einarbeitung für Berufsrückkehrer	1.1.1998	Lohnkostenzuschuss: • Regelförderung: maximal 30 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (Summe aus Bruttoentgelt und Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung) für maximal 6 Monate • mit Begründung: maximal 50 % für maximal 12 Monate, nach Ablauf der Regelförderung abgesenkter Fördersatz
	• EGZ bei erschwerter Vermittlung (insbesondere Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, sonstige Behinderte)		• Regelförderung: maximal 50 % für maximal 12 Monate • mit Begründung: maximal 70 % für maximal 24 Monate, nach Ablauf der Regelförderung abgesenkter Fördersatz
	• EGZ für ältere Arbeitnehmer (Langzeitarbeitslose, vollendetes 55. Lebensjahr, per Rechtsverordnung auf 50. Lebensjahr herabsetzbar)		• Regelförderung: maximal 50 % für maximal 24 Monate • mit Begründung: maximal 70 % für maximal 60 Monate, nach Ablauf der Regelförderung abgesenkter Fördersatz
	alle EGZ		Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Förderzeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit gleicher Dauer/von maximal 12 Monaten

1999			
SGB III	alle EGZ	1.8.1999	• Einschränkung der Rückzahlungsverpflichtung auf die Hälfte des Förderbetrags bzw. maximal den in den letzten 12 Monaten vor Beschäftigungsende gewährten Förderbetrag • Relativierung des Förderausschlusses für zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigte Personen, bis zu 3 Monate versicherungspflichtige Vorbeschäftigung jetzt zulässig
	EGZ Ältere	1.8.1999	• keine Rückzahlungsverpflichtung mehr • Fördervoraussetzungen: Nicht mehr nur Langzeitarbeitslose, sondern auch Personen, die innerhalb der letzten 12 Monate mindestens 6 Monate arbeitslos gemeldet waren
EGZ-Verordnung	EGZ Ältere	1.8.1999	• Herabsetzung der Altersgrenze auf 50 Jahre
2000			
SGB III: § 222a	EGZ-SB: EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte (Variante für ältere Schwerbehinderte: gesetzliche Altersgrenze 55 Jahre, per EGZ-Verordnung auf 50 Jahre herabgesetzt)	1.10.2000	für Schwerbehinderte im Sinne des § 33 Abs. 1 Nr. 3 a-d SchwbG und für Schwerbehinderten gleichgestellte Behinderte: • Förderhöhe maximal 70 % für maximal 36 Monate; • für ältere Schwerbehinderte von 50 bis 55 Jahren maximal 60 Monate; • für ältere Schwerbehinderte mit vollendetem 55. Lebensjahr maximal 96 Monate • Rückzahlungsverpflichtung gilt auch für EGZ-SB, nicht aber für EGZ-SB für Ältere • Förderhöhe und Dauer auch davon abhängig, ob durch die Einstellung die Beschäftigungspflicht nach SchwbG erfüllt wird
SGB III: § 235a (3)	EGZ-SB: EGZ bei Übernahme Schwerbehinderter nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung nach § 218 (3)	1.10.2000	EGZ in Höhe von maximal 70 % für maximal 1 Jahr möglich, wenn für die Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden

2001			
§ 222a SGB III, § 104 Abs. 1 Nr. 3 a-d und § 2 Abs. 3 SGB IX	EGZ-SB: Zur Abgrenzung der Zielgruppe nunmehr Verweis auf SGB IX	1.7.2001	inhaltlich unverändert
2002			
SGB III (Job-Aqtiv): § 218, § 421 f	EGZ Ältere	1.1.2002	Erweiterung auf generell ältere Arbeitnehmer über 50 (vorher Mindestarbeitslosigkeitsdauer erforderlich)
	alle EGZ	1.1.2002	Vereinfachung: Förderhöhe richtet sich nach Arbeitsentgelt und pauschaliertem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
SGB III (Job-Aqtiv): § 222a	EGZ-SB	1.1.2002	"angemessene" Berücksichtigung von Zeiten befristeter Vorbeschäftigung
2003			
SGB III (Hartz I): § 421j	Neueinführung Egs, Egs-Z: Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer	1.1.2003	Zuschuss zum Arbeitsentgelt und zum Rentenversicherungsbeitrag; • Arbeitnehmer mit vollendetem 50. Lebensjahr und Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen • Nettoentgeltdifferenz (Bemessungsentgelt für ALG minus neues Nettoentgelt) mindestens 50 € • Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Höhe von 50 % der Nettoentgeltdifferenz • Zuschuss zum Rentenversicherungsbeitrag so, dass die neuen Beiträge 90 % der früher gezahlten Beiträge erreichen
SGB III (Hartz I): § 421k	Neueinführung Beitragsbonus, Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	1.1.2003	• Befreiung des Arbeitgebers vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung zuvor arbeitsloser Arbeitnehmer mit vollendetem 55. Lebensjahr (keine formale Genehmigung: Der Arbeitgeber nimmt eine Bescheinigung über die vorherige Arbeitslosigkeit zu den Personalakten und meldet den Arbeitnehmer mit halbem Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung bei der Sozialversicherung)

2004			
SGB III (Hartz III): §§ 217-222, 421f	EGZ-Neuzuschnitt: EGZ zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen	1.1.2004	• maximal 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für maximal 12 Monate • Schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen: maximal 70 % für maximal 24 Monate, nach 12 Monaten abgesenkter Fördersatz • ältere Arbeitnehmer mit vollendetem 50. Lebensjahr: bis zu 36 Monaten, nach 12 Monaten abgesenkter Fördersatz
SGB III (Hartz III): § 219 statt vorher § 222a	EGZ-SB	1.1.2004	inhaltlich unverändert
SGB III (Hartz III)	EGZ, EZN	1.1.2004	vereinheitlichende Regelung mit bürokratischem Zusatzaufwand: Zuschuss ist zu mindern für Zeiten, in denen dem Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einem Ausgleichssystem erstattet wird

Anhang A2: Aufbau und Ablauf der Feldphase

	Datum	**Gesprächspartner**	**Interview-kennung**	**Dauer in min**
I a	08.03.2005	Kundenbereichsleiter	Ia_1_bl	45
	08.03.2005	Geschäftsstellenleiterin	Ia_2_gl	50
	08.03.2005	Arbeitsvermittlerin, SteA	Ia_3_stea1	60
	08.03.2005	Arbeitsvermittlerin BewA	Ia_4_bewa	55
	08.03.2005	Arbeitsvermittler Reha / SB	Ia_5_reahsb	55
	08.03.2005	Arbeitsvermittlerin Stea	Ia_6_stea2	50
I b	05.04.2005	Arbeitsvermittler Reha / SB	Ib_1_reahasb	85
	05.04.2005	Arbeitsvermittlerin SteA	Ib_2_stea1	55
	05.04.2005	Arbeitsvermittler SteA	Ib_3_stea2	70
	05.04.2005	Gruppenleiterin Leistungsbearbeitung	Ib_4_egs	50
	05.04.2005	Vorsitzender der Geschäftsführung / Abteilungs-leiter I	Ib_5_go_abtl	60
I c	09.03.2005	Geschäftsführerin Operativ	Ic_1_go	50
	09.03.2005	Vermittlerin BewA	Ic_2_bewa	45
	09.03.2005	Vermittlerin SteA	Ic_3_stea	50
	09.03.2005	Leistungsberater	Ic_4_egs	60
	09.03.2005	Bereichsleiterin AG-Kontakte	Ic_5_blag	30
	09.03.2005	Vermittler Reha/SB	Ic_6_rehasb	60
II a (1)	15.12.2004	Geschäftsführer Operativ	IIa1_1_go	55
	15.12.2004	Projektkoordinator Arbeitgeber-Kontakte	IIa1_2_tlag	45
	15.12.2004	Arbeitsvermittler Reha/SB	IIa1_3_rehasb	45
	15.12.2004	Arbeitsvermittler SteA	IIa1_4_stea1	55
	15.12.2004	Arbeitsvermittler SteA	IIa1_5_stea2	50
	15.12.2004	Arbeitsvermittlerin VC	IIa1_6_stea3	45
	17.02.2005	Teamleiter A-Team	IIa1_7_egs	40
II a (2)	29.11.2004	Geschäftsführerin Operativ	IIa2_1_go	30
	29.11.2004	Arbeitsvermittlerin SteA	IIa2_2_stea1	45

	29.11.2004	Arbeitsvermittler SteA	IIa2_3_stea2	65
	29.11.2004	Arbeitsvermittler SteA	IIa2_4_stea3	30
	29.11.2004	Vermittler Reha /SB	IIa2_5_rehasb	60
	24.02.2005	Bereichsleiter AG-Kontakte	IIa2_6_blag	60
	24.02.2005	Arbeitsvermittlerin BewA	IIa2_7_bewa	50
III b	25.01.2005	Geschäftsführer Operativ	IIIb_1_go	80
	25.01.2005	Teamleiter stellenorientierte Vermittlung	IIIb_2_tlstea	50
	25.01.2005	Vermittler BewA	IIIb_3_bewa1	55
	25.01.2005	Vermittler BewA	IIIb_4_bewa2	45
	25.01.2005	Vermittlerin SteA	IIIb_5_stea	70
	25.01.2005	Vermittler Reha/SB	IIIb_6_rehasb	./.
III c	22.02.2005	Geschäftsführer Operativ	IIIc_1_go	50
	22.02.2005	Teamleiter AG-Kontakte	IIIc_2_tlag	50
	22.02.2005	Arbeitsvermittler Reha/SB	IIIc_3_rehasb	55
	22.02.2005	Vermittlerin SteA	IIIc_4_stea1	55
	22.02.2005	Vermittlerin SteA	IIIc_5_stea2	50
	22.02.2005	Vermittler BewA	IIIc_6_bewa	60
IV	10.02.2005	Geschäftsführerin Operativ	IV_1_go	50
	10.02.2005	Teamleiter AG-Kontakte	IV_2_tlag	50
	10.02.2005	Vermittler BewA	IV_3_bewa	20
	10.02.2005	Vermittlerin SteA	IV_4_stea	45
	10.02.2005	Sachbearbeitung B-Team	IV_5_egs	60
	10.02.2005	Vermittlerin Reha/SB	IV_6_rehasb	60
V b	11.11.2004	Geschäftsführer Operativ	Vb_1_go	./.
	11.11.2004	Vermittler SteA	Vb_1_stea1	./.
	11.11.2004	Bereichsleiter AG-Kontakte	Vb_1_blag	./.
	11.11.2004	Vermittlerin Reha/SB	Vb_1_rehasb	./.
	11.11.2004	Vermittler SteA	Vb_1_stea2	./.
	11.11.2004	Vermittlerin BewA	Vb_1_bewa	./.
V c	01.03.2005	Geschäftsführer Operativ	Vc_1_go	40

	01.03.2005	Bereichsleiter AG-Kontakte	Vc_2_blag	40
	01.03.2005	Vermittler SteA	Vc_3_stea	60
	01.03.2005	Teamleiter Vermittler	Vc_4_tl	50
	01.03.2005	Vermittlerin Reha/SB	Vc_5_rehasb	60
	01.03.2005	Sachbearbeiterin Leistungsbearbeitung	Vc_6_egs	45

Anmerkung: ./. Das Interview wurde nicht aufgezeichnet und ist ohne Information über seine Dauer.

Anhang A3: Gruppendiskussionen zur Entgeltsicherung

Vergleichstyp	**Datum**	**Anzahl Teilnehmende**	**Dauer (in min)**
I a	07.03.2005	5	80
I b	04.04.2005	9	75
I c	09.03.2005	6	95
II a	21.04.2005	3	70
II a	14.04.2005	3	90
III b	19.04.2005	5	75
III c	18.04.2005	3	75
IV	12.04.2005	3	80
V b	10.03.2005	5	85
V c	25.04.2005	3	70

Anhang A4: Gruppendurchschnitte der Variablen vor und nach dem Matching, t-Tests auf gleiche Mittelwerte und standardisierte Differenzen, Variante (1)

