

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse

Martin Brussig
Matthias Knuth

Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit ist Kernbestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie, doch die meisten Studien hierzu sind über konzeptionelle Diskussionen nicht hinausgekommen. Evaluationen in der Arbeitsmarktpolitik erfordern die Entwicklung empirisch messbarer Indikatoren von Beschäftigungsfähigkeit. Dieser Aufsatz stellt empirische Ergebnisse zur Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosengeld (ALG)-II-Beziehern vor. Sie erlauben Rückschlüsse auf individuelle Integrationsprobleme und strukturelle Beschäftigungsbarrieren bei ALG-II-Empfängern. Die Ergebnisse stehen nur teilweise im Einklang mit gängigen Annahmen der „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik.

1

Einleitung

Evaluationen in der Arbeitsmarktpolitik erfordern die Entwicklung empirisch messbarer Indikatoren von Beschäftigungsfähigkeit, deren Erhöhung seit nun schon mehr als zehn Jahren Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist. Doch erst in jüngster Zeit wurden in der deutschen Arbeitsmarktforschung Ansätze zur Operationalisierung des Konzepts von Beschäftigungsfähigkeit – verstanden insbesondere als Fähigkeit, eine Arbeit aufzunehmen, aber auch, sie auszuweiten und aufrechtzuerhalten – entwickelt (Deeke/Kruppe 2003; Söstra et al. 2005; Apel/Fertig 2008). Dabei traten Probleme auf, die bislang nicht befriedigend gelöst werden konnten: *Deeke/Kruppe* (2003) sehen Beschäftigungsfähigkeit als entweder durch den *outcome* oder durch einen arbeitsmarktpolitischen *input* definiert: „Realisierte Beschäftigungsfähigkeit“ liegt demnach vor, wenn eine Beschäftigung aufgenommen wurde, „hypothetische Beschäftigungsfähigkeit“ ergibt sich aus der erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme (ebd., S. 11). Doch dass die Aufnahme einer Beschäftigung auf die Fähigkeit dazu schließen lässt, ist tautologisch, während andererseits die positive Wirkung einer Weiterbildung auf diese Fähigkeit empirisch zu prüfen und nicht einfach voraussetzen wäre. Alternativ wurde in einer neueren Evaluation von Ar-

beitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigungsfähigkeit in erster Linie als subjektives Wohlbefinden von den Teilnehmern direkt erfragt (Söstra et al. 2005). Allerdings fehlte hier der Nachweis des Zusammenhangs der Selbsteinstufung mit realen Beschäftigungspotenzialen. Schließlich haben *Apel/Fertig* (2009) für die Bestimmung von Beschäftigungsfähigkeit auf individueller Ebene einen wichtigen Beitrag geleistet, indem sie Gruppen von Items zur Erfassung von Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit empirisch überprüft haben.¹ Auf dem in dieser Arbeit entwickelten Set von Indikatoren bauen wir auf. Die Grenze des Beitrages von *Apel/Fertig* (2009) ist darin zu sehen, dass sie zwar aus einer Fülle von getesteten Items ein effizientes Itemset zur Erfassung individueller Beschäftigungsfähigkeit bestimmt haben, doch standen in dieser Vorstudie keine Kontextvariablen zur Verfügung, um den Einfluss struktureller Bedingungen gegenüber der individuellen Beschäftigungsfähigkeit für eine Beschäftigungsaufnahme abzuwägen.

In diesem Beitrag gehen wir auf Grundlage einer umfangreichen Befragung von ALG-II-Beziehern und -Bezieherinnen *erstens* darauf ein, ob ein daraus gewonnenes Konstrukt individueller Beschäftigungsfähigkeit zur Erklärung von Erwerbsintegration überhaupt empirisch in signifikanter Weise beiträgt. Wir analysieren *zweitens*, welche Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit sich als besonders einflussreich für den Übergang in eine Beschäftigung erweisen, und *drittens* wird diskutiert, ob es

strukturelle Unterschiede in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zwischen Personen aus unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen gibt.

Bevor wir Ergebnisse zu diesen empirisch orientierten Fragen präsentieren, erinnern wir zunächst an wesentliche Aspekte der konzeptionellen Diskussionen um den Begriff der Beschäftigungsfähigkeit (Abschnitt 2). Wir stellen dann unser empirisches Konzept und die verwendete Datengrundlage vor (Abschnitt 3) und diskutieren die empirischen Ergebnisse (Abschnitt 4), die wir im Fazit (Abschnitt 5) auch im Lichte gängiger arbeitsmarktpolitischer Annahmen zusammenfassen.

¹ Grundlage war eine telefonische Befragung von je 2.000 ALG- bzw. ALG-II-Beziehenden, die – unter Beteiligung der Autoren des vorliegenden Aufsatzes – als „Vorstudie“ für eine breit angelegte Befragung von ALG-II-Beziehenden fungierte, aus der wir hier berichten.

Martin Brussig, Dr. wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Erwerbstätigkeit und demografischer Wandel; Arbeitsmarktpolitik. e-mail: martin.brussig@uni-due.de
Matthias Knuth, Prof. Dr., Abteilungsleiter am IAQ. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Sozialpolitik, Erwerbssystem. e-mail: matthias.knuth@uni-due.de

2

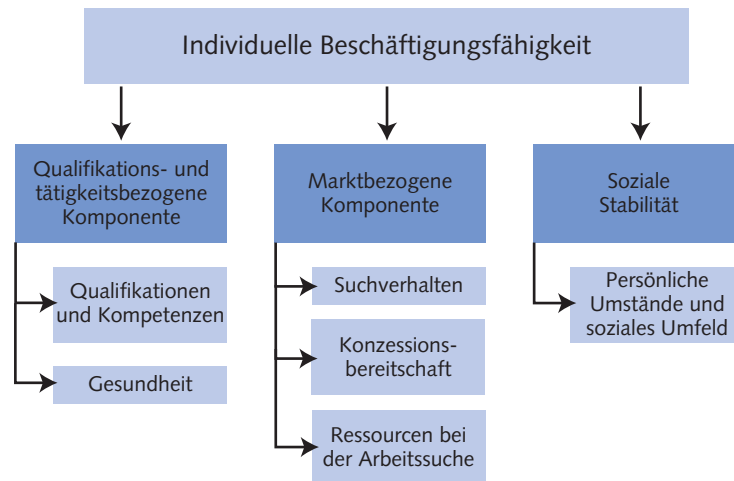
Anmerkungen zum Konzept von Beschäftigungsfähigkeit

