

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

Research Report

Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt

IAB-Forschungsbericht, No. 11/2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014) : Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt, IAB-Forschungsbericht, No. 11/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104585>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

11/2014

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten

Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt

Gerard J. van den Berg

Barbara Hofmann

Gesine Stephan

Arne Uhlendorff

ISSN 2195-2655

Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten

Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt

Gerard J. van den Berg (Universität Mannheim)

Barbara Hofmann (Universität Mannheim und IAB)

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Arne Uhlendorff (Universität Mannheim und IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	6
2 Funktionen der Eingliederungsvereinbarung	6
3 Frühere Studien zur Eingliederungsvereinbarung	7
4 Das Modellprojekt und die Online-Befragungen	8
5 Befragungsergebnisse zu Eingliederungsvereinbarungen	10
5.1 Vorgaben	10
5.2 Inhalte	11
5.3 Bewertung.....	14
5.4 Zeitpunkt des Abschlusses	17
5.5 Zeitnutzung bei späterem Abschluss.....	19
6 Befragungsergebnisse zu weiteren Aspekten des Vermittlungsprozesses	19
6.1 Kontaktdichte	19
6.2 Gesprächsdauer	21
6.3 Bedeutung von Beratung für die Wiedereingliederung	22
7 Fazit.....	23
Literaturverzeichnis	24
Anhang	25

Zusammenfassung

Eingliederungsvereinbarungen zwischen Arbeitsagenturen und Arbeitsuchenden dokumentieren die Vermittlungsbemühungen der Agentur wie auch die Eigenbemühungen und Nachweispflichten der Arbeitsuchenden. Im Rahmen eines Modellprojekts haben ausgewählte Arbeitsagenturen den Zeitpunkt für den individuellen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung mithilfe eines Zufallsmechanismus ausgewählt. Ein Bestandteil der begleitenden Evaluation sind standardisierte Online-Befragungen von Vermittlungsfachkräften. Dieser Bericht fasst zentrale Befunde dieser Befragungen zusammen.

Vor Projektbeginn sah knapp die Hälfte der Befragten bei Arbeitslosen ohne Vermittlungshemmnissen (Marktprofil) sowie bei Arbeitslosen mit beträchtlichen Vermittlungshemmnissen (komplexe Profillagen) den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung nicht als sinnvoll an. Kaum strittig war der Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen hingegen bei Arbeitslosen mit Motivierungs- oder Qualifikationsbedarfen (Aktivierungs- oder Förderprofil). Im Projektverlauf haben sich diese Einschätzungen eher verstärkt.

Viele Vermittlungsfachkräfte sehen einen undifferenzierten Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen nicht als sinnvoll an. Mit großer Mehrheit würden sie es sogar vorziehen, fallbezogen über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung zu entscheiden. Ob und in welchem Ausmaß der Abschlusszeitpunkt der Eingliederungsvereinbarung die Arbeitsmarktchancen verschiedener Gruppen von Arbeitslosen beeinflusst, werden erst quantitative Wirkungsanalysen zeigen, die die zufällige Zuweisung innerhalb des Projektes nutzen.

In den Befragungen wurden auch weitere Aspekte des Vermittlungsprozesses thematisiert: Nach Auskunft der Vermittlungsfachkräfte unterscheiden sich die Kontaktdichten - also die Häufigkeit persönlicher Gespräche mit den Vermittlungsfachkräften - zwischen verschiedenen Profillagen von Arbeitsuchenden deutlich. Die Vorgaben zu den Gesprächsdauern wurden von fast der Hälfte der Befragten als (eher) nicht ausreichend eingeschätzt. Mehr als 90 Prozent der Vermittlungsfachkräfte stimmen weiterhin der Aussage zu bzw. eher zu, dass die Tätigkeit von Vermittlungsfachkräften bei Motivierungs- oder Förderbedarfen eine sehr große Bedeutung für die Wiedereingliederung hat. Hingegen meinen dies in Bezug auf Arbeitsuchende ohne Vermittlungshemmnisse bzw. mit erheblichen Vermittlungshemmnissen nur knapp 40 bzw. 50 Prozent der Befragten.

Abstract

In Germany, so-called "integration agreements" between labor market agencies and job seekers stipulate placement efforts of the Employment Agency as well as the job search requirements of the job seekers. A pilot project examines the effectiveness of such integration contracts. In this project, random assignment determined what month an unemployed concluded an integration agreement in. As part of the evalua-

tion, surveys of caseworkers of the participating agencies have been conducted. This report summarizes key findings of these surveys.

Before the start of the project, nearly half of the respondents assessed integration agreements as unhelpful for unemployed individuals who are assessed to be close to the labor market (market profile) or for unemployed assessed as having substantial impediments for reintegration (complex profiles). Hardly controversial was the use of integration agreements, however, for job seekers in need of motivation or qualification. These assessments are reinforced after the start of the project.

The caseworkers on average do not regard it as sensible to use integration agreements without any differentiation between the unemployed. A large majority would even prefer to decide case-by-case about the use of an agreement. Whether the effect of the agreement on the integration outcomes indeed differs between unemployed with different profiles will be subject to later research exploiting random assignment within the project.

The interviews covered also further aspects of the placement and counseling process. According to caseworkers, the frequency of personal interviews with job seekers differs strongly across unemployed persons with different profiles. Nearly half of respondents assessed the prescribed frequencies as inadequate. More than 90 percent of the placement officers agree with the statement that their work has a strong impact on the integration of job seekers in need of motivational or qualification. In contrast, just 40 or 50 percent of the respondents found this to be the case for the integration of unemployed with market profiles or complex profiles.

Danksagung

Wir danken Susanne Koch und Carina Schwarz aus der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit für die gute Kooperation, den ProIABs - insbesondere Ulrike Büschel und Elke Lowien-Bolenz - für die Beratung bei der Fragebogengestaltung, Christopher Osiander und Michael Stops für die Bereitstellung der Fragebögen aus der Pilotstudie "Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien im SGB II und SGB III", dem Bereich ITM des IAB - und dort insbesondere Ali Athmani und Steffen Kaimer - für die technische Betreuung und Umsetzung, Daniel Polster, Nicolas Beißer und Tobias Baumann für die Programmierung der Online-Befragungen und Florian Stern für Unterstützung bei den Auswertungen. Weiterhin bedanken wir uns bei den Vermittlungsfachkräften der beteiligten Agenturen herzlich für die Beteiligung an der Befragung. Philipp Ramos Lobato und Stefan Theuer danken wir für hilfreiche Anmerkungen zu diesem Bericht.

1 Einleitung

Wer sich arbeitsuchend meldet, schließt in der Regel eine schriftliche Eingliederungsvereinbarung mit seiner Arbeitsagentur ab. Nach den Vorstellungen der Hartz-Kommission sollten solche Vereinbarungen dazu beitragen, das Leitprinzip „Eigenaktivitäten auslösen - Sicherheit einlösen“ zu verwirklichen.

Ob Eingliederungsvereinbarungen die Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten kausal beeinflussen, ist bislang jedoch eine offene Frage. Im Rahmen eines Modellprojektes wurde daher der Zeitpunkt, zu dem die Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen wurde, bei Personen, die sich arbeitsuchend bzw. arbeitslos meldeten, mit Hilfe eines Zufallsmechanismus bestimmt. 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 solche Zufallszuweisung daher als der Goldstandard der Evaluationsforschung.

Im Zuge der begleitenden Evaluation haben das IAB und die Universität Mannheim Vermittlungsfachkräfte nach ihren Einschätzungen von Eingliederungsvereinbarungen gefragt. Das Projektdesign ermöglichte es den Vermittlungsfachkräften, im Projektverlauf Erfahrungen mit zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen zu sammeln. Befunde aus diesen Befragungen sind Gegenstand des vorliegenden Berichts. 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, die Aufschluss über die kausalen Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen geben.