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**bis 3 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,05	0,01	23,98	0,00	0,01	0,01	0,84	0,76	0,05	0,01	21,42	0,00	0,02	0,01	4,31	0,19
IIb	0,19	0,08	32,59	0,00	0,08	0,08	0,40	0,92	0,20	0,12	23,44	0,00	0,12	0,12	0,51	0,89
IIIa	0,11	0,12	3,24	0,36	0,13	0,12	5,44	0,31	0,11	0,12	5,29	0,07	0,12	0,12	0,29	0,95
IIIb	0,09	0,11	7,18	0,04	0,11	0,11	0,00	1,00	0,09	0,11	7,86	0,01	0,11	0,11	0,00	1,00
IIIc	0,20	0,24	9,11	0,01	0,25	0,24	2,62	0,63	0,20	0,25	12,49	0,00	0,25	0,25	0,45	0,92
IV	0,11	0,05	23,62	0,00	0,05	0,05	0,99	0,81	0,12	0,03	34,80	0,00	0,03	0,03	1,77	0,52
Va	0,06	0,10	13,15	0,00	0,09	0,10	3,01	0,59	0,05	0,07	11,71	0,00	0,07	0,07	2,75	0,55
Vb	0,12	0,18	16,22	0,00	0,18	0,18	0,38	0,95	0,12	0,17	13,66	0,00	0,18	0,18	0,79	0,87
Vc	0,07	0,12	16,91	0,00	0,10	0,12	8,19	0,14	0,06	0,11	16,50	0,00	0,11	0,11	2,01	0,68
Nationalität	0,20	0,11	27,14	0,00	0,09	0,11	4,53	0,30	0,21	0,13	23,35	0,00	0,09	0,12	8,52	0,02
Altersgruppen																
25 bis 30	0,16	0,23	17,70	0,00	0,25	0,24	1,70	0,76	0,16	0,25	20,59	0,00	0,24	0,24	0,93	0,84
30 bis 35	0,17	0,23	14,40	0,00	0,22	0,22	0,34	0,95	0,17	0,24	17,54	0,00	0,25	0,24	3,27	0,48
35 bis 40	0,18	0,21	7,50	0,03	0,21	0,21	1,02	0,85	0,18	0,21	8,70	0,00	0,21	0,21	1,18	0,79
40 bis 45	0,15	0,17	5,41	0,12	0,18	0,17	1,85	0,73	0,15	0,17	6,77	0,02	0,18	0,18	0,00	1,00
45 bis 50	0,12	0,11	1,94	0,59	0,10	0,12	5,05	0,32	0,12	0,10	6,22	0,04	0,10	0,10	0,29	0,94
50 bis 55	0,10	0,03	28,70	0,00	0,03	0,03	2,16	0,54	0,11	0,03	30,33	0,00	0,02	0,03	3,01	0,26
55 bis 60	0,08	0,01	33,79	0,00	0,01	0,01	2,66	0,34	0,08	0,00	40,30	0,00	0,01	0,00	0,93	0,53
60 bis 65	0,03	0,00	24,19	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,04	0,00	27,31	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,19	0,22	7,31	0,04	0,23	0,23	0,67	0,90	0,20	0,27	17,75	0,00	0,25	0,28	5,30	0,24
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,04	2,72	0,43	0,03	0,04	5,04	0,32	0,04	0,04	2,17	0,46	0,03	0,04	7,24	0,08
Fachhochschulreife oder Abitur	0,04	0,07	12,60	0,00	0,07	0,07	0,00	1,00	0,04	0,05	0,85	0,77	0,05	0,04	1,35	0,76
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,03	4,53	0,23	0,03	0,03	0,74	0,88	0,04	0,03	8,71	0,01	0,03	0,02	2,02	0,57
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,09	5,30	0,13	0,08	0,09	2,49	0,64	0,08	0,08	0,57	0,85	0,07	0,08	3,43	0,42
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	9,35	0,06	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	3,63	0,28	0,00	0,00	0,00	1,00
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,01	16,29	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,03	0,01	19,20	0,00	0,00	0,01	0,69	0,76
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,20	0,22	5,33	0,13	0,22	0,21	2,33	0,66	0,21	0,20	3,44	0,26	0,20	0,20	0,23	0,96
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,12	0,06	19,84	0,00	0,07	0,06	3,80	0,40	0,13	0,06	24,41	0,00	0,06	0,05	3,88	0,27
1-2 Jahre	0,14	0,10	11,97	0,00	0,11	0,10	4,58	0,35	0,15	0,11	11,73	0,00	0,13	0,12	2,74	0,51
2-3 Jahre	0,16	0,15	1,88	0,60	0,14	0,15	3,01	0,55	0,16	0,13	7,87	0,01	0,13	0,13	2,37	0,56
3-4 Jahre	0,21	0,23	4,97	0,16	0,25	0,24	0,65	0,90	0,19	0,27	17,80	0,00	0,27	0,28	2,00	0,66
4-5 Jahre	0,24	0,38	29,53	0,00	0,35	0,37	4,73	0,39	0,21	0,35	32,00	0,00	0,35	0,35	0,21	0,96
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,00	30,83	0,00	0,00	0,00	0,00		0,04	0,00	26,08	0,00	0,00	0,00	1,26	0,48
1. Quartal 2000	0,02	0,00	18,82	0,00	0,00	0,00	0,00		0,02	0,00	16,15	0,00	0,00	0,00	1,05	0,32
2. Quartal 2000	0,02	0,00	18,06	0,00	0,00	0,00	1,34	0,32	0,02	0,00	14,89	0,00	0,00	0,00	0,94	0,71
3. Quartal 2000	0,03	0,00	21,16	0,00	0,00	0,00	1,19	0,56	0,02	0,00	20,08	0,00	0,00	0,00	1,76	0,16
4. Quartal 2000	0,04	0,01	23,92	0,00	0,00	0,01	0,91	0,71	0,03	0,00	23,74	0,00	0,00	0,00	0,70	0,71
1. Quartal 2001	0,05	0,02	15,25	0,00	0,02	0,02	1,41	0,72	0,04	0,00	26,76	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
2. Quartal 2001	0,07	0,08	4,22	0,23	0,07	0,09	4,58	0,39	0,06	0,03	11,61	0,00	0,03	0,03	0,91	0,81
3. Quartal 2001	0,12	0,20	21,12	0,00	0,23	0,21	7,07	0,23	0,09	0,10	4,81	0,10	0,10	0,11	4,73	0,29
4. Quartal 2001	0,28	0,40	25,68	0,00	0,44	0,42	2,88	0,60	0,17	0,25	20,45	0,00	0,26	0,26	1,85	0,69
1. Quartal 2002	0,33	0,29	8,37	0,02	0,23	0,26	6,14	0,20	0,26	0,42	33,28	0,00	0,48	0,45	7,37	0,11
2. Quartal 2002									0,25	0,18	16,55	0,00	0,12	0,13	3,87	0,27
Propensity Score	0,03	0,06			0,06	0,06			0,05	0,10			0,11	0,11		
Anzahl Beobachtungen	25518	794			732	732			23560	1172			1074	1074		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**bis 3 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,09	13,51	0,01	0,09	0,09	0,82	0,90	0,13	0,08	15,58	0,00	0,07	0,08	1,87	0,65
Ib	0,56	0,68	25,17	0,00	0,68	0,68	0,53	0,94	0,55	0,67	24,63	0,00	0,64	0,67	6,36	0,17
Ic	0,13	0,17	12,55	0,01	0,15	0,16	2,85	0,70	0,12	0,20	20,80	0,00	0,23	0,20	8,45	0,12
IIa	0,19	0,06	38,11	0,00	0,07	0,07	1,55	0,78	0,20	0,05	45,65	0,00	0,06	0,05	1,77	0,59
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,05	0,01	24,80	0,00	0,00	0,01	3,17	0,32	0,05	0,01	22,03	0,00	0,01	0,01	2,66	0,34
Altersgruppen																
25 bis 30	0,13	0,21	20,69	0,00	0,21	0,20	2,04	0,79	0,13	0,19	16,02	0,00	0,18	0,19	0,94	0,85
30 bis 35	0,14	0,20	14,97	0,00	0,21	0,21	0,00	1,00	0,14	0,21	18,56	0,00	0,21	0,21	0,60	0,91
35 bis 40	0,17	0,24	17,32	0,00	0,21	0,22	1,27	0,86	0,16	0,21	12,31	0,00	0,20	0,21	2,93	0,55
40 bis 45	0,17	0,16	1,13	0,82	0,16	0,16	1,36	0,85	0,17	0,20	8,53	0,01	0,21	0,19	4,74	0,34
45 bis 50	0,16	0,15	1,17	0,81	0,17	0,17	1,39	0,85	0,15	0,17	4,41	0,19	0,17	0,18	2,78	0,57
50 bis 55	0,13	0,03	35,30	0,00	0,03	0,03	0,00	1,00	0,13	0,02	44,03	0,00	0,02	0,02	1,79	0,49
55 bis 60	0,09	0,00	40,00	0,00	0,00	0,01	1,24	0,56	0,09	0,00	43,02	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
60 bis 65	0,02	0,00	17,69	0,01	0,00	0,00	0,00	1,00	0,03	0,00	22,83	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,08	0,05	12,90	0,02	0,04	0,05	2,12	0,73	0,09	0,03	21,69	0,00	0,03	0,04	4,34	0,21
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,03	4,10	0,37	0,03	0,04	5,88	0,41	0,03	0,05	13,18	0,00	0,05	0,05	3,46	0,52
Fachhochschulreife oder Abitur	0,02	0,04	7,40	0,09	0,03	0,04	5,93	0,41	0,03	0,02	2,43	0,49	0,02	0,02	2,26	0,60
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,03	6,32	0,22	0,04	0,03	4,11	0,54	0,05	0,03	7,21	0,05	0,04	0,03	3,57	0,42
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,04	0,04	2,31	0,64	0,03	0,04	5,11	0,43	0,05	0,04	3,41	0,33	0,02	0,04	7,74	0,04
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	3,12	0,55	0,01	0,01	0,00	1,00	0,01	0,00	7,77	0,06	0,00	0,00	1,64	0,56
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	19,46	0,00	0,00	0,00	0,00		0,02	0,00	15,74	0,00	0,00	0,00	2,13	0,32
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,31	0,21	22,51	0,00	0,20	0,21	1,75	0,79	0,33	0,19	33,16	0,00	0,20	0,19	1,84	0,67
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,15	0,06	29,22	0,00	0,07	0,07	1,66	0,78	0,17	0,04	43,60	0,00	0,05	0,04	2,31	0,48
1-2 Jahre	0,17	0,08	28,97	0,00	0,06	0,07	2,32	0,66	0,19	0,07	35,14	0,00	0,07	0,07	0,69	0,85
2-3 Jahre	0,16	0,16	2,09	0,67	0,15	0,16	4,13	0,56	0,16	0,12	13,63	0,00	0,12	0,12	0,33	0,94
3-4 Jahre	0,19	0,24	10,08	0,03	0,25	0,25	0,00	1,00	0,19	0,32	30,50	0,00	0,32	0,33	1,85	0,72
4-5 Jahre	0,22	0,43	44,91	0,00	0,42	0,41	2,77	0,72	0,18	0,42	54,67	0,00	0,42	0,41	1,55	0,77
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,01	23,22	0,00	0,02	0,01	1,46	0,76	0,05	0,00	27,87	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,02	0,00	17,98	0,01	0,00	0,00	0,00	1,00	0,02	0,00	19,90	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Quartal 2000	0,02	0,00	16,52	0,01	0,01	0,01	2,14	0,65	0,02	0,00	17,90	0,00	0,00	0,00	1,06	0,32
3. Quartal 2000	0,04	0,01	19,95	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,03	0,00	22,59	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
4. Quartal 2000	0,05	0,02	15,41	0,01	0,02	0,02	1,39	0,79	0,04	0,00	24,95	0,00	0,00	0,00	1,54	0,41
1. Quartal 2001	0,07	0,03	15,56	0,00	0,03	0,04	3,55	0,54	0,05	0,01	26,61	0,00	0,01	0,01	0,67	0,78
2. Quartal 2001	0,08	0,06	5,47	0,28	0,07	0,07	0,99	0,89	0,06	0,03	15,92	0,00	0,03	0,03	0,54	0,89
3. Quartal 2001	0,12	0,12	0,20	0,97	0,13	0,12	0,78	0,91	0,09	0,09	0,24	0,94	0,10	0,10	1,17	0,81
4. Quartal 2001	0,26	0,36	21,59	0,00	0,41	0,39	2,75	0,72	0,18	0,28	24,80	0,00	0,29	0,29	0,55	0,92
1. Quartal 2002	0,30	0,38	17,67	0,00	0,32	0,33	1,61	0,82	0,25	0,41	34,38	0,00	0,44	0,43	2,71	0,60
2. Quartal 2002									0,20	0,17	9,29	0,01	0,12	0,13	2,65	0,52
Propensity Score	0,03	0,05			0,05	0,05			0,06	0,15			0,15	0,15		
Anzahl Beobachtungen	15503	440			389	389			14529	924			866	866		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**bis 3 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,04	0,01	20,52	0,00	0,00	0,01	4,20	0,16	0,04	0,00	25,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
IIb	0,19	0,09	30,16	0,00	0,10	0,08	6,04	0,22	0,20	0,11	25,60	0,00	0,12	0,10	3,11	0,53
IIIa	0,11	0,11	0,10	0,98	0,11	0,11	0,00	1,00	0,10	0,13	8,25	0,03	0,12	0,13	0,50	0,93
IIIb	0,09	0,10	4,12	0,30	0,10	0,10	1,76	0,77	0,09	0,09	1,12	0,77	0,09	0,09	1,12	0,84
IIIc	0,20	0,23	7,53	0,06	0,25	0,25	0,84	0,89	0,20	0,25	11,58	0,00	0,23	0,26	5,32	0,36
IV	0,12	0,06	21,05	0,00	0,05	0,05	1,19	0,79	0,13	0,05	27,35	0,00	0,05	0,05	0,00	1,00
Va	0,04	0,10	24,03	0,00	0,09	0,10	4,08	0,56	0,04	0,08	19,70	0,00	0,09	0,09	0,67	0,92
Vb	0,14	0,17	9,98	0,01	0,17	0,17	0,00	1,00	0,14	0,17	10,44	0,00	0,17	0,17	0,44	0,94
Vc	0,07	0,13	19,92	0,00	0,13	0,13	0,59	0,93	0,07	0,12	17,76	0,00	0,13	0,12	3,31	0,60
Nationalität	0,16	0,07	26,73	0,00	0,06	0,07	0,54	0,91	0,16	0,08	23,89	0,00	0,08	0,08	0,98	0,84
Altersgruppen																
25 bis 30	0,12	0,15	7,29	0,06	0,13	0,15	5,01	0,40	0,12	0,18	16,61	0,00	0,22	0,17	12,87	0,04
30 bis 35	0,16	0,20	10,68	0,01	0,20	0,20	0,00	1,00	0,16	0,16	1,24	0,75	0,15	0,17	6,08	0,28
35 bis 40	0,18	0,26	20,48	0,00	0,27	0,26	3,75	0,55	0,17	0,26	20,10	0,00	0,25	0,26	3,10	0,61
40 bis 45	0,16	0,22	15,02	0,00	0,24	0,22	3,54	0,58	0,16	0,21	13,15	0,00	0,21	0,22	1,23	0,84
45 bis 50	0,13	0,14	2,31	0,56	0,13	0,14	4,98	0,39	0,13	0,15	5,88	0,12	0,13	0,15	5,43	0,33
50 bis 55	0,12	0,03	36,57	0,00	0,03	0,03	2,64	0,49	0,12	0,03	35,59	0,00	0,03	0,02	4,23	0,24
55 bis 60	0,10	0,00	45,69	0,00	0,00	0,00	0,81	0,32	0,10	0,00	44,76	0,00	0,00	0,00	0,72	0,65
60 bis 65	0,02	0,00	22,15	0,00	0,00	0,00	0,00		0,03	0,00	23,13	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,18	0,17	2,02	0,62	0,14	0,17	8,18	0,14	0,18	0,18	1,10	0,78	0,17	0,18	3,71	0,50
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,04	0,05	5,09	0,18	0,05	0,05	1,71	0,79	0,04	0,06	11,45	0,00	0,08	0,07	7,21	0,28
Fachhochschulreife oder Abitur	0,06	0,07	2,62	0,51	0,07	0,07	0,71	0,91	0,06	0,08	5,95	0,11	0,07	0,08	3,12	0,59
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,03	7,01	0,11	0,04	0,03	6,87	0,19	0,05	0,03	12,93	0,00	0,04	0,02	7,28	0,14
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,07	2,54	0,52	0,08	0,08	1,34	0,83	0,07	0,08	3,87	0,31	0,09	0,09	1,78	0,77
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	9,08	0,11	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	8,58	0,11	0,00	0,00	0,00	
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,00	19,56	0,00	0,01	0,00	1,42	0,65	0,03	0,00	19,13	0,00	0,00	0,00	1,25	0,65
Familienstand																
nicht verheiratet	0,19	0,23	9,93	0,01	0,22	0,24	5,45	0,36	0,21	0,21	1,53	0,69	0,22	0,20	4,66	0,41
verheiratet	0,26	0,32	11,70	0,00	0,35	0,32	6,07	0,32	0,26	0,35	18,27	0,00	0,32	0,36	7,95	0,17
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,25	0,21	7,91	0,06	0,20	0,21	1,64	0,77	0,26	0,25	2,58	0,51	0,24	0,24	0,36	0,95
2 Kinder	0,11	0,15	12,35	0,00	0,16	0,15	2,07	0,75	0,11	0,14	8,45	0,02	0,14	0,13	0,97	0,87
3 und mehr Kinder	0,11	0,19	22,43	0,00	0,20	0,19	1,45	0,83	0,11	0,18	19,06	0,00	0,17	0,19	6,34	0,30
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,15	0,12	10,46	0,01	0,12	0,11	3,54	0,52	0,15	0,10	13,86	0,00	0,10	0,10	2,91	0,57
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,18	0,29	27,39	0,00	0,31	0,29	3,28	0,61	0,18	0,25	16,66	0,00	0,27	0,25	4,64	0,44
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,11	0,06	18,21	0,00	0,08	0,06	9,44	0,09	0,11	0,07	12,24	0,00	0,09	0,07	6,11	0,26
1-2 Jahre	0,12	0,11	2,59	0,53	0,12	0,12	0,00	1,00	0,13	0,11	4,19	0,29	0,12	0,12	0,49	0,93
2-3 Jahre	0,16	0,16	1,14	0,78	0,13	0,15	4,24	0,45	0,15	0,12	10,47	0,01	0,11	0,11	1,39	0,79
3-4 Jahre	0,19	0,20	1,40	0,73	0,21	0,20	3,47	0,56	0,19	0,20	3,43	0,37	0,21	0,21	0,40	0,94
4-5 Jahre	0,22	0,31	19,90	0,00	0,29	0,32	7,04	0,25	0,22	0,32	24,12	0,00	0,31	0,33	3,60	0,55
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,06	0,00	32,23	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,05	0,01	25,16	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,02	0,00	13,35	0,01	0,01	0,01	1,58	0,70	0,02	0,01	8,31	0,07	0,00	0,01	2,95	0,48
2. Quartal 2000	0,02	0,01	12,30	0,01	0,01	0,01	3,00	0,53	0,02	0,00	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
3. Quartal 2000	0,04	0,01	16,85	0,00	0,01	0,01	2,26	0,56	0,03	0,00	19,54	0,00	0,01	0,00	2,48	0,41
4. Quartal 2000	0,04	0,01	21,39	0,00	0,01	0,01	1,12	0,76	0,03	0,01	14,98	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
1. Quartal 2001	0,06	0,03	14,64	0,00	0,03	0,03	3,19	0,49	0,05	0,01	21,42	0,00	0,01	0,01	1,88	0,62
2. Quartal 2001	0,08	0,13	14,12	0,00	0,16	0,13	10,11	0,13	0,06	0,04	9,13	0,03	0,04	0,04	0,74	0,89
3. Quartal 2001	0,14	0,22	20,77	0,00	0,21	0,22	2,26	0,72	0,09	0,13	10,55	0,00	0,14	0,13	3,05	0,62
4. Quartal 2001	0,24	0,36	26,41	0,00	0,39	0,37	5,32	0,40	0,14	0,23	23,27	0,00	0,25	0,23	5,38	0,39
1. Quartal 2002	0,30	0,23	15,57	0,00	0,17	0,22	11,33	0,03	0,26	0,39	29,23	0,00	0,42	0,40	4,46	0,46
2. Quartal 2002									0,27	0,17	22,23	0,00	0,10	0,15	13,49	0,00
Propensity Score	0,04	0,09			0,09	0,09			0,04	0,10			0,10	0,10		
Anzahl Beobachtungen	15824	630			576	576			15808	689			634	634		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**bis 3 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,08	16,25	0,03	0,11	0,09	6,35	0,51	0,13	0,09	13,27	0,02	0,05	0,10	13,09	0,05
Ib	0,58	0,59	3,62	0,59	0,64	0,60	8,90	0,36	0,57	0,64	14,86	0,01	0,67	0,64	5,22	0,50
Ic	0,12	0,19	19,24	0,00	0,14	0,19	13,54	0,19	0,12	0,16	12,36	0,02	0,16	0,16	1,82	0,83
IIa	0,17	0,14	10,32	0,15	0,11	0,13	4,06	0,65	0,18	0,10	21,32	0,00	0,12	0,11	2,76	0,71
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,04	0,02	10,89	0,16	0,01	0,02	6,04	0,41	0,04	0,01	14,51	0,02	0,02	0,02	0,00	1,00
Altersgruppen																
25 bis 30	0,09	0,17	23,92	0,00	0,18	0,16	5,82	0,60	0,10	0,20	28,94	0,00	0,21	0,20	2,72	0,77
30 bis 35	0,14	0,20	16,21	0,01	0,21	0,21	1,31	0,90	0,13	0,20	17,30	0,00	0,19	0,20	2,57	0,76
35 bis 40	0,17	0,21	10,41	0,11	0,15	0,21	14,89	0,12	0,17	0,22	13,85	0,01	0,21	0,23	3,22	0,70
40 bis 45	0,17	0,23	15,89	0,01	0,27	0,23	9,73	0,36	0,17	0,20	6,98	0,19	0,21	0,20	2,47	0,77
45 bis 50	0,17	0,16	3,56	0,60	0,15	0,16	3,95	0,68	0,17	0,15	4,11	0,46	0,15	0,14	2,60	0,73
50 bis 55	0,14	0,02	45,12	0,00	0,03	0,02	3,62	0,56	0,15	0,03	42,46	0,00	0,02	0,03	2,30	0,61
55 bis 60	0,10	0,00	44,96	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,11	0,00	46,40	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
60 bis 65	0,01	0,00	15,06	0,11	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	16,35	0,03	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,07	0,05	11,49	0,12	0,03	0,04	4,16	0,61	0,08	0,03	18,78	0,00	0,03	0,03	1,39	0,81
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,06	13,88	0,01	0,06	0,06	0,00	1,00	0,03	0,06	12,61	0,01	0,05	0,05	1,54	0,86
Fachhochschulreife oder Abitur	0,03	0,05	7,18	0,24	0,04	0,04	2,54	0,80	0,03	0,03	1,14	0,83	0,03	0,04	1,77	0,82
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,05	3,85	0,55	0,02	0,05	13,43	0,10	0,05	0,04	1,64	0,77	0,04	0,04	1,54	0,83
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,05	0,04	2,35	0,73	0,02	0,04	9,62	0,28	0,05	0,03	10,23	0,09	0,02	0,03	3,31	0,61
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	10,75	0,26	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	3,46	0,57	0,01	0,00	5,06	0,56
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	15,18	0,08	0,00	0,00	0,00	1,00	0,02	0,00	21,10	0,01	0,00	0,00	0,00	
Familienstand																
nicht verheiratet	0,15	0,20	13,51	0,03	0,19	0,20	2,58	0,80	0,16	0,19	8,34	0,11	0,13	0,17	11,83	0,12
verheiratet	0,24	0,32	17,50	0,01	0,31	0,31	0,00	1,00	0,24	0,28	8,08	0,13	0,28	0,28	0,73	0,93
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,18	0,19	1,62	0,81	0,17	0,18	3,76	0,70	0,19	0,19	0,40	0,94	0,18	0,18	0,00	1,00
2 Kinder	0,11	0,19	24,52	0,00	0,14	0,20	16,49	0,12	0,11	0,15	12,82	0,01	0,11	0,15	14,17	0,07
3 und mehr Kinder	0,10	0,13	10,68	0,09	0,19	0,13	18,44	0,11	0,10	0,12	6,41	0,22	0,12	0,12	1,02	0,90
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,13	0,14	2,50	0,71	0,15	0,15	1,44	0,89	0,13	0,18	13,29	0,01	0,19	0,18	3,53	0,68
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,39	0,31	15,84	0,02	0,31	0,31	1,03	0,92	0,39	0,32	15,43	0,01	0,32	0,32	0,00	1,00
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,24	0,09	40,50	0,00	0,12	0,09	7,96	0,34	0,25	0,12	32,80	0,00	0,11	0,12	4,96	0,45
1-2 Jahre	0,20	0,10	25,94	0,00	0,12	0,11	2,76	0,76	0,19	0,19	0,17	0,98	0,19	0,19	0,81	0,92
2-3 Jahre	0,14	0,18	10,24	0,11	0,18	0,18	1,34	0,90	0,14	0,13	2,56	0,64	0,11	0,13	5,66	0,46
3-4 Jahre	0,12	0,20	21,21	0,00	0,21	0,19	6,69	0,54	0,11	0,17	17,55	0,00	0,18	0,17	2,74	0,75
4-5 Jahre	0,11	0,30	49,04	0,00	0,27	0,31	8,69	0,45	0,11	0,31	51,01	0,00	0,30	0,30	0,00	1,00
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,09	0,01	39,43	0,00	0,01	0,01	2,24	0,65	0,08	0,00	40,25	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,03	0,00	21,79	0,01	0,01	0,00	3,55	0,56	0,03	0,00	24,68	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Quartal 2000	0,04	0,01	20,86	0,02	0,00	0,01	3,12	0,56	0,03	0,00	23,63	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
3. Quartal 2000	0,04	0,01	22,24	0,01	0,00	0,01	6,06	0,16	0,04	0,01	17,29	0,01	0,01	0,01	2,05	0,70
4. Quartal 2000	0,06	0,02	23,15	0,01	0,03	0,01	7,45	0,31	0,05	0,01	21,55	0,00	0,03	0,02	8,86	0,19
1. Quartal 2001	0,09	0,04	19,85	0,01	0,03	0,04	3,98	0,61	0,07	0,03	17,88	0,00	0,03	0,04	2,90	0,65
2. Quartal 2001	0,11	0,10	2,39	0,73	0,07	0,11	11,24	0,23	0,09	0,04	18,60	0,00	0,04	0,04	1,32	0,84
3. Quartal 2001	0,13	0,16	9,13	0,16	0,16	0,16	0,00	1,00	0,10	0,10	0,58	0,92	0,10	0,10	1,06	0,89
4. Quartal 2001	0,20	0,41	46,65	0,00	0,50	0,41	18,54	0,09	0,13	0,20	17,38	0,00	0,20	0,20	1,71	0,84
1. Quartal 2002	0,20	0,25	10,80	0,10	0,18	0,22	11,68	0,22	0,19	0,39	45,50	0,00	0,41	0,40	2,16	0,81
2. Quartal 2002									0,18	0,20	5,89	0,27	0,17	0,19	5,65	0,46
Propensity Score	0,02	0,06			0,06	0,06			0,03	0,09			0,09	0,09		
Anzahl Beobachtungen	11320	222			205	205			11066	347			312	312		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,05	0,05	3,70	0,21	0,06	0,05	1,77	0,70	0,05	0,05	0,07	0,98	0,04	0,05	4,11	0,27
IIb	0,19	0,17	3,73	0,23	0,17	0,17	0,00	1,00	0,20	0,18	6,69	0,02	0,18	0,18	0,57	0,88
IIIa	0,11	0,16	15,05	0,00	0,18	0,17	2,24	0,64	0,11	0,20	25,12	0,00	0,20	0,20	1,47	0,74
IIIb	0,09	0,12	11,29	0,00	0,13	0,13	1,58	0,74	0,09	0,09	0,15	0,96	0,09	0,09	2,66	0,50
IIIc	0,20	0,21	2,49	0,41	0,20	0,20	0,00	1,00	0,20	0,20	0,30	0,91	0,19	0,20	2,25	0,56
IV	0,11	0,05	24,33	0,00	0,05	0,05	0,36	0,92	0,12	0,07	18,58	0,00	0,07	0,07	0,00	1,00
Va	0,06	0,03	15,55	0,00	0,03	0,03	2,33	0,52	0,05	0,03	6,90	0,02	0,03	0,03	2,29	0,51
Vb	0,12	0,15	8,39	0,00	0,15	0,15	1,71	0,71	0,12	0,12	0,62	0,82	0,13	0,12	1,58	0,68
Vc	0,07	0,05	8,24	0,01	0,04	0,05	6,76	0,07	0,06	0,07	2,54	0,34	0,07	0,07	0,90	0,82
Nationalität	0,20	0,11	26,39	0,00	0,09	0,11	5,11	0,16	0,21	0,12	24,84	0,00	0,11	0,11	1,61	0,62
Altersgruppen																
25 bis 30	0,16	0,23	17,31	0,00	0,25	0,24	2,68	0,57	0,16	0,25	20,61	0,00	0,25	0,24	0,74	0,86
30 bis 35	0,17	0,21	10,65	0,00	0,20	0,22	4,42	0,33	0,17	0,23	16,37	0,00	0,24	0,23	2,44	0,55
35 bis 40	0,18	0,23	12,06	0,00	0,22	0,23	1,44	0,75	0,18	0,22	11,17	0,00	0,21	0,22	2,06	0,61
40 bis 45	0,15	0,17	6,03	0,04	0,18	0,17	2,11	0,64	0,15	0,17	6,45	0,01	0,18	0,17	0,61	0,88
45 bis 50	0,12	0,11	2,46	0,43	0,12	0,11	3,02	0,49	0,12	0,11	4,47	0,11	0,10	0,11	1,40	0,71
50 bis 55	0,10	0,04	27,34	0,00	0,03	0,03	1,53	0,62	0,11	0,02	35,91	0,00	0,02	0,02	0,94	0,67
55 bis 60	0,08	0,01	36,55	0,00	0,00	0,01	0,49	0,76	0,08	0,00	40,24	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
60 bis 65	0,03	0,00	25,69	0,00	0,00	0,00	0,00		0,04	0,00	26,51	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,19	0,21	6,06	0,04	0,20	0,22	4,11	0,36	0,20	0,24	10,61	0,00	0,22	0,24	4,87	0,22
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,04	4,93	0,09	0,04	0,05	5,02	0,27	0,04	0,03	2,08	0,46	0,02	0,03	5,28	0,11
Fachhochschulreife oder Abitur	0,04	0,07	14,40	0,00	0,06	0,07	4,21	0,38	0,04	0,07	11,92	0,00	0,06	0,07	3,82	0,36
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,05	3,78	0,19	0,04	0,05	0,48	0,92	0,04	0,04	0,31	0,91	0,05	0,04	3,67	0,36
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,10	10,73	0,00	0,11	0,10	0,68	0,89	0,08	0,08	0,12	0,97	0,07	0,08	2,76	0,46
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	1,28	0,69	0,00	0,00	3,08	0,41	0,00	0,00	6,05	0,07	0,00	0,00	4,04	0,18
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,00	21,43	0,00	0,00	0,00	1,55	0,48	0,03	0,01	17,52	0,00	0,01	0,01	0,54	0,81
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,20	0,21	4,21	0,16	0,21	0,21	0,96	0,83	0,21	0,21	2,25	0,41	0,20	0,20	0,37	0,92
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,12	0,06	19,35	0,00	0,09	0,06	8,46	0,03	0,13	0,07	18,29	0,00	0,08	0,07	3,97	0,25
1-2 Jahre	0,14	0,11	7,59	0,02	0,12	0,12	2,03	0,63	0,15	0,12	10,46	0,00	0,12	0,12	0,87	0,81
2-3 Jahre	0,16	0,16	1,63	0,59	0,17	0,17	0,53	0,91	0,16	0,15	1,86	0,50	0,16	0,15	1,02	0,79
3-4 Jahre	0,21	0,21	0,54	0,86	0,21	0,21	0,95	0,83	0,19	0,23	8,76	0,00	0,22	0,24	4,92	0,21
4-5 Jahre	0,24	0,35	24,23	0,00	0,34	0,36	4,48	0,33	0,21	0,33	28,18	0,00	0,33	0,33	0,34	0,93
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,00	29,93	0,00	0,00	0,00	0,65	0,56	0,04	0,00	26,68	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,02	0,00	17,41	0,00	0,00	0,00	2,04	0,32	0,02	0,00	16,40	0,00	0,00	0,00	0,84	0,32
2. Quartal 2000	0,02	0,00	16,13	0,00	0,00	0,00	2,78	0,08	0,02	0,00	16,56	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
3. Quartal 2000	0,03	0,01	15,43	0,00	0,00	0,01	0,78	0,76	0,02	0,00	21,29	0,00	0,00	0,00	0,00	
4. Quartal 2000	0,04	0,01	22,02	0,00	0,01	0,01	0,64	0,81	0,03	0,01	19,92	0,00	0,01	0,01	0,53	0,80
1. Quartal 2001	0,05	0,04	8,63	0,01	0,03	0,03	1,41	0,71	0,04	0,01	22,84	0,00	0,01	0,01	0,47	0,82
2. Quartal 2001	0,07	0,10	9,39	0,00	0,11	0,10	1,75	0,72	0,06	0,04	6,93	0,02	0,04	0,04	3,11	0,37
3. Quartal 2001	0,12	0,20	21,65	0,00	0,21	0,21	1,06	0,83	0,09	0,14	14,60	0,00	0,14	0,14	0,24	0,96
4. Quartal 2001	0,28	0,37	18,99	0,00	0,41	0,39	2,91	0,53	0,17	0,28	27,44	0,00	0,30	0,29	1,63	0,70
1. Quartal 2002	0,33	0,28	9,77	0,00	0,23	0,24	2,52	0,53	0,26	0,37	23,50	0,00	0,41	0,39	3,06	0,45
2. Quartal 2002									0,25	0,15	24,52	0,00	0,10	0,12	3,56	0,24
Propensity Score	0,04	0,08			0,08	0,08			0,05	0,11			0,12	0,12		
Anzahl Beobachtungen	25518	1128			1035	1035			23560	1427			1350	1350		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,14	4,58	0,04	0,15	0,15	0,00	1,00	0,13	0,13	1,12	0,58	0,13	0,13	0,77	0,78
Ib	0,56	0,57	3,24	0,16	0,59	0,57	2,82	0,38	0,55	0,58	5,29	0,01	0,57	0,57	0,15	0,96
Ic	0,13	0,19	16,88	0,00	0,17	0,19	4,00	0,24	0,12	0,21	23,12	0,00	0,20	0,21	1,89	0,53
IIa	0,19	0,09	26,89	0,00	0,10	0,10	0,15	0,96	0,20	0,09	31,12	0,00	0,09	0,09	1,16	0,61
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,05	0,02	15,93	0,00	0,01	0,02	2,64	0,23	0,05	0,02	18,12	0,00	0,01	0,02	1,43	0,43
Altersgruppen																
25 bis 30	0,13	0,21	20,80	0,00	0,21	0,20	1,39	0,69	0,13	0,19	15,88	0,00	0,19	0,19	0,50	0,86
30 bis 35	0,14	0,21	17,58	0,00	0,22	0,22	1,91	0,59	0,14	0,20	14,62	0,00	0,19	0,19	2,26	0,43
35 bis 40	0,17	0,20	8,44	0,00	0,18	0,18	0,80	0,80	0,16	0,23	16,59	0,00	0,23	0,23	1,67	0,56
40 bis 45	0,17	0,20	7,17	0,00	0,20	0,20	1,21	0,72	0,17	0,21	11,44	0,00	0,21	0,20	1,60	0,57
45 bis 50	0,16	0,17	2,80	0,22	0,17	0,18	1,12	0,73	0,15	0,17	3,81	0,06	0,17	0,17	1,20	0,67
50 bis 55	0,13	0,02	44,23	0,00	0,01	0,01	0,83	0,58	0,13	0,01	49,99	0,00	0,01	0,01	0,60	0,50
55 bis 60	0,09	0,00	41,98	0,00	0,00	0,00	0,52	0,48	0,09	0,00	43,62	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
60 bis 65	0,02	0,00	19,50	0,00	0,00	0,00	0,50	0,65	0,03	0,00	22,37	0,00	0,00	0,00	0,33	0,32
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,08	0,04	14,64	0,00	0,03	0,04	6,17	0,01	0,09	0,04	19,01	0,00	0,02	0,04	5,47	0,00
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,03	1,55	0,49	0,03	0,03	1,56	0,62	0,03	0,03	1,08	0,59	0,02	0,03	4,38	0,07
Fachhochschulreife oder Abitur	0,02	0,04	8,04	0,00	0,03	0,03	0,90	0,79	0,03	0,03	2,74	0,16	0,03	0,03	1,57	0,58
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,05	5,61	0,01	0,04	0,05	1,22	0,70	0,05	0,04	2,25	0,27	0,04	0,04	2,35	0,38
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,04	0,04	3,85	0,11	0,03	0,04	5,59	0,05	0,05	0,04	6,11	0,00	0,02	0,03	7,50	0,00
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	5,87	0,03	0,00	0,00	0,74	0,74	0,01	0,00	10,04	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	18,01	0,00	0,00	0,00	1,06	0,16	0,02	0,00	17,33	0,00	0,00	0,00	0,35	0,78
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,31	0,21	22,98	0,00	0,20	0,20	0,36	0,90	0,33	0,20	30,64	0,00	0,20	0,20	0,17	0,95
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,15	0,06	30,28	0,00	0,08	0,06	6,33	0,02	0,17	0,04	41,91	0,00	0,05	0,04	3,07	0,10
1-2 Jahre	0,17	0,07	31,84	0,00	0,08	0,07	1,93	0,46	0,19	0,07	35,65	0,00	0,07	0,07	0,89	0,67
2-3 Jahre	0,16	0,14	7,90	0,00	0,14	0,13	2,03	0,51	0,16	0,13	8,52	0,00	0,15	0,14	1,55	0,56
3-4 Jahre	0,19	0,25	13,49	0,00	0,26	0,26	1,62	0,63	0,19	0,29	24,09	0,00	0,30	0,30	0,17	0,95
4-5 Jahre	0,22	0,42	43,21	0,00	0,40	0,41	2,50	0,47	0,18	0,41	52,86	0,00	0,40	0,41	1,50	0,62
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,00	32,10	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,05	0,00	31,65	0,00	0,00	0,00	0,24	0,56
1. Quartal 2000	0,02	0,00	18,50	0,00	0,00	0,00	0,48	0,71	0,02	0,00	18,37	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
2. Quartal 2000	0,02	0,00	19,14	0,00	0,00	0,00	0,46	0,76	0,02	0,00	19,93	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
3. Quartal 2000	0,04	0,00	23,45	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,03	0,00	23,53	0,00	0,00	0,00	0,59	0,53
4. Quartal 2000	0,05	0,01	26,65	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,04	0,00	26,20	0,00	0,00	0,00	0,75	0,44
1. Quartal 2001	0,07	0,02	19,50	0,00	0,03	0,03	0,25	0,92	0,05	0,01	26,71	0,00	0,01	0,01	1,08	0,46
2. Quartal 2001	0,08	0,08	0,58	0,80	0,08	0,08	0,19	0,95	0,06	0,02	19,74	0,00	0,02	0,02	1,62	0,42
3. Quartal 2001	0,12	0,16	11,86	0,00	0,18	0,17	1,81	0,61	0,09	0,10	1,06	0,60	0,10	0,10	0,38	0,89
4. Quartal 2001	0,26	0,37	24,24	0,00	0,40	0,40	0,90	0,79	0,18	0,25	19,03	0,00	0,27	0,27	0,45	0,88
1. Quartal 2002	0,30	0,35	12,05	0,00	0,30	0,31	2,43	0,44	0,25	0,41	35,01	0,00	0,45	0,44	2,30	0,43
2. Quartal 2002									0,20	0,20	0,69	0,73	0,14	0,15	1,56	0,51
Propensity Score	0,11	0,21			0,21	0,21			0,14	0,31			0,32	0,32		
Anzahl Beobachtungen	15503	2128			1902	1902			14529	2951			2685	2685		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,04	0,02	12,75	0,00	0,02	0,02	0,42	0,89	0,04	0,03	5,12	0,08	0,03	0,03	3,70	0,30
IIb	0,19	0,14	14,72	0,00	0,15	0,14	3,89	0,29	0,20	0,15	12,72	0,00	0,16	0,15	3,11	0,41
IIIa	0,11	0,15	12,63	0,00	0,17	0,15	4,96	0,24	0,10	0,15	15,47	0,00	0,15	0,15	1,18	0,78
IIIb	0,09	0,10	5,15	0,05	0,10	0,10	0,51	0,90	0,09	0,11	6,21	0,02	0,12	0,10	6,31	0,13
IIIc	0,20	0,23	7,43	0,01	0,24	0,23	2,02	0,61	0,20	0,21	2,81	0,31	0,23	0,22	1,75	0,67
IV	0,12	0,07	17,53	0,00	0,07	0,07	2,54	0,44	0,13	0,08	16,76	0,00	0,06	0,07	2,10	0,53
Va	0,04	0,06	8,80	0,00	0,04	0,06	9,14	0,02	0,04	0,04	0,63	0,82	0,03	0,04	3,34	0,39
Vb	0,14	0,13	1,40	0,61	0,12	0,13	4,00	0,29	0,14	0,15	2,86	0,30	0,15	0,14	1,13	0,78
Vc	0,07	0,09	9,89	0,00	0,10	0,10	1,39	0,74	0,07	0,08	6,01	0,02	0,07	0,08	6,90	0,09
Nationalität	0,16	0,04	38,82	0,00	0,04	0,04	1,02	0,69	0,16	0,06	32,28	0,00	0,07	0,06	4,35	0,16
Altersgruppen																
25 bis 30	0,12	0,14	5,35	0,04	0,16	0,14	5,12	0,21	0,12	0,15	8,76	0,00	0,17	0,15	6,41	0,13
30 bis 35	0,16	0,22	15,92	0,00	0,21	0,22	3,49	0,39	0,16	0,22	15,55	0,00	0,20	0,22	4,86	0,24
35 bis 40	0,18	0,29	26,19	0,00	0,29	0,29	1,26	0,76	0,17	0,28	25,45	0,00	0,27	0,28	2,65	0,54
40 bis 45	0,16	0,21	12,78	0,00	0,20	0,21	1,37	0,74	0,16	0,22	14,22	0,00	0,22	0,22	0,81	0,85
45 bis 50	0,13	0,12	5,37	0,06	0,12	0,11	0,68	0,86	0,13	0,11	6,78	0,02	0,11	0,11	0,48	0,90
50 bis 55	0,12	0,02	40,07	0,00	0,02	0,02	1,19	0,60	0,12	0,02	40,20	0,00	0,02	0,02	0,62	0,78
55 bis 60	0,10	0,00	44,39	0,00	0,00	0,00	0,70	0,53	0,10	0,00	46,80	0,00	0,00	0,00	0,73	0,41
60 bis 65	0,02	0,00	22,15	0,00	0,00	0,00	0,00		0,03	0,00	23,13	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,18	0,12	16,91	0,00	0,11	0,11	0,43	0,90	0,18	0,13	15,27	0,00	0,12	0,13	1,96	0,59
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,04	0,05	4,59	0,08	0,05	0,05	1,89	0,65	0,04	0,05	6,70	0,01	0,04	0,05	3,02	0,45
Fachhochschulreife oder Abitur	0,06	0,10	14,86	0,00	0,11	0,10	3,34	0,45	0,06	0,09	10,45	0,00	0,10	0,09	4,77	0,28
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,04	4,51	0,11	0,03	0,04	1,10	0,75	0,05	0,05	2,12	0,46	0,05	0,04	3,95	0,31
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,07	1,22	0,66	0,05	0,06	3,34	0,36	0,07	0,05	10,12	0,00	0,05	0,05	0,66	0,86
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	5,24	0,11	0,00	0,00	2,89	0,16	0,00	0,00	2,79	0,37	0,00	0,00	4,38	0,26
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,00	19,28	0,00	0,01	0,00	1,24	0,56	0,03	0,00	19,16	0,00	0,01	0,00	1,24	0,59
Familienstand																
nicht verheiratet	0,19	0,22	7,12	0,01	0,23	0,21	2,61	0,51	0,21	0,25	9,57	0,00	0,24	0,25	2,44	0,55
verheiratet	0,26	0,41	31,02	0,00	0,40	0,42	5,02	0,22	0,26	0,36	20,08	0,00	0,38	0,36	3,76	0,37
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,25	0,17	19,04	0,00	0,16	0,16	1,50	0,67	0,26	0,18	18,64	0,00	0,18	0,18	0,00	1,00
2 Kinder	0,11	0,19	23,02	0,00	0,20	0,19	4,73	0,28	0,11	0,17	18,93	0,00	0,18	0,18	0,45	0,92
3 und mehr Kinder	0,11	0,28	42,35	0,00	0,26	0,28	6,25	0,16	0,11	0,25	36,07	0,00	0,26	0,25	2,29	0,62
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,15	0,24	21,72	0,00	0,25	0,24	2,11	0,62	0,15	0,23	22,43	0,00	0,25	0,24	2,83	0,52
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,18	0,25	18,16	0,00	0,25	0,25	1,11	0,79	0,18	0,25	16,96	0,00	0,26	0,25	0,96	0,82
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,11	0,10	2,98	0,28	0,13	0,10	12,22	0,00	0,11	0,10	2,16	0,45	0,13	0,10	9,27	0,03
1-2 Jahre	0,12	0,12	1,09	0,69	0,12	0,12	1,62	0,68	0,13	0,12	1,97	0,49	0,13	0,12	1,43	0,72
2-3 Jahre	0,16	0,15	0,40	0,88	0,16	0,16	0,21	0,96	0,15	0,13	6,12	0,03	0,14	0,13	2,48	0,53
3-4 Jahre	0,19	0,16	8,03	0,00	0,15	0,16	2,18	0,56	0,19	0,19	0,36	0,90	0,18	0,18	0,20	0,96
4-5 Jahre	0,22	0,22	1,05	0,70	0,18	0,22	8,58	0,02	0,22	0,23	2,55	0,36	0,18	0,23	12,10	0,00
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,06	0,01	29,17	0,00	0,01	0,01	2,59	0,20	0,05	0,01	23,99	0,00	0,01	0,01	2,86	0,25
1. Quartal 2000	0,02	0,00	16,82	0,00	0,00	0,00	1,48	0,32	0,02	0,00	12,74	0,00	0,00	0,00	0,80	0,74
2. Quartal 2000	0,02	0,00	16,62	0,00	0,00	0,00	1,42	0,41	0,02	0,01	9,50	0,00	0,01	0,01	2,95	0,34
3. Quartal 2000	0,04	0,01	16,41	0,00	0,01	0,01	0,49	0,85	0,03	0,01	18,81	0,00	0,01	0,00	1,82	0,44
4. Quartal 2000	0,04	0,01	20,55	0,00	0,02	0,01	5,37	0,06	0,03	0,01	18,40	0,00	0,01	0,01	4,05	0,14
1. Quartal 2001	0,06	0,06	3,98	0,16	0,06	0,05	2,22	0,56	0,05	0,02	18,25	0,00	0,02	0,02	1,35	0,65
2. Quartal 2001	0,08	0,12	12,15	0,00	0,14	0,12	5,50	0,20	0,06	0,06	0,70	0,80	0,07	0,06	3,65	0,39
3. Quartal 2001	0,14	0,19	15,07	0,00	0,21	0,20	2,44	0,56	0,09	0,13	12,03	0,00	0,15	0,13	4,24	0,33
4. Quartal 2001	0,24	0,36	27,17	0,00	0,40	0,38	6,33	0,13	0,14	0,22	22,58	0,00	0,23	0,23	1,65	0,71
1. Quartal 2002	0,30	0,24	14,37	0,00	0,15	0,22	15,90	0,00	0,26	0,35	20,54	0,00	0,37	0,36	3,44	0,41
2. Quartal 2002									0,27	0,19	18,21	0,00	0,11	0,17	14,69	0,00
Propensity Score	0,08	0,17			0,18	0,18			0,08	0,16			0,16	0,16		
Anzahl Beobachtungen	15824	1461			1320	1320			15808	1387			1278	1278		

