

# IAB-Kurzbericht

23/2009

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Kurze Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind seit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach den Ein-Euro-Jobs das am häufigsten eingesetzte Aktivierungsinstrument für Arbeitslosengeld-II-Bezieher.
- Bewerbungstraining, Eignungsfeststellungen für bestimmte Berufsbilder, aber auch die Vermittlung von Kenntnissen wie Softwareschulungen gehören zum Spektrum der geförderten Maßnahmen.
- Werden Trainingsmaßnahmen in einem Betrieb durchgeführt, verbessert dies die Beschäftigungschancen bedürftiger Teilnehmer deutlich und auch nachhaltig.
- Auch bei schulischen Eignungsfeststellungen und der Vermittlung spezifischer Kenntnisse sprechen die Analysen dafür, dass nachhaltige Eingliederungswirkungen auftreten.
- Die Teilnahme an Bewerbungstrainings führt dagegen im Schnitt nicht zu einer nachhaltigeren Integration der erwerbsfähigen hilfebedürftigen Teilnehmer in ungeforderte Beschäftigung. Die Ergebnisse legen nahe, dass einige Teilnehmer an Bewerbungskursen durch andere Trainingsmaßnahmen wie Kenntnisvermittlungen besser in Erwerbsarbeit integriert werden könnten.

## Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher

# Auf den Inhalt kommt es an

von Eva Kopf und Joachim Wolff

Aktivierungsmaßnahmen sollen für Arbeitslosengeld-II-Bezieher ein Wegbereiter in Erwerbsarbeit sein. Trainingsmaßnahmen wie Bewerbungskurse, Kenntnisvermittlung oder Eignungsfeststellungen für unterschiedliche Berufsbilder gehören dabei zu den häufigsten Instrumenten. Sie zielen auf unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Aktuelle Wirkungsanalysen zeigen, wie sich unterschiedliche Förderarten auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer auswirken und ob die Wirkungen nachhaltig sind.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende setzt seit über vier Jahren darauf, mit den Prinzipien des Förderns und Forderns bedürftige Arbeitslose an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, im Folgenden einfachheitshalber als Trainingsmaßnahmen bezeichnet, sind kurze Qualifizierungsmaßnahmen und ein zentrales Instrument der Aktivierungspolitik. Rechtsgrundlage der Trainingsmaßnahmen waren noch im Jahr 2008 die §§ 48 bis 52 des Sozialgesetzbuch (SGB) III. 2009 wurde mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der Instrumente eine neue Rechtsgrundlage geschaffen (vgl. Infokasten, Seite 2).

Durch Trainingsmaßnahmen sollen Teilnehmer einerseits in die Lage versetzt werden, Erwerbsarbeit schneller und teils gezielter zu finden. Neben diesem Förderaspekt könnte andererseits auch das Fordern eine Rolle spielen: Einige erwerbsfähige Hilfebedürftige, die sich nicht hinreichend um eine Überwindung der Hilfebedürftigkeit bemühen, könnten gezielt einer Maßnahme wie beispielsweise Bewerbungstraining zugewiesen werden. Das mag bewirken, dass sie sich künftig stärker aus eigener Initiative um Arbeit zu bemühen.

Die Zahl der in Trainingsmaßnahmen geförderten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Im Jahr 2008 waren es fast 630 Tsd. Eintritte, während es im Jahr 2006 noch rund 500 Tsd. waren. Damit lagen die Förderfälle im Jahre 2008 schon fast in vergleichbarer Höhe zu den am häufigsten eingesetzten Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, den sogenannten Ein-Euro-Jobs (760 Tsd. Eintritte).<sup>1</sup>

Bisherigen Befunden zufolge erleichtern schulische und betriebliche Eignungsfest-

<sup>1</sup> Quelle: Webseite der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

## **i** Neue Rechtsgrundlage

„Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ waren im Sozialgesetzbuch (SGB) III von den Jahren 1998 bis 2008 in den §§ 48 bis 52 detailliert geregelt. Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der Instrumente wurde die gesetzliche Grundlage dieser Maßnahmen im SGB III neu gefasst.

Das Gesetz trat zum ersten Januar 2009 in Kraft und zielte unter anderem darauf ab, die Flexibilität der Fachkräfte in Agenturen und in Grundsicherungsstellen bei der Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen zu erhöhen. Damit entfielen die §§ 48 bis 52 SGB III zu den Trainingsmaßnahmen. Dennoch können weiterhin Maßnahmen mit ähnlichem Inhalt im Rahmen des neuen § 46 SGB III als „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ durchgeführt werden. Die Neuregelungen spezifizieren jedoch weniger die Maßnahmenteilnahme und -ausgestaltung selbst, sondern vielmehr deren Zielsetzung.

## **i** Daten und Methodik

Die Untersuchung beruht auf der Auswertung von anonymisierten administrativen Personendaten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Datenbasis enthält detaillierte Informationen zu soziodemographischen Merkmalen, zu Zeiten der Arbeitslosigkeit, des Leistungsbezugs, der Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und zur Erwerbstätigkeit. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige liegen diese Informationen für alle Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaft vor. Die Datengrundlage enthält keine Angaben zu erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den optierenden Kommunen.

