

IAB-Kurzbericht

22/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Eingliederungsvereinbarungen mit Arbeitssuchenden sollen den Vermittlungsprozess transparenter und verbindlicher gestalten. Teilweise werden sie bereits mehrere Wochen vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit abgeschlossen.

■ Im Rahmen eines Modellprojekts haben ausgewählte Arbeitsagenturen den Zeitpunkt für den individuellen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung mithilfe eines Zufallsmechanismus ausgewählt.

■ Befragungen von Vermittlungsfachkräften begleiteten das Projekt. Ihre Einschätzungen der Eingliederungsvereinbarung fallen je nach Profil der Arbeitssuchenden sehr unterschiedlich aus.

■ Bei besonders marktnahen, aber auch bei besonders marktfernen Arbeitssuchenden sieht knapp die Hälfte der Befragten eine Eingliederungsvereinbarung generell als wenig sinnvoll an.

■ Hingegen schätzen Vermittlungsfachkräfte die Eingliederungsvereinbarung vor allem dann, wenn ihre Kundinnen und Kunden einen Aktivierungsbedarf aufweisen.

■ Verglichen mit den zurzeit praktizierten festen Vorgaben würde eine große Mehrheit der Befragten gerne individuell und fallbezogen darüber entscheiden, ob und wann eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen wird.

Eingliederungsvereinbarungen

Vermittlungsfachkräfte halten mehr Spielraum für sinnvoll

Gerard J. van den Berg, Barbara Hofmann, Gesine Stephan und Arne Uhlendorff

Wer sich arbeitssuchend meldet, schließt in der Regel eine Eingliederungsvereinbarung mit seiner Arbeitsagentur ab. Nach den Vorstellungen der Hartz-Kommission aus dem Jahr 2002 sollte dieses Vorgehen dazu beitragen, das Leitprinzip „Eigenaktivitäten auslösen – Sicherheit einlösen“ zu verwirklichen. Das IAB und die Universität Mannheim haben untersucht, was Vermittlungsfachkräfte heutzutage von den Eingliederungsvereinbarungen halten.

In Deutschland sind Eingliederungsvereinbarungen sowohl im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) als auch im Bereich der Grundsicherung (SGB II) gesetzlich vorgeschrieben.

Im Rechtskreis SGB III – um den es in diesem Bericht geht – sollen Vermittlungsfachkräfte im Rahmen eines Profiling zunächst die persönlichen Stärken von Arbeitssuchenden analysieren und eine Potenzialanalyse durchführen. In der Eingliederungsvereinbarung sind dann für einen bestimmten Zeitraum das Eingliederungsziel, die Vermittlungsaktivitäten und Förderleistungen der Agentur für Arbeit und die Eigenbemü-

hungen und Nachweispflichten des Arbeitssuchenden festzulegen. Die Vereinbarungen sind veränderten Verhältnissen anzupassen und spätestens nach sechs Monaten (bei Jugendlichen nach drei Monaten) zu überprüfen. Kommt die Vereinbarung nicht zustande, soll die Vermittlungsfachkraft die erforderlichen Eigenbemühungen des Arbeitssuchenden durch einen Verwaltungsakt festsetzen. Weist der Arbeitssuchende diese Eigenbemühungen trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nach, kann eine Sperrzeit verhängt werden (§ 159.I.3 SGB III).

Teilweise werden Eingliederungsvereinbarungen bereits mehrere Wochen vor dem

i Eingliederungsvereinbarungen

Eine sogenannte Eingliederungsvereinbarung wird zwischen Arbeitssuchenden und ihrer Arbeitsagentur abgeschlossen. Darin sind die Pflichten der Ersteren (z. B. Zahl der Bewerbungen) und die Leistungen der Letzteren sowie das Eingliederungsziel verbindlich festgelegt. Seit 2002 sind die Eingliederungsvereinbarungen für alle Arbeitssuchenden gesetzlich vorgeschrieben (§ 15 SGB II und § 37 SGB III).

Beginn der Arbeitslosigkeit abgeschlossen: Um beim Anspruch auf Arbeitslosengeld eine Sperrzeit zu vermeiden, müssen sich Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor Beschäftigungsende bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden (bei einem späteren Kenntniszeitpunkt innerhalb von drei Tagen).