Art	**EGZ Einarbeitung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,11	7,12	0,02	0,10	0,11	2,51	0,51	0,13	0,12	4,65	0,09	0,11	0,12	1,07	0,77
Ib	0,58	0,55	6,05	0,03	0,59	0,55	6,89	0,09	0,57	0,55	3,59	0,18	0,55	0,55	0,57	0,88
Ic	0,12	0,22	27,79	0,00	0,19	0,21	6,76	0,12	0,12	0,20	22,16	0,00	0,22	0,21	3,10	0,46
IIa	0,17	0,12	14,37	0,00	0,12	0,12	0,23	0,95	0,18	0,13	13,29	0,00	0,11	0,12	2,95	0,38
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,04	0,02	12,52	0,00	0,01	0,02	3,61	0,22	0,04	0,02	10,07	0,00	0,02	0,02	0,42	0,89
Altersgruppen																
25 bis 30	0,09	0,22	35,54	0,00	0,24	0,21	8,02	0,09	0,10	0,23	36,02	0,00	0,24	0,23	2,93	0,51
30 bis 35	0,14	0,22	21,45	0,00	0,21	0,22	2,35	0,59	0,13	0,22	21,30	0,00	0,22	0,22	0,19	0,96
35 bis 40	0,17	0,24	17,27	0,00	0,23	0,24	2,63	0,54	0,17	0,21	11,88	0,00	0,21	0,22	1,81	0,65
40 bis 45	0,17	0,19	6,15	0,03	0,19	0,19	0,63	0,88	0,17	0,20	8,70	0,00	0,19	0,19	0,91	0,81
45 bis 50	0,17	0,12	14,64	0,00	0,11	0,12	3,01	0,42	0,17	0,14	8,85	0,00	0,14	0,14	0,20	0,96
50 bis 55	0,14	0,01	53,21	0,00	0,01	0,01	1,91	0,18	0,15	0,00	56,12	0,00	0,00	0,00	0,28	0,74
55 bis 60	0,10	0,00	47,10	0,00	0,00	0,00	0,37	0,56	0,11	0,00	47,98	0,00	0,00	0,00	0,33	0,56
60 bis 65	0,01	0,00	15,06	0,00	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	16,35	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,07	0,02	22,32	0,00	0,03	0,02	0,38	0,90	0,08	0,03	22,55	0,00	0,02	0,03	1,92	0,46
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,05	10,03	0,00	0,05	0,05	0,42	0,93	0,03	0,04	4,73	0,07	0,04	0,04	0,38	0,92
Fachhochschulreife oder Abitur	0,03	0,06	14,56	0,00	0,06	0,06	0,77	0,86	0,03	0,06	13,76	0,00	0,05	0,06	6,37	0,12
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,05	0,18	0,95	0,05	0,04	2,72	0,50	0,05	0,05	3,33	0,21	0,07	0,05	7,46	0,07
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,05	0,02	12,29	0,00	0,01	0,02	5,84	0,04	0,05	0,03	11,33	0,00	0,02	0,03	4,84	0,10
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	7,20	0,04	0,00	0,00	0,00	1,00	0,01	0,00	6,72	0,04	0,00	0,00	1,26	0,56
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	21,08	0,00	0,00	0,00	0,00		0,02	0,00	15,22	0,00	0,00	0,00	1,25	0,56
Familienstand																
nicht verheiratet	0,15	0,19	11,07	0,00	0,18	0,18	1,53	0,71	0,16	0,18	7,05	0,01	0,17	0,18	1,89	0,62
verheiratet	0,24	0,28	9,73	0,00	0,23	0,27	9,31	0,02	0,24	0,30	12,48	0,00	0,26	0,30	8,65	0,02
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,18	0,16	4,78	0,10	0,16	0,15	1,07	0,78	0,19	0,18	2,69	0,32	0,19	0,18	3,28	0,38
2 Kinder	0,11	0,17	17,80	0,00	0,11	0,16	13,07	0,00	0,11	0,17	16,50	0,00	0,14	0,16	8,45	0,03
3 und mehr Kinder	0,10	0,14	12,26	0,00	0,13	0,14	2,04	0,64	0,10	0,13	10,47	0,00	0,10	0,13	8,90	0,02
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,13	0,22	24,52	0,00	0,24	0,21	7,60	0,09	0,13	0,21	21,66	0,00	0,23	0,22	4,16	0,32
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,39	0,27	25,96	0,00	0,27	0,26	0,88	0,82	0,39	0,27	27,31	0,00	0,26	0,26	0,61	0,86
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,24	0,08	46,08	0,00	0,08	0,07	2,27	0,45	0,25	0,09	42,18	0,00	0,08	0,09	3,07	0,29
1-2 Jahre	0,20	0,14	14,37	0,00	0,13	0,15	3,27	0,38	0,19	0,14	14,85	0,00	0,13	0,14	1,35	0,70
2-3 Jahre	0,14	0,18	11,71	0,00	0,19	0,18	2,67	0,53	0,14	0,19	13,99	0,00	0,18	0,19	1,93	0,63
3-4 Jahre	0,12	0,19	19,88	0,00	0,20	0,20	0,00	1,00	0,11	0,20	24,24	0,00	0,19	0,20	2,56	0,53
4-5 Jahre	0,11	0,30	48,86	0,00	0,30	0,30	0,21	0,96	0,11	0,28	45,88	0,00	0,30	0,29	3,86	0,39
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,09	0,00	42,65	0,00	0,01	0,00	0,38	0,78	0,08	0,00	39,52	0,00	0,00	0,00	0,35	0,78
1. Quartal 2000	0,03	0,00	23,49	0,00	0,00	0,00	1,82	0,18	0,03	0,00	24,68	0,00	0,00	0,00	0,00	
2. Quartal 2000	0,04	0,00	25,09	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,03	0,00	24,67	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
3. Quartal 2000	0,04	0,00	27,05	0,00	0,00	0,00	0,53	0,74	0,04	0,00	25,50	0,00	0,00	0,00	1,51	0,36
4. Quartal 2000	0,06	0,00	33,15	0,00	0,00	0,00	0,91	0,48	0,05	0,01	27,75	0,00	0,00	0,01	1,68	0,32
1. Quartal 2001	0,09	0,04	20,68	0,00	0,04	0,04	0,00	1,00	0,07	0,01	32,06	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
2. Quartal 2001	0,11	0,13	6,53	0,02	0,14	0,13	1,78	0,68	0,09	0,03	21,45	0,00	0,04	0,04	2,40	0,43
3. Quartal 2001	0,13	0,22	25,83	0,00	0,26	0,24	6,06	0,19	0,10	0,12	7,08	0,01	0,13	0,13	1,58	0,69
4. Quartal 2001	0,20	0,32	29,25	0,00	0,34	0,33	2,25	0,61	0,13	0,22	22,00	0,00	0,19	0,22	7,11	0,08
1. Quartal 2002	0,20	0,27	15,36	0,00	0,21	0,24	8,09	0,04	0,19	0,41	49,14	0,00	0,47	0,43	9,88	0,02
2. Quartal 2002									0,18	0,19	3,19	0,23	0,14	0,17	7,08	0,04
Propensity Score	0,09	0,27			0,27	0,27			0,10	0,30			0,31	0,31		
Anzahl Beobachtungen	11320	1390			1241	1241			11066	1558			1413	1413		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,05	0,04	4,60	0,19	0,05	0,04	5,71	0,24	0,05	0,05	1,01	0,70	0,05	0,05	1,24	0,74
IIb	0,19	0,17	5,33	0,12	0,16	0,16	1,49	0,75	0,20	0,21	0,54	0,84	0,21	0,20	2,32	0,53
IIIa	0,11	0,14	7,75	0,02	0,15	0,14	2,40	0,64	0,11	0,15	11,75	0,00	0,15	0,15	1,01	0,80
IIIb	0,09	0,09	0,65	0,85	0,08	0,09	4,82	0,31	0,09	0,10	6,13	0,02	0,10	0,11	2,06	0,59
IIIc	0,20	0,27	16,47	0,00	0,27	0,27	0,54	0,91	0,20	0,26	15,63	0,00	0,26	0,26	2,08	0,59
IV	0,11	0,06	17,96	0,00	0,06	0,06	0,40	0,92	0,12	0,07	16,48	0,00	0,08	0,07	0,23	0,94
Va	0,06	0,06	2,20	0,52	0,05	0,06	4,83	0,28	0,05	0,04	4,82	0,08	0,04	0,04	0,34	0,92
Vb	0,12	0,12	1,73	0,60	0,14	0,12	5,94	0,23	0,12	0,09	10,43	0,00	0,08	0,09	1,73	0,60
Vc	0,07	0,06	6,87	0,05	0,05	0,06	3,70	0,40	0,06	0,03	14,94	0,00	0,04	0,03	2,23	0,47
Nationalität	0,20	0,16	10,49	0,00	0,14	0,16	5,89	0,19	0,21	0,16	14,36	0,00	0,13	0,16	6,23	0,06
Altersgruppen																
25 bis 30	0,16	0,19	5,94	0,07	0,21	0,18	7,20	0,15	0,16	0,20	9,54	0,00	0,21	0,20	4,17	0,28
30 bis 35	0,17	0,19	4,93	0,13	0,17	0,19	5,32	0,27	0,17	0,20	8,93	0,00	0,20	0,20	1,21	0,75
35 bis 40	0,18	0,21	6,62	0,04	0,21	0,21	1,44	0,77	0,18	0,23	13,64	0,00	0,22	0,23	2,00	0,60
40 bis 45	0,15	0,18	8,61	0,01	0,16	0,18	5,52	0,26	0,15	0,18	8,67	0,00	0,17	0,18	3,63	0,33
45 bis 50	0,12	0,16	11,77	0,00	0,16	0,16	0,99	0,85	0,12	0,14	4,68	0,07	0,14	0,14	2,19	0,56
50 bis 55	0,10	0,06	17,81	0,00	0,06	0,06	1,68	0,69	0,11	0,04	24,38	0,00	0,05	0,04	2,07	0,48
55 bis 60	0,08	0,02	29,68	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,08	0,01	36,72	0,00	0,01	0,01	0,65	0,68
60 bis 65	0,03	0,00	23,15	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,04	0,00	25,85	0,00	0,00	0,00	1,00	0,41
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,19	0,39	46,27	0,00	0,40	0,40	1,03	0,85	0,20	0,43	51,61	0,00	0,44	0,43	1,49	0,71
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,04	2,14	0,51	0,04	0,04	1,83	0,71	0,04	0,04	0,68	0,80	0,04	0,03	1,80	0,62
Fachhochschulreife oder Abitur	0,04	0,05	3,43	0,29	0,05	0,05	3,36	0,51	0,04	0,03	6,28	0,02	0,02	0,03	4,54	0,15
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,02	11,33	0,00	0,01	0,02	2,04	0,56	0,04	0,02	12,51	0,00	0,02	0,02	1,14	0,70
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,15	24,68	0,00	0,14	0,15	3,28	0,54	0,08	0,14	19,07	0,00	0,13	0,14	3,24	0,42
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	3,83	0,32	0,00	0,00	3,99	0,41	0,00	0,01	0,58	0,82	0,00	0,00	0,95	0,78
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,02	4,92	0,17	0,02	0,02	3,61	0,41	0,03	0,01	12,44	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,20	0,31	26,27	0,00	0,33	0,32	2,63	0,61	0,21	0,30	19,09	0,00	0,32	0,29	5,55	0,15
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,12	0,14	5,17	0,11	0,16	0,14	8,55	0,09	0,13	0,13	0,55	0,83	0,13	0,13	1,60	0,66
1-2 Jahre	0,14	0,17	9,29	0,00	0,18	0,17	2,51	0,62	0,15	0,18	6,56	0,01	0,19	0,18	4,86	0,20
2-3 Jahre	0,16	0,22	17,37	0,00	0,24	0,23	2,62	0,61	0,16	0,22	15,08	0,00	0,23	0,22	0,51	0,90
3-4 Jahre	0,21	0,21	0,27	0,94	0,18	0,21	8,61	0,06	0,19	0,25	13,99	0,00	0,23	0,26	6,61	0,08
4-5 Jahre	0,24	0,13	27,75	0,00	0,10	0,13	8,25	0,04	0,21	0,12	23,94	0,00	0,10	0,12	5,46	0,08
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,02	13,91	0,00	0,03	0,02	5,75	0,17	0,04	0,02	11,80	0,00	0,02	0,02	2,69	0,36
1. Quartal 2000	0,02	0,02	0,89	0,79	0,02	0,02	0,88	0,85	0,02	0,01	7,75	0,01	0,00	0,01	2,55	0,34
2. Quartal 2000	0,02	0,02	3,69	0,24	0,03	0,03	3,86	0,48	0,02	0,01	5,96	0,04	0,01	0,01	2,30	0,45
3. Quartal 2000	0,03	0,04	7,16	0,02	0,05	0,04	3,90	0,48	0,02	0,02	0,29	0,91	0,02	0,02	3,17	0,37
4. Quartal 2000	0,04	0,06	8,79	0,00	0,05	0,06	3,66	0,47	0,03	0,05	8,57	0,00	0,05	0,05	1,32	0,74
1. Quartal 2001	0,05	0,11	21,00	0,00	0,11	0,11	0,42	0,94	0,04	0,08	14,69	0,00	0,07	0,08	4,49	0,27
2. Quartal 2001	0,07	0,13	19,85	0,00	0,13	0,14	1,90	0,73	0,06	0,11	19,44	0,00	0,12	0,11	0,98	0,82
3. Quartal 2001	0,12	0,16	10,51	0,00	0,16	0,16	0,66	0,90	0,09	0,16	22,37	0,00	0,19	0,17	6,08	0,15
4. Quartal 2001	0,28	0,29	2,12	0,52	0,32	0,30	4,29	0,38	0,17	0,21	11,72	0,00	0,22	0,22	1,54	0,69
1. Quartal 2002	0,33	0,16	41,33	0,00	0,10	0,13	6,23	0,08	0,26	0,22	9,52	0,00	0,24	0,22	3,28	0,36
2. Quartal 2002									0,25	0,10	40,17	0,00	0,06	0,08	3,96	0,11
Propensity Score	0,03	0,07			0,07	0,07			0,06	0,13			0,13	0,13		
Anzahl Beobachtungen	25518	923			889	889			23560	1550			1489	1489		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,08	16,57	0,05	0,07	0,08	2,02	0,84	0,13	0,07	18,01	0,00	0,08	0,07	3,46	0,59
Ib	0,56	0,71	31,10	0,00	0,69	0,71	3,86	0,72	0,55	0,64	17,98	0,00	0,65	0,65	1,60	0,82
Ic	0,13	0,10	9,59	0,24	0,10	0,09	1,95	0,85	0,12	0,15	7,14	0,15	0,14	0,14	0,00	1,00
IIa	0,19	0,12	18,91	0,02	0,13	0,12	5,12	0,62	0,20	0,14	15,50	0,00	0,12	0,14	4,86	0,45
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,05	0,02	16,17	0,08	0,01	0,02	3,48	0,65	0,05	0,03	12,64	0,03	0,02	0,03	2,74	0,63
Altersgruppen																
25 bis 30	0,13	0,15	5,74	0,45	0,16	0,15	3,53	0,76	0,13	0,17	10,47	0,03	0,18	0,17	3,66	0,63
30 bis 35	0,14	0,20	15,85	0,03	0,18	0,20	3,24	0,78	0,14	0,17	7,75	0,12	0,17	0,17	0,72	0,92
35 bis 40	0,17	0,18	3,32	0,66	0,20	0,18	6,47	0,57	0,16	0,23	17,20	0,00	0,23	0,23	0,66	0,93
40 bis 45	0,17	0,22	12,13	0,10	0,18	0,22	9,35	0,41	0,17	0,21	11,69	0,02	0,21	0,21	1,33	0,86
45 bis 50	0,16	0,22	14,57	0,05	0,23	0,22	3,15	0,79	0,15	0,21	13,27	0,01	0,20	0,21	2,04	0,79
50 bis 55	0,13	0,03	36,22	0,00	0,03	0,03	0,00	1,00	0,13	0,02	45,09	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
55 bis 60	0,09	0,01	38,96	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,09	0,00	44,65	0,00	0,00	0,00	0,00	
60 bis 65	0,02	0,00	20,86	0,06	0,00	0,00	0,00		0,03	0,00	22,83	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,08	0,04	17,57	0,05	0,02	0,04	8,02	0,31	0,09	0,08	0,41	0,94	0,07	0,09	4,66	0,51
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,07	18,50	0,00	0,02	0,07	23,37	0,03	0,03	0,04	8,44	0,07	0,03	0,04	7,00	0,33
Fachhochschulreife oder Abitur	0,02	0,04	7,16	0,30	0,04	0,04	3,60	0,78	0,03	0,02	3,18	0,55	0,02	0,02	3,48	0,59
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,01	18,24	0,06	0,02	0,01	3,83	0,65	0,05	0,03	6,07	0,27	0,04	0,03	4,02	0,56
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,04	0,06	7,53	0,29	0,04	0,06	8,32	0,46	0,05	0,06	5,93	0,22	0,05	0,06	3,43	0,65
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	11,79	0,28	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	12,35	0,08	0,00	0,00	0,00	
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,01	11,44	0,23	0,00	0,01	5,57	0,32	0,02	0,01	10,59	0,08	0,01	0,01	2,23	0,65
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,31	0,32	2,23	0,77	0,32	0,31	2,64	0,81	0,33	0,29	9,21	0,08	0,32	0,29	7,87	0,27
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,15	0,14	1,87	0,81	0,13	0,14	1,73	0,87	0,17	0,13	10,88	0,04	0,13	0,13	1,47	0,83
1-2 Jahre	0,17	0,14	9,48	0,24	0,15	0,13	3,39	0,75	0,19	0,14	12,18	0,02	0,15	0,14	0,70	0,92
2-3 Jahre	0,16	0,25	21,53	0,00	0,28	0,25	7,59	0,53	0,16	0,26	22,92	0,00	0,29	0,26	8,35	0,29
3-4 Jahre	0,19	0,27	17,69	0,02	0,26	0,28	2,91	0,80	0,19	0,31	27,90	0,00	0,27	0,31	10,33	0,18
4-5 Jahre	0,22	0,13	25,10	0,00	0,10	0,13	6,53	0,49	0,18	0,11	20,79	0,00	0,09	0,10	3,75	0,54
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,05	1,73	0,83	0,06	0,05	2,82	0,80	0,05	0,02	17,14	0,01	0,01	0,02	4,37	0,36
1. Quartal 2000	0,02	0,01	7,62	0,39	0,01	0,01	0,00	1,00	0,02	0,01	7,55	0,20	0,00	0,01	6,46	0,18
2. Quartal 2000	0,02	0,03	3,58	0,63	0,04	0,03	3,78	0,76	0,02	0,02	1,17	0,82	0,01	0,02	7,05	0,28
3. Quartal 2000	0,04	0,03	3,04	0,71	0,03	0,03	0,00	1,00	0,03	0,02	6,41	0,25	0,02	0,02	1,65	0,81
4. Quartal 2000	0,05	0,10	18,32	0,00	0,10	0,10	2,38	0,85	0,04	0,05	2,43	0,63	0,05	0,05	0,00	1,00
1. Quartal 2001	0,07	0,18	35,40	0,00	0,19	0,18	1,90	0,89	0,05	0,14	29,58	0,00	0,16	0,14	8,05	0,37
2. Quartal 2001	0,08	0,10	6,44	0,38	0,10	0,10	0,00	1,00	0,06	0,14	25,70	0,00	0,13	0,14	3,46	0,68
3. Quartal 2001	0,12	0,15	9,45	0,20	0,17	0,15	3,60	0,76	0,09	0,15	18,51	0,00	0,16	0,16	1,59	0,84
4. Quartal 2001	0,26	0,21	11,86	0,14	0,20	0,21	2,90	0,79	0,18	0,18	1,70	0,74	0,20	0,18	2,71	0,71
1. Quartal 2002	0,30	0,15	36,20	0,00	0,10	0,13	5,97	0,49	0,25	0,21	10,53	0,05	0,20	0,21	0,62	0,93
2. Quartal 2002									0,20	0,06	43,55	0,00	0,05	0,05	0,79	0,87
Propensity Score	0,01	0,02			0,02	0,02			0,03	0,06			0,06	0,06		
Anzahl Beobachtungen	15503	167			162	162			14529	389			381	381		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,04	0,02	15,94	0,00	0,02	0,02	3,24	0,51	0,04	0,04	2,84	0,46	0,05	0,04	5,01	0,36
IIb	0,19	0,16	8,94	0,04	0,14	0,15	3,45	0,55	0,20	0,15	11,92	0,00	0,12	0,15	6,65	0,16
IIIa	0,11	0,14	10,45	0,01	0,18	0,14	10,71	0,11	0,10	0,15	13,42	0,00	0,17	0,14	8,13	0,17
IIIb	0,09	0,13	14,23	0,00	0,12	0,13	2,97	0,64	0,09	0,12	9,34	0,01	0,11	0,12	4,59	0,41
IIIc	0,20	0,25	11,70	0,00	0,25	0,26	1,79	0,78	0,20	0,28	18,87	0,00	0,27	0,29	4,94	0,38
IV	0,12	0,05	28,21	0,00	0,05	0,05	1,35	0,78	0,13	0,06	21,76	0,00	0,07	0,06	2,42	0,59
Va	0,04	0,08	17,59	0,00	0,07	0,09	5,51	0,43	0,04	0,04	3,29	0,36	0,07	0,04	14,41	0,02
Vb	0,14	0,11	6,63	0,13	0,09	0,11	6,22	0,27	0,14	0,09	13,94	0,00	0,08	0,09	0,88	0,85
Vc	0,07	0,06	3,47	0,43	0,07	0,06	7,69	0,22	0,07	0,07	0,40	0,91	0,06	0,07	3,39	0,51
Nationalität	0,16	0,07	27,00	0,00	0,06	0,07	5,90	0,22	0,16	0,08	23,83	0,00	0,08	0,08	1,31	0,77
Altersgruppen																
25 bis 30	0,12	0,11	4,36	0,31	0,12	0,11	2,32	0,70	0,12	0,15	7,28	0,04	0,16	0,15	2,88	0,60
30 bis 35	0,16	0,20	10,12	0,01	0,20	0,20	0,00	1,00	0,16	0,17	2,80	0,45	0,15	0,17	4,58	0,39
35 bis 40	0,18	0,23	13,25	0,00	0,21	0,23	3,70	0,56	0,17	0,25	18,74	0,00	0,25	0,25	1,38	0,81
40 bis 45	0,16	0,21	13,58	0,00	0,21	0,21	0,00	1,00	0,16	0,19	8,93	0,01	0,20	0,19	3,68	0,51
45 bis 50	0,13	0,18	11,25	0,00	0,18	0,18	0,52	0,94	0,13	0,17	11,21	0,00	0,17	0,18	1,56	0,78
50 bis 55	0,12	0,06	21,51	0,00	0,06	0,06	0,65	0,90	0,12	0,06	22,80	0,00	0,06	0,06	0,98	0,82
55 bis 60	0,10	0,01	39,74	0,00	0,01	0,01	2,51	0,40	0,10	0,01	42,31	0,00	0,01	0,01	0,63	0,76
60 bis 65	0,02	0,00	17,71	0,00	0,00	0,00	1,61	0,56	0,03	0,00	23,13	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,18	0,26	19,23	0,00	0,25	0,26	0,45	0,94	0,18	0,29	25,67	0,00	0,29	0,29	0,67	0,91
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,04	0,06	11,34	0,00	0,07	0,07	0,86	0,90	0,04	0,07	14,66	0,00	0,07	0,07	0,62	0,92
Fachhochschulreife oder Abitur	0,06	0,09	9,90	0,01	0,08	0,09	2,15	0,74	0,06	0,05	4,80	0,22	0,05	0,05	2,44	0,62
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,02	13,29	0,01	0,04	0,03	7,97	0,18	0,05	0,02	15,90	0,00	0,02	0,02	1,48	0,72
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,12	16,95	0,00	0,12	0,12	1,29	0,85	0,07	0,12	16,25	0,00	0,10	0,12	7,16	0,21
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,00	4,43	0,37	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,01	5,70	0,06	0,02	0,01	14,75	0,07
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,02	5,30	0,24	0,03	0,02	4,99	0,41	0,03	0,02	5,56	0,17	0,03	0,02	7,30	0,17
Familienstand																
nicht verheiratet	0,19	0,27	17,29	0,00	0,29	0,26	8,00	0,22	0,21	0,29	19,13	0,00	0,30	0,30	0,33	0,95
verheiratet	0,26	0,37	22,84	0,00	0,36	0,38	3,23	0,61	0,26	0,31	10,89	0,00	0,33	0,31	5,58	0,31
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,25	0,29	9,77	0,02	0,27	0,29	4,22	0,50	0,26	0,27	2,03	0,59	0,30	0,27	8,60	0,11
2 Kinder	0,11	0,18	20,36	0,00	0,18	0,18	1,07	0,87	0,11	0,17	17,28	0,00	0,15	0,17	4,49	0,43
3 und mehr Kinder	0,11	0,17	16,83	0,00	0,20	0,17	10,75	0,12	0,11	0,17	16,35	0,00	0,17	0,17	0,00	1,00
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,15	0,11	11,17	0,01	0,11	0,10	1,10	0,84	0,15	0,11	11,69	0,00	0,10	0,11	2,54	0,60
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,18	0,30	29,79	0,00	0,30	0,31	3,53	0,60	0,18	0,30	26,89	0,00	0,31	0,29	2,99	0,60
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,11	0,13	8,39	0,04	0,12	0,13	4,59	0,46	0,11	0,15	11,82	0,00	0,14	0,15	3,80	0,50
1-2 Jahre	0,12	0,15	8,86	0,03	0,13	0,15	4,33	0,48	0,13	0,14	3,85	0,29	0,14	0,14	1,64	0,76
2-3 Jahre	0,16	0,19	8,34	0,04	0,22	0,19	6,93	0,29	0,15	0,20	11,31	0,00	0,18	0,20	4,44	0,42
3-4 Jahre	0,19	0,27	17,63	0,00	0,23	0,28	11,57	0,07	0,19	0,24	13,05	0,00	0,25	0,25	0,00	1,00
4-5 Jahre	0,22	0,10	33,15	0,00	0,10	0,10	1,03	0,84	0,22	0,11	29,03	0,00	0,11	0,11	1,53	0,74
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,06	0,04	9,41	0,04	0,04	0,04	0,87	0,87	0,05	0,03	9,02	0,03	0,03	0,03	2,17	0,63
1. Quartal 2000	0,02	0,02	0,99	0,81	0,02	0,02	1,33	0,83	0,02	0,01	7,49	0,08	0,01	0,01	6,43	0,19
2. Quartal 2000	0,02	0,02	1,11	0,80	0,01	0,02	4,03	0,46	0,02	0,02	2,53	0,48	0,01	0,02	8,37	0,07
3. Quartal 2000	0,04	0,03	1,27	0,77	0,03	0,03	0,00	1,00	0,03	0,04	6,48	0,06	0,05	0,04	2,28	0,70
4. Quartal 2000	0,04	0,07	11,72	0,00	0,07	0,07	0,83	0,91	0,03	0,04	3,92	0,27	0,04	0,04	0,00	1,00
1. Quartal 2001	0,06	0,11	16,60	0,00	0,11	0,12	2,64	0,70	0,05	0,07	8,18	0,02	0,05	0,07	5,44	0,32
2. Quartal 2001	0,08	0,13	14,23	0,00	0,15	0,13	6,69	0,33	0,06	0,15	29,62	0,00	0,14	0,15	5,59	0,37
3. Quartal 2001	0,14	0,20	17,25	0,00	0,24	0,21	7,96	0,24	0,09	0,16	19,84	0,00	0,18	0,17	3,40	0,57
4. Quartal 2001	0,24	0,24	0,02	1,00	0,25	0,23	4,38	0,47	0,14	0,18	10,75	0,00	0,20	0,18	3,48	0,54
1. Quartal 2002	0,30	0,14	39,11	0,00	0,09	0,14	12,37	0,01	0,26	0,22	7,86	0,04	0,24	0,21	6,27	0,23
2. Quartal 2002									0,27	0,09	47,38	0,00	0,06	0,08	4,53	0,20
Propensity Score	0,03	0,08			0,08	0,08			0,04	0,10			0,10	0,10		
Anzahl Beobachtungen	15824	581			539	539			15808	749			712	712		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**3-6 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,11	7,24	0,35	0,12	0,11	1,70	0,87	0,13	0,05	31,32	0,00	0,04	0,04	1,41	0,82
Ib	0,58	0,65	14,04	0,06	0,64	0,64	1,13	0,91	0,57	0,67	20,27	0,00	0,74	0,67	13,22	0,12
Ic	0,12	0,10	5,64	0,46	0,10	0,10	0,00	1,00	0,12	0,13	2,47	0,69	0,11	0,13	7,25	0,41
IIa	0,17	0,15	7,44	0,33	0,14	0,15	3,02	0,77	0,18	0,16	4,75	0,46	0,12	0,15	9,61	0,24
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,04	0,02	12,28	0,15	0,03	0,02	6,97	0,48	0,04	0,02	8,54	0,22	0,02	0,02	2,34	0,74
Altersgruppen																
25 bis 30	0,09	0,10	3,80	0,60	0,12	0,10	5,61	0,62	0,10	0,15	15,65	0,01	0,15	0,15	1,22	0,90
30 bis 35	0,14	0,17	9,48	0,18	0,15	0,18	7,63	0,48	0,13	0,22	21,70	0,00	0,22	0,22	1,06	0,91
35 bis 40	0,17	0,33	36,89	0,00	0,35	0,32	6,48	0,58	0,17	0,24	17,14	0,00	0,24	0,24	0,00	1,00
40 bis 45	0,17	0,16	2,47	0,74	0,17	0,17	0,00	1,00	0,17	0,22	12,11	0,04	0,23	0,21	5,07	0,59
45 bis 50	0,17	0,17	0,32	0,97	0,17	0,17	0,00	1,00	0,17	0,17	0,14	0,98	0,14	0,16	5,35	0,54
50 bis 55	0,14	0,05	30,63	0,00	0,04	0,05	3,74	0,61	0,15	0,02	49,54	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00
55 bis 60	0,10	0,01	44,37	0,00	0,01	0,01	0,00	1,00	0,11	0,00	48,44	0,00	0,00	0,00	0,00	
60 bis 65	0,01	0,01	6,44	0,45	0,00	0,01	6,09	0,32	0,01	0,00	16,35	0,06	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,07	0,07	0,82	0,91	0,06	0,07	2,15	0,83	0,08	0,06	6,61	0,31	0,08	0,06	4,73	0,60
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,05	11,84	0,06	0,10	0,06	22,06	0,12	0,03	0,07	18,36	0,00	0,08	0,08	1,81	0,87
Fachhochschulreife oder Abitur	0,03	0,04	6,20	0,36	0,05	0,04	5,84	0,61	0,03	0,03	3,49	0,59	0,01	0,02	7,08	0,31
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,04	4,02	0,60	0,06	0,04	8,29	0,46	0,05	0,04	4,27	0,51	0,03	0,04	1,99	0,81
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,05	0,04	1,12	0,88	0,07	0,04	10,74	0,36	0,05	0,06	6,97	0,23	0,06	0,07	5,19	0,58
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	10,75	0,30	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	10,09	0,25	0,00	0,00	0,00	
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,01	14,17	0,13	0,01	0,01	4,79	0,56	0,02	0,00	16,04	0,05	0,01	0,00	3,57	0,56
Familienstand																
nicht verheiratet	0,15	0,24	22,81	0,00	0,16	0,24	19,74	0,07	0,16	0,24	20,20	0,00	0,21	0,24	6,07	0,52
verheiratet	0,24	0,37	28,20	0,00	0,37	0,36	1,21	0,91	0,24	0,32	17,44	0,00	0,35	0,32	6,25	0,51
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,18	0,18	1,41	0,85	0,12	0,18	17,23	0,08	0,19	0,16	7,32	0,25	0,16	0,16	0,00	1,00
2 Kinder	0,11	0,22	31,09	0,00	0,18	0,23	12,07	0,30	0,11	0,20	24,61	0,00	0,15	0,20	12,28	0,20
3 und mehr Kinder	0,10	0,20	30,38	0,00	0,23	0,19	10,92	0,37	0,10	0,19	27,31	0,00	0,24	0,20	12,56	0,24
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,13	0,11	4,24	0,58	0,13	0,12	5,10	0,63	0,13	0,13	1,55	0,80	0,12	0,13	3,59	0,68
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,39	0,45	12,20	0,10	0,44	0,45	3,36	0,75	0,39	0,49	18,81	0,00	0,54	0,48	12,13	0,18
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,24	0,23	4,16	0,58	0,20	0,23	5,21	0,61	0,25	0,27	4,50	0,47	0,24	0,28	8,20	0,36
1-2 Jahre	0,20	0,21	3,55	0,63	0,18	0,21	8,24	0,43	0,19	0,21	4,56	0,46	0,23	0,20	6,99	0,45
2-3 Jahre	0,14	0,16	6,40	0,37	0,14	0,17	6,19	0,56	0,14	0,17	8,88	0,14	0,17	0,17	0,00	1,00
3-4 Jahre	0,12	0,18	17,30	0,01	0,22	0,18	9,26	0,43	0,11	0,19	21,02	0,00	0,12	0,18	18,05	0,05
4-5 Jahre	0,11	0,09	5,89	0,44	0,08	0,09	1,84	0,85	0,11	0,03	30,17	0,00	0,02	0,03	3,21	0,59
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,09	0,05	18,08	0,03	0,08	0,05	10,75	0,28	0,08	0,06	8,50	0,20	0,06	0,06	3,10	0,71
1. Quartal 2000	0,03	0,02	7,85	0,34	0,02	0,02	0,00	1,00	0,03	0,01	12,83	0,08	0,01	0,01	2,83	0,65
2. Quartal 2000	0,04	0,02	15,25	0,08	0,01	0,01	3,31	0,56	0,03	0,03	0,31	0,96	0,03	0,04	4,38	0,61
3. Quartal 2000	0,04	0,05	1,71	0,81	0,04	0,05	2,62	0,80	0,04	0,03	2,24	0,73	0,02	0,02	0,00	1,00
4. Quartal 2000	0,06	0,08	6,62	0,34	0,05	0,08	12,81	0,21	0,05	0,07	7,88	0,17	0,08	0,08	1,65	0,87
1. Quartal 2001	0,09	0,16	20,41	0,00	0,19	0,16	8,45	0,49	0,07	0,10	11,24	0,05	0,13	0,10	9,95	0,33
2. Quartal 2001	0,11	0,14	10,17	0,14	0,17	0,14	8,41	0,47	0,09	0,11	7,18	0,23	0,09	0,11	8,15	0,37
3. Quartal 2001	0,13	0,17	13,00	0,06	0,19	0,18	4,66	0,69	0,10	0,15	16,01	0,00	0,13	0,16	7,26	0,45
4. Quartal 2001	0,20	0,23	7,12	0,32	0,21	0,23	4,06	0,70	0,13	0,14	2,94	0,63	0,14	0,15	4,62	0,61
1. Quartal 2002	0,20	0,09	31,78	0,00	0,03	0,08	14,20	0,04	0,19	0,19	1,00	0,87	0,25	0,18	16,36	0,08
2. Quartal 2002									0,18	0,10	25,19	0,00	0,07	0,08	3,50	0,61
Propensity Score	0,02	0,04			0,04	0,04			0,03	0,05			0,05	0,05		
Anzahl Beobachtungen	11320	186			181	181			11066	263			249	249		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**6-12 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,05	0,10	20,48	0,00	0,11	0,10	3,64	0,42	0,05	0,10	18,64	0,00	0,10	0,10	0,70	0,84
IIb	0,19	0,25	14,08	0,00	0,24	0,25	0,70	0,86	0,20	0,23	5,05	0,02	0,23	0,22	0,67	0,83
IIIa	0,11	0,17	15,55	0,00	0,17	0,17	0,84	0,84	0,11	0,19	22,79	0,00	0,20	0,19	3,12	0,36
IIIb	0,09	0,08	1,67	0,54	0,10	0,08	6,75	0,09	0,09	0,08	2,63	0,24	0,09	0,08	4,33	0,16
IIIc	0,20	0,19	2,99	0,27	0,17	0,19	4,39	0,23	0,20	0,18	4,22	0,06	0,17	0,18	2,34	0,43
IV	0,11	0,10	3,63	0,19	0,11	0,10	2,32	0,53	0,12	0,11	4,65	0,04	0,10	0,11	2,29	0,43
Va	0,06	0,02	21,18	0,00	0,02	0,02	1,10	0,67	0,05	0,02	16,36	0,00	0,01	0,02	1,04	0,63
Vb	0,12	0,08	14,12	0,00	0,07	0,08	4,16	0,21	0,12	0,08	16,56	0,00	0,07	0,08	1,99	0,45
Vc	0,07	0,02	25,52	0,00	0,01	0,02	1,73	0,43	0,06	0,03	15,69	0,00	0,03	0,03	0,22	0,93
Nationalität	0,20	0,19	2,72	0,32	0,16	0,19	8,53	0,02	0,21	0,17	9,68	0,00	0,15	0,17	6,84	0,01
Altersgruppen																
25 bis 30	0,16	0,17	2,00	0,45	0,20	0,17	6,99	0,08	0,16	0,17	2,76	0,21	0,18	0,17	1,34	0,66
30 bis 35	0,17	0,22	11,77	0,00	0,20	0,22	4,20	0,28	0,17	0,18	4,95	0,02	0,18	0,18	1,45	0,64
35 bis 40	0,18	0,21	7,28	0,01	0,20	0,21	2,00	0,61	0,18	0,21	8,73	0,00	0,20	0,21	3,02	0,33
40 bis 45	0,15	0,19	9,74	0,00	0,18	0,18	1,55	0,69	0,15	0,22	19,16	0,00	0,23	0,22	0,47	0,88
45 bis 50	0,12	0,16	11,09	0,00	0,16	0,16	0,42	0,92	0,12	0,16	9,94	0,00	0,16	0,16	0,92	0,77
50 bis 55	0,10	0,04	26,55	0,00	0,04	0,04	1,42	0,62	0,11	0,04	24,76	0,00	0,04	0,04	1,77	0,45
55 bis 60	0,08	0,02	28,25	0,00	0,02	0,02	0,68	0,77	0,08	0,01	34,91	0,00	0,01	0,01	1,09	0,46
60 bis 65	0,03	0,00	23,27	0,00	0,00	0,00	0,56	0,56	0,04	0,00	25,81	0,00	0,00	0,00	0,34	0,71
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,19	0,42	51,69	0,00	0,45	0,43	5,20	0,22	0,20	0,41	46,76	0,00	0,41	0,41	0,51	0,88
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,04	1,69	0,52	0,03	0,04	2,34	0,53	0,04	0,04	1,12	0,61	0,03	0,04	1,44	0,63
Fachhochschulreife oder Abitur	0,04	0,05	6,91	0,01	0,04	0,05	6,50	0,09	0,04	0,05	1,01	0,64	0,04	0,05	3,30	0,26
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,03	5,77	0,04	0,03	0,02	1,61	0,63	0,04	0,03	8,38	0,00	0,02	0,03	3,21	0,21
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,16	28,07	0,00	0,14	0,16	7,49	0,08	0,08	0,15	21,36	0,00	0,15	0,15	0,29	0,93
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,01	1,63	0,52	0,01	0,00	3,10	0,40	0,00	0,00	0,49	0,83	0,01	0,00	2,03	0,53
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,03	0,77	0,78	0,03	0,03	1,73	0,65	0,03	0,02	7,05	0,00	0,02	0,02	2,57	0,35
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,20	0,29	22,65	0,00	0,36	0,29	16,72	0,00	0,21	0,29	16,97	0,00	0,32	0,28	7,94	0,01
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,12	0,17	13,55	0,00	0,18	0,17	3,74	0,37	0,13	0,19	15,99	0,00	0,18	0,18	2,52	0,43
1-2 Jahre	0,14	0,23	22,27	0,00	0,24	0,23	2,83	0,50	0,15	0,22	15,77	0,00	0,23	0,22	2,13	0,51
2-3 Jahre	0,16	0,22	16,18	0,00	0,20	0,22	4,65	0,25	0,16	0,21	11,44	0,00	0,20	0,21	2,01	0,52
3-4 Jahre	0,21	0,21	0,56	0,83	0,18	0,21	8,68	0,02	0,19	0,23	8,29	0,00	0,19	0,23	9,08	0,00
4-5 Jahre	0,24	0,06	53,63	0,00	0,04	0,06	4,21	0,08	0,21	0,04	50,92	0,00	0,04	0,04	1,84	0,31
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,06	4,67	0,07	0,05	0,06	2,97	0,45	0,04	0,05	1,78	0,41	0,04	0,05	3,58	0,23
1. Quartal 2000	0,02	0,03	6,38	0,01	0,03	0,03	0,98	0,82	0,02	0,02	3,23	0,12	0,01	0,02	3,85	0,20
2. Quartal 2000	0,02	0,03	8,44	0,00	0,03	0,03	0,45	0,92	0,02	0,03	11,09	0,00	0,03	0,04	2,59	0,45
3. Quartal 2000	0,03	0,05	14,78	0,00	0,05	0,06	5,93	0,17	0,02	0,04	11,91	0,00	0,04	0,04	0,26	0,94
4. Quartal 2000	0,04	0,11	27,38	0,00	0,12	0,12	0,82	0,86	0,03	0,08	20,74	0,00	0,09	0,09	3,14	0,40
1. Quartal 2001	0,05	0,15	32,90	0,00	0,16	0,16	0,24	0,96	0,04	0,12	27,30	0,00	0,12	0,12	0,51	0,89
2. Quartal 2001	0,07	0,11	12,16	0,00	0,11	0,11	1,79	0,67	0,06	0,14	27,21	0,00	0,15	0,14	2,04	0,57
3. Quartal 2001	0,12	0,15	8,55	0,00	0,15	0,15	0,64	0,87	0,09	0,13	12,98	0,00	0,14	0,13	1,61	0,63
4. Quartal 2001	0,28	0,17	26,57	0,00	0,20	0,17	5,60	0,12	0,17	0,16	2,05	0,35	0,16	0,16	1,37	0,65
1. Quartal 2002	0,33	0,14	44,89	0,00	0,11	0,12	1,74	0,55	0,26	0,15	27,23	0,00	0,16	0,16	2,04	0,46
2. Quartal 2002									0,25	0,08	47,57	0,00	0,06	0,06	1,65	0,41
Propensity Score	0,05	0,13			0,13	0,13			0,08	0,19			0,20	0,20		
Anzahl Beobachtungen	25518	1457			1390	1390			23560	2262			2182	2182		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**6-12 Monate**															
Geschlecht	**Männer**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,16	9,93	0,00	0,17	0,16	0,68	0,82	0,13	0,17	10,72	0,00	0,18	0,17	3,15	0,21
Ib	0,56	0,57	1,86	0,38	0,58	0,57	1,05	0,71	0,55	0,51	7,17	0,00	0,52	0,51	1,96	0,40
Ic	0,13	0,11	4,72	0,03	0,10	0,11	1,49	0,58	0,12	0,12	0,53	0,77	0,11	0,12	3,42	0,13
IIa	0,19	0,16	7,66	0,00	0,15	0,16	0,74	0,78	0,20	0,20	0,12	0,95	0,19	0,20	2,45	0,29
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,05	0,03	5,90	0,01	0,03	0,03	3,45	0,16	0,05	0,05	1,36	0,46	0,03	0,05	5,97	0,01
Altersgruppen																
25 bis 30	0,13	0,18	13,68	0,00	0,19	0,18	3,45	0,26	0,13	0,18	14,77	0,00	0,18	0,18	1,28	0,60
30 bis 35	0,14	0,20	16,20	0,00	0,21	0,20	0,85	0,78	0,14	0,20	15,20	0,00	0,20	0,20	0,65	0,79
35 bis 40	0,17	0,20	9,64	0,00	0,20	0,21	1,55	0,60	0,16	0,20	10,07	0,00	0,20	0,20	1,41	0,56
40 bis 45	0,17	0,21	10,69	0,00	0,20	0,21	1,95	0,51	0,17	0,22	12,90	0,00	0,22	0,22	1,46	0,55
45 bis 50	0,16	0,18	6,13	0,00	0,18	0,18	0,85	0,77	0,15	0,19	9,43	0,00	0,19	0,19	0,14	0,95
50 bis 55	0,13	0,01	44,33	0,00	0,01	0,01	0,48	0,71	0,13	0,01	49,17	0,00	0,01	0,01	1,00	0,27
55 bis 60	0,09	0,00	40,76	0,00	0,00	0,00	0,40	0,64	0,09	0,00	43,65	0,00	0,00	0,00	0,27	0,48
60 bis 65	0,02	0,00	18,64	0,00	0,00	0,00	1,52	0,25	0,03	0,00	22,47	0,00	0,00	0,00	0,49	0,32
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,08	0,10	9,07	0,00	0,09	0,10	3,94	0,18	0,09	0,11	9,21	0,00	0,09	0,11	7,73	0,00
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,06	15,51	0,00	0,04	0,06	7,96	0,01	0,03	0,06	13,92	0,00	0,05	0,06	4,22	0,10
Fachhochschulreife oder Abitur	0,02	0,02	0,08	0,97	0,02	0,02	5,00	0,06	0,03	0,02	3,69	0,05	0,01	0,02	6,78	0,00
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,03	6,68	0,00	0,02	0,03	3,49	0,15	0,05	0,03	10,26	0,00	0,02	0,02	3,82	0,04
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,04	0,08	14,55	0,00	0,07	0,08	1,69	0,59	0,05	0,07	8,59	0,00	0,06	0,07	3,61	0,14
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	2,91	0,20	0,00	0,00	2,64	0,25	0,01	0,01	1,80	0,34	0,00	0,01	4,63	0,01
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	13,94	0,00	0,00	0,00	1,52	0,37	0,02	0,01	10,63	0,00	0,01	0,01	0,47	0,78
Familienstand																
nicht verheiratet																
verheiratet																
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind																
2 Kinder																
3 und mehr Kinder																
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt																
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,31	0,31	0,33	0,88	0,33	0,30	5,47	0,06	0,33	0,31	4,33	0,02	0,34	0,31	7,63	0,00
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,15	0,15	1,26	0,56	0,15	0,14	0,68	0,81	0,17	0,13	9,68	0,00	0,13	0,13	1,37	0,53
1-2 Jahre	0,17	0,21	9,86	0,00	0,22	0,21	3,37	0,26	0,19	0,22	8,44	0,00	0,23	0,22	2,63	0,28
2-3 Jahre	0,16	0,24	19,09	0,00	0,25	0,24	1,10	0,72	0,16	0,26	22,98	0,00	0,27	0,26	2,35	0,36
3-4 Jahre	0,19	0,30	24,78	0,00	0,28	0,31	7,11	0,02	0,19	0,29	23,16	0,00	0,27	0,29	3,99	0,11
4-5 Jahre	0,22	0,04	57,65	0,00	0,03	0,03	1,00	0,51	0,18	0,04	46,60	0,00	0,03	0,03	0,00	1,00
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,04	4,27	0,05	0,03	0,04	6,62	0,01	0,05	0,04	2,12	0,25	0,04	0,04	4,14	0,06
1. Quartal 2000	0,02	0,04	11,81	0,00	0,04	0,04	0,68	0,84	0,02	0,02	3,38	0,06	0,02	0,03	2,98	0,21
2. Quartal 2000	0,02	0,04	9,74	0,00	0,05	0,04	2,03	0,53	0,02	0,03	2,98	0,09	0,02	0,03	1,43	0,55
3. Quartal 2000	0,04	0,06	12,64	0,00	0,06	0,06	0,74	0,82	0,03	0,05	8,25	0,00	0,05	0,05	1,27	0,62
4. Quartal 2000	0,05	0,14	31,16	0,00	0,14	0,14	0,28	0,94	0,04	0,09	19,13	0,00	0,10	0,09	3,22	0,25
1. Quartal 2001	0,07	0,22	46,10	0,00	0,25	0,23	6,68	0,06	0,05	0,14	29,57	0,00	0,16	0,14	4,77	0,10
2. Quartal 2001	0,08	0,09	5,38	0,01	0,09	0,09	1,29	0,66	0,06	0,15	28,50	0,00	0,16	0,16	1,24	0,65
3. Quartal 2001	0,12	0,12	0,31	0,89	0,11	0,12	1,50	0,60	0,09	0,12	7,09	0,00	0,12	0,12	0,71	0,77
4. Quartal 2001	0,26	0,15	27,74	0,00	0,15	0,15	1,41	0,58	0,18	0,15	5,99	0,00	0,15	0,15	1,10	0,63
1. Quartal 2002	0,30	0,09	54,09	0,00	0,07	0,07	0,52	0,79	0,25	0,14	27,29	0,00	0,14	0,14	0,21	0,92
2. Quartal 2002									0,20	0,07	39,65	0,00	0,05	0,05	1,54	0,30
Propensity Score	0,12	0,28			0,29	0,29			0,17	0,35			0,35	0,35		
Anzahl Beobachtungen	15503	2557			2486	2486			14529	3778			3665	3665		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**6-12 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,04	0,07	10,15	0,00	0,07	0,07	0,00	1,00	0,04	0,07	12,40	0,00	0,07	0,07	0,00	1,00
IIb	0,19	0,22	7,07	0,04	0,20	0,22	3,77	0,44	0,20	0,20	0,34	0,91	0,19	0,20	2,77	0,52
IIIa	0,11	0,18	20,50	0,00	0,19	0,18	1,34	0,80	0,10	0,18	23,59	0,00	0,20	0,19	2,65	0,59
IIIb	0,09	0,11	7,04	0,03	0,09	0,11	6,64	0,17	0,09	0,10	1,86	0,54	0,10	0,10	1,27	0,77
IIIc	0,20	0,17	8,86	0,01	0,17	0,17	1,51	0,75	0,20	0,19	1,61	0,60	0,17	0,20	6,23	0,13
IV	0,12	0,11	5,42	0,12	0,13	0,11	5,49	0,26	0,13	0,12	1,15	0,71	0,14	0,12	3,62	0,41
Va	0,04	0,03	6,28	0,09	0,03	0,03	0,00	1,00	0,04	0,01	16,28	0,00	0,01	0,01	3,02	0,22
Vb	0,14	0,09	15,41	0,00	0,09	0,09	1,12	0,80	0,14	0,09	16,42	0,00	0,10	0,08	5,29	0,18
Vc	0,07	0,03	15,34	0,00	0,03	0,03	1,61	0,68	0,07	0,04	12,76	0,00	0,03	0,03	0,41	0,91
Nationalität	0,16	0,08	24,82	0,00	0,07	0,08	2,56	0,51	0,16	0,10	16,55	0,00	0,10	0,10	0,00	1,00
Altersgruppen																
25 bis 30	0,12	0,12	1,76	0,61	0,12	0,12	0,72	0,88	0,12	0,10	6,98	0,03	0,10	0,10	1,76	0,67
30 bis 35	0,16	0,16	1,50	0,66	0,15	0,16	3,19	0,51	0,16	0,18	6,67	0,03	0,17	0,18	3,68	0,40
35 bis 40	0,18	0,25	16,67	0,00	0,25	0,24	3,16	0,54	0,17	0,24	15,57	0,00	0,23	0,24	1,60	0,72
40 bis 45	0,16	0,19	8,86	0,01	0,20	0,19	3,09	0,54	0,16	0,22	13,96	0,00	0,22	0,22	0,47	0,92
45 bis 50	0,13	0,20	16,95	0,00	0,19	0,20	3,47	0,50	0,13	0,20	18,03	0,00	0,20	0,20	0,25	0,96
50 bis 55	0,12	0,07	19,94	0,00	0,06	0,07	4,01	0,31	0,12	0,05	25,52	0,00	0,06	0,05	5,88	0,09
55 bis 60	0,10	0,02	35,74	0,00	0,03	0,01	6,11	0,04	0,10	0,01	39,51	0,00	0,01	0,01	2,82	0,16
60 bis 65	0,02	0,00	22,15	0,00	0,00	0,00	0,00		0,03	0,00	21,97	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,18	0,22	11,76	0,00	0,23	0,22	1,46	0,77	0,18	0,25	16,94	0,00	0,25	0,26	0,89	0,84
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,04	0,06	11,59	0,00	0,08	0,06	8,61	0,13	0,04	0,07	14,86	0,00	0,08	0,07	3,22	0,52
Fachhochschulreife oder Abitur	0,06	0,08	6,23	0,06	0,07	0,07	2,79	0,57	0,06	0,07	3,64	0,22	0,07	0,07	1,48	0,73
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,04	2,57	0,47	0,03	0,04	5,57	0,19	0,05	0,04	4,03	0,21	0,05	0,04	1,71	0,68
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,10	12,08	0,00	0,11	0,10	2,10	0,70	0,07	0,09	7,19	0,01	0,09	0,09	0,00	1,00
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,01	8,12	0,00	0,01	0,01	4,04	0,46	0,00	0,00	1,20	0,69	0,00	0,00	1,45	0,74
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,03	2,63	0,43	0,04	0,03	4,88	0,34	0,03	0,02	2,93	0,36	0,03	0,02	1,72	0,68
Familienstand																
nicht verheiratet	0,19	0,29	22,61	0,00	0,32	0,29	7,42	0,16	0,21	0,33	26,95	0,00	0,31	0,33	3,35	0,46
verheiratet	0,26	0,35	17,86	0,00	0,31	0,35	7,40	0,14	0,26	0,28	2,69	0,38	0,31	0,27	8,90	0,04
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,25	0,28	8,08	0,02	0,27	0,29	2,92	0,55	0,26	0,26	0,18	0,95	0,27	0,26	3,78	0,38
2 Kinder	0,11	0,17	17,82	0,00	0,19	0,17	5,47	0,31	0,11	0,18	20,32	0,00	0,18	0,18	1,31	0,78
3 und mehr Kinder	0,11	0,19	21,33	0,00	0,18	0,19	1,65	0,75	0,11	0,16	15,43	0,00	0,17	0,16	4,01	0,39
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,15	0,12	10,70	0,00	0,13	0,11	4,48	0,33	0,15	0,11	9,87	0,00	0,11	0,11	2,20	0,58
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,18	0,32	34,41	0,00	0,33	0,33	0,55	0,92	0,18	0,34	35,47	0,00	0,35	0,34	3,62	0,44
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,11	0,13	7,36	0,03	0,12	0,13	4,71	0,34	0,11	0,17	19,32	0,00	0,14	0,17	8,75	0,05
1-2 Jahre	0,12	0,19	19,17	0,00	0,22	0,19	5,81	0,28	0,13	0,18	13,36	0,00	0,18	0,18	0,77	0,87
2-3 Jahre	0,16	0,19	8,94	0,01	0,19	0,19	0,31	0,95	0,15	0,19	10,74	0,00	0,18	0,19	2,43	0,58
3-4 Jahre	0,19	0,23	9,93	0,00	0,21	0,24	5,72	0,25	0,19	0,25	14,33	0,00	0,23	0,26	6,92	0,12
4-5 Jahre	0,22	0,06	47,30	0,00	0,05	0,06	2,76	0,39	0,22	0,06	48,02	0,00	0,06	0,05	3,02	0,30
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,06	0,06	1,94	0,57	0,06	0,06	0,98	0,84	0,05	0,05	1,02	0,74	0,07	0,05	7,63	0,10
1. Quartal 2000	0,02	0,03	5,70	0,07	0,03	0,03	1,54	0,77	0,02	0,01	1,65	0,60	0,01	0,01	5,26	0,16
2. Quartal 2000	0,02	0,04	10,97	0,00	0,04	0,04	2,07	0,71	0,02	0,02	3,99	0,17	0,02	0,02	1,33	0,78
3. Quartal 2000	0,04	0,07	14,10	0,00	0,08	0,07	3,68	0,52	0,03	0,05	11,17	0,00	0,05	0,05	0,47	0,92
4. Quartal 2000	0,04	0,08	17,11	0,00	0,08	0,08	1,47	0,79	0,03	0,07	17,59	0,00	0,05	0,07	9,25	0,05
1. Quartal 2001	0,06	0,15	26,73	0,00	0,14	0,15	3,46	0,54	0,05	0,12	25,35	0,00	0,15	0,12	12,13	0,03
2. Quartal 2001	0,08	0,10	5,82	0,08	0,13	0,10	10,53	0,05	0,06	0,15	30,51	0,00	0,15	0,16	2,42	0,63
3. Quartal 2001	0,14	0,14	0,61	0,86	0,13	0,13	0,34	0,94	0,09	0,13	10,94	0,00	0,13	0,13	0,88	0,85
4. Quartal 2001	0,24	0,21	7,67	0,03	0,23	0,21	5,08	0,29	0,14	0,15	4,30	0,15	0,15	0,15	0,52	0,90
1. Quartal 2002	0,30	0,13	41,82	0,00	0,08	0,12	10,17	0,01	0,26	0,16	22,32	0,00	0,16	0,16	1,59	0,68
2. Quartal 2002									0,27	0,08	51,07	0,00	0,05	0,07	6,53	0,02
Propensity Score	0,05	0,11			0,12	0,12			0,06	0,16			0,16	0,16		
Anzahl Beobachtungen	15824	895			851	851			15808	1129			1091	1091		