Es werden die Wirkungen von Teilnahmen an unterschiedlichen Trainingsmaßnahmen ermittelt, indem der Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmer mit dem Arbeitsmarkterfolg ähnlicher nicht teilnehmender Personen verglichen wird. Die Teilnehmer waren zum 31. Januar 2005 arbeitslos und hilfebedürftig und begannen zwischen Februar und April 2005 eine Trainingsmaßnahme. Ähnliche Vergleichspersonen werden aus einer Nicht-Teilnehmergruppe ausgewählt: dem Bestand der zum 31. Januar 2005 bedürftigen Arbeitslosen, die zwischen Februar und April 2005 nicht an einer der Trainingsmaßnahmen teilgenommen haben. Personen, die aber später an (weiteren) Trainingsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen, werden aus beiden Gruppen nicht ausgeschlossen. Es werden nur Personen im Alter von 15 bis 57 Jahren betrachtet.

Die Auswahl der Vergleichspersonen aus der Nicht-Teilnehmergruppe erfolgt so, dass sie sich bezüglich zentraler Determinanten ihrer Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Trainingsmaßnahme und ihres potentiellen Arbeitsmarkterfolgs wie Alter, Ausbildung, Erfolg am Arbeitsmarkt in der Vergangenheit, regionale Arbeitsmarktlage und weitere Faktoren im Wesentlichen nicht von den Teilnehmern unterscheiden. Das wird mit Hilfe der Methodik des Propensity-Score-Matchings bewerkstelligt, die Vergleichspersonen mit ähnlicher Teilnahmewahrscheinlichkeit wie die Teilnehmer selbst ermittelt. Die Analyse nimmt an, dass der Erfolg der Vergleichspersonen am Arbeitsmarkt genau dem Erfolg der (jeweiligen) Maßnahmenteilnehmer entspricht, wenn sie gar nicht an der Trainingsmaßnahme teilgenommen hätten. Es kann allerdings nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass Maßnahmenteilnehmer und ausgewählte Vergleichspersonen sich nicht dennoch durch besondere Eigenschaften unterscheiden, wie Motivation oder persönliches Auftreten, die in den Datengrundlagen nicht sichtbar werden, was die Ergebnisse etwas verfälschen kann. Kopf (2009) beschreibt die Vorgehensweise im Detail.

stellungs- und Trainingsmaßnahmen hilfebedürftigen Teilnehmern den Weg in ungeforderte Beschäftigung (Jozwiak und Wolff 2007). Betriebliche Trainingsmaßnahmen waren danach mit sehr viel höheren Eingliederungswirkungen verbunden als die schulischen. Zwei Aspekte wurden allerdings bisher nicht aufgegriffen: Erstens konnten wegen eines kürzeren Beobachtungszeitraums keine Aussagen zur Nachhaltigkeit der Integrationswirkungen gemacht werden. Zweitens wurde nicht weiter zwischen den verschiedenen Inhalten der Trainingsmaßnahmen unterschieden. Neue Ergebnisse erlauben nun, beide Wirkungsaspekte zu beurteilen.

## **■** Trainingsmaßnahmen und ihre Vielfalt

Trainingsmaßnahmen können vielfältige Inhalte haben. Einige Schulungen setzen darauf, Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitsuchenden (z. B. durch Fremdsprachen- oder EDV-Kurse) so zu verbessern, dass Arbeitgeber sie häufiger als geeignete Bewerber für offene Stellen in Betracht ziehen. Eine weitere Förderart sind Eignungsfeststellungen, durch die die Eignung für bestimmte Berufsfelder – wie gewerblich-technische Berufe oder Pflegeberufe – festgestellt und damit eine Integration in entsprechende Tätigkeiten vorbereitet wird. Auch Bewerbungstraining zählt zu diesen Maßnahmen. Hier lernen die Teilnehmer beispielsweise, ihre Bewerbungsunterlagen professioneller auszuarbeiten, und sie werden auf Vorstellungsgespräche vorbereitet. Ihre Bewerbungen sollen dadurch rascher zum Erfolg und damit zur Eingliederung in Erwerbsarbeit führen. In geringem Umfang werden Trainingsmaßnahmen zur Vorbereitung einer Existenzgründung angeboten.

Schließlich gibt es auch schulische Trainingsmaßnahmen, die ausschließlich zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft dienen. Die Befunde einer Fallstudie für eine Arbeitsagentur (Büttner 2008) zeigen, dass nicht unbedingt die Teilnahme an Überprüfungen der Arbeitsbereitschaft, sondern bereits die Aufforderung zur Teilnahme bewirken kann, dass Arbeitsuchende ihre Arbeitslosigkeit beenden. Da für unsere Studie keine Informationen über den Zeitpunkt der Ankündigung der Teilnahme zur Verfügung stehen, konnte dieser Aspekt nicht untersucht werden. Deshalb werden Teilnahmen an Überprüfungen der Arbeitsbereitschaft im Folgenden nicht diskutiert.

