

# IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

■ Eingliederungsvereinbarungen mit Arbeitssuchenden sind gesetzlich vorgeschrieben und erfolgen in der Regel zu Beginn des Vermittlungsprozesses.

■ In einem Modellprojekt legten die Vermittlungsfachkräfte in fünf Arbeitsagenturen den Abschlusszeitpunkt der Vereinbarung mithilfe eines Zufallsmechanismus fest. Durch die zufällige Zuordnung lassen sich erstmals die Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosengeldempfängern untersuchen.

■ Männer mit Förderbedarf, die bereits zu einem frühen Zeitpunkt eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen hatten, waren im Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn insgesamt mehr Tage beschäftigt und bezogen kürzere Zeit Arbeitslosengeld. Bei Männern mit besonders guten oder besonders schlechten Arbeitsmarktchancen ist solch ein positiver Effekt nicht festzustellen.

■ Bei Frauen wirkt sich der Abschlusszeitpunkt nicht auf den Verbleib aus, unabhängig davon, wie die Vermittlungsfachkräfte ihre Bedarfe und Beschäftigungsmöglichkeiten einschätzen.

■ Auf Basis der Befunde hat die Bundesagentur für Arbeit die bisherige Regelung, Eingliederungsvereinbarungen stets vor Eintritt der Arbeitslosigkeit oder zeitnah danach abzuschließen, flexibilisiert.

## Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung

# Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen

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

Eingliederungsvereinbarungen zwischen Arbeitsagenturen und Arbeitssuchenden sollen den Vermittlungsprozess transparenter und verbindlicher gestalten. Ob sie tatsächlich dazu beitragen, Personen eher in Beschäftigung zu bringen, wurde bisher noch nicht wissenschaftlich untersucht. Dieser Bericht legt für die Arbeitslosenversicherung erste Befunde dazu vor, ob sich Eingliederungsvereinbarungen kausal auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen auswirken.

Eingliederungsvereinbarungen sind in Deutschland ein gesetzlich festgeschriebener Bestandteil des Vermittlungsprozesses (vgl. Infokasten 1 auf Seite 2). Sie legen für einen bestimmten Zeitraum das vereinbarte Eingliederungsziel, die Vermittlungsaktivitäten und Förderleistungen der Agentur für Arbeit sowie die Eigenbemühungen und Nachweispflichten der Arbeitssuchenden fest. Die Vereinbarungen sollen den Ver-

mittlungsprozess auf beiden Seiten transparenter und verbindlicher gestalten, indem sie das geplante Vorgehen (nachprüfbar) dokumentieren. Nach den Vorstellungen der Hartz-Kommission sollten die Vereinbarungen dazu beitragen, das Prinzip „Eigenaktivitäten auslösen – Sicherheit einlösen“ zu verwirklichen.

Somit enthält die Eingliederungsvereinbarung Elemente des Förderns und des Forderns. Einerseits soll sie die Austauschlogik zwischen Arbeitslosen und Arbeitsverwaltung widerspiegeln, andererseits handelt es sich aber auch um einen Verwaltungsakt (Weinbach 2013). Bartelheimer (2008) kritisiert, dass es sich um einen asymmetrischen Vertrag handle, dessen Gegenseitigkeit letztlich Fiktion sei: Lehnt der Arbeitssuchende den Vertrag ab, kann ihn die Vermittlungsfachkraft über einen Verwaltungsakt doch in Kraft setzen. Daher erstaunt es nicht, dass Vermittlungsfachkräfte Eingliederungsvereinbarungen

zumindest ambivalent bewerten (Schütz et al. 2011; van den Berg et al. 2014a). Einige Vermittlungsfachkräfte halten sie für eine lästige oder zweifelhafte Pflicht, andere dagegen sind von dem Instrument überzeugt. Vergleichsweise viele Vermittlungsfachkräfte sind aber auch der Meinung, dass es auf die spezifischen Bedarfe der Arbeitslosen ankommt, ob eine Eingliederungsvereinbarung zum Vermittlungserfolg beitragen kann.

Theoretisch kann eine Eingliederungsvereinbarung Transparenz und Sicherheit schaffen und damit positive Effekte auf Suchintensität und Sucherfolg haben. Wenn die Vereinbarung aber Zeit und Energie bindet, die anderweitig effektiver einsetzbar wären, könnte sie die Dauer der Arbeitslosigkeit eventuell sogar verlängern. Damit lässt sich nicht eindeutig vorhersagen, ob sich Eingliederungsvereinbarungen tatsächlich so positiv auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt auswirken, wie dies vom Gesetzgeber vorgesehen war. Mittels eines breit angelegten Feldexperiments geht das Autorenteam dieser Frage nach.

## ■ Das Projekt

Das Modellprojekt „Eingliederungsvereinbarungen und Aktionspläne“ untersucht, wie sich Eingliederungsvereinbarungen kausal auf die Beschäftigungschancen von Arbeitslosengeldempfängern auswirken. Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf den Daten aus fünf Agenturen für Arbeit (vgl. Infokasten 2). Die Analysen beziehen sich auf den Rechtskreis SGB III, also das Anwendungsgebiet der Arbeitslosenversicherung.

