

Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts

Helmut Apel · Michael Fertig

Angenommen: 25. August 2008 / Online veröffentlicht: 12. März 2009
© Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2009

Zusammenfassung Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit gewinnt in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen und Programmen zunehmend an Bedeutung. Dennoch ist bislang kein empirisches Konzept verfügbar, auf das sich die Arbeitsmarktforschung zur Operationalisierung dieser Zielkategorie beziehen könnte. Der vorliegende Artikel stellt die Ergebnisse einer Methodenstudie vor, die zur Entwicklung eines solchen Messkonzepts im Rahmen der Begleitforschung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) durchgeführt worden ist. Basierend auf der telefonischen Befragung von Arbeitslosen aus den beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III werden mittels Hauptkomponentenanalysen sechs potenzielle Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit ermittelt und mit Probit-Schätzungen auf ihre Integrationsrelevanz getestet. Das Ergebnis ist ein kompaktes Indikatorenset, auf das zukünftig zur empirischen Beschreibung relevanter Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit zurückgegriffen werden kann. Werden diese eher „weichen“ Indikatoren zusätzlich zu den üblichen beobachtbaren Persönlichkeitsmerkmalen wie Alter, Qualifikationsniveau und Arbeitslosigkeitsdauer einbezogen, erhöht sich die Erklärungskraft der Schätzmodelle bezüglich der Integrationswahrscheinlichkeit deutlich.

Measuring employability – a methodical contribution

Abstract Despite its increasing importance in labour market discourses and programmes an empirical concept for measuring employability is still not available. This paper presents the results of a feasibility study which aims at designing such a concept. It was carried out as a pilot study preparing the methodological approach for measuring individual progress in employability as a potential outcome for the evaluation of the so-called Hartz IV reforms in Germany. Based on an exploratory questionnaire completed by means of a telephone survey of recipients of unemployment benefit (*Arbeitslosengeld 1*) and individuals in the new benefit system (*Arbeitslosengeld 2*), six potential dimensions of employability were extracted by principal component analyses (PCA). These dimensions were then used in probit models to test their association with observed employment probabilities. Empirical results suggest a compact set of indicators representing several components of employability which are significantly associated with actual employment. Furthermore, applying these indicators of employability in regression models for employment probabilities, the predictive power of the models increases considerably compared to models with the commonly used socio-demographic characteristics such as age, gender, education or unemployment duration alone.

H. Apel (✉) · M. Fertig
Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik,
Barbarossaplatz 2, 50674 Köln, Deutschland
E-Mail: apel@isg-institut.de

M. Fertig
RWI Essen,
Essen, Deutschland

M. Fertig
IZA Bonn,
Bonn, Deutschland

1 Vorbemerkung

Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Evaluation der in Deutschland 2005 eingeführten Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II wurde eine empirische Methodenstudie durchgeführt, um zu klären, inwieweit es mit den Mitteln einer standardisierten Befragung möglich ist, Informationen

über die Situation von arbeitslosen Personen zu erheben, die zu Indikatoren für Beschäftigungsfähigkeit komprimiert werden können. Des Weiteren sollte mit dieser Studie aufgezeigt werden, welche inhaltlichen Dimensionen hierbei ggf. zu berücksichtigen sind und wie diese möglichst kompakt und datensparsam erhoben werden können. In diesem Beitrag werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Studie zusammengefasst.¹

In Abschn. 2 wird zunächst der inhaltliche Hintergrund dieser Methodenstudie vorgestellt und die Relevanz des Themas Beschäftigungsfähigkeit für die aktuelle arbeitsmarktpolitische Diskussion herausgearbeitet. Der zweite Abschnitt bietet einen kurzen Überblick über die theoretischen und empirischen Vorarbeiten, an die in der vorliegenden Untersuchung angeknüpft wurde. Abschnitt 4 erläutert die konkrete Vorgehensweise und die empirischen Untersuchungsschritte. Die Ergebnisse der einzelnen Analyseschritte werden in Abschn. 5 vorgestellt und Abschn. 6 bietet einige Schlussfolgerungen.

2 Hintergrund – Beschäftigungsfähigkeit als arbeitsmarktpolitische Zielkategorie

Seit die Europäische Kommission auf dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel 1997 erstmals arbeitsmarktpolitische Leitlinien formulierte und dort die „Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit“ (*employability*) als Ziel der ersten Leitlinie festschrieb, hat dieser Begriff in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen und Programmen zunehmend an Bedeutung gewonnen. In Deutschland fand er über das Job-AQTIV-Gesetz von 2002 Eingang in die gesetzliche Arbeitsförderung und fungiert insbesondere seit Inkrafttreten der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) als quasi-eigenständige Zielkategorie einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik.

So legte das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (jetzt Bundesministerium für Arbeit und Soziales) in seinem Grundkonzept zur gesetzlichen Wirkungsforschung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende gemäß §§ 6c und 55 SGB II den Zielkanon für die zu evaluierenden Aktivierungsprozesse folgendermaßen fest

¹Die Studie wurde in Kooperation mehrerer Forschungsinstitute durchgeführt. Es handelt sich zum einen um die Institute, die sich im Herbst 2006 zur Bearbeitung des Untersuchungsfeldes 3 „Wirkungs- und Effizienzanalyse“ der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6a SGB II im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem Forschungskonsortium zusammengeschlossen haben: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und TNS Emnid. Zum anderen war das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) im Rahmen seines Auftrags zur Koordination und wissenschaftlichen Beratung des § 6c SGB II-Forschungsverbundes an der Konzeption und Durchführung der Methodenstudie maßgeblich beteiligt.

(vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005, S. 6):

„Dies geschieht dadurch, dass im Aktivierungsprozess je nach individueller Betroffenheit des Arbeitslosen die Erreichung folgender drei Zielgrößen optimiert wird, auf die sich auch die Wirkungsanalyse beziehen soll:

1. *Integration in ungeförderte Erwerbstätigkeit*
2. *Erhalt bzw. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit*
3. *Soziale Stabilisierung.*“

Und auch in den jüngsten Ausführungen des Ministeriums zur Definition jener Aktivierungsmaßnahmen, die im Rahmen des aktuellen Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in der Region“ als förderwürdig einzustufen sind, wird der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit mit gleichsam definitorischer Bedeutung gebraucht (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007, S. 6.):

„Es wird vorausgesetzt, dass die Aktivitäten eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit erwarten lassen und einen nicht unerheblichen zeitlichen Umfang umfassen (...).“

An vielen weiteren Stellen ließe sich zeigen, dass der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland vor allem im Kontext der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II Eingang in den arbeitsmarktpolitischen Kontext gefunden hat und zu einer zentralen Kategorie der Zielsteuerung der gesetzlichen Arbeitsförderung avanciert ist.

Er wird in diesem Zusammenhang immer mit der spezifischen Konnotation einer dem Individuum attribuierbaren Eigenschaft im Sinne einer in der Person liegenden Grundvoraussetzung für die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt gebraucht. Nach dieser Auffassung ist es demnach eine wichtige Aufgabe aktivierender Arbeitsmarktpolitik, zunächst die ggf. in der Person eines Arbeitslosen liegenden Vermittlungshemmnisse zu beseitigen oder zu reduzieren, dass bzw. bevor eine Vermittlung in reguläre Erwerbstätigkeit überhaupt in Angriff genommen werden kann.

Dieses Konzept liegt auch dem jüngst von der Bundesagentur für Arbeit als Praxisanleitung für die Vermittlungsfachkräfte entwickelten SGB-II-Betreuungsstufen-Modell zugrunde, mit dem die Arbeitsmarktnähe bzw. -ferne der zu betreuenden Arbeitnehmerkunden diagnostiziert, entsprechende Aktivierungsmaßnahmen ausgewählt und die damit erzielten Integrationsfortschritte gemessen werden sollen (vgl. beispielsweise Bundesagentur für Arbeit 2007). Für die empirische Arbeitsmarktforschung sind die mit diesem Diagnose- und Handlungsmodell generierten – und über das Datawarehouse der Bundesagentur für Arbeit in Zukunft prinzipiell verfügbaren – Prozessdaten aus mehreren Gründen jedoch nicht geeignet. Ein wichtiger Grund ist, dass es sich um ein für interne Steuerungs- und Controllingzwecke

entwickeltes Daten- und Diagnosesystem handelt, bei dem die personelle Komponente bei der Einstufung der SGB-II-Kunden durch die Vermittlungsfachkraft nicht kontrolliert werden kann, die Objektivität der Diagnose also nicht hinreichend gegeben ist.² Darüber hinaus werden auch nach der im Jahr 2007 sukzessive erfolgten Einführung dieses Modells darüber generierte Daten nur für Regionen im Zuständigkeitsbereich der ARGEn und der Arbeitsagenturen mit getrennter SGB-II-Trägerschaft verfügbar sein. Das Betreuungsstufenmodell kommt sowohl bei Arbeitssuchenden und Arbeitslosen, die im Rechtskreis SGB II von zugelassenen kommunalen Trägern betreut werden, als auch im gesamten Rechtskreis SGB III nicht zum Einsatz.

Die Arbeitsmarktforschung steht somit vor dem methodischen Problem, die zunehmend an Bedeutung gewinnende Zielkategorie des Erhalts und der Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Begleitforschung messen zu müssen, hierzu aber auf kein entsprechendes Messkonzept zurückgreifen zu können. Trotz der Bedeutung, die diesem Begriff insbesondere seit der Verknüpfung des öffentlichen Fürsorgesystems mit der staatlichen Arbeitsförderung durch das SGB II zukommt, wurde bislang noch kein Operationalisierungskonzept entwickelt.

Die umfangreiche Literatur zum Thema *employability* bezieht sich überwiegend auf die Situation von Beschäftigten. Die dort erörterten Themen und Konzepte sind nur sehr beschränkt auf die Gruppe der Arbeitslosen übertragbar.³ Zudem beinhalten sie nur selten empirisch umsetzbare Ansätze. Sofern sie empirische Ansätze enthalten, basieren diese auf Assessment- und ähnlichen Diagnoseansätzen, die einen hohen zeitlichen, finanziellen und personellen Einsatz erfordern. Sie sind somit insbesondere für anschließende ökonomische Analysen mit in der Regel hohen Stichprobenanforderungen nicht geeignet.

Was also bislang fehlt, ist ein universal einsetzbares, von den administrativen und fiskalischen Zwecken der öffentlichen Arbeitsförderungs- und Fürsorgesystemen unabhängiges Konzept zur Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser. Aus diesem Grund

² Insbesondere muss davon ausgegangen werden, dass bei den Zuschreibungen und Einstufungen aktivierungsstrategische und administrative Kalküle nicht ausgeschlossen werden können.

³ Diese Einschätzung ist das Ergebnis einer umfangreichen Literaturrecherche, welche die Autoren im Vorfeld der Methodenstudie durchgeführt haben. Aus dem genannten Grund ist es nicht möglich, die im Kontext von Beschäftigungsfähigkeit zu untersuchenden Dimensionen aus in der Fachliteratur verfügbaren theoretischen Konzepten abzuleiten. Es ist jedoch möglich, wie hier geschehen, die in der Evaluations- und Profilingpraxis genutzten Bewertungsdimensionen zusammenstellen und einem explorativen Test unterziehen. Die wesentlichen Resultate unserer Literaturrecherche sind im Zwischenbericht 2006 des ISG zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II niedergelegt (vgl. ISG 2006, S. 61ff.).

wurde im erwähnten Kontext der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II die in diesem Beitrag zusammengefasste Methodenstudie erstellt.

3 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte

In diesem Abschnitt werden die wesentlichen theoretischen und empirischen Vorarbeiten zusammengefasst, an die in der vorliegenden Studie angeknüpft werden konnte. Hierbei handelt es sich sowohl um bei der Bundesagentur für Arbeit eingesetzte als auch in anderweitigen Evaluationszusammenhängen genutzte Konzepte.

3.1 Theoretische Vorarbeiten

In der existierenden Literatur wird mit dem Begriff der Beschäftigungsfähigkeit bzw. *employability* auf sehr unterschiedliche Konzepte und Aspekte der Leistungs- und Marktfähigkeit von Arbeitskräften rekuriert. Überwiegend beziehen sie sich auf Personen, die sich im Arbeitsprozess befinden, selten auf Menschen, die bereits seit längerem nicht (mehr) erwerbstätig sind.

Insgesamt ist festzustellen, dass die bislang zum Thema veröffentlichten Studien bei der Bestimmung der Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit meist sehr abstrakt bleiben, sodass daraus noch keine konkreten Operationalisierungskonzepte abgeleitet werden können. Die in der Literatur genannten Einzelaspekte, mit denen Beschäftigungsfähigkeit beschrieben wird, verbleiben häufig im Bereich generalisierender Begriffe und bedürfen weiterer Konkretisierung. Zudem beziehen sich die meisten Studien auf den Bereich der gehobenen beruflichen Tätigkeiten, sodass auch aus diesem Grund die bislang in der Forschungsliteratur entfalteten Vorstellungen von Beschäftigungsfähigkeit insgesamt nur wenig für das konkrete Anliegen der Messung von Beschäftigungsfähigkeit im Bereich der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit tauglich sind.⁴

Versucht man, die in der Literatur genannten Aspekte von Beschäftigungsfähigkeit zusammenzufassen, zeigt sich, dass viele Merkmale und Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit immer wiederkehren und eine verhältnismäßig hohe Kongruenz bezüglich der als relevant eingeschätzten Dimensionen besteht, diese aber sehr allgemein bleiben (vgl. Tabelle 1).⁵

Die Nutzung eines Maßes für Beschäftigungsfähigkeit in weiterführenden ökonomischen Analysen erfordert jedoch möglichst eindeutige und spezifische Informationen

⁴ Vgl. Blancke et al. (2000); Deeke u. Kruppe (2003); Gazier (1999); ISG (2006).

⁵ Beispiele für unterschiedliche Ebenen umfassende mehrdimensionale Ansätze sind z. B. Harvey (2001) und Sanguinetti (2004).

Tabelle 1 In der Literatur thematisierte Oberkategorien von Beschäftigungsfähigkeit

-
- Bildung und Berufserfahrung
 - Lebenslanges Lernen
 - Grundkenntnisse und Grundfähigkeiten
 - Intellektuelle Fähigkeiten
 - Persönliche und zwischenmenschliche Eigenschaften
 - Gesundheit
 - Soziale Akzeptanz/soziale Stabilität
-

Quelle: ISG (2006, S. 72).

über die indizierten Sachverhalte. Darüber hinaus stellt die Evaluationsforschung weitere Anforderungen an die Datenqualität. Insgesamt muss ein für anschließende ökonomische Analysen geeignetes Konzept zur Erfassung von Beschäftigungsfähigkeit speziell im Bereich langzeitarbeitsloser und marktferner Personen folgende methodischen und forschungspragmatischen Anforderungen erfüllen:

- Die erforderlichen Daten müssen auf Individualebene verfügbar sein.
- Die erhobenen Informationen müssen quantifizierbar sein.
- Die Informationen müssen möglichst datensparsam zu erheben sein.
- Das Erhebungskonzept muss auf die spezifische Zielgruppe der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, also typischerweise langzeitarbeitslose Menschen mit eher geringer Qualifikation, zugeschnitten und für Befragungen in diesem Personenkreis tauglich sein.
- Das Konzept muss auf jene Aspekte von Beschäftigungsfähigkeit fokussieren, über die sich Vermittelbarkeit im Sinne von „Marktfähigkeit“ bestimmt.