Die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen sollte also einen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitslose sich

effektiver bewerben oder auch erweiterte Kenntnisse vorweisen, so dass ihnen häufiger Stellen angeboten werden und sie beständiger in Erwerbsarbeit integriert werden. Die Trainingsmaßnahme selbst kann dabei mitunter auch nur ein erster Schritt sein, der dann eine Eingliederung durch eine weitere Förderung – wie durch Lohnkostenzuschüsse oder durch eine berufliche Weiterbildung – ermöglicht.

Alle Förderarten haben eine kurze Dauer. Für Teilnahmen an einem Bewerbungstraining sind es wenige Tage bis zu zwei Wochen. Bei Eignungsfeststellungen sind es bis zu vier, bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten bis zu acht Wochen. Eine Kombination verschiedener Trainingsmaßnahmen ist für bis zu zwölf Wochen möglich: Häufig werden Maßnahmen der Eignungsfeststellung mit der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten kombiniert (Achatz et al. 2009). Alle genannten Förderarten werden als schulische Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Als Praktika in Betrieben gibt es hauptsächlich Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung (Achatz et al. 2009).

## ■ Vorgehensweise und Resultate der Untersuchung

Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf sechs verschiedene Typen von Trainingsmaßnahmen. Zum einen werden vier schulische Maßnahmetypen untersucht: Bewerbungstrainings, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, Eignungsfeststellungen sowie Kombinationen dieser Maßnahmen. Zum anderen werden zwei betriebliche Maßnahme-

arten betrachtet: Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Kombinationen und Eignungsfeststellungen. Dabei werden die Nettowirkungen der verschiedenen Maßnahmeteilnahmen auf die Chance ermittelt, in verschiedenen Monaten nach Teilnahmebeginn ungefordert sozialversicherungspflichtig (regulär) beschäftigt zu sein. Mit der Datengrundlage konnte dies maximal für 28 Monate nach Beginn der Teilnahme betrachtet werden. Um die Nachhaltigkeit der Beschäftigungswirkungen zu untersuchen, wird analysiert, inwiefern sich die Teilnahme auf die Chance auswirkt, mindestens zwölf Monate ununterbrochen beschäftigt zu sein. Um diese Effekte zu schätzen, werden die Teilnehmer, die zwischen Februar und April 2005 ihre Förderung begonnen haben, mit sehr ähnlichen Nicht-Teilnehmern verglichen (vgl. Infokasten „Daten und Methodik“ links).

Tabelle 1 zeigt die Teilnehmerzahlen der einzelnen Trainingsmaßnahmen in der Untersuchung. Von den insgesamt rund 62 Tsd. Maßnahmeteilnehmern haben etwas mehr als zwei Drittel an schulischen Trainingsmaßnahmen teilgenommen. Am häufigsten sind Teilnahmen an schulischen Trainingsmaßnahmen als Eignungsfeststellungen, Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Kombinationen der Maßnahmen. Sie machen jeweils um die 19 Prozent aller betrachteten Teilnahmen aus. Die Zahlen der Teilnehmer an Bewerbungstraining sind weniger als halb so hoch.

Eignungsfeststellungen werden allerdings häufiger in als außerhalb von Betrieben durchgeführt. Rund 24 Prozent aller Trainingsmaßnahmen erfol-

Tabelle 1

**ALG-II-Bezieher, die zwischen Februar und April 2005 in eine Trainingsmaßnahme eingetreten sind und Nicht-Teilnehmer**

	Ostdeutschland		Westdeutschland		gesamt	in % der Trainingsmaßnahmen
	Männer	Frauen	Männer	Frauen		
Teilnehmer an schulischen Trainingsmaßnahmen <sup>1)</sup>	9.439	7.996	14.209	9.670	41.314	67,0
<i>darunter:</i> Bewerbungstraining	835	782	2.078	1.660	5.355	8,7
Eignungsfeststellung	3.505	2.868	3.640	2.142	12.155	19,7
Kenntnisvermittlung	2.554	2.310	3.823	2.916	11.603	18,8
Maßnahmekombination	2.545	2.036	4.668	2.952	12.201	19,8
Teilnehmer an betrieblichen Trainingsmaßnahmen	4.933	3.210	8.800	3.400	20.343	33,0
<i>darunter:</i> Eignungsfeststellung	3.943	2.507	6.048	2.243	14.741	23,9
Kenntnisvermittlung/Kombination	990	703	2.752	1.157	5.602	9,1
nicht teilnehmende bedürftige Arbeitslose	82.162	69.214	145.011	106.384	402.771	

<sup>1)</sup> Ohne Maßnahmen, die rein auf die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft ausgerichtet sind.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und weitere Personendatensätze des IAB, eigene Berechnungen.

gen in dem Beobachtungszeitraum als betriebliche Eignungsfeststellung. Die Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten/Maßnahmekombinationen im Betrieb findet hingegen mit 9,1 Prozent der Teilnahmen viel seltener statt.