Eine Eingliederungsvereinbarung kann dazu beitragen, den Vermittlungsprozess auf beiden Seiten transparenter und verbindlicher zu gestalten. Sie ist der Startpunkt für die Umsetzung und spätere Nachhaltung der vereinbarten Vorgehensweise. Dabei

greift die Vereinbarung Aspekte des Forderns, aber auch solche des Förderns auf. In anderen Ländern gibt es ähnliche Instrumente, wie z. B. den Betreuungsplan in Österreich, den Job Plan in Dänemark, das Jobseeker Agreement in Großbritannien und den WERKplan in den Niederlanden (Eppel et al. 2012, Konle-Seidl 2012).

■ Die Ausgangslage

Im Zuge eines umfassend angelegten Modellprojekts wurden Vermittlungsfachkräfte zwischen Juni 2012 und Januar 2014 nach ihren Einschätzungen zu den Eingliederungsvereinbarungen gefragt (vgl. Infokasten auf Seite 6). Dabei haben die Befragten sowohl Vereinbarungen mit arbeitsuchend gemeldeten als auch solche mit arbeitslos gemeldeten Personen bewertet. Mithilfe eines Zufallsmechanismus wurde der Zeitpunkt bestimmt, zu dem die Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen wurde (vgl. Infokasten auf Seite 7). Der Abschluss erfolgte entweder direkt nach dem Beginn der Arbeitsuche bzw. der Arbeitslosigkeit oder aber drei bzw. sechs Monate nach Beginn der Arbeitslosigkeit. Das Projekt ermöglichte es den Vermittlungsfachkräften somit auch, im Projektverlauf Erfahrungen bezüglich dieser unterschiedlichen Zeitpunkte zu sammeln.

Die projektbegleitenden Befragungen zeigen unter anderem, wie Vermittlungsfachkräfte ihre Arbeitszeit einsetzen, welche Funktionen sie gegenwärtig für die Eingliederungsvereinbarung sehen, und was sie von Eingliederungsvereinbarungen halten. Sie geben zudem erste Anregungen für Umgestaltungen des Vermittlungsprozesses – für eine endgültige Bewertung sind die Befunde späterer Wirkungsanalysen abzuwarten.

Wie schon in bisherigen Studien (Schütz et al. 2011a, 2011b) zeigt sich, dass die Einschätzungen der Vermittlungsfachkräfte je nach Profil der Arbeitssuchenden (vgl. Infokasten und Tabelle links) sehr unterschiedlich ausfallen. Deshalb werden im Folgenden zentrale Ergebnisse der Befragungen häufig getrennt nach diesen Profilen dargestellt.

■ Was steht eigentlich in einer Eingliederungsvereinbarung?

Die meisten Vereinbarungen enthalten Leistungen der Agentur wie die Unterstützung bei Arbeit- und Ausbildungssuche, eine Internetveröffentlichung des Bewerberprofils, Vermittlungsvorschläge, eine Kos-

i Die Profile der Arbeitssuchenden

Wie definieren sich die Profile der Arbeitssuchenden und wie kommen sie zustande? Der Vermittlungsprozess der Arbeitsagenturen und Jobcenter orientiert sich an den vier Phasen 1) Profiling, 2) Zielfestlegung, 3) Strategiewahl sowie 4) Umsetzung und Nachhaltung. Die Bestimmung eines Profils für den Arbeitssuchenden ist das zentrale Ergebnis des ersten Schrittes. Die Vermittlungsfachkräfte analysieren hierzu die persönlichen Stärken von Arbeitssuchenden in den Bereichen Methodenkompetenz, Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz sowie personale Kompetenz. Sie führen zudem eine Potenzialanalyse durch, in die Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Motivation, Rahmenbedingungen sowie Arbeits- und Ausbildungsmarktbedingungen eingehen. Zudem schätzen sie ein, ob und in welchem Zeitraum die Integrationschancen über Fördern oder Fordern erhöht werden können. Die Profile beschreiben dann den Zusammenhang zwischen dem in der Potenzialbetrachtung identifizierten Handlungsbedarf und der zeitlichen Integrationsprognose. Die vier grundlegenden Profile von Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen sind in der folgenden Übersicht beschrieben:

Marktprofil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten. ■ Keine Integrationshemmnisse.
Aktivierungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten. ■ Handlungsbedarf bei der Motivation; die Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber die Person bewegt sich in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen oder fachlichen Arbeitsmarkt.
Förderprofil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von zwölf Monaten. ■ Handlungsbedarf bei der Qualifikation oder alternativ bei der Leistungsfähigkeit oder den Rahmenbedingungen.
Komplexe Profillagen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erst nach mehr als zwölf Monaten, bzw. die Person muss zunächst an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. ■ Handlungsbedarf bei der Qualifikation, bei der Leistungsfähigkeit oder den Rahmenbedingungen (je nach Art des Handlungsbedarfs wird weiter zwischen Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofilen unterschieden).