Deswegen können Ansätze, die Beschäftigungsfähigkeit sehr umfassend begreifen, etwa als „Arbeitsvermögen“, das über den explizit marktförmigen Aspekt der „Ware Arbeitskraft“ hinausgehend auch die eher verborgenen (wert-)schöpferischen Potenziale von Individuen berücksichtigen will, bei der Entwicklung eines für ökonomische Analysen geeigneten Messkonzepts nicht hinreichend berücksichtigt werden. Diese sind zum einen empirisch nur über qualitative oder Assessment-Verfahren zu erfassen (vgl. Pfeiffer 2004). Zum anderen werden damit nicht unbedingt jene Persönlichkeitsaspekte erhoben, die für die Vermittlung von Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung sind.⁶

Des Weiteren muss auch auf die empirische Umsetzung eines relationalen Begriffs von Beschäftigungsfähigkeit im

Sinne eines stofflich-fachlichen Arbeitsplatz- oder Gegenstandsbezugs verzichtet werden, der Beschäftigungsfähigkeit als Diskrepanz bzw. Übereinstimmung der individuellen Voraussetzungen mit den Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes oder einer spezifischen Arbeitsmarktregion misst. Auch wenn in der Arbeitsmarktforschung weitgehend Einigkeit besteht, dass sich Beschäftigungsfähigkeit nicht allein aus den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen eines Arbeitssuchenden – ohne nähere Berücksichtigung der konkreten regionalen und tätigkeitsspezifischen Charakteristika des Arbeitsplatzangebots – bestimmen lässt, muss dieser eingeschränkte Weg hier beschränkt werden. Dies ist dem forschungspragmatischen Sachverhalt geschuldet, dass im Rahmen einer überregionalen Repräsentativbefragung nur die Angebots-, nicht aber gleichzeitig auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in Form der regionalen branchen- und tätigkeitsspezifischen Arbeitsmarktbedingungen erfasst und diese den individuellen Persönlichkeitsprofilen im Sinne einer berufsfachlichen „Passung“ gegenübergestellt werden können.

Aus den genannten Gründen ist offenkundig, dass das zu entwickelnde Messkonzept nicht den Anspruch erheben kann, Beschäftigungsfähigkeit erschöpfend abzubilden. Vielmehr sollte es einige wesentliche, dem Individuum attributierbare und für den Integrationsprozess relevante Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit identifizieren und diese möglichst eindeutig indizieren können. Um zu verdeutlichen, dass sich das hier vorgestellte Messkonzept nur auf die individuelle Seite, d. h. die Angebotsseite des Arbeitsmarktes beziehen kann, wird für die Studie die Definition von *Beschäftigungsfähigkeit als individuelles Potenzial zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit*, die vom Forschungskonsortium des Untersuchungsfeldes 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II verwandt wird (vgl. ZEW et al. 2007, S. 29) übernommen.

Im Kontext der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit häufig in Ergänzung des Begriffs der „sozialen Stabilisierung“ gebraucht; und zwar in dem Sinne, dass die Arbeitsmarktförderung dem Erhalt bzw. der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Stabilisierung dienen sollte. Dabei bleibt der Bezug dieser beiden Begriffe zueinander meist unklar. Der Gebrauch dieser Begrifflichkeit bei der Bundesagentur für Arbeit legt die Vorstellung eines *Stufenmodells* nahe, bei der soziale Stabilisierung bzw. Stabilität die Voraussetzung für eine auf dieser Grundlage aufbauenden Beschäftigungsfähigkeit ist, die wiederum Vorbedingung für eine gelingende berufliche Integration darstellt. Das Forschungskonsortium des Untersuchungsfeldes 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II begreift hingegen soziale Stabilisierung eher als eine *moderierende Variable* zwischen Beschäftigungsfähigkeit und tatsächlicher Be-

⁶ Auf die Bedeutung einer grundsätzlich interaktiven Konzeptionalisierung von Beschäftigungsfähigkeit haben jüngst Promberger et al. (2008) hingewiesen.

schäftigungsaufnahme. Gemäß dieser Auffassung können bei einer Person die beiden personalen Eigenschaften „Beschäftigungsfähigkeit“ und „soziale Stabilität“ unabhängig voneinander stark oder gering ausgeprägt sein (vgl. ZEW et al. 2007, S. 30ff.).

Zur Klärung dieses Sachverhalts sei darauf verwiesen, dass der mit dem SGB II jüngst in die Arbeitsmarktpolitik Eingang gefundene Begriff der sozialen Stabilisierung zwei unterschiedlichen Berufstraditionen entstammt. Zum einen wird er in (sucht-)therapeutischen Zusammenhängen verwendet und meint dort vor allem die Entwicklung oder Wiedererlangung individueller *sozialer Grundfertigkeiten*, wie etwa sich situationsangemessen kleiden, verhalten und kommunizieren zu können. Dies konstituiert die Grundvoraussetzungen, um einer regulären Erwerbstätigkeit überhaupt nachgehen zu können. In dieser Hinsicht ist soziale Stabilisierung bzw. Stabilität als Vorstufe von Beschäftigungsfähigkeit aufzufassen. Das üblicherweise zur (Wieder-)Herstellung dieser Grundfertigkeiten eingesetzte „Therapieinstrument“ stellt die „Arbeitsgewöhnung“ mittels mehr oder minder geschützter und sozialtherapeutisch flankierter Arbeit dar. In dieser Tradition verstanden sich

auch häufig die im Rahmen des BSHG als Hilfen zur Arbeit vergebenen Beschäftigungsmaßnahmen, an die das SGB II mit den Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 anknüpft.

Die andere Variante von sozialer Stabilisierung bezieht sich auf den sozialen Kontext der betreffenden Personen und meint die (Wieder-)Herstellung von stabilen *sozialen Situationen*, fokussiert also insbesondere auf das familiäre und soziale Umfeld. Beispielsweise wird in der kommunalen Gemeinwesenarbeit oder der Stadtplanung von der sozialen Stabilisierung von Stadtteilen oder sozialen Brennpunkten gesprochen.

Beide genannten Aspekte hängen de facto eng miteinander zusammen und stellen gleichermaßen wichtige Komponenten einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive auf „Beschäftigungsfähigkeit“ dar. Im Konzept der hier vorgestellten Studie wurde insbesondere der letztgenannte Aspekt zu erfassen versucht, um den aus den genannten Gründen auf individuelle Merkmale eingeschränkten Fokus auf Beschäftigungsfähigkeit um den für den Aktivierungsprozess und Arbeitsmarkterfolg nicht unwesentlichen Bereich des sozialen Umfelds zu erweitern.

Tabelle 2 Berücksichtigte Diagnose- und Evaluationsinstrumente

A) Konzepte und Instrumente der Bundesagentur

- Fachkonzept Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II (Abschlussfassung des Arbeitskreises, Fassung v. 13.12.2004)
Für ein aktivierendes Assessment wird dort die Berücksichtigung folgender Daten empfohlen:
 - Stammdaten (Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus etc.)
 - Daten des sozialen Geflechts (Familienkonstellationen, Freundeskreis, Nachbarschaftskontakte, Vereinszugehörigkeit, Wohnsituation etc.)
 - Persönlichkeitsdaten (Selbstbild, Arbeitsorientierung, Motivation etc.)
 - Gesundheitsdaten
 - Berufsbiographische Daten (Bildungs- und Berufsdaten, (Zusatz) Qualifikationen, beruflich verwertbare Interessen, Hobbys, Sprachkompetenz, IT-Kenntnisse, regionale Mobilität)
 - Selbsteinschätzung der beruflichen Fähigkeiten (Checkliste persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten) des KuZ-„Arbeitspakets“ für SGB III-Kunden
 - Perspektivpfade: Eigenaktivitäten der Arbeitsuche, Weiterbildung etc.
- Arbeitshilfen zur Eingliederungsvereinbarung und Profiling (Flächeneinführung SGB II) (Bundesagentur für Arbeit 2004)
Für die Standortbestimmung des Profiling werden als erforderliche individuelle Merkmale aufgeführt:
 - Fähigkeiten und Qualifikationen (Berufserfahrung, Fachwissen, Kommunikative Fähigkeiten, Teamfähigkeit)
 - Engagement und Motivation (Arbeits- und Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen/Zielstrebigkeit, Eigeninitiative, Lernbereitschaft)
 - Hemmnisse (Örtliche und zeitliche Mobilität, Gesundheitliche Einschränkungen, Finanzielle Situation, Bedarfsgemeinschaft)

B) Sozialwissenschaftliche Evaluationskonzepte und -instrumente

Selbsteinschätzungsskalen, die überwiegend im Bereich der kommunalen Arbeitsmarktpolitik entwickelt und erprobt wurden:

- Ausstiegsberatung für Sozialhilfeempfänger (Burmam et al. 2000)
- Pilotprojekt „Beschäftigungsfähigkeit“ in § 421i-Maßnahmen (Trube 2005a)
- Evaluation des Modellprojekts AGRIGENT (Trube et al. 2005b)

Es handelt sich um Skalen zu folgenden Dimensionen:

- psychosoziale Stabilität („Sozialbilanz“)
- subjektive Perzeption des psychosomatischen Status
- berufliche Konzessionsbereitschaft (motivationale Dimension)

Quellen: Arbeitspapiere von BA und IAB: Rudolph u. Glöcker (2004); Bundesagentur für Arbeit (undatiert); „Arbeitspakete 1 und 2“, Formularvordrucke der KuZ zur Erstinformation und -diagnose für neue SGB-III-Kunden; Burmam et al. (2000); Trube (2005a).

3.2 Empirische Anknüpfungspunkte

Unabhängig davon, dass bislang in der Fachliteratur keine konkreten Operationalisierungskonzepte für Beschäftigungsfähigkeit vorliegen, existieren jedoch in der Evaluationspraxis, insbesondere zu kommunalen Arbeitsförderungsmaßnahmen sowie zur Unterstützung der praktischen Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung Diagnosemodelle und -konzepte, die zur Einschätzung der Arbeitsfähigkeit Arbeitsuchender bzw. Arbeitsloser genutzt werden. An diese kann bei der Entwicklung eines forschungspraktisch orientierten Messkonzepts für Beschäftigungsfähigkeit angeknüpft werden. Es handelt sich insbesondere um Profiling-Modelle der Bundesagentur für Arbeit, die seit der Einführung einer obligatorischen Eignungsfeststellung durch das Job-AQTIV-Gesetz im Jahr 2002 und in Fortführung dessen in diversen Handreichungen und Fachkonzepten der Bundesagentur zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement und zur Feststellung von Integrationsfortschritten für den Rechtskreis SGB II entwickelt worden sind.

Des Weiteren wurden im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitforschung zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere für Langzeitarbeitslose und Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, standardisierte Befragungsinstrumente entwickelt, mittels derer die Teilnehmer vor und nach diesen Maßnahmen in Bezug auf psychosoziale Situation, gesundheitlichen Zustand, Arbeitsmotivation etc. befragt wurden.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die in den Profiling- und Diagnosekonzepten der Bundesagentur für Arbeit und den sozialwissenschaftlichen Evaluationsstudien enthaltenen Analysedimensionen, die bei der Entwicklung des vorgestellten Messkonzepts für Beschäftigungsfähigkeit berücksichtigt wurden.⁷

4 Untersuchungsansatz und -methoden

Der gewählte Untersuchungsansatz kann zusammenfassend durch folgende vier Komponenten beschrieben werden:

1. Befragung von arbeitslosen Personen aus den Rechtskreisen SGB III und SGB II mittels eines hierfür neu entwickelten Fragebogens.

⁷Das von der Bundesagentur für Arbeit für den SGB-II-Bereich entwickelte Betreuungsstufenkonzept zur Erfassung der Integrationsfortschritte im Beratungs- und Betreuungsprozess wurde ab Mitte 2007 als vorläufiger Entwurf zirkuliert. Es konnte deswegen bei der Konzeptentwicklung dieser Studie nicht mehr explizit berücksichtigt werden. Es enthält aber gegenüber den zuvor publizierten fachlichen Konzepten der Bundesagentur keine bedeutsamen weiteren inhaltlichen Aspekte. Die dort enthaltenen inhaltlichen Dimensionen, Kategorien und Indikatoren sind weitestgehend den bisherigen konzeptionellen Arbeiten der Bundesagentur entnommen, die im Rahmen der Konzeptentwicklung bereits rezipiert worden sind.

2. Hauptkomponentenanalysen („Faktorenanalysen“) zur Variablenreduktion und Identifizierung empirischer Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit.
3. Nachträgliche Verknüpfung der Befragungsdaten mit Informationen über den Erwerbsstatus zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Abschluss der Befragung.
4. Probit-Schätzungen zur Überprüfung der Integrationsrelevanz der im zweiten Schritt identifizierten Indikatoren auf Grundlage der Informationen über den tatsächlich realisierten Arbeitsmarkteintritt.

Gemäß diesem methodischen Ansatz verfügen Personen, die mindestens gleich hohe Werte bei den im 4. Schritt ermittelten Indikatoren aufweisen wie diejenigen, die nach der Befragung einen Arbeitsplatz gefunden haben, über das individuelle Potenzial zur Arbeitsaufnahme. Eine Messung einer Aufrechterhaltung oder Erweiterung dieses Potenzials ist nur im Rahmen einer Panelbefragung mit mindestens zwei Messzeitpunkten möglich.

Auf die Punkte 2. Datenreduktion mittels Hauptkomponentenanalysen und 4. Probit-Schätzungen zur Integrationsrelevanz der identifizierten Indikatoren wird in Abschn. 4 im Rahmen der Ergebnisdarstellung detailliert eingegangen. Zuvor wird im Folgenden noch kurz die Datengrundlage in Form des Stichproben- und Erhebungskonzepts erläutert.

4.1 Ad 1: Befragungs- und Stichprobenkonzept

Aus methodischen und inhaltlichen Erwägungen heraus sind grundsätzlich alle drei gebräuchlichen Varianten der Umfrageforschung, die schriftliche, die persönlich-mündliche (facte-to-face) und die telefonische Befragung als geeignet anzusehen. Aufgrund des konkreten Forschungszusammenhangs als methodische Vorstudie für eine telefonische Befragung⁸ wurde auch die vorliegende Methodenstudie telefonisch durchgeführt.

Um in der Stichprobe eine möglichst große Variation der Arbeitslosigkeitsdauer – und damit einer eng mit der Beschäftigungsfähigkeit zusammenhängenden Größe – unter den Befragten zu erhalten, wurden Personen sowohl aus dem Leistungsbezug ALG II als auch im Leistungsbezug ALG I einbezogen. Für die Befragten aus letzterer Gruppe wurde zusätzlich die Bedingung eingeführt, erst seit maximal drei Monaten vor Befragungsbeginn arbeitslos geworden und zuvor erwerbstätig gewesen zu sein. Somit unterscheidet sich die Gruppe der Befragten, typischerweise langzeitarbeitslosen ALG-II-Beziehenden deutlich von der speziell ausgewählten (Vergleichs-)Gruppe der kurzzeitarbeitslosen ALG-I-Beziehenden, die annahmegemäß noch

⁸Es handelt sich hierbei um die zwei Befragungswellen umfassende SGB-II-Kundenbefragung des Untersuchungsfeldes 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach SGB II.