Art	**EGZ erschwerte Vermittlung**															
Dauer	**6-12 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**Ost**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,15	5,84	0,00	0,16	0,15	3,27	0,23	0,13	0,15	4,40	0,02	0,14	0,15	1,89	0,44
Ib	0,58	0,56	3,12	0,12	0,58	0,56	2,84	0,27	0,57	0,57	0,24	0,90	0,60	0,57	6,03	0,01
Ic	0,12	0,14	4,74	0,02	0,12	0,13	4,01	0,12	0,12	0,12	0,48	0,80	0,11	0,12	1,50	0,52
IIa	0,17	0,15	5,62	0,01	0,14	0,15	3,27	0,18	0,18	0,16	3,99	0,04	0,14	0,16	4,90	0,03
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,04	0,02	11,49	0,00	0,02	0,02	1,46	0,47	0,04	0,02	9,62	0,00	0,02	0,02	0,34	0,86
Altersgruppen																
25 bis 30	0,09	0,13	11,06	0,00	0,12	0,12	0,54	0,84	0,10	0,12	6,64	0,00	0,11	0,11	0,19	0,94
30 bis 35	0,14	0,20	16,22	0,00	0,20	0,20	0,27	0,92	0,13	0,22	21,52	0,00	0,21	0,22	2,66	0,30
35 bis 40	0,17	0,24	18,37	0,00	0,26	0,25	3,31	0,23	0,17	0,24	18,13	0,00	0,25	0,24	3,37	0,19
40 bis 45	0,17	0,23	14,08	0,00	0,23	0,23	0,67	0,81	0,17	0,22	13,85	0,00	0,22	0,23	0,58	0,82
45 bis 50	0,17	0,19	4,13	0,04	0,18	0,19	3,23	0,22	0,17	0,19	6,99	0,00	0,19	0,20	0,75	0,76
50 bis 55	0,14	0,02	47,96	0,00	0,02	0,02	1,14	0,38	0,15	0,01	54,30	0,00	0,01	0,01	0,45	0,57
55 bis 60	0,10	0,00	47,21	0,00	0,00	0,00	0,62	0,21	0,11	0,00	47,65	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
60 bis 65	0,01	0,00	15,06	0,00	0,00	0,00	0,00		0,01	0,00	16,35	0,00	0,00	0,00	0,00	
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,07	0,05	7,76	0,00	0,04	0,05	3,31	0,14	0,08	0,06	5,92	0,00	0,05	0,06	2,81	0,19
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,05	10,21	0,00	0,05	0,05	1,20	0,68	0,03	0,07	15,82	0,00	0,08	0,06	5,36	0,06
Fachhochschulreife oder Abitur	0,03	0,03	1,91	0,35	0,02	0,03	2,76	0,25	0,03	0,03	1,05	0,58	0,03	0,03	1,60	0,50
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,02	14,39	0,00	0,02	0,02	2,82	0,16	0,05	0,02	12,13	0,00	0,02	0,02	2,80	0,12
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,05	0,06	6,13	0,00	0,05	0,06	3,76	0,16	0,05	0,05	2,47	0,19	0,05	0,05	0,65	0,79
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	4,97	0,03	0,00	0,00	0,52	0,78	0,01	0,00	2,72	0,18	0,00	0,00	1,34	0,51
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,00	14,86	0,00	0,01	0,00	0,29	0,85	0,02	0,00	17,00	0,00	0,00	0,00	0,52	0,64
Familienstand																
nicht verheiratet	0,15	0,19	11,91	0,00	0,18	0,19	3,66	0,17	0,16	0,22	15,95	0,00	0,20	0,22	5,62	0,02
verheiratet	0,24	0,36	26,92	0,00	0,37	0,36	2,58	0,35	0,24	0,34	22,25	0,00	0,35	0,34	0,25	0,92
Anzahl Kinder im Haushalt																
1 Kind	0,18	0,17	3,51	0,08	0,15	0,17	4,83	0,05	0,19	0,18	3,57	0,06	0,15	0,18	7,04	0,00
2 Kinder	0,11	0,20	25,27	0,00	0,21	0,20	4,23	0,15	0,11	0,20	26,16	0,00	0,20	0,21	0,72	0,79
3 und mehr Kinder	0,10	0,18	25,44	0,00	0,19	0,19	0,19	0,95	0,10	0,18	23,25	0,00	0,19	0,18	2,26	0,40
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	0,13	0,12	0,64	0,75	0,12	0,12	1,11	0,66	0,13	0,13	0,53	0,78	0,13	0,13	1,36	0,57
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,39	0,42	6,04	0,00	0,46	0,41	10,99	0,00	0,39	0,44	9,60	0,00	0,47	0,44	6,47	0,01
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,24	0,21	7,39	0,00	0,21	0,21	0,24	0,92	0,25	0,24	2,99	0,12	0,22	0,24	2,88	0,22
1-2 Jahre	0,20	0,24	9,97	0,00	0,27	0,23	7,97	0,00	0,19	0,24	11,17	0,00	0,24	0,24	1,40	0,57
2-3 Jahre	0,14	0,21	19,33	0,00	0,19	0,21	4,95	0,07	0,14	0,20	16,56	0,00	0,19	0,20	2,86	0,26
3-4 Jahre	0,12	0,18	16,93	0,00	0,17	0,19	5,90	0,03	0,11	0,16	15,15	0,00	0,16	0,17	3,26	0,21
4-5 Jahre	0,11	0,02	34,71	0,00	0,02	0,02	1,36	0,37	0,11	0,02	34,68	0,00	0,02	0,02	1,55	0,24
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,09	0,07	7,43	0,00	0,08	0,07	0,60	0,81	0,08	0,06	8,61	0,00	0,05	0,06	3,34	0,12
1. Quartal 2000	0,03	0,04	0,67	0,74	0,02	0,04	7,81	0,00	0,03	0,02	3,64	0,06	0,02	0,02	0,89	0,69
2. Quartal 2000	0,04	0,05	3,44	0,08	0,04	0,05	2,74	0,30	0,03	0,04	2,71	0,15	0,04	0,04	0,76	0,76
3. Quartal 2000	0,04	0,08	15,04	0,00	0,10	0,08	4,83	0,11	0,04	0,05	3,64	0,05	0,04	0,05	0,72	0,77
4. Quartal 2000	0,06	0,10	13,56	0,00	0,10	0,10	2,08	0,47	0,05	0,07	8,28	0,00	0,07	0,08	3,19	0,21
1. Quartal 2001	0,09	0,18	26,17	0,00	0,19	0,18	1,98	0,51	0,07	0,12	17,49	0,00	0,13	0,13	0,39	0,89
2. Quartal 2001	0,11	0,11	0,63	0,75	0,11	0,11	0,22	0,93	0,09	0,16	22,85	0,00	0,18	0,16	4,50	0,11
3. Quartal 2001	0,13	0,12	0,57	0,78	0,14	0,13	3,54	0,18	0,10	0,10	0,10	0,96	0,10	0,10	0,86	0,72
4. Quartal 2001	0,20	0,15	13,70	0,00	0,16	0,15	3,11	0,21	0,13	0,12	3,93	0,04	0,13	0,12	1,98	0,40
1. Quartal 2002	0,20	0,10	27,48	0,00	0,07	0,08	4,77	0,01	0,19	0,17	5,65	0,00	0,18	0,17	1,95	0,41
2. Quartal 2002									0,18	0,09	28,52	0,00	0,06	0,07	3,50	0,05
Propensity Score	0,18	0,35			0,36	0,36			0,21	0,38			0,39	0,39		
Anzahl Beobachtungen	11320	3139			2989	2989			11066	3631			3481	3481		