### ■ Was wäre ohne die Teilnahme?

Bevor die eigentlichen Teilnahmewirkungen diskutiert werden, wird noch eine andere Frage beantwortet: Welche Beschäftigungschancen hätten die Teilnehmer in unserer Studie, wenn sie gar nicht durch die jeweilige Maßnahme gefördert würden? Dadurch wird veranschaulicht, ob durch die jeweilige Trainingsmaßnahme eher bedürftige Arbeitslose mit vergleichsweise hohen oder solche mit niedrigen Integrationschancen gefördert werden.

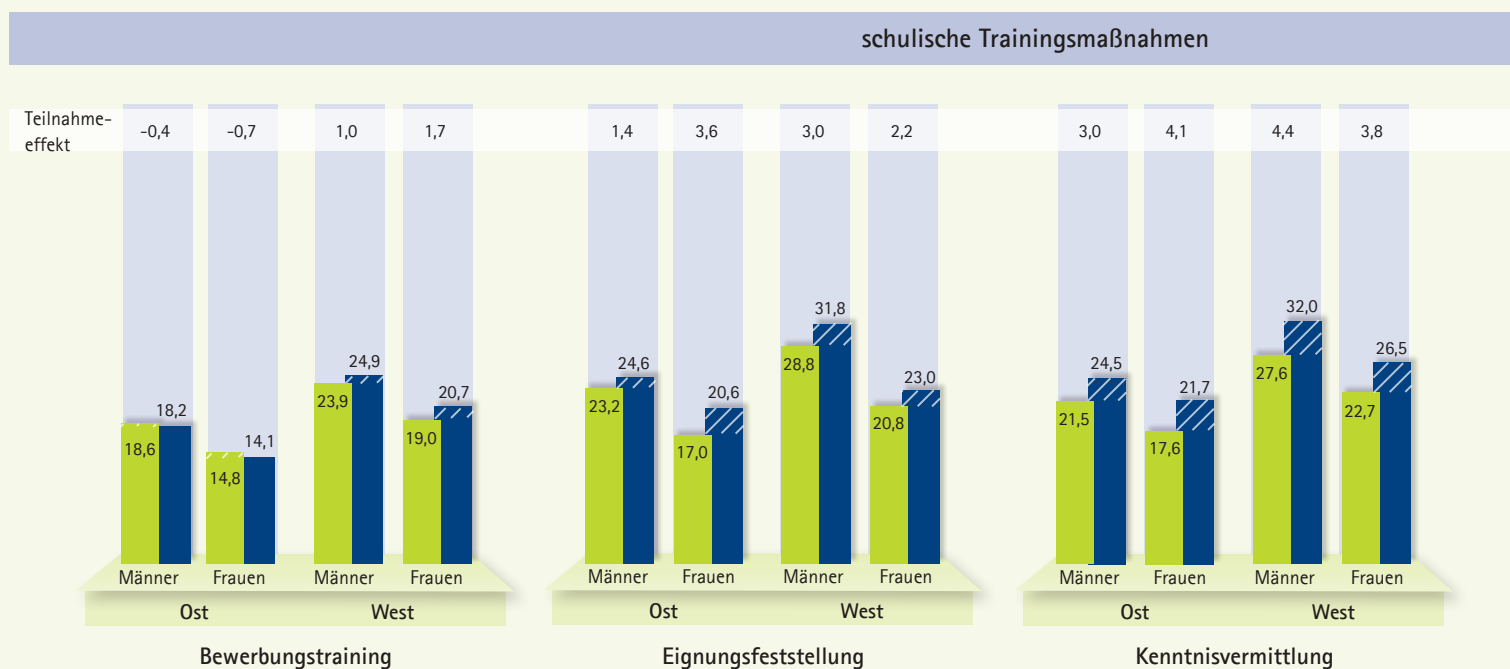
Mit Hilfe des Vergleichsgruppenansatzes kann unter den zuvor getroffenen Annahmen (vgl. Infokasten „Daten und Methodik“) geschätzt werden, welcher Anteil der Teilnehmer ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt wäre, wenn sie nicht an der jeweiligen Trainingsmaßnahme teilgenommen hätten (vgl. Tabelle 2). Er entspricht dem Anteil der ungefordert sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der durch Propensity-Score-Matching

bestimmten Vergleichsgruppe der jeweiligen Trainingsmaßnahme. 28 Monate nach Teilnahmebeginn beträgt dieser Anteil für schulische Trainingsmaßnahmen knapp 15 bis rund 31 Prozent. Die Anteile für ostdeutsche Frauen liegen mit 15 bis etwas unter 18 Prozent am niedrigsten. Für Männer und westdeutsche Frauen liegen die Anteile mit mehr als 18 bis 31 Prozent etwas höher. Deutlich höher sind die Beschäftigungsanteile der Vergleichspersonen für die betrieblichen Trainingsmaßnahmen mit 22 bis fast 35 Prozent. Das zeigt, dass mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen Arbeitslose gefördert werden, die auch ohne Teilnahme an der Maßnahme höhere Eingliederungschancen hätten als Arbeitslose, die in den verschiedenen schulischen Trainingsmaßnahmen gefördert werden.