2 Funktionen der Eingliederungsvereinbarung

Eingliederungsvereinbarungen sind in Deutschland sowohl im Bereich der Arbeitslosenversicherung (§ 37 SGB III) als auch im Bereich der Grundsicherung (§ 15 SGB II) gesetzlich vorgeschrieben. Im Rechtskreis SGB III - um den es in diesem Bericht geht - wurden Eingliederungsvereinbarungen durch das Job-AQTIV-Gesetz (BGBl. I, Nr. 66 S. 3443 ff.) verankert: Seit dem Jahr 2002 sind sie fester Bestandteil des Vermittlungsprozesses. Im Rahmen eines Profiling sollen Vermittlungsfachkräfte zunächst die persönlichen Stärken von Arbeitsuchenden analysieren und eine Potenzialanalyse durchführen. In der Eingliederungsvereinbarung werden dann für einen bestimmten Zeitraum das Eingliederungsziel, die Vermittlungsanstrengungen und Förderleistungen der Agentur für Arbeit und die Eigenbemühungen und Nachweispflichten des Arbeitsuchenden festgelegt. 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 Arbeitsuchenden

durch einen Verwaltungsakt festsetzen. Weist ein Arbeitsuchender trotz einer Belehrung über die Rechtsfolgen die geforderten Eigenbemühungen nicht nach, so kann eine Sperrzeit verhängt werden (§ 159.I.3 SGB III). Somit enthält die Eingliederungsvereinbarung einerseits Elemente des Förderns und andererseits Elemente des Forderns.

Im SGB III soll die Eingliederungsvereinbarung dazu beitragen, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, indem sie die für eine berufliche Eingliederung erforderlichen Leistungen und Bemühungen festhält (vgl. Bundestags-Drucksache 14/6944, S. 7). Darüber hinaus soll sie dazu dienen, die Eingliederungsstrategie nachprüfbar zu dokumentieren (siehe Bundestags-Drucksache 14/6944, S. 31). Damit kann die Eingliederungsvereinbarung dazu beitragen, den Vermittlungsprozess auf beiden Seiten transparenter und verbindlicher zu gestalten. Sie ist der verbindliche Startpunkt für die Umsetzung und spätere Nachhaltung der vereinbarten Vorgehensweise. Auch 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).

3 Frühere Studien zur Eingliederungsvereinbarung

Verschiedene Studien beschäftigen sich aus soziologischer Sicht mit der Eingliederungsvereinbarung, wobei der Fokus auf dem SGB II liegt. So geht Bartelheimer (2008) auf die Eingliederungsvereinbarung als asymmetrischen Vertrag ein, dessen Asymmetrie die Vermittlungsfachkräfte zwar im Gespräch häufiger entschärfen, dessen Gegenseitigkeit jedoch letztlich Fiktion sei. Weinbach (2013) diskutiert die doppelte Logik der Eingliederungsvereinbarung, die einerseits einen Verwaltungsvertrag darstellt, andererseits eine Austauschlogik widerspiegelt.

Eine empirische Studie der Dienstleistungsprozesse am Arbeitsmarkt hatte für beide Rechtskreise SGB II und SGB III Verbesserungspotenziale beim Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen identifiziert (Schütz et al. 2011a, 2011b). So wurden damals die Zielperspektiven von Arbeitsuchenden wenig individuell festgelegt; um juristische Auseinandersetzungen zu vermeiden wurden eher standardisierte und rechtssichere Formeln in die Eingliederungsvereinbarungen aufgenommen. Aus Perspektive der Vermittlungsfachkräfte stellte sich der funktionale Nutzen der Eingliederungsvereinbarung zumindest ambivalent dar. Im SGB III sah jede dritte Fachkraft den Nutzen von Eingliederungsvereinbarungen sehr kritisch. Für einige Vermittlungsfachkräfte waren sie eine lästige oder zweifelhafte Pflicht; ein größerer Teil war dagegen von dem Instrument überzeugt, vor allem, um Pflichten auf Seiten der Arbeitsuchenden festzuhalten.

Obwohl Eingliederungsvereinbarungen in Deutschland rechtlich verpflichtend eingesetzt werden, liegen bisher kaum Befunde zur ihrer Wirksamkeit vor. Eine Ausnahme stellt die Studie von Schneider (2010) dar. Sie untersucht auf Basis der IAB-Befragung „Lebenssituation und soziale Lage 2005“ mit Hilfe statistischer Matching-

Verfahren die Effekte von Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II. Die Ergebnisse sprechen für positive Effekte auf die Suchintensität und auf die Wahrscheinlichkeit, einen Ein-Euro-Job aufzunehmen. Hingegen lassen sich nur geringe Effekte auf den Reservationslohn und keine Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit feststellen. Dabei lässt sich bei diesem methodischen Ansatz allerdings nicht ausschließen, dass sich die Vergleichsgruppe „statistischer Zwillinge“, die keine Eingliederungsvereinbarung erhalten hat, in Hinsicht auf unbeobachtbare Merkmale (wie z. B. die Motivation) von der Personengruppe unterscheidet, die eine Eingliederungsvereinbarung erhalten hat.

4 Das Modellprojekt und die Online-Befragungen

An dem Modellprojekt beteiligten sich zwölf ausgewählte Arbeitsagenturen, der Geschäftsbereich Markt und Integration der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, sowie das IAB und die Universität Mannheim.¹ In dem Projekt wurden Arbeitsuchende nach (Teilprojekt I) bzw. vor (Teilprojekt II) Eintritt der Arbeitslosigkeit zufällig in bestimmte Gruppen zugewiesen. Durch einen Vergleich der Ergebnisse dieser Gruppen lassen sich später kausale Folgerungen über die relativen Wirkungen der getesteten Varianten des Einsatzes von Eingliederungsvereinbarungen ziehen.

In sieben teilnehmenden Agenturen erfolgte der Abschluss der Eingliederungsvereinbarung bei Neuzugängen im Zeitraum Juli 2012 bis Januar 2013 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 (Teilprojekt I). In fünf teilnehmenden Agenturen erfolgte der Abschluss der Eingliederungsvereinbarungen bei Kunden die sich im Zeitraum Juni bis Dezember 2013 arbeitsuchend meldeten 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 (Teilprojekt II).

Die Umsetzung beider Teilprojekte wurde durch jeweils zwei standardisierte Online-Befragungen von Vermittlungsfachkräften begleitet. Die Befragungen fanden jeweils einmal vor Beginn und einmal nach Beginn des Projektes statt. In diesem Bericht stellen wir zentrale Befunde der Befragungen zu Eingliederungsvereinbarungen und weiteren Aspekten des Vermittlungsprozesses vor.

Die Befragungen erfolgten für Teilprojekt I im Juni und November 2012 und für Teilprojekt II im Mai 2013 und Januar 2014 (Abbildung 1).

¹ Das Modellprojekt ist innerhalb der Bundesagentur als Projekt „Eingliederungsvereinbarungen und Aktionspläne“ (EVA) bekannt. Befunde zu Aktionsplänen werden Gegenstand separater Veröffentlichungen sein.

Abbildung 1 Beginn der Teilprojekte und Befragungszeitpunkte



Quelle: Eigene Darstellung.