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus dem BA-Intranet.

© IAB

tenübernahme bei Bewerbungen sowie Angebote von Maßnahmen. Als Pflichten der Arbeitsuchenden werden ganz überwiegend eine gewisse Anzahl von Bewerbungsaktivitäten sowie deren Nachweis festgehalten. Seltener werden die Teilnahme an Maßnahmen sowie die Anfertigung bzw. Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen vereinbart (van den Berg et al. 2014).

Zu einem gewissen Grad wird der Inhalt der Eingliederungsvereinbarung vom Zeitpunkt ihres Abschlusses beeinflusst. So ist z. B. das Angebot bzw. Einfordern von Maßnahmen häufiger ein Thema, wenn die Vereinbarung erst im dritten Monat der Arbeitslosigkeit abgeschlossen wird. Bewerbungsunterlagen sind dann deutlich seltener ein Thema – vermutlich, weil sie zu diesem Zeitpunkt bereits vorliegen.

Die Inhalte der Vereinbarungen variieren stark mit dem Profil der Arbeitsuchenden und dem damit verbundenen Handlungsbedarf, den die Vermittlungsfachkraft identifiziert hat: Bei Arbeitsuchenden mit Marktprofil – bei denen keine Integrationshemmnisse festgestellt wurden – ist der Handlungsbedarf gering, Maßnahmeteilnahmen werden entsprechend kaum thematisiert. Hingegen spielen sie für Personen mit einem Förderprofil – bei denen die Vermittlungsfachkraft Handlungsbedarf bei der Qualifikation, der Leistungsfähigkeit oder den Rahmenbedingungen sieht – eine wichtige Rolle.

Die Zahl der erwarteten Bewerbungen in einem bestimmten Zeitraum liegt im Durchschnitt zwischen vier und neun nachzuweisenden Bewerbungen pro Monat und unterscheidet sich ebenfalls deutlich zwischen den Profilen. Die meisten Bewerbungen werden bei den Personen mit Aktivierungsprofil gefordert. Bei ihnen sieht die Vermittlungsfachkraft zwar Handlungsbedarf bezüglich der Motivation, jedoch nicht bezüglich ihrer Qualifikation. Die wenigsten Bewerbungen werden von Arbeitsuchenden mit komplexen Profillagen erwartet, die ja zunächst an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen. Die Befragungen zeigen zudem, dass die Anzahl der eingeforderten Bewerbungen tendenziell höher ausfällt, wenn die Eingliederungsvereinbarung erst später im Verlauf der Arbeitslosigkeit abgeschlossen wird.

Ob Eingliederungsvereinbarungen eher den Aspekt des Förderns oder aber den des Forderns umsetzen, hängt – wie zu erwarten war – ebenfalls vom jeweiligen Profil ab. Bei Arbeitsuchenden mit Aktivierungsprofil ist das Fordern stark ausgeprägt. Auch bei Personen mit Marktprofil dienen die Eingliederungsvereinbarungen eher dazu, etwas zu fordern. Demgegenüber liegt bei Arbeitsuchenden mit Förderprofil sowie bei jenen mit komplexen Profillagen der Fokus eher auf dem Fördern.