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit hat in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Karriere gemacht. Ein wesentlicher Impuls kam aus der Arbeitsmarktpolitik (McQuaid/Lindsay 2005), denn in der seit Mitte der 1990er Jahre aufgekommenen „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik wird die Eigenverantwortung der Arbeitsmarktteilnehmer, insbesondere der Arbeitssuchenden, deutlich stärker betont als in der „aktiven“ Arbeitsmarktpolitik des fordistischen Industriezeitalters. Die Erhöhung individueller Beschäftigungsfähigkeit ist daher auch zentraler Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Europäische Kommission 1997; Lefresne 1999) und in Deutschland gesetzliches Ziel der Arbeitsförderung nach dem SGB III.²

Die Wurzeln des Konzeptes „Beschäftigungsfähigkeit“ gehen aber tiefer und reichen bis an den Beginn sozialstaatlicher Leistungen wegen Erwerbslosigkeit und damit bis an die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert zurück (Gazier 1998). Der Bezug einer Unterstützung wegen Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität setzt „Beschäftigungsunfähigkeit“ voraus. Aufgrund der erforderlichen eindeutigen Entscheidung, die vornehmlich unter medizinischen Gesichtspunkten getroffen wird, spricht Gazier hier vom „dichotomen“ Konzept von Beschäftigungsfähigkeit. Dieses Konzept ist auch heute aktuell, denn die „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ können nur Personen beanspruchen, die „erwerbsfähig“ sind (§ 7, Abs. 1, Nr. 2 SGB II; vgl. auch Fußnote 2).

In der arbeitsmarkttheoretischen Debatte werden heute überwiegend zwei Positionen gegeneinander in Stellung gebracht: das individuelle und das interaktive Konzept von Beschäftigungsfähigkeit (z. B. Promberger et al. 2008). Das Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit entstand historisch in den 1950er Jahren und bezog sich beispielsweise auf gesundheitlich Benachteiligte. In dem Maße, wie die strukturellen Aspekte von Arbeitslosigkeit und damit auch die individuellen Voraussetzungen für eine Beschäftigung im Verhältnis zu den von den Arbeitgebern gestellten Anforderungen ins Blickfeld traten, weitete sich der Adressatenkreis auf weite-

Abb. 1: Komponenten und Dimensionen von individueller Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

re „Problemgruppen“ aus. Mit dem Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wird in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit eine allgemeine, nicht auf Problemgruppen beschränkte, individuelle Voraussetzung zur Überwindung von Arbeitslosigkeit gesehen.

Gegen das Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit wird vor allem vorgebracht, dass die Arbeitsmarktchancen stets im Zusammenhang mit der quantitativen und qualitativen Arbeitsnachfrage sowie den institutionellen Bedingungen des Arbeitsmarktes gesehen werden müssen. Sie auf Dispositionen und Ressourcen von arbeitssuchenden Individuen zu reduzieren, laufe auf eine unangemessene Schuldzuweisung hinaus. Dies wird im Konzept der interaktiven Beschäftigungsfähigkeit deutlich (Gazier 1998), welches betont, „that the employability of the individual is relative to the employability of others and the opportunities, institutions and rules that govern the labour market“ (McQuaid/Lindsay 2005, S. 201). Hier geht es nicht nur um den einfachen Sachverhalt, dass die Arbeitsmarktchancen im Aufschwung steigen oder von der regionalen Arbeitsmarktlage abhängen. Angesprochen sind auch betriebliche Strategien. Wenn beispielsweise Betriebe ältere Bewerber für Neueinstellungen grundsätzlich nicht in Betracht ziehen (Bellmann et al. 2007), tragen die individuellen Voraussetzungen von älteren Bewerbern wenig zu ihren Jobchancen bei. Auch die institutionellen Bedingungen des Arbeitsmarktes beeinflussen, wie schnell

sich eine wachsende Arbeitsnachfrage in einer Zunahme der Beschäftigung niederschlägt und ob diese zusätzliche Beschäftigung aus dem Kreis der bislang Arbeitslosen kommt. So weit stellt dies jedoch keine Gegenposition zum Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit dar, das nicht den Anspruch erhebt, Beschäftigungschancen insgesamt zu erklären, sondern vielmehr die individuelle Fähigkeit zur Beschäftigungsaufnahme thematisiert. Der Einfluss struktureller Gegebenheiten ist vielmehr in ein empirisches Modell einzubeziehen.

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit ist ein mehrdimensionales Konstrukt. Über die unterschiedlichen Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit und ihre Beziehungen untereinander gibt es keine einheitliche Auffassung (vgl. die Literaturübersicht bei Blancke et al. 2000 und Apel 2006). Als gemeinsamer Nenner lassen sich eine qua-

² „Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere (...) die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten fördern“ (§ 1, Abs. 2 SGB III). – Analog heißt es im SGB II: „Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass ... 2. die Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessert oder wiederhergestellt wird“ (§ 1, Abs. 1, Satz 4 SGB II). Diese Formulierung ist paradox, weil es nach der Abgrenzung des Rechtskreises des SGB II in § 7, Abs. 1 SGB II darin eigentlich keine Personen geben kann, deren Erwerbsfähigkeit „wiederhergestellt“ werden müsste. Folglich ist davon auszugehen, dass „Erwerbsfähigkeit“ hier das Gleiche meint wie „Beschäftigungsfähigkeit“.