Art									**EGZ Ältere**							
Dauer									**6-12 Monate**							
Geschlecht									**Männer**							
Region									**West**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,05	0,03	8,74	0,04	0,02	0,03	2,44	0,61	0,05	0,03	8,41	0,02	0,03	0,03	1,02	0,80
IIb	0,19	0,20	3,16	0,41	0,20	0,20	1,18	0,83	0,20	0,19	4,57	0,16	0,18	0,19	2,82	0,52
IIIa	0,11	0,10	4,75	0,23	0,11	0,10	3,53	0,53	0,11	0,10	3,42	0,29	0,11	0,10	3,02	0,50
IIIb	0,09	0,11	7,29	0,05	0,09	0,11	6,26	0,27	0,09	0,11	8,77	0,00	0,10	0,11	5,78	0,21
IIIc	0,20	0,24	10,06	0,01	0,23	0,23	1,50	0,79	0,20	0,26	14,57	0,00	0,27	0,26	4,13	0,39
IV	0,11	0,10	5,87	0,14	0,11	0,09	4,03	0,46	0,12	0,08	12,60	0,00	0,08	0,08	1,67	0,68
Va	0,06	0,02	18,93	0,00	0,02	0,02	3,86	0,33	0,05	0,03	7,33	0,03	0,03	0,03	0,52	0,90
Vb	0,12	0,15	8,96	0,02	0,17	0,15	6,39	0,29	0,12	0,16	9,01	0,00	0,16	0,15	2,93	0,54
Vc	0,07	0,05	7,74	0,06	0,05	0,05	1,27	0,80	0,06	0,04	9,22	0,01	0,04	0,04	0,91	0,82
Nationalität	0,20	0,07	37,68	0,00	0,08	0,07	3,65	0,40	0,21	0,09	34,11	0,00	0,08	0,09	2,29	0,52
Altersgruppen																
25 bis 30	0,16	0,00	62,35	0,00	0,00	0,00	0,00		0,16	0,00	62,60	0,00	0,00	0,00	0,00	
30 bis 35	0,17	0,00	64,38	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	62,99	0,00	0,00	0,00	0,00	
35 bis 40	0,18	0,00	66,66	0,00	0,00	0,00	0,00		0,18	0,00	65,27	0,00	0,00	0,00	0,00	
40 bis 45	0,15	0,00	59,17	0,00	0,00	0,00	0,00		0,15	0,00	58,64	0,00	0,00	0,00	0,00	
45 bis 50	0,12	0,00	52,11	0,00	0,00	0,00	0,00		0,12	0,00	52,94	0,00	0,00	0,00	0,00	
50 bis 55	0,10	0,63	131,23	0,00	0,65	0,63	5,76	0,38	0,11	0,67	143,09	0,00	0,67	0,68	2,56	0,63
55 bis 60	0,08	0,31	62,04	0,00	0,31	0,32	3,68	0,59	0,08	0,28	53,42	0,00	0,29	0,28	3,25	0,55
60 bis 65	0,03	0,05	9,74	0,00	0,04	0,05	4,66	0,42	0,04	0,04	3,56	0,24	0,04	0,04	1,04	0,82
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,19	0,23	9,64	0,01	0,23	0,23	0,38	0,95	0,20	0,29	20,75	0,00	0,29	0,29	0,48	0,92
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,02	6,25	0,14	0,03	0,02	0,93	0,86	0,04	0,03	5,98	0,08	0,02	0,03	6,39	0,08
Fachhochschulreife oder Abitur	0,04	0,05	6,95	0,05	0,06	0,05	1,47	0,81	0,04	0,03	7,45	0,03	0,04	0,03	5,36	0,21
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,03	5,91	0,16	0,02	0,03	4,33	0,36	0,04	0,03	8,14	0,02	0,02	0,03	3,83	0,31
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,12	16,71	0,00	0,12	0,13	4,20	0,50	0,08	0,14	18,14	0,00	0,14	0,14	0,00	1,00
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,01	5,52	0,08	0,01	0,01	7,67	0,28	0,00	0,01	3,85	0,17	0,01	0,01	0,00	1,00
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,01	15,10	0,00	0,01	0,01	2,27	0,53	0,03	0,02	10,83	0,00	0,01	0,02	3,33	0,31
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,20	0,16	9,38	0,02	0,16	0,16	1,21	0,82	0,21	0,16	14,84	0,00	0,16	0,15	1,83	0,66
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,12	0,09	8,38	0,04	0,07	0,09	5,56	0,27	0,13	0,07	19,58	0,00	0,06	0,07	4,43	0,23
1-2 Jahre	0,14	0,11	8,00	0,05	0,13	0,11	6,07	0,27	0,15	0,11	13,99	0,00	0,13	0,11	6,04	0,16
2-3 Jahre	0,16	0,17	2,87	0,45	0,18	0,17	2,11	0,71	0,16	0,17	2,59	0,41	0,18	0,17	0,82	0,86
3-4 Jahre	0,21	0,27	13,88	0,00	0,24	0,28	9,07	0,11	0,19	0,26	16,33	0,00	0,25	0,27	5,09	0,28
4-5 Jahre	0,24	0,27	7,82	0,04	0,26	0,26	1,77	0,75	0,21	0,32	24,49	0,00	0,30	0,31	3,02	0,53
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,05	2,80	0,46	0,07	0,05	7,22	0,25	0,04	0,03	8,59	0,01	0,03	0,03	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,02	0,02	4,31	0,23	0,02	0,02	0,00	1,00	0,02	0,01	1,33	0,68	0,02	0,01	4,25	0,38
2. Quartal 2000	0,02	0,02	2,51	0,53	0,01	0,02	3,52	0,49	0,02	0,01	2,94	0,38	0,02	0,01	3,29	0,46
3. Quartal 2000	0,03	0,03	2,43	0,52	0,03	0,03	1,90	0,74	0,02	0,03	3,31	0,28	0,02	0,03	4,58	0,30
4. Quartal 2000	0,04	0,06	10,84	0,00	0,07	0,07	2,09	0,74	0,03	0,04	2,52	0,42	0,03	0,04	3,24	0,47
1. Quartal 2001	0,05	0,10	16,63	0,00	0,08	0,10	7,08	0,25	0,04	0,07	9,97	0,00	0,07	0,07	2,23	0,66
2. Quartal 2001	0,07	0,12	16,08	0,00	0,12	0,12	1,07	0,86	0,06	0,08	9,39	0,00	0,08	0,08	0,00	1,00
3. Quartal 2001	0,12	0,17	13,99	0,00	0,20	0,18	5,75	0,35	0,09	0,12	9,21	0,00	0,10	0,12	5,33	0,25
4. Quartal 2001	0,28	0,22	14,58	0,00	0,24	0,22	5,04	0,35	0,17	0,22	14,76	0,00	0,24	0,23	2,83	0,56
1. Quartal 2002	0,33	0,22	25,74	0,00	0,16	0,19	7,37	0,12	0,26	0,27	0,68	0,83	0,31	0,27	7,58	0,10
2. Quartal 2002									0,25	0,12	32,41	0,00	0,08	0,11	7,65	0,03
Propensity Score	0,10	0,18			0,18	0,18			0,14	0,28			0,28	0,28		
Anzahl Beobachtungen	25518	681			645	645			23560	1026			985	985		