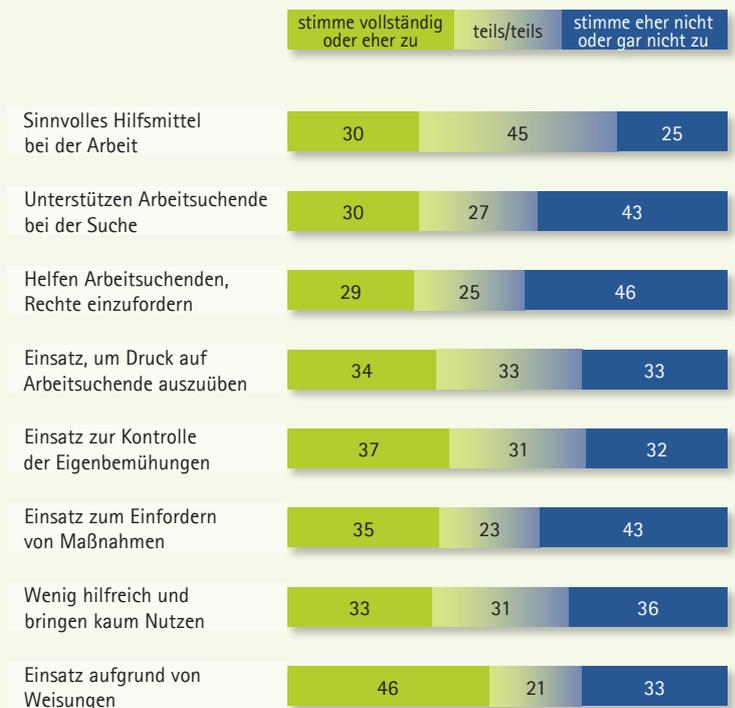
■ Was halten Vermittlungsfachkräfte von den Vereinbarungen?

Grundsätzlich betrachten drei Viertel der Befragten Eingliederungsvereinbarungen vor Projektbeginn zumindest teilweise als ein sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit: 30 Prozent sahen dies vollständig oder eher so, 45 Prozent antworteten mit teils/teils (vgl. **Abbildung 1**). Hingegen war fast die Hälfte der Befragten eher nicht oder gar nicht der Meinung, dass Eingliederungsvereinbarungen die Arbeitsuchenden bei der Suche unterstützen (43 %) oder ihnen helfen, ihre Rechte einzufordern (46 %). Etwa ein Drittel der Vermittlungsfachkräfte stimmte der Aussage vollständig oder eher zu, dass die Vereinbarungen kaum Nutzen bringen (33 %); ein ähnlich hoher Anteil lehnte diese Aussage hingegen ab (36 %).

Abbildung 1

Welchen Aussagen zur Eingliederungsvereinbarung stimmen die Vermittlungsfachkräfte vor Projektbeginn zu?

Angaben der Befragten in Prozent



Anmerkung: Befragung vor Projektbeginn (423 bis 426 Antworten).

Quelle: Modellprojekt.

© IAB

Abbildung 2

Wie ändert sich die Einschätzung der Vermittlungsfachkräfte zur Eingliederungsvereinbarung im Projektverlauf?

Angaben der Befragten in Prozent



Anmerkung: Befragung nach Projektbeginn (281 Antworten).
Quelle: Modellprojekt. © IAB

Im Laufe des Projekts sammelten die Vermittlungsfachkräfte Erfahrungen damit, wie sich ein anfänglicher Verzicht auf Eingliederungsvereinbarungen auf den Vermittlungsprozess auswirkt. In der Folge veränderten sich teilweise auch ihre Einschätzungen: Gut ein Viertel der Befragten ist im Projektverlauf zu dem Schluss gekommen, dass die Eingliederungsvereinbarung weniger wichtig ist, als zuvor gedacht (vgl. **Abbildung 2**). Bei zwei Dritteln der Befragten hat sich die Einschätzung durch das Projekt nicht verändert. Nur eine Minderheit von 6 Prozent gibt an, dass sie die Eingliederungsvereinbarung nun als wichtiger empfindet als vor Projektbeginn.

Wann und mit wem würden die Fachkräfte Eingliederungsvereinbarungen abschließen?

Die Vermittlungsfachkräfte wurden gefragt, ob sie einen Abschluss überhaupt für sinnvoll halten, bzw. in welchem Monat nach Eintritt der Arbeitslosigkeit der Abschluss der Eingliederungsvereinbarung am sinnvollsten wäre. Diejenigen, die dies für sinnvoll halten, befürworten einen zeitnahen Abschluss (vgl. **Tabelle 2**). Bei der Befragung nach Projektbeginn verschiebt sich der als sinnvoll eingeschätzte Zeitpunkt leicht nach hinten.