Übersicht 1: Indikatoren für Beschäftigungsfähigkeit

Dimension	Indikatoren	Bemerkung
Qualifikations- und tätigkeitsbezogene Komponente		
Qualifikationen und Kompetenzen		
Formalqualifikation	Niedrig (ohne Abschluss) Mittel (betrieblich Ausbildung, Meister, Berufs-/Fachakademie) Hoch (Fachhochschul-/Hochschulabschluss)	
Basiskompetenzen	Lesen und Schreiben Rechnen E-mail, Internet	Selbsteinschätzung mit Schulnoten
Sozialkompetenzen	Selbsteinschätzungen zu: • Ich arbeite gut und gern mit anderen zusammen • Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten • Ich setze mir Ziele u. verwirkliche sie ohne Anstöße von außen • Ich arbeite genau und berücksichtige dabei alle erforderlichen Aspekte	Index von 0 ... 4
Persönlichkeit	Selbsteinschätzungen zu: • Treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten • Bin häufig lustlos und niedergeschlagen • Ich weiß, dass ich gebraucht werde • Ich übernehme gern Verantwortung für das, was ich tue	Index von 0 ... 4
Gesundheit	Allgemeinbefinden Gesundheitliche tägliche Arbeitsfähigkeit in Stunden	Index mit 5 Auspräg. aus beiden Indikatoren
Marktbezogene Komponente		
Suchverhalten	Suchwege Bewerbungsgespräche in letzten 6 Monaten	Jeweils Anzahl
Konzessionsbereitschaft	Langer Arbeitsweg Ungünstige Arbeitszeit Unangenehme Arbeitsbedingungen Umzug Niedriges Einkommen	Jeweils 1 für „auf jeden Fall“/„event.“, 0 für „wahrscheinlich nicht“/„auf keinen Fall“
Individuelle Ressourcen	Führerschein (ohne Kfz) Fahrzeug (u. Führerschein) Selbsteinschätzungen zu: • Wert der Qualifikationen • Wert der Arbeiterfahrungen • Hilfreiche Kontakte	Jeweils Nein/Ja Jeweils 0/1 für positive/negative Selbsteinschätzung
Soziale Stabilität		
Persönliche Umstände	Unterstützungsbedarf: • psychische Beratung • Suchtberatung • Schuldenberatung • Betreuung minderjähriger Kinder • Familiäre Konflikte	Jeweils 1 wenn Unterstützungsbedarf, sonst 0
Soziales Umfeld	Netzwerk: Anzahl von unterstützenden Personen Umfeld: Selbsteinschätzungen zu: • Kenne viele mit ALG II • Habe beruflich erfolgreiche Freunde • Familie interessiert sich für mich	Anzahl Jeweils 1 bei Zustimmung, sonst 0

Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Qualifikations- und tätigkeitsbezogene Komponente, eine marktbezogene Komponente sowie die Komponente sozialer Stabilität ausmachen, die sich zu insgesamt sechs Dimensionen ausdifferenzieren lassen (Abbildung 1). Die qualifikations- und tätigkeitsbezogene Komponente erfasst die Voraussetzungen, eine bestimmte Erwerbstätigkeit überhaupt dauerhaft und zur Zufriedenheit von Arbeit- oder Auftraggebern ausführen zu können, während die marktbezogene Komponente abbildet, inwiefern Arbeitssuchende in der Lage sind, potenzielle Arbeitgeber zu finden und von den eigenen Qualitäten zu überzeugen. Die Komponente sozialer Stabilität erfasst Persönlichkeitseigenschaften und persönliche Umstände, die für die Aufnahme von Er-

werbstätigkeit relevant sind, sowie erwerbs-hemmende oder -unterstützende Faktoren im unmittelbaren sozialen Umfeld einer Person.

3 Untersuchungskonzept und Datengrundlage

Datengrundlage ist eine telefonische Befragung von ALG-II-Beziehenden, die im Zusammenhang mit der Evaluierung der Experimentierklausel nach § 6c SGB II durchgeführt wurde (ZEW et al. 2008). Befragt wurden jeweils 25.000 Personen zu zwei Zeitpunkten (Winter 2006/07 und Winter

2007/08), die entweder zu einem definierten Zeitpunkt im Spätsommer 2006 im Bestand der Leistungsbezieher waren („Bestandsstichprobe“; ca. 80 % der Befragten) oder in zwei eng definierten Zeiträumen jeweils 2006 und 2007 in den Leistungsbezug eingetreten sind („Zugangsstichproben“; ca. 20 % der Befragten). Unter den Befragten der ersten Welle konnten knapp 14.000 Personen auch zum zweiten Zeitpunkt befragt werden (Panelteilnehmer). Befragungsinhalte waren in erster Linie Erfahrungen der Leistungsbezieher mit den Grundsicherungsstellen und der Aktivierung, die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Formen der Erwerbsintegration sowie Angaben zur Lebenssituation der Befragten und der zugehörigen Haushaltsmitglieder (Bedarfsgemeinschaft). Erhoben wurden aber auch die Dimensionen von individueller Beschäftigungsfähigkeit. Die entsprechenden Indikatoren, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit operationalisiert wurde (Abbildung 1), sind in Übersicht 1 dargestellt. Entsprechend dem Untersuchungskontext stehen vor allem solche individuellen Eigenschaften im Mittelpunkt, deren Beeinflussung durch die Interventionen von Vermittlungsfachkräften und Fallmanagern nicht von vornherein unmöglich (wie z. B. das Alter) erscheint. Dass die erhobenen Items die entsprechenden Dimensionen abbilden, wurde in der „Vorstudie“ überprüft (vgl. Fußnote 1).

Für die hier vorgestellte Analyse wurde die Stichprobe eingeschränkt. Einbezogen wurden nur Personen des Panels, die nicht zwischen den beiden Befragungszeitpunkten durchgängig erwerbstätig waren.³ Aus dem Modell wurden Jugendliche und Auszubildende ausgeschlossen, weil sie zu großen Anteilen unabhängig von ihrer Beschäftigungsfähigkeit in Zuständen der Nicht-Erwerbstätigkeit verbleiben (Schule, Ausbildung) oder dahin einmünden. Insgesamt gingen 8.814 Fälle in die Analyse ein.

³ Das Panel enthält auch Beschäftigte im aufstockenden Leistungsbezug. Soweit dieser Status dauerhaft war, bestand bei diesen Fällen keine Chance, eine erneute Beschäftigungsaufnahme zu beobachten. Auch kann bei „Aufstockern“ keine Arbeitssuche vorausgesetzt werden, was zur Folge hat, dass die entsprechenden Indikatoren nicht verwendet werden können. Sie wurden deshalb aus den folgenden Analysen ausgeschlossen. Die Bildung eines Indikators der Beschäftigungsfähigkeit, der für Beschäftigte und Arbeitssuchende gleichermaßen anwendbar ist, ist eine noch ungelöste Aufgabe.