Sind damit die Beschäftigungschancen der in die Maßnahmen selektierten Arbeitslosen auch ohne Förderung bereits höher als für durchschnittliche bedürftige Arbeitslose? Diese Positivselektion trifft für alle Maßnahmen zu, wie ein Vergleich zu den Eingliederungschancen aller nicht teilnehmenden bedürftigen Arbeitslosen zeigt (vgl. Tabelle 2, letzte Zeile, Seite 6). Bewerbungstrainingsteilnehmer unterscheiden sich dabei allerdings nur geringfügig von den durchschnittlichen Arbeitslosen.

Abbildung 1

Beschäftigungseffekt der schulischen und betrieblichen Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher 28 Monate nach Maßnahmebeginn und unter den ehemaligen Maßnahmeteilnehmern und in der ungeforderten Vergleichsgruppe\* – in Prozent



\* ALG-II-Bezieher, die zum 31. Januar 2005 arbeitslos waren, mit ähnlichen Merkmalen wie die Teilnehmer, die aber nicht zwischen Februar und April 2005 in die Maßnahmen eingetreten sind.

## ■ Nettoeffekte: Wirkungen im Vergleich zur Nicht-Teilnahme

Welche Wirkungen haben aber nun die verschiedenen Trainingsmaßnahmen auf den Arbeitserfolg der Teilnehmer?

Tabelle 3 (Seite 6) stellt in Prozentpunkten dar, wie stark ihre Beschäftigungsanteile durch eine bestimmte Maßnahmeteilnahme von den entsprechenden Anteilen in der jeweiligen Vergleichsgruppe abweichen und zwar vier, 16 und 28 Monate nach Teilnahmebeginn.

Nach vier Monaten ist dabei noch mit keinen oder teils nachteiligen Nettoeingliederungseffekten zu rechnen. Der Grund dafür ist das Nachwirken des sogenannten „Einbindungseffekts“: Während der Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weniger Zeit für die Arbeitsuche als die Vergleichspersonen. Daher nehmen sie in den ersten Wochen ab Teilnahmebeginn auch weniger häufig Erwerbsarbeit auf als die Vergleichspersonen. Dieser anfängliche Nachteil kann erst im Laufe der Zeit überwunden werden.

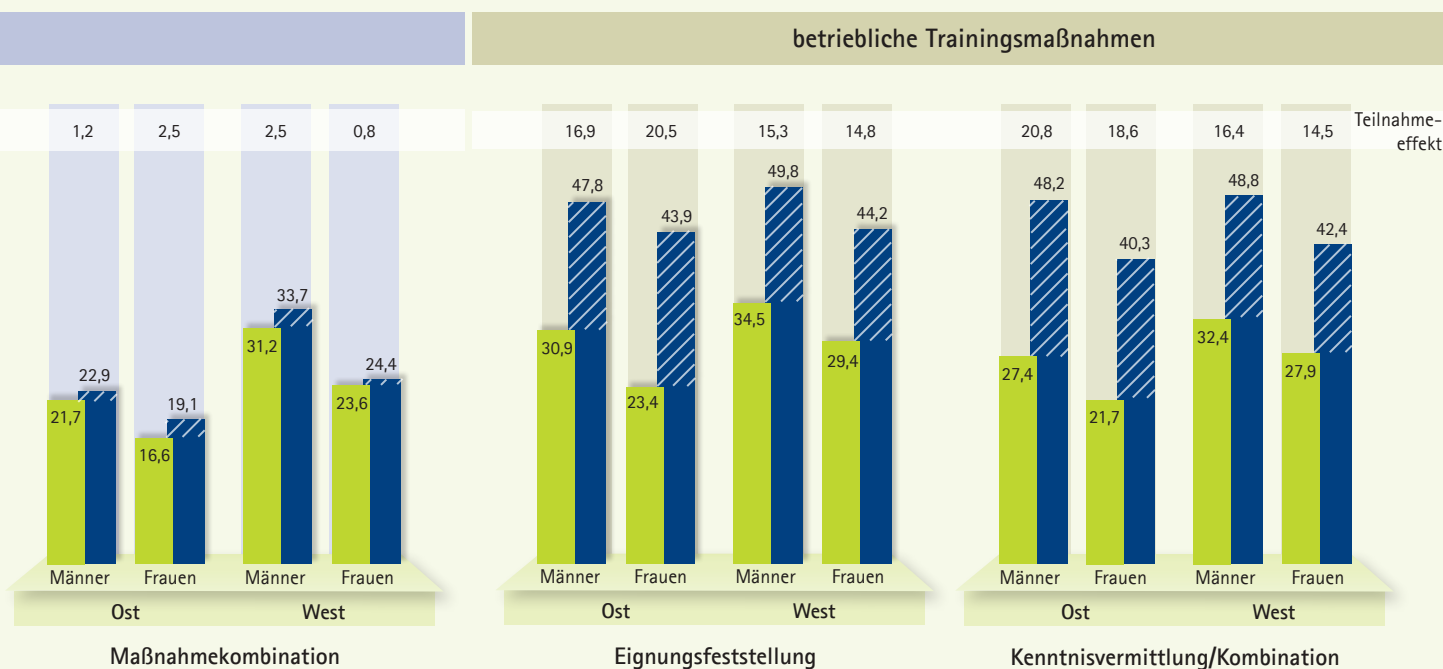
Für Teilnehmer am schulischen Bewerbungstraining werden kurz nach Teilnahmebeginn die Beschäftigungschancen dabei etwas reduziert. Nach