Tabelle 3 Kodierung der Variablen „Arbeitsmarktintegration“ auf Basis der Informationen aus dem „reduzierten Verbleibsnachweis“ der BA (Abmeldegrund aus Arbeitslosigkeit)

Abmeldegrund	Missing/ k.A.	nicht inte- griert („0“)	integriert („1“)
0 Keine Abmeldung	–	x	–
1 Durch BA/ARGE vermittelt	–	–	x
2 Durch ARGE vermittelt	–	–	x
3 Durch Beteiligung BA/ARGE integriert	–	–	x
5 Wiedereinstellung beim gleichen Arbeitgeber	–	–	x
6 Selbst gesucht	–	–	x
7 Durch Bewerber in Job-Börse gefunden	–	–	x
8 Durch beauftragten Dritten vermittelt	–	–	x
9 Vermittlung durch private Arbeitsvermittler	–	–	x
10 Selbständig	–	–	x
12 Wehr-/Zivildienst	x	–	–
14 Erwerbstätigkeit ohne nähere Angabe	–	–	x
15 Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis	x	–	–
16 FbW oder Deutschsprachlehrgang	–	x	–
17 Betriebliche Ausbildung	–	–	x
18 Schulische Ausbildung	–	x	–
19 Sonstige Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	–	x	–
21 Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Kur, Heilverfahren, Mutterschutz	–	x	–
22 Nichterneuerung der Meldung	–	x	–
23 Fehlende Verfügbarkeit Mitwirkung	–	x	–
24 Sonderregelungen z. B. §§ 125, 428, 429 SGB III	–	x	–
25 Ausscheiden aus dem Erwerbsleben	–	x	–
27 Nichtaktivierung gem. § 10 SGB II	x	–	–
29 Betreuung durch zugelassenen kommunalen Träger	x	–	–
30 Sonstige Gründe oder unbekannt	x	–	–
31 Beendigung der Hilfebedürftigkeit	x	–	–
33 Keine Angabe/sonstige	x	–	–

über eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsfähigkeit verfügen dürften.

Die Vorstudie wurde nur in Regionen durchgeführt, in denen die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitslose (SGB II) in die Zuständigkeit der ARGE fällt, weil dort für die im Rechtskreis SGB II betreuten Befragungspersonen nahezu flächendeckend Telefonnummern vorhanden waren und eine problemlose Verknüpfbarkeit mit den Daten des BA-Systems, insbesondere mit dem für die Studie zentralen „Verbleibsnachweis“, d. h. des Erwerbsstatus zu einem späteren Zeitpunkt, technisch gegeben war.⁹ Darüber hinaus wurde die Befragung auf möglichst wenige Kreise beschränkt, um die Einflussfaktoren regionaler Rahmenbedingungen für diese experimentelle Studie möglichst gering zu halten.¹⁰ Schließlich wurde der befragte Personenkreis auf 18- bis 57-Jährige eingeschränkt.

4.2 Ad 2: Verknüpfung der Befragungsdaten mit Informationen über späteren Erwerbsstatus

Die Adressen bzw. Telefonnummern der Befragungspersonen wurden dem Befragungsinstitut vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Grundlage eines Vertrags zur Überlassung von Sozialdaten zu Forschungszwecken nach § 75 SGB X zur Verfügung gestellt.¹¹ Die Zusatzinformationen zur realisierten Arbeitsmarktintegration auf Grundlage des „eingeschränkten Verbleibsnachweises“ der BA wurden zu späteren Zeitpunkten nachgeliefert. Er beruht auf den von den Vermittlungsfachkräften bei den Arbeitsagenturen und ARGE in der entsprechenden Verwaltungssoftware vorgenommenen Eintragungen zum Status „arbeitslos/arbeitsuchend“ sowie bei „Abmeldung“ aus Arbeitslosigkeit den Grund der Abmeldung.¹²

⁹Dies war zum damaligen Zeitpunkt für die durch die zugelassenen kommunalen Träger betreuten SGB-II-Kunden nicht durchgängig möglich.

¹⁰Basierend auf der IAB-Regionaltypologie für den SGB-II-Bereich (Blien et al. 2006) wurden 43 ARGE-Kreise aus sechs IAB-Typen ausgewählt, aus denen vier Regionaltypen gebildet wurden: West-Stadt, West-Land, Ost-Stadt, Ost-Land. Die dennoch relativ hohe Zahl von 43 Kreisen war erforderlich, weil aus Datenschutzgründen pro Kreis nicht mehr als rd. 20% der Grundgesamtheit der SGB-II- oder SGB-III-Kunden für die Stichprobe gezogen werden durften. Nähere Angaben zur Stichprobe und Durchführung der Befragung sind Tabelle 11 im Anhang zu entnehmen.

¹¹Stichprobenziehung, Datenaufbereitung und Datenlieferung erfolgte über IAB-ITM (IT- und Informationsmanagement am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Unser Dank gilt den dortigen Kolleginnen und Kollegen für die kompetente und stets kooperative Zusammenarbeit.

¹²Die statistischen Informationen aus dem BA-Fachverfahren VerBIS bzw. coArb werden bei BA und IAB „eingeschränkter Verbleibsnachweis“ genannt, sofern der Arbeitsmarktstatus lediglich auf den entsprechenden Vermerken der Berater/Vermittler beruhen und noch nicht mit den Arbeitgebermeldungen an die Sozialversicherungsträger abgeglichen worden sind.

Für die Studie wurden die Informationen aus dem Verbleibsnachweis in die dichotom (1/0) kategorisierte Variable „integriert“ vs. „nicht integriert“ zusammengefasst. Als integriert wurde gezählt, wer auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Stelle gefunden hat oder in eine betriebliche Ausbildung mündete. Bei denjenigen Personen, die als „nicht integriert“ eingestuft wurden, sollte sichergestellt sein, dass der Prozess der Aktivierung und Arbeitssuche nicht durch anderweitige Gründe, etwa durch Wehr- oder Ersatzdienst oder Betreuungsverpflichtungen, unterbrochen wurde. Ein uneindeutiger Fall liegt auch beim Abgang aus Arbeitslosigkeit mit Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis vor. Zwar kann hier in der Regel das Vorhandensein von Beschäftigungsfähigkeit unterstellt werden, aber möglicherweise nicht in dem Sinne, dass im Zuge der Einstellung eine aktuelle Überprüfung und Bestätigung der Beschäftigungsfähigkeit durch den Arbeitgeber stattgefunden hätte. Aus diesem Grund wurden diese Fälle nicht berücksichtigt (Tabelle 3).¹³

Die Statusmeldung aus der Arbeitsvermittlung liegt für die Befragten für drei Zeitpunkte vor, für sechs, neun und zwölf Monate nach Stichprobenziehung. Da die Befragung etwa einen Monat nach Stichprobenziehung begonnen wurde und insgesamt rund einen Monat dauerte, stellen sich die Zeiträume der Statusinformationen, bezogen auf den Befragungszeitpunkt wie folgt dar (Tabelle 4).

Tabelle 4 Zeiträume der vier Informationen zur Arbeitsmarktintegration auf Basis des „reduzierten Verbleibsnachweises“ bezogen auf den Befragungszeitpunkt

Arbeitsmarktstatus	Zeitraum nach Befragungszeitpunkt
t_1	4–5 Monate
t_2	7–9 Monate
t_3	10–11 Monate

5 Ergebnisse

5.1 Auswertungsschritt 1:

Datenreduktion mittels Hauptkomponentenanalyse

Ausgangspunkt der Analysen zur Identifizierung relevanter und trennscharfer Indikatoren von Beschäftigungsfähigkeit

Dieser sogenannte „erweiterte Verbleibsnachweis“ kann erst mit einer zeitlichen Verzögerung von mehreren Monaten bezogen werden.

¹³Probehalber wurden die nachfolgend vorgestellten Probit-Modelle auch mit einer alternativen Variante der Outcome-Variablen geschätzt, bei der die Fälle mit Abgang aus Arbeitslosigkeit und Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis nicht von der Analyse ausgeschlossen, sondern zu den „integrierten“ Personen gezählt wurden. Nicht zuletzt wegen deren geringen Zahl (32, das sind rd. 0,9% der einbezogenen Stichprobe) sind die Schätzergebnisse beider Varianten praktisch identisch. Die Schätzergebnisse sind auf Wunsch bei den Autoren erhältlich.

stellen die in Tabelle 5 aufgelisteten Variablen dar. Unter Einbeziehung aller Antwortitems sind dies insgesamt 77 Variablen.

Zusätzlich zu den in Tabelle 5 aufgeführten Items zu Einstellungen, Werten, Aktivitäten, Gesundheit, sozialer Situation etc. wurden Fragen zur Demografie (Alter, Geschlecht, Schul- und Berufsausbildung, etc.) und weiteren beobachtbaren Personenmerkmalen (wie Haushaltsgröße, Zahl und Alter der Kinder, Betreuungsverpflichtungen, Arbeitsmarktstatus vor Arbeitslosigkeit) in den Fragenkatalog aufgenommen. Bei der Fragebogenentwicklung wurde darauf geachtet, bei den Frageformulierungen und Antwortvorgaben auf bewährte Fragen aus anderen Studien zurückzugreifen, um eine möglichst weitgehende Anschlussfähigkeit der Resultate zu gewährleisten. Letzteres trifft insbesondere auf die IAB-Querschnittsbefragung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ zu.¹⁴

Die Zuordnung der verschiedenen Items zu den sechs Dimensionen wurde vorgenommen, um die Hauptkomponentenanalysen zur Datenreduzierung thematisch vorzustrukturieren. Diese Zuordnung sowie die Auswahl der Dimensionen sind keineswegs zwingend. Beispielsweise können Items zur Abbildung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale wie „Ausdauer“ oder „Eigeninitiative“ sowohl dem Bereich der extrafunktionalen Fähigkeiten („soft skills“) oder der Motivationsebene, im Sinne intrinsischer Motivation, zugeordnet werden. Die hier vorgenommene Kategorisierung spiegelt das Interesse wider, auch die unter arbeitspsychologischer Perspektive wichtige Dimension der Arbeitsmotivation abbilden zu können.

Für jede der sechs Dimensionen wurde eine Hauptkomponentenanalyse (*Principal Component Analysis*, PCA) durchgeführt. Jede der sechs Hauptkomponentenanalysen¹⁵ ergab zwei oder drei „Faktoren“ (Hauptkomponenten), sodass als Gesamtergebnis dieses ersten Analyseschritts 18 Faktoren, d. h. empirisch unterscheidbare Antwortdimensionen vorlagen. Tabelle 6 fasst die Resultate der sechs Hauptkomponentenanalysen zusammen und stellt zur Veranschaulichung der Faktoren zusätzlich deren Zusammenhang mit der von den Befragten angegebenen Dauer der Arbeitslosigkeit dar. Der in der rechten Spalte ausgewiesene

¹⁴Der Fragebogen der Studie kann auf Anfrage über die Autoren bezogen werden.

¹⁵Es handelt sich hierbei um Hauptkomponentenanalysen (PCA) mit anschließender orthogonaler Rotation der Hauptachsen (Faktoren). Aus sprachlichen Gründen wird im Folgenden auch von Faktoren oder Faktorenanalysen gesprochen. Faktoren und Hauptkomponenten werden hier als synonym gebraucht, obwohl es sich streng genommen immer um Hauptkomponenten handelt. Die Anzahl der zu extrahierenden Komponenten (Faktoren) orientierte sich am sogenannten Kaiser-Guttman-Kriterium (Eigenwert > 1.0), wonach die zu extrahierenden Faktoren mindestens soviel Varianz aufklären müssen wie die einzelnen Originalvariablen.

Tabelle 5 In die Auswertungen einbezogene Variablen

<p>I. Handlungsebene Arbeitsuche und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsuche in den letzten 4 Wochen • Art der Arbeitsuche • Vorstellungsgespräche, letzte 6 Monate • Weiterbildungsaktivität, letzte 12 Monate <p>II. Motivationale Ebene</p> <p>a) <i>intrinsisch</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung aus Eigeninitiative • „Ausdauer“ • „Eigeninitiative“ <p>b) <i>extrinsisch</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Das Wichtigste an der Arbeit ist, dass ich ordentlich verdiene“ • „Arbeit unwichtig, solange man abgesichert ist“ • „Arbeitsaufnahme würde nur Pfändung des zusätzlichen Einkommens bedeuten“ <p>III. Konzessionsbereitschaft</p> <p>a) <i>Arbeitsbedingungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Langer Weg zur Arbeit (über 1,5 Std. einfach) • Ungünstige oder wechselnde Arbeitszeiten • Arbeit unter fachlichem Können (Überqualifikation) • Unangenehme Arbeitsbedingungen (z. B. Lärm, Schmutz) • Wechsel des Wohnorts • Berufswechsel oder Wechsel bisheriger Tätigkeiten • Befristeter Arbeitsvertrag <p>b) <i>Verdienst</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedriges Arbeitseinkommen • Geringeres Einkommen als früher • Geringeres Einkommen als vergleichbare andere • Nur geringfügige Erhöhung des HH-Einkommens <p>IV. Kognition eigene Fähigkeiten</p> <p>a) <i>Selbstbild Beruf</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbild vorhanden • Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktchancen • „Kann mich gut verkaufen“ • „Habe gute Qualifikation“ • „Habe gute Arbeitserfahrung“ <p>b) <i>Selbstbild extrafunktionale Qualifikationen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Sorgfalt“ • „Lernbereitschaft“ • „Teamfähigkeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> • „Organisationsfähigkeit“ • „Auffassungsvermögen“ • „Entscheidungsfähigkeit“ • „Verantwortungsbereitschaft“ • „Lernfähigkeit“ <p>c) <i>Selbstbild Basisqualifikationen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lesen • Schreiben • Rechnen • E-Mails schreiben • Ausdrucksfähigkeit • Internetrecherche <p>V. Sozialer Kontext/Vernetzung</p> <p>a) <i>Soziale Vernetzung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Trefte mich häufig mit Freunden“ • „Weiß, dass ich gebraucht werde“ • „Kenne nicht viele außerhalb meiner Familie“ • „Habe nur kleinen Bekanntenkreis“ <p>b) <i>Soziale Unterstützung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Erfahre Unterstützung bei Arbeitsuche durch Freunde/Familie“ • Wichtige Unterstützer und Ratgeber der letzten 12 Monate • „Familie/Partner/Freunde interessieren sich für meine Arbeit“ <p>c) <i>Soziales Umfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • „Kenne viele, die arbeitslos sind oder waren“ • „Viele meiner Freunde sind beruflich erfolgreich“ • „Habe auch Bekannte, die arbeitslos waren und jetzt gute Arbeit gefunden haben“ • „Viele meiner Bekannten kommen auch ohne geregelte Arbeit zurecht“ <p>d) <i>Private/familiäre Situation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfügbarkeit in den nächsten 14 Tagen • „Kann nicht arbeiten wg. Betreuungsverpflichtung“ • „Kann nicht arbeiten wg. familiärer Konflikte“ <p>VI. Psychische und somatische Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Globalbewertung Gesundheit • Nennung einzelner gesundheitlicher Beschwerden • Dauer der täglichen Arbeitsfähigkeit • „Bin oft lustlos und niedergeschlagen“ • „Finde auch bei kritischen Ereignissen meist positiven Aspekt“ • Konzentrationsschwierigkeiten wg. Gesundheit, Drogen, Alkohol
---	--

η -Koeffizient stellt diesen statistischen Zusammenhang als Assoziationsmaß dar.¹⁶

Die statistischen Zusammenhänge der Faktoren mit der Arbeitslosigkeitsdauer können und sollen hier nicht kausal interpretiert werden. Dies ist auf Grundlage bivariater

Verteilungen, ohne Kontrolle durch weitere relevante Kovariate, nicht möglich und war auch nicht Zweck der Methodenstudie. Zudem stellt der Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nur einen beschränkten Ausschnitt aus einem komplexen Bedingungsgefüge dar, bei dem ohne weitere Kenntnis der persönlichen, situativen und arbeitsmarktlichen Bedingungen nicht entschieden werden kann, inwieweit die individuellen Charakteristika als Ursache für eine (länger anhaltende) Arbeitslosigkeit oder als deren Resultat anzusehen sind. Die statistischen Zusammenhänge der Faktoren mit der Arbeitslosigkeitsdauer werden hier

¹⁶ Der η -Koeffizient ist ein Maß zur Darstellung des statistischen Zusammenhangs zwischen einer metrischen (hier: Faktorwerte) und einer ordinal skalierten Variable (hier: Dauer der Arbeitslosigkeit in Kategorien). Er kann gelesen werden wie der „übliche“ Pearson's Korrelations-Koeffizient (r) für metrische Variablen und Werte zwischen -1 und $+1$ annehmen. Mit den Sternen (*) wird das Signifikanzniveau dieser statistischen Assoziation angegeben (vgl. auch Tabellenlegende).