Art							**EGZ Ältere**									
Dauer							**6-12 Monate**									
Geschlecht							**Männer**									
Region							**Ost**									
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,05	28,86	0,00	0,04	0,05	1,34	0,84	0,13	0,07	18,49	0,00	0,06	0,07	2,08	0,70
Ib	0,56	0,64	15,97	0,01	0,68	0,64	7,65	0,36	0,55	0,64	18,83	0,00	0,65	0,65	0,43	0,95
Ic	0,13	0,18	14,58	0,01	0,18	0,18	0,00	1,00	0,12	0,13	3,15	0,48	0,15	0,13	4,37	0,51
IIa	0,19	0,14	13,45	0,04	0,10	0,13	9,14	0,23	0,20	0,15	12,37	0,01	0,14	0,15	2,74	0,65
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,05	0,03	11,28	0,10	0,01	0,02	4,03	0,52	0,05	0,02	19,13	0,00	0,02	0,02	0,00	1,00
Altersgruppen																
25 bis 30	0,13	0,00	54,61	0,00	0,00	0,00	0,00		0,13	0,00	54,64	0,00	0,00	0,00	0,00	
30 bis 35	0,14	0,00	57,92	0,00	0,00	0,00	0,00		0,14	0,00	57,43	0,00	0,00	0,00	0,00	
35 bis 40	0,17	0,00	63,33	0,00	0,00	0,00	0,00		0,16	0,00	62,43	0,00	0,00	0,00	0,00	
40 bis 45	0,17	0,00	63,51	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	62,91	0,00	0,00	0,00	0,00	
45 bis 50	0,16	0,00	61,45	0,00	0,00	0,00	0,00		0,15	0,00	60,50	0,00	0,00	0,00	0,00	
50 bis 55	0,13	0,66	131,20	0,00	0,70	0,67	6,41	0,52	0,13	0,67	131,39	0,00	0,69	0,67	4,07	0,58
55 bis 60	0,09	0,27	48,40	0,00	0,26	0,25	1,01	0,92	0,09	0,29	52,27	0,00	0,26	0,28	6,04	0,43
60 bis 65	0,02	0,07	24,45	0,00	0,04	0,07	14,24	0,15	0,03	0,04	9,96	0,01	0,05	0,04	3,43	0,65
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,08	0,03	19,25	0,01	0,02	0,03	4,97	0,40	0,09	0,06	9,42	0,05	0,05	0,06	3,19	0,58
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,01	8,75	0,20	0,00	0,01	7,88	0,18	0,03	0,02	8,32	0,10	0,00	0,02	8,54	0,06
Fachhochschulreife oder Abitur	0,02	0,08	24,28	0,00	0,07	0,08	5,18	0,62	0,03	0,05	12,76	0,00	0,06	0,05	4,40	0,58
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,04	0,09	20,08	0,00	0,09	0,09	1,51	0,88	0,05	0,07	11,89	0,00	0,08	0,07	4,42	0,54
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,04	0,04	0,21	0,97	0,06	0,04	7,34	0,42	0,05	0,07	7,42	0,08	0,03	0,06	14,41	0,02
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,00	4,51	0,52	0,00	0,00	5,17	0,32	0,01	0,01	2,50	0,55	0,00	0,01	8,95	0,05
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,01	10,02	0,17	0,01	0,01	0,00	1,00	0,02	0,00	14,84	0,01	0,00	0,00	1,92	0,56
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,31	0,26	10,03	0,11	0,22	0,27	10,80	0,19	0,33	0,25	18,01	0,00	0,24	0,25	2,30	0,71
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,15	0,09	17,08	0,01	0,09	0,10	2,29	0,77	0,17	0,07	30,64	0,00	0,07	0,07	1,31	0,80
1-2 Jahre	0,17	0,11	18,17	0,01	0,12	0,10	4,32	0,58	0,19	0,09	28,56	0,00	0,09	0,09	1,21	0,82
2-3 Jahre	0,16	0,17	2,68	0,66	0,16	0,18	2,99	0,73	0,16	0,19	7,30	0,10	0,19	0,19	1,63	0,81
3-4 Jahre	0,19	0,23	8,36	0,16	0,22	0,23	3,66	0,68	0,19	0,24	11,90	0,01	0,22	0,24	4,07	0,54
4-5 Jahre	0,22	0,32	21,85	0,00	0,31	0,31	0,00	1,00	0,18	0,35	39,57	0,00	0,37	0,35	5,30	0,46
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,05	0,03	11,48	0,09	0,04	0,03	5,71	0,48	0,05	0,00	28,20	0,00	0,01	0,00	1,31	0,65
1. Quartal 2000	0,02	0,03	4,62	0,41	0,03	0,03	2,38	0,81	0,02	0,01	7,92	0,12	0,02	0,01	5,20	0,40
2. Quartal 2000	0,02	0,01	13,58	0,07	0,01	0,01	0,00	1,00	0,02	0,01	5,73	0,25	0,01	0,01	1,58	0,78
3. Quartal 2000	0,04	0,04	2,44	0,68	0,04	0,03	3,93	0,65	0,03	0,03	2,99	0,52	0,03	0,03	2,52	0,70
4. Quartal 2000	0,05	0,04	2,32	0,71	0,05	0,04	1,79	0,84	0,04	0,03	7,44	0,13	0,03	0,03	1,14	0,84
1. Quartal 2001	0,07	0,13	22,23	0,00	0,13	0,13	2,53	0,80	0,05	0,05	2,35	0,61	0,06	0,05	2,86	0,67
2. Quartal 2001	0,08	0,09	4,76	0,42	0,07	0,09	8,08	0,35	0,06	0,07	2,15	0,63	0,07	0,07	0,84	0,90
3. Quartal 2001	0,12	0,18	18,08	0,00	0,19	0,19	2,11	0,83	0,09	0,12	10,04	0,02	0,11	0,13	6,02	0,38
4. Quartal 2001	0,26	0,21	12,43	0,05	0,22	0,21	2,66	0,75	0,18	0,24	14,79	0,00	0,26	0,25	4,13	0,55
1. Quartal 2002	0,30	0,24	13,18	0,04	0,21	0,22	3,38	0,68	0,25	0,29	7,99	0,07	0,28	0,29	2,82	0,67
2. Quartal 2002									0,20	0,16	12,07	0,01	0,13	0,13	0,54	0,92
Propensity Score	0,07	0,10			0,11	0,11			0,12	0,19			0,19	0,19		
Anzahl Beobachtungen	15503	275			267	267			14529	505			480	480		