28 Monaten sind die Nettoeffekte nahe Null und nicht statistisch signifikant (vgl. **Abbildung 1**). Ein deutlich positiveres Bild zeigt sich bei den Teilnahmewirkungen der schulischen Eignungsfeststellungen und der schulischen Vermittlung von Kenntnissen. Sie reduzieren zwar auch zunächst die Beschäftigungschancen für westdeutsche Frauen, da der anfängliche Einbindungseffekt erst noch überwunden werden muss. Hingegen werden mittelfristig häufig erhöhte Beschäftigungschancen aufgrund der Teilnahme nachgewiesen. Bei schulischer Kenntnisvermittlung sind die Maßnahmewirkungen 28 Monate nach Maßnahmebeginn mit einer Erhöhung der Beschäftigungschancen zwischen 3,0 und 4,4 Prozentpunkten deutlich positiv. Kombinierte Maßnahmen hingegen wirken sich weniger stark auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer aus: Hier sind nur bei ostdeutschen Frauen und westdeutschen Männern 28 Monate nach Maßnahmebeginn positive statistisch gesicherte Effekte zu verzeichnen.

Bei Weitem stärker sind die Auswirkungen der beiden betrieblichen Trainingsmaßnahmearten auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer. Schon vier Monate nach Teilnahmebeginn wird ihre Chance, einer regulären Erwerbstätigkeit nachzugehen, um 10 bis 22 Prozentpunkte erhöht. Nach 28 Mona-

Anteil der ungefördert sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Beschäftigungsanteil der Vergleichsgruppe  
Teilnahmeeffekt  
Beschäftigungsanteil in der ehemaligen Maßnahmeteilnehmergruppe



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und weitere Personendatensätze des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle 2

### Anteil ungefördert sozialversicherungspflichtig (regulär) Beschäftigter in den Vergleichsgruppen\* der einzelnen Maßnahmen

28 Monate nach Teilnahmebeginn, in Prozent

ausgewählte Vergleichsgruppe für ...	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>... schulische Trainingsmaßnahmen</b>				
Bewerbungstraining	18,6	14,8	23,9	19,0
Eignungsfeststellung	23,2	17,0	28,8	20,8
Kenntnisvermittlung	21,5	17,6	27,6	22,7
Maßnahmekombination	21,7	16,6	31,2	23,6
<b>... betriebliche Trainingsmaßnahmen</b>				
Eignungsfeststellung	30,9	23,4	34,5	29,4
Kenntnisvermittlung/Kombination	27,4	21,7	32,4	27,9
<b>... Nicht-Teilnehmer</b>				
bedürftige Arbeitslose	17,2	13,4	21,0	17,1

\* ALG-II-Bezieher, die zum 31. Januar 2005 arbeitslos waren, mit ähnlichen Merkmalen wie die Teilnehmer, die aber nicht zwischen Februar und April 2005 in die Maßnahmen eingetreten sind.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und weitere Personendatensätze des IAB, eigene Berechnungen.

© IAB

Tabelle 3

### Effekt der Maßnahmeteilnahme auf die Chance, einer regulären Beschäftigung nachzugehen

jeweils 4, 16 und 28 Monate nach Teilnahmebeginn, in Prozentpunkten

Maßnahmetyp	Monate <sup>1</sup>	Ostdeutschland		Westdeutschland	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>schulische Trainingsmaßnahmen</b>					
Bewerbungstraining	4	-3,3 ***	-1,9 **	-2,2 ***	-2,6 ***
	16	-2,1 *	-2,3 **	1,4	-0,1
	28	-0,4	-0,7	1,0	1,7
Eignungsfeststellung	4	0,7	1,4	-0,2	-2,3 ***
	16	2,1 ***	3,0	2,7 ***	-0,2
	28	1,4	3,6	3,0 ***	2,2 *
Kenntnisvermittlung	4	2,1 ***	0,1	0,0	-2,4 ***
	16	2,4 ***	3,1 ***	3,8 ***	1,7 *
	28	3,0 ***	4,1 ***	4,4 ***	3,8 ***
Maßnahmekombination	4	-0,5	1,5 **	-0,1	-2,3 ***
	16	0,7	1,4 *	0,9	1,6 *
	28	1,2	2,5 ***	2,5 ***	0,8
<b>betriebliche Trainingsmaßnahmen</b>					
Eignungsfeststellung	4	15,6 ***	16,9 ***	15,7 ***	15,7 ***
	16	19,7 ***	22,2 ***	18,1 ***	16,1 ***
	28	16,9 ***	20,5 ***	15,3 ***	14,8 ***
Kenntnisvermittlung/ Kombination	4	22,0 ***	15,9 ***	14,6 ***	10,0 ***
	16	19,9 ***	21,5 ***	17,5 ***	16,3 ***
	28	20,8 ***	18,6 ***	16,4 ***	14,5 ***

<sup>1</sup> nach Teilnahmebeginn

\*\*\* = 1 % Signifikanzniveau \*\* = 5 % Signifikanzniveau \* = 10 % Signifikanzniveau

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und weitere Personendatensätze des IAB, eigene Berechnungen.