Für Personen der Untersuchungsstichprobe wurde anhand ihrer individuellen Ressourcen und Dispositionen zum Zeitpunkt t_1 unter Kontrolle von Kontext- und Kontrollvariablen regressionsanalytisch geschätzt, welchen Einfluss die einzelnen Dimensionen bzw. die sie abbildenden Indikatoren auf eine Beschäftigungsaufnahme bis zu einem späteren Zeitpunkt (t_2) haben.⁴ Etwa ein Viertel der befragten Personen verzeichnete (mindestens) eine Beschäftigungsaufnahme (2.246 Personen). Die Koeffizienten, die sich für jeden einzelnen Indikator von Beschäftigungsfähigkeit aus der Regressionsschätzung ergeben, werden zu einem einzigen Wert verdichtet, indem die Koeffizienten mit der individuellen Ausprägung des betreffenden Merkmals multipliziert und anschließend für alle Indikatoren addiert werden. Die individuelle Ausprägung eines Indikators wird also mit dem Einfluss gewichtet, der ihm für die Beschäftigungsaufnahme im Durchschnitt aller Personen der Stichprobe zukommt. Auch für jene Personen, bei denen keine Beschäftigungsaufnahme beobachtet wurde, wird der individuelle Wert ihrer Beschäftigungsfähigkeit gebildet aus Indikatoren, gewichtet mit dem Einflussgewicht, das bei den Personen beobachtet wurde, die Beschäftigung aufnahmen. Da diese Indikatoren im Panel zu zwei Zeitpunkten erhoben wurden, ist es möglich, die Wirkung von „aktivierenden“ Interventionen auf die Veränderung der Beschäftigungsfähigkeit zu bestimmen – was allerdings nicht Gegenstand dieses Beitrags ist.

4

Ergebnisse

4.1 INDIVIDUELLE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT: EIN ERSTER TEST

Wenn die Aufnahme einer Beschäftigung nicht im Zusammenhang stünde mit dem von uns gemessenen Konstrukt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, dann dürfte es keinen Unterschied in dem Indexwert für die Beschäftigungsfähigkeit zwischen denjenigen geben, die eine Beschäftigung gefunden haben, und jenen, die beschäftigungslos geblieben sind. Die Ergebnisse weisen aber einen deutlichen Unterschied in der durchschnittlichen Beschäftigungsfähigkeit beider Gruppen aus (Tabelle 1). Dies bestätigt die Annahme,

Tabelle 1: Indexwerte für Beschäftigungsfähigkeit für Personen mit bzw. ohne Aufnahme einer Beschäftigung

	Personen mit Aufnahme einer Beschäftigung	Personen ohne Aufnahme einer Beschäftigung
Mittelwert	0,680	0,352
Standardabweichung	0,014	0,013
T-Test	291,97 (0,000)	

Quelle: ZEW et al. 2008; Hochrechnung, Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

dass die Aufnahme einer Beschäftigung u. a. auch von den individuellen Dispositionen und Ressourcen abhängt, die im Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zusammengefasst werden. Dies gilt aber nicht für jeden Einzelfall. Bei hochgerechnet 18,0 % derjenigen Personen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, ist die Beschäftigungsfähigkeit noch unter dem Durchschnitt derjenigen, die beschäftigungslos geblieben sind. Umgekehrt gibt es sogar 25,7 %, die beschäftigungslos geblieben sind und deren individuelle Beschäftigungsfähigkeit über dem Durchschnitt der erfolgreichen Wechsler liegt.⁵

4.2 EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE AUFNAHME EINER BESCHÄFTIGUNG

Für die arbeitsmarktpolitische Diskussion relevant ist die Frage, welche Elemente der Beschäftigungsfähigkeit die relativ wirksamsten sind. Die Einflussfaktoren auf die Aufnahme einer Beschäftigung lassen sich den Ergebnissen der Probit-Schätzung entnehmen, die in Tabelle 2 dargestellt sind. Allerdings enthält diese Tabelle aus Platzgründen nur die Variablen, die die verschiedenen Aspekte von Beschäftigungsfähigkeit abbilden, und nicht die ebenfalls in die Schätzung einbezogenen Kontrollvariablen. Die Kontrollvariablen, insbesondere das Alter, die Arbeitsmarktlage und die regionale Siedlungsstruktur (Landkreis, kreisfreie Stadt) haben einen relativ hohen und robusten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsintegration. Allein mit den Kontext- und Kontrollvariablen, also ohne Berücksichtigung von Merkmalen individueller Beschäftigungsfähigkeit, können 5,0 % der Unterschiede beim Eintritt in Beschäftigung erklärt werden. Durch die Berücksichtigung der Beschäftigungsfähigkeit kann die Erklärungskraft des Modells auf 11,4 % mehr als verdoppelt werden. Die Kenntnis des Index der Beschäftigungsfähigkeit einer Person verbessert also die Wahrscheinlichkeit einer korrekten Prognose der Beschäfti-

gungsaufnahme, aber die Prognose ist weit davon entfernt, sicher zu sein. Dies mag teilweise daran liegen, dass die Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit gegenüber dem hier präsentierten Index noch verbesserungsfähig ist. Eine vollständige Determinierung der individuellen Beschäftigungsaufnahme durch die gemessene Beschäftigungsfähigkeit würden wir jedoch selbst von einem „optimalen“ Index bei „optimaler“ Kontrolle der Kontextfaktoren des jeweiligen regionalen Arbeitsmarktes nicht erwarten, weil die Beschäftigungsaufnahme auch abhängig ist von Gelegenheitsstrukturen und Veränderungen der individuellen Lebenssituation, deren vollständige Beobachtung statistisch prinzipiell nicht möglich ist. Wegen dieser Prognoseunsicherheit sei davor gewarnt, den Index oder seine Elemente für eine Klassifizierung von ALG-II-Beziehenden nach ihrer „Arbeitsmarktnähe“ verwenden zu wollen und Leistungsprozesse im SGB II aufbauend auf der Annahme zu gestalten, dass die Beschäftigungsaufnahme bestimmter Personen von vornherein auszuschließen und bei anderen Personen ein Selbstläufer sei.