Allerdings sieht fast die Hälfte der befragten Vermittlungsfachkräfte die Eingliederungsvereinbarung bei Arbeitsuchenden mit Marktprofil und mit komplexen Profillagen gar nicht als sinnvoll an. Diese Einschätzung könnte darauf zurückzuführen sein, dass Personen mit Marktprofilen per Definition keine Integrationsprobleme aufweisen und aus Sicht der Vermittler ein Abschluss damit überflüssig erscheint. Zudem könnten ohnehin motivierte Arbeitsuchende mit Marktprofil teils irritiert reagieren, wenn erwartete Bewerbungsaktivitäten in einer Eingliederungsvereinbarung schriftlich festgehalten werden sollen. Bei Personen mit komplexen Profillagen ist schließlich zuerst eine Heranführung an den Arbeitsmarkt erforderlich; eventuell könnten verbindliche Festlegungen in einer schriftlichen Vereinbarung diese Gruppe zunächst überfordern.

Anders sieht es bei Arbeitsuchenden aus, bei denen die Vermittlungsfachkraft Motivierungs- bzw. Förderbedarf feststellt: Hier werden Eingliederungsvereinbarungen ganz überwiegend als sinnvolles Instrument geschätzt.

Im Projektverlauf haben sich diese Einschätzungen noch verstärkt. Die differenzierte Auswertung nach

Tabelle 2

Sinnvoller Zeitpunkt des Abschlusses einer Eingliederungsvereinbarung nach Eintritt der Arbeitslosigkeit

Angaben der befragten Vermittlungsfachkräfte vor und nach Projektbeginn

Profile der Arbeitsuchenden	Gar nicht sinnvoll		Sinnvoller Zeitpunkt (wenn sinnvoll)	
	Angaben vor Projektbeginn	Angaben nach Projektbeginn	Angaben vor Projektbeginn	Angaben nach Projektbeginn
	in Prozent		Monat nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Mittelwert)	
Marktprofil	49	60	1,5	2,2
Aktivierungsprofil	8	9	1,2	1,4
Förderprofil	17	22	1,4	1,6
Komplexe Profillage	44	45	1,7	2,0

Anmerkung: Alle Befragungen (434 Antworten in den ersten und 293 in den zweiten Befragungen).

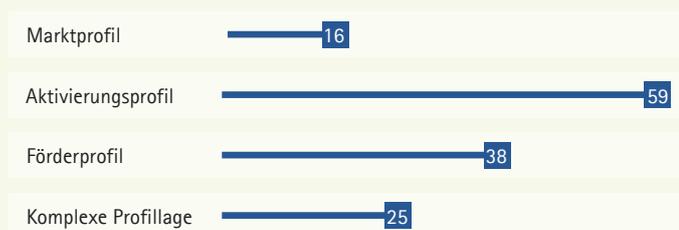
Quelle: Modellprojekt.

© IAB

Abbildung 3

Vermittlungsfachkräfte, die den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit für sinnvoll halten

Angaben der Befragten in Prozent



Anmerkung: Befragung nach Projektbeginn (279 bis 285 Antworten).

Quelle: Modellprojekt.

© IAB

Profilen erklärt auch die insgesamt ambivalente Einschätzung (vgl. **Abbildung 1**): Eingliederungsvereinbarungen werden als ein wertvolles Hilfsmittel angesehen – aber eben nicht für alle Arbeitsuchenden.

Tatsächlich werden solche Vereinbarungen derzeit häufig schon vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit abgeschlossen. Bei besonders marktnahen und besonders marktfernen Arbeitsuchenden sieht dieses höchstens ein Viertel der Befragten als sinnvoll an (vgl. **Abbildung 3**).

Die gegenwärtigen Regelungen sehen vor, dass die erste Eingliederungsvereinbarung beim Erstgespräch in der Agentur abgeschlossen und spätestens nach sechs Monaten angepasst wird. Fast drei Viertel der Vermittlungsfachkräfte würden es vorziehen, wenn sie selbst entscheiden könnten, ob bzw. wann sie eine Eingliederungsvereinbarung abschließen. Dies wird auch als besser eingeschätzt als eine Regelung, die Eingliederungsvereinbarungen nur für bestimmte Arbeitslosenprofile festlegt.