In diesen fünf Agenturen wurden Personen, die sich zwischen Juli 2012 und Januar 2013 arbeitslos gemeldet hatten, durch ein Computerprogramm zufällig mit gleicher Wahrscheinlichkeit einer von mehreren Gruppen zugewiesen. Je nach der Gruppe, der eine Person durch das Programm zugeordnet wurde, erfolgte der Abschluss der ersten Eingliederungsvereinbarung im

- ersten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit,
- dritten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit,
- dritten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit, aber mit expliziter Ankündigung im Erstgespräch mithilfe eines Merkblatts oder im
- sechsten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit.

Natürlich wurde die Eingliederungsvereinbarung nur abgeschlossen, wenn Personen zum vorgesehenen Abschlusszeitpunkt noch arbeitslos waren. Teilnehmen sollten dabei nur Arbeitslose, deren letzte Meldung mindestens drei Monate zurücklag und die voraussichtlich Anspruch auf Arbeitslosengeld haben würden. Arbeitslose unter 25 Jahren, Rehabilitanden und Schwerbehinderte sowie Nichtleistungsempfänger nahmen nicht an dem Projekt teil.

Die Auswertungen zeigen, dass der zugewiesene Abschlusszeitpunkt der ersten Eingliederungsvereinbarung im Großen und Ganzen (aber nicht komplett in jedem einzelnen Fall) eingehalten wurde.<sup>1</sup> Die Ergebnisse sind also als durchschnittliche Effekte des geplanten Abschlusszeitpunktes zu interpretieren.

Die Inhalte von Eingliederungsvereinbarungen dürften sich systematisch unterscheiden (siehe auch van den Berg et al. 2014b), wenn sie früher oder später abgeschlossen werden. Dies wird im Folgenden nicht separat untersucht, sondern dem Zeitpunkt des Abschlusses zugerechnet.

<sup>1</sup> Personen, bei denen der Abschlusszeitpunkt nicht eingehalten wurde, dürften nur dann aus der Analyse ausgeschlossen werden, wenn das Abweichen rein zufällig über die Gruppen verteilt wäre. Das wiederum lässt sich nicht überprüfen.

## 1 Die Eingliederungsvereinbarung

In Deutschland sind Eingliederungsvereinbarungen sowohl in der Arbeitslosenversicherung (§ 37 SGB III) als auch in der Grundsicherung (§ 15 SGB II) gesetzlich vorgeschrieben. Sie sind veränderten Verhältnissen anzupassen und spätestens nach sechs Monaten (bei Jugendlichen nach drei Monaten) zu überprüfen. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, soll die Vermittlungsfachkraft die erforderlichen Eigenbemühungen des Arbeitsuchenden durch einen Verwaltungsakt festsetzen. Üblicherweise klärt die Vermittlungsfachkraft beim Abschluss oder Festsetzen der Eingliederungsvereinbarung auch über die möglichen Folgen fehlender Eigenbemühungen auf und dokumentiert dies. Kann ein Arbeitsuchender trotz einer Belehrung über die Rechtsfolgen die geforderten Eigenbemühungen nicht nachweisen, so kann die Arbeitsagentur eine Sperrzeit verhängen (§ 159, Abs.1, Satz 3 SGB III).

## 2 Beteiligte an dem Modellprojekt „Eingliederungsvereinbarungen und Aktionspläne“

In dem Projekt kooperierten die Forscherinnen und Forscher (IAB, Universität Mannheim und Center for Research in Economics and Statistics (CREST)) eng mit der zuständigen Fachabteilung der Zentrale der Bundesagentur der Arbeit sowie den teilnehmenden Agenturen. Valide Ergebnisse setzen voraus, dass die Vorgaben für ein Modellprojekt vor Ort entsprechend umgesetzt werden. Ohne die Mitwirkung der teilnehmenden Agenturen und Vermittlungsfachkräfte wäre das Projekt daher nicht durchführbar gewesen. Die beteiligten Agenturen und Vermittlungsfachkräfte brachten sich ausgesprochen professionell und engagiert in das Projekt ein und unterstützten das Forschungsvorhaben. Hierfür bedankt sich das Projektteam ausdrücklich bei den beteiligten Vermittlungsfachkräften und den Geschäftsführungen. Dieser Bericht präsentiert die Befunde aus dem ersten von zwei Teilprojekten mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Von verbesserten Vermittlungsprozessen können sehr viele Arbeitslose profitieren. Da bisher nicht untersucht wurde, ob eine Eingliederungsvereinbarung keine, positive oder vielleicht sogar negative Effekte auf die Beschäftigungschancen hat, ist es vertretbar, für das Modellprojekt einen Zufallsmechanismus zu nutzen (Müntnich et al. 2010). Darüber hinaus lässt sich nur durch die zufällige Zuweisung sicherstellen, dass sich die Gruppen aus wirklich vergleichbaren Personen zusammensetzen. Hierdurch sollten sich die Gruppen – bis auf den unterschiedlichen Zeitpunkt, zu dem die Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen wird – nicht unterscheiden. Damit lassen sich kausale Effekte des veränderten Einsatzes messen.