4 Als regressionsanalytisches Verfahren wurde die Probit-Schätzung verwendet, da die „abhängige Variable“ (Aufnahme einer Beschäftigung) binär ist (ja – eine Beschäftigung wurde aufgenommen; nein – eine Beschäftigung wurde nicht aufgenommen).

5 Die hier und an anderen Stellen dieses Aufsatzes genannten hochgerechneten Werte beziehen sich auf die Grundgesamtheit, die der Stichprobenziehung zugrunde lag. Entsprechend den Anforderungen der Evaluationsstudie (vgl. Abschnitt 3.) wurden ALG-II-Leistungsbeziehende nicht bundesweit befragt, sondern nur im Bereich von 154 Grundsicherungsstellen (die überwiegend Kreisen und kreisfreien Städten entsprechen), die erforderlich waren, um das Regelmodell der Arbeitsgemeinschaft von lokaler Arbeitsagentur und kommunalen Trägern einerseits und das kommunale Optionsmodell andererseits vergleichend zu bewerten. Insbesondere Großstädte sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. In den Tendenzen ist jedoch eine gute Übereinstimmung zwischen der „154er Stichprobe“ und dem Bundesgebiet festzustellen.

Tabelle 2: Einflussfaktoren auf die Aufnahme einer Beschäftigung

Dimension	Indikatoren	Anteil in %	Marg. Effekt	Stand.-fehler
1	2	3	4	5
Formalqualifikation Referenz: mittel	Niedrig	20,8	-0,029**	0,043
	Hoch	11,2	-0,023	0,053
Kompetenzen	Lesen (sehr gut/gut)	80,7	0,000	0,043
	Rechnen (sehr gut/gut)	61,0	-0,009	0,034
	e-mail, Internet (sehr gut/gut)	38,7	0,012	0,035
	Sozialkompetenz (Index mind. 3)	69,9	0,014	0,037
	Persönlichkeitseigensch. (s.o.)	34,9	-0,001	0,034
Gesundheit Referenz: mittel	Sehr gut	36,6	0,077***	0,048
	Gut	28,9	0,051***	0,048
	Schlecht	7,1	-0,058***	0,079
	Sehr schlecht	4,8	-0,114***	0,109
Suche Referenz: mittel	Niedrig (0)	44,1	-0,057***	0,038
	Hoch (mindestens 3)	13,8	0,027*	0,045
Anz. Bewerbung Referenz: mittel	Niedrig (0)	51,3	-0,055***	0,041
	Hoch (mindestens 3)	21,8	0,017	0,045
Konzessionsbereitschaft	Arbeitsweg	43,7	-0,007	0,034
	Arbeitszeit	62,1	0,034***	0,038
	Arbeitsbedingungen	67,3	0,030***	0,038
	Umzug	27,3	0,008	0,035
	Einkommen	35,0	0,002	0,033
Ressourcen	Fahrzeug (und Führerschein)	45,2	0,107***	0,039
	Führerschein (ohne Kfz)	23,7	0,049	0,045
	Gute Qualifikation	67,1	-0,001	0,040
	Gute Erfahrungen	73,6	0,054***	0,042
	Hilfreiche Kontakte	46,9	-0,007	0,035
Persönliche Umstände	Sucht	15,9	0,001	0,046
	Schulden	32,1	-0,006	0,035
	Probl. mit Kinderbetr.	17,8	-0,021	0,049
	Probleme mit Familie	19,5	0,033**	0,043
Netzwerk Referenz: zwei Personen benannt	Keine	23,8	0,006	0,049
	eine Person benannt	32,9	0,010	0,040
	Drei oder mehr benannt	15,5	0,007	0,048
Umfeld	Viele Bekannte mit ALG II	53,5	-0,008	0,033
	Freunde sind berufl. erfolgreich	64,5	0,008	0,034
	Familie zeigt Interesse	77,4	0,027**	0,043
R ²			11,41	

Probit-Schätzung. Abhängige Variable: Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit zwischen beiden Befragungszeitpunkten. Spalte 3: Anteil der Ausprägung innerhalb der Stichprobe (nicht hochgerechnet). Spalte 4: marginaler Effekt; *** und ** zeigen Signifikanz auf dem 1-% bzw. 5-%-Niveau an. *Lesebeispiel*: Eine niedrige Formalqualifikation verringert die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme gegenüber Personen mit identischen Merkmalen aber mit Berufsausbildung um 2,9 % (signifikant auf 5-%-Niveau). Spalte 5: Standardfehler. Kontrolliert für Altersgruppen, Geschlecht, regionale Arbeitsmarktlage, alte und neue Bundesländer, kreisfreie Stadt/Landkreis, arbeitsmarktpolitische Zielgruppen (Kind unter drei Jahren im Haushalt, Alleinerziehende, Behinderte, Migrationshintergrund), Zugangs-/Bestandststichprobe sowie für fehlende Werte. N=8.814.

Quelle: ZEW et al. 2008; Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Besonders einflussreich für die Beschäftigungschancen ist die *Gesundheit*. Personen in – nach eigener Angabe – schlechter oder sehr schlechter gesundheitlicher Verfassung haben deutlich geringere Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme. Immerhin 7 % bzw. 5 % (Spalte 3 in Tabelle 2) aller Personen in der Stichprobe sind davon betroffen. Für eine der gravierendsten individuellen Beschäftigungsbarrieren gibt es in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik kein überzeugendes Konzept, obwohl es keineswegs ausgemacht ist, dass qualifizierte Fallmanager den oftmals latenten und diffusen gesundheitlichen Beschwerden in jedem Fall hilflos gegenüberstehen müssen. Eine weitere, zunächst erklärungskräftig erscheinende Einzeldimension ist das *Suchverhalten*, das hier durch Suchintensität (Anzahl genutzter Suchwege) und die Anzahl von Bewerbungsgesprächen erfasst wird. Allerdings weisen die

Koeffizienten nur aus, dass fehlende Arbeitssuche und nicht erzielte Bewerbungsgespräche die Jobchancen stark signifikant verringern. Hingegen erhöhen sich den Modellergebnissen zufolge die Jobchancen nicht proportional mit zunehmender Anzahl der Suchwege oder realisierten Bewerbungsgesprächen. Eine zielgerichtete Suche auch auf wenigen Wegen kann ebenso schnell zu einer neuen Beschäftigung führen wie eine breit gestreute Suche, und attraktive Bewerber brauchen nicht viele Bewerbungsgespräche, um ein Jobangebot zu erhalten. Eine Aktivierung, die allein auf Menge setzt, ist folglich nicht zielführend.