In Teilprojekt I wurden 480 Vermittlungsfachkräfte aus den sieben teilnehmenden Agenturen angeschrieben (Tabelle 1). Der Anteil der Vermittlungsfachkräfte, welche mit der Bearbeitung zumindest begonnen hatten, betrug in der ersten Befragung 72 Prozent und in der zweiten Befragung 57 Prozent. Der Anteil der Personen, die die Befragung abgeschlossen hatten, lag in der ersten Befragung bei 57 Prozent und in der zweiten Befragung bei 50 Prozent. In Teilprojekt II wurden 324 Vermittler aus fünf Agenturen angeschrieben. Hier betragen die Rücklaufquoten der Vermittlungsfachkräfte, welche mit der Bearbeitung zumindest begonnen hatten, in der ersten Befragung 59 Prozent und in der zweiten Befragung 53 Prozent. Den Fragebogen komplett bearbeitet hatten in der ersten Befragung 46 Prozent und in der zweiten Befragung 35 Prozent.

In den Befragungen werden Einschätzungen häufig getrennt für Profillagen von Arbeitssuchenden erfragt. Was sind diese Profillagen 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 Nachhaltigkeit. Die Bestimmung einer Profillage 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 Profillagen beschreiben dann den Zusammenhang zwischen den in der Potenzialbetrachtung identifizierten Handlungsbedarfen und zeitlicher Integrationsprognose. Die vier grundlegenden Profillagen sind in Tabelle 2 beschrieben. Wie sich zeigen wird, unterscheiden sich die Einschätzungen der Vermittlungsfachkräfte zwischen diesen Gruppen teils beträchtlich.

Tabelle 1
Teilnahme an den Befragungen (Grundgesamtheit und Anteile)

	Grund- gesamtheit	Begonnen		Beendet	
		Befragung 1	Befragung 2	Befragung 1	Befragung 2
Teilprojekt I	480	0,72	0,57	0,57	0,50
Teilprojekt II	324	0,59	0,53	0,46	0,35

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. und 2. Befragung Teilprojekt I und II.

Tabelle 2
Übersicht über die Profillagen

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 Personen bewegen sich gegebenenfalls 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. Handlungsbedarfe 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. 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.

5 Befragungsergebnisse zu Eingliederungsvereinbarungen

In den ersten Befragungen in beiden Teilprojekten wurden vor Projektbeginn als „Null-Messung“ verschiedene Fragen zu Eingliederungsvereinbarungen gestellt. Weitere Fragen in der jeweils zweiten Befragung sollen die im Laufe des Projekts gewonnenen Erfahrungen erfassen. Wurden Fragen in beiden Teilprojekten gestellt, werden die Antworten im Folgenden in der Regel gemeinsam ausgewertet.

5.1 Vorgaben

In Teilprojekt I gaben die befragten Vermittlungsfachkräfte vor Projektbeginn an, dass das Erstellen einer Eingliederungsvereinbarung im Durchschnitt knapp 10 Minuten beansprucht (ohne Tabelle). Mehr als 90 Prozent der befragten Vermittlungsfachkräfte berichteten, dass es in Agenturen entweder mündlich oder schriftlich fixierte Vorgaben zur Ausgestaltung der Eingliederungsvereinbarung gibt (Tabelle 3).

Tabelle 3
Vorgaben zur Ausgestaltung von Eingliederungsvereinbarungen (Anteile)

Ja, mündlich	0,27
Ja, schriftlich	0,65
Nein	0,08
Anzahl	282

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Fast 40 Prozent der Befragten stimmen der Frage, ob Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung der Eingliederungsvereinbarungen ein sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit sind, vollständig oder eher zu (Tabelle 4). Demgegenüber teilten knapp 30 Prozent diese Auffassung eher nicht oder gar nicht. Ähnlich stimmen gut 30 Prozent der Befragten der Aussage vollständig oder eher zu, dass die Vorgaben zu den Eingliederungsvereinbarungen sie bei ihrer Arbeit einschränken; knapp 40 Prozent stimmen dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu.

Tabelle 4
Einschätzung von Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung von Eingliederungsvereinbarungen (Anteile)

	Sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit	Einschränkung bei Entscheidungen
Stimme vollständig oder eher zu	0,38	0,31
Teils, teils	0,34	0,34
Stimme eher nicht oder gar nicht zu	0,28	0,39
Anzahl	254	247

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

5.2 Inhalte

Welche Themen werden in den Eingliederungsvereinbarungen aufgegriffen? In der Regel sind dies Leistungen der Agentur wie die Unterstützung bei Arbeits- und Ausbildungssuche, Internetveröffentlichung des Bewerberprofils und Vermittlungsvorschläge (ohne Tabelle). Diese Themen geben in Teilprojekt I über 95 Prozent der Vermittler als regelmäßigen Gegenstand der Eingliederungsvereinbarung an. Außerdem verankert werden häufig eine Kostenübernahme der Bewerbungen (84 %) sowie Angebote von Maßnahmen (74 %). Als Leistungen der Arbeitssuchenden werden überwiegend eine gewisse Anzahl an Eigenbemühungen sowie deren Nachweis verlangt. Dies gaben ebenfalls rund 95 Prozent der befragten Vermittlungsfachkräfte an. Seltener werden die Teilnahme an Maßnahmen sowie die Anfertigung bzw. Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen in den Eingliederungsvereinbarungen festgehalten.

Wie die zweite Befragung nach Projektbeginn für Teilprojekt I zeigt, unterscheiden sich die Themen durchaus danach, ob die erste Vereinbarung im ersten oder im dritten Monat der Arbeitslosigkeit geschlossen wurde (Tabelle 5). So ist z. B. das Angebot bzw. Einfordern von Maßnahmen häufiger ein Thema, wenn die erste Eingliederungsvereinbarung im dritten Monat der Arbeitslosigkeit abgeschlossen wird. Bewerbungsunterlagen sind hingegen deutlich seltener ein Thema - vermutlich, weil diese bereits vorliegen.

In Teilprojekt II wurde bei dieser Frage nach Profillagen differenziert; zudem wurde zwischen Eingliederungsvereinbarungen während der Job-to-Job Phase (J2J) und bei Arbeitslosigkeit unterschieden. Dabei zeigen sich bereits in der ersten Befragung (ohne Tabelle) einige plausible Unterschiede; z. B. werden Maßnahmenteilnahmen am seltensten bei Marktprofilen und am häufigsten bei Förderprofilen thematisiert. Insgesamt gaben im Vergleich zu Teilprojekt I bei allen genannten Themen weniger Vermittler an, dass diese in der Regel Inhalt der Eingliederungsvereinbarungen sind. Dies gilt auch unabhängig davon ob die Eingliederungsvereinbarung innerhalb der J2J-Phase geschlossen wird oder erst während der Arbeitslosigkeit. In der zweiten Befragung (Tabelle 6) zeigt sich insbesondere, dass nach Eintritt der Arbeitslosigkeit häufig die Kostenübernahme bei Bewerbungen thematisiert wurde und auch häufiger die Teilnahme an Maßnahmen eingefordert wurde.

Tabelle 5
Nach Projektbeginn: In der Eingliederungsvereinbarung verankerte Themen, wenn der Abschluss im 1. bzw. 3. Monat der Arbeitslosigkeit erfolgt (Anteile)

	1. Monat	3. Monat
Unterstützung Beratung/Vermittlung	0,98	0,86
Kostenübernahme Bewerbungen	0,76	0,72
Internetveröffentlichung Bewerberprofil	0,94	0,72
Vermittlungsvorschläge	0,98	0,90
Angebot von Maßnahmen	0,46	0,75
Teilnahme Maßnahmen einfordern	0,40	0,72
Anfertigung Bewerbungsunterlagen	0,80	0,33
Anzahl der Eigenbemühungen	0,92	0,89
Nachweis der Eigenbemühungen	0,89	0,90
Anzahl	173	173

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I.