Die Vermittlungsfachkräfte wurden nach Projektbeginn zudem um eine Einschätzung gebeten, ob sich Arbeitsuchende, die zunächst keine Eingliederungsvereinbarung erhalten hatten, deswegen anders verhielten. Knapp ein Fünftel der Befragten bestätigte dies im Hinblick auf den Nachweis der Eigenbemühungen (vgl. **Abbildung 4**). In allen Kategorien ist aber der überwiegende Teil der Vermittlungsfachkräfte der Ansicht, dass der Verzicht auf eine Eingliederungsvereinbarung zu Beginn der Arbeitslosigkeit das Verhalten von Arbeitslosen (eher) nicht beeinflusst.

■ Wie viel Zeit kostet die Erstellung einer Eingliederungsvereinbarung?

Das Erstgespräch wird in der Regel zeitlich nicht von der Eingliederungsvereinbarung dominiert. Von den etwa 50 bis 55 Minuten (je nach Profil), die das Erstgespräch im Durchschnitt dauert, werden knapp zehn Minuten für das Erstellen der Vereinbarung verwendet. Die Dauer reduziert sich nur unwesentlich, wenn die Eingliederungsvereinbarung im dritten statt im ersten Monat der Arbeitslosigkeit abgeschlossen wird.

Die befragten Vermittlungsfachkräfte gaben an, dass sie die gewonnene Zeit bei einer später fälligen Eingliederungsvereinbarung vor allem für eine intensivere Suche nach Stellenangeboten nutzten (vgl. **Abbildung 5**). An zweiter Stelle nannten sie die Erarbeitung von Lösungsstrategien.

Abbildung 4

Welche Folgen haben fehlende Eingliederungsvereinbarungen in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit?

Angaben der befragten Vermittlungsfachkräfte in Prozent



Anmerkung: Befragung nach Projektbeginn (264 bis 267 Antworten).

Quelle: Modellprojekt.

© IAB

Abbildung 5

Wie nutzen die Vermittlungsfachkräfte gewonnene Zeit bei einer später fälligen Eingliederungsvereinbarung?

Angaben der Befragten in Prozent



Anmerkung: Befragung nach Projektbeginn (284 Antworten).

Quelle: Modellprojekt.

© IAB

■ Fazit und Ausblick

Die Aussagen der Vermittlungsfachkräfte geben wertvolle Antworten auf die Frage, wie Eingliederungsvereinbarungen in den Arbeitsagenturen eingeschätzt werden. Dabei ergibt sich je nach Profil der Arbeitsuchenden ein sehr unterschiedliches Bild: Bei Personen mit Marktprofilen und komplexen Profillagen sieht knapp die Hälfte der Befragten den

Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung generell nicht als sinnvoll an. Kaum strittig ist hingegen ihr Einsatz bei Arbeitsuchenden mit Aktivierungs- und Förderprofilen.

Im Projektverlauf haben sich diese Einschätzungen eher verstärkt. Etwa ein Viertel der Befragten gab zudem an, die Eingliederungsvereinbarung auf Basis der Erfahrungen aus dem Modellprojekt als weniger wichtig anzusehen als vorher gedacht.

Mit großer Mehrheit würden es die Vermittlungsfachkräfte vorziehen, wenn sie fallbezogen über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung entscheiden könnten.

Über die Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen auf die Integration von Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt können die hier erhobenen Einschätzungen nichts aussagen. Eingliederungsvereinbarungen könnten zum Beispiel bei bestimmten Profillagen dazu beitragen, dass Arbeitsuchende schneller wieder eine Beschäftigung aufnehmen – wenn die Vereinbarungen die Motivation zur Arbeitsuche und deren Intensität erhöhen. Zu solchen Fragen der Wirksamkeit gibt es bisher kaum Befunde. Schneider (2010) ermittelt, dass Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II mit einer höheren Suchintensität und einer höheren Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme eines Ein-Euro-Jobs einhergehen, jedoch nicht mit einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Dabei stellt sich allerdings die Frage, inwieweit die Ergebnisse tatsächlich kausale Effekte widerspiegeln. Denn in der Analyse wurde nicht berücksichtigt, dass sich Personen mit Eingliederungsvereinbarung von solchen ohne Eingliederungsvereinbarung hinsichtlich unbeobachteter Merkmale unterscheiden können. Für den Rechtskreis SGB III fehlt bislang jegliche empirische Evidenz hinsichtlich der Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen.

i Das Projekt und die Befragungen

An dem Modellprojekt beteiligten sich zwölf ausgewählte Arbeitsagenturen, der Geschäftsbereich Markt und Integration (jetzt Geschäftsbereich Arbeitslosenversicherung) der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit sowie das IAB und die Universität Mannheim. In dem Projekt wurden Arbeitsuchende zufällig bestimmten Gruppen zugewiesen. Durch einen Vergleich der Ergebnisse dieser Gruppen lassen sich später kausale Folgerungen über die Wirkungen verschiedener Prozesse ziehen.