© IAB

ten sind es rund 15 bis 21 Prozentpunkte. Die Effekte sind für alle Personengruppen und beide Varianten recht ähnlich (vgl. Abbildung 1).

### Stabilere Integrationen

Inwiefern gelingen durch die Maßnahmen auch stabile Integrationen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung? Tabelle 4 zeigt, inwieweit die Maßnahmen die Chancen der Teilnehmer erhöhen, innerhalb der ersten 17 Monate nach Teilnahmebeginn eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen, die mindestens ein Jahr ununterbrochen andauert.

Im Durchschnitt nahezu keine Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität haben schulische Bewerbungstrainings und Trainingsmaßnahmekombinationen. Im Gegensatz dazu zeigen die Schätzergebnisse, dass schulische Eignungsfeststellungen und Vermittlung von Kenntnissen einen Beitrag zur Aufnahme stabiler Beschäftigungsverhältnisse leisten. Die Chance auf eine stabile Beschäftigung steigt je nach Teilnehmergruppe um rund ein bis drei Prozentpunkte. Nur für westdeutsche Teilnehmerinnen bleibt die Teilnahme an allen schulischen Trainingsmaßnahmen im Schnitt ohne Wirkung.

Beide betrieblichen Trainingsmaßnahmen wirken sich hingegen sehr stark positiv aus: Die Chance der Aufnahme einer stabilen Beschäftigung ist zwischen 13 und 19 Prozentpunkten höher als in der jeweiligen Vergleichsgruppe, bei nur geringen Unterschieden zwischen den Maßnahmevarianten.

### ■ Wirkungen einiger Trainingsmaßnahmen im Vergleich

Da sich die Teilnehmer an den verschiedenen Maßnahmen unterscheiden können, kann aus den dargestellten Befunden noch nicht gefolgert werden, ob beispielsweise Teilnehmer an Bewerbungstraining durch die Vermittlung von Kenntnissen besser in den Arbeitsmarkt integriert worden wären. Um diesen direkten Vergleich zu ziehen, müssen die Teilnehmer an Bewerbungstraining mit sehr ähnlichen Teilnehmern an Kenntnisvermittlungen verglichen werden. Soweit die Datengrundlage es zuließ, wurden solche vergleichende Analysen zwischen verschiedenen Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Hier werden nur kurz die wichtigsten Ergebnisse des Vergleichs skizziert. Eine ausführlichere Darstellung ist in Kopf (2009) nachzulesen.

■ Erstens wurde untersucht, ob Teilnehmer an Bewerbungstraining durch eine der anderen schulischen Trainingsmaßnahmen effektiver in den Arbeitsmarkt integriert worden wären. Die Ergebnisse legen nahe, dass es für einige dieser Teilnehmer besser wäre, wenn sie durch Eignungsfeststellungen, Vermittlung von Kenntnissen oder eine Maßnahmekombination gefördert würden.

■ Außerdem wurde schulische Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten mit den anderen drei schulischen Trainingsmaßnahmen verglichen. Die Befunde sprechen dafür, dass Teilnehmer an Vermittlungen von Kenntnissen und Fähigkeiten nur teilweise durch diese Teilnahme besser gestellt wurden. In den meisten Fällen hätte sich durch die Teilnahme an anderen schulischen Trainingsmaßnahmen keine Änderung in den Beschäftigungschancen ergeben.

■ Drittens erfolgte ein Vergleich zwischen den beiden betrieblichen Trainingsmaßnahmentearten. Hierbei ergaben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass für Teilnehmer an einer Alternative die andere vorzuziehen wäre.

## ■ Fazit

Die Befunde dieser Studie weisen für einige Fördervarianten der Trainingsmaßnahmen positive Beschäftigungswirkungen auf die Teilnehmer aus dem Kreis der Arbeitslosengeld-II-Bezieher nach. Die Wirkungen sind in der Regel nachhaltig und die Teilnahmen tragen zu stabileren Integrationen in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei.

Am stärksten fallen die Beschäftigungseffekte für Teilnehmer an den zwei Arten betrieblicher Trainingsmaßnahmen aus, gefolgt von schulischen Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen sowie Eignungsfeststellungen. Im Schnitt weisen die Untersuchungsergebnisse auf keine oder teils etwas nachteilige Wirkungen der Teilnahmen an Bewerbungstraining hin. Der Vergleich zwischen Bewerbungstraining und anderen schulischen Trainingsmaßnahmen unterstreicht, dass einige Teilnehmer an dieser Maßnahme durch alternative schulische Trainingsmaßnahmen besser in den Arbeitsmarkt integriert worden wären.