Tabelle 6

Nach Projektbeginn: In der Eingliederungsvereinbarung verankerte Themen, wenn der Abschluss in der Job-to-Job-Phase (J2J) bzw. nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (ALO) erfolgt (Anteile)

	Marktprofil		Aktivierungsprofil		Förderprofil		Komplexe Profillage	
	J2J	ALO	J2J	ALO	J2J	ALO	J2J	ALO
Unterstützung Beratung/Vermittlung	0,73	0,75	0,77	0,80	0,76	0,80	0,58	0,67
Kostenübernahme Bewerbungen	0,29	0,41	0,42	0,58	0,41	0,59	0,27	0,42
Internetveröffentlichung Bewerberprofil	0,78	0,83	0,77	0,80	0,74	0,80	0,60	0,64
Vermittlungsvorschläge	0,81	0,82	0,82	0,84	0,78	0,81	0,57	0,62
Angebot von Maßnahmen	0,04	0,04	0,27	0,39	0,66	0,78	0,27	0,38
Teilnahme an Maßnahmen einfordern	0,03	0,04	0,25	0,43	0,59	0,78	0,20	0,33
Anfertigung Bewerbungsunterlagen	0,28	0,30	0,55	0,57	0,53	0,54	0,39	0,43
Anzahl Eigenbemühungen	0,61	0,63	0,74	0,81	0,61	0,67	0,49	0,51
Nachweis Eigenbemühungen	0,74	0,78	0,82	0,88	0,76	0,80	0,59	0,61
Anzahl	148	138	148	138	148	138	148	138

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt II.

Ein interessanter Aspekt von Eingliederungsvereinbarungen ist die Anzahl der erwarteten Eigenbemühungen, also Bewerbungen. Sie variiert bei den verschiedenen Profillagen deutlich (Tabelle 7). Am höchsten ist die Anzahl bei den Aktivierungsprofilen, am wenigsten Bewerbungen werden von Arbeitsuchenden mit komplexen Profillagen erwartet. In Teilprojekt II wurde die Anzahl der erwarteten Eigenbemühungen getrennt für die J2J-Phase und die Zeit der Arbeitslosigkeit erfragt. Während der J2J-Phase werden im Schnitt etwas weniger Eigenbemühungen verlangt; dieses Ergebnis gilt für alle Profillagen. Diese Antworten sind plausibel, da Arbeitsuchende während der J2J-Phase noch in einen Beschäftigungsverhältnis stehen und somit tendenziell weniger Zeit für Eigenbemühungen zur Verfügung haben. Nach Projektbeginn wurden während der J2J-Phase mehr Eigenbemühungen verlangt. Der Unterschied in der Anzahl der Eigenbemühungen in der J2J-Phase und der Arbeitslosigkeit fällt entsprechend geringer aus (ohne Tabelle).

In Tabelle A.1 im Anhang sind die entsprechenden Ergebnisse für ein balanciertes Panel ausgewiesen, also für Personen, die sowohl an der ersten als auch der zweiten Befragung teilgenommen haben. Während die Zahlen leicht differieren, unterscheiden sich die Ergebnisse in qualitativer Hinsicht nicht von den in Tabelle 7 dargestellten Befunden.

Tabelle 7
Im Durchschnitt monatlich erwartete Bewerbungen nach dem Zeitpunkt des Abschlusses der Eingliederungsvereinbarung (Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)

		Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Teilprojekt I	Zeitpunkt				
Vor Projektbeginn	Unspezifiziert	8,11 (3,52)	9,00 (3,94)	7,03 (3,27)	4,39 (2,79)
Nach Projektbeginn	1. Monat ALO	7,09 (2,56)	8,16 (3,29)	6,21 (2,80)	3,79 (1,90)
	3. Monat ALO	7,34 (2,83)	8,42 (3,57)	6,35 (2,96)	3,89 (2,00)
Teilprojekt II	Zeitpunkt				
Vor Projektbeginn	J2J	5,76 (3,06)	6,08 (2,92)	4,88 (2,55)	3,45 (1,87)
	ALO	7,94 (3,36)	8,77 (3,50)	6,72 (2,72)	4,70 (2,57)
Nach Projektbeginn	J2J	7,23 (4,58)	8,01 (4,19)	6,23 (2,91)	3,93 (2,45)
	ALO	7,61 (3,45)	8,45 (3,76)	6,68 (3,11)	4,49 (3,14)

Anmerkung: Die Frage wurde in Welle 2 von Teilprojekt I getrennt nach Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im 1. und 3. Monat der Arbeitslosigkeit und in Teilprojekt II getrennt nach Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung in der Job-to-Job-Phase (J2J) und während der Arbeitslosigkeit (ALO) gestellt. Anzahl der Beobachtungen: 90 bis 262.

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten.

5.3 Bewertung

Grundsätzlich betrachtete die Mehrheit der Befragten vor Projektbeginn Eingliederungsvereinbarungen zumindest teilweise als ein sinnvolles Hilfsmittel (Tabelle 8, Tabelle A.2 für balanciertes Panel). Hingegen war fast die Hälfte der Befragten eher nicht oder gar nicht der Meinung, dass Eingliederungsvereinbarungen bei der Arbeitsuche unterstützen oder Arbeitssuchenden helfen, ihre Rechte einzufordern. Etwa ein Drittel der Vermittlungsfachkräfte stimmte der Aussage vollständig oder eher zu, dass Eingliederungsvereinbarungen nutzlos sind; ein ähnlich hoher Anteil lehnte diese Aussage ab.

Ob Eingliederungsvereinbarungen eher den Aspekt des Förderns oder aber den des Forderns umsetzen, hängt von der jeweiligen Profillage ab (ohne Tabelle). Bei Aktivierungsprofilen ist der Hang zum Fordern stark ausgeprägt. Auch bei Marktprofilen dienen die Eingliederungsvereinbarungen eher dazu, von den Arbeitssuchenden etwas zu fordern. Demgegenüber liegt bei Förderprofilen sowie komplexen Profillagen der Fokus eher auf dem Fördern; dies ist bei ersteren noch stärker ausgeprägt. Insgesamt sind diese Einstufungen aufgrund der Definition der Profillagen auch so zu erwarten und werden von den Vermittlern in beiden Teilprojekten so genannt.

Tabelle 8
Zustimmung zu Aussagen zur Eingliederungsvereinbarung (Anteile)

	Vollständig oder eher	Teils, teils	Eher nicht oder gar nicht	Anzahl
Vor Projektbeginn				
Sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit	0,30	0,45	0,25	426
Unterstützen bei Arbeitsuche	0,30	0,27	0,43	423
Helfen Arbeitsuchenden, Rechte einzufordern	0,29	0,25	0,46	424
Druck auf Arbeitsuchende ausüben	0,34	0,33	0,33	424
Kontrolle Eigenbemühung Arbeitsuchende	0,37	0,31	0,32	426
Einfordern von Maßnahmen	0,35	0,23	0,43	423
Nutzlos	0,33	0,31	0,36	425
Einsatz aufgrund von Weisungen	0,46	0,21	0,33	423
Nach Projektbeginn				
Sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit	0,34	0,37	0,29	292
Unterstützen bei Arbeitsuche	0,35	0,25	0,41	292
Helfen Arbeitsuchenden, Rechte einzufordern	0,38	0,24	0,38	288
Druck auf Arbeitsuchende ausüben	0,35	0,30	0,35	288
Kontrolle Eigenbemühung Arbeitsuchende	0,31	0,38	0,31	290
Einfordern von Maßnahmen	0,33	0,30	0,37	289
Nutzlos	0,34	0,29	0,37	288
Einsatz aufgrund von Weisungen	0,43	0,20	0,37	289

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass eine Eingliederungsvereinbarung bei Marktprofilen für eine schnelle Eingliederung eher nicht oder gar nicht sinnvoll ist (Tabelle 9, Tabelle A.3 für balanciertes Panel). Ähnlich pessimistisch ist die Einschätzung bei den komplexen Profillagen. Hingegen wird besonders bei Aktivierungsprofilen der Wert von Eingliederungsvereinbarungen für das Ziel einer schnellen Eingliederung anerkannt. Auf Basis der Projekterfahrungen ist der Anteil der Befragten leicht gestiegen, der meint, dass eine Eingliederungsvereinbarung für eine schnelle Eingliederung von Förderprofilen und komplexen Profillagen eher oder sehr sinnvoll ist. Das Gegenteil gilt für Markt- und Aktivierungsprofile.

