

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

**Research Report**

## Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg: Aktionspläne zeigen wenig Wirkung

IAB-Kurzbericht, No. 17/2018

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Ramos Lobato, Philipp; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2018) : Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg: Aktionspläne zeigen wenig Wirkung, IAB-Kurzbericht, No. 17/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/185852>

**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.*

# IAB-Kurzbericht

17/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

■ In den schriftlichen Eingliederungsvereinbarungen zwischen Vermittlungsfachkräften und ihren Kunden werden die Eigenbemühungen der Arbeitsuchenden sowie die Leistungen der Arbeitsverwaltung verbindlich und transparent dokumentiert. Letztlich soll dies auch die Beschäftigungschancen von Menschen erhöhen, die eine neue Beschäftigung suchen.

■ Mit dem Einsatz sogenannter Aktionspläne wurde in einem Modellprojekt eine weitere Möglichkeit erprobt, die Eigenverantwortung von Arbeitsuchenden zu stärken und ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Dazu sollten diese bereits vor dem Erstgespräch in der Agentur für Arbeit selbstständig einen Plan für ihre Integration in den Arbeitsmarkt entwickeln.

■ Im Mittel wirkt sich der Aktionsplan nicht auf die Arbeitsmarktchancen aus. Die Kombination eines Aktionsplans mit einer frühen Eingliederungsvereinbarung hat im Durchschnitt jedoch leicht positive Effekte bei Personen, die zuvor Arbeitslosengeld II bezogen oder an Fördermaßnahmen teilgenommen haben.

■ Die Einschätzung des Aktionsplans durch die Fachkräfte fällt geteilt aus. Aus ihrer Sicht kann das Instrument zwar eine Orientierungshilfe für die Arbeitsuchenden sein, durch die Ausrichtung an deren Vorstellungen und Wünschen aber zugleich unrealistische Erwartungen wecken.

## Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg

# Aktionspläne zeigen wenig Wirkung

von Gerard J. van den Berg, Barbara Hofmann, Philipp Ramos Lobato, Gesine Stephan und Arne Uhlendorff

Eine Kernidee aktivierender Arbeitsmarktpolitik ist es, auf die Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Arbeitsuchenden zu setzen und diese zu stärken. Sogenannte Aktionspläne sollen die Arbeitsuchenden dazu anregen, konkrete Vorstellungen zu ihren beruflichen Zielen, Stärken und Schwächen sowie zu möglichen Qualifizierungsbedarfen und Suchstrategien zu entwickeln. In einem Modellprojekt wurde der Einsatz dieser Aktionspläne erprobt und ihre Wirkung auf den Arbeitsmarkterfolg von Arbeitsuchenden untersucht.

In Deutschland ist der Abschluss sogenannter Eingliederungsvereinbarungen gesetzlich vorgeschrieben. Vermittlungsfachkräfte und Arbeitsuchende sollen die erforderlichen Schritte für eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt gemeinsam erarbeiten und das vereinbarte Vorgehen schriftlich festhalten. Die Vereinbarungen sollen insbesondere die Förderleistungen der Arbeitsverwaltung sowie die Eigenbemühungen

des Arbeitsuchenden dokumentieren (Deutscher Bundestag 2001; Bundesagentur für Arbeit 2017). Dies soll nicht nur die Transparenz, sondern auch die Verbindlichkeit der getroffenen Vereinbarungen für die beteiligten Akteure erhöhen. So soll die Eingliederungsvereinbarung dazu beitragen, die Beschäftigungschancen der Arbeitsuchenden zu verbessern und (Langzeit-) Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Kommen die Arbeitsuchenden den vereinbarten Verpflichtungen nicht nach, kann dies unter Umständen zu Leistungskürzungen führen.

Vorliegende Forschungsergebnisse zeigen jedoch erstens, dass die Vermittlungsfachkräfte aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung den obligatorischen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung skeptisch beurteilen (van den Berg et al. 2014). Aus ihrer Sicht ist dies nicht für alle Arbeitsuchenden gleichermaßen sinnvoll. Stattdessen plädieren sie für eine stärker fallbezogene Entscheidung darüber, ob und wann eine solche Vereinbarung abgeschlossen wird. Zweitens kommen van den Berg et

al. (2016) mithilfe eines Feldexperiments zu dem Ergebnis, dass sich der Abschlusszeitpunkt der Eingliederungsvereinbarung nicht eindeutig auf den Arbeitsmarkterfolg arbeitsloser Personen auswirkt (vgl. Infokasten 1).