Die Ergebnisse für Trainingsmaßnahmen im Betrieb zeigen, dass mit dem gezielten und praxisnahen Erlernen berufsbezogener Kenntnisse und der Möglichkeit einer verlängerten Arbeitserprobung oder Vorstellungsphase durch das Betriebspraktikum stabilere Beschäftigungsverhältnisse im Anschluss

Tabelle 4

### Effekt der Maßnahmeteilnahme auf eine stabile Arbeitsmarktintegration

Nettowirkung auf die Chance einer regulären Beschäftigungsaufnahme innerhalb der ersten 17 Monate nach Teilnahmebeginn, die mindestens ein Jahr andauert, in Prozentpunkten

Maßnahmetyp	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>schulische Trainingsmaßnahmen</b>				
Bewerbungstraining	-2,9 ***	-1,4	0,0	-0,1
Eignungsfeststellung	1,9 ***	2,8	1,4 *	-0,9
Kenntnisvermittlung	1,3 *	2,1 ***	2,4 ***	0,9
Maßnahmekombination	0,0	1,5 *	0,4	-0,2
<b>betriebliche Trainingsmaßnahmen</b>				
Eignungsfeststellung	13,9 ***	18,7 ***	13,2 ***	15,5 ***
Kenntnisvermittlung/Kombination	14,9 ***	17,0 ***	13,3 ***	15,0 ***

\*\*\* = 1 % Signifikanzniveau \*\* = 5 % Signifikanzniveau \* = 10 % Signifikanzniveau

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien und weitere Personendatensätze des IAB, eigene Berechnungen.

© IAB

an die Arbeitslosigkeit zustande kommen. Allerdings könnten hier in nicht zu vernachlässigendem Umfang Mitnahmeeffekte vorliegen, wenn die Firmen einen großen Einfluss auf die Auswahl der Teilnehmer haben: Die Geförderten könnten so aus einer Personengruppe stammen, aus der ohnehin die verfügbaren offenen Stellen besetzt worden wären.

Auch die Ergebnisse zur Vermittlung von Kenntnissen und Eignungsfeststellungen außerhalb von Betrieben sprechen dafür, dass eine gezielte Verbesserung berufsbezogener Kompetenzen bereits ausreichen kann, um nachhaltigere Integration in ungeforderte Beschäftigung zu erzielen.

Bewerbungstrainings vermitteln Kenntnisse, die es erleichtern, einen Job zu finden – für die Ausübung des Jobs spielen sie aber in der Regel keine maßgebliche Rolle. Mit den erlernten Fähigkeiten zur Verbesserung des Bewerbungsprozesses scheinen für einige Teilnehmer an Bewerbungstraining keine höheren Jobchancen einherzugehen, so dass sie wohl effektiver durch Vermittlung von Kenntnissen oder Eignungsfeststellungen gefördert worden wären. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein. Ein Grund mag sein, dass die Schulungsinhalte für einige Bewerbungstrainingsteilnehmer nicht adäquat sind. Dies spricht aber auch dafür, diese Personen nicht durch Bewerbungstraining zu fördern. Hier können die Fachkräfte der Jobcenter das systematische Feedback der Teilnehmer zu den Kursen nutzen, um Hinweise auf eine adäquate Anpassung der Schulungsinhalte und auf eine effektivere Zuweisung von Teilnehmern zu erhalten.

Die vorliegende Analyse stützt sich auf Teilnehmer an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen zu Beginn des Jahres 2005. Dies war notwendig, um nachhaltige Wirkungen der Maßnahmen zu untersuchen. In diesem Zeitraum kurz nach der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende hatten die Fachkräfte in den Grundsicherungseinheiten zum Teil noch wenig Erfahrung mit Eingliederungsstrategien für bedürftige Arbeitslose. Zudem dürfte eine erhebliche Arbeitsbelastung durch die Neuorganisation der Grundsicherungseinheiten entstanden sein. Beides könnte sich eher nachteilig auf die gezielte Auswahl von Teilnehmern für die einzelnen Maßnahmen und damit den Fördererfolg ausgewirkt haben. Ob sich die Förderwirkung in einem späteren Zeitraum von den vorliegenden Ergebnissen unterscheidet, müssen künftige Analysen zeigen.

## Die Autoren



Dr. PD Joachim Wolff  
ist Leiter des Forschungsbereichs  
Grundsicherung und Aktivierung  
im IAB.

joachim.wolff@iab.de



Eva Kopf  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin  
im Forschungsbereich Grundsicherung  
und Aktivierung im IAB.

eva.kopf@iab.de

## Literatur

- Achatz, J.; Eberle, J.; Jozwiak, E.; Popp, S.; Schels, B. (2009): Einsatz und Ausgestaltung von Trainingsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II – die Perspektive von Vermittlungsfachkräften, IAB Ergebnisbericht (unveröffentlichter Bericht, auf Anfrage erhältlich).
- Büttner, T. (2008): Ankündigungseffekt oder Maßnahme-wirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, in: [Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, Heft 1](#), S. 25-40.
- Jozwiak, E.; Wolff, J. (2007): Wirkungsanalyse: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II, [IAB-Kurzbericht, 24/2007](#), Nürnberg.
- Kopf, E. (2009): Short-term training variety for welfare recipients: the effects of different training types, [IAB-Discussion Paper Nr. 17/2009](#), Nürnberg.