Die Ergebnisse lassen zwei Interpretationen zu: Erstens könnten Vermittlungsfachkräfte besonders bei Aktivierungsprofilen den Bedarf an den intendierten Funktionen der Eingliederungsvereinbarung - Transparenz und Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess - sehen. Zweitens könnte es aber auch so sein, dass sie gerade bei dieser Gruppe einen Bedarf für die schriftliche Fixierung von Rechten und Pflichten sehen.

Tabelle 9
Einschätzung, dass Eingliederungsvereinbarungen für eine schnelle Eingliederung sinnvoll sind, (Anteile nach Profillagen)

	Eher oder sehr	Teils, teils	Gar nicht oder eher nicht	Anzahl
Vor Projektbeginn				
Marktprofil	0,11	0,18	0,72	417
Aktivierungsprofil	0,58	0,22	0,20	417
Förderprofil	0,31	0,36	0,33	417
Komplexe Profillage	0,13	0,25	0,62	413
Nach Projektbeginn				
Marktprofil	0,09	0,15	0,76	287
Aktivierungsprofil	0,50	0,29	0,21	287
Förderprofil	0,34	0,31	0,35	287
Komplexe Profillage	0,17	0,23	0,59	281

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten.

Wie erwähnt greifen die Vermittlungsfachkräfte durch die im Projekt geschaffene Situation - Eingliederungsvereinbarungen werden erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen - auf einen einzigartigen Erfahrungsschatz zurück. Hieraus ergibt sich die Möglichkeit, vorhandene Einschätzungen zu überdenken und gegebenenfalls zu revidieren.

Gut ein Viertel der Befragten ist im Projektverlauf dabei zu dem Schluss gekommen, dass die Eingliederungsvereinbarung weniger wichtig als zuvor gedacht ist (Tabelle 10). Bei zwei Dritteln der Befragten hat sich die Einschätzung der Eingliederungsvereinbarung durch das Projekt nicht verändert.

Tabelle 10
Nach Projektbeginn: Veränderte Einschätzung der Eingliederungsvereinbarung (Anteile)

Wichtiger als vorher gedacht	0,06
Einschätzung unverändert	0,68
Weniger wichtig als vorher gedacht	0,26
Anzahl	281

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I und II.

Tabelle 11
Nach Projektbeginn: Bevorzugte Regelung zur Eingliederungsvereinbarung (Anteile)

Generell bei jedem Gespräch	0,04
Nach erstem Abschluss nur noch Anpassung	0,14
Je nach Profillage	0,09
Vermittlungsfachkraft entscheidet	0,74
Anzahl	278

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I und II.

Fast drei Viertel der befragten Vermittlungsfachkräfte würden es vorziehen, wenn sie selbst entscheiden könnten, wann bzw. ob sie eine Eingliederungsvereinbarung mit Arbeitssuchenden abschließen (Tabelle 11).

5.4 Zeitpunkt des Abschlusses

Die Vermittlungsfachkräfte wurden auch gefragt, in welchem Monat der Arbeitslosigkeit der Abschluss der Eingliederungsvereinbarung am sinnvollsten wäre. Diejenigen, die dies überhaupt für sinnvoll halten, befürworten einen zeitnahen Abschluss (Tabelle 12, Tabelle A.4 für balanciertes Panel).

Tabelle 12

Sinnvoller Monat des Abschlusses einer Eingliederungsvereinbarung nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Anteile, Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Vor Projektbeginn				
Nicht sinnvoll	0,49	0,08	0,17	0,44
Sinnvoll	0,51	0,92	0,83	0,56
...in Monat (wenn sinnvoll)	1,5 (1,0)	1,2 (0,7)	1,4 (0,8)	1,7 (1,7)
Nach Projektbeginn				
Nicht sinnvoll	0,60	0,09	0,22	0,45
Sinnvoll	0,40	0,91	0,78	0,55
...in Monat (wenn sinnvoll)	2,2 (1,5)	1,4 (1,1)	1,6 (1,2)	2,0 (1,8)

Quelle:: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I und II (Anzahl = 434) und 2. Befragung Teilprojekt I und II (Anzahl = 293).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei Marktprofilen und komplexen Profillagen fast die Hälfte der befragten Vermittlungsfachkräfte eine Eingliederungsvereinbarung gar nicht als sinnvoll erachtet. Im Projektverlauf hat sich ihre Einschätzung, in welchem Monat eine Eingliederungsvereinbarung sinnvollerweise abgeschlossen werden sollte, teilweise verändert. Im Mittel wird nun für den Abschluss der Eingliederungsvereinbarung ein etwas späterer Zeitpunkt als sinnvoll erachtet als in der 1. Befragungswelle. Auch der Anteil der Vermittlungsfachkräfte, der eine Eingliederungsvereinbarung als gar nicht sinnvoll einschätzt, ist gegenüber der 1. Befragung gestiegen. Im balancierten Panel (Tabelle A.4) gilt dies für die Aktivierungsprofile allerdings nicht.

Tabelle 13

Nach Projektbeginn: Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung bereits in der Job-to-Job Phase sinnvoll (Anteile)

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Bereits in J2J sinnvoll	0,16	0,59	0,38	0,25
Anzahl	283	285	284	279

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I und II.

Nach Projektbeginn sahen die Befragten einen Abschluss bereits in der J2J-Phase, also vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, vor allem bei Aktivierungsprofilen als sinnvoll an (Tabelle 13).

Nach Projektbeginn waren weiterhin über 40 Prozent der Vermittlungsfachkräfte in Teilprojekt I der Meinung, dass es insbesondere bei Marktprofilen und komplexen Profillagen sinnvoll sein kann, erst im dritten Monat der Arbeitslosigkeit eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen (Tabelle 14). Die naheliegende Interpretation ist, dass Vermittlungsfachkräfte folgende Erfahrungen gemacht haben: Eine sofortige Eingliederungsvereinbarung ist bei Arbeitsuchenden mit Marktprofilen nicht erforderlich, während sie Arbeitsuchenden mit komplexen Profillagen nicht zum Abbau von Problemlagen beiträgt.

Tabelle 14
Nach Projektbeginn: Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im 3. Monat statt im 1. Monat der Arbeitslosigkeit sinnvoll (Anteile)

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Im 3. Monat sinnvoller	0,47	0,18	0,34	0,42
Anzahl	162	164	163	160

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I.

Die Vermittlungsfachkräfte wurden nach Projektbeginn zudem um eine Einschätzung gebeten, ob sich Arbeitsuchende, die im ersten Monat der Arbeitslosigkeit keine Eingliederungsvereinbarung erhalten haben, hierdurch anders verhalten (Tabelle 15). Dieser Aussage wird in Bezug auf den Nachweis der Eigenbemühungen immerhin von fast einem Fünftel der Befragten so (eher) zugestimmt. Hinsichtlich weiterer Aspekte ist der überwiegende Teil der befragten Vermittlungsfachkräfte aber der Ansicht, dass der Verzicht auf eine Eingliederungsvereinbarung im ersten Monat der Arbeitslosigkeit das Verhalten des Arbeitsuchenden (eher) nicht beeinflusst.