Vor diesem Hintergrund wurde 2013 im Rahmen eines Modellprojekts mit dem Einsatz sogenannter Aktionspläne eine weitere Möglichkeit erprobt, die Rolle der Arbeitssuchenden und ihre Eigenverantwortung im Prozess der Arbeitsvermittlung zu stärken und dadurch ihre Beschäftigungschancen zu verbessern (vgl. Infokasten 2). Der Aktionsplan basiert auf einem in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit entwickelten Formular, das (noch beschäftigte) Personen bei ihrer Arbeitsuchendmeldung im Vorfeld des ersten Beratungstermins in der Arbeitsvermittlung erhielten. Mit dem Ziel einer frühzeitigen Aktivierung sollte der Aktionsplan sie dazu anregen, konkrete Vorstellungen über das eigene berufliche Ziel, die persönlichen Stärken und Schwächen, mögliche Qualifizierungsbedarfe sowie geeignete Suchstrategien zu entwickeln. Durch eine solche aktive Vorbereitung auf das Erstgespräch sollte die Eigenverantwortung der Arbeitssuchenden gefördert und die Arbeitsuche effizienter gestaltet werden.

Inwieweit sich der Einsatz dieses Instruments – teils im Zusammenwirken mit dem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung – positiv auf den Arbeitsmarkterfolg auswirkt, wurde für den Bereich der Arbeitslosenversicherung mithilfe eines Feldexperiments in fünf Arbeitsagenturen untersucht.

## ■ Das Modellprojekt und seine Evaluation

In den ausgewählten Agenturen für Arbeit nahm jeweils die Hälfte aller Personen teil, die sich zwischen Juni und November 2013 persönlich oder telefonisch arbeitsuchend gemeldet hatten und voraussichtlich einen Anspruch auf den Bezug von Arbeitslosengeld geltend machen konnten. Bei diesen Personen musste zudem ein Erstgespräch mit einer Vermittlungsfachkraft vorgesehen sein, sie mussten zwischen 25 und 65 Jahren alt sein und keine anerkannte Behinderung aufweisen. Die Analysen, die diesem Kurzbericht zugrunde liegen, berücksichtigen ausschließlich Personen, die am Tag der Arbeitsuchendmeldung beschäftigt, also noch nicht arbeitslos waren. Dies trifft auf insgesamt 6.407 Personen zu.

Bei ihrer Arbeitsuchendmeldung wurden die teilnehmenden Personen durch ein Computerprogramm zufällig mit gleicher Wahrscheinlichkeit einer von mehreren Gruppen zugewiesen. In Abhängigkeit von der Gruppenzuordnung wurde

- eine Eingliederungsvereinbarung im Erstgespräch abgeschlossen (Gruppe 1),
- ein Aktionsplan bei der Meldung ausgehändigt und im Erstgespräch eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen (Gruppe 2),
- eine Eingliederungsvereinbarung im 6. Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn abgeschlossen (Gruppe 3),
- ein Aktionsplan bei der Meldung ausgehändigt und im 6. Monat nach Arbeitslosigkeitsbeginn eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen (Gruppe 4).

Die zufällige Zuweisung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die vier Gruppen stellt sicher, dass sich deren Zusammensetzung nicht systematisch voneinander unterscheidet. Daher reicht es aus, die Mittelwerte der relevanten Ergebnisvariablen der vier Gruppen zu vergleichen, um kausale Effekte der Gruppenzuweisung auf den Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abzuschätzen. Die Referenzgruppe sind die Arbeitssuchenden Gruppe 1, die gemäß den im Jahr 2013 gültigen rechtlichen Vorgaben im Erstgespräch eine Eingliederungsvereinbarung mit ihrer Vermittlungsfachkraft abge-

### 1 Abschlusszeitpunkt der Eingliederungsvereinbarung in der Arbeitslosenversicherung

In Reaktion auf die Befunde von van den Berg et al. (2016) hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Vorgaben für den Umgang mit Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) angepasst: Seit Dezember 2015 haben Vermittlungsfachkräfte sowie Berufsberaterinnen und Berufsberater beim Abschlusszeitpunkt der erstmaligen Eingliederungsvereinbarung mit einem Teil der Arbeitssuchenden im Rechtskreis SGB III mehr Ermessensspielraum. Dieser Flexibilisierung liegt die Überlegung zugrunde, dass die Vermittlungsfachkräfte am besten einschätzen können, in welchen Fällen eine sofortige Eingliederungsvereinbarung erforderlich ist.

### 2 Der Aktionsplan

Der bei der Arbeitsuchendmeldung ausgehändigte Aktionsplan hatte die Überschrift „Nicht WARTEN sondern STARTEN – Gehen Sie mit Plan auf Jobsuche!“ (s. Aktionsplan im Original unter [http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1718\\_Aktionsplan.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1718_Aktionsplan.pdf)). Die Arbeitssuchenden sollten ihn ausgefüllt zum Erstgespräch mitbringen; dabei waren die folgenden Punkte zu bearbeiten:

- Ich suche eine Stelle als \_\_\_\_\_
- Das zeichnet mich aus \_\_\_\_\_
- Das ist mir bei der neuen Stelle besonders wichtig \_\_\_\_\_
- Abstriche würde ich dafür machen bei \_\_\_\_\_
- Das könnte meine Arbeitsuche erschweren \_\_\_\_\_
- Wie gehe ich damit um? Was kann ich ändern? \_\_\_\_\_
- Meine nächsten Schritte (z. B. Wie oft will ich nach Stellen suchen? Und wo? Wer kann mir helfen?) \_\_\_\_\_

geschlossen und keinen Aktionsplan erhalten hatten. Getestet wird, ob sich der Arbeitsmarkterfolg der anderen Gruppen statistisch signifikant von denen der Referenzgruppe unterscheidet.