Art	**EGZ Ältere**															
Dauer	**6-12 Monate**															
Geschlecht	**Frauen**															
Region	**West**															
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia																
Ib																
Ic																
IIa	0,04	0,01	21,16	0,00	0,02	0,01	3,41	0,52	0,04	0,02	16,41	0,00	0,02	0,01	1,39	0,78
IIb	0,19	0,17	5,30	0,31	0,16	0,18	2,89	0,69	0,20	0,16	9,93	0,04	0,15	0,16	1,83	0,78
IIIa	0,11	0,14	10,13	0,04	0,14	0,15	1,68	0,83	0,10	0,12	6,93	0,13	0,14	0,13	5,18	0,49
IIIb	0,09	0,11	7,92	0,10	0,12	0,11	2,76	0,72	0,09	0,12	9,37	0,04	0,11	0,12	6,11	0,39
IIIc	0,20	0,25	11,79	0,02	0,26	0,25	2,00	0,80	0,20	0,23	6,24	0,18	0,24	0,23	3,99	0,57
IV	0,12	0,11	3,46	0,51	0,12	0,10	5,14	0,48	0,13	0,10	7,78	0,12	0,11	0,09	5,15	0,43
Va	0,04	0,03	6,03	0,27	0,03	0,03	1,54	0,82	0,04	0,03	4,33	0,39	0,03	0,03	1,32	0,83
Vb	0,14	0,14	0,32	0,95	0,13	0,14	4,05	0,59	0,14	0,17	8,05	0,08	0,16	0,16	0,65	0,93
Vc	0,07	0,04	13,98	0,02	0,03	0,04	5,04	0,39	0,07	0,06	2,86	0,56	0,04	0,06	10,58	0,09
Nationalität	0,16	0,04	40,81	0,00	0,04	0,04	1,91	0,71	0,16	0,05	34,83	0,00	0,05	0,05	0,77	0,88
Altersgruppen																
25 bis 30	0,12	0,00	53,25	0,00	0,00	0,00	0,00		0,12	0,00	52,72	0,00	0,00	0,00	0,00	
30 bis 35	0,16	0,00	61,17	0,00	0,00	0,00	0,00		0,16	0,00	60,93	0,00	0,00	0,00	0,00	
35 bis 40	0,18	0,00	66,01	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	65,04	0,00	0,00	0,00	0,00	
40 bis 45	0,16	0,00	61,14	0,00	0,00	0,00	0,00		0,16	0,00	61,90	0,00	0,00	0,00	0,00	
45 bis 50	0,13	0,00	55,83	0,00	0,00	0,00	0,00		0,13	0,00	55,44	0,00	0,00	0,00	0,00	
50 bis 55	0,12	0,69	141,02	0,00	0,75	0,69	15,21	0,07	0,12	0,74	159,53	0,00	0,76	0,74	6,63	0,39
55 bis 60	0,10	0,29	49,99	0,00	0,24	0,29	13,72	0,11	0,10	0,25	38,60	0,00	0,22	0,25	6,89	0,38
60 bis 65	0,02	0,02	4,12	0,45	0,01	0,02	5,81	0,36	0,03	0,01	11,17	0,05	0,01	0,01	0,00	1,00
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,18	0,23	14,12	0,00	0,24	0,23	1,38	0,86	0,18	0,23	11,99	0,01	0,19	0,22	8,08	0,24
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,04	0,06	9,14	0,05	0,04	0,06	7,88	0,31	0,04	0,06	8,72	0,04	0,06	0,06	1,09	0,88
Fachhochschulreife oder Abitur	0,06	0,04	11,32	0,05	0,03	0,03	0,00	1,00	0,06	0,03	13,56	0,01	0,03	0,03	2,20	0,69
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,02	15,51	0,01	0,01	0,02	4,56	0,40	0,05	0,02	17,75	0,00	0,01	0,02	6,26	0,16
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,07	0,13	20,50	0,00	0,07	0,13	19,67	0,01	0,07	0,12	15,87	0,00	0,08	0,12	13,54	0,05
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,00	0,01	1,54	0,75	0,01	0,01	8,18	0,41	0,00	0,01	4,11	0,31	0,00	0,01	9,80	0,08
schwerbehindert (anerkannt)	0,03	0,01	14,71	0,02	0,02	0,01	6,41	0,31	0,03	0,00	19,07	0,00	0,01	0,00	7,37	0,16
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,18	0,24	16,67	0,00	0,26	0,24	4,78	0,55	0,18	0,25	15,64	0,00	0,25	0,25	0,57	0,94
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,11	0,09	7,43	0,17	0,05	0,08	11,32	0,07	0,11	0,08	10,53	0,04	0,08	0,08	1,62	0,80
1-2 Jahre	0,12	0,15	8,54	0,08	0,17	0,15	5,65	0,48	0,13	0,11	4,92	0,31	0,11	0,11	2,15	0,74
2-3 Jahre	0,16	0,17	4,46	0,38	0,20	0,17	8,24	0,29	0,15	0,22	16,69	0,00	0,22	0,22	0,00	1,00
3-4 Jahre	0,19	0,25	13,18	0,01	0,22	0,26	8,73	0,26	0,19	0,27	18,77	0,00	0,25	0,27	2,80	0,70
4-5 Jahre	0,22	0,27	11,29	0,02	0,25	0,26	2,58	0,73	0,22	0,25	6,98	0,13	0,25	0,24	2,21	0,75
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,06	0,05	5,20	0,33	0,07	0,05	8,74	0,26	0,05	0,03	8,95	0,09	0,03	0,03	0,00	1,00
1. Quartal 2000	0,02	0,03	7,45	0,10	0,02	0,03	10,65	0,15	0,02	0,02	1,11	0,81	0,01	0,02	5,43	0,40
2. Quartal 2000	0,02	0,04	12,02	0,00	0,04	0,04	1,61	0,85	0,02	0,02	5,36	0,22	0,03	0,03	3,30	0,68
3. Quartal 2000	0,04	0,04	0,99	0,85	0,04	0,04	0,00	1,00	0,03	0,03	2,08	0,65	0,03	0,04	5,37	0,43
4. Quartal 2000	0,04	0,08	15,58	0,00	0,05	0,08	13,00	0,09	0,03	0,04	2,08	0,65	0,03	0,04	3,90	0,56
1. Quartal 2001	0,06	0,08	5,78	0,24	0,10	0,08	6,43	0,43	0,05	0,06	4,26	0,35	0,06	0,06	1,05	0,89
2. Quartal 2001	0,08	0,14	17,67	0,00	0,14	0,14	0,00	1,00	0,06	0,07	3,85	0,40	0,05	0,07	5,74	0,39
3. Quartal 2001	0,14	0,16	5,30	0,29	0,20	0,17	10,17	0,21	0,09	0,14	14,22	0,00	0,15	0,14	2,19	0,77
4. Quartal 2001	0,24	0,21	7,52	0,15	0,21	0,22	1,34	0,86	0,14	0,21	19,11	0,00	0,24	0,22	4,34	0,57
1. Quartal 2002	0,30	0,18	27,66	0,00	0,13	0,15	5,24	0,39	0,26	0,24	2,97	0,54	0,27	0,25	4,86	0,48
2. Quartal 2002									0,27	0,14	30,72	0,00	0,10	0,12	3,52	0,51
Propensity Score	0,08	0,16			0,16	0,16			0,09	0,18			0,18	0,18		
Anzahl Beobachtungen	15824	388			360	360			15808	454			428	428		