## ■ Die Untersuchung und Ergebnisse

Im Folgenden wird zunächst untersucht, wie viele Tage die Arbeitsuchenden innerhalb von 360 Tagen nach dem Beginn der Arbeitslosigkeit

- ungefordert sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (ohne Zeiten in Minijobs und ohne Beschäftigungszeiten, die mit Eingliederungszuschüssen gefördert wurden),
- Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II bezogen haben oder
- an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben (ohne beschäftigungsbegleitende Eingliederungszuschüsse).

Dabei können Personen durchaus auch mehrmals innerhalb des Jahres arbeitslos und beschäftigt gewesen sein. Die Ergebnisse für die Beschäftigungszeiten ändern sich kaum, wenn auch Zeiten geförderter Beschäftigung berücksichtigt werden. Das heißt, es lässt sich ausschließen, dass bessere Ergebnisse bestimmter Gruppen darauf zurückzuführen sind, dass ihre Einstellung häufiger mit einem Eingliederungszuschuss gefördert wurde.

### Im Mittel keine Effekte

Das Wichtigste vorweg: Im Mittel hat der Abschlusszeitpunkt einer Eingliederungsvereinbarung keinen Effekt auf die Arbeitsmarktchancen der Arbeitslosen.

Für die Arbeitsvermittlung in der Bundesagentur spielen jedoch sogenannte Profillagen von Arbeitsuchenden eine wichtige Rolle. Sie sind das Ergebnis eines Profiling durch die Vermittlungsfachkräfte und spiegeln wider, welchen Handlungsbedarf diese bei den Arbeitsuchenden sehen und welchen Zeitraum sie für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt veranschlagen (vgl. Infokasten 3).

Abbildung 1 (auf Seite 5) stellt die Befunde getrennt nach Profillagen und Geschlecht dar (Tage im Leistungsbezug von Arbeitslosengeld I und II sind nicht abgebildet). Getestet wird, ob sich die Arbeitsmarktergebnisse derjenigen Gruppen, die die Eingliederungsvereinbarungen früher abgeschlossen haben, von denen der Gruppe unterscheiden, bei denen die Vereinbarung erst im sechsten Monat erfolgen sollte. Die Personen, bei denen die Eingliederungsvereinbarung im sechsten Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abgeschlossen wurde (falls sie dann noch arbeitslos waren), bilden also die sogenannte Referenzgruppe. Wie wir im Folgenden detailliert zeigen, unterscheiden sich die Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen nur bei Männern nach den Profillagen deutlich.

### Männer mit Förderbedarfen profitieren

Für Personen mit Förderprofil sehen die Vermittlungsfachkräfte in der Regel Handlungsbedarf bei der Qualifikation und gehen davon aus, dass sie eventuell erst mittelfristig einen neuen Job finden. Bei Personen mit Aktivierungsprofil stellen die Vermittlungsfachkräfte zwar häufig Handlungsbedarfe bei der Motivation fest (z. B. zu einem Berufs- oder Ortswechsel), rechnen aber mit einer relativ raschen Arbeitsaufnahme.

## 3 Profillagen von Arbeitsuchenden

Für jede arbeitsuchende Person identifizieren die Vermittlungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit mittels einer Potenzialbetrachtung eine zeitliche Integrationsprognose sowie die Handlungsbedarfe und weisen sie einem der folgenden Profile zu:

- **Marktprofil**
  - Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten.
  - Keine Integrationshemmnisse.
- **Aktivierungsprofil**
  - Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von sechs Monaten.
  - Handlungsbedarfe bei der Motivation; die Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber Personen bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen fachlichen Arbeitsmarkt.
- **Förderprofil**
  - Die Vermittlungsfachkraft erwartet eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von zwölf Monaten.
  - Handlungsbedarfe bei der Qualifikation oder alternativ bei der Leistungsfähigkeit oder den Rahmenbedingungen.
- **Komplexe Profillagen**
  - 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.
  - Handlungsbedarfe bei der Qualifikation, bei der Leistungsfähigkeit oder den Rahmenbedingungen (je nach Art der Handlungsbedarfe wird weiter zwischen Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofilen unterschieden).

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus dem BA-Intranet.

Männer mit einem Förderprofil waren in den 360 Tagen nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit 26 Tage länger ungefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. **Abbildung 1**) und bezogen drei Wochen weniger Leistungen (ohne Abbildung), wenn die Eingliederungsvereinbarung mit ihnen im ersten Monat statt im sechsten Monat nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit abgeschlossen wurde (bzw. geplant war). Die Effekte sind signifikant von Null verschieden. Eine zuvor nicht angekündigte Eingliederungsvereinbarung im dritten statt im sechsten Monat führte ebenfalls zu mehr Tagen in Beschäftigung. Für vorab angekündigte Eingliederungsvereinbarungen

im dritten Monat galt dies hingegen nicht, sie gingen im Gegenteil mit mehr Tagen im Leistungsbezug einher. Bei der Anzahl an Tagen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. **Abbildung 1**).