Tabelle 6 Resultate der sechs getrennten Faktorenanalysen (PCA) und statistischer Zusammenhang der Faktoren mit den Angaben der Befragten zur Dauer der Arbeitslosigkeit

	Erklärte Varianz	Dauer der Arbeitslosigkeit (Selbstaussage) Faktorwerte (z-standardisierte Mittelwerte)				Korrelation
		u. 3 Mon.	3–u. 6 Mon.	6–12 Mon.	1–u. 2 J.	
PCA I: Handlungsebene: Arbeitssuche und Weiterbildungsaktivitäten (8 Var.)	55%	—	—	—	—	—
ASU1	28%	0,15	0,16	0,15	0,02	-0,18 ***
ASU2	14%	0,07	0,07	0,08	-0,03	-0,09 ***
ASU3	13%	-0,11	-0,03	0,25	0,13	0,10 ***
PCA II: Motivationale Ebene (4 Var.)	60%	—	—	—	—	—
MOT1	32%	0,11	0,06	-0,07	-0,05	-0,09 ***
MOT2	27%	-0,04	0,02	-0,07	-0,04	0,06 *
PCA III: Konzeptionsbereitschaft (8 Var.)	56%	—	—	—	—	—
KON1	20%	-0,07	-0,06	-0,02	0,11	0,07 ***
KON2	19%	-0,01	0,01	0,14	0,15	-0,09 ***
KON3	17%	-0,18	-0,17	-0,02	0,19	0,18 ***
PCA IV: Kognition eigene Fähigkeiten (Selbstbild) (12 Var.)	63%	—	—	—	—	—
SBQ1	17%	0,04	0,05	-0,02	-0,05	-0,04
SBQ2	16%	0,02	0,02	-0,04	-0,04	-0,02
SBQ3	16%	0,26	0,14	0,02	-0,10	-0,24 ***
SBQ4	15%	0,06	0,10	0,09	0,15	-0,15 ***
PCA V: Soziale Rahmenbedingungen (12 Var.)	51%	—	—	—	—	—
SOZ1	15%	0,05	0,10	0,02	0,09	-0,11 ***
SOZ2	12%	-0,13	-0,13	0,02	0,02	0,15 ***
SOZ3	12%	0,12	0,09	0,04	-0,08	-0,12 ***
SOZ4	11%	-0,04	-0,05	-0,09	0,00	0,06 **
PCA VI: Psychische und somatische Gesundheit (7 Var.)	52%	—	—	—	—	—
PSOM1	30%	-0,18	-0,19	-0,10	-0,01	0,23 ***
PSOM2	22%	-0,12	-0,11	0,03	0,02	0,12 ***
		1.107	816	317	477	1.209
		Anzahl Fälle (n)				

Extraktionskriterium: Eigenwert > 1,0; orthogonale Rotation
 kursiv: Mittelwertdifferenzen zwischen Kategorien > 0,3 Standardabweichungen
 Signifikanzniveau: * $p < 0,05$ „signifikant“
 ** $p < 0,01$ „hoch signifikant“
 *** $p < 0,001$ „höchst signifikant“

lediglich zur Veranschaulichung und Plausibilitätsabschätzung der mittels PCA gewonnenen Antwortdimensionen vorgestellt. Deswegen soll auf Basis der vorliegenden Daten auch nicht der Frage weiter nachgegangen werden, in welcher Richtung „Wirkungsketten“ zwischen Arbeitslosigkeitsdauer, (sich verfestigenden) Persönlichkeitsmerkmalen und Vermittlungshemmnissen zu denken wären und welche Interventionsmöglichkeiten sich daraus für eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik ergeben könnten.

Gemäß den in Tabelle 6 dargestellten Resultaten bilden sich auf der Handlungsebene der aktiven Arbeitsuche und Weiterbildungsaktivität (PCA 1) drei Dimensionen ab. Zum einen eine „generelle, eher unspezifische Arbeitsuche“ (*ASU1*). Auf diesem Faktor laden vor allem die Items „Stellenanzeigen beantworten“, „Eigenbewerbung bei Betrieben“, „Internetrecherche“, „persönliche Kontakte nutzen“. Zum anderen hebt sich hiervon eine deutlich gerichtete und intensivere Arbeitsuche in Form der „Aufgabe von Stellengesuchen und der Vorbereitung von Selbstständigkeit“ (*ASU2*) ab. Quer zu diesen beiden Handlungsdimensionen stehen die Weiterbildungsaktivitäten (*ASU3*).

Alle drei Faktoren stehen in einem hochsignifikanten Zusammenhang mit der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer. Allerdings weisen die η -Koeffizienten eine eher geringe Stärke dieser Zusammenhänge aus. Die Mittelwerte der Faktorwerte in den fünf Kategorien der Arbeitslosigkeitsdauer verweisen darauf, dass die generelle Arbeitsuche (Faktor *ASU1*) im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit etwas überdurchschnittlich ausgeprägt ist (+0,15 bzw. +0,16), bei lange anhaltender Arbeitslosigkeit (2 Jahre und mehr) aber deutlich abnimmt (−0,25).¹⁷ Nach einer in der Praxis der Sozialforschung bewährten „Daumenregel“, erst einen Mittelwertunterschied ab etwa 1/3 Standardabweichungen als relevant zu betrachten, kann dieser Zusammenhang als nennenswert angesehen werden, da zwischen den drei kleinsten Zeitkategorien (bis 12 Monate Arbeitslosigkeitsdauer) auf der einen und der größten Kategorie (2 Jahre und mehr) auf der anderen Seite ein Mittelwertunterschied von rund 0,4 Standardabweichungen besteht.

Faktor *ASU2* der spezifischen Arbeitsuche („Vorbereitung Existenzgründung und Stellenanzeigen aufgeben“) weist hingegen keinen nennenswerten Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit auf, wengleich auch hier

ersichtlich wird, dass das Aktivitätsniveau der Arbeitsuche mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnimmt. Das Aktivitätsniveau der beruflichen Weiterbildung (*ASU3*) schließlich steht in einem umgekehrt U-förmigen Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Im ersten Halbjahr und nach zwei Jahren der Arbeitslosigkeit ist es deutlich geringer ausgeprägt (−0,07 und −0,11) als in der zweiten Hälfte des ersten Arbeitslosigkeitsjahres (+0,25).

Die Faktorenanalyse für den Bereich der motivationalen Ebene (PCA II) ergab, dass sich auch auf Basis des Antwortverhaltens eine „intrinsische“ (*MOT1*) und eine „extrinsische“ Ebene (*MOT2*) unterscheiden lassen. Auf Faktor *MOT1* laden insbesondere die beiden Items „Ausdauer“ („Ich kann so lange bei einer Arbeit bleiben, bis ich das gewünschte Ergebnis habe“) und „Eigeninitiative“ („Ich setze mir Ziele und verwirkliche diese ohne Anstöße von außen“), die auf eine eher innen geleitete Orientierung verweisen.¹⁸ Auf Faktor *MOT2* laden im Wesentlichen die beiden Items „Das Wichtigste für mich an der Arbeit ist, dass ich ordentlich verdiene“ und „Arbeit ist nicht so wichtig, solange man durch einen Partner/eine Partnerin anderweitig abgesichert ist“, die beide eine eher extrinsisch begründete Arbeitsmotivation zum Ausdruck bringen.¹⁹

Allerdings weist keiner der beiden Faktoren nennenswerte statistische Zusammenhänge mit der Dauer der Arbeitslosigkeit auf. Allenfalls ist ein leicht negativer Zusammenhang zwischen Dauer der Arbeitslosigkeit und intrinsischer Motivation zu erkennen sowie ein leicht gegenläufiger Trend bei der extrinsischen Motivation.

Die Konzessionsbereitschaft (PCA III), d. h. die Bereitschaft, für einen Arbeitsplatz bestimmte Kompromisse einzugehen, teilt sich in drei unterschiedliche Aspekte auf. Zum einen bildet sich eine Kompromissbereitschaft ab, die sich auf genuin berufliche und qualifikatorische Aspekte bezieht: „Berufswechsel, Arbeiten unterhalb des eigenen qualifikatorischen Niveaus oder unter unangenehmen Arbeitsbedingungen“ wird in Kauf genommen (*KON1*). Diese stehen allerdings in keinem nennenswerten Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Als zweite eigenständige Ebene tritt eine „mobilitätsbezogene Konzessionsbereitschaft“ zutage. Ein erforderlicher Wohnortwechsel, ein langer Weg zur Arbeitsstätte oder ungünstige und wechselnde Arbeitszeiten werden in Betracht gezogen (*KON2*). Diese ist bei „mittlerer“ Arbeitslosigkeitsdauer, zwischen einem halben und unter zwei Jahren, etwas überdurchschnittlich häufiger anzutreffen (+0,14 und +0,15), nimmt danach aber ab (−0,10).

¹⁷ Es handelt sich bei den angegebenen Faktorwerten um z -Werte, die so normiert sind, dass der Mittelwert für die Gesamtstichprobe 0 und die Standardabweichung 1 beträgt. Als Daumenregel zur Ergänzung der an dieser Stelle geringen Aussagekraft von Signifikanzniveaus kann gelten, dass ab einem Mittelwertunterschied von 1/3 Standardabweichung von nennenswerten Unterschieden zwischen den betreffenden Gruppen gesprochen werden kann. Bei den hier und im Folgenden ohne weitere Maßeinheit angegebenen Werten handelt es sich, soweit nicht anders bezeichnet, immer um z -standardisierte Mittelwerte.

¹⁸ Diese Items entstammen der „Checkliste persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten“ des in den KuZ genutzten Arbeitspakets 2 der BA für SGB-III-Kunden.

¹⁹ Diese Items sind der IAB-Querschnittsbefragung 2005 entnommen.

Der dritte Aspekt der Konzessionsbereitschaft bezieht sich auf den Verdienst (*KON3*). Die beiden Items „geringer Verdienst“ und „geringeres Einkommen als vergleichbare Beschäftigte“ weisen einen eindeutigen Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit auf: Die Bereitschaft, auch für vergleichsweise weniger Geld zu arbeiten, nimmt mit fortschreitender Arbeitslosigkeitsdauer kontinuierlich zu. Sie steigt von $-0,18$ in den drei ersten Arbeitslosigkeitsmonaten bis auf $+0,19$ ab Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit (ein Jahr und mehr).

Die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten (PCA IV) gliedert sich in vier empirisch unabhängige Teilaspekte. Der erste bezieht sich auf die verbal-sprachlichen Aspekte zivilisatorischer Grundfertigkeiten: Lesen, Schreiben und Ausdrucksfähigkeit (*SBQ1*). Der zweite vereint bestimmte extrafunktionale Fertigkeiten: Sorgfalt, Organisationsfähigkeit sowie Lernfähigkeit und -bereitschaft (*SBQ2*).²⁰ Der dritte Kompetenzaspekt basiert auf guten Arbeitserfahrungen und Qualifikationen (*SBQ3*), die gleichzeitig ein berufliches Selbstbewusstsein begründen („Ich kann mich gut verkaufen“). Der vierte Faktor bildet die Internet- und Computerkompetenzen (*SBQ4*), also die Grundfertigkeiten der heutigen Informationsgesellschaft ab. Wie bei zusätzlichen, hier nicht weiter referierten Auswertungen sichtbar wurde, spielen bei diesen erwartungsgemäß das Alter und eine höhere Schulbildung eine entscheidende Rolle.

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit stehen nur die beiden letztgenannten Aspekte in einem nennenswerten, aber nicht überraschenden Zusammenhang. Das auf guten Berufserfahrungen und Qualifikationen beruhende berufliche Selbstbewusstsein ist ein Charakteristikum erst kürzlich arbeitslos gewordener Personen (bis unter 3 Monate: $+0,26$). Insbesondere ab dem zweiten Jahr der Arbeitslosigkeit nimmt es augenfällig ab (2 Jahre und mehr: $-0,33$). Wir haben es hier mit dem stärksten statistischen Zusammenhang der Faktoren mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu tun: Die Mittelwertabweichung zwischen der niedrigsten und der höchsten Kategorie der Arbeitslosigkeitsdauer beträgt über eine halbe Standardabweichung (0,59). Es dürfte hingegen wenig verwundern, dass die Internetkompetenzen bei den über 2 Jahre arbeitslosen Menschen deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt sind ($-0,24$). Hier dürfte zum Ausdruck kommen, dass mangelnde Computer- und Internetkompetenzen heute in der Regel mit deutlichen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt einhergehen, die häufig aus der ungünstigen Kombination von höherem Alter und geringer Qualifikation resultieren.

In der Faktorenanalyse zu den sozialen Rahmenbedingungen (PCA V) wurden vergleichsweise verschiedenartige

Aspekte und Lebenszusammenhänge zusammengefasst, die sich jedoch alle auf den Bereich der sozialen Integration beziehen. Hierunter fallen Indikatoren der sozialen Vernetzung, der Unterstützung durch Familie und Freunde, eine ausschnitthafte Skizzierung des sozialen Milieus mittels einiger Aussagen zum Bekannten- und Freundeskreis sowie Angaben zu familiär bedingten beruflichen Hinderungsgründen.

Auf Grundlage der für diesen Bereich zunächst einbezogenen insgesamt 18 Variablen ließen sich mittels Faktorenanalyse vier statistisch unabhängige empirische Dimensionen identifizieren. Die erste vereinigt „soziale und familiäre Unterstützung“ (*SOZ1*) und verweist somit auf eine stabile soziale Integration bei jenen Personen, die bei diesem Faktor hohe Werte aufweisen. Folgende drei Variablen sind die wichtigsten dieses Faktors. Wichtige Unterstützer und Ratgeber der letzten 12 Monate: „Nahe Verwandte“, „Freunde, Bekannte, entfernte Verwandte“ sowie „meine Familie/Partner/Freunde interessieren sich für meine Arbeit“.²¹

Der zweite Faktor, mit „desintegriertes soziales Umfeld“ (*SOZ2*) beschrieben, bildet sich hauptsächlich aus hohen Zustimmungswerten zu den drei Aussagen, „Ich kenne viele, die arbeitslos sind oder waren“ und „Viele meiner Bekannten kommen auch ohne geregelte Arbeit aus“ sowie aus einer starken Verneinung der Aussage „Viele meiner Freunde sind beruflich erfolgreich“.