Im Folgenden wird zunächst untersucht, a) ob und zu welchem Zeitpunkt Personen aus den vier Gruppen arbeitslos werden oder an bestimmten Fördermaßnahmen der Arbeitsagentur teilnehmen und b) für welchen Zeitraum sie noch im bisherigen Betrieb beschäftigt sind. Anschließend prüfen wir, wie viele Tage die Arbeitsuchenden innerhalb von 360 Tagen nach der Arbeitsuchendmeldung c) sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ungefördert oder gefördert) beziehungsweise d) arbeitslos oder in bestimmten Fördermaßnahmen waren. Letztere sind Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber beziehungsweise Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung. Während einer solchen Maßnahmenteilnahme gelten Arbeitsuchende nicht als arbeitslos.

Den Auswertungen liegen Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (IEB, Version 12.01) zugrunde, die mit dem Ergebnis der zufälligen Zuweisung in die vier verschiedenen Gruppen verknüpft werden.

Um mehr über den Einsatz des Aktionsplans im Beratungsgespräch zu erfahren, wurden in der zweiten Jahreshälfte 2013 – also noch während der Laufzeit des Modellprojekts – zusätzlich 16 Vermittlungsfachkräfte in zwei der fünf am Modellprojekt teilnehmenden Agenturen für Arbeit qualitativ befragt. Im Fokus der leitfadengestützten Interviews stand die Frage, welche Erfahrungen die Fachkräfte mit dem Aktionsplan gemacht haben und wie sie dessen Nutzen für die Beratung einschätzen. Darüber hinaus wurden die Inhalte der Aktionspläne, also die Angaben der Arbeitsuchenden ausgewertet. Dazu haben die fünf am Modellprojekt beteiligten Agenturen insgesamt 587 Aktionspläne an das IAB übermittelt. Da die Aktionspläne aus Gründen des Datenschutzes lediglich in anonymisierter Form vorliegen, können die Angaben der Arbeitsuchenden nicht in der Wirkungsanalyse berücksichtigt werden.

## ■ Im Mittel keine Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg

Ein zentraler Befund der Prozessdatenanalyse ist: Weder der Einsatz eines Aktionsplans noch die Variation des Abschlusszeitpunktes der Eingliederungsvereinbarung haben im Mittel Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg der teilnehmenden Arbeitsuchenden.

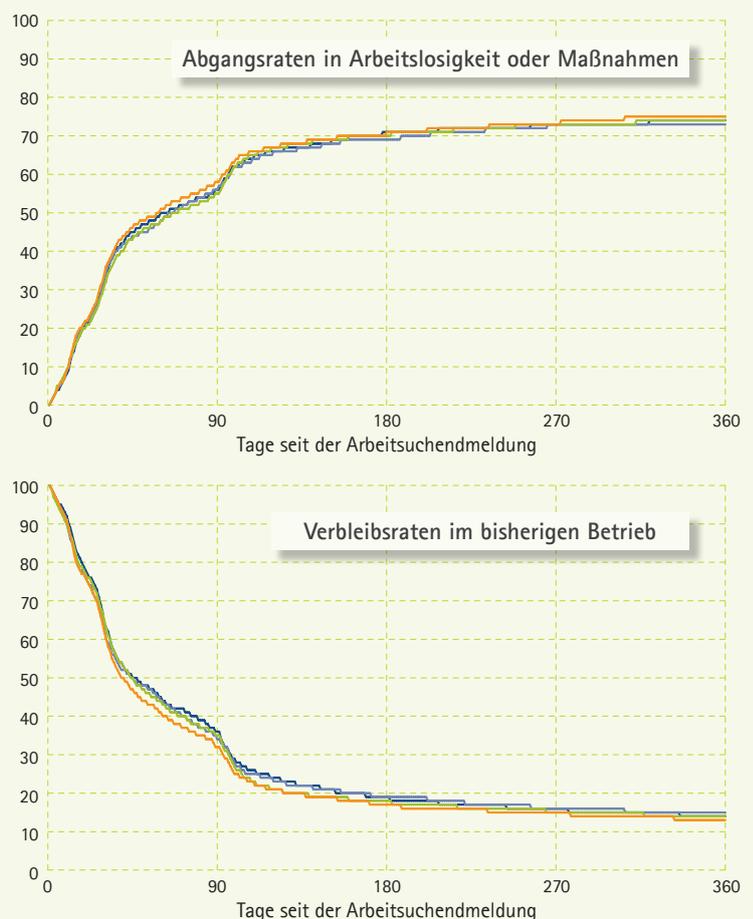
Abbildung 1 stellt die Abgangsraten der vier Teilnehmergruppen aus Arbeitsuche in Arbeitslosigkeit sowie ihre Verbleibraten bei ihren bisherigen Arbeitgebern dar. In allen vier Gruppen sind knapp 60 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb der ersten drei Monate nach der Arbeitsuchendmeldung arbeitslos geworden, während gut ein Drittel in dieser Zeit noch bei dem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt blieb. Bis zum Ende des einjährigen Beobachtungszeitraums ist der Anteil der