Bei Männern mit einem Aktivierungsprofil deuten die Ergebnisse in eine ähnliche Richtung: Männer, bei denen die Eingliederungsvereinbarung im ersten Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abgeschlossen werden sollte, waren vier Wochen länger ungefördert beschäftigt und drei Wochen weniger im Leistungsbezug als solche, bei denen der Abschluss erst im sechsten Monat erfolgen sollte. Sie waren zudem

Abbildung 1

### Auswirkungen des geplanten Zeitpunktes der Eingliederungsvereinbarung (EV) auf die Tage in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und in Maßnahmen

Innerhalb der 360 Tage nach Arbeitslosigkeitsbeginn nach Geschlecht und Profillage, in Tagen

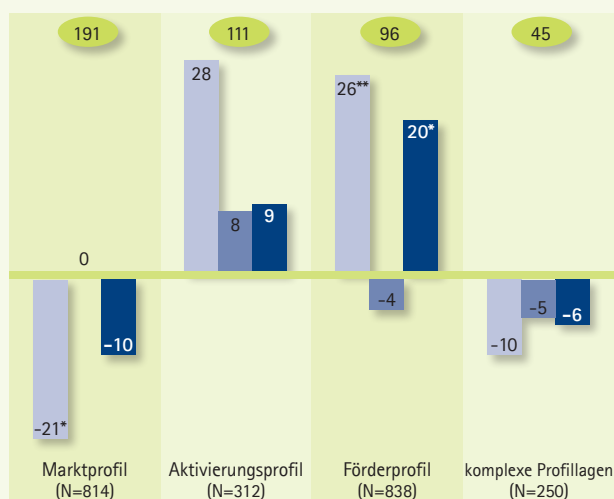
Referenzgruppe: Abschluss der EV im 6. Monat nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit

Unterschied zum Abschluss im 6. Monat bei EV im

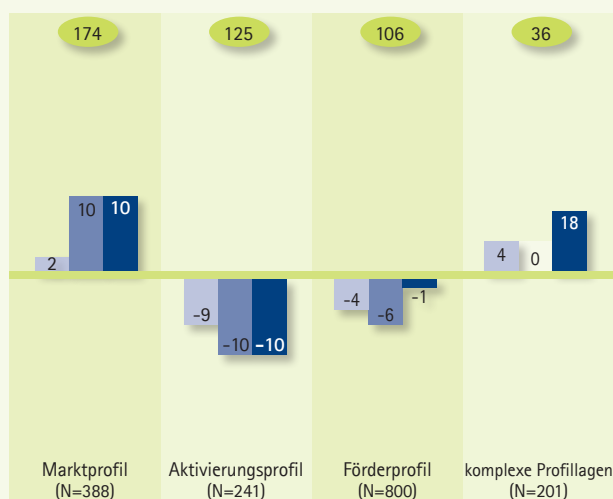
- 1. Monat
- 3. Monat, angekündigt
- 3. Monat

#### Tage in ungeförderter Beschäftigung

#### Männer



#### Frauen

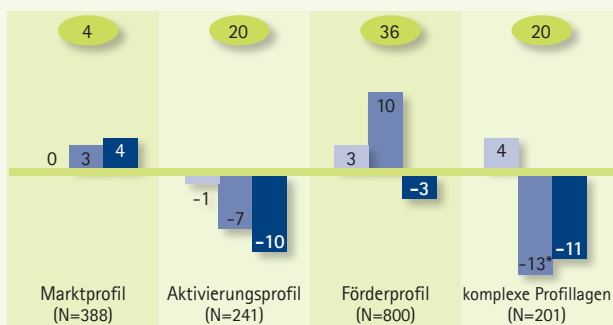


#### Tage in Maßnahmen

#### Männer



#### Frauen



\*) signifikant bei  $\alpha = 0,10$ ; \*\*) signifikant bei  $\alpha = 0,05$ .

Lesehilfe: Männer mit einem Marktprofil, die die Eingliederungsvereinbarung im sechsten Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abschließen sollten, waren innerhalb der 360 Tage nach Beginn der Arbeitslosigkeit im Mittel 191 Tage ungefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Männer mit einem Marktprofil, die die Eingliederungsvereinbarung im ersten Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abschließen sollten, waren 21 Tage weniger beschäftigt als diese Referenzgruppe; der Unterschied ist auf dem 10%-Niveau signifikant von Null verschieden.

Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Version 11.01, Nürnberg 2014 und zugespielte Daten, eigene Auswertungen.

© IAB

sechs Tage weniger in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant von Null verschieden. Dies könnte daran liegen, dass die Gruppe der Personen mit Aktivierungsprofil nur etwa ein Drittel so groß ist wie die Gruppe derjenigen mit einem Förderprofil; damit ist die statistische Aussagekraft der Analyse geringer.