Das Projekt beschränkt sich auf den Rechtskreis SGB III. In sieben teilnehmenden Agenturen erfolgte der Abschluss der Eingliederungsvereinbarung a) wie in der Agentur bislang üblich, b) im ersten Gespräch nach Eintritt der Arbeitslosigkeit, c) drei Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit, d) sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit. In fünf teilnehmenden Agenturen erfolgte der Abschluss a) zum Zeitpunkt der Arbeitsuchmeldung – also für einen Großteil der Personen vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit – oder b) sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

Einmal direkt vor und einmal einige Monate nach Beginn des Modellprojekts bat das IAB die Vermittlungsfachkräfte in den beteiligten Agenturen, an standardisierten Online-Befragungen teilzunehmen. In der ersten Befragung wurden als „Null-Messung“ verschiedene Fragen zu Eingliederungsvereinbarungen gestellt. Weitere Fragen in der zweiten Befragung erfassen die im Laufe des Projekts gewonnenen Erfahrungen. Zum Teil wurden die Fragen getrennt nach den Profillagen von Arbeitslosen gestellt.

Insgesamt wurden 804 Vermittlungsfachkräfte angeschrieben. Die Rücklaufquoten der Vermittlungsfachkräfte, die die Befragung abgeschlossen hatten, lagen in der ersten Befragung bei 53 Prozent und in der zweiten Befragung bei 44 Prozent. Eine ausführliche Auswertung der Befragungen findet sich in van den Berg et al. (2014), vgl. auch Anzeige auf Seite 8.



Prof. Gerard J. van den Berg, Ph.D.
ist Alexander von Humboldt Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Mannheim.
gvjvberg@uni-mannheim.de



Dr. Barbara Hofmann
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB und in der Abteilung Volkswirtschaftslehre an der Universität Mannheim.
barbara.hofmann@iab.de



Prof. Dr. Gesine Stephan
ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB und Professorin für Empirische Mikroökonomie an der Universität Erlangen-Nürnberg.
gesine.stephan@iab.de



Dr. Arne Uhlenhoff
ist CNRS-Forscher am CREST. Diese Arbeit wurde im Rahmen seiner Beschäftigung an der Universität Mannheim und am IAB ausgeführt.
arne.uhlenhoff@ensae.fr

Die hier berichteten Ergebnisse sind daher nur ein erster Baustein in einer umfassend angelegten Evaluation der Eingliederungsvereinbarungen: Das IAB und die Universität Mannheim werden in Zukunft auf Basis des Modellprojekts erstmalig fundierte Analysen zu den kausalen Wirkungen des Abschlusszeitpunktes einer Eingliederungsvereinbarung vorlegen. Solche Analysen sind allerdings erst längerfristig möglich, da vor allem der Verbleib der unterschiedlichen Teilnehmergruppen verglichen werden muss.

Erst Ende des Jahres 2015 werden quantitative Befunde zeigen, wie effektiv unterschiedliche Abschlusszeitpunkte der Eingliederungsvereinbarung für verschiedene Gruppen von Arbeitslosen sind.

Literatur

Berg, Gerard J. van den; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014): Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten. Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt, [IAB-Forschungsbericht Nr. 11](#).

Eppel, Rainer; Huemer, Ulrike; Mahringer, Helmut; Weber, Andrea; Knöllner, Jochen; Konle-Seidl, Regina (2012): [Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche](#), Wifo-Studie, Wien.

Konle-Seidl, Regina (2012): [Activation and integration: Working with individual action plans, PES to PES dialogue](#), Brüssel.

Müntnich, Michael; Schewe, Torben; Stephan, Gesine (2010): Durch Zufall zum Erkenntnisgewinn: Emu trifft Pinguin. In: [IAB-Forum, Nr. 2](#), S. 78-83.