Tabelle 15
Nach Projektbeginn: Folgen einer fehlenden Eingliederungsvereinbarung in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit (Anteile)

	Stimme (eher) zu	Teils, teils	Stimme (eher) nicht zu	Anzahl
Weniger Eigenbemühungen	0,11	0,21	0,69	267
Eigenbemühungen seltener nachgewiesen	0,18	0,14	0,69	267
Weniger Vermittlungsvorschläge	0,02	0,05	0,94	266
Seltener beworben	0,04	0,12	0,84	267
Keine aktuellen Bewerbungsunterlagen	0,06	0,14	0,81	266
Weniger Bewerbungen (Eigensuche)	0,09	0,15	0,76	266
Seltener Fördermaßnahmen	0,03	0,08	0,88	264

Quelle: Eigene Auswertungen, 2. Befragung Teilprojekt I und II.

5.5 Zeitnutzung bei späterem Abschluss

Die befragten Vermittlungsfachkräfte wurden in Teilprojekt I weiterhin um eine Einschätzung gebeten, wie sie die gewonnene Zeit vermutlich (1. Befragung) bzw., tatsächlich (2. Befragung) nutzen (würden), falls zunächst auf eine Eingliederungsvereinbarung verzichtet wird (Tabelle 16, Tabelle A.5 für balanciertes Panel). Am häufigsten wird in beiden Befragungen eine Zeitverwendung für intensivere Stellenläufe genannt; an zweiter Stelle folgt mehr Zeit für die Erarbeitung von Lösungsstrategien.

Tabelle 16
Nutzung der gewonnenen Zeit (Anteile)

	Teilprojekt I		Teilprojekt II	
	Erwartet	Tatsächlich	Erwartet	Tatsächlich
Mehr Zeit für Profiling nehmen	0,52	0,58	0,46	0,55
Mehr Zeit für Zielfestlegung	0,23	0,26	0,15	0,25
Mehr Zeit für Lösungsstrategien	0,69	0,66	0,54	0,54
Näher über Rechte/Pflichten aufklären	0,20	0,33	0,12	0,11
Intensivere Stellenläufe	0,88	0,89	0,72	0,77
Sachbearbeitung ohne Kontakt	0,47	0,37	0,38	0,35
Dokumentation	0,45	0,51	0,36	0,42
Besprechungen mit Kollegen	0,12	0,09	0,09	0,08
Vermittlung und Beratung anderer	0,52	0,4	0,43	0,42

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen Teilprojekt I.

6 Befragungsergebnisse zu weiteren Aspekten des Vermittlungsprozesses

Neben der Eingliederungsvereinbarung sind die Kontaktdichte und die Gesprächsdauer wichtige Bestandteile im Vermittlungsprozess. Über die Kontaktdichte und die Gesprächsdauer wird die Intensität der Interaktionen zwischen Arbeitsuchenden und Vermittlern festgelegt. In der Regel werden die Kontaktdichte und Gesprächsdauer über sogenannte Kundenkontaktdichtekonzepte innerhalb einer Agentur festgeschrieben. Für das Projekt passten die beteiligten Agenturen ihre Kontaktdichtekonzepte teils so an, dass Eingliederungsvereinbarungen zu den durch das Projekt vorgegebenen Zeitpunkten abgeschlossen werden konnten.

Im Folgenden werden Fragen zur Kontaktdichte und zur Gesprächsdauer ausgewertet, die Thema der beiden ersten Befragungen - also vor Projektbeginn - in den beteiligten Agenturen waren. Wiederum werden die Antworten in der Regel gemeinsam ausgewertet, wenn Fragen in beiden Teilprojekten gleichermaßen gestellt wurden.

6.1 Kontaktdichte

Tabelle 17 zeigt für Teilprojekt I, wie häufig Vermittlungsfachkräfte Arbeitsuchende nach dem Erstgespräch zu persönlichen Gesprächen im Durchschnitt sehen. Während ein persönliches Gespräch bei Arbeitsuchenden mit Markt-, Aktivierungs- und

Förderprofil in der großen Mehrheit der Fälle mindestens alle drei Monate stattfindet, ist dies bei den komplexen Profillagen nicht der Fall - in mehr als der Hälfte der Fälle fanden Gespräche seltener als alle drei Monate statt. Aktuell dürfte sich diese Praxis jedoch bereits geändert haben, da in den Arbeitsagenturen für Arbeitsuchende mit komplexen Profillagen besondere Teams mit verbesserter Betreuungsrelation eingeführt wurden.

Tabelle 17
Kontaktdichte nach dem Erstgespräch (Anteile getrennt nach Profillagen, Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Alle 6 Monate oder seltener	0,02	0,01	0,02	0,36
Alle 4 - 5 Monate	0,04	0,03	0,05	0,24
Alle 2 - 3 Monate	0,60	0,50	0,76	0,34
Einmal im Monat	0,31	0,39	0,13	0,02
Öfter als einmal im Monat	0,03	0,06	0,03	0,04
Im Mittel alle ... Monate	2,05 (1,31)	2,05 (1,31)	2,32 (1,26)	4,47 (2,19)
Anzahl	287	283	288	283

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Tabelle 18
Bewertung der Kontaktdichte (Anteile nach Profillagen)

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Sollte geringer sein	0,20	0,08	0,07	0,31
Sollte gleich bleiben	0,62	0,56	0,70	0,52
Sollte höher sein	0,18	0,36	0,22	0,17
Anzahl	285	283	284	281

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Was halten die Vermittlungsfachkräfte von diesen Kontaktdichten? Überwiegend sollten die Kontaktdichten aus ihrer Sicht bleiben, wie sie sind (Tabelle 18). Bei Aktivierungs- und Förderprofilen geben Vermittlungsfachkräfte aber relativ häufig an, dass die Kontaktdichte höher sein sollte. Hingegen ist bei Arbeitsuchenden mit komplexen Profillagen fast ein Drittel der Vermittlungsfachkräfte der Meinung, dass die Kontaktdichte geringer ausfallen sollte (vertiefende Auswertungen zeigen allerdings, dass diese Auffassung besonders häufig von Vermittlungsfachkräften vertreten wird, die diese Gruppe alle zwei bis drei Monate im persönlichen Gespräch sieht).

Die befragten Vermittlungsfachkräfte geben an (ohne Tabelle), dass die Zeit zur Erstellung einer Eingliederungsvereinbarung im Mittel im ersten Monat (neun Minuten) etwas länger als im dritten Monat der Arbeitslosigkeit (acht Minuten). Allerdings

ist die Gesprächsdauer im dritten Monat der Arbeitslosigkeit tendenziell kürzer angesetzt; die leicht geringere Dauer für die Erstellung der Eingliederungsvereinbarung ist möglicherweise diesem Umstand geschuldet.

6.2 Gesprächsdauer

Mehr als 90 Prozent der Befragten in Teilprojekt I geben an, dass es in ihrer Agentur mündliche oder schriftliche Vorgaben zur Länge der Gesprächsdauer bei Erstgesprächen gibt (Tabelle 19).

Tabelle 19
Vorgaben zur Gesprächsdauer bei Erstgesprächen (Anteile)

Ja, mündlich	0,24
Ja, schriftlich	0,69
Nein	0,07
Anzahl	283

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Knapp die Hälfte der Befragten findet die vorgegebene Gesprächsdauer eher nicht oder gar nicht ausreichend (Tabelle 20). Nur sieben Prozent sehen die Vorgaben als völlig ausreichend an.