Auf den dritten Faktor bildet sich ein „großer Freundeskreis“ (*SOZ3*) ab, während Faktor *SOZ4* auf „familiäre Konflikte und Gebundenheiten“ verweist. Er umfasst zwei starke Hauptladungen der Items „Ich kann mich nicht um neue Arbeit/Ausbildung kümmern, weil ich mich um die Kinder oder um pflegebedürftige Angehörige kümmern muss“ und „Ich kann mich nicht um neue Arbeit/Ausbildung kümmern, weil ich zurzeit zu viele familiäre Konflikte habe“ sowie eine Nebenladung zur oben erwähnten Aussage „Viele meiner Bekannten kommen auch ohne geregelte Arbeit aus“.

Alle genannten Faktoren zu den sozialen Rahmenbedingungen stehen – mit Ausnahme des Faktors *SOZ4* „familiäre Konflikte und Gebundenheit“ – in einem deutlichen Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeitsdauer: Die Gruppe derer, die am längsten arbeitslos sind (2 Jahre und mehr), erfährt am seltensten soziale und familiäre Unterstützung (*SOZ1*: $-0,16$), weist am häufigsten Merkmale eines desintegrierten sozialen Umfelds auf (*SOZ2*: $+0,21$) und hat am häufigsten keinen großen Bekanntenkreis (*SOZ3*: $-0,15$). Auch die Zustimmung zur Aussage, wegen familiärer Betreuungsverpflichtungen und Konflikte nicht arbeiten zu können (*SOZ4*), findet sich in dieser Gruppe

²⁰ Die Items entstammen ebenfalls weitgehend der „Checkliste persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten“ des KuZ-Arbeitspakets 2 für SGB-III-Kunden.

²¹ Das Frageninventar entstammt in adaptierter Weise aus IAB-Querschnittsbefragung.

der seit mindestens zwei Jahren Arbeitslosen am häufigsten (+0,08).

Die erwähnten Zusammenhänge mit der Arbeitslosigkeitsdauer sind jedoch, wie weitere, hier nicht dargestellte Analysen zeigen, teilweise von Alterseffekten überlagert: Familiäre und soziale Unterstützung (*SOZ1*) erfahren insbesondere die Jüngeren. Sie nimmt mit zunehmendem Alter ab. Der Faktor *SOZ2* des „desintegrierten sozialen Umfelds“ weist ebenfalls einen Alterseffekt, allerdings in umgekehrter Richtung, auf. Hier sind es vor allem die Jungen, die bei diesem Faktor überdurchschnittlich hohe Werte zeigen. Noch größer fällt dieser „Jugendlichen-Effekt“ beim großen Freundeskreis (Faktor *SOZ3*) aus. Die sich auf Faktor *SOZ4* abbildenden familiären Konflikte und Gebundenheiten als Hinderungsgründe für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit weisen hingegen einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang mit dem Alter auf. Diese finden sich am stärksten in der mittleren Altersgruppe der 35–44-Jährigen, in der jüngsten und ältesten Gruppe hingegen am seltensten.

Die Faktorenanalyse zur körperlichen und zur psychischen Gesundheit, in die zunächst elf Items einbezogen wurde, bildet beide genannten Aspekte als empirisch unabhängige Dimensionen ab: Faktor *PSOM1* „körperliche Beschwerden“ vereint insbesondere niedrige Antwortwerte auf die Frage, wie viele Stunden Arbeit man täglich durchführen könne, und geringe Werte bei der Globalbewertung des gegenwärtigen Gesundheitszustands. Gleichzeitig lädt auf diesem Faktor noch die Aussage, man könne sich wegen des gesundheitlichen Zustandes, z. B. wegen Alkohol, Drogen und anderer körperlicher Schwächen nur schwer auf Arbeit konzentrieren. Der auf eher psychische Beschwerden hinweisende Faktor *PSOM2* wird hauptsächlich gebildet aus der Zustimmung zum Item „Ich fühle mich oft lustlos und niedergeschlagen“ und der Verneinung der Aussage „Bei jedem noch so schlimmen Ereignis finde ich meistens auch einen positiven Aspekt“. ²² Beide Aussagen weisen in Richtung einer eher depressiven Grundhaltung. Dieser Eindruck wird verstärkt durch die ebenfalls noch hohen Ladungen der beiden gesundheitlichen Beschwerden auf diesem Faktor: „Ärger mit den Nerven, Ängste“ und „Schlafstörungen“. Die beiden letztgenannten Items weisen jedoch auch nennenswerte Nebenladungen auf dem Faktor der somatischen Beschwerden (*PSOM1*) auf.

Auf Basis der insgesamt 77 ursprünglich in die Faktorenanalysen einbezogenen Variablen konnten somit 18 Antwortdimensionen bzw. Komponenten von Beschäftigungs-

fähigkeit bzw. sozialer Stabilisierung identifiziert werden, die in augenscheinlich plausiblen Zusammenhängen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie mit einigen soziodemografischen Merkmalen der Befragten stehen.

Um den Erhebungsaufwand zur Abbildung der identifizierten Dimension weiter zu verringern und das erforderliche Variablenset zu konkretisieren, wurde im Anschluss an die faktorenanalytischen Auswertungen überprüft, ob sich die 18 Faktoren bzw. Hauptkomponenten ohne größeren Informationsverlust durch Einzelvariablen ersetzen lassen. Denn die Faktoren stellen aus mehreren Originalvariablen gebildete, „artifizielle“ Konstruktvariablen dar, deren Werte zum einen nicht ohne weiteres interpretierbar sind und zum anderen erfahrungsgemäß keine hohe Reliabilität aufweisen, d. h. sie sind in einem anderen Befragungskontext meist nur schwer reproduzierbar.

Zu diesem Zweck wurden die nachfolgend vorgestellten Probit-Schätzungen testweise sowohl mit den Faktorwerten als auch mit den sogenannten „markierenden Variablen“ der einzelnen Faktoren als „Prädiktoren“ durchgeführt. ²³ Diese vergleichenden Analysen ergaben, dass die einzelnen Faktoren/Komponenten durch die „markierenden Variablen“ ersetzt werden können, ohne dass sich nennenswerte Veränderungen der statistischen Zusammenhänge ergeben. Somit konnte der zunächst noch recht umfangreiche Variablenkatalog für die weitere empirische Bearbeitung auf ein kompaktes Set von 18 Variablen zurückgeführt werden (vgl. Tabelle 7).

Mit den faktorenanalytischen Auswertungen konnten somit zwei wichtige Zwischenschritte realisiert werden:

1. Die Identifizierung plausibler Antwortdimensionen zur empirischen Abbildung unterschiedlicher Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit sowie
2. eine deutliche Reduzierung der hierfür erforderlichen Variablenmenge.

Inwieweit diese Variablen mit der Integrationswahrscheinlichkeit assoziiert sind – und somit zu Recht als Indikatoren für Beschäftigungsfähigkeit angesehen werden können – darüber sagen die vorgestellten bivariaten Assoziationen mit der von den Befragten angegebenen Arbeitslosigkeitsdauer noch nichts aus. Hierzu sind, unter Kontrolle wesentlicher soziodemografischer und weiterer relevanter Merkmale, Regressionen der einzelnen Variablen auf die faktisch realisierte Arbeitsaufnahme auf dem regulären Arbeitsmarkt erforderlich. Diesem Zweck dienen die nachfolgend vorgestellten Probit-Schätzungen.

²² Die erwähnten Items sind unterschiedlichen Quellen entnommen: IAB-Querschnittsbefragung SGB II „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“ (Meßmann et al. 2008), Sozio-oekonomisches Panel (<http://www.diw.de/deutsch/soep/29004.html>), Trube 2005a sowie Eigenkreationen von ISG und Untersuchungsfeld 3 (ISG 2007).

²³ Als „markierende“ wird jeweils die Variable bezeichnet, die auf dem entsprechenden Faktor am höchsten „lädt“, d. h. mit diesem am stärksten korreliert ist und ihn somit am besten repräsentiert.

Tabelle 7 Die „markierenden“ Variablen der 18 Hauptkomponenten

Faktor/Komponente	Markierende Variable
I. Arbeitsuche und Weiterbildungsaktivität <ul style="list-style-type: none"> • ASU1: Generelle Arbeitsuche • ASU2: Vorbereitung Selbstständigkeit/Anzeigen aufgeben • ASU3: Weiterbildungsaktivität 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsuche in letzten 4 Wochen • Selbstständigkeit vorbereitet • Teilnahme Weiterbildung letzte 12 Monate
II. Motivationale Ebene <ul style="list-style-type: none"> • MOT1: Intrinsische Motivation • MOT2: Extrinsische Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigeninitiative: „Ich setze mir Ziele und verwirkliche diese ohne Anstöße von außen“ • „Das Wichtigste an der Arbeit ist, dass ich ordentlich verdiene“
III. Konzessionsbereitschaft <ul style="list-style-type: none"> • KON1: Bezüglich Tätigkeit (Berufswechsel) • KON2: Bezüglich Mobilitätsanforderungen • KON3: Bezüglich Verdienst 	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten, die bei Arbeitsuche in Kauf genommen werden: Berufswechsel oder Wechsel des bisherigen Tätigkeitsfeldes • Schwierigkeiten, die bei Arbeitsuche in Kauf genommen werden: Wechsel des Wohnorts • Schwierigkeiten, die bei Arbeitsuche in Kauf genommen werden: Niedriges Einkommen
IV. Kognition eigene Fähigkeiten (Selbstbild) <ul style="list-style-type: none"> • SBQ1: Gute Grundfertigkeiten (Lesen, etc.) • SBQ2: Gute extrafunktionale Qualitäten • SBQ3: Erfahrungen/Qualifikation/Selbstbewusstsein • SBQ4: Internetkompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstbenotung im Bereich: Lesen • Lernbereitschaft: „Ich finde es gut, immer wieder neue und andere Erfahrungen zu machen“ • „Ich habe gute Arbeitserfahrungen“ • Selbstbenotung im Bereich: E-Mails schreiben
V. Soziale Rahmenbedingungen <ul style="list-style-type: none"> • SOZ1: Soziale und familiäre Unterstützung • SOZ2: Desintegriertes soziales Umfeld • SOZ3: Großer Freundeskreis • SOZ4: Familiäre Konflikte und Gebundenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtige Unterstützer und Ratgeber der letzten 12 Monate: „Niemand hat mich wirklich unterstützt“ • „Ich kenne viele, die arbeitslos sind oder waren“ • „Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten“ • Gründe für fehlende Bereitschaft für neue Arbeit oder Ausbildung: „Ich habe z. Z. zu viele familiäre Konflikte“
VI. Psychische und somatische Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • PSOM1: Körperliche Beschwerden • PSOM2: Psychische Beschwerden 	<ul style="list-style-type: none"> • „Wie viele Stunden Arbeit täglich können Sie über längere Zeit durchhalten?“ (Skala) • „Bei jedem noch so schlimmen Ereignis finde ich meistens auch einen positiven Aspekt“ (Skala)

5.2 Auswertungsschritt 2: Probit-Schätzungen zur Integrationsrelevanz der Indikatoren

Wie oben bereits erläutert, liegen die Informationen zum Arbeitsmarktstatus auf Basis des „eingeschränkten Verbleibsnachweises“ der Bundesagentur für Arbeit für die drei Zeiträume 4–5, 7–8 und 10–11 Monate nach dem Befragungszeitraum vor. Diese datentechnisch günstige Situation wurde insbesondere dazu genutzt, Sensitivitätsanalysen vorzunehmen, in dem die in Tabelle 8 dargestellten Probit-Modelle getrennt für diese drei Messzeitpunkte geschätzt wurden. Obwohl zwischen diesen drei Zeitpunkten deutliche Fluktuationen beobachtet werden können (vgl. Tabelle 9), liefern die drei Probit-Schätzungen sehr robuste Resultate (vgl. Tabelle 8 für den Zeitpunkt t_3 mit den in den Anhangstabellen 12 und 13 dargestellten Probit-Schätzungen für die Zeitpunkte t_1 und t_2).

Dieses Resultat werten wir zum einen als Hinweis auf relativ reliable Ergebnisse bzw. robuste Zusammenhänge zwischen den extrahierten Indikatoren und der Integrationswahrscheinlichkeit. Zum anderen reicht es aufgrund der hohen inhaltlichen Kongruenz zwischen den drei Modellen aus, nur eines näher zu beschreiben. Da mit zunehmendem zeitlichen Abstand zwischen Befragungszeitpunkt und dem Arbeitsmarktstatusinformation die statistische Erklärungskraft der Probit-Modelle leicht ansteigt (von Pseudo- $R^2 = 0,12$ über $0,13$ auf $0,15$), stellen wir nachfolgend das Modell für den Arbeitsmarktstatus zum spätesten Zeitpunkt, also für knapp ein Jahr nach der Befragung, vor.