Abbildung 1

### Abgangsraten in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen und Verbleibraten im bisherigen Betrieb nach der Arbeitsuchendmeldung

Anteile in Prozent

- Eingliederungsvereinbarung im Erstgespräch (Gruppe 1, N=1.656)
- Aktionsplan und Eingliederungsvereinbarung im Erstgespräch (Gruppe 2, N=1.517)
- Eingliederungsvereinbarung im 6. Monat (Gruppe 3, N= 1.637)
- Aktionsplan und Eingliederungsvereinbarung im 6. Monat (Gruppe 4, N= 1.597)



Anmerkungen: Zu den Maßnahmen zählen solche bei einem Träger oder Arbeitgeber sowie die Förderung beruflicher Weiterbildung. Die dargestellten Kurven unterscheiden sich auf dem 5-Prozent-Niveau nicht signifikant.

Lesehilfe: 56 Prozent der Personen, die eine Eingliederungsvereinbarung im Erstgespräch abgeschlossen haben, sind innerhalb von 90 Tagen nach der Arbeitsuchendmeldung arbeitslos geworden bzw. nehmen an einer Fördermaßnahme teil, während 36 Prozent von ihnen noch beim bisherigen Arbeitgeber beschäftigt sind.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB, Version 12.01) und zugespielte Daten, eigene Auswertungen (N = 6.407).

© IAB

arbeitslos gemeldeten Personen auf rund 75 Prozent gestiegen; der Anteil der weiterhin im gleichen Betrieb beschäftigten Personen betrug zuletzt knapp 15 Prozent. Dabei zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den vier Gruppen.

Abbildung 2 zeigt, wie viele Tage die Teilnehmenden im Jahr nach der Arbeitsuchendmeldung durchschnittlich in Beschäftigung beziehungsweise in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen verbracht haben. Auch hier finden sich zwischen den vier Gruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer innerhalb des Jahres nach der Arbeitsuchendmeldung beträgt in allen vier Gruppen 7,5 Monate, während auf Phasen der Arbeitslosigkeit oder der Maßnahmenteilnahme im Mittel 3,5 Monate entfallen (davon rund sieben Tage auf Maßnahmenteilnahmen). Diese Zeiten summieren sich nicht auf 12 Monate, weil ein Teil der Personen zeitweilig weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet war.

Dieses Ergebnis hat auch dann Bestand, wenn Frauen und Männer getrennt voneinander betrachtet werden. Unterschiede zwischen den vier Gruppen des Modellprojekts lassen sich auch nicht feststellen, wenn nach Alter (jünger bzw. älter als 50 Jahre) differenziert wird. Ebenso wenig spielt es eine Rolle, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den drei

Jahren vor ihrer Arbeitsuchendmeldung zeitweise Arbeitslosengeld bezogen haben (vgl. Tabelle 1 auf Seite 5).

Folglich wirken sich weder der Einsatz eines Aktionsplans noch die unterschiedlichen Abschlusszeitpunkte der Eingliederungsvereinbarungen im Mittel signifikant auf den Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Modellprojekt aus. Dieser Befund entspricht früheren Analyseergebnissen zur Wirkung von Eingliederungsvereinbarungen für arbeitslose Personen (van den Berg et al. 2016).

### ■ Aktionsplan und frühe Eingliederungsvereinbarung können für bestimmte Personen sinnvoll sein

Eine der übergreifenden Kerneinsichten der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik lautet, dass die meisten Maßnahmen und Instrumente die intendierte Wirkung entfalten, allerdings nicht für alle Geförderten gleichermaßen. Vielmehr profitieren von der Förderung in der Regel nur Teilgruppen, die spezifische soziodemografische oder erwerbsbiografische Merkmale aufweisen (Heyer et al. 2012). In dieser Hinsicht stellt auch das hier im Fokus stehende Modellprojekt keine Ausnahme dar.