Qualifikationen und Kompetenzen tragen erwartungsgemäß ebenfalls zu den Beschäftigungschancen bei, wobei sich letztlich nur ein Indikator als robust erweist: Eine fehlende Berufsausbildung verringert die Jobchancen signifikant; hingegen er-

höht eine hohe Ausbildung die Jobchancen nicht signifikant gegenüber einer mittleren Ausbildung. Eine hohe formale Qualifikation kann, wenn sie sehr spezifisch ist, die Wiederbeschäftigungschancen mindern.⁶ Die fehlende Signifikanz für Basiskompetenzen und soft skills muss nicht bedeuten, dass Kompetenzen jenseits formaler Abschlüsse irrelevant sind, zeigt aber an, dass sie gegenüber den anderen verwendeten Indikatoren als eigenständige Faktoren eine nachgeordnete Rolle spielen oder durch Selbstauskünfte nicht adäquat erfasst wurden.

Schließlich sind die *individuellen Ressourcen* eine weitere, relativ einflussreiche Dimension individueller Beschäftigungsfähigkeit. Zunächst einmal weist die Selbsteinschätzung, über gute Arbeitserfahrungen zu verfügen, auf den Stellenwert von Kompetenzen und Erfahrungen auch jenseits formaler Abschlüsse hin. Weiterhin wird deutlich, dass so grundlegende Dinge wie die Verfügbarkeit über ein Fahrzeug oder bereits nur der Besitz eines Führerscheins – und die damit verbundene Mobilität – die Jobchancen signifikant verbessern.

Zwei weitere Dimensionen verbessern zwar das Gesamtmodell und stützen damit das theoretische Konzept von individueller Beschäftigungsfähigkeit, haben jedoch im Zusammenwirken mit den übrigen Dimensionen nur eine relativ geringe Erklärungskraft. Das betrifft zunächst die *Konzessionsbereitschaft*. Im Gesamtmodell lässt sich ein positiver Zusammenhang zur Arbeitsaufnahme nur für die Akzeptanz ungünstiger Arbeitszeiten und schwererer Arbeitsbedingungen feststellen, aber nicht für die Bereitschaft zu Zugeständnissen beim Lohn – obwohl zu hohe Anspruchslöhne doch eine prominente Stellung in der arbeitsmarktpolitischen Reformdiskussion einnehmen. Ebenfalls nur schwach ist der beschäftigungshemmende Einfluss, wenn Probleme wie Sucht oder Schulden oder Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung vorliegen.

Diese Ergebnisse bestätigen sich, wenn man danach fragt, welchen „Beitrag“ jede Dimension von Beschäftigungsfähigkeit

⁶ Diesen Hinweis verdanken wir einem der beiden Gutachten im Rahmen des Redaktionsprozesses. Dabei ist daran zu denken, dass sich alle Ergebnisse auf erwerbsfähige Hilfebedürftige beziehen, weder auf die Bevölkerung insgesamt noch auf alle Arbeitssuchenden.

für das Gesamtmodell leistet (Tabelle 3). Jede einzelne Dimension liefert einen signifikanten Erklärungsbeitrag. Er fällt am höchsten für die Dimension Gesundheit aus. Das Suchverhalten, die Ressourcen bei der Arbeitssuche und die Qualifikations- und Kompetenzdimension haben ungefähr einen gleich starken Einfluss, während psycho-soziale Hemmnisse bzw. Umfeldbezogene Faktoren und die Konzessionsbereitschaft als eigenständige Faktoren nur einen schwachen Einfluss haben.

4.3 UNTERSCHIEDE IN DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IN AUSGEWÄHLTEN PERSONENGRUPPEN

Eine Analyse der individuellen Beschäftigungsfähigkeit in den einzelnen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen liefert Anhaltspunkte dafür, inwiefern die Beschäftigungschance mit der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zusammenhängt. Hierfür werden Unterschiede in der Beschäftigungsfähigkeit in ausgewählten Problemgruppen des Arbeitsmarktes in drei Dimensionen betrachtet:

- die Häufigkeit einer Beschäftigungsaufnahme innerhalb einer arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe,
- die Unterschiede in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zwischen erfolgreichen und arbeitslos gebliebenen Personen einer Zielgruppe,
- die Höhe der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Personen unterschiedlicher Zielgruppen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben.

Zunächst werden unterschiedliche Häufigkeiten deutlich, mit denen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wurde: Während im Durchschnitt der Untersuchungsstichprobe (hochgerechnet) 25,0 % eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, waren es unter Älteren und Behinderten im ALG-II-Bezug deutlich weniger. In beiden Gruppen sind die Integrationschancen besonders schlecht. Alleinerziehende Frauen und Männer mit Kindern unter drei Jahren nahmen hingegen besonders oft eine Beschäftigung auf. Dies ist für sich genommen wenig überraschend. Von Interesse sind aber die Unterschiede in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zwischen erfolgreichen Wechsler*innen und arbeitslos Gebliebenen innerhalb und zwischen den Zielgruppen.

Tabelle 3: Beitrag der einzelnen Dimensionen zum Gesamtmodell von Beschäftigungsfähigkeit

Ausgangsmodell	Letzte hinzugefügte Dimension	Erklärte Varianz (R ²)	Likelihood Ratio-Test	Sign.
Nur Kontrollvariablen		5,02		
Nur Kontrollvariablen	Qualifikation und Kompetenz	6,25	123,08 (11)	0,000
Nur Kontrollvariablen + Qualifikation und Kompetenz	Soziale Stabilisierung	6,63	37,53 (10)	0,000
Nur Kontrollvariablen + Qualifikation und Kompetenz + Soziale Stabilisierung	Gesundheit	8,58	194,82 (5)	0,000
Nur Kontrollvariablen + Qualifikation und Kompetenz + Soziale Stabilisierung + Gesundheit	Suchverhalten	10,05	147,03 (6)	0,000
Nur Kontrollvariablen + Qualifikation und Kompetenz + Soziale Stabilisierung + Gesundheit + Konzessionsbereitschaft	Konzessionsbereitschaft	10,30	25,29 (10)	0,005
Nur Kontrollvariablen + Qualifikation und Kompetenz + Soziale Stabilisierung + Gesundheit + Konzessionsbereitschaft	Ressourcen bei der Arbeitssuche	11,43	112,63 (5)	0,000

Der Likelihood-Ratio-Test testet die Ähnlichkeit von Modellen. Ein hoher Wert zeigt eine hohe Verschiedenheit – hier: einen starken Erklärungsbeitrag der zusätzlich eingefügten Dimension – an. Da der Wert von der Zahl der zusätzlichen Freiheitsgrade abhängt, ist er zusätzlich in Klammern angegeben. Die Signifikanz drückt die Irrtumswahrscheinlichkeit des Wertes für den Likelihood-Ratio-Test aus.