Zur Überprüfung der Integrationsrelevanz der ermittelten 18 Kandidatenvariablen wurden sukzessive sieben Probit-Modelle geschätzt, und zwar jeweils für West- und Ostdeutschland gemeinsam und getrennt (s. Tabelle 8). Modell 1 enthält als „erklärende“ Variablen zunächst nur beobachtbare, sozio-demografische Merkmale (Geschlecht,

Tabelle 8 Schätzergebnisse der Probit-Modelle zur Integrationswahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt t_3 (marginale Effekte)

LHS variable: "Verbleibsstatus" t_3 : 10-11 Monate nach Befragung		Deutschland gesamt							Ost		West		
		Modell	1	2	3	4	5	6	7	1	7		
Pseudo R2		0,077	0,095	0,099	0,118	0,128	0,135	0,154	0,082	0,077	0,162	0,172	
Demografische Merkmale													
Geschlecht	weibl.	-0,06	-0,06	-0,06	-0,04	-0,04	-0,04			-0,05	-0,08		
	männl.												
Schulbildung	Hauptschule	-0,13	-0,13	-0,11	-0,11	-0,10	-0,09	-0,09		-0,15	-0,14	-0,13	
	Realschule	-0,07	-0,06							-0,08			
	Abitur												
Berufsausbildung	keine	-0,12	-0,11	-0,10	-0,08					-0,11			
	Lehre / Fachschule									0,10		0,10	
	Studium												
Alter	18-24	0,18	0,06	0,16	0,18	0,21	0,21	0,17		0,17	0,20	0,21	0,17
	25-34	0,09	0,08	0,08	0,09	0,10	0,10	0,08			0,10	0,07	
	35-44	0,05	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,03		0,04			
	45-57												
Situation vor Arbeitslosigkeit	in Ausbildung	0,11	0,11	0,11	0,09	0,09	0,08	0,08		0,11	0,11	0,11	
	beschäftigt	0,22	0,22	0,21	0,20	0,19	0,18	0,18		0,23	0,20	0,21	0,16
Faktoren "Beschäftigungsfähigkeit"													
Handlungsebene: Arbeitssuche und Weiterbildung													
	Arbeitssuche letzte 4 Wochen		0,15	0,15	0,15	0,15	0,14	0,13			0,13	0,13	
	Vorbereitung Selbstständigkeit		0,08	0,07	0,07	0,05	0,05	0,06					
	Weiterbildung letzte 12 Mon.												
Signifikanz "Handlungsebene" insgesamt			***	***	***	***	***	***			***	***	
Motivation	intrinsisch (Eigeninitiative)	hoch			0,07	0,07							
		mittel											
		gering											
	extrinsisch (Geld am wichtigsten)	hoch			-0,07	-0,09	-0,10	-0,09	-0,09				-0,12
		mittel							-0,04				-0,06
		gering											
Signifikanz "Motivation" insgesamt					***	***	***	***	***				**
Konzessionsbereitschaft	Berufswechsel: <i>gar nicht</i>	eher											
		eventuell											-0,11
		auf jeden Fall											-0,14
	Wohnortwechsel: <i>gar nicht</i>	eher											
		eventuell											
		auf jeden Fall							-0,06				
	Niedriges Einkommen: <i>gar nicht</i>	eher											
		eventuell				-0,12	-0,11	-0,11	-0,11			-0,13	-0,09
		auf jeden Fall				-0,16	-0,16	-0,16	-0,16			-0,18	-0,15
Signifikanz "Konzessionsbereitschaft" insgesamt					***	***	***	***			***	***	
Selbstbild Qualifikation	Lesen: <i>Note 1</i>	Note 2											
		Note 3											
		Note 4											-0,10
	E-Mail schreiben: <i>Note 1</i>	Note 2											
		Note 3											
		Note 4											
	Lernbereitschaft: <i>gering</i>	mittel					-0,09	-0,09					
		hoch											
	Berufserfahrung: <i>gering</i>	mittel					-0,08	-0,07					-0,11
		hoch					-0,06	-0,05					
Signifikanz "Selbstbild Qualifikation" insgesamt							***	***	***			*	**
Soziale Situation	Rat und Unterstützung durch: Niemanden	Kenne viele Arbeitslose						-0,06	-0,07			-0,07	-0,07
		Treffe mich mit Freunden: <i>selten/nie</i>											
		mittel											
	Habe zu viele familiäre Konflikte: <i>nein</i>	spielt auch eine Rolle											
		ja, trifft zu							-0,07	-0,07			-0,09
Signifikanz "soziale Situation" insgesamt								***	***			*	*
Psychische und somatische Gesundheit	Tägliche Arbeitsfähigkeit: <i>unter 6 Std.</i>	6 bis 8 Std.							0,11		0,19		
		über 8 Std.							0,20			0,20	
	Finde auch bei schlimmen Ereignissen positiven Aspekt: <i>nein</i>	eher ja											
		ja, trifft zu											
Signifikanz "psycho-somatische Gesundheit" insgesamt									***		***	***	

Kursiv: Referenzkategorien

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$ Die Tabelle enthält nur die signifikanten marginalen Effekte ($z > 1,96$). Vollständige Ergebnisse sind bei den Autoren auf Anfrage erhältlich.

Tabelle 9 Korrelation des Arbeitsmarktstatus (integriert ja/nein) zwischen den Messzeitpunkten

Korrelationskoeffizienten (r)	t_1 (4–5 Monate)	t_2 (7–9 Monate)
t_2 (7–9 Monate)	0,64	–
t_3 (10–11 Monate)	0,50	0,75

Alter, Schul- und Berufsausbildung sowie Status unmittelbar vor Arbeitslosigkeit) und schätzt deren Effekte auf die Arbeitsmarktintegration. In den Modellen 2 bis 7 wurde die Zahl der „erklärenden“ Variablen stufenweise um die Variablensets der sechs vorgestellten Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit erweitert. Tabelle 8 weist die Ergebnisse aller sieben für Ost und West gemeinsam durchgeführten Schätzmodelle aus. Von den nach Ost und West getrennten Schätzungen werden nur die Modelle 1 (Basis-Modell) und 7 (Komplett-Modell mit allen Variablen) dargestellt.

Alle skalierten Variablen wurden zu „Dummy-Variablen“ (0/1-Variablen) umgeformt. Die in Tabelle 8 kursiv dargestellten Kategorien stellen die jeweils nicht in das Modell aufgenommenen Referenzkategorien dar, auf die sich die in den Spalten ausgewiesenen *marginalen Effekte* der einzelnen Variablenkategorien beziehen.²⁴ Der von Modell 1 zu Modell 7 kontinuierlich ansteigende Wert des Pseudo- R^2 deutet darauf hin, dass jede Hinzunahme einer der sechs Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit die Erklärungskraft des Probit-Modells etwas erhöht. Gegenüber Modell 1 hat sich die statistische Erklärungskraft in Modell 7 durch die Hinzunahme der sechs Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Stabilisierung verdoppelt (von 0,077 auf 0,154). Schließlich belegen auch die durchgeführten Tests auf gemeinsame Signifikanz der Beschäftigungsfähigkeit Indikatoren, die Erklärungskraft der jeweiligen Variablengruppen.

Somit kann als ein zentrales Resultat festgehalten werden, dass die mittels Hauptkomponentenanalysen identifizierten Indikatoren zur Beschäftigungsfähigkeit die statistische Prognosekraft im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration gegenüber einem Modell mit lediglich sozio-demografischen Merkmalen deutlich verbessert. Die Beschäftigungsfähigkeit Indikatoren enthalten also zusätzliche, integrationsrelevante Informationen. Des Weiteren zeigt sich, dass die Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit die Erklärungskraft der einzelnen

sozio-demografischen Variablen sukzessive reduzieren. In „Komplett-Modell“ 7 weist beispielsweise das Geschlecht – zusätzlich zu den anderen in das Modell aufgenommenen Variablen – keinen signifikanten Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit mehr auf. Nachfolgend werden die wesentlichen Detailergebnisse zu den sechs Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Stabilisierung diskutiert.

Die durch drei Variablen repräsentierte *Handlungsebene der Arbeitsuche und Weiterbildungsaktivität* weist in den Modellen 2 bis 7 insgesamt durchgängig eine höchstsignifikante Assoziation mit der Integrationswahrscheinlichkeit auf.²⁵ Insgesamt gesehen ist die generelle Angabe, in den vergangenen vier Wochen etwas zur Arbeitsuche unternommen zu haben, die bedeutsamste der drei Variablen dieser Gruppe. Sie hat zudem als einzige im Modell 7 sowohl für West- wie Ostdeutschland eine signifikante Assoziation mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Auch die Aussage der Befragten, in den vergangenen Wochen die berufliche Selbstständigkeit vorbereitet zu haben, erweist sich als signifikanter Prädiktor einer Berufseinmündung.

Auf der *Motivationsebene* kommt der Variablen, welche die extrinsische Orientierung repräsentiert (Zustimmung zur Aussage: „Das Wichtigste an der Arbeit ist für mich, dass ich ordentlich verdiene.“) eine deutlich wichtigere Rolle zu als jener, die eine intrinsische Orientierung widerspiegelt (Zustimmung zur Aussage: „Ich setze mir Ziele und verwirkliche diese ohne Anstöße von außen.“). Die extrinsische Motivation zeigt in allen für Ost- und Westdeutschland gemeinsam geschätzten Modellen (3 bis 7) einen signifikant *negativen* Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Bei nach Ost und West getrennter Schätzung wird diese negative Assoziation nur im westdeutschen Modell signifikant. Die intrinsische Orientierung steht demgegenüber in einem eher positiven Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit, allerdings auf generell niedrigerem Niveau. Darüber hinaus ist dieser Zusammenhang nur in den Modellen 3 und 4 signifikant. Durch die zusätzliche Hinzunahme der Selbsteinschätzung der eigenen Qualifikation und Berufserfahrung verliert die Selbstaussage über die innengeleitete Orientierung an Erklärungskraft.

Von den drei unterschiedlichen Aspekten der beruflichen *Konzessionsbereitschaft* zeigt nur die Bereitschaft, ein geringes Einkommen in Kauf zu nehmen, durchgängig signifikante Assoziationen mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Die räumliche Mobilitätsbereitschaft wird lediglich

²⁴Die marginalen Effekte lassen sich als Prozentwert interpretieren, um den die abhängige Variable (hier: Integrationswahrscheinlichkeit) steigt bzw. sinkt, wenn – alle anderen Variablen als konstant vorausgesetzt – bei einem Merkmal der „erklärenden“ Variable anstelle der Referenzkategorie die jeweilige Merkmalsausprägung zutrifft.

²⁵Dies ist im Übrigen auch bei allen anderen sukzessive einbezogenen Variablensets der Fall, sodass dieser Sachverhalt bei dem hier vorgestellten Modell für den Arbeitsmarktstatus t_3 nicht weiter erwähnt werden soll. Anders verhält es sich allerdings bei den Probit-Modellen für die früheren Zeitpunkte. Dort verlieren mit zunehmendem Differenzierungsgrad einige der Variablensets ihre Signifikanz (vgl. Tabellen 12 und 13 im Anhang).

im differenziertesten Modell 7 signifikant, die Bereitschaft für einen Berufswechsel lediglich in der westdeutschen Gruppe. Zu beachten ist, dass alle Formen der hier erfragten Konzessionsbereitschaft in einem durchgängig negativen Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit stehen. Wie aus obiger deskriptiver Betrachtung der Faktoren deutlich wurde, tritt die räumliche Konzessionsbereitschaft vor allem im „mittleren“ Bereich der Arbeitslosigkeitsdauer zwischen einem halben Jahr und unter zwei Jahren und die Bereitschaft auf Einkommensverzicht erst nach Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit, also nach einem Jahr auf. Mit anderen Worten, die Konzessionsbereitschaft scheint vor allem ein Charakteristikum von Langzeitarbeitslosigkeit und resignativer Ausdruck der (vermutlich realistischen) Einschätzung zu sein, unter „normalen“ Marktbedingungen kaum noch eine Chance auf einen Arbeitsplatz zu haben.

Der statistisch signifikante negative Zusammenhang zwischen „Konzessionsbereitschaft“ und Integrationswahrscheinlichkeit ist sehr robust. Zu Testzwecken unternommene Probit-Schätzungen, in die zusätzlich zu den vorgestellten Variablen die Arbeitslosigkeitsdauer als Kovariate aufgenommen wurde, zeigten, dass trotz der dadurch bewirkten statistischen Kontrolle des Einflusses der Arbeitslosigkeitsdauer auf die Integrationswahrscheinlichkeit, die Konzessionsbereitschaft weiterhin eine, wenn auch geringere, Assoziation mit der Arbeitsmarktintegration aufweist. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass eine durch eine länger anhaltende Arbeitslosigkeit bedingte Konzessionsbereitschaft im Sinne „unbeobachteter Heterogenität“ mit weiteren individuellen Charakteristika (z. B. Resignation) konfundiert ist, von der ein bislang nicht weiter erklärbarer, eigenständiger negativer Effekt auf die Integrationswahrscheinlichkeit ausgeht.

Von den vier Variablen, die zur Beschreibung des *qualifikatorischen Selbstbildes* ausgewählt wurden, weisen nur zwei signifikante Assoziationen mit der Integrationswahrscheinlichkeit auf. Bis in die höchste Differenzierungsstufe des Modells 7 ist dies nur für die Aussage der Befragten der Fall, über gute Berufserfahrungen zu verfügen. Die Selbstbewertung der Lesekompetenz, die stellvertretend und nahezu gleichlautend auch die Schreib- und Rechenkompetenzen repräsentieren, sowie die Bewertung der eigenen Internetkompetenzen (E-Mail schreiben) zeigen generell keinen eigenständigen Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Dies kann dadurch erklärt werden, dass die Selbstbewertung der zivilisatorischen Grundfertigkeiten (lesen, schreiben, rechnen, Internetkompetenzen), wie weitere Analysen ergeben haben, erwartungsgemäß stark mit dem formalen Ausbildungsniveau korrelieren und deswegen keinen eigenständigen Effekt ausbilden, sondern vielmehr als ein dem Bildungsniveau nachgelagertes Phänomen betrachtet werden kann.

Die Lernbereitschaft als Indikator für gute extrafunktionale Fertigkeiten (soft skills) weist zwar in den Modellen 5 und 6 signifikante Zusammenhänge mit der Integrationswahrscheinlichkeit auf, diese verlieren sich aber in Modell 7, bei dem die Aspekte der psychischen und somatischen Gesundheit hinzukommen. Das Vorhandensein guter Berufserfahrungen behält hingegen bis zu Modell 7 eine eigenständige signifikante Assoziation mit der Integrationswahrscheinlichkeit, obwohl dieser Indikator, ähnlich wie die IT-Kompetenz, stark mit dem Alter und dem Ausbildungsniveau der Befragten assoziiert ist.

Von den zur Beschreibung der *sozialen Situation* einbezogenen Variablen zeigen nur zwei eine statistisch relevante Assoziation mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Zum einen der Indikator, der auf familiäre Konflikte verweist („Habe zu viele familiäre Konflikte“) und zum anderen jener, der für ein soziales Umfeld mit vielen Arbeitslosen steht („Kenne viele Arbeitslose“). Ein soziales Umfeld mit vielen Arbeitslosen weist in West- und Ostdeutschland eine statistisch signifikante Assoziation auf, familiäre Konflikte hingegen nur im Westen.

Die Indikatoren für die *körperliche und psychische Gesundheit* (tägliche Arbeitsfähigkeit in Stunden und eine positive Lebenseinstellung) zeigen zusätzlich zu allen zuvor einbezogenen Variablen zwar als *Variablengruppe* eine signifikant positive Assoziation mit der Arbeitsmarktintegration. Als Einzelindikator wird jedoch nur der auf die eher körperliche Leistungsfähigkeit verweisende Indikator zur Dauer der täglichen Arbeitsfähigkeit signifikant.

6 Schlussfolgerungen

Auf Basis der vorgestellten Resultate der Methodenstudie zur Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit können folgende zentralen Erkenntnisse festgehalten werden. Erstens, Beschäftigungsfähigkeit ist – natürlich mit den benannten methodisch bedingten Einschränkungen, insbesondere der individuumszentrierten Fokussierung auf die Angebotsseite des Matchingprozesses – im Rahmen einer standardisierten Befragung von arbeitslosen ALG-II-Beziehenden operationalisierbar. Es lassen sich ausreichend differenzierende Indikatoren erfragen, die plausible, d. h. mit der Forschungsliteratur konforme und statistisch signifikante Zusammenhänge mit der Integrationswahrscheinlichkeit aufweisen.

Hierfür ist zweitens kein umfangreiches Frageninventar erforderlich. Die mittels des datenreduzierenden Verfahrens der Faktorenanalysen ermittelten Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit lassen sich mit einem kompakten und für standardisierte Befragungen geeigneten Variablenset abbilden, das nur in moderatem Umfang Befragungszeit beansprucht. Und drittens haben sich, neben den bekannten

Tabelle 10 Indikatoren der Beschäftigungsfähigkeit mit signifikanten Assoziationen zur Integrationswahrscheinlichkeit

Indikatoren mit <i>positiver</i> Assoziation	Indikatoren mit <i>negativer</i> Assoziation
Aktive Arbeitsuche in den letzten vier Wochen	Extrinsische Arbeitsmotivation
Vorbereitung der Selbstständigkeit	Regionale Mobilitätsbereitschaft
Gute Berufserfahrungen	Geringe Lernbereitschaft
Tägliche Arbeitsfähigkeit (6 h und mehr)	Finanzielle Konzessionsbereitschaft
	Bekanntekreis mit vielen Arbeitslosen
	Familiäre Konflikte

Effekten der mit den sozio-demografischen Merkmalen, insbesondere Alter, Geschlecht und Qualifikation, verbundenen „Vermittlungshemmnissen“, die in Tabelle 10 dargestellten Variablen als signifikante Korrelate der Integrationswahrscheinlichkeit herausgestellt, sodass auf diese zukünftig bei der Messung von Beschäftigungsfähigkeit zurückgegriffen werden kann.