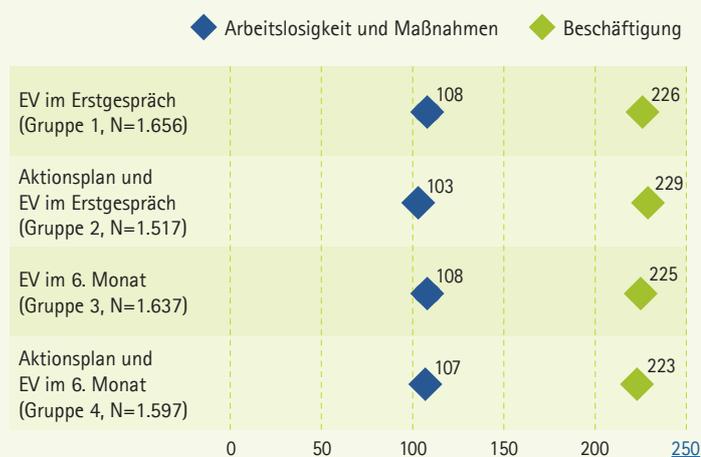
So hat die Kombination eines Aktionsplans mit einer frühzeitig abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung (Gruppe 2) signifikant positive Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von Personen, die im Verlauf der drei Jahre vor der jüngsten Arbeitsuchendmeldung Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen oder an einer Fördermaßnahme (Maßnahme bei einem Träger/Arbeitgeber bzw. Förderung beruflicher Weiterbildung) teilgenommen haben. Im Verlauf der 360 Tage nach ihrer Arbeitsuchendmeldung waren sie – verglichen mit der Referenzgruppe (Gruppe 1) – 22 beziehungsweise 25 Tage länger sozialversicherungspflichtig beschäftigt, während sie 18 beziehungsweise 28 Tage weniger arbeitslos waren (vgl. Tabelle 1). Die (nicht dargestellten) Abgangsraten für diese Personengruppen zeigen, dass sie zunächst mit gleicher Häufigkeit, aber 40 Tage nach der Arbeitsuchendmeldung seltener als die Referenzgruppe arbeitslos wurden.

Damit weisen die Befunde der Wirkungsanalyse darauf hin, dass es bei bestimmten Personen durchaus sinnvoll sein kann, einen Aktionsplan oder ein ähnliches Instrument im Vermittlungsprozess einzusetzen und es mit dem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung im Erstgespräch zu kombinieren.

Abbildung 2

#### Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Maßnahmen innerhalb der 360 Tage nach der Arbeitsuchendmeldung

Mittlere Anzahl der Tage



Anmerkungen: EV = Eingliederungsvereinbarung. Beschäftigung umfasst sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ungefördert und gefördert); Maßnahmen umfassen Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber sowie die Förderung beruflicher Weiterbildung. Die Unterschiede zur Referenzgruppe (Gruppe 1) sind auf dem 5-Prozent-Niveau nicht signifikant von Null verschieden.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB, Version 12.01) und zugespielte Daten, eigene Auswertungen, N = 6.407.

© IAB

## ■ Einschätzung des Aktionsplans durch die Fachkräfte fällt geteilt aus

Ergänzend zu den Ergebnissen der Wirkungsanalyse zeigen die Befunde einer qualitativen Befragung von Vermittlungsfachkräften, dass deren Bewertung des Aktionsplans geteilt ausfällt. Neben Vorzügen des getesteten Instruments – von dem aus ihrer Sicht zumindest ein Teil der Arbeitsuchenden profitieren kann – problematisieren sie auch nicht intendierte Folgen seines Einsatzes.

Positiv heben die Vermittlerinnen und Vermittler vor allem die inhaltliche Gestaltung des Instruments sowie den Zeitpunkt seiner Aushändigung hervor. So würden die offen gehaltenen Fragen des Aktionsplans die Arbeitsuchenden bereits zu einem frühen Zeitpunkt – nämlich noch vor dem Erstgespräch – dazu anregen, die eigene berufliche Situation zu reflektieren, mögliche Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche zu identifizieren und entsprechende Lösungsansätze zu erarbeiten. Nach Einschätzung der Befragten können davon insbesondere solche Arbeitsuchende profitieren, die sich beruflich neu orientieren müssen – etwa nach einer längeren Krankheits- oder Erziehungsphase, aber auch nach dem Verlust einer langjährigen Arbeitsstelle. Ebenso sei ein Aktionsplan hilfreich für Personen, die bei der Arbeitsaufnahme mit Einschränkungen konfrontiert sind. Beispielhaft schildert eine Vermittlungsfachkraft den Fall einer arbeitssuchenden Mutter, die wegen der Betreuung ihres Kindes nach einer Teilzeitstelle sucht. Ihr habe der Aktionsplan geholfen, angesichts ihrer zeitlichen Einschränkungen mögliche Suchstrategien zu durchdenken, erste Lösungsansätze zu entwickeln und diese gezielt in das Beratungsgespräch einzubringen.