Tabelle 20
Bewertung der Gesprächsdauer bei Erstgesprächen (Anteile)

Völlig ausreichend	0,07
Eher ausreichend	0,13
Teils, teils	0,33
Eher nicht ausreichend	0,27
Überhaupt nicht ausreichend	0,21
Anzahl	262

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Die Dauer des Erstgespräches geben die befragten Vermittler je nach Profillage leicht unterschiedlich an (Tabelle 21). Insgesamt liegt sie bei Marktprofilen im Mittel bei unter 50 Minuten, bei den anderen Profillagen dauert das Gespräch bis zu fünf Minuten länger. In Teilprojekt II wurde getrennt nach der Dauer des Erstgesprächs und nach der Dauer des ersten Gesprächs nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit gefragt. Dieser Unterschied ist erwähnenswert, da ein Erstgespräch auch während der J2J-Phase stattfinden kann. Antizipiert der Vermittler dies, sind kürzere Gesprächsdauern zu erwarten, da Folgegespräche in der Regel kürzer angesetzt werden als Erstgespräche. Dies bestätigt die Auswertung der Ergebnisse.

Tabelle 21**Durchschnittliche Dauer von Erstgesprächen in Minuten (Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)**

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Teilprojekt I	49,3 (10,9)	52,7 (10,5)	54,6 (10,2)	53,2 (12,5)
Teilprojekt II J2J	49,3 (11,5)	53,4 (8,7)	55,7 (8,5)	55,0 (10,1)
Teilprojekt II Arbeitslosigkeit	41,6 (12,7)	46,3 (11,8)	49,1 (12,6)	47,5 (15,7)

Anmerkung: Die Frage wurde nur in Teilprojekt II getrennt nach J2J-Phase und Arbeitslosigkeit gestellt.

Quelle: Eigene Auswertungen.

6.3 Bedeutung von Beratung für die Wiedereingliederung

Ob ein persönliches Beratungsgespräch von den Vermittlungsfachkräften als sinnvoll für eine schnelle Eingliederung erachtet wird, hängt entscheidend vom jeweiligen Profil ab (Tabelle 22). Bei den Profillagen Aktivierung und Fördern sehen fast alle Befragten ein Vermittlungsgespräch als (sehr) sinnvoll an. Demgegenüber gilt dies bei Marktprofilen für gut 60 Prozent und bei komplexen Profillagen für knapp 30 Prozent der Befragten. Bei letzteren sind etwa ein Drittel der Vermittlungsfachkräfte explizit der Meinung, persönliche Treffen sind für eine schnelle Eingliederung weniger bedeutsam.

Tabelle 22**Bedeutung persönlicher Gespräche mit Arbeitssuchenden für eine schnelle Eingliederung (Anteile nach Profillagen)**

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Eher oder sehr sinnvoll	0,61	0,95	0,88	0,28
Teils, teils	0,30	0,05	0,11	0,39
Gar nicht oder eher nicht sinnvoll	0,09	0,00	0,01	0,32
Anzahl	270	270	269	267

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I.

Der Aussage, dass die Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers für eine Wiedereingliederung von Arbeitslosen von großer Bedeutung ist, stimmen entsprechend fast alle Befragten zu, wenn es um Aktivierungs- oder Förderprofile geht (Tabelle 23). Bei Marktprofilen und komplexen Profillagen wird diese Meinung nur von rund 40 bis 50 Prozent der Befragten geteilt. Allerdings lehnen auch nur rund 20 bis 25 Prozent die Aussage (eher) ab.

Tabelle 23**Zustimmung zur Aussage, dass die Tätigkeit von Vermittlungsfachkräften für eine Wiedereingliederung von großer Bedeutung ist (Anteile nach Profillagen)**

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Stimme (eher) zu	0,38	0,89	0,94	0,48
Teils, teils	0,37	0,09	0,05	0,33
Stimme (eher) nicht zu	0,26	0,03	0,01	0,19
Anzahl	411	411	411	406

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I und Teilprojekt II.

7 Fazit

Die hier ausgewerteten Online-Befragungen von Vermittlungsfachkräften gehen der Frage nach, was zentrale Akteure des Vermittlungsprozesses - die Vermittlungsfachkräfte - von Eingliederungsvereinbarungen halten. Wichtige Befunde sind im Folgenden zusammengefasst.

Bei Marktprofilen und komplexen Profillagen sieht knapp die Hälfte der Befragten den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung generell nicht als sinnvoll an. Kaum strittig ist hingegen der Einsatz bei Aktivierungs- und Förderprofilen. Im Projektverlauf haben sich diese Einschätzungen eher verstärkt. Etwa ein Viertel der Befragten gaben zudem an, die Eingliederungsvereinbarung auf Basis der Erfahrungen aus dem Modellprojekt als weniger wichtig anzusehen. Mit großer Mehrheit würden es die Vermittlungsfachkräfte vorziehen, wenn sie fallbezogen über den Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung entscheiden könnten. Insgesamt betrachten die Vermittlungsfachkräfte einen undifferenzierten Einsatz von Eingliederungsvereinbarungen nicht als sinnvoll. Dieser Befund untermauert von Schütz et al (2011a, 2011b) vorgelegte Befragungsergebnisse.

Die Kontaktdichten unterscheiden sich zwischen den Profillagen deutlich. Bei komplexen Profillagen fanden Gespräche am seltensten statt (dies dürfte sich zwischenzeitlich durch die Einführung von Teams mit verbesserter Betreuungsrelation für diese Gruppe geändert haben). Gewünscht wurde eine Erhöhung der Kontaktdichte vor allem bei Aktivierungsprofilen. Die Vorgaben zu den Gesprächsdauern wurden von fast der Hälfte der Befragten als (eher) nicht ausreichend eingeschätzt.

Wie schätzen Vermittlungsfachkräfte die Bedeutung der Beratung insgesamt ein? Mehr als 90 Prozent stimmen (eher) der Aussage zu, dass die Tätigkeit von Vermittlungsfachkräften eine sehr große Bedeutung für die Wiedereingliederung hat, wenn es um Aktivierungs- und Förderprofile geht. Hingegen meinen dies in Bezug auf Marktprofile bzw. komplexe Profillagen nur knapp 40 bzw. 50 Prozent der Befragten.

Die hier berichteten Ergebnisse bilden jedoch nur einen ersten Baustein einer umfassend angelegten Evaluation der Eingliederungsvereinbarungen: Denn über deren Wirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Arbeitsuchenden können die hier erho-

benen Einschätzungen noch nichts aussagen. Für den Rechtskreis SGB III fehlt bislang jegliche empirische Evidenz hinsichtlich der Wirkungen von Eingliederungsvereinbarungen. Das IAB und die Universität Mannheim können auf Basis des Modellprojekts in Zukunft erstmalig fundierte Wirkungsanalysen zu den kausalen Wirkungen des Zeitpunktes des Abschlusses einer Eingliederungsvereinbarung vorlegen. Solche Analysen sind allerdings erst längerfristig möglich, da dort vor allem der Verbleib der unterschiedlichen Teilnehmergruppen verglichen werden soll. Erst Ende des Jahres 2015 werden quantitative Befunde zeigen, wie effektiv unterschiedliche Abschlusszeitpunkte der Eingliederungsvereinbarung für verschiedene Gruppen von Arbeitslosen sind.

Literaturverzeichnis

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

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. 2, 78–83.

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

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.

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.

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.

Anhang

Die folgenden Tabellen enthalten nur Antworten von Personen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben (balanciertes Panel).