Schneider, Julia (2010): Impacts of Individual Action Plans on Reservation Wages, Search Effort and Re-employment, in: Schneider, J. (Hrsg.), *Activation of Welfare Recipients: Impacts of Selected Policies on Reservation Wages, Search Effort, Re-employment and Health*, Online-Dissertation, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin.

Schütz, Holger; Kupka, Peter; Koch, Susanne; Kaltenborn, Bruno (2011a): Eingliederungsvereinbarungen in der Praxis: Reformziele noch nicht erreicht, [IAB-Kurzbericht Nr. 18](#).

Schütz, Holger; Steinwede, Jacob; Schröder, Helmut; Kaltenborn, Bruno; Wielage, Nina; Christe, Gerhard; Kupka, Peter (2011b): Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt, [IAB-Bibliothek 330](#), Bielefeld: Bertelsmann.

i

Modellprojekte mit zufallsgesteuerter Zuweisung

Das Ziel quantitativer Evaluationsstudien ist es in der Regel, die Wirkung bestimmter Maßnahmen oder Prozesse zu bestimmen. Dazu vergleichen sie meist Personengruppen, bei denen sich die Maßnahmen oder Prozesse unterschieden haben, die aber ansonsten ähnliche Merkmale aufweisen. Mit einer Zuweisung in die Gruppen nach dem Zufallsprinzip lassen sich Verzerrungen bei der Wirkungsmessung vermeiden, die aus den Entscheidungen der beteiligten Akteure – hier der Vermittlungsfachkräfte – resultieren können (Müntnich et al. 2010). Allgemein gilt eine Zufallszuweisung daher als der Goldstandard der Evaluationsforschung.

In dem hier beschriebenen Modellprojekt lässt sich mithilfe des Zufallsmechanismus sicherstellen, dass Gruppen mit einem unterschiedlichen Zeitpunkt des Abschlusses der Eingliederungsvereinbarung später tatsächlich vergleichbar sind. Dies wäre nicht unbedingt der Fall, wenn Vermittlungsfachkräfte den Zeitpunkt frei auswählen könnten: Vermittlungsfachkräfte könnten zum Beispiel bei besonders motivierten Arbeitsuchenden zunächst auf den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung verzichten. In diesem Fall würden Eingliederungsvereinbarungen mit motivierten Arbeitsuchenden unterproportional oft abgeschlossen, und die Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen auf die Integrationschancen würden in einer Wirkungsanalyse unterschätzt.

Sinnvoll und zu rechtfertigen ist eine solche zufällige Zuweisung immer dann, wenn vorab nicht bekannt ist, ob eine Maßnahme tatsächlich die Arbeitsmarktchancen der Geförderten verbessert oder sie vielleicht sogar verschlechtert. Dann können Modellversuche mit Zufallszuweisung, an denen eine begrenzte Anzahl von Personen teilnimmt, Entscheidungshilfen für die Einführung neuer Maßnahmen, die Fortführung erfolgreicher Maßnahmen oder die Einstellung erfolgloser Maßnahmen liefern.

ANZEIGE



Die IAB-Forschungsberichte erscheinen unregelmäßig (nur online) und stehen auf der Internetseite des IAB zum kostenlosen Download zur Verfügung (<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>).

IAB ■ Forschungsbericht

11/2014

Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten

Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt

Eingliederungsvereinbarungen zwischen Arbeitsagenturen und Arbeitssuchenden dokumentieren die Vermittlungsbemühungen der Agentur wie auch die Eigenbemühungen und Nachweispflichten der Arbeitssuchenden. Im Zuge eines umfassend angelegten Modellprojekts haben das IAB und die Universität Mannheim Vermittlungsfachkräfte nach ihren Einschätzungen von Eingliederungsvereinbarungen gefragt. In dem Modellprojekt werden die Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen untersucht, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgeschlossen wurden.

Der Forschungsbericht ergänzt die im vorliegenden Kurzbericht vorgestellten Befunde um weitere Auswertungen. So wurden in den Befragungen zum Beispiel auch die Kontaktdichten – also die Häufigkeit persönlicher Gespräche mit den Vermittlungsfachkräften – und die Bedeutung von Vermittlungstätigkeiten für die Wiedereingliederung Arbeitsloser thematisiert.

Berg, Gerard J. van den; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014): Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten. Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt, IAB-Forschungsbericht Nr. 11.

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 22, Oktober 2014 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Druck: Vormals Manzschke Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X