Mit dieser Orientierungshilfe, die der Aktionsplan den Arbeitsuchenden bieten kann, verbinden die Fachkräfte zugleich einen Vorteil für die eigene Beratungs- und Vermittlungstätigkeit. Indem sich die Arbeitsuchenden mithilfe des Aktionsplans auf das Beratungsgespräch vorbereiten, bekommen die Vermittler frühzeitig zusätzliche Informationen darüber, wie die Betroffenen ihre Arbeitsmarktsituation einschätzen. Diese Zusatzinformationen können den Fachkräften nach eigenem Bekunden helfen, etwaige Beratungs- und Unterstützungsbedarfe der betreffenden Person besser zu erkennen.

Neben diesen Vorzügen benennen die Vermittlungsfachkräfte aber auch einige Schwierigkeiten, die der Einsatz des Aktionsplans haben kann. So

Tabelle 1

### Mittlere Anzahl der Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Maßnahmen innerhalb der 360 Tage nach der Arbeitsuchendmeldung

EV = Eingliederungsvereinbarung	Tage in Beschäftigung <sup>1)</sup>		Tage in Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen <sup>2)</sup>	
	Mann	Frau	Mann	Frau
<b>Nach Geschlecht</b>				
Mittelwert, wenn EV im Erstgespräch	221	233	111	104
Differenz, wenn				
■ EV im Erstgespräch und Aktionsplan	4	2	-3	-7
■ EV im 6. Monat	3	-6	0	0
■ EV im 6. Monat und Aktionsplan	-6	0	3	-6
Beobachtungen	3.625	2.782	3.625	2.782
<b>Nach Alter</b>	<50	≥50	<50	≥50
Mittelwert, wenn EV im Erstgespräch	236	205	99	128
Differenz, wenn				
■ EV im Erstgespräch und Aktionsplan	3	4	-5	-5
■ EV im 6. Monat	-4	5	2	-4
■ EV im 6. Monat und Aktionsplan	-6	3	2	-5
Beobachtungen	4.418	1.989	4.418	1.989
<b>Innerhalb der 3 Vorjahre Arbeitslosengeld</b>	Nein	Ja	Nein	Ja
Mittelwert, wenn EV im Erstgespräch	222	233	109	106
Differenz, wenn				
■ EV im Erstgespräch und Aktionsplan	0	7	-3	-6
■ EV im 6. Monat	-7	5	4	-5
■ EV im 6. Monat und Aktionsplan	-1	-7	-3	2
Beobachtungen	3.806	2.601	3.806	2.601
<b>Innerhalb der 3 Vorjahre Arbeitslosengeld II</b>	Nein	Ja	Nein	Ja
Mittelwert, wenn EV im Erstgespräch	230	210	104	125
Differenz, wenn				
■ EV im Erstgespräch und Aktionsplan	-1	22*	-2	-18*
■ EV im 6. Monat	-1	2	0	0
■ EV im 6. Monat und Aktionsplan	-5	4	0	-7
Beobachtungen	5.191	1.216	5.191	1.216
<b>Innerhalb der 3 Vorjahre in Maßnahmen<sup>2)</sup></b>	Nein	Ja	Nein	Ja
Mittelwert, wenn EV im Erstgespräch	226	227	107	116
Differenz, wenn				
■ EV im Erstgespräch und Aktionsplan	-1	25*	0	-28**
■ EV im 6. Monat	0	-6	0	-1
■ EV im 6. Monat und Aktionsplan	-2	-10	-1	1
Beobachtungen	5.470	937	5.470	937

<sup>1)</sup> sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ungefördert und gefördert)

<sup>2)</sup> Maßnahme bei einem Träger oder Arbeitgeber oder Förderung beruflicher Weiterbildung

Anmerkung: Die Unterschiede sind signifikant von Null verschieden:

\* auf dem 1-Prozent-Niveau; \*\* auf dem 5-Prozent-Niveau.

Lesehilfe: Männer, die im Erstgespräch eine Eingliederungsvereinbarung (EV) abgeschlossen haben, waren innerhalb der 360 Tage nach der Arbeitsuchendmeldung 221 Tage sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Männer, die zusätzlich einen Aktionsplan erhielten, waren (insignifikant) 4 Tage mehr beschäftigt. Die mittleren Tage in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Maßnahmen addieren sich nicht auf 360 Tage, da sich Personen auch zeitweilig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen können.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB, Version 12.01) und zugespielte Daten, eigene Auswertungen.

© IAB

geben sie zu bedenken, dass gerade die geforderten schriftlichen Angaben für die Arbeitsuchenden mitunter eine „Hürde“ darstellen würden, da sie nachteilige Konsequenzen fürchten. Auf den ersten Blick legt der überwiegend hohe Füllgrad der knapp 600 ausgewerteten Aktionspläne zwar eine gegenteili-

ge Einschätzung nahe (vgl. Abbildung 3), allerdings handelt es sich dabei lediglich um knapp 20 Prozent aller ausgegebenen Aktionspläne. Über den Füllgrad der übrigen Formulare liegen keine Erkenntnisse vor. Zudem ist auffällig, dass die Frage nach denkbaren Abstrichen bei einer neuen Arbeitsstelle nicht mal in einem Viertel der vorliegenden Aktionspläne beantwortet wurde. Dahinter könnte tatsächlich eine Art strategische Zurückhaltung der Arbeitsuchenden stehen, um nicht frühzeitig jene Konzessionen zu überbieten, die die Zumutbarkeitsregelungen der Arbeitslosenversicherung ohnehin gesetzlich regeln (§ 140 SGB III).