Die ermittelten positiven bzw. tendenziell positiven Effekte könnten darauf zurückzuführen sein, dass die beabsichtigten Funktionen der Eingliederungsvereinbarung – Transparenz und Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess – besonders bei Männern mit Förder- oder Aktivierungsprofilen zum Tragen kommen. Zudem könnten diese Gruppen auch intensiver nach Arbeit suchen, wenn ihre Rechte und Pflichten schriftlich fixiert sind. Dies ist in weiteren Studien zu untersuchen.

### **Männer mit Marktprofilen profitieren nicht**

Kommen Vermittlungsfachkräfte zu der Einschätzung, dass eine Person auch ohne weitere Unterstützungsmaßnahmen zeitnah wieder Beschäftigung findet, wird sie dem Marktprofil zugeordnet. Bei komplexen Profillagen erwarten die Vermittlungsfachkräfte innerhalb eines Jahres keine Beschäftigungsaufnahme und sehen in mehreren Dimensionen Handlungsbedarf.

Bei Männern mit einem Marktprofil wirkt eine frühe Eingliederungsvereinbarung offenbar kontraproduktiv: Sie waren innerhalb des Jahres nach Arbeitslosigkeitsbeginn (signifikant) drei Wochen weniger ungefördert beschäftigt, wenn die Eingliederungsvereinbarung bereits im ersten Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abgeschlossen wurde und nicht erst für den sechsten Monat vorgesehen war.

Ein kleinerer Teil des Unterschieds könnte darauf zurückzuführen sein, dass Männer mit Marktprofilen bei einer frühen Eingliederungsvereinbarung im Mittel (wenn auch insignifikant) vier Tage länger an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen. Möglicherweise mindert sich die Eigeninitiative eigentlich motivierter Personen, wenn erwartete Bewerbungsaktivitäten in einer Eingliederungsvereinbarung schriftlich festgehalten werden sollen. Die genauen Gründe werden ein Thema weiterer Untersuchungen sein.

Für Männer mit komplexen Profillagen zeigen sich ähnliche Befunde, wenn die Eingliederungsvereinbarung im ersten Monat statt im sechsten Monat abgeschlossen wurde: Insgesamt waren sie bei einer frühen Eingliederungsvereinbarung zehn Tage weniger beschäftigt, bezogen 20 Tage länger Leistungen

und verbrachten elf Tage länger in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind allerdings nicht statistisch signifikant von Null verschieden. Letzteres könnte teils daran liegen, dass die Gruppe der Personen mit komplexen Profillagen nur knapp ein Drittel so groß ist wie die Gruppe der Arbeitslosen mit Marktprofilen.

Dass sich frühe Eingliederungsvereinbarungen für Personen mit komplexen Profillagen nicht positiv auswirken, könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese tatsächlich erst einmal an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen. Eventuell überfordern verbindliche Festlegungen in einer frühzeitig zu schließenden schriftlichen Vereinbarung diese Gruppe. Auch hier besteht noch Forschungsbedarf.

### **Bei Frauen kaum Wirkungen**

Bei Frauen zeigen sich so gut wie keine Unterschiede zwischen den Gruppen, wenn nach Profillagen differenziert wird. Im Vergleich zu einer Eingliederungsvereinbarung im sechsten Monat nahmen lediglich Frauen mit komplexen Profillagen bei einer angekündigten Vereinbarung im dritten Monat knapp zwei Wochen weniger an Maßnahmen teil.

Warum sich frühe Eingliederungsvereinbarungen bei Männern und Frauen unterschiedlich auswirken, ist zurzeit noch offen. Zugrunde liegen könnten differierende Merkmale oder Verhaltensweisen von männlichen und weiblichen Arbeitslosen. Möglicherweise reagieren Männer im Mittel anders auf eine fehlende bzw. vorliegende Vereinbarung als Frauen. Daher könnte eine schriftliche Eingliederungsvereinbarung im Vermittlungsprozess bei Frauen im Mittel eine andere Bedeutung haben als bei Männern. Oder Vermittlungsfachkräfte könnten Eingliederungsvereinbarungen bei Männern und Frauen unterschiedlich handhaben. Zukünftige Analysen sollen diese Fragen klären.

### **Effekte auf Übergänge in Beschäftigung vor allem im ersten halben Jahr**

Die Abbildungen 2 und 3 (Seiten 6 und 7) zeigen für jeden Tag nach Beginn der Arbeitslosigkeit, welcher Anteil der Personen bis dahin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hat. So lässt sich feststellen, wann sich eine frühe Eingliederungsvereinbarung auswirkt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit beschränkt sich die Darstellung auf die Gruppen, die eine Eingliederungsvereinbarung im ersten bzw. sechsten Monat der Arbeitslosigkeit abschließen sollten.

Bei Männern zeigt sich ganz überwiegend, dass die ermittelten Wirkungen auf Entwicklungen innerhalb der ersten sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit zurückzuführen sind. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Eingliederungsvereinbarungen zwischen dem ersten und sechsten Monat der Arbeitslosigkeit abgeschlossen werden sollten.