Quelle: ZEW et al. 2008; Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 4: Unterschiede in der Beschäftigungsfähigkeit in ausgewählten Problemgruppen

		Anteil von Personen mit Beschäftigungsaufnahme (hochgerechnet) in %	Beschäftigungsfähigkeit		T-Test
			Beschäftigung aufgenommen	Arbeitslos geblieben	
Alle		25,0	0,680	0,352	291,97***
	Männer	27,9	0,763	0,455	183,54***
	Frauen	22,2	0,576	0,256	119,95***
Ältere	Männer	14,4	0,671	0,366	41,99***
	Frauen	11,9	0,471	0,104	54,57***
Eltern mit Kindern <3 Jahre	Männer	34,5	0,821	0,599	9,04***
	Frauen	16,0	0,496	0,210	8,97***
Alleinerziehende	Männer	12,1	0,590	0,472	0,48
	Frauen	30,1	0,591	0,289	39,63***
Behinderte	Männer	18,5	0,716	0,240	54,80***
	Frauen	9,2	0,492	0,011	43,08***
Personen mit Migrationshintergrund	Männer	28,8	0,743	0,482	32,01***
	Frauen	17,3	0,460	0,071	53,28***

Lesbeispiel: 25 % aller Befragten nahmen eine Beschäftigung auf; der Indexwert für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der erfolgreichen Wechsler beträgt 0,68; für die arbeitslos Gebliebenen beträgt er 0,352 (siehe auch Tabelle 1). Unter den befragten älteren Männern haben 14,4 % eine Beschäftigung aufgenommen, die mittleren Indexwerte für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit betragen 0,671 (erfolgreiche ältere Männer) bzw. 0,366 (arbeitslos gebliebene ältere Männer). Der T-Test prüft, ob sich die Mittelwerte der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb der Zielgruppen für Personen mit und ohne Beschäftigungsaufnahme unterscheiden. *** zeigt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1 % an.

Quelle: ZEW et al. 2008; Berechnungen der Autoren.

WSI MITTEILUNGEN

So sind die Unterschiede in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zwischen den Personen mit einer Beschäftigungsaufnahme und den arbeitslos Gebliebenen innerhalb der Gruppe der Eltern mit Kindern unter drei Jahren relativ gering. Weniger die individuelle Beschäftigungsfähigkeit als vielmehr die Möglichkeit zur Kinderbetreuung – das spezifische Problem in dieser Zielgruppe – beeinflusst die Beschäftigungschancen. Umgekehrt sind die Mittelwertunterschiede beispielsweise bei Frauen ab 50 Jahren und Männern mit einer Behinderung stark ausgeprägt. Hier hat die

individuelle Beschäftigungsfähigkeit stärker als bei anderen Zielgruppen einen Einfluss auf die Beschäftigungsaufnahme als zielgruppenspezifische arbeitsmarktstrukturelle Problemlagen.

Schließlich ist die absolute Höhe der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit einer Beschäftigungsaufnahme zwischen den Zielgruppen zu vergleichen. Männer mit Migrationshintergrund, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, weisen von den betrachteten Zielgruppen die zweithöchste durchschnittliche Beschäftigungsfähigkeit auf, während die Übertritts-

rate nur knapp über dem Durchschnitt liegt. Dies deutet für die Männer mit Migrationshintergrund auf eine hohe Beschäftigungsschwelle hin, die nur überwunden werden kann, wenn die individuellen Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme besonders gut sind. Hierzu lässt sich auch die relativ hohe individuelle Beschäftigungsfähigkeit der beschäftigungslos gebliebenen Männer mit Migrationshintergrund heranziehen: Sie konnten ihre vergleichsweise gute Beschäftigungsfähigkeit nicht in eine Beschäftigung umsetzen.

5 Fazit

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit lässt sich als mehrdimensionales Bündel individueller Eigenschaften verstehen, das die Potenziale einer Person beschreibt, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, zu behalten oder auszuweiten. Als Dimensionen wurden formale Qualifikationen und Kompetenzen, Gesundheit, Suchverhalten, Konzessionsbereitschaft, Ressourcen zur Arbeitsaufnahme, psycho-soziale Probleme sowie das soziale Umfeld operationalisiert. In diesem Aufsatz wurde ein Konzept vorgeschlagen, demzufolge zunächst der Einfluss dieser Dimensionen auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme im Aggregat empirisch ermittelt wird und anschließend die individuellen Ausprägungen der jeweiligen Dimension mit den geschätzten Einflussstärken gewichtet werden. Dieses Verfahren hat den Vorteil, dass die Erklärungskraft einzelner Komponenten von Beschäftigungsfähigkeit auf Grundlage von tatsächlich erfolgten Arbeitsaufnahmen gemessen wird und dass die Beschäftigungsfähigkeit auch für jene Personen bestimmt werden kann, die keine Arbeit aufgenommen haben. Ein derartiger Indikator ist Voraussetzung, um Veränderungen der individuellen Beschäftigungsfähigkeit („Integrationsfortschritte“) im Zeitverlauf zu untersuchen, auch wenn (noch) keine Beschäftigungsaufnahme erfolgt.