Allerdings muss beachtet werden, dass es sich hierbei lediglich um den ersten empirischen Schritt der Entwicklung eines Messkonzepts für Beschäftigungsfähigkeit handelt. Ausgehend von den Erfahrungen mit der Methodenstudie stehen folgende weitere Punkte zur Bearbeitung und Klärung an:

- Überprüfung der Integrationsrelevanz der Indikatoren für *unterschiedliche Zielgruppen*. Zu klären ist, inwieweit sich die Ergebnisse für Frauen und Männer in unterschiedlichen (erwerbs-)biografischen und familiären Situationen replizieren lassen. Inwieweit wäre es ggf. sinnvoll, etwa für Männer und Frauen oder Ältere und Jüngere unterschiedliche Indikatorensets zu verwenden?
- Überprüfung der *Reliabilität* in weiteren Untersuchungskontexten. Möglichkeit hierzu bietet der demnächst als „Scientific Use File“ verfügbare Datensatz der umfangreichen SGB-II-Kundenbefragung des Untersuchungsfeldes 3 der Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II, zu der die hier vorgestellte Studie die methodische Vorstudie darstellt. Sie verfügt aufgrund ihres Paneldesigns über zwei Messzeitpunkte, an welchen die Beschäftigungsfähigkeit Indikatoren erhoben wurden.
- Besonderes Augenmerk ist bei den weiteren Arbeiten am Messkonzept der Dimension der *Konzessionsbereitschaft* zu widmen. Zu überprüfen ist zum einen, inwieweit die gefundenen negativen Zusammenhänge mit der Integrationswahrscheinlichkeit bei allen Personengruppen auftreten oder ob Konzessionsbereitschaft als resignatives Anzeichen einer Geringschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen sich nur in spezifischen – im Rechtskreis SGB II allerdings häufig anzutreffenden – Arbeitslosigkeitssituationen ausbildet. Zum anderen wäre es weitere methodische Arbeiten wert, zu klären, ob es möglich ist, auch Aspekte von Konzessionsbereitschaft zu identifizieren, die in einem positiven Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit stehen, welche – zumindest für bestimmte Zielgruppen – die aktiv-gerichtete und erfolgreiche Bereitschaft repräsentieren, sich auf gewisse Flexibilitätserfordernisse des aktuellen Arbeitsmarkts einzulassen.

Als ein offenkundiges Resultat unserer empirischen Arbeiten sehen wir folgende methodische Schlussfolgerung an: Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der individuellen Voraussetzung von Arbeitsmarktfähigkeit kann und sollte immer nur als Syndrom mehrerer Dimensionen verstanden und erhoben werden. Keiner der einbezogenen Aspekte bzw. der hierfür herangezogenen Indikatoren kann für sich allein als ausreichend belastbar und eindeutig angesehen werden, „Beschäftigungsfähigkeit“ in relevanter Hinsicht repräsentieren zu können. Ein Messkonzept zur Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit kommt an einem grundsätzlichen mehrdimensionalen Ansatz nicht vorbei.

Als ein offenkundiges Resultat unserer empirischen Arbeiten sehen wir folgende methodische Schlussfolgerung an: Beschäftigungsfähigkeit im Sinne der individuellen Voraussetzung von Arbeitsmarktfähigkeit kann und sollte immer nur als Syndrom mehrerer Dimensionen verstanden und erhoben werden. Keiner der einbezogenen Aspekte bzw. der hierfür herangezogenen Indikatoren kann für sich allein als ausreichend belastbar und eindeutig angesehen werden, „Beschäftigungsfähigkeit“ in relevanter Hinsicht repräsentieren zu können. Ein Messkonzept zur Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit kommt an einem grundsätzlichen mehrdimensionalen Ansatz nicht vorbei.

Kurzfassung

Der Beitrag stellt einen methodischen Vorschlag vor, der entwickelt wurde, um das in der Arbeitsmarktpolitik und -forschung bedeutsam gewordene Konstrukt von Beschäftigungsfähigkeit mittels eines kompakten, in standardisierten Befragungen einsetzbaren Indikatorensets messbar zu machen.

In Anknüpfung an in der Vermittlungs- und Beratungspraxis sowie in der arbeitsmarktpolitischen Evaluation genutzte Profiling- und Diagnoseinstrumente wurden sechs Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit identifiziert, die für die Situation von Langzeitarbeitslosen relevant und im Rahmen einer standardisierten Befragung erfassbar sind:

- Handlungsebene Arbeitsuche und Weiterbildung,
- motivationale Ebene,
- Konzessionsbereitschaft,
- Kognition der eigenen Fähigkeiten,
- sozialer Kontext/Vernetzung und
- psychische und somatische Gesundheit.

Diese heuristisch gewonnenen Dimensionen wurden in ein exploratives Itemset übertragen und in einer Repräsentativbefragung von 4.000 kurz- und langzeitarbeitslosen Personen erprobt, ergänzt um weitere soziodemografische und erwerbsbiografische Angaben. Wesentlich für den gewählten methodischen Ansatz ist die zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte Verknüpfung der Befragungsdaten mit Daten der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitsmarktstatus der Befragungspersonen ein knappes Jahr nach der Befragung.

Mittels Hauptkomponentenanalysen und Regressionen (Probit-Schätzungen) auf den Arbeitsmarktstatus (integriert vs. nicht integriert) konnte das zunächst umfangreiche Itemset zur Abbildung der sechs Dimensionen auf 18 Einzelindikatoren reduziert werden, die signifikante Zusammenhänge mit der Integrationswahrscheinlichkeit aufweisen. Betrachtet man einen im Untersuchungszeitraum erfolgten Abgang aus Arbeitslosigkeit wegen Beschäftigungsaufnahme als Beleg für eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsfähigkeit und das Verharren in selbiger als Indiz für eine vermutlich geringe Beschäftigungsfähigkeit, können die extrahierten Variablen – wegen ihrer signifikanten Effekte bezüglich der Integrationswahrscheinlichkeit – als Indikatoren für Beschäftigungsfähigkeit angesehen werden. Diese auf mentale, kognitive, somatische und soziale Eigenschaften abzielenden Indikatoren erhöhen die statistische Prognosekraft von Schätzmodellen zur Arbeitsmarktintegration gegenüber einem Modell mit lediglich beobachtbaren, sozio-demografischen Merkmalen als Prädiktoren deutlich. Sie enthalten also zusätzliche, integrationsrelevante Informationen und ermöglichen es somit, den empirischen Fokus auf Beschäftigungsfähigkeit um bislang in der Arbeitsmarktforschung nicht gebräuchliche Komponenten zu erweitern. Sie weisen folgende inhaltlichen Bezüge zu Beschäftigungsfähigkeit bzw. Integrationswahrscheinlichkeit auf:

Die Handlungsebene Arbeitsuche und Weiterbildung steht in einem durchgängig starken Zusammenhang mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Insbesondere die generelle Angabe, in den vergangenen vier Wochen etwas zur Arbeitssuche unternommen zu haben, erweist sich als signifikanter Prädiktor einer Berufseinmündung und verweist somit positiv auf Beschäftigungsfähigkeit.

Eine extrinsische Arbeitsmotivation („Das Wichtigste ist, dass ich ordentlich verdiene“) weist einen deutlich negativen Zusammenhang mit der Berufseinmündung aus Arbeitslosigkeit auf, eine intrinsische Haltung hingegen ist eher positiv mit ihr assoziiert, allerdings nur teilweise und auf generell niedrigerem Niveau.

Von drei unterschiedlichen Aspekten beruflicher Konzessionsbereitschaft zeigt nur die Bereitschaft, für einen neuen Arbeitsplatz ein geringes Einkommen in Kauf zu nehmen, durchgängig signifikante Assoziationen mit der Integrationswahrscheinlichkeit. Räumliche Mobilitätsbe-

reiterschaft sowie Flexibilität bezüglich eines erforderlichen Berufswechsels spielen eine deutlich untergeordnete Rolle, sie weisen nur teilweise signifikante Effekte auf. Zu beachten ist jedoch vor allem, dass alle erfragten Formen der Konzessionsbereitschaft negativ mit der Integrationswahrscheinlichkeit assoziiert sind. Sie scheint – entgegen der zunächst aus der Beratungs- und Vermittlungspraxis übernommen Einschätzung – Charakteristikum einer lange andauernden Arbeitslosigkeit und resignativer Ausdruck der Einschätzung zu sein, unter „normalen“ Marktbedingungen kaum noch eine Arbeitsplatzchance zu haben.

Bezüglich des qualifikatorischen Selbstbildes weist insbesondere die Aussage, über gute Berufserfahrungen zu verfügen, deutliche positive Effekte hinsichtlich der Integrationswahrscheinlichkeit auf. Sie kann als verlässlicher Hinweis auf Beschäftigungsfähigkeit angesehen werden. Die Abfrage von Einzelkompetenzen, etwa Lese-, Rechen- oder Internetkompetenzen bilden hingegen keine eigenständigen Effekte aus. Dies ist damit zu erklären, dass die Selbstbewertung zivilisatorischer Grundfertigkeiten stark mit dem formalen Ausbildungsniveau korreliert ist und ein dem Bildungsniveau nachgelagertes bzw. mit ihm redundantes Phänomen darstellt.

Aus dem Variablenbereich des sozialen Kontextes verweisen familiäre Konflikte und ein soziales Umfeld mit vielen Arbeitslosen erkennbar auf eine geringe Beschäftigungsfähigkeit im Sinne einer im Beobachtungszeitraum selten realisierten Beschäftigungsaufnahme. Die Indikatoren für die körperliche und psychische Gesundheit zeigen zwar als Variablengruppe eine signifikant positive Assoziation mit der Arbeitsmarktintegration. Als gesundheitsbezogener Einzelindikator für Beschäftigungsfähigkeit wird jedoch nur eine auf die körperliche Leistungsfähigkeit bezogene Angabe zur Dauer der täglichen Arbeitsfähigkeit signifikant.

Executive summary

Employability has become an important concept in labour market related programmes and debates. However, there is still no empirical concept to measure employability. This paper proposes a methodical concept for capturing employability in quantitative terms by developing a compact set of indicators which can be implemented in standardised surveys.

Referring to profiling and diagnostic tools which have been used by employment agencies and previous evaluation studies, six dimensions of employability were identified as relevant and appropriate for the situation of the long-term unemployed and suitable for standardised interviewing. These dimensions are:

- activity level: job search and further education/training,
- motivational level,
- willingness to co-operate,
- skills and capabilities,
- social context/network and
- mental and somatic health.

The heuristically chosen aspects or “components” of employability were transformed into a large explorative set of items which was surveyed for a sample of 4,000 short-term and long-term unemployed individuals together with some socio-demographic and employment history characteristics. Most importantly, the design of the survey allows us to link survey data with administrative data – provided by the Federal Employment Agency – on participants’ labour market status almost one year after the interview.

Using principal components analyses (PCA) and regression (probit) models the originally quite large item set was reduced to 18 indicators, which are still able to represent the six dimensions of employability adequately and display significant associations with individual employment probabilities. These indicators, focussing on mental, cognitive, somatic and social attributes increase (roughly double) the predictive power of regression (probit) models for employment, compared to models using socio-demographic and employment history characteristics alone. Hence, they contain additional and relevant information and are therefore able to enlarge the empirical focus on employability to include aspects which have not yet been utilised in labour market research. Our empirical results suggest the following relationships between indicators of employability and employment probabilities.

The *activity level of job search and further education/training* exhibits a significant and considerable association with employment probabilities throughout all of the estimations. In particular, being engaged in job-search activities (within the four weeks prior to the interview) turns out to be a significant correlate of the propensity to take up a job, and thus positively refers to employability. *Extrinsic motivation to work* (agreement with the statement “the most important thing regarding work is that I earn enough money”) displays a significant negative association with employment probabilities, whereas a more intrinsic work attitude is positively

associated with the likelihood of finding a job. The latter association is, however, not always significant and is quantitatively smaller than the extrinsic motivation indicator.

Three different aspects of job-related *willingness to co-operate* were included in the analyses: willingness to change the occupation, geographical mobility, and income concession. Only the latter, i. e. the willingness to accept a lower income for a new job exhibits a significant relationship with the individual employment probability throughout all of the estimations. The other two aspects are insignificant in the majority of cases. Interestingly, contrary to theoretical considerations, all three indicators of this employability dimension exhibit negative associations with actual employment. This result suggests that these indicators rather reflect discouragement effects due to long-term unemployment, i. e. participants’ perception – or experience – that their labour market prospects are hopeless.

With respect to the *self-perception of skills and capabilities* our empirical results indicate that individuals who claim to have good job experience are more likely to find a job. The correlation between this indicator and employment probabilities is clearly positive and significant throughout all the estimations. By contrast, the self-assessed level of specific competences, such as literacy, numeracy or internet skills does not display significant associations. This is probably due to the fact that these indicators are highly correlated with the level of formal qualification. Thus, controlling for formal education renders them redundant.

Furthermore, we find that family conflicts and exposure too many unemployed individuals (i. e. indicators of *social context*) are negatively associated with actual employment and, hence, point towards a lower employability. Finally, the indicators for *mental and somatic health* exhibit a significant positive correlation with employment probabilities. This, however, only holds for the indicator group as a whole. Considering the individual indicators, only the self-assessed daily working capacity displays a significant relationship with actual employment.

Danksagungen Die Autoren danken Bernhard Boockmann, Martin Brussig, Werner Friedrich, Oliver Krieg, Silke Mehlan, Torsten Schneider-Haase, Stephan L. Thomsen, zwei anonymen Referees sowie dem zuständigen Herausgeber für wertvolle Hinweise und Kommentare.