Männer mit Marktprofilen (vgl. **Abbildung 2**) nehmen in den ersten sechs Monaten nach Eintritt in Arbeitslosigkeit signifikant schneller eine Erwerbstätigkeit auf, wenn keine frühe Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden sollte. Ein Jahr nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit unterscheiden sich die kumulierten Abgangsraten in Beschäftigung jedoch nicht mehr signifikant und betragen bei beiden Gruppen rund 80 Prozent.

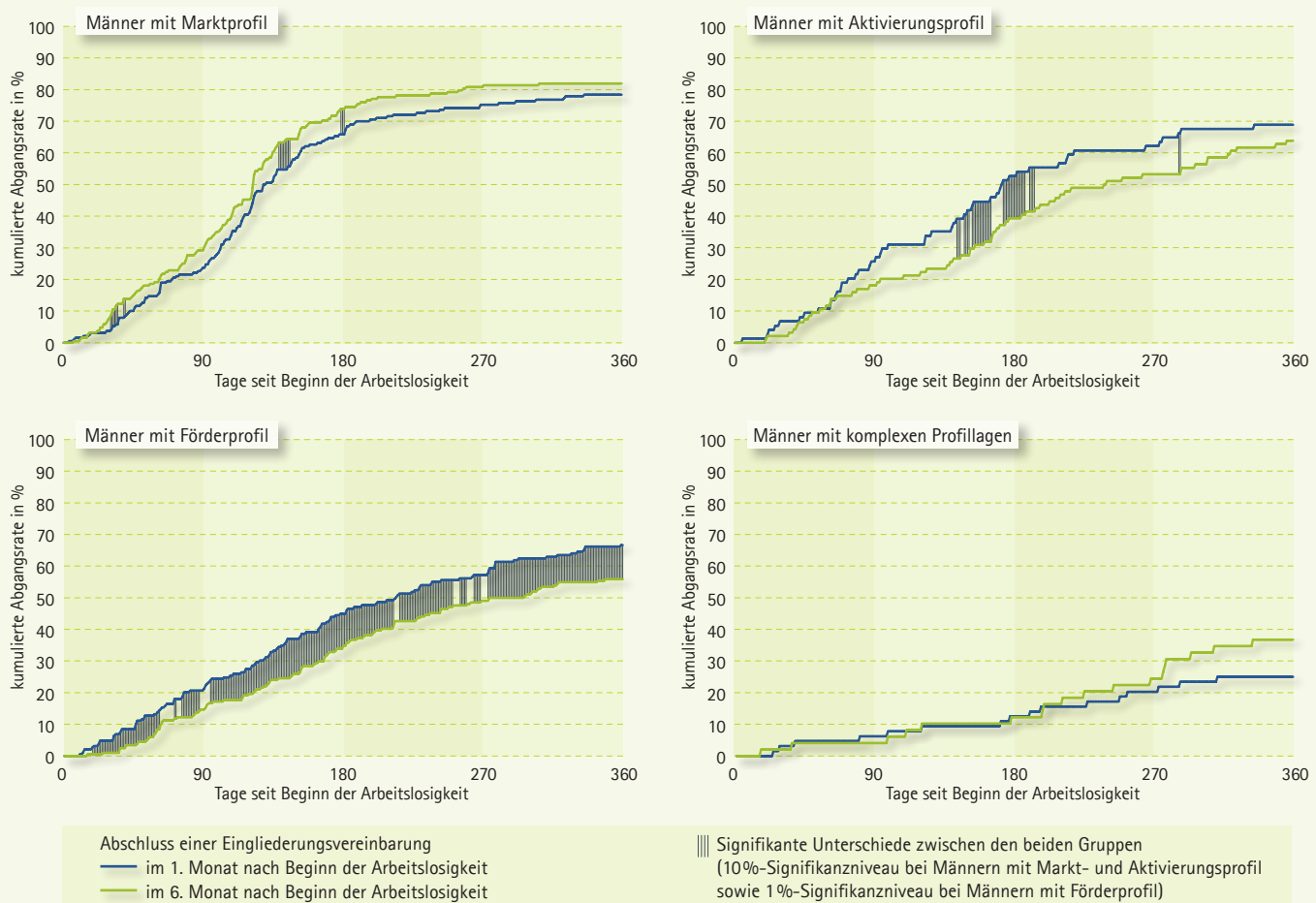
Bei Männern mit Aktivierungs- oder Förderprofilen führt eine frühe Eingliederungsvereinbarung inner-

halb der ersten sechs Monate hingegen zu einem beschleunigten Abgang in Beschäftigung. Bei den Männern mit Aktivierungsprofilen liegen beide kumulierten Abgangsraten in Beschäftigung nach einem Jahr ähnlich hoch bei rund zwei Dritteln. Bei Männern mit Förderprofilen unterscheiden sich die kumulierten Abgangsraten nach einem Jahr immer noch deutlich (und statistisch signifikant) voneinander: Bei einer frühen Eingliederungsvereinbarung wechselten rund zwei Drittel in Beschäftigung, bei einer späten Eingliederungsvereinbarung waren es zehn Prozentpunkte weniger.