Art									**EGZ Ältere**							
Dauer									**6-12 Monate**							
Geschlecht									**Frauen**							
Region									**Ost**							
Zugangsquartal in EGZ im Jahr	**1**								**2**							
	vor Matching				nach Matching				vor Matching				nach Matching			
	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests	Mittelwerte		St. Diff.	t-Tests
	Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert			Unge-fördert	Ge-fördert		
Regionale Vergleichstypen																
Ia	0,13	0,03	40,14	0,00	0,03	0,02	5,06	0,48	0,13	0,05	30,24	0,00	0,06	0,05	1,80	0,82
Ib	0,58	0,58	1,11	0,89	0,59	0,57	2,70	0,82	0,57	0,60	5,86	0,40	0,64	0,59	9,35	0,35
Ic	0,12	0,15	7,57	0,32	0,19	0,15	11,78	0,36	0,12	0,15	8,17	0,22	0,12	0,15	9,00	0,37
IIa	0,17	0,25	18,34	0,01	0,19	0,25	16,42	0,16	0,18	0,21	7,42	0,27	0,18	0,21	5,20	0,61
IIb																
IIIa																
IIIb																
IIIc																
IV																
Va																
Vb																
Vc																
Nationalität	0,04	0,01	14,98	0,12	0,00	0,01	8,71	0,16	0,04	0,00	22,82	0,01	0,00	0,01	3,59	0,32
Altersgruppen																
25 bis 30	0,09	0,00	44,72	0,00	0,00	0,00	0,00		0,10	0,00	46,36	0,00	0,00	0,00	0,00	
30 bis 35	0,14	0,00	56,52	0,00	0,00	0,00	0,00		0,13	0,00	55,76	0,00	0,00	0,00	0,00	
35 bis 40	0,17	0,00	64,17	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	63,36	0,00	0,00	0,00	0,00	
40 bis 45	0,17	0,00	64,11	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	63,77	0,00	0,00	0,00	0,00	
45 bis 50	0,17	0,00	64,19	0,00	0,00	0,00	0,00		0,17	0,00	63,50	0,00	0,00	0,00	0,00	
50 bis 55	0,14	0,63	113,85	0,00	0,61	0,61	1,57	0,91	0,15	0,71	137,34	0,00	0,73	0,72	2,51	0,82
55 bis 60	0,10	0,37	65,13	0,00	0,39	0,38	1,65	0,91	0,11	0,27	43,00	0,00	0,26	0,26	0,00	1,00
60 bis 65	0,01	0,01	5,24	0,56	0,01	0,01	0,00	1,00	0,01	0,02	8,02	0,18	0,01	0,02	7,58	0,41
Berufliche und schulische Ausbildung																
Ohne Berufsausbildung	0,07	0,09	6,10	0,42	0,05	0,09	14,70	0,17	0,08	0,09	3,24	0,63	0,08	0,08	0,00	1,00
mittlere Reife ohne Berufsausbildung	0,03	0,02	7,14	0,42	0,01	0,02	8,62	0,32	0,03	0,03	1,14	0,87	0,05	0,03	8,65	0,43
Fachhochschulreife oder Abitur	0,03	0,08	19,89	0,00	0,09	0,07	5,94	0,67	0,03	0,04	3,20	0,63	0,02	0,04	13,84	0,13
Fachhochschul- oder Uniabschluss	0,05	0,04	0,66	0,93	0,04	0,05	3,21	0,78	0,05	0,08	14,34	0,02	0,05	0,08	14,66	0,15
Gesundheit und Behinderung																
gesundheitliche Einschränkungen	0,05	0,07	10,44	0,15	0,06	0,07	5,73	0,64	0,05	0,06	4,08	0,54	0,04	0,06	11,42	0,24
gleichgestellte Schwerbehinderte	0,01	0,01	0,76	0,92	0,00	0,01	8,59	0,32	0,01	0,01	5,33	0,36	0,00	0,01	6,00	0,32
schwerbehindert (anerkannt)	0,02	0,01	13,11	0,19	0,01	0,01	0,00	1,00	0,02	0,01	5,51	0,47	0,01	0,01	0,00	1,00
Maßnahme in den letzten 5 Jahren vor Förderung	0,39	0,32	14,61	0,07	0,33	0,33	1,40	0,90	0,39	0,34	11,87	0,09	0,34	0,34	1,07	0,92
Sozialversicherungspflichtige ungeförderte Beschäftigung in den 5 Jahren vor Förderbeginn																
bis 1 Jahr	0,24	0,14	26,70	0,00	0,16	0,15	3,42	0,75	0,25	0,14	28,23	0,00	0,17	0,14	9,14	0,33
1-2 Jahre	0,20	0,18	4,67	0,57	0,16	0,19	6,84	0,54	0,19	0,18	2,09	0,77	0,19	0,19	0,00	1,00
2-3 Jahre	0,14	0,23	24,73	0,00	0,30	0,23	18,94	0,15	0,14	0,23	24,80	0,00	0,26	0,23	8,00	0,48
3-4 Jahre	0,12	0,22	26,92	0,00	0,19	0,22	8,91	0,47	0,11	0,17	17,58	0,01	0,12	0,18	16,18	0,12
4-5 Jahre	0,11	0,17	17,84	0,01	0,15	0,16	3,85	0,75	0,11	0,15	14,39	0,03	0,17	0,15	7,64	0,49
Beginn der Arbeitslosigkeit																
vor 2000	0,09	0,09	2,17	0,79	0,13	0,09	13,84	0,28	0,08	0,02	26,33	0,00	0,02	0,03	2,30	0,74
1. Quartal 2000	0,03	0,03	5,36	0,53	0,01	0,03	7,82	0,41	0,03	0,01	10,32	0,20	0,02	0,02	3,50	0,70
2. Quartal 2000	0,04	0,05	4,30	0,57	0,06	0,05	3,17	0,80	0,03	0,03	0,62	0,93	0,05	0,04	5,63	0,61
3. Quartal 2000	0,04	0,01	19,31	0,05	0,01	0,01	4,01	0,56	0,04	0,05	4,75	0,47	0,05	0,05	0,00	1,00
4. Quartal 2000	0,06	0,10	13,74	0,05	0,11	0,10	4,85	0,71	0,05	0,04	7,02	0,35	0,03	0,04	4,90	0,56
1. Quartal 2001	0,09	0,09	1,97	0,80	0,10	0,10	0,00	1,00	0,07	0,04	11,97	0,12	0,03	0,04	6,63	0,40
2. Quartal 2001	0,11	0,10	1,67	0,84	0,11	0,11	0,00	1,00	0,09	0,12	11,49	0,08	0,12	0,13	3,38	0,76
3. Quartal 2001	0,13	0,18	14,35	0,05	0,17	0,18	3,72	0,76	0,10	0,12	6,73	0,31	0,14	0,12	6,56	0,55
4. Quartal 2001	0,20	0,13	17,24	0,04	0,15	0,14	1,80	0,87	0,13	0,14	1,49	0,83	0,17	0,14	8,94	0,40
1. Quartal 2002	0,20	0,22	3,08	0,70	0,15	0,19	8,19	0,44	0,19	0,29	24,21	0,00	0,29	0,31	6,02	0,58
2. Quartal 2002									0,18	0,13	15,68	0,04	0,09	0,09	0,00	1,00
Propensity Score	0,05	0,08			0,08	0,08			0,06	0,10			0,10	0,10		
Anzahl Beobachtungen	11320	158			150	150			11066	208			195	195		

Anhang A5: Aufbereitung der Integrierten Erwerbs-Biografien (IEB) und weiterer Datenquellen für die Deskription der Förderstrukturen und die Verbleibsanalysen

Die IEB stellt die zentrale Grundlage zum Erhalt personenbezogener Informationen dar. In der IEB sind vier Datenquellen integriert: die Beschäftigten-Historik (BeH), die Leistungsempfänger-Historik (LeH), die Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank (MTG) und die Bewerberangebotsdateien (BewA).

Mit den in der IEB enthaltenen erwerbsbiografischen Spells lassen sich zum einen Zeiträume in Beschäftigung, Leistungsempfang, Arbeitslosigkeit und Maßnahme-Teilnahmen nachvollziehen. Zum anderen können sowohl zeitvariable als auch zeitkonstante Informationen zu weiteren Personenmerkmalen wie Geschlecht, Geburtsmonat, Schulabschluss, Ausbildungsabschluss, Schwerbehindertenstatus usw. gewonnen werden.

Da die Informationen aus den verschiedenen Datenquellen für die Erstellung der IEB nicht miteinander abgeglichen werden, ergeben sich zwei wesentliche Probleme:

(1) Es existieren zeitliche Überschneidungen, die nicht immer eine eindeutige Interpretation des Erwerbsverlaufs zulassen. Die Bereinigung solcher Fälle wird dadurch erschwert, dass häufig auch ineinander verschachtelte Überschneidungen auftreten.

(2) Die Informationen zu weiteren Personenmerkmalen sind nicht durchgehend konsistent.

Die Aufbereitung der IEB erfolgt mit der Zielsetzung, die zeitlichen Überschneidungen in den Spells weitestgehend zu beseitigen. Gleichzeitig werden die Informationen zu weiteren Personenmerkmalen so aufbereitet, dass - durch Kombination und Abgleichen der Merkmale aus unterschiedlichen Quellen - eine maximale Ausschöpfung der verfügbaren Informationen erreicht wird.

Bei der Bereinigung der Spellüberschneidungen sind plausible und unplausible Überschneidungen zu unterscheiden. Die Überschneidung von beispielsweise mehreren Beschäftigungsspells kann als plausibel gelten, weil es sich hierbei um parallel ausgeübte Beschäftigungen handeln kann oder weil Arbeitgeber für dieselbe sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mehrere Meldungen an die Sozialversicherung abgeben, bspw. bei Krankenkassenwechsel oder Einmalzahlungen. Ein weiterer Typ plausibler Überschneidungen ergibt sich aus Zeiten geförderter Beschäftigung. Hier sollte - soweit die Beschäftigungsmeldungen für das entsprechende Jahr bereits vorliegen - ein Förderspell wie ABM, SAM, BSI oder auch Förderung mit einem Lohnkostenzuschuss gleichzeitig mit einem Beschäftigungsspell auftreten. Zeitliche Überschneidungen von Spells beruflicher Weiterbildung und Unterhaltsgeld sind ebenfalls plausibel. Außer-

dem überlappen sich gemeldete Arbeitslosigkeitszeiten mit Zeiten des Leistungsbezuges wegen Arbeitslosigkeit. Schließlich können sich Zeiten der Arbeitssuche und geringfügige Beschäftigungen mit allen anderen Spelltypen überschneiden, ohne dass die Daten deshalb unplausibel wären. Viele, bisher nicht aufgezählte Überschneidungstypen sind allerdings un plausibel oder werden als unplausibel behandelt, so z.B. die zeitliche Überlappung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung oder die Überschneidung mehrerer Maßnahmen.

Die Bereinigung der zeitlichen Überschneidungen lässt sich grob in vier Arbeitsschritte aufteilen:

- Arbeitssuchendenspells bleiben unberücksichtigt und werden deshalb gelöscht.
- Spells gleichen Typs, die sich überschneiden oder direkt aufeinander folgen werden zusammengefasst.
- Spells mit plausibel scheinenden Überschneidungen werden ebenfalls zusammengefasst. Dadurch entstehen mitunter auch neue Spelltypen, z.B. Spells geförderter Beschäftigung.
- Spells mit unplausiblen Überschneidungen werden so gekürzt oder entfernt, dass sie sich nicht mehr überschneiden. Dabei haben die Spells aus der BeH Vorrang vor denen aus der LeH. Letztere haben wiederum Vorrang vor Spells aus der MTG. Die BewA-Spells wurden demzufolge als die „unsichersten“ Informationen angenommen.

Bei der Zusammenfassung von Spells werden Informationen, die sich vorher auf zwei oder mehr Zeilen im Datensatz befanden, in einer Zeile verdichtet. Die Informationen zu weiteren wichtigen Merkmalen wie Geschlecht, Geburtsmonat, Schulabschluss, Ausbildungsabschluss, Schwerbehindertenstatus usw., werden dabei so komprimiert, dass einerseits die Anzahl der fehlenden Werte reduziert wird und andererseits Falschangaben soweit wie möglich unberücksichtigt bleiben.

Die Beschäftigungsinformationen in der IEB haben den Nachteil, dass sie stets erst mit größerer Zeitverzögerung zur Verfügung stehen. Am aktuellen Rand werden darum die Erwerbsbiografien aus der IEB durch Zuspielen des "erweiterten Verbleibsnachweises" aus dem *Data Warehouse* (DWH) der BA ergänzt. Die DWH-Daten enthalten in diesem Fall Informationen zum Erwerbsstatus (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, registrierte Arbeitslosigkeit) jeweils am Monatsersten bis Dezember 2004. Da die BeH nur bis Ende 2003 und im Jahr 2003 nur zu 85 bis 90 Prozent gefüllt ist, werden die Informationen zu Beschäftigungszeiten aus dem DWH verwertet. Die anderen drei IEB-Datenquellen sind bis Mitte 2004 gefüllt, so dass mit den vorliegenden Daten der

Zeitraum bis Mitte 2004 relativ gut abgebildet werden kann. Wichtig ist insbesondere, dass die Beschäftigungsinformationen in Kombination mit Maßnahmeinformationen ausgewertet werden, um Zeiten geförderter Beschäftigung als solche abzubilden.

Anhang A6: Erläuterungen zum Tabellenband

Die Gliederung der Tabellen erfolgt nach Förderinstrumenten und Jahren. Ein erster Teil enthält Überblickstabellen zum Förderumfang und zur Struktur der Geförderten nach Geschlecht jeweils für das gesamte Bundesgebiet, Westdeutschland und Ostdeutschland.

Als Datengrundlagen[98] dienen

- von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit speziell für die Hartz-Evaluation bereitgestellte Auswertungen aus dem Data Warehouse der BA (DWH),
- im IAB durchgeführte Auswertungen von Statistiken aus dem DWH,
- im IAB aufbereitete Auszüge der Integrierten Erwerbs-Biografien (IEB),
- im IAB aufbereitete Zusatzvariablen zur IEB,
- im IAB aufbereitete Abgleiche von "erweiterten Verbleibsnachweisen", d.h. monatlichen Informationen zum Erwerbsstatus auf Individualebene.

Zuerst werden solche Überblicksinformationen für den "alten" EGZ und die darin enthaltenen Fördervarianten EGZ bei Einarbeitung (einschließlich EGZ bei Einarbeitung für Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen), EGZ bei erschwerter Vermittlung und EGZ für Ältere jeweils für die Jahre 2000 bis 2003 dargestellt (Tabellen I.1.1 - I.4.8).
Es schließen sich Überblicksinformationen für die EGZ-Förderungen ab 2004 an. Dabei umfassen im Jahr 2004 die Angaben zum EGZ insgesamt sowohl Förderungen mit dem neuen EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen als auch Restfälle von "alten" EGZ-Förderungen bzw. mit einer seiner Varianten geförderten Personen. Als besonderer Typ der neuen EGZ-Förderung wird von der Statistik der BA der EGZ für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen (nach § 218 (2) SGB III mit der Möglichkeit höherer Fördersätze und längerer Förderdauern) abgegrenzt. In der tabellarischen Darstellung werden zunächst Informationen für den EGZ für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vermittlungshemmnissen (Tabellen I.6.1 und I.6.2; ohne Förderungen nach § 218 (2) SGB III) und dann noch einmal separat Informationen für die als schwer behinderte oder sonstige behinderte Menschen eingestuften Personen gegeben (Tabellen I.7.1 und I.7.2). Ab Mitte 2004 wird nach Angaben der Statistik der BA aufgrund der besonderen Förderkonditionen für Ältere zusätzlich

der Fördertyp "EGZ für Arbeitnehmer über 50 Jahre § 421 f SGB III" unterschieden. Diese Differenzierung ist in dem hier verwendeten Datenmaterial aber noch nicht enthalten.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass aufgrund einer unterschiedlichen statistischen Erfassung die Förderungen mit dem EGZ-SB, also dem EGZ für besonders betroffene schwer behinderte Menschen nach § 219 SGB III, weder in den Angaben zum EGZ insgesamt noch in den Angaben zu Förderungen für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen enthalten sind. Der Ausweis von Überblicksinformationen zum EGZ-SB im Jahr 2004 erfolgt in den Tabellen I.8.1 und I.8.2.

Während die Grundinformationen für die bisher aufgelisteten Förderarten aus den von der BA-Statistik gelieferten Daten stammen, trifft dies für die Informationen zum Beitragsbonus nicht zu. Mit diesem Instrument geförderte Personen können nur aus der Beschäftigtenstatistik identifiziert werden. Den präsentierten Auswertungen liegen besondere Auszüge aus der IEB in Kombination mit weiteren Datenabgleichen zugrunde. Wegen der Zeitverzögerung in der Verfügbarkeit von Informationen der Beschäftigtenstatistik können zum Beitragsbonus nur für das Jahr 2003 Auswertungen vorgenommen werden. Die Grundinformationen zum Förderumfang sind in den Tabellen I.9.1 und I.9.2 bereitgestellt.

Für das Instrument der Entgeltsicherung erfolgt in der BA ebenfalls eine gesonderte statistische Erfassung. Die von der Statistik der BA zur Verfügung gestellten Daten beinhalten ein eingeschränktes Informationsangebot, die für die Überblickstabellen I.10.1 - I.10.4 zugrunde gelegt werden.

In Ergänzung zum Überblick über die einzelnen Förderinstrumente und ihre Entwicklung im Zeitablauf werden in den Tabellen I.11.1 - I.11.12 Informationen zum Umfang und zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt gegeben. Dies erlaubt eine rasche Einordnung der quantitativen Bedeutung des untersuchten arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums.

Um die Lesbarkeit der Tabellen zu erhöhen, wurde in Zellen, die mit 5 oder weniger Personen besetzt waren, die genaue Zahl (entsprechend bei kleinen Zählerwerten auch die genauen Anteile) durch einen Punkt (.) ersetzt.

Der zweite Teil des Tabellenbands enthält Strukturinformationen zu den Förderinstrumenten für die jeweils verfügbaren Zeiträume. Je nach Förderart und Merkmal speisen

---

[98] Der Statistik der BA, namentlich Herrn Kohr, und dem Bereich ITM des IAB sei hier für die Bereitstellung der Daten und die angenehme Kooperation gedankt.

sich dabei die Tabellen aus den von der Statistik der BA bereitgestellten Daten oder aus speziell im IAB durchgeführten Datenaufbereitungen. Dabei werden die ausgewiesenen Informationen durchgängig auf die Zugänge in Förderung bezogen.

Die Gliederung nach Förderinstrumenten entspricht der Gliederung im Überblicksteil. Für jedes Instrument wird in den ersten beiden Tabellen ein Überblick über die regionale Verteilung der Förderfälle gegeben. Die jeweils erste Tabelle enthält dabei auch Informationen zum Förderumfang in absoluten Zahlen, während die zweite Tabelle ebenso wie die nachfolgenden Tabellen zu anderen Strukturmerkmalen nur noch Anteilswerte enthält. Dies empfiehlt sich, da die Tabellen auf Grundlage der Statistik der BA auf anderen absoluten Fallzahlen basieren als die aus IAB-Daten aufbereiteten Tabellen. Lediglich für den Beitragsbonus werden alle Tabellen sowohl als Auszählungen absoluter Fallzahlen als auch in Anteilswerten präsentiert.

Bei den Tabellen mit Strukturinformationen in Form von Anteilswerten werden jeweils im oberen Teil Spaltenprozente, d.h. die Anteile von Personen mit einzelnen Ausprägungen der Strukturmerkmale an der Personengruppe insgesamt ausgewiesen. Der untere Teil der Tabelle enthält dagegen Zeilenprozente, die einen schnellen Einblick in die Verteilung der Strukturmerkmale nach Geschlecht geben.

Weitere Unterschiede des Tabellenangebots nach Förderinstrumenten und Zeiträumen ergeben sich regelmäßig aus der Datenverfügbarkeit, der Sinnhaftigkeit der Auswertungen einzelner Merkmale für bestimmte Instrumente und Zeiträume und/oder der Anzahl auswertbarer Fälle. Zum Teil sind auch die in der BA-Statistik verwandten Kategorisierungen leicht verschieden von denen in den Aufbereitungen des IAB.

Der Ausweis des Verbleibs 12 Monate nach Förderung ist aufgrund der Restriktionen in der Verfügbarkeit von Beschäftigungs- und Maßnahmeinformationen auf Fördereintritte bis zum Jahr 2002 beschränkt. Für den Beitragsbonus wird - da es keine Begrenzung der Förderzeit gibt - der 6-monatige Verbleib ab dem Förderzugang gemessen. Für die Entgeltsicherung werden, da hier die für die IAB-Aufbereitungen nur Daten aus dem Jahre 2004 verfügbar sind, noch keine Verbleibsinformationen ausgewiesen.

Für den EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte (EGZ-SB) enthalten die Tabellen des zweiten Teils lediglich die Regionalinformationen. Für diese Förderart wurde zwar ebenfalls im IAB der Versuch unternommen, Individualinformationen aufzubereiten, allerdings ergaben sich dabei Implausibilitäten, die bislang nicht geklärt werden konnten. Die von der Statistik der BA zum EGZ-SB bereitgestellten Informationen werden hier präsentiert, sollten aber ebenfalls mit Vorsicht interpretiert werden, weil die Angaben zum Förderumfang nicht durchgängig plausibel erscheinen.