Anhang

Tabelle 11 Informationen zu Stichprobe und Durchführung der Befragung

Ziehungszeitpunkt:	<i>17. August 2006</i>		
Befragungszeitraum:	<i>22. September bis 19. Oktober 2006</i>		
Befragungsgebiet:	<i>43 Kreise aus 6 IAB-Regionaltypen, zusammengefasst zu vier Regionaltypen: Typ 1 = West städtisch (Kreise aus IAB Typ 7 und 3) Typ 2 = West ländlich (Kreise aus IAB Typ 8a) Typ 3 = Ost städtisch (Kreise aus IAB Typ 7 und 5) Typ 4 = Ost ländlich (Kreise aus IAB Typ 15)</i>		
Erhebungsmethode:	<i>Telefonische Befragung (CATI)</i>		
Interviewdauer:	<i>Durchschnittlich 25 min.</i>		
Stichprobenausschöpfung:	<i>Leistungsbezieher Alg II: 46,6% Leistungsbezieher Alg I: 54,1%</i>		
Nettostichprobe nach Dauer der Arbeitslosigkeit (Eigenaussage Befragte)	Dauer Arbeitslosigkeit	SGB III	SGB II
	<i>Bis unter 3 Monate</i>	<i>1.030</i>	<i>77</i>
	<i>3 bis unter 6 Monate</i>	<i>725</i>	<i>91</i>
	<i>6 bis 12 Monate</i>	<i>141</i>	<i>176</i>
	<i>1 bis unter 2 Jahre</i>	<i>64</i>	<i>413</i>
	<i>2 Jahre und mehr</i>	<i>23</i>	<i>1.186</i>
	<i>Weiß nicht, k. A.</i>	<i>17</i>	<i>57</i>
	Insgesamt	2.000	2.000

Tabelle 12 Schätzergebnisse der Probit-Modelle zur Integrationswahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt t_1 (marg. Effekte)

LHS variable: "Verbleibsstatus" t_1 : 4-5 Monate nach Befragung		Deutschland gesamt							Ost West Ost West						
		Modell	1	2	3	4	5	6	7	1	7	1	7		
Pseudo R2		0,062	0,066	0,073	0,089	0,096	0,098	0,116	0,063	0,066	0,127	0,137			
Demografische Merkmale															
Geschlecht	weibl.	-0,04	-0,03	-0,03	-0,02	-0,03	-0,03				-0,05				
	männl.														
Schulbildung	Hauptschule	-0,09	-0,08	-0,07	-0,07	-0,07	-0,07	-0,06			-0,11	-0,07	-0,10		
	Realschule	-0,03	-0,03	-0,03									-0,09		
	Abitur														
Berufsausbildung	keine	-0,09	-0,08	-0,08	-0,07		-0,05				-0,10		-0,07		
	Lehre / Fachschule	0,01	0,01	0,01	0,01								0,06		
	Studium														
Alter	18-24	0,16	0,15	0,15	0,17	0,17	0,16	0,13			0,13	0,19	0,12	0,16	
	25-34	0,07	0,07	0,07	0,08	0,07	0,07	0,05			0,08	0,06	0,06	0,05	
	35-44	0,02	0,02	0,02										0,04	
	45-57														
Situation vor Arbeitslosigkeit	in Ausbildung	0,05	0,05	0,04							0,08		0,07		
	beschäftigt	0,09	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07	0,06			0,11	0,07	0,08	0,05	
Faktoren "Beschäftigungsfähigkeit"															
Handlungsebene: Arbeitsuche und Weiterbildung															
	Arbeitsuche letzte 4 Wochen		0,06	0,06	0,06	0,05	0,04						0,06		
	Vorbereitung Selbstständigkeit		0,03												
	Weiterbildung letzte 12 Mon.														
Signifikanz "Handlungsebene" insgesamt			***	***	***	*	*						**		
Motivation	intrinsisch (Eigeninitiative) hoch	mittel			0,05	0,05									
		gering													
	extrinsisch (Geld am wichtigsten) hoch			-0,03	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04						-0,06	
	mittel				-0,01									-0,02	
	gering														
Signifikanz "Motivation" insgesamt				*	***	*	*						*		
Konzessionsbereitschaft	Berufswechsel: <i>gar nicht</i> eher eventuell auf jeden Fall	Wohnortwechsel: <i>gar nicht</i>													
		eher													
		eventuell												-0,04	
	auf jeden Fall				-0,04	-0,04	-0,04	-0,05						-0,05	-0,05
Niedriges Einkommen: <i>gar nicht</i>	eher														
	eventuell				-0,06	-0,05	-0,06	-0,06						-0,06	-0,06
	auf jeden Fall				-0,07	-0,07	-0,07	-0,06							-0,08
Signifikanz "Konzessionsbereitschaft" insgesamt					***	***	***	***					**	***	
Selbstbild Qualifikation	Lesen: <i>Note 1</i> Note 2 Note 3 Note 4 Note 5/6	E-Mail schreiben: <i>Note 1</i>													
		Note 2													
		Note 3													
		Note 4													
		Note 5/6													
		Lernbereitschaft: gering					-0,06	-0,06	-0,05						-0,07
mittel															
hoch															
Berufserfahrung: gering	mittel							-0,06	-0,05					-0,07	
	hoch														
Signifikanz "Selbstbild Qualifikation" insgesamt						***	**	*					*		
Soziale Situation	Rat und Unterstützung durch: Niemanden Kenne viele Arbeitslose	Treffe mich mit Freunden: <i>selten/nie</i>													
		mittel													
		häufig													-0,03
Habe zu viele familiäre Konflikte: <i>nein</i>	spielt auch eine Rolle														
	ja, trifft zu														
Signifikanz "soziale Situation" insgesamt								*							
Psychische und somatische Gesundheit															
Tägliche Arbeitsfähigkeit: <i>unter 6 Std.</i>	6 bis 8 Std.														
	über 8 Std.													0,08	
														0,12	
Finde auch bei schlimmen Ereignissen positiven Aspekt: <i>nein</i>	eher ja													0,03	
	ja, trifft zu													0,03	
Signifikanz "psycho-somatische Gesundheit" insgesamt														***	

Kursiv: Referenzkategorien

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$

Die Tabelle enthält nur die signifikanten marginalen Effekte ($z > 1,96$). Vollständige Ergebnisse sind bei den Autoren auf Anfrage erhältlich.

Tabelle 13 Schätzergebnisse der Probit-Modelle zur Integrationswahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt t_2 (marg. Effekte)

LHS variable: "Verbleibsstatus" t_2 : 7-8 Monate nach Befragung		Deutschland gesamt							Ost West Ost West						
		1	2	3	4	5	6	7	1	7	1	7			
Modell		Pseudo R2							0,072 0,084 0,088 0,108 0,109 0,119 0,133 0,085 0,066 0,152 0,141						
Demografische Merkmale															
Geschlecht	weibl.	-0,05	-0,04	-0,05				-0,03			-0,04	-0,06			
	männl.														
Schulbildung	Hauptschule	-0,14	-0,13	-0,10	-0,11	-0,10	-0,10	-0,10			-0,16	-0,12	-0,14		
	Realschule	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06	-0,07	-0,07	-0,07					-0,11		
Berufsausbildung	Abitur														
	keine	-0,10	-0,09	-0,09	-0,07						-0,11				
	Lehre / Fachschule														
	Studium														
Alter	18-24	0,15	0,13	0,13	0,15	0,15	0,16	0,13			0,16	0,15	0,17	0,12	
	25-34	0,08	0,08		0,08	0,08	0,08	0,06			0,09		0,07		
	35-44														
	45-57														
Situation vor Arbeitslosigkeit	in Ausbildung	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07	0,06	0,60			0,10		0,08		
	beschäftigt	0,17	0,17	0,17	0,16	0,15	0,14	0,14			0,19	0,15	0,16	0,12	
Faktoren "Beschäftigungsfähigkeit"															
Handlungsebene: Arbeitsuche und Weiterbildung															
	Arbeitsuche letzte 4 Wochen		0,10	0,09	0,09	0,09	0,08	0,07					0,07		
	Vorbereitung Selbstständigkeit		0,06	0,06	0,05								0,06		
	Weiterbildung letzte 12 Mon.		0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04							
Signifikanz "Handlungsebene" insgesamt			***	***	***	***	***	***					*	**	
Motivation	intrinsisch (Eigeninitiative) hoch			0,07	0,07										
	mittel														
	gering														
	extrinsisch (Geld am wichtigsten) hoch			-0,04	-0,05	-0,05	-0,04	-0,04						-0,07	
	mittel														
	gering														
Signifikanz "Motivation" insgesamt			**	***	*										
Konzessionsbereitschaft	Berufswechsel: gar nicht														
	eher														
	eventuell														
	auf jeden Fall						-0,07	-0,07	-0,07					-0,12	
	Wohnortwechsel: gar nicht														
	eher														
	eventuell														
	auf jeden Fall						-0,05	-0,05	-0,06					-0,08	
	Niedriges Einkommen: gar nicht														
	eher														
	eventuell						-0,09	-0,09	-0,10	-0,10				-0,12	-0,08
	auf jeden Fall						-0,13	-0,13	-0,13	-0,13				-0,12	-0,14
Signifikanz "Konzessionsbereitschaft" insgesamt							***	***	***				***	***	
Selbstbild Qualifikation															
	Lesen: Note 1														
	Note 2														
	Note 3														
	Note 4														
	Note 5/6													-0,07	
	E-Mail schreiben: Note 1														
	Note 2														
	Note 3														
	Note 4														
	Note 5/6						-0,05								
	Lernbereitschaft: gering						-0,09	-0,09							
	mittel														
	hoch														
	Berufserfahrung: gering						-0,05								
	mittel														
	hoch														
Signifikanz "Selbstbild Qualifikation" insgesamt							***	***							
Soziale Situation															
	Rat und Unterstützung durch: Niemanden														
	Kenne viele Arbeitslose								-0,06	-0,07				-0,07	-0,07
	Treffe mich mit Freunden: selten/nie														
	mittel														
	häufig														
	Habe zu viele familiäre Konflikte: nein														
	spielt auch eine Rolle														
	ja, trifft zu								-0,08	-0,07				-0,10	
Signifikanz "soziale Situation" insgesamt									***	***			**	**	
Psychische und somatische Gesundheit															
	Tägliche Arbeitsfähigkeit: unter 6 Std.														
	6 bis 8 Std.														
	über 8 Std.								0,08						
	Finde auch bei schlimmen Ereignissen positiven Aspekt: nein								0,15					0,16	0,15
	eher ja														
	ja, trifft zu														
Signifikanz "psycho-somatische Gesundheit" insgesamt													***	***	

Kursiv: Referenzkategorien

* = p < 0,05 ** = p < 0,01 *** = p < 0,001

Die Tabelle enthält nur die signifikanten marginalen Effekte (z > 1.96). Vollständige Ergebnisse sind bei den Autoren auf Anfrage erhältlich.

Literatur

- Blancke, S., Roth, C., Schmidt, J.: Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie, Arbeitsbericht Nr. 157. Akademie für Technikfolgeabschätzung in Baden-Württemberg, Tübingen (2000)
- Blien, U., Kaufmann, K., Rüb, F., Werner, D., Wolf, K.: Regionale Typisierung im SGB II-Bereich. Fachliche Dokumentation und Typzuordnung der SGB II-Träger (Gebietsstand 31. März 2006). IAB-Arbeitspapier. Nürnberg (2006)
- Bundesagentur für Arbeit: Profiling im SGB II – Arbeitshilfe und Anlage Profilingbogen für SGB II-Neukunden. „Aktuelles Nr. 40“, HE/GA vom 26.11.2004, Anlage 2. Nürnberg (2004)
- Bundesagentur für Arbeit: Profiling und Betreuungsstufen SGB II. Arbeitshilfe zur fachlichen Unterstützung und Umsetzung in VerBIS. Stand August 2007. Entwurf. Nürnberg (2007)
- Bundesagentur für Arbeit: Fachkonzept „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II“. In: Glöcker, R. (Hrsg.) Abschlussfassung des Arbeitskreises, vorgelegt von einem Autorenteam aus Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit, der Fachhochschule Frankfurt, der Fachhochschule des Bundes. BA, Zentralbereich, S. 21 (undatiert)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Aufruf zur Einreichung von Anträgen auf Förderung in der zweiten Programmphase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16. August 2007. Bonn (2007)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Evaluation der Grundversicherung für Arbeitsuchende im Rahmen der §§ 6c und 55 SGB II. Grundkonzeption und Verfahren. Bestandteil der Ausschreibungsunterlagen. Berlin (2005)
- Burmann, N., Sellin, C., Trube, A.: Ausstiegsberatung für Sozialhilfeempfänger. Konzepte, Instrumente und Ergebnisse eines vergleichenden Modells. Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt (2000)
- Deeke, A., Kruppe, T.: Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. IAB-Werkstattbericht Nr. 1/10.2.2003. Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (2003)
- Gazier, B.: Employability: Concepts and Policies: Report 1998. Bericht im Auftrag der Europäischen Kommission. Zusammenfassung des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums. Berlin (1999)
- Harvey, L.: Employability Performance Indicator. Summary of workshop discussions and plenary feedback. Fifth QHE 24-Hour Seminar: Employability. (www.qualityresearchinternational.com/ese/relatedpubs/Employability%20performance%20indicator.pdf) (2001). Letzter Zugriff: 3.6.2008
- ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik: Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaften“. Dienstleistungsauftrag: Administrative Unterstützung und wissenschaftliche Beratung. Jahresbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 31. August 2006. Köln (2006)
- ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik: Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassene kommunale Träger“ und „Arbeitsgemeinschaften“. Dienstleistungsauftrag: Administrative Unterstützung und wissenschaftliche Beratung. Jahresbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 31. August 2007. Köln (2007)
- Meßmann, S., Bender, S., Rudolph, H., Hirsland, A., Bruckmeier, K., Wübbecke, C., Dundler, A., Städele, D., Schels, B.: Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005 (LSS 2005) IAB-Querschnittsbefragung SGB II. Handbuch-Version 1.0.0. FDZ Datenreport, 04/2008 (de). Nürnberg (2008)
- Pfeiffer, S.: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (2004)
- Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hacket, A., Hirsland, A.: Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. WSI-Mitt. 2, 70–76 (2008)
- Rudolph, H., Glöcker, R.: Vom Profiling, den Vermittlungshemmnissen und den Zuweisungskriterien zum Fallmanagement – Eine Einführung. Nürnberg (2004)
- Sanguinetti, J.: Generic Skills for Employability: Educational Colonisation or Educational Opportunity? In: School of Education, Victoria University, Melbourne, Australia: Generic Skills paper for AARE, 18 January 2004 (2004)
- Trube, A.: Evaluation von Maßnahmen zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit für Betreuungskunden. Arbeitspapiere 1–3 für den BA-Modellversuch § 42i SGB III (Müntnich, PP4), Düsseldorf (2005a)
- Trube, A., Hinck, S., Stühn, D., Weiß, C.: Evaluation des Modellprojekts „AGRIGENT“. Zusammenfassende Darstellung der ersten quantitativen Ergebnisse zur standardisierten Befragung – 1. Kohorte (Erstes Halbjahr 2005). Dritter Zwischenbericht, Universität Siegen (2005b)
- ZEW, IAQ, TNS Emnid: Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Optimierende Kommune“ und „Arbeitsgemeinschaft“ Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“. Erster Bericht durch den Forschungsverbund. Mannheim, Gelsenkirchen, Bielefeld (2007)

Helmut Apel, Studium der Sozialwissenschaften und der Soziologie an der Universität Würzburg und der Universität Marburg, 1988 Abschluss als Diplom-Soziologe. Von 1988 bis 1992 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Marburg und Siegen. 1992 Promotion zum Dr. Phil. am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Universität Marburg. Anschließend Tätigkeit als Studienleiter im Emnid-Institut bis 1997. Seit 1998 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln.

Forschungsfelder: Arbeitsmarktforschung, Evaluation arbeitsmarktpolitischer Programme, „atypische“ Beschäftigung, europäische Forschungsförderung, Innovationsforschung.
apel@isg-institut.de

Michael Fertig, Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Heidelberg, 1997 Abschluss als Diplom-Volkswirt. Von 1997 bis 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Heidelberg, 2002 Promotion. Von 2002 bis 2006 Forschungs koordinator und stellvertretender Leiter des Kompetenzbereichs „Migration, Integration und Bildung“ am Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung in Essen. Seit 2007 Geschäftsführer des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln.

Forschungsfelder: Arbeitsmarktforschung, Evaluation arbeitsmarktpolitischer Programme, Bildungsökonomik, Migrationsforschung.
fertig@isg-institut.de