Zudem problematisieren die befragten Fachkräfte, dass der Aktionsplan mit seiner Ausrichtung an den Vorstellungen und Wünschen der Arbeitsuchenden die Beratungssituation durch ungewünschte Nebeneffekte belasten könnte. Aus ihrer Sicht betrifft dies insbesondere die Fragen nach den Präferenzen der Arbeitsuchenden („Das ist mir bei der neuen Stelle besonders wichtig ...“) und den Ansatzpunkten zum Umgang mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche („Wie gehe ich damit um? Was kann ich ändern?“). Gerade die auf diese Fragen hin gemachten Angaben könnten im Konflikt mit rechtlichen Vorgaben stehen oder jenseits des Einflussbereichs der Vermittlungsfachkräfte liegen. Entsprechend kritisieren Teile von ihnen, dass durch den Aktionsplan und seine Ausrichtung an der Perspektive der Arbeitsuchenden „Wünsche, Vorstellungen geweckt“ würden, die sie nicht umsetzen können, die aber Gesprächsbedarf erzeugen und damit die ohnehin als knapp empfundene Zeit im Erstgespräch zusätzlich verringern.

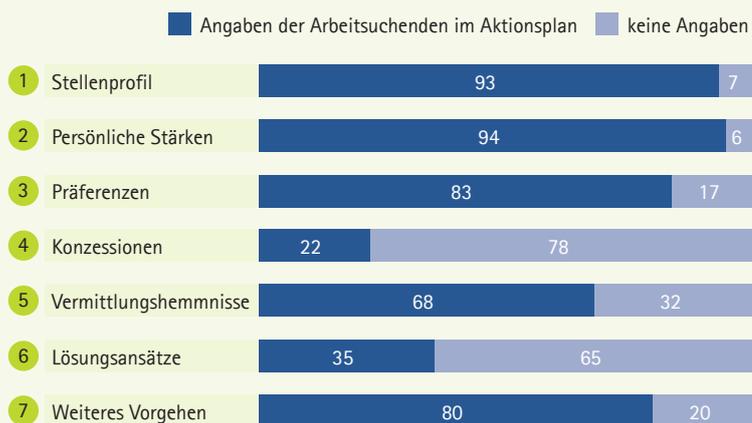
Die Auswertung der verfügbaren Aktionspläne zeigt (vgl. Abbildung 4), dass die Arbeitsuchenden auf die Frage nach wichtigen Aspekten bei der Stellensuche (Frage 3) tatsächlich solche Punkte nennen, die zumindest teilweise jenseits des Einflussbereichs oder der Entscheidungsbefugnis der Vermittlungsfachkräfte liegen dürften – wenngleich ihre Relevanz aus Sicht der Arbeitsuchenden unmittelbar einleuchtend ist. So können die Fachkräfte weder das Betriebsklima bei einem potenziellen Arbeitgeber beeinflussen, noch dürfen sie die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen über zumutbare Lohnabläufe oder Pendeldistanzen außer Kraft setzen.

Insofern sind die geäußerten Vorbehalte aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte und unter Berücksichtigung der gesetzlichen wie institutionellen Anforderungen, denen sie unterstehen, durchaus nachvollziehbar. Die genannten Vorbehalte sprechen indes

Abbildung 3

### Füllgrad der Aktionspläne

in Prozent



Anmerkung: Die fünf am Modellprojekt beteiligten Agenturen für Arbeit wurden gebeten, die zum Erstgespräch mitgebrachten Aktionspläne dem IAB in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen. Die vorliegende Abbildung dokumentiert, zu welchem Anteil die insgesamt sieben verschiedenen (Frage-)Felder des Aktionsplans von den betreffenden Arbeitsuchenden (der Gruppen 2 und 4) ausgefüllt wurden. Als gefüllt gilt ein Feld, wenn wenigstens eine Angabe notiert wurde. Bei der Auszählung der Antworten wurden alle vorliegenden Aktionspläne berücksichtigt.

Quelle: Eigene Auswertung der 587 eingesandten Aktionspläne.

© IAB

Abbildung 4

### Wichtige Aspekte bei der Stellensuche<sup>1)</sup>

Anteil der in den Aktionsplänen genannten Themen in Prozent



<sup>1)</sup> Zahl aller Nennungen auf die Aussage „Das ist mir bei der neuen Stelle besonders wichtig“

Anmerkung: Die Angaben der Arbeitsuchenden auf die einzelnen Fragen des Aktionsplans wurden codiert und zu Oberthemen zusammengefasst. Entsprechend umfasst das hier genannte Thema „Arbeitszeit“ alle Angaben zu den Präferenzen bei der Arbeitsuche, die sich auf zeitliche Aspekte des gesuchten Arbeitsverhältnisses (etwa Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit) beziehen (N=965).