Tabelle A.1

Im Durchschnitt monatlich erwartete Bewerbungen nach dem Zeitpunkt des Abschlusses der Eingliederungsvereinbarung (Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)

		Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Teilprojekt I	Zeitpunkt				
Vor Projektbeginn	Unspezifiziert	7,14 (2,74)	8,23 (3,41)	6,21 (2,32)	3,79 (1,81)
Nach Projektbeginn	1. Monat ALO	6,83 (2,56)	8,14 (3,44)	6,09 (2,89)	3,60 (1,82)
	3. Monat ALO	7,12 (2,89)	8,52 (3,71)	6,35 (3,07)	3,73 (1,96)
Teilprojekt II	Zeitpunkt				
Vor Projektbeginn	J2J	5,41 (2,75)	5,87 (2,90)	4,68 (2,44)	3,32 (2,06)
	ALO	7,45 (2,98)	8,46 (3,27)	6,54 (2,77)	4,64 (2,77)
Nach Projektbeginn	J2J	6,54 (3,56)	7,45 (3,80)	5,95 (3,12)	3,91 (2,52)
	ALO	7,38 (3,64)	8,10 (3,86)	6,40 (2,96)	4,47 (2,86)

Anmerkung: Die Frage wurde in Welle 2 von Teilprojekt I getrennt nach Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im 1. und 3. Monat der Arbeitslosigkeit und in Teilprojekt II getrennt nach Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung in der Job-to-Job-Phase (J2J) und während der Arbeitslosigkeit (ALO) gestellt. Anzahl der Beobachtungen: 59 bis 133.

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten, balanciertes Panel.

Tabelle A.2

Zustimmung zu Aussagen zur Eingliederungsvereinbarung (Anteile)

	Vollständig oder eher	Teils, teils	Eher nicht oder gar nicht	Anzahl
Vor Projektbeginn				
Sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit	0,30	0,46	0,23	233
Unterstützen bei Arbeitsuche	0,34	0,25	0,40	230
Helfen Arbeitssuchenden, Rechte einzufordern	0,32	0,24	0,44	231
Druck auf Arbeitssuchende ausüben	0,35	0,35	0,29	231
Kontrolle Eigenbemühung Arbeitssuchende	0,39	0,28	0,32	233
Einfordern von Maßnahmen	0,40	0,21	0,40	230
Nutzlos	0,34	0,31	0,35	232
Einsatz aufgrund von Weisungen	0,45	0,18	0,38	232
Nach Projektbeginn				
Sinnvolles Hilfsmittel bei der Arbeit	0,38	0,37	0,26	221
Unterstützen bei Arbeitsuche	0,34	0,27	0,39	221
Helfen Arbeitssuchenden, Rechte einzufordern	0,35	0,25	0,40	217
Druck auf Arbeitssuchende ausüben	0,34	0,30	0,36	217
Kontrolle Eigenbemühung Arbeitssuchende	0,32	0,39	0,30	219
Einfordern von Maßnahmen	0,33	0,33	0,34	218
Nutzlos	0,32	0,30	0,38	217
Einsatz aufgrund von Weisungen	0,43	0,20	0,37	218

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten, balanciertes Panel.

Tabelle A.3**Einschätzung, dass Eingliederungsvereinbarungen für eine schnelle Eingliederung sinnvoll sind (Anteile nach Profillagen)**

	Eher oder sehr	Teils, teils	Gar nicht oder eher nicht	Anzahl
Vor Projektbeginn				
Marktprofil	0,10	0,15	0,74	229
Aktivierungsprofil	0,54	0,26	0,21	229
Förderprofil	0,29	0,36	0,35	229
Komplexe Profillage	0,11	0,25	0,63	229
Nach Projektbeginn				
Marktprofil	0,09	0,15	0,76	219
Aktivierungsprofil	0,51	0,28	0,21	219
Förderprofil	0,33	0,32	0,35	219
Komplexe Profillage	0,15	0,25	0,59	214

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen aus beiden Teilprojekten, balanciertes Panel.

Tabelle A.4**Sinnvoller Monat des Abschlusses einer Eingliederungsvereinbarung nach Eintritt der Arbeitslosigkeit (Anteile, Mittelwert und in Klammern Standardabweichung)**

	Marktprofil	Aktivierungsprofil	Förderprofil	Komplexe Profillage
Vor Projektbeginn				
Nicht sinnvoll	0,51	0,10	0,18	0,46
Sinnvoll	0,49	0,90	0,82	0,54
...in Monat (wenn sinnvoll)	1,58 (0,92)	1,28 (0,76)	1,39 (0,88)	1,81 (1,80)
Nach Projektbeginn				
Nicht sinnvoll	0,60	0,08	0,22	0,48
Sinnvoll	0,40	0,92	0,78	0,52
...in Monat (wenn sinnvoll)	2,37 (1,58)	1,45 (1,19)	1,67 (1,22)	1,93 (1,79)

Quelle: Eigene Auswertungen, 1. Befragung Teilprojekt I und II (Anzahl = 239) und 2. Befragung Teilprojekt I und II (Anzahl = 220), balanciertes Panel.

Tabelle A.5**Nutzung der gewonnenen Zeit (Anteile)**

	Teilprojekt I		Teilprojekt II	
	Erwartet	Tatsächlich	Erwartet	Tatsächlich
Mehr Zeit für Profiling nehmen	0,50	0,59	0,36	0,55
Mehr Zeit für Zielfestlegung	0,20	0,23	0,13	0,25
Mehr Zeit für Lösungsstrategien	0,68	0,66	0,51	0,55
Näher über Rechte/Pflichten aufklären	0,20	0,34	0,10	0,08
Intensivere Stellenläufe	0,86	0,90	0,75	0,79
Sachbearbeitung ohne Kontakt	0,42	0,34	0,35	0,37
Dokumentation	0,42	0,50	0,31	0,39
Besprechungen mit Kollegen	0,12	0,08	0,08	0,07
Vermittlung und Beratung anderer	0,53	0,39	0,43	0,46

Quelle: Eigene Auswertungen, beide Befragungen Teilprojekt I, balanciertes Panel.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
15/2013	Springer, A.	Selbstständige Leistungsbezieher in der Arbeitslosenversicherung: Empirische Befunde zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag	12/2013
1/2014	Egenolf, D. Fertig, M. Hunger, K. Puxi, M. Rosemann, M. Weimann, M.	Implementationsstudie zur Berliner Joboffensive: Endbericht zum 31. Juli 2013 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	2/2014
2/2014	Hirschenauer, F. Springer, A.	Vergleichstypen 2014: Aktualisierung der SGB-III-Typisierung	2/2014
3/2014	Dummert, S. Kubis, A. Leber, U. Müller, A.	Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012	3/2014
4/2014	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive: Endbericht zum 28. Juli 2013 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	4/2014
5/2014	Autoren- gemeinschaft	Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe (RESCuE): Concept, Objectives and Work Packages of an EU FP 7 Project	5/2014
6/2014	Fuchs, M. Wesling, M. Weyh, A.	Potenzialnutzung in Ostdeutschland: Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	5/2014
7/2014	Oschmiansky, F. Grebe, T. Popp, S. Otto, K. Sommer, J. Wielage, N.	Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie	7/2014
8/2014	Otto, A. Weyh, A.	Industry space and skill-relatedness of economic activities: Comparative case studies of three eastern German automotive regions	8/2014
9/2014	Wanger, S. Weigand, R. Zapf, I.	Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014	9/2014
10/2014	Müller, A.	The implementation of the German Classification of Occupations 2010 in the IAB Job Vacancy Survey: Documentation of the implementation process	9/2014

Stand: 14.10.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 11/2014

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1114.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Barbara Hofmann
Telefon 0911.179 2436
E-Mail barbara.hofmann@iab.de

Gesine Stephan
Telefon 0911.179 5850
E-Mail gesine.stephan@iab.de