Für Männer mit komplexen Profillagen entwickeln sich die Abgangsraten der beiden Gruppen erst ab dem sechsten Monat nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit auseinander und deuten positive Effekte einer späteren Eingliederungsvereinbarung an. Allerdings ist der Unterschied statistisch nicht signifikant.

Abbildung 2

**Kumulierte Abgangsraten von Männern in ungeforderte Beschäftigung nach Profillagen und Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im ersten bzw. sechsten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit**



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Version 11.01, Nürnberg 2014 und zugespielte Daten, eigene Auswertungen.

Bei Frauen untermauern die kumulierten Abgangsrate den bisherigen Eindruck (vgl. **Abbildung 3**): Unabhängig von der Profillage nehmen Frauen, die im ersten Monat nach Eintritt in Arbeitslosigkeit ihre Eingliederungsvereinbarung abschließen, nicht schneller (oder langsamer) eine Beschäftigung auf als Frauen, bei denen die Eingliederungsvereinbarung erst für den sechsten Monat geplant war.

## Fazit

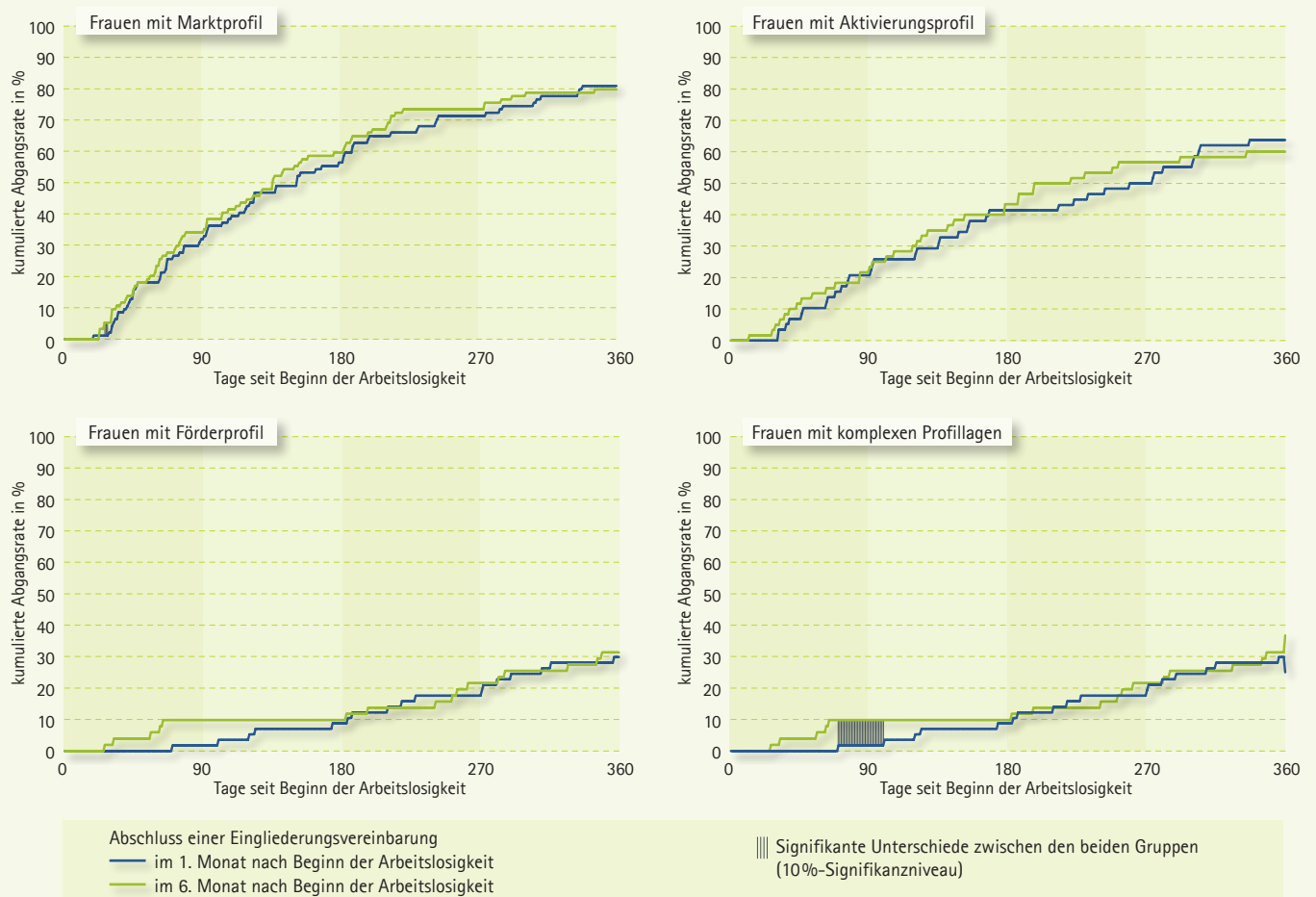
Die vorgestellte Studie präsentiert erstmalig Befunde zu den kausalen Wirkungen des Abschlusszeitpunktes von Eingliederungsvereinbarungen. Sie zeigt für den Rechtskreis SGB III: Männer mit Förderbedarfen profitieren von frühen Eingliederungsvereinbarungen, während sich arbeitslose Männer mit Marktprofil tendenziell besserstellen, wenn