Quelle: Eigene Auswertung der 587 eingesandten Aktionspläne.

© IAB

nicht grundsätzlich gegen den Aktionsplan. Schließlich kommt in der Kritik der Fachkräfte implizit zum Ausdruck, dass sich die Arbeitsuchenden ganz im Sinne der Intention des Aktionsplans – und eben nicht als eine nicht intendierte Nebenfolge – auf das Erstgespräch in der Agentur für Arbeit vorbereitet und dort ihre beruflichen Ziele, persönlichen Stärken und Präferenzen artikuliert haben.

## ■ Fazit

Im Rahmen des hier vorgestellten Modellprojekts wurde mit dem Einsatz sogenannter Aktionspläne – ergänzend zu den gesetzlich vorgesehenen Eingliederungsvereinbarungen – eine weitere Möglichkeit erprobt, die Eigenverantwortung der Arbeitsuchenden im Vermittlungsprozess zu stärken. Die Arbeitsuchenden sollten dabei noch vor dem ersten Beratungsgespräch in der Agentur für Arbeit eigenständig einen Plan für ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt entwickeln. Entsprechend steht im Fokus der wissenschaftlichen Begleitevaluation des Modellprojekts die Frage, ob sich die Beschäftigungschancen von Arbeitsuchenden auf diese Weise verbessern lassen.

Den Ergebnissen der Wirkungsanalyse zufolge hat der Einsatz eines solchen Aktionsplans im Mittel keinen Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg der Arbeitsuchenden. Allerdings zeigen vertiefte Analysen, dass zumindest ein Teil der Arbeitsuchenden von der Kombination eines Aktionsplans mit einer im Erstgespräch abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung profitieren kann. So konnten positive Effekte dieser Kombination bei Personen festgestellt werden, die in den Vorjahren Arbeitslosengeld II bezogen oder an Fördermaßnahmen teilgenommen hatten. Über die Gründe lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten und Analysen nur spekulieren. Zwar könnte es sich um Personen mit besonderem Orientierungsbedarf handeln, denen nach Einschätzung der Vermittlungsfachkräfte ein Aktionsplan besonders helfen kann, dies muss aber nicht notwendigerweise der Fall sein.

Sollte nun der Aktionsplan in der erprobten Form für alle Arbeitsuchenden im Bereich der Arbeitslosenversicherung verbindlich eingeführt werden? Dagegen sprechen die Ergebnisse der Wirkungsanalyse ebenso wie die Einschätzungen der befragten Vermittlungsfachkräfte. Jedoch weisen die Ausführungen der befragten Fachkräfte darauf hin, dass ein Instrument wie der Aktionsplan in bestimmten Fällen dazu beitragen kann, die Vorstellungen und

Wünsche der Arbeitsuchenden stärker in die Beratungsgespräche zu integrieren und damit dem Anspruch der Beratungskonzeption der Bundesagentur (Rübner/Sprengard 2011) Rechnung zu tragen.

## Literatur

- van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2016): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung: Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen, [IAB-Kurzbericht Nr. 3](#).
- van den Berg, Gerard J.; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2014): Eingliederungsvereinbarungen – Vermittlungsfachkräfte halten mehr Spielraum für sinnvoll, [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#).
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III).
- Deutscher Bundestag (2001): Entwurf eines Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job – AQTIV – Gesetz), Bundestagsdrucksache 14/6944.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2012): [Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011](#), Journal for Labour Market Research 45, 41–62.
- Rübner, Matthias; Sprengard, Barbara (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen. Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.



**Prof. Gerard J. van den Berg, Ph.D.**  
ist Professor of Economics an der University of Bristol.  
[gerard.vandenberg@bristol.ac.uk](mailto:gerard.vandenberg@bristol.ac.uk)



**Dr. Barbara Hofmann**  
war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich  
„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB und arbeitet  
jetzt in einem Beratungsunternehmen.



**Dr. Philipp Ramos Lobato**  
ist Referent in der Stabsstelle „Forschungskoordination“  
im IAB.  
[philipp.ramos-lobato@iab.de](mailto:philipp.ramos-lobato@iab.de)



**Prof. Dr. Gesine Stephan**  
ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbs-  
tätigkeit“ 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.  
[arne.uhlendorff@ensae.fr](mailto:arne.uhlendorff@ensae.fr)

Unser Dank gilt der zuständigen Fachabteilung der Zentrale der Bundesagentur der Arbeit sowie den teilnehmenden Agenturen für Arbeit. Ohne die professionelle Mitwirkung und tatkräftige Unterstützung der Beteiligten vor Ort, insbesondere der Vermittlungsfachkräfte, hätte sich das Forschungsprojekt nicht realisieren lassen.