Die empirischen Ergebnisse auf Grundlage einer großen Stichprobe von ALG-II-Empfängern zeigen:

(1) Die Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, wird auch unter Kontrolle von soziodemografischen Cha-

rakteristika und regionalen Kontextvariablen von den Eigenschaften beeinflusst, die im Konstrukt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit operationalisiert werden. Dies ist auch angesichts einerseits wirkmächtiger struktureller, andererseits zahlreicher zufälliger oder unbeobachteter Einflüsse auf Arbeitsmarktchancen und Erwerbsverläufe festzuhalten.

(2) (Ehemalige) ALG-II-Empfänger, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, weisen im Durchschnitt eine signifikant höhere Beschäftigungsfähigkeit auf als solche, denen dies nicht gelang. Damit wird eine zentrale theoretische Annahme zum Konstrukt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zum Zusammenhang von individuellen Eigenschaften und Jobchancen empirisch bestätigt.

(3) Besonders hohen Einfluss auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit haben der Gesundheitszustand, die Möglichkeit zu individueller Mobilität (als ein Aspekt der Ressourcen zur Arbeitsaufnahme) sowie formale Qualifikationen. Der Konzessionsbereitschaft kommt hingegen zwar auch ein signifikanter, aber vergleichsweise geringer Stellenwert zu. Die „schlechte Nachricht“ für Aktivierungsstrategien: Was durch „Fordern und Fördern“ relativ leicht beeinflussbar erscheint, scheint die relativ geringste Wirkung zu haben.

(4) In den meisten der untersuchten Problemgruppen des Arbeitsmarktes gibt es nicht nur geringere Übergangsraten in Beschäftigung, sondern auch unterdurchschnittliche Werte individueller Beschäftigungsfähigkeit für jene, die keine Arbeit aufgenommen haben.

Die Ergebnisse haben aber auch gezeigt, dass die individuelle Beschäftigungsfähigkeit allein den Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung nicht erklärt. Dies wurde bereits in den Schätzergebnissen der Kontext- und Kontrollvariablen und weiter anhand der Verteilung der Werte individueller Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen Zielgruppen des Arbeitsmarktes deutlich. Ein erheblicher Teil von Personen mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsfähigkeit fand keine neue Beschäftigung, während ein nennenswerter Teil von Personen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungsfähigkeit Arbeit gefunden hat. Die hohe Beschäftigungsfähigkeit in eini-

gen Zielgruppen (Eltern mit Kindern unter drei Jahren, alleinerziehende Frauen, Männer mit Migrationshintergrund) legt den Schluss nahe, dass arbeitsmarktpolitische Probleme gerade in diesen Gruppen vielfach nicht durch individuelle Faktoren, sondern durch strukturelle Probleme (fehlende Kinderbetreuung, Arbeitsmarktsegmentierung) verursacht sind.

Die Ergebnisse stützen für ALG-II-Empfänger nicht die Annahme, dass eine fehlende Konzessionsbereitschaft eine wesentliche Ursache für Misserfolge bei der Arbeitsplatzsuche ist. Unsere Befunde legen außerdem nahe, dass zwar faktisch nicht-suchende Leistungsbezieher zu einer Arbeitsuche angehalten werden sollten, dass aber eine breite Streuung der Bewerbungsaktivitäten nicht notwendigerweise schneller in Beschäftigung führt als Unterstützung bei einer zielgenauen Arbeitssuche.

Künftige Forschung zur Beschäftigungsfähigkeit sollte zum einen die einzelnen Dimensionen des mehrdimensionalen Merkmalbündels „Beschäftigungsfähigkeit“ differenzierter untersuchen. Dies betrifft beispielsweise die Netzwerkdimension, die durch objektive Daten etwa zur Mitgliedschaft in Vereinen erweitert werden kann. Weiterhin sind die Beziehungen der einzelnen Dimensionen untereinander zu berücksichtigen. Damit lassen sich möglicherweise auf den ersten Blick kontraintuitive Befunde, wie der geringe Stellenwert sozialer Problemlagen für eine Beschäftigungsaufnahme, aufklären. Die befragten ALG-II-Beziehenden sind nicht repräsentativ für alle Arbeitslosen. Die Ergebnisse können daher nur vorsichtig verallgemeinert werden. So ist es denkbar, dass eine fehlende Konzessionsbereitschaft unter bestimmten Bedingungen oder in ausgewählten Zielgruppen eine Barriere für eine Beschäftigungsaufnahme darstellt. Die Veränderung der Beschäftigungsfähigkeit unabhängig von einer Beschäftigungsaufnahme ist eine weitere Forschungsfrage von praktischer Relevanz; das hier vorgestellte Konzept erlaubt einen Vorher-Nachher-Vergleich der Beschäftigungsaufnahme auch von Personen, die keine Beschäftigung aufgenommen haben. In jedem Fall eröffnet die hier vorgenommene Operationalisierung individueller Beschäftigungsfähigkeit neue Perspektiven, um die Diskussionen zum Stellenwert von Beschäftigungsfähigkeit auf empirischer Grundlage zu führen.

LITERATUR

- Apel, H.** (2006): Beschäftigungsfähigkeit und soziale Stabilisierung. Ein Überblick über Inhalt und Operationalisierung, Unveröffentlichtes Manuskript, Köln
- Apel, H./Fertig, M.** (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 1, S. 5–28
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J.** (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht 21, Nürnberg
- Blancke, S./Roth, Ch./Schmid, J.** (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie, Akademie für Technikfolgenabschätzung, Stuttgart
- Deeke, A./Kruppe, Th.** (2003): Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms, IAB-Werkstattbericht 01, Nürnberg
- Europäische Kommission** (1997): Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998. Entschließung des Rates vom 15. Dezember 1997. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/98_guidelines_de.htm
- Gazier, B.** (1998): Employability – definitions and trends, in: Gazier, B. (Hrsg.): Employability. Concepts and policies, Berlin, S. 37–71
- Lefresne, F.** (1999): Employability at the heart of the European employment strategy, in: Transfer 4, S. 460–480
- McQuaid, R. W./Lindsay, C.** (2005): The concept of employability, in: Urban Studies 2, S. 197–219
- Promberger, M./Wenzel, U./Pfeiffer, S./Hackett, A./Hirsland, A.** (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 70–76
- Söstra /IMU /PIW /Compass** (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Zweiter Bericht, Berlin
- ZEW /IAQ /TNS Emnid** (2008): Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II – Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Optierende Kommune“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“, Abschlussbericht, Mannheim