zunächst auf eine solche verzichtet wird. Im Mittel über alle Arbeitslosen wie auch für die Gruppe der Frauen führen frühe Eingliederungsvereinbarungen nicht zu mehr Tagen in Beschäftigung.

Eingliederungsvereinbarungen sind also bei bestimmten Personengruppen eine wertvolle Hilfe zur Integration in den Arbeitsmarkt – bei anderen Profillagen wirken sie sich hingegen zumindest bei einem frühen Abschluss nicht positiv aus. Die Befunde sind mit den Einschätzungen von Vermittlungsfachkräften vereinbar (van den Berg et al. 2014a und b): Etwa die Hälfte der befragten Vermittlungsfachkräfte in den beteiligten Agenturen sah bei Arbeitslosen ohne Vermittlungshemmnisse (Marktprofil) sowie bei Arbeitslosen mit beträchtlichen Vermittlungshemmnissen (komplexe Profillagen) den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung nicht als sinnvoll an. Kaum strittig war unter den Vermittlungsfach-

Abbildung 3

### Kumulierte Abgangsrate von Frauen in ungeforderte Beschäftigung nach Profillagen und Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im ersten bzw. sechsten Monat nach Beginn der Arbeitslosigkeit



Quelle: IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), Version 11.01, Nürnberg 2014 und zugespielte Daten, eigene Auswertungen.

© IAB

kräften hingegen der Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen bei Arbeitslosen mit Motivierungs- oder Qualifikationsbedarfen (Aktivierungs- oder Förderprofil). Mit großer Mehrheit äußerten die Befragten, sie würden es vorziehen, fallbezogen über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung zu entscheiden.

Die Ergebnisse legen nahe, frühe Eingliederungsvereinbarungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht mehr undifferenziert für alle Profillagen von Arbeitslosen einzusetzen. Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hat daher im Dezember 2015 die Regelungen zum Abschlusszeitpunkt der erstmaligen Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose flexibilisiert.

Auf den Rechtskreis SGB II – die Grundsicherung – sind die Ergebnisse aufgrund des differierenden Personenkreises und der differierenden rechtlichen Stellung der Eingliederungsvereinbarung nicht direkt übertragbar. Um auch für diesen Rechtskreis zu aussagekräftigen Befunden zu gelangen, ist eine entsprechende Untersuchung für Arbeitslose in der Grundsicherung in Planung.

Bislang gab es in Deutschland im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik nur wenige experimentelle Untersuchungen. Zum Thema Eingliederungsvereinbarungen wurden selbst international noch keine derartigen Studien durchgeführt. Das vorgestellte Modellprojekt zeigt: Auf der Basis gezielt eingesetzter Feldexperimente können wichtige Aussagen – die auf anderem Weg nicht zu generieren wären – zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnah-

men getroffen werden. Solche Feldstudien mit Zufallszuweisung könnten und sollten in Deutschland deutlich häufiger als bisher eingesetzt werden, um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Prozesse zu untersuchen und zu erproben.

#### Literatur

Bartelheimer, Peter (2008): Wie man an seiner Eingliederung mitwirkt. In: Zeitschrift für Sozialreform 54, 11–36.

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

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

Van den Berg, Gerard; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014a): Eingliederungsvereinbarungen – Vermittlungsfachkräfte halten mehr Spielraum für sinnvoll, [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#).

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

Weinbach, Christine (2013): Die Eingliederungsvereinbarung (Sozialgesetzbuch II) in der New Public Management-geprägten Arbeitsverwaltung: Überlegungen zum restrukturierten Machtverhältnis zwischen ‚Staat‘ und ‚Bürger/in‘. In: Hans-Georg Soeffner (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen, Frankfurt/M., New York: Campus Verlag.



**Prof. Gerard J. van den Berg, Ph.D.**  
ist Alexander von Humboldt Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Mannheim.  
[gjvdberg@uni-mannheim.de](mailto:gjvdberg@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](mailto:barbara.hofmann@iab.de)



**Prof. Dr. Gesine Stephan**  
ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB und Professorin für Empirische Mikroökonomie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.  
[gesine.stephan@iab.de](mailto:gesine.stephan@iab.de)



**Dr. Arne Uhlendorff**  
ist CNRS-Forscher am CREST. Diese Arbeit wurde im Rahmen seiner Beschäftigung an der Universität Mannheim und am IAB ausgeführt.  
[arne.uhlendorff@ensae.fr](mailto:arne.uhlendorff@ensae.fr)